

---

2023

matia

# Estado de Información No Financiera





04	Mensaje de nuestra presidenta
06	Sobre Matia
07	Alcance de la memoria
09	Propósito, meta y valores
10	Análisis del entorno
11	Retos estratégicos / Políticas
23	Riesgos y oportunidades
25	Las Normas ISO, Sostenibilidad y ODS
26	Análisis de materialidad de Matia
33	Respuesta a las necesidades identificadas
34	Modelo de negocio. estructura organizativa
36	Actividad y actuaciones destacables
40	Sociedad - Información económica
60	Sociedad - Proveedores
63	Sociedad - Cuestiones relativas a clientes
67	Personas voluntarias - MatiaZaleak
69	Cuestiones sociales y relativas al personal
114	Derechos Humanos
115	Corrupción y sobornos
118	Cuestiones medioambientales



*"Antes de la pandemia" o "después de la pandemia" son frases recurrentes que han adquirido carácter de hito. También Matia Fundazioa, tal como señalábamos el año pasado, fue capaz de extraer enseñanzas de las duras experiencias que tocó vivir entonces, y aplicarlas en términos de mejora, de avance, de innovación.*



Un año más en la larga vida de Matia Fundazioa. Cada año cumplido es un paso hacia adelante en el compromiso diario por "Acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para mejorar su bienestar, generando conocimiento y servicios personalizados que promuevan su autonomía y dignidad".

Es todavía frecuente en la actualidad, tanto en lo personal como en lo colectivo o social, la referencia temporal vinculada a la pandemia que produjo el virus covid-19. "Antes de la pandemia" o "después de la pandemia" son frases recurrentes que han adquirido carácter de hito. También Matia Fundazioa, tal como señalábamos el año pasado, fue capaz de extraer enseñanzas de las duras experiencias que tocó vivir entonces, y aplicarlas en términos de mejora, de avance, de innovación. Deseo subrayar, además, un aspecto que consideramos fundamental en nuestro ideario que ya viene de lejos y que ha adquirido, si cabe, mayor maduración y envergadura: la colaboración y la compartición con las instituciones públicas de todos los niveles,

con diversas entidades del ámbito sociosanitario y del académico, también con las dedicadas al voluntariado, además de otras.

En el ejercicio anterior mencionamos los Fondos Next Generation, concedidos por la UE a los estados y el acceso que Matia Fundazioa tuvo a los mismos. Más arriba hemos señalado la relación que mantiene con todas las instituciones públicas en términos de colaboración. Ha sido una gran satisfacción para Matia Fundazioa contar con su apoyo en la construcción de nuevas dos infraestructuras que fueron inauguradas en 2023. En el mes de junio el proyecto Lugaritz (Donostia-San Sebastián) denominado así por el topónimo del lugar en el que se ubica, abrió las puertas del complejo "Viviendas con apoyos". Nos enorgullece sanamente que se haya convertido en una referencia para aquellas personas, instituciones públicas y privadas, asociaciones... interesadas, podríamos también añadir la palabra concienciadas, en una mejor calidad de vida de las personas mayores que optan por ese tipo de alojamiento.

En el mes de julio abrió también sus puertas en Usurbil, el conjunto de Viviendas en Unidades de Convivencia que hemos denominado Egurtzegi, rescatando el histórico topónimo del lugar en el que se ubican. Son 110 alojamientos, para 127 personas, concebidos

arquitectónicamente con la mirada que la ACT (Atención Centrada en la Persona) nos ha permitido descubrir y llevar a la práctica. Egurtzegi se está convirtiendo, permítaseme la expresión, en un modelo de vida comunitaria inserta en un municipio, de las relaciones intergeneracionales, del rechazo a la invisibilidad y anonimatos que, con harta frecuencia, acompañan al envejecimiento.

En nuestro empeño por conseguir mayor número de personas voluntarias, efectuamos un trabajo de reflexión que nos permitió identificar puntos fuertes y puntos débiles de esta área de participación en el propósito de Matia Fundazioa. Fruto de ello ha sido el cambio llevado a cabo en el modo de coordinación de esta labor y también la oferta de mayores posibilidades para la formación en el desempeño del voluntariado.

Quiero reiterar una vez más nuestra firme convicción de colaboración con las instituciones públicas. Ella forma parte del legado de Matia Fundazioa que se transmite de generación en generación. Así desde hace más de un siglo. La condición de fundación sin fines de lucro permite, tal como hemos dicho en otras ocasiones, hacer camino por la senda de la colaboración entre lo público y lo privado en favor de las personas. Cierro esta presentación tomando prestadas estas palabras de Nuccio Ordine, en una de sus

aúltimas obras: "Ningún hombre es una isla, ni se basta a sí mismo; todo hombre es una parte del continente, una parte del océano".

**Maria Carmen Garmendia**  
Presidenta Patronato Matia



Jose Matia Calvo nació en Llodio en 1806 y falleció en Cádiz en 1871. En edad temprana emigró a Filipinas donde descubrió y posteriormente dirigió buena parte del comercio entre este país y la metrópoli española. De regreso a España y asentado en Cádiz en la cuarta década del s. XIX, amplió y diversificó su empresa comercial colonial convirtiéndola en internacional.

En 1870 redactó un extenso testamento, prolijo en datos que permiten averiguar su actividad profesional y sus relaciones humanas y sociales, y en el que dispuso que su copiosa fortuna sirviera para la creación de dos albergues de ancianos, uno en Cádiz y otro en San Sebastián.

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

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

A día de hoy es una Fundación privada sin Ánimo de lucro, declarada de interés general, cuyo patronato está compuesto por 7 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 2023 hemos acompañado a 31.708 personas en nuestros servicios de salud y en nuestros centros residenciales, unidades de convivencia, centros de día, etc.

En cuanto a generación de empleo, el equipo de Matia se compone de 1.568 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.

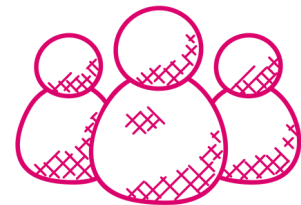
A este equipo humano hay que sumar las 3.220 personas que de forma altruista ofrecen su tiempo participando en actividades de acompañamiento y dinamizando actividades culturales y de ocio a diario en los centros.

Finalmente, hemos de destacar el esfuerzo y el compromiso que Matia mantiene desde el año 2003 en la generación de conocimiento y la innovación a través del Matia Instituto Gerontológico.

Matia Instituto se ha convertido en un referente del conocimiento en los ámbitos

psicosociales y, sobre todo, en la planificación gerontológica e implantación progresiva de la atención centrada en la persona basada en la evidencia.

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



Esta es la Memoria del Estado de Información no financiera de Matia. Su alcance incluye las actividades y servicios desarrollados por Matia, Matia

Servicios Sociales, Gerozerlan S.L., Matia Instituto, Zaintzitari, Goxara y Enea. Todas las organizaciones se gestionan de manera igualitaria y por ello

son parte del informe.

El perímetro de consolidación de Matia abarca:

### Fundación José Matia Calvo

- Objeto social: La atención a los pobres, a los ancianos y a los enfermos.
- Forma jurídica: Fundación.
- Domicilio: Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa.
- N.I.F.: G-20053583
- Datos registrales: G-16, inscrita en el Registro de Fundaciones del País Vasco.
- CNAE: 86-Actividades sanitarias.

### Zaintzitari Matia, S.L.U.

- Objeto social: Elaboración de dictámenes médicos y psicológicos para la valoración de la discapacidad y la obtención de la información necesaria para la valoración de la dependencia de las personas que la soliciten o de las que se solicite de oficio, con el fin de acceder a los diferentes servicios.
- Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada Unipersonal.
- Domicilio: Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa.
- N.I.F.: B10799443.
- Datos T 3052 , F 195, S 8, H SS 44835, I/A 1
- CNAE : 8811- Actividad de servicios sociales sin alojamiento

### 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 Limitada unipersonal.
- Domicilio: Calle Joseba Zubimendi 1, San Sebastián (20015), Gipuzkoa.
- N.I.F.: B-20787735.
- Datos registrales: Tomo 1987, folio 1, hoja SS-21404, inscripción 1ª, del Registro Mercantil de Gipuzkoa.
- Socio único: Fundación José Matia Calvo.
- CNAE:87-Asistencia en establecimientos residenciales.

### Matia Goxara, S.L.U.

- Objeto social: Gestión centro de día y ayuda domiciliaria para personas mayores
- Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada Unipersonal.
- Domicilio: Igartzako plaza 6, 3º A Beasain (20.200), Gipuzkoa.
- N.I.F.: B-20737300.
- Hoja SS-19374 Tomo 1904 Folio 26, inscrita en el Registro Mercantil de Gipuzkoa.
- CNAE : 8811- Actividad de servicios sociales sin alojamiento

### Matia Enea S.L.U

\*Antiguo Matia Servicios Sociales S.L.U.

- Objeto social: La promoción de residencias de ancianos. (Patrimonial de Fundación Matia)
- Forma jurídica: Sociedad Limitada Unipersonal.
- Domicilio: Avenida Zarautz 123, San Sebastián (20018), Gipuzkoa.
- N.I.F.: B-20441440.
- Datos registrales: Tomo 1285, folio 1, hoja SS-5688, inscripción 1ª, del Registro Mercantil de Gipuzkoa.
- Socio único: Fundación José Matia Calvo.
- CNAE: 6831- Agentes de la propiedad inmobiliaria.

### Fundación Instituto Gerontológico Matia - INGEMA

- Objeto social: La investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la difusión científica.
- Forma jurídica: Fundación.
- Domicilio: Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa.
- N.I.F.: G-20857082
- Datos registrales: F-175, inscrita en el Registro de Fundaciones del País Vasco.
- CNAE: 72-Investigación y desarrollo.

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

**Respecto a Fundación Instituto Gerontológico Matia - INGEMA:**

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

**Respecto a Gerozerlan S.L.U, Matia Enea S.L.U, Matia Goxara S.L.U y Zaintzari Matia S.L.U:**

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

Esta memoria está elaborada siguiendo estándares de la “Global Reporting Initiative” (GRI) que representan las mejores prácticas para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización, así como también los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

Esta memoria está elaborada siguiendo estándares de la “Global Reporting Initiative” (GRI) que representan las mejores prácticas para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización, así como también los requisitos

establecidos en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

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





## PROPÓSITO

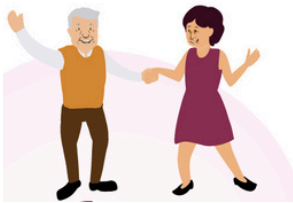
Acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para mejorar su bienestar, generando conocimiento y servicios personalizados que promuevan su autonomía y dignidad.

## META

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

## VALORES DE RELACIÓN

- Actitud positiva



- Confianza



- Colaboración transversal



- Reconocimiento



- Comunicación fluida y abierta



## VALORES EN LA ATENCIÓN

- Autonomía

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



### AUTONOMIA

Pertsonek erabakitze eta beren bizitzaren gaineko kontrola izateko duten eskubidea errespetatzen dugu.

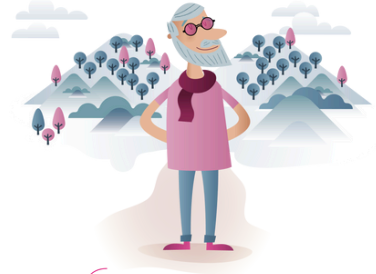
### AUTONOMÍA

Respetamos que la persona tiene derecho a decidir y a mantener el control sobre su 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.



### DUINTASUNA

Pertsona bakoitzaren balioa aitortzen dugu eta haren eskubideak errespetatuak izan daitezzen bermatzen dugu.

### DIGNIDAD

Reconocemos el valor de cada persona y velamos para que sus derechos sean 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.



### PERTSONALIZAZIOA

Pertsona bakoitzaren nahi, lehenetasun eta inguruabarretara egokitzen dugu arreta

### PERSONALIZACIÓN

Adaptamos la atención a los deseos, preferencias y circunstancias de cada persona.

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

Según la información publicada en el documento que contiene la Estrategia Vasca con las personas mayores 2021-2024 (Gobierno Vasco, 2023):

En 2020 se contabilizan en Euskadi un total de 499.432 personas de 65 y más años, que suponen el 22.5% del total de la población. De las cuales, 157.950 son personas que han superado los 80 años, lo que supone un 7.1% de la población total y un 30.7% de la población mayor.

El aumento del peso de la población de más edad viene causado por:

- La baja natalidad.
- El aumento de la esperanza de vida y descenso de la mortalidad.

Según los datos provisionales del INE, Euskadi alcanzó una media de esperanza de vida de 83.2 años al nacimiento en 2020, situándose en la cuarta comunidad autónoma con mayor esperanza de vida en el Estado.

Se prevé que para 2060 el peso de la población octogenaria en Euskadi se duplique al actual y suponga el 15.6% de la población total. Para ese año, casi la mitad de la población mayor habrá superado los 80 años de edad.

Y aún más evidente será el aumento de la población centenaria.

## RETOS EN SALUD Y DEPENDENCIA

Con el aumento de la esperanza de vida, también se observa un incremento de las situaciones de dependencia en edades avanzadas.

Según los datos de la Estadística de Demanda de Servicios Sociales / Encuesta de Necesidades Sociales (EDSS-ENS) en 2006 se contabilizaba un 12.5% de personas de más de 75 años con dependencia total o grave (mixta Barthel/ Lawton) y en 2018 esta cifra se estima que había ascendido al 20.4%.

La demencia es otro de los retos del envejecimiento. Según los datos de prevalencia de la demencia, a nivel Estatal se estimaba una prevalencia del 1.83% en 2019. Para 2025 se prevé que este nivel aumente al 2.13% del total de la población. Las proyecciones de prevalencia e incidencia indican que el número de personas con demencia continuará creciendo particularmente entre las personas de edades avanzadas.

## TRANSFORMACIÓN EN CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

La necesidad de un cambio de modelo en los cuidados de larga duración viene sugiriéndose desde hace unos

años, agravada durante la pandemia. Los cambios en las estructuras familiares, los deseos de las personas y los nuevos enfoques de atención reclaman una transformación de las políticas de cuidados hacia la personalización, los cuidados de proximidad y en comunidad y desde la atención centrada en la persona.

Se apuesta por avanzar hacia un modelo ecosistémico, territorializado, de base comunitaria, en el que los protagonistas de este proceso –personas usuarias, familias cuidadoras y profesionales– tengan la oportunidad de construir mejores respuestas ante necesidades crecientes. Teniendo también como clave el avance hacia la desinstitucionalización, desde la facilitación de los cuidados en el domicilio hasta la transformación de las residencias a entornos más hogareños.





Durante el año 2023, se ha continuado trabajando en las líneas estratégicas definidas para el periodo 2016-2020, tras la aprobación, por el Patronato, de una prórroga del plan estratégico, hasta la siguiente reflexión, que aunque estaba prevista realizarse durante el 2022, se ha trabajado intensamente durante el año 2023 y se seguirá abordando durante el año 2024.

En este sentido, podemos señalar que como novedad en este año 2023 se ha logrado definir la nueva estrategia organizativa de la organización, pieza fundamental para la reflexión estratégica que se está abordando actualmente.

### RETO PRINCIPAL: Avanzar en el desarrollo del modelo de atención

Este reto está plenamente vinculado a la misión de Matia, que es la de acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para mejorar su bienestar, generando conocimiento y servicios personalizados que

promuevan su autonomía y dignidad. En este reto planteamos las actuaciones que llevaremos a cabo para el desarrollo del Modelo Matia en los servicios que prestamos en centros sociales y sanitarios, en el ámbito domiciliario y en las acciones y programas que desarrollamos en comunidad.

### EN LOS CENTROS SOCIALES Y SANITARIOS

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

A lo largo de estos años los centros sociosanitarios de Matia han trabajado en la implementación de una hoja de ruta que contempla las acciones de mejora

identificadas a raíz de los aprendizajes y el conocimiento generado en la investigación. Este avance se ha desarrollado en torno a cinco elementos clave que se han identificado como guía en el proceso de cambio emprendido y que continua en el siguiente periodo.

Estos cinco elementos son:

1. **Acompañamiento y formación** en el Modelo de Atención Centrada en la persona (en adelante modelo ACP) para la promoción del cambio actitudinal y cultural necesario.
2. **Disminución de la rotación del personal** como elemento clave para dignificar la atención a partir del conocimiento mutuo para la personalización.
3. **Afianzamiento de la identificación y valoración de hábitos, preferencias y expectativas** para garantizar su incorporación en el plan de Atención y Vida.
4. **Desarrollo de la figura del profesional de referencia** como persona

de confianza y garante de los cuidados y de la atención de la persona.

5. **Cambios ambientales** para diversificar los ambientes y crear espacios para vivir como en casa.

## ÁREA SOCIAL

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

- Para ello se aumenta a inicios del 2016 la dotación de recursos al proceso de atención residencial.
- Se incorpora a su vez una metodología cuasiexperimental para el trabajo con equipos de atención directa de cada uno de los centros residenciales. El objetivo es definir las mejores prácticas asistenciales en el marco del buen trato y de la atención centrada en la persona.
- Se plantea la necesidad y se sientan las bases para la puesta en marcha de proyectos de investigación-acción en colaboración con el Instituto para la búsqueda de evidencia sobre la bondad de la evolución del modelo de atención.
- Todos los proyectos

llevados a cabo y las evidencias generadas se compartirán y transferirán a la administración.

## ÁREA SANITARIA

El recorrido realizado en el área social en cuanto a la incorporación de los principios de la ACP en nuestro modelo de atención se ha producido con menor intensidad en el área sanitaria.

Es por ello por lo que planteamos para estos próximos años la necesidad de un compromiso explícito tanto en rehabilitación ambulatoria como en el hospital para conseguir un avance en la implantación de este modelo, en coherencia con las recomendaciones realizadas recientemente por la OMS sobre atención centrada en el paciente.

### • Seguridad del paciente

En línea con las políticas de salud de Euskadi establecidas por el departamento de Salud del Gobierno Vasco, en su nueva estrategia de Seguridad del Paciente para el periodo 2021-2030, avanzaremos en la incorporación de las directrices referentes a la seguridad del paciente en nuestro modelo asistencial. Ésta enfatiza la ausencia de daño evitable a un paciente durante el proceso de la atención sanitaria.

Dentro de este marco, destaca la relevancia de la atención farmacéutica y del Servicio de Farmacia Hospitalaria para la mejora del bienestar de las

personas que atendemos.

Por ello, estamos inmersos en un proyecto innovador que minimiza los errores de medicación, asegurando la trazabilidad y seguridad durante todo el proceso de administración de medicación.

Creemos que este servicio y la experiencia y conocimiento adquiridos pueden ser de interés para otros centros sociosanitarios permitiendo así mejorar sus resultados asistenciales.

Para finalizar, es importante remarcar dos objetivos en la próxima etapa: el desarrollo y despliegue del plan de seguridad del Hospital y del resto de centros.

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

- **Matia en Casa**

El conocimiento adquirido, tanto en la fase de investigación-acción del proyecto Etxean Ondo en el que trabajamos en más de 500 domicilios como en el posterior piloto con más de 20.000 horas de servicio prestadas,

nos permiten abordar esta nueva etapa con la seguridad de contar con una sólida base conceptual y experiencial para lanzar el servicio de atención integral en domicilio Matia en Casa. La fase de investigación demostró que este planteamiento eficaz y eficiente en costes para el sistema sociosanitario.

Creemos que es el momento de abordar un desarrollo a una escala mayor a la de la fase experimental para poder seguir avanzando.

Nuestro objetivo es ofrecer un servicio de acompañamiento integral, centrado en las personas, acorde a sus necesidades y preferencias y basado en la suma y coordinación de estas cinco dimensiones de trabajo:

1. **La gestión del caso:**

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

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

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

### 3. Las cuidadoras:

Cuando la necesidad de ayuda es importante, la base de los cuidados está en el acompañamiento permanente. Este puede organizarse de muchas maneras, aunque la realidad nos muestra que la tendencia social es la de recurrir a una empleada de hogar que cubra la mayor parte de las horas de cuidados. los servicios públicos domiciliarios se enfrentan al reto de lograr una mayor agilidad y flexibilidad, así como precios más competitivos.

En consecuencia, el servicio

Matia en Casa pretende, en colaboración con otros agentes, integrar un servicio de cuidadoras de calidad que cubra la parte intensiva en horas de acompañamiento y cuidados en el domicilio, supervisadas y formadas continuamente a través de su integración en el proyecto Matia en Casa y especialmente desde la coordinación de la gestora del caso.

### 4. Atención geriátrica en el domicilio:

Llegando a demandas de la sociedad no cubiertas desde el ámbito público, desde Matia pretendemos avanzar en la consulta de geriatría en el domicilio, la rehabilitación domiciliaria o la orientación en adaptaciones en el domicilio por parte de terapeutas ocupacionales.

A su vez, posibilitar las consultas no presenciales orientadas tanto a las familias como a los profesionales para resolución de dudas, ajustes de tratamiento, etc. evitando desplazamientos innecesarios de las personas mayores a consulta especializada.

Finalmente, promover los programas de estimulación cognitiva en colaboración con otros aliados clave, afianzar los programas de Equilibrio y Marcha que venimos desarrollando desde hace unos años y desarrollar programas para la prevención/reversión de la fragilidad para la ciudadanía guipuzcoana.

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

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

### • Matia en Casa

El conocimiento adquirido, tanto en la fase de investigación-acción del proyecto Etxean Ondo en el que trabajamos en más de 500 domicilios como en el posterior piloto con más de 20.000 horas de servicio prestadas, nos permiten abordar esta nueva etapa con la seguridad de contar con una sólida base conceptual y experiencial para lanzar el servicio de atención

integral en domicilio Matia en Casa.

La fase de investigación demostró que este planteamiento eficaz y eficiente en costes para el sistema sociosanitario.

Creemos que es el momento de abordar un desarrollo a una escala mayor a la de la fase experimental para poder seguir avanzando.

Nuestro objetivo es ofrecer un servicio de acompañamiento integral, centrado en las personas, acorde a sus necesidades y preferencias y basado en la suma y coordinación de estas cinco dimensiones de trabajo:

#### 1. La gestión del caso:

creemos que la metodología adecuada para garantizar la integralidad y la continuidad de la atención es la gestión del caso. la base de esta metodología es el enfoque de coordinación de todos los recursos sociales, sanitarios y de proximidad que una persona puede necesitar.

Se aplica a través de la realización de un plan de atención integral e individualizado, en el que, tras una valoración interdisciplinar inicial de los diferentes profesionales del equipo y la participación de la persona y su familia, se marcan unos objetivos conjuntos basados en sus hábitos y preferencias. la existencia de una herramienta informática de gestión como la que posee Matia, supone una ayuda esencial para el seguimiento, coordinación y gestión de los casos.

#### 2. Asistencia personal:

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

#### 3. Las cuidadoras:

Cuando la necesidad de ayuda es importante, la base de los cuidados está en el acompañamiento permanente. Este puede organizarse de muchas maneras, aunque la realidad nos muestra que la tendencia social es la de recurrir a una empleada de hogar que cubra la mayor parte de las horas de cuidados. los servicios públicos domiciliarios se enfrentan al reto de lograr una mayor agilidad y flexibilidad, así como precios más competitivos.

En consecuencia, el servicio Matia en Casa pretende, en colaboración con otros agentes, integrar un servicio de cuidadoras de calidad que

cubra la parte intensiva en horas de acompañamiento y cuidados en el domicilio, supervisadas y formadas continuamente a través de su integración en el proyecto Matia en Casa y especialmente desde la coordinación de la gestora del caso.

#### 4. Atención geriátrica en el domicilio:

Llegando a demandas de la sociedad no cubiertas desde el ámbito público, desde Matia pretendemos avanzar en la consulta de geriatría en el domicilio, la rehabilitación domiciliaria o la orientación en adaptaciones en el domicilio por parte de terapeutas ocupacionales.

A su vez, posibilitar las consultas no presenciales orientadas tanto a las familias como a los profesionales para resolución de dudas, ajustes de tratamiento, etc. evitando desplazamientos innecesarios de las personas mayores a consulta especializada.

Finalmente, promover los programas de estimulación cognitiva en colaboración con otros aliados clave, afianzar los programas de Equilibrio y Marcha que venimos desarrollando desde hace unos años y desarrollar programas para la prevención/reversión de la fragilidad para la ciudadanía guipuzcoana.

Matia en Casa contempla otros servicios de proximidad que puedan, de manera personalizada, cubrir las necesidades de las personas que permanecen en su domicilio como son peluquería,

podología, biblioteca, farmacia y otros que la persona solicite y que desde la gestión integral del caso se puedan organizar.

## ÁMBITO COMUNITARIO

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

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

Promovemos el tejido social facilitando el contacto de personas mayores y/o en situación de dependencia y sus familiares con otras personas, redes de voluntariado, asociaciones de vecinos u otras iniciativas que mejoren su bienestar y les ofrezcan la posibilidad de mantener un proyecto de vida. Creemos imprescindible la participación comunitaria, la concienciación y sensibilización en torno a la vejez, así como la socialización del conocimiento adquirido a través del acompañamiento y la orientación.

En definitiva, promovemos una sociedad más amigable y solidaria para todos y todas.

### • MatiaZaleak

MatiaZaleak es un movimiento de participación social promovido por Matia con el objetivo de trasladar a la sociedad los valores de la Fundación.

Se crea con un compromiso firme hacia la sociedad guipuzcoana para dar respuesta a necesidades identificadas y no cubiertas de las personas mayores, con discapacidad y de las asociaciones y organizaciones de la red de Matia.

Poniendo el foco en las personas que residen en los centros propios de Matia, las asociaciones que trabajan para el bienestar de las personas mayores y los proyectos de investigación en el ámbito del envejecimiento.

MatiaZaleak pretende cumplir sueños y/o cubrir necesidades, carencias detectadas en cualquiera de estos ámbitos y que no disponen de una cobertura a través del sistema por lo que necesitan de la colaboración de la sociedad guipuzcoana.

Para la puesta en marcha de este programa, serán claves, sobre todo en los primeros años, la dinamización del plan de comunicación interna, comunicación externa y el plan de captación de socios tanto a nivel personal como organizativo, en un marco de permanente transparencia y de continuidad de las iniciativas ya planificadas.

### • Matia Orienta

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

Queremos que este servicio se consolide como referente de información gratuita para todas las personas que tenga dudas respecto a los servicios, centros, actividades y ayudas existentes relacionadas con la atención a la dependencia. Siempre con un enfoque que asegure la continuidad de cuidados y que tenga en cuenta las preferencias y necesidades de quienes acuden al mismo.

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

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



### • Matia y el movimiento de amigabilidad

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

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

Matia Instituto, es una de las entidades pioneras en el Estado en implicarse en este movimiento. Ha trabajado y colaborado en este programa desde su implicación en el proceso diagnóstico del proyecto “Donostia-San Sebastián, Ciudad Amigable con las 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.

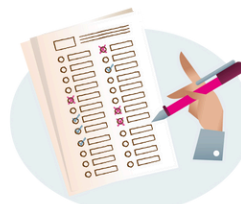
En el marco de este proyecto, se han desarrollado diferentes documentos, tanto metodológicos, como formativos y de sensibilización, que han tenido muy buena acogida tanto a nivel nacional como internacional, llegando a traducirse al inglés por instituciones externas interesadas en su utilización. Matia 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,



Ikertzaile eta asistentziaren alorreko profesionalen talde mistoak sortzea.  
Crear equipos mixtos de investigadores y profesionales asistenciales.



Arreta ereduak dakartzan aldaketen eraginkortasunaren inguruko ebidentziak sortzea.  
Generar evidencias sobre la eficacia de los cambios que introduce el modelo de atención.



Sortutako ezagutza transferitzea.  
Transferir el conocimiento generado.

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.
- Trabajar en red con otros agentes transversales públicos, privados y sociales que doten al programa de fuerza, estabilidad y miradas complementarias.
- 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.
- Promover este movimiento de adaptación de los entornos aumentando la calidad de vida de las personas mayores y de la población general y afianzando esta cultura de la corresponsabilidad ciudadana y empoderamiento de las personas mayores.
- Compartir la experiencia adquirida con otros agentes, difundiendo nuestros conocimientos y aprendizajes alcanzados a lo largo de estos años.



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

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

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

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

mayor grado de satisfacción en los familiares.

En los hallazgos de algunos de estos trabajos se apunta la especial relevancia de las actitudes y prácticas de los profesionales para que se produzca una atención personalizada de calidad.

Consecuentemente, el itinerario de implantación y consolidación del Modelo Matia ACP ha de integrarse en el proceso de transformación cultural de la Fundación, prestando especial atención al desarrollo de acciones formativas y de acompañamiento con los profesionales de los centros y en la obtención de evidencias de tales acciones con el fin de continuar generando una cultura de atención respetuosa con las preferencias de las personas que atendemos.

#### • Ejes de trabajo

Identificar de manera participativa los objetivos y proyectos de investigación.

El progresivo desarrollo de líneas de investigación en el ámbito internacional, en relación con la evaluación y la intervención de aspectos asociados a una atención de calidad, pone de relieve la necesidad de mantener conexiones y crear redes con instituciones tanto del ámbito nacional como internacional con el fin de mantener los estándares de calidad adecuados. paralelamente, a nivel interno, y en consonancia con el proceso de transformación cultural, se ha de promover la creación de



- > Erabateko jarduera eta okupazioa lortzea.
- > Profil konplexuetan espezializatzea.
- > Zerbitzu berriak sustatzea.
- > Gastuak eta sarrerak egokitzea.

- > Conseguir la plena actividad y ocupación.
- > Especializarnos en perfiles complejos.
- > Promocionar nuevos servicios.
- > Adecuar gastos a ingresos

redes colaborativas en la atención e investigación con el fin de intercambiar evidencias científicas y experiencias profesionales que generen nuevas propuestas de investigación, ajustadas al ámbito investigador y aplicado.

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

#### • Promover la captación y generación interna del conocimiento.

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

#### • Fomentar los equipos mixtos en el desarrollo de los

#### proyectos.

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

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

conocimiento en todas ellas.

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

La trayectoria desarrollada por la Fundación y Matia Instituto ha puesto de manifiesto la utilidad de generar recursos técnicos y formativos ajustados al marco conceptual de Modelos de Atención personalizada.

En el periodo anterior, se elaboraron 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**



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



Balioen araberako kudeaketa.  
Gestión por valores.



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

**profesionales de Matia.**

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

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

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

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

Matia es una entidad privada sin ánimo de lucro de interés

general, que tiene como reto la sostenibilidad.

Sostenibilidad de una manera global y transversal, en el sentido de asegurar las necesidades presentes sin comprometer las futuras, aportando en la construcción y desarrollo del bien común de la sociedad, entendido este no como la suma de los bienes de cada uno de los miembros, ya que ese bien es indivisible, sino que sólo con la colaboración de todos puede ser alcanzado, aumentado y protegido.

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

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

Es habitual y en especial en un entorno económico complejo como el actual que al hablar de sostenibilidad lo

hagamos en términos monetarios nuestro compromiso no acaba aquí: es fundamental ser sostenibles en todas las dimensiones para asegurar que el impacto de esta fundación se mantenga en el tiempo.

- Ejes de trabajo

1. **Optimizar las ocupaciones en centros y la actividad** en los servicios para conseguir acompañar al máximo número de personas para que puedan mejorar su bienestar.
2. **Especialización en la atención** a personas con necesidades avanzadas y complejas.
3. **Promover nuevos servicios que nos permitan incrementar el impacto de nuestra misión** que sean sostenibles en el tiempo y tengan otras fuentes de financiación además de las públicas.
4. **Adecuar los gastos a los ingresos.**

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

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

El desarrollo del Modelo Matia sólo es posible si se realiza de la mano de profesionales formados, motivados e implicados con este proyecto.

Asimismo, es necesaria una forma de relacionarnos entre todos y con los agentes externos, basada en los valores que responden y refuerzan nuestra misión.

- Ejes de trabajo

1. **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. Para ello trabajaremos con un único mapa de procesos en el que están representadas todas las actividades que desarrollamos y con equipos de personas de las 4 entidades que los lideran.

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

En este proceso de integración deberá garantizar la implantación de las mejores prácticas de cada una de las organizaciones, así como la integración de las diferentes necesidades existentes.

Por otro lado, y con el objeto de garantizar que ponemos el foco en aquello que más valor aporta, desde la organización nos planteamos para este periodo el objetivo adaptarlas herramientas de gestión (auditorias, estudios de

satisfacción, cuadros de mando, etc.) a los cambios y avances que requiera el Modelo Matia de atención centrada en la persona.

### **RETO DE APOYO 3: adaptar la organización para el 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.

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

1. **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.
2. **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.
3. **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.

Entre los riesgos y oportunidades más significativos destacamos los siguientes:

Origen (I= Interno, E= Externo)	¿F=Fortaleza, D=Debilidad, A=Amenaza, O=Oportunidad?	Descripción	¿Operativo / Estratégico?	¿A qué Reto estratégico 2016-2020 da respuesta?	¿Qué acciones llevamos a cabo? (Tratamiento del riesgo)	¿Equipo?
E	A	Dificultad para reclutar a determinados perfiles profesionales (Falta de médicos y DUES)	Estratégico/ Operativo	4. Garantizar la sostenibilidad	Estrategia de captación y contratación personal médico y de enfermería (y otros perfiles)	CEMI
I/E	D/A	Afianzar la sostenibilidad	Estratégico/ Operativo	4. Garantizar la sostenibilidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Negociación convenios Gerozerlan,</li> <li>2. Revisión del modelo de contratación y plan de contratación,</li> <li>3. Política de eficiencia a todos los niveles,</li> <li>4. Estrategia de absentismo,</li> <li>5. Integración 3 organizaciones</li> </ol>	CEMI
E	A	Las subidas de IPC y Euribor afectan directamente a los costes de la organización	Estratégico	4. Garantizar la sostenibilidad	Negociación con proveedores, solicitud información administración	Económico - financiero
E	A	Baja ocupación en Centro de día. Pérdida de identidad del servicio de atención en centro de día	Estratégico	4. Garantizar la sostenibilidad	Trabajo en colaboración con Administración en proyecto Babesarea	Atención en Centro de día
E	A	Legalidad laboral y de actividad que nos impide avanzar	Estratégico	1. Avanzar en la atención centrada en la persona, 3. Adaptar la organización	Identificación y trabajo con Comité y equipos y con Instituciones	CEMI
I	D	Protocolos, Sistemas y Políticas	Estratégico/ Operativo	1. Avanzar en la atención centrada en la persona, 3. Adaptar la organización	Revisión para que favorezcan el avance	CEMI
I	D	Diseño de modelo de atención a personas con discapacidad: Necesidad de revisar diseño obsoleto y adecuación a perfil de persona	Estratégico/ Operativo	1. Avanzar en la atención centrada en la persona	Diseño de un nuevo modelo de atención a personas con diversidad funcional	Atención personas con diversidad funcional y problemas de enfermedad mental

Origen (I= Interno, E= Externo)	¿F=Fortaleza, D=Debilidad, A=Amenaza, O=Oportunidad?	Descripción	¿Operativo / Estratégico?	¿A qué Reto estratégico 2016-2020 da respuesta?	¿Qué acciones llevamos a cabo? (Tratamiento del riesgo)	¿Equipo?
I	D	Diseño de modelo de atención a personas con discapacidad: Necesidad de revisar diseño obsoleto y adecuación a perfil de personas atendidas	Estratégico/ Operativo	1. Avanzar en la atención centrada en la persona	Diseño de un nuevo modelo de atención a personas con diversidad funcional	Atención personas con diversidad funcional y problemas de enfermedad mental
I	D	Profesionales no adecuadamente formados (de acuerdo a nuevas necesidades)	Estratégico	2. Generar conocimiento y evidencias,  3. Adaptar la organización	1. Realizar Diagnóstico de necesidades formativas periódicamente y utilizando diferentes metodologías, 2. Promover acompañamientos, 3. Aplicar diferentes métodos de evaluación de la eficacia de la formación, adaptado a las acciones formativas, 4. Definir itinerarios, implantar nuevas metodologías de formación	CEMI
I	D	Medición y análisis de datos: definición de indicadores que no miden lo realmente significativo, alimentación de indicadores de manera manual, no realizar seguimiento y análisis de datos	Estratégico/ Operativo	3. Adaptar la organización  4. Garantizar la sostenibilidad	Reflexión anual de indicadores por parte de equipos responsables, ajuste herramientas informática, eliminación alimentación manual de indicadores (piloto). Proyecto consultoría transformación digital.	CEMI
I	D	Evaluación: no disponer de una herramienta que nos permita identificar lo realmente significativo en cuanto a la gestión y calidad de atención, no tener en cuenta todos los requisitos del sistema	Estratégico/ Operativo	3. Adaptar la organización  4. Garantizar la sostenibilidad  1. Avanzar en la atención centrada en la persona	Diseñar herramienta de evaluación: más participativa (autoevaluación), que favorezca análisis global y específico de aspectos relevantes/críticos	CEMI



Las Normas ISO son:

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



El desarrollo sostenible se refiere a la integración de las metas de una calidad de vida elevada, la salud y la prosperidad con justicia social

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

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

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

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

Norma ISO	La Norma AYUDA a	Contribuye a los ODS (www.iso.org)
<p><b>ISO 9001 Gestión de la Calidad.</b></p> <p><i>*Todos los centros, MatiaZaleak y Gerozerlan, excepto Zaintzitari y Matia Enea. En Goxara, alcance al centro de día de Ordizia y a la atención en domicilio de Beasain.</i></p>	<p>Trabajar de forma más eficiente y reducir los fallos del servicio.</p>	
<p><b>ISO 45001 Seguridad y Salud en el Trabajo.</b></p> <p><i>*Excepto Goxara, Zaintzitari, Petra Lekuona y Matia Enea.</i></p>	<p>Reducir los accidentes en el lugar de trabajo.</p>	



Para llevar a cabo el análisis de materialidad, Matia, ha seguido los “Principios para la elaboración de informes” recogidas en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), de acuerdo con el estándar GRI 101: Fundamentos 2016, aunque

somos conscientes de la revisión y actualización de los estándares año 2021 (con entrada en vigor a partir del 01 de enero de 2023).

Esto ha implicado seguir los siguientes principios para confeccionar la memoria de

sostenibilidad: Inclusión de los grupos de interés, Contexto de la sostenibilidad, Materialidad y Exhaustividad.

Así en este proceso se contemplan las siguientes etapas:



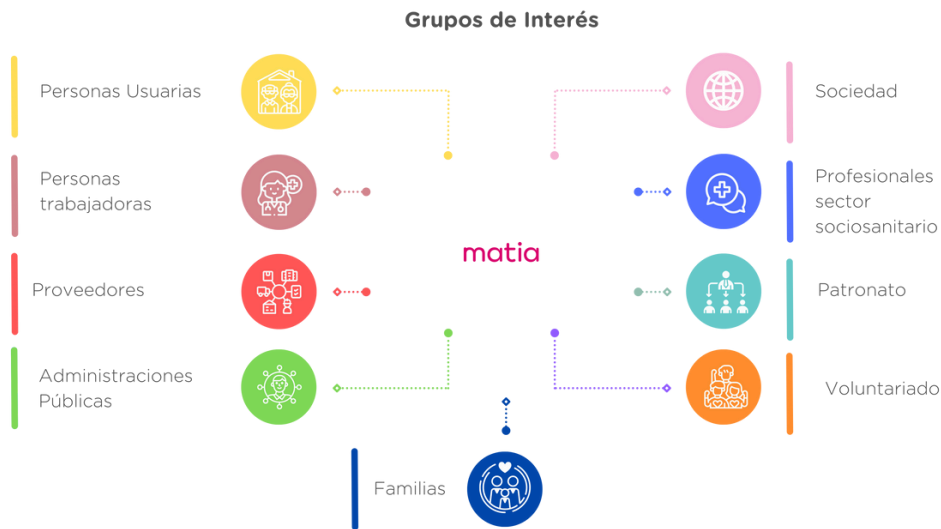
**GRUPOS DE INTERÉS MÁS RELEVANTES**

Matia ha seleccionado los siguientes grupos de interés, tras realizar la reflexión estratégica para el periodo 2016-2021,<sup>1</sup> teniendo en

cuenta aquellas entidades o individuos que se ven significativamente afectados por las actividades y/o servicios de la organización o cuyas acciones se puede esperar que afecten a la capacidad de la organización

para llevar a cabo con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

Este año se ha incorporado el grupo de interés “Vecinas de Lugaritz”.



<sup>1</sup> Actualmente se continua trabajando en las líneas estratégicas indicadas para el periodo 2016-2020, tras la aprobación de prórroga del plan estratégico, hasta la siguiente reflexión que se abordará en el año 2023.

### Grupos de interés

*Todos los grupos de personas internas y externas que se ven directa o indirectamente afectadas por la actividad de la organización que cuentan con sus propias necesidades y expectativas y que, por tanto, ejercen influencia sobre la organización*

**Personas usuarias:** Cualquier persona que haya sido usuaria de cualquier servicio que preste la organización.

**Familias:** Cualquier familiar de una persona usuaria de cualquier servicio que preste la organización.

**Personas trabajadoras:** Cualquier persona que trabaja para Matia, pilar fundamental para prestar servicios centrados en las personas.

**Proveedores:** Personas y/o entidades que nos suministran “productos y/o servicios” que necesitamos para el desarrollo de nuestra actividad.

**Administraciones Públicas:** Instituciones públicas con las que mantenemos una estrecha relación para el adecuado funcionamiento del servicio, especialmente Diputación Foral de Gipuzkoa y el Departamento de sanidad del Gobierno Vasco.

**Sociedad:** Todas aquellas personas o entidades (asociaciones, universidades, entidades sin ánimo de lucro, etc.) que forman parte del entorno en el que Matia presta sus servicios.

**Profesionales del sector socio-sanitario:** todas aquellas personas o entidades (centros socio-sanitarios, instituciones, centros de investigación, etc.) que forman parte del mismo sector social y sanitario en el que Matia presta sus servicios.

**Asociaciones y voluntarios** entidades públicas o privadas, debidamente organizadas y/o personas físicas, que realizan actividades dirigidas a la satisfacción de áreas de interés general, realizadas libremente, de forma altruista y desinteresada, el objeto es la ayuda a los demás o a la sociedad en general.

**Patronato:** es el órgano de gobierno y representación de la fundación que vela por el cumplimiento de la voluntad del fundador, cumple los fines fundacionales, administra los bienes y derechos de la entidad.

**Vecinas de Lugaritz:** Cualquier persona que haya sido vecina/o de las viviendas con apoyos de Lugaritz.

### IDENTIFICACION DE ASUNTOS MATERIALES

Para cada grupo de interés se han definido distintas herramientas que nos permiten mantener un canal abierto de escucha y dialogo

continuado. Con la intención de que estas herramientas, se vayan actualizando y revisando de forma continuada, y así poder identificar de forma más eficaz las necesidades y expectativas de cada grupo de interés,

dando lugar a un aprendizaje continuo.

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

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

Además de estos canales de escucha, en esta fase se ha tenido en cuenta:

- Tendencias en responsabilidad social corporativa y consulta de Memorias de sostenibilidad de otras entidades.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Análisis normativo de impacto en la actividad.

- Conciertos con administraciones públicas.
- Estrategia vasca con las personas mayores 2021-2024 de Gobierno Vasco.
- Protocolos, guías, manuales, criterios éticos, valores, riesgos y oportunidades identificados por la organización.
- Estudios de investigación científica.

- Publicaciones, noticias, etc. divulgadas en medios de comunicación relacionados con las tendencias del sector, necesidades y expectativas de los grupos de interés, etc.

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

### Personas usuarias

1. Atención Personalizada
2. Buen Trato
3. Apoyo en continuidad de cuidados
4. Autonomía y capacidad de decisión
5. Información
6. Entorno y ambientes
7. Transformación de Modelo de Cuidados
8. Salud y Seguridad
9. Vida Significativa y bienestar
10. Gestión y Organización

### Personas trabajadoras

11. Reconocimiento
12. Comunicación fluida y abierta
4. Autonomía y capacidad de decisión
13. Apoyo
9. Bienestar
14. Actitud positiva
15. Colaboración
16. Confianza
7. Transformación de Modelo de Cuidados

### Proveedores

17. Alianzas y Participación n proyectos
18. Sostenibilidad
19. Impacto medioambiental
20. Relación de Beneficio mutuo
5. Información
21. Regularidad en pagos

### Vecinas/os de Lugaritz

32. Accesibilidad
33. Aspectos Económicos

### Patronato

5. Información
29. Cumplir los fines fundacionales y administrar diligentemente su patrimonio
15. Colaboración
12. Comunicación fluida y abierta

### Sociedad

26. Permanencia en domicilio
6. Entornos amigables
27. Soledad Necesidades no cubiertas
5. Información
19. Medio ambiente
31. Ética
7. Transformación de Modelo de Cuidados

### Profesionales del sector socio-sanitario

28. Conocimiento (relacionado con los cuidados y envejecimiento)
25. Innovación (relacionado con los cuidados y envejecimiento)
15. Colaboración
7. Transformación de Modelo de Cuidados

### Administraciones públicas

22. Desarrollo de proyectos innovadores
15. Colaboración
18. Sostenibilidad
23. Cumplimiento legal
24. Cobertura servicios concertados con resultados de calidad acordados
25. Innovación (relacionado con los cuidados y envejecimiento)
7. Transformación de Modelo de Cuidados

### Voluntariado

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

### Personas familiares

1. Atención personalizada
2. Buen Trato
28. Conocimiento del profesional de referencia sobre usuario y familia
4. Autonomía y capacidad de decisión
30. No rotación del personal
6. Entorno y ambientes
10. Gestión y organización

## PRIORIZACIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

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

También, en este sentido se ha tenido en cuenta la valoración, realizada por miembros del equipo de Dirección y Responsables de Centros y Servicios, siguiendo la metodología ACUMEN (con la colaboración de la

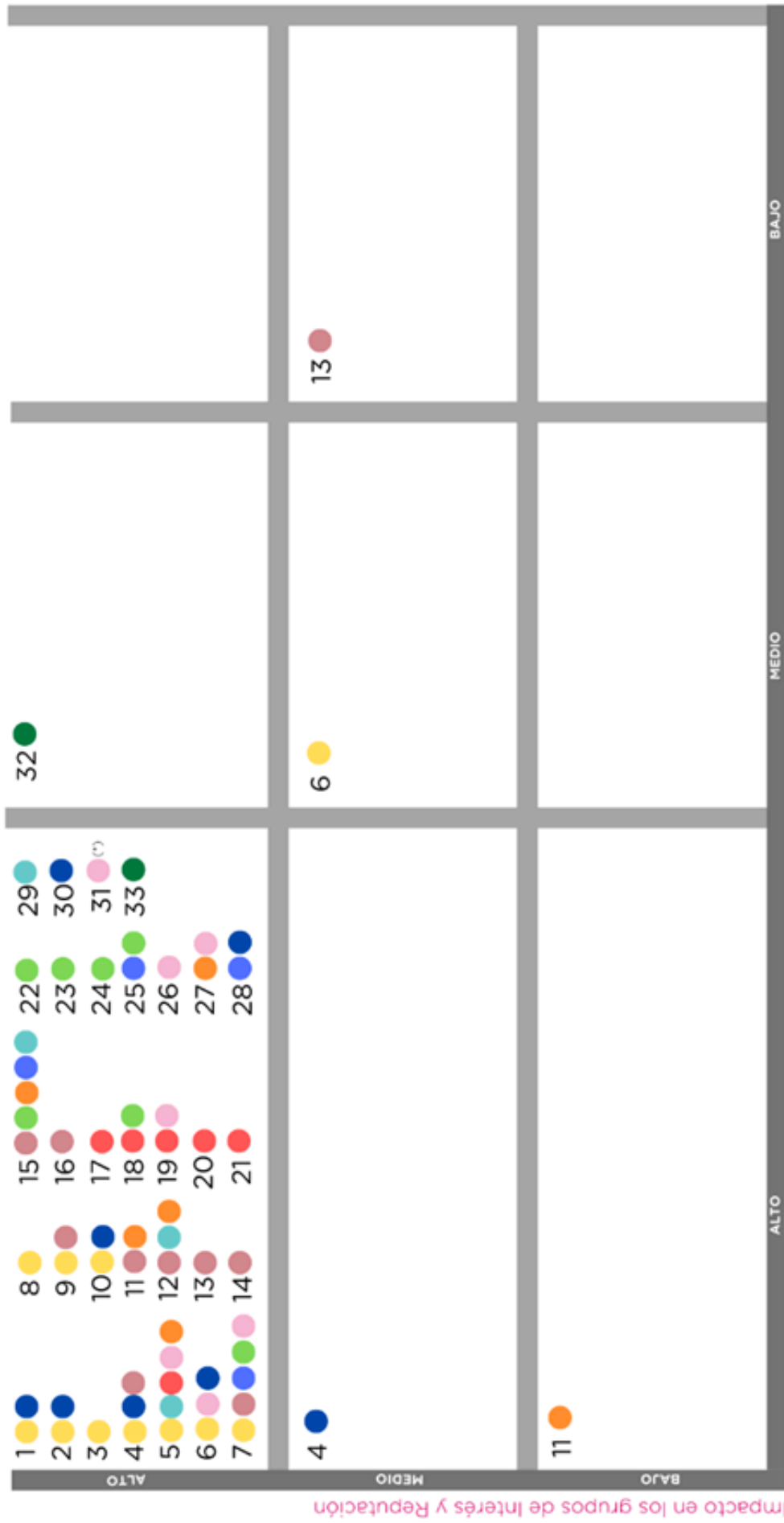
consultora de Innovación social Sinnple) y que permitió establecer una priorización sobre diferentes aspectos relacionados con el impacto en la dimensión económica y en la reputación de la organización; realizando una priorización de estos elementos en los mismos tres niveles: Alto, Medio y Bajo. Gracias a esta metodología Matia conoce el grado de cumplimiento de su Propósito.

A continuación, se ha relacionado cada uno de estos aspectos materiales con el impacto en cada uno los retos que aparecen en el Plan estratégico 2016-2020. Su

priorización e importancia viene definida por su impacto en el reto principal (Alto) o retos de apoyo (Medio). (Si algún aspecto material no se ha podido relacionar con los retos estratégicos se ha valorado como Bajo).

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

Retos Plan estratégico Matia 2016-2020	Nivel de priorización
Reto Principal: Avanzar en el desarrollo del Modelo Matia	Alto
Reto de Apoyo 1. Generar evidencias en el desarrollo del Modelo Matia con proyectos de I+D	Medio
Reto de Apoyo 2. Promover la sostenibilidad del Modelo Matia	Medio
Reto de Apoyo 3. Adaptar la organización para el desarrollo del Modelo Matia	Medio
Reto de apoyo 4. Promover la cooperación externa para el desarrollo del Modelo Matia	Medio



Impacto en el Propósito y Estrategia

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

### VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS

El proceso de validación El proceso de validación concluye el proceso de

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

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





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

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

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

como colectivo.

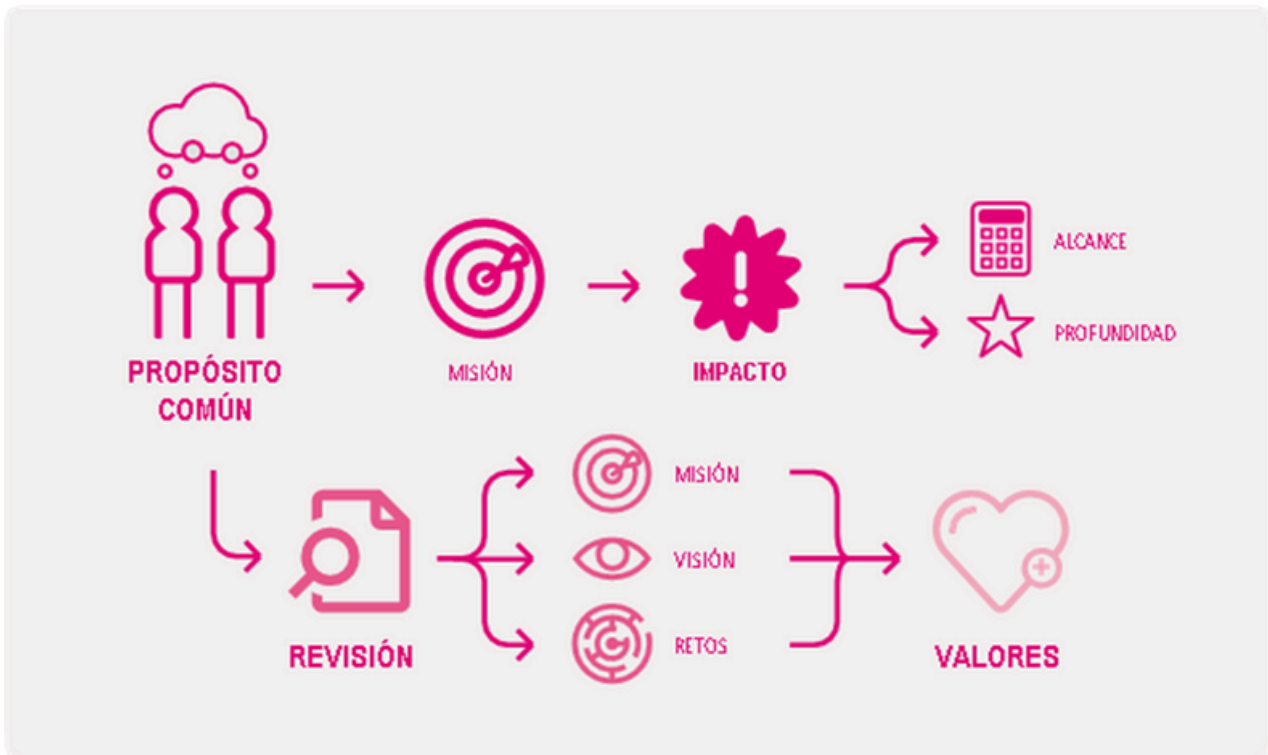
Es un recorrido en el que conocemos el punto de partida pero no el de llegada, ya que la certeza reside en el proceso en sí mismo.

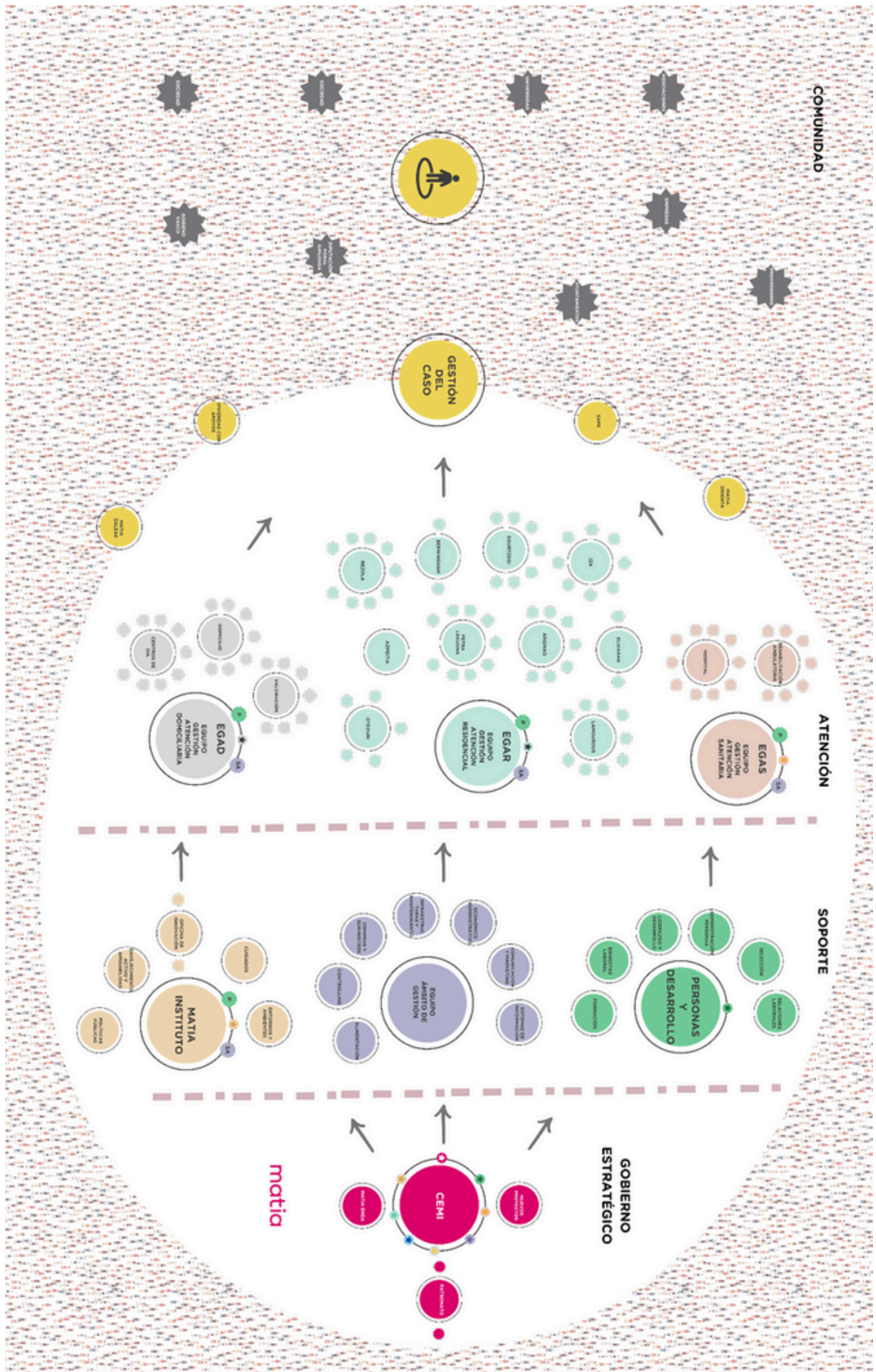
Se trata de estar permanentemente atentos a las preferencias de las personas que envejecen para que podamos seguir avanzando desde la construcción participativa basada en unos valores compartidos y la generación de conocimiento.

Consideramos que esta manera de construcción participativa debe ser lo más abierta posible.

Pretendemos que cada vez se vayan incorporando más personas a la misma.

Por ello es importante poner en valor, no sólo el resultado de este proceso, sino cómo se ha llevado a cabo, enfatizando el elevado número de personas que han participado de diferentes niveles y actividades de la organización. De este modo se recogen las diferentes percepciones y sensibilidades de una realidad multidimensional y compleja, y facilita la construcción de un proyecto común, Matia.





## PATRONATO

Matia es una Fundación Privada sin Ánimo de Lucro, declarada de interés general, con más de 130 años de experiencia en la prestación de servicios sociosanitarios en Gipuzkoa cuyo Patronato está

compuesto por 7 personas destacadas de diferentes ámbitos profesionales quienes participan de forma independiente y voluntaria en su gobernanza.

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

Fundaciones del País.

En 2022 hubo una revisión de sus miembros y la composición actual es la siguiente:

## COMPOSICIÓN

<b>Presidente</b>	María Carmen Garmendia Lasa
<b>Vicepresidente</b>	María Luisa Guibert Ucin
<b>Secretario</b>	José Luis Larumbe Martín
<b>Vicesecretario</b>	Elisa Gascue Echebeste
<b>Vocales</b>	Rosario Segura Lasa Jesús M. Ferro Múgica Juan José Álvarez Rubio

## FUNCIONAMIENTO

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

Dispone de estatutos

Reglamento de Régimen Interno rige:

- Definición de Patronato.
- Definición del cargo de patrono.

- Nombramiento de patronos y renovación del Patronato.
- Cargos en el Patronato.
- Otras obligaciones de los patronos.
- Comisiones
  - Comisión de Nombramientos.
  - Comisión de Auditoría y cumplimiento.

- Nombramiento del Director General.

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



A continuación mostramos la actividad en 2023 de nuestros centros y servicios.

	Número de personas atendidas
<b>ÁMBITO SANITARIO</b>	
Hospital	1.522
Consultas	2.109
Rehabilitación ambulatoria	8.114
Logopedia	811
Atención Psicosocial (EAPS)	1.190
<b>TOTAL ÁMBITO SANITARIO</b>	<b>13.746</b>
<b>ÁMBITO SOCIAL</b>	
Centros residenciales para personas mayores	997
Apartamentos tutelados	12
Centro residencial para personas con diversidad funcional	86
Unidad residencial para personas con trastorno mental (URTMS)	16
Unidad para personas con Diversidad Funcional	11
UCAS	14
Unidad Sociosanitaria	71
<b>TOTAL ÁMBITO SOCIAL</b>	<b>1.207</b>
<b>ÁMBITO COMUNITARIO</b>	
Matia Orienta	1.674
Atención en domicilio	816
Formación PECEF	968
Programa SENDIAN	643
Centros de día	319
<b>TOTAL ÁMBITO COMUNITARIO</b>	<b>3.980</b>
<b>TOTALES 2022</b>	<b>17.990</b>

## ACTUACIONES DESTACABLES 2023

### Inauguración de las viviendas en unidades de convivencia y el centro de día de Egurtzegi.

Las viviendas en unidades de convivencia de Egurtzegi se ubican en Usurbil. La parcela se encuentra en la zona Kalezar Auzoa, con unas impresionantes vistas hacia el valle del Oria. El conjunto ofrece 110 alojamientos para 127 personas. Se compone de cuatro edificios conectados mediante elementos más ligeros de vidrio, pero que funcionan de forma independiente. Los alojamientos se agrupan en siete Unidades de Convivencia (UC) en varias plantas.

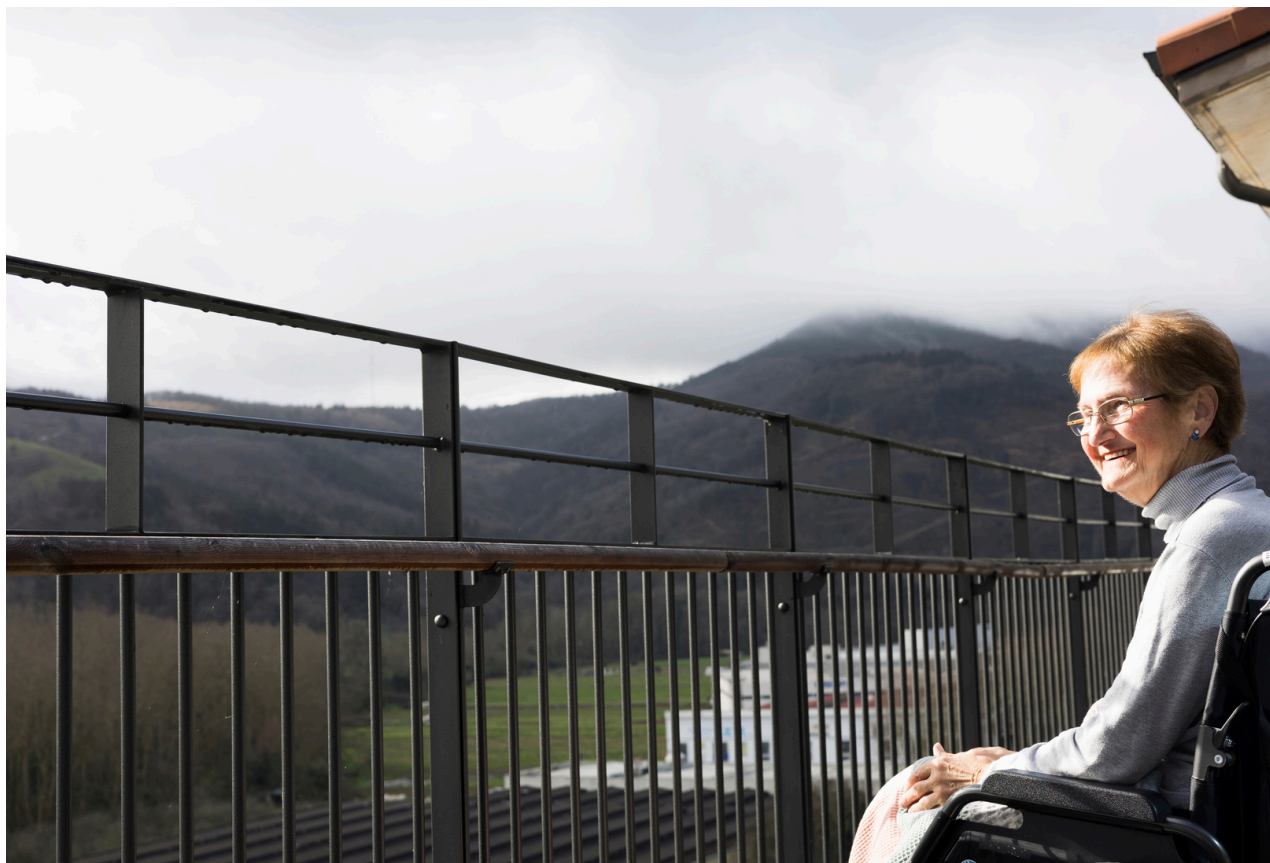
Los alojamientos se componen de un pequeño distribuidor de acceso con espacio para almacenar la silla de ruedas,

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, cada vivienda incluye una pequeña cocina “de cortesía”, que contribuye a mantener el concepto de vivienda frente al de habitación. La zona principal del alojamiento se compone de dormitorio y sala de estar, separados por un armario para favorecer la privacidad, pero evitando el uso de tabiques que reduzcan el espacio y la sensación de amplitud.

Por último, un baño propio adaptado y con una dimensión suficiente para ayudar a los

cuidadores a desarrollar las tareas necesarias. Todo el espacio del alojamiento se plantea como privado y por tanto susceptible de ser amueblado y decorado por el usuario. Los objetos personales y muebles con los que se decoraba la vivienda propia se convierten en elementos indispensables para crear el “nuevo” hogar ya que representan nuestra forma de vida y almacenan los recuerdos vinculados a ella.

El complejo también cuenta con servicios de proximidad, como son una cafetería y una peluquería, además de estar ubicado en una plaza con un parque infantil. Además, anexo al edificio se encuentra el nuevo centro de día de Egurtzegi, con dos módulos



diferenciados, cada uno para 20 personas.

La inauguración tanto de las viviendas en unidades de convivencia como la del centro de día se realizó en julio de 2023.

### Inauguración de las viviendas con apoyos y del centro de día de Lugaritz, y puesta en marcha del centro de innovación

Las viviendas con apoyos de Lugaritz son un proyecto innovador, que integra viviendas para toda la vida, dirigidas a personas en proceso de envejecimiento, que presentan algún tipo de necesidad de apoyo y comparten la preferencia por dar continuidad a su proyecto de vida en el domicilio. Además, las viviendas están enfocadas para la convivencia de parejas o unidades de convivencia familiar, considerando ser un recurso alternativo a la residencia.

Cuenta con 53 pisos, de 2 o 3 habitaciones. Además, en la propia plaza

donde se encuentra el acceso principal de las viviendas se encuentran el centro de día de Lugaritz (para 40 personas) y el centro de innovación.

Las viviendas con apoyos se inauguraron en junio de 2023, el centro de día en octubre de 2023, y el centro de innovación en diciembre de 2023.

### Inicio de la prestación del Servicio de Atención a Domicilio (SAD) de Pasaia y Tolosa

La atención domiciliaria es un servicio que fomenta la permanencia de la persona que necesita apoyos en su domicilio. Apoyos orientados a posibilitar su desenvolvimiento en el propio domicilio, continuar con su proyecto vital y su integración en el entorno comunitario.

Con este enfoque, en el año 2023 Matia amplió la prestación del servicio de atención a domicilio, incluyendo a Pasaia y a Tolosa, dando así respuesta a las necesidades y preferencias

de las personas mayores en sus domicilios, con el objetivo de que puedan continuar con su proyecto de vida en los mismos.

En Tolosa iniciamos la prestación del SAD en febrero de 2023. En cuanto a Pasaia, la iniciamos en julio de 2023.

### Celebración de la jornada "#ComoEnCasa."

La participación como derecho: mi vida la decido yo" de los dos primeros años del proyecto 'Como en Casa', tras terminar la fase de intervención.

En el marco del proyecto 'Como en Casa', desde Matia organizamos la jornada «La participación como derecho. Mi vida la decido yo», que tuvo lugar el 14 de diciembre en el salón de actos «Alberto Iglesias» (Olarain) de Donostia. En este encuentro se reflexionó sobre la importancia de la participación de las personas en los servicios y apoyos necesarios para desarrollar su proyecto de vida.



## PANEL DE INDICADORES

MATIA

INFORME DE GESTIÓN A 31/12/2023

INDICADORES				PRESUPUESTO		ACUMULADO				
				ANUAL	Presupuesto	Real	Año Anterior	Real - Ppto	Real - AA	
Actividad	Area Social	Residencial	Ocupación de Residencias	97,62%	97,62%	96,52%	93,29%	-1,10%	3,23%	
	Area Sanitaria	Hospital	Ocupación Hospital	88,25%	88,25%	75,24%	82,02%	-13,00%	-6,78%	
			Número de Altas del Hospital	1.586	1.586	1.497	1.430	-89	67	
			Estancia Media en Hospital	23,27	23,27	22,64	24,12	-0,63	-1,48	
			Número de Tratamientos Realizados	129.664	129.664	124.582	123.618	-5.082	964	
		Rehabilitación	Número de Pacientes	8.131	8.131	7.149	7.543	-982	-394	
			Número de Tratamientos por Paciente	16	16	17	16	1	1	
			LO	Número de Tratamientos Logopedia	14.107	6.763	15.638	14.020	8.875	1.618
		CE	Número de Consultas Externas	5.441	5.441	5.898	5.902	457	-4	
		Area Comunitaria	CD	Ocupación de centros de día	86,77%	86,77%	88,17%	71,38%	1,40%	16,79%
			SAD	Número de horas	148.748	119.046	128.746	49.556	9.700	79.190
	Número de horas			24.728	24.728	19.863	11.516	-4.865	8.347	
	Asist Pers		Personas atendidas	111	111	-	-	-	-	
		Area Investigación	Instituto	Número de investigadores	27		28		0	28
	Tasa Horaria			35		35		35	35	
	Proyectos en marcha			20		28		28	28	
	Valoraciones		Nº valoraciones discapacidad	5.397	5.397	4.626	5.153	-771	-527	
			Nº valoraciones dependencia	20.552	20.551	10.503	15.726	-10.048	-5.223	
	Resultados actividad	Matia		Ingresos de Explotación	70.414.705	70.414.705	71.018.646	60.982.878	603.941	603.941
				Resultados actividad	3.900.033	3.900.033	678.621	2.195.000	-3.221.412	-3.221.412
			% Resultado sobre ingresos	5,54%	5,54%	0,96%	3,60%	-4,58%	-4,58%	
			EBITDA	6.176.624	6.176.624	2.739.560	3.991.057	-3.437.064	-3.437.064	
			% EBITDA sobre ingresos	8,77%	8,77%	3,86%	6,54%	-4,91%	-4,91%	
			Servicio de la deuda	3.773.217	3.773.217	4.207.061	3.919.591	433.844	433.844	
			Inversiones ordinarias			1.008.825	1.031.867	1.008.825	1.008.825	
			Disponibilidad tesorería	2.403.407	2.403.407	-2.476.326	-960.401	-4.879.733	-4.879.733	
			Independencia Financiera	56,72%	56,72%	54,87%	49,15%	-1,85%	-1,85%	
			Fondo de Maniobra	-1.368.657	-1.368.657	-6.154.355	624.310			



**FUNDACIÓN JOSÉ MATÍA CALVO Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

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

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
<b>A) OPERACIONES CONTINUADAS</b>							
1. Importe neto de la cifra de negocios.	67.063.175,00	56.047.910,75	50.558.133,50	45.286.151,85	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12
b) Prestaciones de servicios.	67.063.175,00	56.047.910,75	50.558.133,50	45.286.151,85	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12
4. Aprovisionamientos.	-8.315.438,59	-8.007.579,12	-7.446.757,10	-7.634.190,97	-7.244.588,91	-7.412.802,13	-7.683.071,75
a) Consumo de mercaderías.	-482.521,02	-1.259.480,69	-917.445,97	-865.375,25	-866.833,74	-864.921,69	-845.034,99
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.	-3.609.784,08	-2.920.121,50	-2.536.840,18	-2.530.755,36	-2.005.954,65	-2.135.626,87	-2.211.662,97
c) Trabajos realizados por otras empresas.	-4.223.133,49	-3.827.976,93	-3.992.470,95	-4.238.060,36	-4.371.800,52	-4.412.253,57	-4.626.373,79
5. Otros ingresos de explotación.	668.701,00	2.826.399,22	1.339.656,40	1.406.258,97	1.333.587,19	1.303.984,36	1.176.244,87
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.	7.255,00	1.885.221,82	1.027.328,08	1.160.221,97	1.154.845,08	1.190.905,76	1.110.444,27
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.	661.446,00	941.177,40	312.328,32	246.037,00	178.742,11	113.078,60	65.800,60
6. Gastos de personal.	-51.838.318,20	-42.799.967,80	-37.071.287,97	-33.008.699,65	-32.576.974,97	-31.145.039,42	-32.379.096,79
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-34.887.385,01	-31.785.915,52	-27.371.601,07	-24.100.273,72	-24.244.977,14	-23.159.148,18	-24.209.627,50
b) Cargas sociales.	-12.278.588,19	-11.014.052,28	-9.699.686,90	-8.908.425,93	-8.331.997,83	-7.985.891,24	-8.169.469,29
7. Otros gastos de explotación.	-4.663.668,51	-4.643.208,40	-3.590.858,68	-3.413.192,66	-3.413.239,70	-3.390.742,90	-3.596.936,84
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.	-4.340.853,67	0,00	1.175,58	-39.062,15	0,00		-4.922,20
b) Otros gastos de gestión corriente.	-190.855,16	-4.643.208,40	-3.592.034,26	-3.374.130,51	-3.413.239,70	-3.390.742,90	-3.592.014,64
8. Amortización del inmovilizado.	-2.394.988,10	-2.186.295,90	-2.119.887,58	-1.829.577,66	-1.851.578,84	-2.008.517,79	-2.051.855,87
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	491.738,00	504.427,85	485.510,59	212.075,16	213.621,02	214.005,17	212.075,00
10. Excesos de provisiones							
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	7.756,55	-334,80	787,56	-334,80	-2.303,97	-13.104,58	-590,04
a) Deterioros y pérdidas.	7.756,55	-334,80	787,56	-334,80	-2.303,97		
b) Resultados por enajenaciones y otras.						-13.104,58	-590,04
13. Diferencia negativa en combinaciones de negocios			47.911,24				
14. Otros resultados		-3.368,89	12.361,34	-22.487,74	338.188,89	64.574,11	-14.717,16
<b>A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)</b>	<b>1.018.957,15</b>	<b>1.737.982,91</b>	<b>2.215.569,30</b>	<b>996.002,50</b>	<b>2.373.395,26</b>	<b>2.663.941,41</b>	<b>2.725.248,54</b>
15. Ingresos financieros.	6.791,49	5.270,52	7.429,72	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.						0,00	0,00
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero						0,00	0,00
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.	6.791,49	5.270,52	7.429,72	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86
16. Gastos financieros.	-383.046,27	-374.476,37	-260.150,91	-248.938,52	-366.358,65	-544.756,34	-637.282,34
<b>A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)</b>	<b>-376.254,78</b>	<b>-369.205,85</b>	<b>-252.721,19</b>	<b>-237.266,05</b>	<b>-355.676,55</b>	<b>-532.179,55</b>	<b>-624.796,48</b>
<b>A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)</b>	<b>642.702,37</b>	<b>1.368.777,06</b>	<b>1.962.848,11</b>	<b>758.736,45</b>	<b>2.017.718,71</b>	<b>2.131.761,86</b>	<b>2.100.452,06</b>
24. Impuestos sobre beneficios.		-10.136,80	-14.834,86			-12.176,05	0,00
<b>A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)</b>	<b>642.702,37</b>	<b>1.358.640,26</b>	<b>1.948.013,25</b>	<b>758.736,45</b>	<b>2.017.718,71</b>	<b>2.119.585,81</b>	<b>2.100.452,06</b>
<b>B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS</b>							
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.						0,00	0,00
<b>A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)</b>	<b>642.702,37</b>	<b>1.358.640,26</b>	<b>1.948.013,25</b>	<b>758.736,45</b>	<b>2.017.718,71</b>	<b>2.119.585,81</b>	<b>2.100.452,06</b>
Resultado atribuido a la sociedad dominante	642.702,37	1.358.640,26	1.948.013,25	758.736,45	2.017.718,71	2.119.585,81	2.100.452,06
Resultado atribuido a socios externos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

**FUNDACIÓN INSTITUTO GERONTOLÓGICO MATIA INGEMA**

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

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
<b>A) OPERACIONES CONTINUADAS</b>							
1. Importe neto de la cifra de negocios.	2.555.714,00	2.361.038,56	1.163.715,16	1.049.442,00	978.373,54	896.551,89	864.948,05
b) Prestaciones de servicios.							
4. Aprovisionamientos.	-581.484,00	-724.451,32	-214.332,67	-123.039,95	-160.958,84	-143.548,64	-163.344,79
a) Consumo de mercaderías.							
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.							
c) Trabajos realizados por otras empresas.							
5. Otros ingresos de explotación.	582.204,00	438.398,48	403.436,88	402.187,84	411.687,84	414.523,69	552.947,68
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.							
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.							
6. Gastos de personal.	-1.671.319,96	-1.324.983,55	-1.022.866,69	-973.240,62	-844.141,79	-725.095,01	-948.122,32
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-1.279.052,27	-1.026.304,94	-777.760,76	-713.960,49	-619.943,96	-569.671,70	-775.690,05
b) Cargas sociales.	-392.267,69	-298.678,61	-245.105,93	-259.280,13	-224.197,83	-155.423,31	-172.432,27
7. Otros gastos de explotación.	-573.524,20	-237.881,00	-135.122,62	-299.607,08	-266.516,56	-258.830,70	-215.898,09
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.							
b) Otros gastos de gestión corriente.							
8. Amortización del inmovilizado.	-223.320,22	-10.633,05	-9.241,44	-5.267,76	-8.108,06	-10.156,44	-29.563,44
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.							
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.		9,80		-100,68			
a) Deterioros y pérdidas.				-100,68			
b) Resultados por enajenaciones y otras.							
12. Otros resultados.							
<b>A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)</b>	<b>88.269,62</b>	<b>501.497,92</b>	<b>185.588,62</b>	<b>50.373,75</b>	<b>110.336,13</b>	<b>173.444,79</b>	<b>60.967,09</b>
15. Ingresos financieros.		242,97	508,81		6.150,46		
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.							
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero							
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.		242,97	508,81		6.150,46		
16. Gastos financieros.	-52.351,00	-106.881,78	-11.723,45	-5.238,05	-9.279,41	-22.955,13	-17.255,83
<b>A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)</b>	<b>-52.351,00</b>	<b>-106.638,81</b>	<b>-11.214,64</b>	<b>-5.238,05</b>	<b>-3.128,95</b>	<b>-22.955,13</b>	<b>-17.255,83</b>
<b>A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)</b>	<b>35.918,62</b>	<b>394.859,11</b>	<b>174.373,98</b>	<b>45.135,70</b>	<b>107.207,18</b>	<b>150.489,66</b>	<b>43.711,26</b>
24. Impuestos sobre beneficios.							0,00
<b>A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)</b>	<b>35.918,62</b>	<b>394.859,11</b>	<b>174.373,98</b>	<b>45.135,70</b>	<b>107.207,18</b>	<b>150.489,66</b>	<b>43.711,26</b>
<b>B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS</b>							
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.						0,00	0,00
<b>A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)</b>	<b>35.918,62</b>	<b>394.859,11</b>	<b>174.373,98</b>	<b>45.135,70</b>	<b>107.207,18</b>	<b>150.489,66</b>	<b>43.711,26</b>
Resultado atribuido a la sociedad dominante	35.918,62	394.859,11	174.373,98	45.135,70	107.207,18	150.489,66	43.711,26
Resultado atribuido a socios externos							



## INGRESOS

En el **ÁREA SANITARIA** destacamos lo siguiente:

Hemos cerrado el año con una facturación total de 15.591.000 euros. En la parte privada, la facturación total ha sido de 178.101,70€.

### • Hospital

La ocupación del hospital en el mes de diciembre ha sido del 79,62%, mientras que la ocupación anual ha sido del 75,24. La estancia media de 2023 es de 22,65 días, hemos bajado la estancia media en 3 días respecto al mes de enero de este año. Es una muy buena noticia y parece que a lo largo del año 2023 se ha consolidado. Esta nueva situación es una oportunidad para mejorar la eficiencia del hospital, ya que con esta estancia media y con el mismo número de ingresos, la ocupación del hospital se va a mantener en niveles más bajos. Todo esto nos permite poder generar nuevas oportunidades de servicio con esas camas no ocupadas.

En lo que a pacientes privados respecta, durante este año, hemos tenido 216 estancias en el hospital y hemos facturado por ello 73.988 euros.

### • Rehabilitación y logopedia

El área de rehabilitación, se han realizado 964 tratamientos más que el año 2022. Esto es debido a una mejora en la eficiencia de los fisioterapeutas, ha sido mejor que en otros años. Aunque

esperábamos realizar más tratamientos que los realizados, el mes de diciembre ha sido un muy mal mes en lo que a cancelaciones se refiere. Hemos tenido muchas cancelaciones de última hora que no hemos sido capaces de cubrir.

En logopedia, el número de tratamientos realizados ha sido de 15.638, 1.618 más que el año pasado.

En términos generales, ha sido un buen año para la rehabilitación, hemos facturado 130.000€ más que el año 2022, lo que supone un incremento de un 3,5% de la facturación. Este incremento se debe a la mejora en la eficiencia de los fisioterapeutas, que ha sido cercana a 2 pacientes por hora trabajada, y también por intentar pasar de procesos a tramos en los pacientes que consideramos.

En el área privada hemos facturado 82.131 euros de tratamientos de rehabilitación y 9.168 euros de tratamientos de logopedia.

### • Consultas externas

En lo que a actividad de consultas se refiere, hemos realizado prácticamente las mismas consultas que el año 2022. La facturación ha sido algo menor debido a un incremento de la segundas y sucesivas consultas respecto a las primeras.

La cifra de facturación de consultas privadas asciende a 12.814 euros.

En el **ÁREA RESIDENCIAL**, la ocupación media de 2023 ha sido del 96,52%. En 2023 hemos mejorado más de tres puntos respecto a 2022. No obstante, en 2024 nos vamos a enfocar en conseguir ocupaciones de alrededor del 99%.

Se está realizando un trabajo de seguimiento de la ocupación dos veces por semana junto con directores y servicios centrales para poder ser lo más eficientes en lo que a altas se refiere.

En el mes de febrero Diputación puso fin a la obligación de tener libres por COVID 14 plazas residenciales y 1 sociosanitaria al Grupo Matia. El 20 de marzo dejamos de ingresar ese dinero que Diputación nos daba por mantenerlas libres. El hecho de quitar estas plazas COVID afectó negativamente a los centros con menor ocupación. Por otra parte, en marzo Diputación nos ingresó alrededor de 20.000€ en concepto de gastos extraordinarios surgidos por el COVID en el periodo de marzo-diciembre de 2022. Han tenido en cuenta cuantos días de ese periodo hemos tenido a usuarios con COVID en los centros y nos han abonado 10€ al día por cada uno de ellos.

El porcentaje de ocupación por centro a 31/12/2023, separado por público y privado siguiente:

				A 31 de diciembre de 2023	
<b>Birmingham</b>	UR	Público	24	24	100%
		Privado	16	15	94%
<b>Elizaran</b>	AT	Público	10	10	100%
	UCAS	Público	18	13	72%
<b>Egurtzegi</b>	UR	Público	108	106	99%
		Privado	0	0	0%
	UDF	Público	19	15	79%
<b>IZA</b>	UDF	Público	78	75	96%
<b>Rezola</b>	UR	Público	108	108	100%
		Privado	15	12	80%
<b>Argixao</b>	SOCIO	Público	27	26	96%
	UDF	Público	10	10	100%
	UR	Público	71	70	99%
		Privado	9	8	89%
<b>Lamourous</b>	UR	Público	100	97	97%
		Privado	45	43	96%
<b>Otezuri</b>	UR	Público	89	88	99%
		Privado	21	20	95%
<b>Petra Lekuona</b>	UR	Público	103	103	100%
		Privado	2	2	50%
	URTMS	Público	16	15	94%
		Privado	0	0	0%
			<b>889</b>	<b>860</b>	<b>96,7%</b>
Público			<b>781</b>	<b>760</b>	<b>97,3%</b>
Privado			<b>108</b>	<b>100</b>	<b>92,6%</b>
Total			<b>889</b>	<b>860</b>	<b>96,7%</b>

El centro Egurtzegi ha comenzado su actividad el 17 de julio. Hicimos el traslado de los residentes de Fraisoro al nuevo centro, así como la mudanza de todas sus pertenencias y parte del mobiliario común del centro. Participaron muchas personas no solo de este centro sino de la organización, desde personas de oficinas centrales como del Instituto y de otros centros y servicios. La necesidad de refuerzo fue muy grande ya que había que trasladar a 80 personas en un día y acomodarlas en su nuevo hogar.

Durante los primeros meses (junio y julio) Matia tuvo que

asumir unos costes de apertura. Hay que tener en cuenta los refuerzos y la duplicidad de ratio que se tuvieron que poner durante estos meses.

Respecto al **ÁREA COMUNITARIA**, distinguimos a los centros de día y los servicios a domicilio, que desde la incorporación de Matia Goxara se están gestionando de manera conjunta y coordinada.

En lo que respecta a los centros de día, teniendo en cuenta que en enero teníamos una ocupación de un 78,49%, la ocupación ha ido creciendo a lo largo del año hasta alcanzar el 90% a 31 de

diciembre. El centro Fraisoro es el que menos ocupación tiene debido principalmente al traslado de la parte residencial a Usurbil y la incertidumbre que ello genera. Los centros de Ordizia y Beasian siguen siendo los que más ocupación tienen. Destacamos la mejora en la ocupación en el centro de día de Argixao que ha pasado de un 64,41% a principio de año a un 93,74% en el mes de diciembre.

A partir del 15 de febrero hemos empezado a gestionar el centro de día de Egurtzegi (antes gestionado en Usurbil por otro gestor en otra ubicación). Por el momento el comienzo ha sido bueno y

parece que ha tenido buena aceptación

en el pueblo. La situación de

ocupación a 31/12/2023 es la siguiente:

A 31 de diciembre de 2023

CENTRO	SERVICIO	TIPO	PLAZAS		
Elizaran	Laborable	Público	15	15	100%
	Festivo	Público	10	8	80%
Lugaritz	Laborable	Público	39	36	92%
	Laborable	Público	1	1	100%
Fraisoro	Laborable	Público	20	16	80%
	Festivos	Público	12	11	92%
Rezola	Laborable	Público	27	24	89%
	Laborable	Privado	1	1	100%
	Festivos	Público	18	11	61%
Argixao	Laborable	Público	30	28	93%
	Festivos	Público	25	24	96%
Lamourous	Laborable	Público	35	34	97%
	Laborable	Privado	5	1	20%
	Festivos	Público	10	10	100%
Beasain	Laborable	Público	18	17	94%
	Festivos	Público	12	12	100%
Ordizia	Laborable	Público	20	20	100%
	Festivos	Público	12	12	100%
Egurtzegi	Laborable	Público	18	18	100%
	Laborable	Privado	2	1	50%
	Festivos	Público	12	8	67%
			<b>342</b>	<b>308</b>	<b>90,1%</b>

Laborable	Público	<b>222</b>	<b>208</b>	<b>93,7%</b>
Laborable	Privado	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>44,4%</b>
Festivos	Público	<b>111</b>	<b>96</b>	<b>86,5%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>342</b>	<b>308</b>	<b>90,1%</b>

En lo que respecta de la atención domiciliaria, los SAD que gestionamos en la actualidad funcionan según lo estimado y el número de horas dedicados a cada usuario cumple con las estipuladas en el presupuesto salvo SAD Beasain donde a 31/12 se han ofrecido 2.668 horas menos de servicio que las presupuestadas.

En febrero hemos comenzado a gestionar el SAD de Tolosa. Además, en abril hemos ganado el concurso para el SAD de Pasaia.

Pasaia es un municipio grande con el que Matia tiene una buena relación institucional. Este SAD se ha empezado a gestionar desde Matia en el mes de Julio.

En mayo también se ha trabajado en la renovación del SAD de Ordizia. Inicialmente el concurso era deficitario ya que no habían realizado los cálculos correctamente. Tras trabajarlo con el ayuntamiento, mejoraron los pliegos y nos presentamos por ser estratégico a pesar de que es un resultado muy justo. Hemos

ganado el concurso y empezaremos a funcionar en septiembre.

Con el objetivo de aumentar el volumen del área domiciliaria, nos hemos presentado al concurso del Centro de Día de Azpeitia y de SAD Zumárraga. La resolución ha sido a nuestro favor en este último SAD pero negativo en el centro de día de Azpeitia.

Por otra parte, Matia presta el servicio de Asistentes Personales que es privado y que en la mayoría de los casos

se activa en domicilios de personas que optan a la PEAP (prestación económica para la asistencia personal). Con el objetivo de potenciar el servicio privado durante el 2024, se han llevado a cabo diversas acciones para apoyar a las coordinadoras con herramientas que les permitan fomentar el servicio.

Respecto a Lugaritz, a 30 de noviembre, de los 51 apartamentos disponibles, tenemos alquilados 21 apartamentos y 1 se encuentra en reserva. A partir del mes de abril, comenzaron las visitas con diferentes agentes sociales cercanos tales como farmacias y asociaciones y se les han enseñado las instalaciones. Además, nos hemos reunido con diferentes agentes sociales y hemos trasladado a trabajadores sociales que expliquen esta posibilidad a las familias. Esto ha hecho que el interés haya aumentado exponencialmente y ahora hay mucha gente interesada llamando para solicitar información. Además, se ha publicado toda la información en la página web.

Adicionalmente, estimamos que la finalización de la obra de urbanización (ascensor, etc.), supondrá un incremento de demanda puesto que los apartamentos se van a encontrar más accesibles a la comunidad. Puesto que esta cuestión se está alargando, estamos realizando estudios para poder ofrecer un servicio que de respuesta a las necesidades reales de las personas que lo necesitan.

Hemos procedido a activar los gastos incurridos hasta la puesta en marcha de la obra del Centro Egurtzegi (mes de Julio).

En lo que respecta al **ÁREA DE VALORACIONES**, el comienzo de año fue bastante duro. A principios de enero Diputación dejó de enviarnos valoraciones de dependencia a realizar para que nos centrásemos única y exclusivamente en las valoraciones de discapacidad. Esto ha supuesto que hayamos tenido que formar a muchos de nuestros trabajadores para que pudiesen realizar este tipo de valoraciones, realizando por tanto menos valoraciones que las habituales.

Esta menor actividad se ha reflejado en nuestra facturación, a lo largo de este año no hemos conseguido llegar a facturar el mínimo establecido en el suelo del contrato.

Por otra parte, con la entrada en vigor de la nueva ley de discapacidad el 20 de abril, hemos contratado a 4 trabajadoras sociales para que realicemos todo el proceso de Valoración de usuarios; desde la valoración por parte del profesional, hasta la realización del informe final. Hemos llegado a un acuerdo con Diputación para garantizar el ingreso mensual del coste derivado de la contratación de estas 4 trabajadoras sociales. Además, ellos se comprometen a poner en marcha un nuevo concurso

para finales de 2023-principios de 2024 que contemple el nuevo marco de valoración de la discapacidad y los nuevos procesos.

Además de esto, la complejidad a la hora de realizar valoraciones de discapacidad hace que nuestros valoradores necesiten más tiempo del estipulado en la ley anterior, influyendo negativamente en la eficiencia de cada uno de ellos. Nos cuesta más tiempo realizar menos valoraciones que las que hacíamos antes.

Estamos en continuo contacto con Diputación de cara al nuevo concurso que saldrá en 2024. Estimamos que el concurso salga entre abril-junio. En las últimas reuniones mantenida con ellos, hemos trasladado la necesidad de incrementar las tarifas vinculadas a las valoraciones de discapacidad y a las verificaciones técnicas, para poder hacer viable el servicio.

En el **ÁREA DE INVESTIGACIÓN**, en 2023 se han adjudicado un 90% de los ingresos presupuestados.

El reparto de la actividad presupuestada para el año 2023 se ha dividido en un 4% en contratos privados, un 45% en contratos públicos, un 46 % en Convenio Público y un 5% en Fondos competitivos. Comparado con años anteriores la cifra de esta parte competitiva ha descendido notablemente mientras que ha incrementado el importe de contratos y convenios

públicos, no obstante, se sigue manteniendo la actividad en esta área puesto que es la vía para poder entrar en ciertos proyectos interesantes para la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Gobierno Vasco.

Los principales ingresos del 2023, que se facturan de forma recurrente son los siguientes:

- Sendian: 124.000 euros
- Formación PECEF: 103.748 euros
- Euskadi Lagunkoia: 360.000 euros
- Helduak Zabaltzen: 150.000 euros

También hay que añadir las subvenciones FP Competitiva. Algunos de ellos son plurianuales y provienen de años anteriores.

El proyecto “Como en casa”, continúa su investigación siendo el 2023 el año de mayor intensidad en la intervención. Se han realizado obras en Petra, Rezola y Bermingham. El importe asociado a esta inversión es de 1 millón de euros.

En 2023 también hemos trabajado en el proyecto de investigación para el Gobierno de Aragón por 880.000 euros para 16 meses. Aplicamos 194.643 euros para el año 2.022, 467.472 euros en el 2.023 y 389.286 euro en el 2024. El retraso en este proyecto ha supuesto un



desvío en los ingresos 2023.

## GASTOS

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

### GASTOS DE PERSONAL

-Esta partida representa el 75% de los ingresos de la cuenta de resultados.

-Esta partida es la que más desvío ha sufrido respecto al importe presupuestado.

- Acuerdo convenio colectivo:

En 2023, tras varias reuniones con todos los sindicatos se llegó a un acuerdo para renovar el convenio colectivo en 2023 con todos ellos, a excepción de ELA. El acuerdo se refrendó en las asambleas de los trabajadores, lo que hizo que MATIA tuviese convenio colectivo en 2023. En el convenio colectivo se aprobó una subida de un 5,4% (IPC) en todos los conceptos salvo en antigüedad. Matia lleva años garantizando el

poder adquisitivo a todos sus trabajadores. En la nómina de junio se actualizaron los salarios y se pagaron las diferencias correspondientes al incremento no pagado de los meses de enero-mayo.

- Coste de la no presencia de las principales categorías profesionales:

Dentro de este absentismo tenemos en cuenta la ausencia por Enfermedad Común, así como los permisos retribuidos (Convenio). La proporción de IT es del 76% de media, pero varía según los centros. En el área sanitaria y valoraciones por ejemplo la proporción de bajas por convenio/permisos es mayor que en otros centros. Históricamente el absentismo se ha dado principalmente en el personal auxiliar asistencial. Sin embargo, parece que en las enfermeras y profesionales de cocina y limpieza están cogiendo esa dirección. El porcentaje tan alto de absentismo en la cocina se debe a que tenemos dos cocineras que llevan varios

FM + GEROZERLAN	PRESUPUESTO	REAL
Auxiliares asistenciales	13,68%	16,36%
Enfermeras	2,83%	8,88%
Cocina	5,35%	13,64%
Fisios	4,92%	4,30%
Limpieza	7,60%	11,72%
Total general	8,53%	12,19%



meses de baja.

En el caso de los SAD, destaca Oñati con un 24% de ausencia y Pasaia un 15% y Ordizia un 13%.

#### • Personal de limpieza

Ha sido un año clave para la limpieza, nuestros centros residenciales han comenzado a realizar las labores de limpieza con personal propio, rescindiendo paulatinamente de los servicios de Gureak. Además, en los centros de Gerozerlan se han contratado lavaderos propios y se ha dejado de subcontratar a Gureak.

En 2023 se ha incorporado el personal de Iza y Lamourous. Se había previsto una integración escalonada a lo largo del año, pero se ha adelantado por razones propias de la gestión de los centros y las dificultades de convivencia con Gureak. En Iza se ha integrado el personal para el 23/02 y en Lamourous para el 5/06.

Este año además se ha integrado la mitad del personal de limpieza de Argixao, y en lo que queda de año se integrará al personal de limpieza de la planta 0 y 1ª. Esta integración también se ha adelantado respecto a lo que se había previsto.

El adelanto en fechas de la integración del personal de

Iza, Lamourous y Argixao ha supuesto un desvío en personal que se ve compensado por limpieza externa. No se compensa del todo porque el personal que supone más coste (encargadas) en el proceso de integración salen al final.

El proceso de contratación en este colectivo es muy dificultoso ya que muchas veces, aparte de no encontrar profesionales, una vez contratados, se van voluntariamente y en otras ocasiones, no están cualificados para realizar las tareas propias del servicio. Esto genera unos costes adicionales no contemplados derivados de la formación que reciben al entrar en el puesto.

Además, es un colectivo con un alto porcentaje de absentismo.

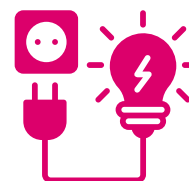
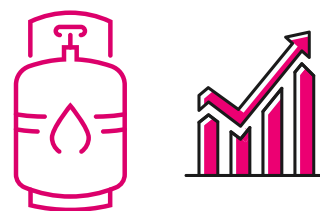
#### • Sobreratio

En cuanto al sobreratio, se ha dado principalmente en dos centros, Rezola y Argixao. En este último, el perfil de usuarios ha pasado en aproximadamente 7 usuarios de media de enero a Julio de Dependiente a Gran Dependiente lo cual exige el incremento de ratio correspondiente. No obstante, este incremento de coste se ve compensado por un incremento en tarifa al pasar de un perfil a otro.

#### • Incremento de la Seguridad social del 0,5%

El gasto de la seguridad social

sobre la base de cotización ha incrementado un 0,5%, lo cual ha supuesto 200.000 euros aproximadamente.



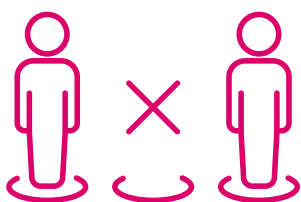
#### • Valoraciones

En el área de valoraciones, tal y como hemos mencionado anteriormente, Diputación nos ha exigido la incorporación de 4 trabajadores sociales lo cual ha supuesto un desvío de 120.000 euros respecto al importe presupuestado.

#### MANTENIMIENTO

Debido a la reciente aprobación de renovación de la fachada del edificio en el que se encuentra el centro de fisioterapia de Amara, este año nos corresponderá pagar alrededor 75.000€ por nuestro porcentaje de participación en la comunidad.

Las centralitas telefónicas de los centros de Matia están obsoletas y no disponen de mantenimiento desde hace varios años; en este contexto se ha realizado en el mes de Junio el cambio de Iza y Rezola por un importe de 75.935 euros (sin iva). Esta es una inversión que se va a repetir en más centros de Matia, ya que todos los



centros residenciales y el centro Bermingham, disponen de una centralita Ericsson BP-250, que al igual que en IZA y Rezola se deben sustituir de manera progresiva en los próximos años.

## PREMIOS

Desde la Fundación ONCE Euskadi nos han propuesto

como entidad nominada a los premios "Cascabel de Oro" de Fundación ONCE Euskadi. Se trata de un premio con el que se busca distinguir a aquellas entidades o personas destacadas por favorecer la integración de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión. Matia no ha sido la ganadora y el galardón ha

sido para APNABI.

El 18 de Julio Matia ha sido galardonada por el Consejo General de Colegios Oficiales de enfermería de España como el centro con el segundo equipo de enfermería con mejor reputación de España.

### SUBVENCIONES RECIBIDAS

ORGANISMO	NOMBRE PROYECTO	EJERCICIO	IMPORTE CONCEDIDO	TRASPASO A RTADOS 2023	TRASPASO A RTADOS 2022	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016	TRASPASO A RTADOS 2015	TRASPASO A RTADOS 2014
FUNDACION MATIA	E-BIZI	2014	146.590									66.298	80.292
	GIRO	2014	9.103										9.103
	GOBIERNO VASCO	SIMACP	2014	15.456					-2.353				17.809
	GIRO	2015	30.683									30.683	
	SIMACP	2015	45.480						-904		84	46.300	
	THINKING PLAY	2015	16.215								15	16.200	
	BIZI	2016	16.575								16.575		
	GIRO	2016	39.898							7.980	31.918		
	PROTOTIPO	2016	0						-3.044		3.044		
	THINKING PLAY	2016	44.476								44.476		
	EK-NEOU	2017	38.985						19.021	19.964			
	HAUSKOR	2018	102.477					62.946	39.531				
	BIZIGIRO	2019	35.902				16.393	19.509					
	AIRSAFE	2021	83.130	33967	31.829	17.334							
LANHITZ	2023	15.475	15475										
DIPUTACION	ASPD	2018	5.000						5.000				
	ACTIVIDADES DIARIAS	2019	3.000					3.000					
	CIENFLUENCERS	2020	2.600				2.600						
	PAIS 2021	2021	4.811			4.811							
	BABESAREA	2021	12.790		9.298	3.492							
	IGUALDAD	2022	10.769		10.769								
	UCRANIA	2023	104.742	104.742,00									
	HELDU SEXUARI	2023	74.488	7.500,00									
GOBIENO CENTRAL	COMO EN CASA	2021	3.643.911	1.295.198,83	645.806								
NAZARET ZENTROA	BEGIRADAK	2018	10.306						10.306				
HOBETUZ	FORMACION	TODOS LOS AÑOS	221.372	47500	49.329	52.855	28.006	43.682					
EVE		2021	44.274	1507		2.214							
KUTXABANK		2020	1.007			1.007							
KUTXAS PRESTAKZIOA		2021	16.792			16.792							
MATIAZALEAK		TODOS LOS AÑOS		62211	122.102	35.837	44.534	42.231	45.522	37.857	30.514		
DONATIVO		2023	300.376	300.376,00									
<b>TOTAL</b>			<b>5.096.683</b>	<b>1.868.477</b>	<b>869.133</b>	<b>133.335</b>	<b>92.540</b>	<b>171.368</b>	<b>113.079</b>	<b>65.801</b>	<b>126.625</b>	<b>159.481</b>	<b>107.204</b>

INSTITUTO								
ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2023	TRASPASO A RTADOS 2022	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016
GOBIERNO VASCO	300	14.413	37.551	33.858	223.588	91.622	90.890	85.102
COMUNIDADES AUTONOMAS		30.000	30.366	162.823	129.022	95.910	45.200	112.898
COMUNIDAD EUROPEA	115.663,16	167.189	97.388	19.300	32.241	18.680	54.611	
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES (COMO EN CASA)	627.679,00	565.546				42.841		
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	9.544,00	49.231						
OTROS	10.255,00	0	16.986				15.605	
<b>TOTAL</b>	<b>763.441</b>	<b>826.379</b>	<b>182.290</b>	<b>215.981</b>	<b>384.851</b>	<b>249.053</b>	<b>206.306</b>	<b>198.000</b>

GEROZERLAN									
ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2023	TRASPASO A RTADOS 2022	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016	
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	3.000,00								
HOBETUZ	47.482,00								
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA (UCRANIA)	21.795,00								
<b>TOTAL</b>	<b>72.277,00</b>								

GOXARA								
ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2023	TRASPASO A RTADOS 2022	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	667,00							
HOBETUZ	16.224,00							
<b>TOTAL</b>	<b>16.891,00</b>							

## SUBVENCIONES INVERSIONES

LUGARITZ			AÑO
Imsero	03/01/2018	3.000.000	
Imsero	02/01/2019	3.000.000	
Imsero	08/09/2022	3.000.000	Urbanización
Fondos Europeos (DFG)	29/12/2021	3.580.325	2021-22-23
Ayudas a la inversion centros sociales	07/12/2021	405.021	21-22
<b>TOTAL</b>		<b>12.985.346</b>	

USURBIL			
			AÑO
Nominativa (DFG)	14/07/2020	2.802.945	20-21-22
Fondos Europeos (DFG)	29/12/2021	3.433.342	2021-22-23
Ayuntamiento Usurbil	21/12/2023	480.000	
Diputación Foral Gipuzkoa	23/11/2022	200.000	
<b>TOTAL</b>		<b>6.916.287</b>	

PETRA LEKUONA			
			AÑO
Ayudas a la inversión centros sociales	07/12/2021	500.000	2021
<b>TOTAL</b>		<b>500.000</b>	

FUNDACION MATIA				
Fondos Europeos (DFG)	29/12/2021	247.041	2022	FRAISORO
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	07/12/2021	48.122	2021	NUEVOS VESTUARIOS IZA
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	07/12/2021	24.014	2022	MARQUESINA IZA
Ayudas a la inversión en el tercer sector (DFG 22)	09/06/2022	187.589	2022	ADECUACIÓN SALAS FORMACIÓN
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 23)	09/08/2023	172.629	2023	SISTEMA LLAMADAS PETRA
<b>TOTAL</b>		<b>679.395</b>		

GEROZERLAN				
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	07/12/2021	120.000	2021	FACHADA OTEZURI
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	07/12/2021	85.713	2022	MARQUESINAS OTEZURI, ARGIXAO, LAMOUROUS
<b>TOTAL</b>		<b>205.713</b>		

<b>TOTAL</b>	<b>21.286.741€</b>
--------------	--------------------

## AYUDAS

AYUDAS		2020	2021	2022	2023
Imsero	9.000.000		4.950.000	4.050.000	
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	1.182.870		851.663	331.207	
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 23)	172.629		138.103	34.526	
Ayudas a la inversión tercer sector	187.589			187.589	
Fondos Europeos (DFG)	7.013.667		2.337.889	2.337.889	2.337.889
Nominativa DFG	2.802.945	1.175.000,00	1.480.000	147.945	
	<b>20.359.700</b>	<b>1.175.000</b>	<b>9.757.655</b>	<b>7.089.156</b>	<b>2.337.889</b>

- Hemos tenido que renunciar a la ayuda para la creación de la nueva unidad de Argixao por importe de 780.587 euros y 19.450 euros para el vestuario de cocina de Otezuri.
- El importe de la envolvente de Fraisoro por importe de 1.000.000 euros está pendiente de concretarse.
- El importe concedido para Fraisoro en 2.022 por importe de 247.000 euros también se devolvió por no poder ejecurse en las fechas correspondientes.

## FISCALIDAD

IMPUESTO DE SOCIEDADES	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Fundación Matia	6.417,76	7.231,23	0	0	0	0	0	0
Gerozerlan	5.783,71	0,00	10.382	4.896	21.577	12.176	0	0
Matia Enea	16.982,40	7.537,39	0	0	0	0	0	0
Petra lekuona	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0
Instituto	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0
Goxara	22.825,77	-4.631,82	0	0	0	0	0	0
Zaintzitari	226,58	0,00	0	0	0	0	0	0
	<b>52.236</b>	<b>10.137</b>	<b>10.382</b>	<b>4.896</b>	<b>21.577</b>	<b>12.176</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Por último, comentar que no se han realizado acciones de patrocinio durante

el presente ejercicio, ni tampoco se han realizado aportaciones a otras

fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro.

Matia necesita asegurar la sostenibilidad del suministro de productos y servicios necesarios para garantizar el buen funcionamiento cotidiano de sus centros y servicios. Especialmente 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, se tendrán en cuenta una serie de aspectos claves:

- 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, 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 realizar menores distancias en los trayectos y aseguramos el conocimiento de nuestras necesidades por parte del proveedor.

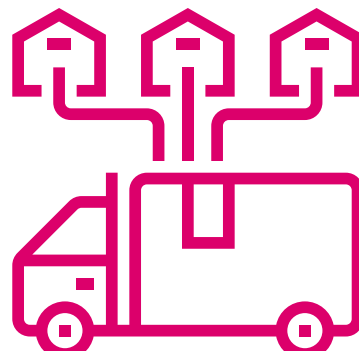
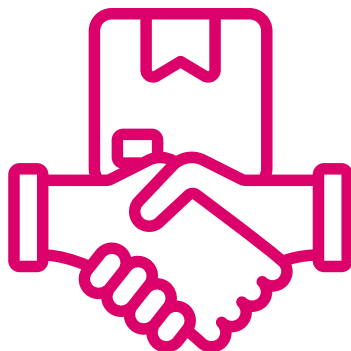
La respuesta de nuestros proveedores habituales ha sido magnífica, colaborando en todo momento con nosotros, proponiéndonos soluciones cuando no había dichos productos en el mercado o incluso manteniéndonos los precios

cuando estos se dispararon por la escasez.

En septiembre del 2022 el centro de Zubiaurre pasó a integrarse dentro de Fundación Matia, saliendo de la empresa Gerozerlan S.L. Este cambio se va a ver reflejado en los datos del año 2023.

Añadir, que durante este año se ha llevado a cabo la finalización de los dos grandes proyectos/obras que estaban en construcción: Egurtzegi (Viviendas en unidades de convivencia) y Lugaritz (Viviendas con apoyos). Se ha destinado grandes partidas económicas para dotar ambos alojamientos.

Cabe destacar que, durante el año 2023, con el fin de avanzar en la ACP (Atención centrada en la persona), hemos ido internalizando la limpieza de algunos centros. Por un lado, hemos ido aumentando el consumo de materiales, pero, por el contrario, hemos ido disminuyendo la facturación del proveedor que nos suministraba estos servicios. En esta misma línea, en febrero del 2023 internalizamos el servicio de lavandería de Argixao.



## PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES 2023

2023	FUNDACION MATIA			MATIA ENEA			GEROZERLAN		
	Ámbito Geográfico	Total Importe	Número	%	Total, Importe	Número	%	Total, Importe	Número
Local (Gipuzkoa)	8.691.732,29	4158	36,86%	5.607.243,4	186	1,65%	2.705.506,3	1148	10,18%
Nacional	2.412.197,91	2369	21,00%	40.721,2	29	0,26%	321.747	327	2,90%
Resto Euskadi	911.061,08	420	3,72%	233.442,4	26	0,23%	343.007,5	278	2,46%
Compras fuera del Estado	24.695,53	21	0,19%			0,00%			0,00%
<b>Total general</b>	<b>12.039.686,81</b>	<b>6968</b>	<b>61,78%</b>	<b>5.881.407,0</b>	<b>241</b>	<b>2,14%</b>	<b>3.370.260,8</b>	<b>1753</b>	<b>15,54%</b>

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

INSTITUTO			GOXARA			ZAINZATARI		Total Importe	Total, Número	Total %
Total, Importe	Número	%	Total, Importe	Número	%	Total, Importe	%			
4.716.072,33	622	5,51%	495.201,75	393	3,48%	338.584,00	0,78%	22.554.340,04	6595	58,47%
203.675,89	798	7,08%	53.354,67	135	1,20%	18.951,77	0,80%	3.050.648,47	3748	33,23%
183.619,82	59	0,52%	25.295,33	85	0,75%	7.803,39	0,12%	1.704.229,51	882	7,82%
311.156,24	33	0,29%			0,00%		0,00%	335.851,77	54	0,48%
5.414.524,28	1512	13,41%	573.851,75	613	5,43%	365.339,16	1,70%	27.645.069,79	11279	100,00%

Por todo esto, el porcentaje que supone el proveedor local es de un 58,47%, siendo un 33,23% el porcentaje del proveedor nacional, un 7,82% el porcentaje de proveedores de la Comunidad Autónoma Vasca y un 0,48% el porcentaje de proveedores del extranjero. La ubicación de estos proveedores es en un radio menor a 150 kilómetros de nuestros centros. Hay que tener en cuenta, que dentro de los proveedores con los que

trabajamos, hay dos tipos, los que nos suministran productos y servicios diariamente y que por ellos es fundamental priorizar la respuesta, la cercanía, el conocimiento, etc. y aquellos proveedores puntuales, muchas veces de temas relacionados con las infraestructuras y su equipamiento donde la importancia de la cercanía no es tanta como la calidad y durabilidad de los bienes que adquirimos.

Anualmente estamos sometidos a diversas auditorías, inspecciones y controles internos, que nos certifican sobre la calidad de los procesos de nuestros servicios y de nuestros procedimientos.

Empresa	Concepto	2021	2022	2023	Observ
Itsas Natura	Control APPCC	02/04/2021	Trimestral	Trimestral	
Itsas Natura-Interna	Alerta Sanitaria			5/10/23 ARGIXAO	
Itsas Natura-Interna	Alerta Sanitaria	26/05/2021	18/05/2022	07/06/2023	
DNV -Calidad	Auditoria Calidad	13/09/2021 - 17/09/21	22/06/2022-24/06/22	No auditado	
Sanidad-Isas Natura-Externa	Inspección Sanitaria -Cocina Central	23/07/2021	No han hecho	COCINA CENTRAL NO	
Control Interno	Seguridad Alimentaria	30/11/2021	dic-22	dic-23	
Sanidad Piscina	Inspección Sanitaria			02/02/2023	
Ireber-Agem	Auditoria Económica	17/12/2021	No han hecho	NO HAN HECHO	Farmacia/Suministros
Helas	Auditoria RGPD-Carmen	informe fecha 21	No hay auditorias ya	No hay auditorias ya	
CDE	Auditoria APPCC Cocina Central	10/12/2021		08/03/2023	

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

Derivada de la evaluación anual de proveedores hay que 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.

Importante remarcar que se ha trasladado a la política integrada, los criterios que hay que tener en cuenta a la hora de realizar las compras.



## SOCIEDAD-CUESTIONES RELATIVAS A CLIENTES

En Matia hemos acompañado a:

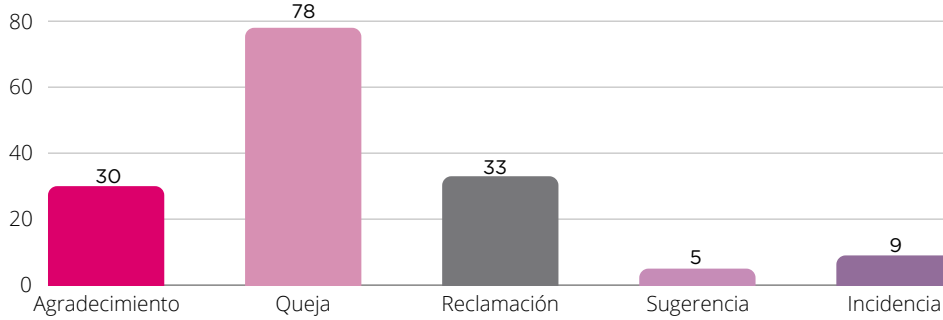
	2021		
	Sanitario	Social	Total
Personas atendidas	12.322	4.658	16.980
Familia y entorno	6.824	3.380	10.204
<b>Total</b>			<b>27.184</b>

	2022			
	Sanitario	Social	Comunitario	Total
Personas atendidas	12.643	1.367	3.980	17.990
Familia y entorno	7.038	2.660	1.336	11.034
<b>Total</b>				<b>29.024</b>

	2023			
	Sanitario	Social	Comunitario	Total
Personas atendidas	13.746	1.207	4.296	19.249
Familia y entorno	7.262	2.358	2.300	11.920
<b>Total</b>				<b>31.708</b>

SERVICIO DE ATENCIÓN AL USUARIO (SAPU)

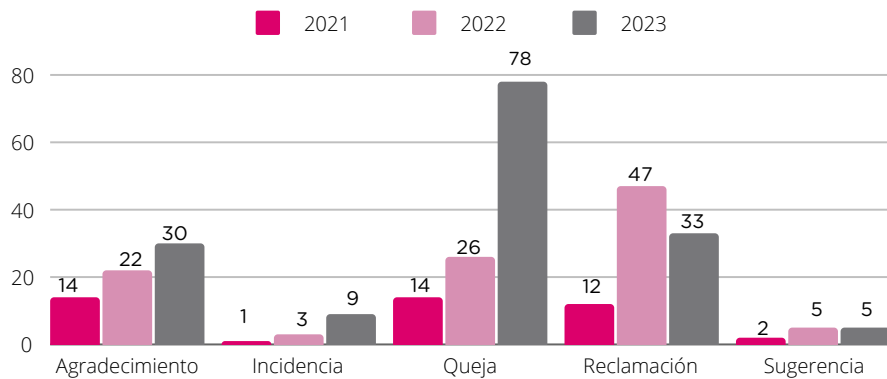
Aportaciones x Tipo



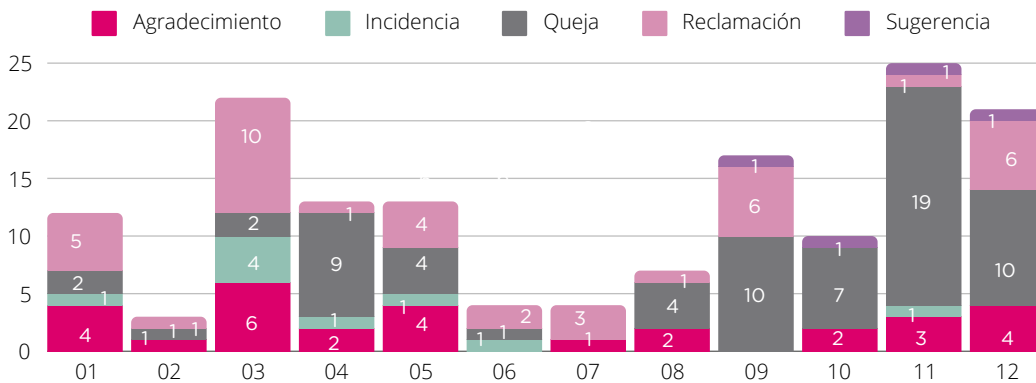
A lo largo del 2023 se han recogido desde el Servicio de Atención a la Persona Usuaría un total de **155** aportaciones

Aportaciones SAPU x Tipo y Año

**49** más que el año anterior, habiendo aumentado tanto en agradecimientos (+8) como en incidencias (+6) y quejas (+52).



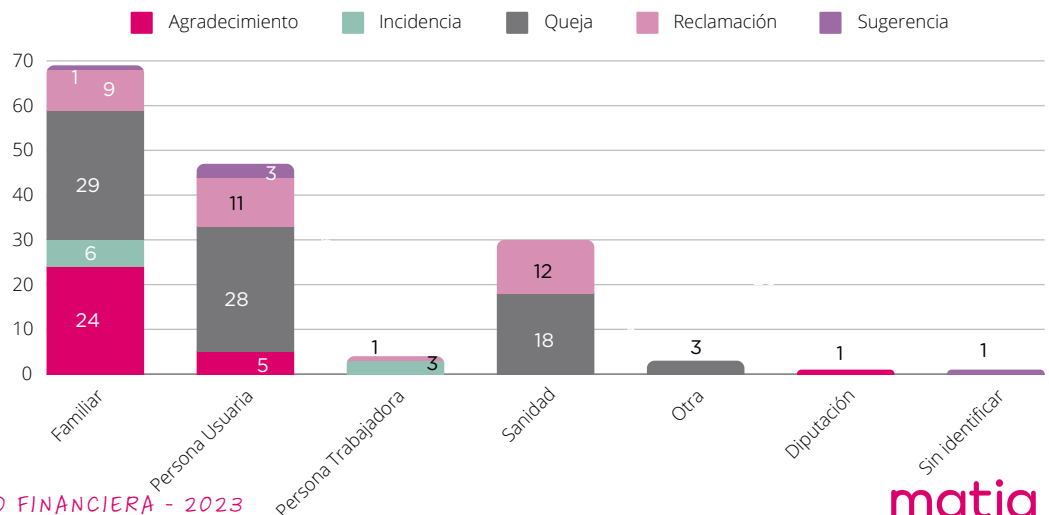
Aportaciones x Tipo y Mes



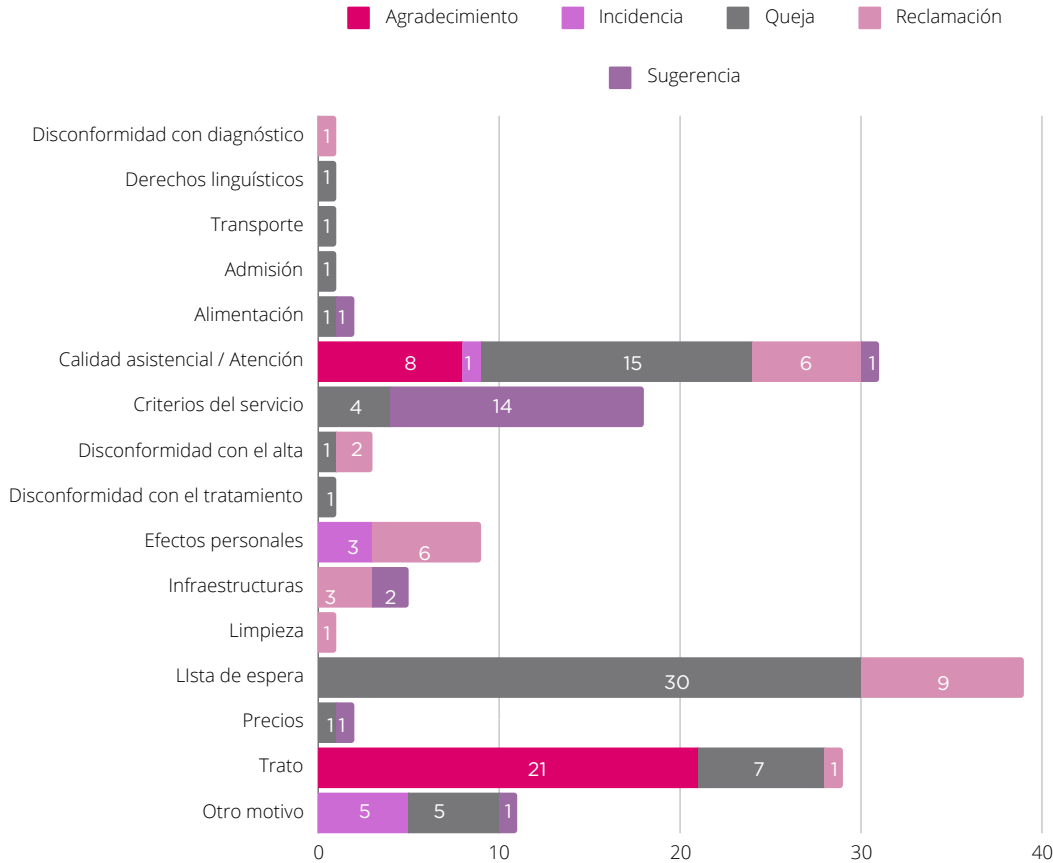
Marzo (22), Noviembre (25) y Diciembre (21) han sido los meses en los que más aportaciones se han recogido. Lo que supone una media de casi 13 aportaciones al mes.

Aportaciones x Tipo y Procedencia

Se han realizado principalmente desde las Familias 44,5% (69), seguido de las personas usuarias 30,3% (47) y desde sanidad 19,3% (30).



### Aportaciones x Motivo y Tipo

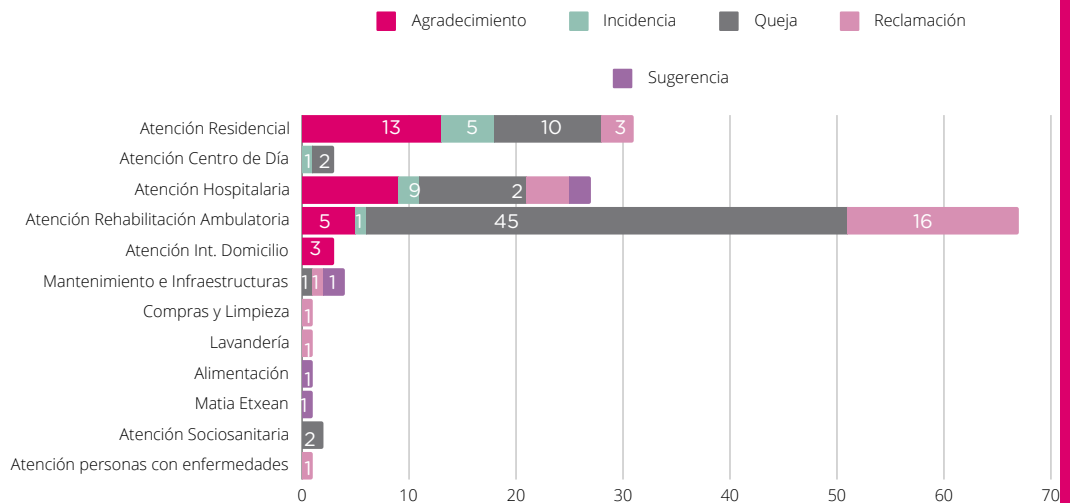


El motivo principal de los agradecimientos son los aspectos relacionados con el trato (21) y con la calidad del servicio y la atención (8)

Los motivos principales de las quejas y reclamaciones han sido la lista de espera (30), la calidad asistencias (15) y los criterios de servicio (14)

### Aportaciones x Proceso y Tipo

El proceso de Rehabilitación ambulatoria ha sido el que más quejas (45) y reclamaciones (16) ha recibido, seguido de las quejas de atención residencial (10) y de la atención sanitaria (10). A su vez, son los dos procesos que más agradecimientos tienen; atención residencial (13) y atención hospitalaria (9).



En el 2023 se han recogido en el SAPU más aportaciones que el año anterior. Este año ha tenido mayor impacto el servicio de rehabilitación ya que la lista de espera ha sido mayor. Las aportaciones recibidas desde los centros asistenciales han sido bajas y equilibradas, siendo la mayoría por roturas de enseres personales accidentalmente.

Sigue pendiente la mejora de la intranet para ampliar y acercar los canales tanto a las personas usuarias para la realización de aportaciones, como a los centros para la gestión de las aportaciones realizadas. En 2023 se han realizado también desde el servicio 36 gestiones, en atención al ejercicio de derechos de las

personas usuarias, de solicitudes de documentación clínica. Lo que ha supuesto un aumento de solicitudes respecto al año anterior.

**ESTUDIOS DE BIENESTAR**

Durante 2023 se han realizado las mediciones de los estudios de Bienestar en estos centros de Bienestar en estos centros o servicios: centros

residenciales, centros de día, hospital, unidades de diversidad funcional, apartamentos tutelados, URTMS, Matia Orienta y servicio de atención a

domicilio.

Presentamos el dato de satisfacción general:

Centro o servicio	Índice de Bienestar General 2023	Resultado medición anterior
Hospital Ricardo Bermingham	9,07	8,9
Residencial personas usuarias	8,19	7,7
Residencial familias	7,58	8,38
Centros de día personas usuarias	8,9	8,45
Centros de día familias	8,64	8,59
URTMS personas usuarias	7,40	7,25
URTMS familias	8,6	8,8
Matia Orienta	8,46	8,37
Unidad sociosanitaria	7,86	6,33
Unidades de diversidad funcional personas usuarias	8,27	8,28
Unidades de diversidad funcional familias	8,5	7,57
Servicio atención a domicilio personas usuarias	8,62	-
Servicio atención a domicilio familias	8,71	-
Apartamentos tutelados	9,62	9,00

En Matia el voluntariado es parte importante que apoya en la consecución del propósito. Un factor y complemento muy importante en la generación de bienestar de las personas que viven en nuestros centros: acompañan en sus vidas y apoyan el vivir con sentido, complementando en la consecución de actividades que son significativas y aportan en sus vidas. Todas las personas voluntarias que acuden a Matia y realizan una labor de voluntariado, de diversas maneras, lo realizan a través de asociaciones y centros

educativos con las cuales cooperamos. Y con quienes vienen con frecuencia, disponemos de convenios de colaboración con las entidades.

Este año 2023 se han realizado siete convenios nuevos con: Maria Aldapeta, Lagunkiro, Contra el Cancer Gipuzkoa, Caixa, Kolorearekin Elkarte Artistikoa, Manuel Larramendi Ikastetxea y Iklab109.

Durante el año 2023, los datos de impacto de la actividad voluntaria han aumentado

respecto al año 2022, pero todavía no están en los datos previos a la pandemia, aunque seguimos ejerciendo una labor intensa para poder tener más presencia significativa de personas voluntarias.

A continuación, mostramos los datos más relevantes del ejercicio del año 2023 y están computados los centros y servicios de Matia, Gerozerlan, y Goxara, también desglosados por centros y servicios residenciales, sanitarios y comunitarios:



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

promuevan su autonomía y dignidad".

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

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

sociedad guipuzcoana en general.

Y además, reconocer la labor de las personas

voluntarias y colaboradores, que ayudan en el propósito que perseguimos.

A continuación mostramos

las iniciativas puestas en marcha gracias a las aportaciones de los MatiaZaleak y el desglose de los ingresos:



Ingresos totales de MatiaZaleak:

**356.701€**

Donaciones

**56.701€**

Donación

extraordinaria

**300.000€**

{ Socios 9.330€  
 Empresas 15.027€  
 Donaciones puntuales 32.344€

Iniciativas que requieren de un presupuesto económico llevadas a cabo durante el 2023:

<b>Siguen abiertas a fin de 2023</b>	<b>Logradas o realizadas durante 2023</b>	<b>De continuidad</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La danza como medio de expresión</li> <li>• Memorias con historia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• #100fluencers</li> <li>• En triciclo, ¡cómo no!</li> <li>• Mi casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentros de altura</li> <li>• Tamborrada</li> </ul>

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

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

Este año 2023 también hemos generado un equipo operativo, más pequeño, y compuesto también de figuras que son representativas de los diferentes ámbitos.

## PERSONAS TRABAJADORAS

El conjunto de organizaciones formada por Fundación Jose Matia Calvo (en adelante Matia Fundazioa), Matia Enea S.L.U, Gerozerlan S.L.U., Matia Instituto, Matia Goxara S.L.U. y Zaintzitari Matia S.L.U. cuenta con un total de 1568 personas trabajadoras

siendo un 64,16% personas de Matia Fundazioa, un 15,18% de Gerozerlan, un 1,85% de Matia Instituto, un 3,18% Zaintzitari, un 15,37% de Goxara y un 0,26% de Matia Enea (102-7 a i).

Durante el año 2023 Matia Goxara se ha subrogado personal de diferentes empresas (Caser, Eulen...)

asumiendo la gestión del servicio de ayuda a domicilio en Tolosa, Pasaia y del Centro Día en Usurbil. Matia Fundazioa ha puesto en marcha 1 nuevo centro residencial Egurtzegi en Usurbil.

### PERFIL DEL EQUIPO A 31 DE DICIEMBRE DE 2023

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







































		TOTAL 2021	TOTAL 2022	MUJERES 2023	HOMBRES 2023	TOTAL 2023
Matia Fundazioa	Indefinido	525	665	651	121	772
	Temporal	212	246	196	38	234
Gerozerlan	Indefinido	247	165	147	17	164
	Temporal	87	65	63	11	74
Matia Instituto	Indefinido	17	25	25	2	27
	Temporal	5	3	2	-	2
Zaintzitari	Indefinido	-	40	39	5	44
	Temporal	-	5	4	2	6
Matia Goxara	Indefinido	35	73	185	9	194
	Temporal	35	39	44	3	47
Matia Enea	Indefinido			2	2	4
	Temporal			-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>1290</b>	<b>1326</b>	<b>1358</b>	<b>210</b>	<b>1568</b>

El incremento total de la plantilla a final de año ha supuesto un +18,25%  
Los contratos de jubilación

parcial (21 mujeres y 3 hombres en Matia Fundazioa; 1 mujer y 1 hombre en Gerozerlan; 2 mujeres en

Matia Goxara) se han sumado a los contratos temporales, aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior.

Total personas trabajadoras por nacionalidad:

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINZATARI	GOXARA	ENEA	TOTAL
 ALEMANIA	1	-	-	-	-	-	1
 APÁTRIDA	8	-	-	-	-	-	8
 ARGELIA	2	-	-	-	-	-	2
 ARGENTINA	2	3	-	-	-	-	5
 AUSTRALIA	1	-	-	-	-	-	1
 BOLIVIA	6	-	-	-	-	-	6
 BULGARIA	1	-	-	-	-	-	1
 BRASIL	2	1	-	-	1	-	4
 CHILE	1	1	-	-	-	-	2
 COLOMBIA	10	3	-	1	4	-	18
 COSTA RICA	1	-	-	-	-	-	1
 CUBA	6	1	-	-	-	-	7
 ECUADOR	4	1	-	-	1	-	6
 EE.UU	1	-	-	-	-	-	1
 EL SALVADOR	1	-	-	-	-	-	1
 ESPAÑA	840	186	28	45	217	4	1.320
 FILIPINAS	1	-	-	-	-	-	1
 FRANCIA	1	1	-	1	-	-	3
 GHANA	1	-	-	-	-	-	1
 HONDURAS	24	5	-	-	4	-	33
 ITALIA	3	1	-	-	-	-	4
 KIRGUIZISTAN	-	1	-	-	-	-	1
 MALI	1	-	-	-	-	-	1
 MARRUECOS	9	7	-	-	-	-	16
 MEXICO	-	1	-	-	-	-	1
 NICAGARUA	24	14	-	-	10	-	48
 NIGERIA	-	-	-	-	1	-	1
 PARAGUAY	1	-	-	-	-	-	1
 PERU	16	-	1	3	1	-	21
 POLONIA	1	2	-	-	-	-	3
 PORTUGAL	11	-	-	-	-	-	11
 R. DOMINICANA	5	1	-	-	-	-	6
 RUMANIA	6	2	-	-	1	-	9
 RUSIA	3	4	-	-	1	-	8
 SENEGAL	1	-	-	-	-	-	1
 UCRANIA	3	-	-	-	-	-	3
 URUGUAY	1	-	-	-	-	-	1
 VENEZUELA	7	3	-	-	-	-	10
<b>TOTAL</b>	<b>1.006</b>	<b>238</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>241</b>	<b>4</b>	<b>1.568</b>



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

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	
Matia Fundazioa	Indefinido	45	327	279	12	64	45	772
	Temporal	55	97	44	16	12	10	234
Gerozerlan	Indefinido	8	74	65	2	8	7	164
	Temporal	10	37	16	1	8	2	74
Matia Instituto	Indefinido	4	18	3	-	2	-	27
	Temporal	-	2	-	-	-	-	2
Zaintzari	Indefinido	2	23	14	-	1	4	44
	Temporal	2	2	-	-	2	-	6
Matia Goxara	Indefinido	10	68	107	1	2	6	194
	Temporal	3	18	23	-	2	1	47
Matia Enea	Indefinido	-	2	-	-	1	1	4
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>139</b>	<b>668</b>	<b>551</b>	<b>32</b>	<b>102</b>	<b>76</b>	<b>1568</b>

Obtenido de Informe EINF 31-12-2023 "Empresa"

Plantilla por género, Foro y rango de edad (405-1) a 31 diciembre de 2023

		TOTAL 2021	TOTAL 2022	Mujeres 2023			Hombres 2023			TOTAL 2023
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	8	8	-	2	2	-	1	-	5
	Foro Respons	17	21	1	16	6	-	3	2	28
	Resto personas	712	882	99	406	315	28	72	53	973
Gerozerlan	CEMI	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	3	2	-	-	1	-	-	-	1
	Resto personas	331	228	18	111	80	3	16	9	237
Matia Instituto	CEMI	1	3	-	3	-	-	-	-	3
	Foro Respons	2	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	19	25	4	17	3	-	2	-	26
Zaintzari	CEMI	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	1	1	-	-	-	-	-	1	1
	Resto personas	93	44	4	25	14	-	3	3	49
Matia Goxara	CEMI	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	1	1	4	4	4	-	-	-	12
	Resto personas	102	111	9	82	126	1	4	7	229
Matia Enea	CEMI	0	-	-	1	-	-	1	-	2
	Foro Respons	1	1	-	-	-	-	-	1	1
	Resto personas	102	111	-	1	-	-	-	-	1

Total personas trabajadoras por tipo de jornada y género:

		TOTAL 2021	TOTAL 2022	MUJERE S 2023	HOMBRE S 2023	TOTAL 2023
Matia Fundazioa	Completa	418	526	446	93	539
	Parcial	319	385	401	66	467
Gerozerlan	Completa	168	93	84	14	98
	Parcial	166	137	126	14	140
Matia Instituto	Completa	17	24	23	2	25
	Parcial	5	4	4	-	4
	Completa	47	37	40	4	44
Zaintzari	Parcial	47	8	3	3	6
Matia Goxara	Completa	10	34	46	-	46
	Parcial	93	78	183	12	195
Matia Enea	Completa			1	1	2
	Parcial			1	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>1290</b>	<b>1326</b>	<b>1358</b>	<b>210</b>	<b>1568</b>

Obtenido de Informe EINF 31-12-2023 "Empresa"

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

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	
Matia Fundazioa	Completa	34	227	185	9	47	37	539
	Parcial	66	197	138	19	29	18	467
Gerozerlan	Completa	2	47	35	2	8	4	98
	Parcial	16	64	46	1	8	5	140
Matia Instituto	Completa	3	17	3		2		25
	Parcial	1	3	-				4
Zaintzari	Completa	4	22	14			4	44
	Parcial		3			3		6
Matia Goxara	Completa	2	17	27	-	-	-	46
	Parcial	11	69	103	1	4	7	195
Matia Enea	Completa		1				1	2
	Parcial		1			1		2
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>668</b>	<b>551</b>	<b>32</b>	<b>102</b>	<b>76</b>	<b>1568</b>

**PERFIL DEL EQUIPO PROMEDIO ANUAL**

Promedio anual todas las personas trabajadoras

		TOTAL	TOTAL	Mujeres 2023			Hombres 2023		TOTAL 2023
		2021	2022	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	7,7	7,7	-	1,27	1,92	-	-	3,66
	Foro	16,75	16,93	0,08	14,02	6	-	2	25,02
	Respons								
	Resto personas	571,04	779,55	74,94	329,87	266,72	17,75	47,52	799,47
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	3	2	-	0,92	1	-	-	1,92
	Respons								
	Resto personas	271,06	176,28	16,8	81,06	64,85	1,78	8,96	184,95
Matia Instituto	CEMI	1	3	-	2,22	-	-	-	2,22
	Foro	2	-	-	-	-	-	-	-
	Respons								
	Resto personas	14,38	20,45	4,13	16,71	3,24	-	-	26,08
Zaintzari	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	1	1	-	-	-	-	1	1
	Respons								
	Resto personas	75,67	38,32	4,03	20,02	14	-	3	43,41
Matia Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	1	1	1,35	12,12	1,09	-	-	14,56
	Respons								
	Resto personas	80,61	80,74	6,68	67,31	80,08	0,47	2,84	160,09
Matia Enea	CEMI	0,3	0,3	-	0,28	-	-	-	0,81
	Foro	-	-	-	-	-	-	0,83	0,83
	Respons								
	Resto personas	-	-	-	0,68	-	-	-	0,68
<b>TOTAL</b>		1045,21	1126,97	108,01	546,48	438,9	20	66,15	1.264,70

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2023 para EINF

**EMPLEO EXTERNO  
(SUBCONTRATAS  
OPERANDO EN LAS  
INSTALACIONES)**

Se dispone de los siguientes servicios subcontratados: servicios Sanitarios, tales como Logopedia, Podología, Psiquiatra, servicios de limpieza, subcontratados y

otros servicios, como los servicios de guarda de noche.

En total se encuentran prestando sus servicios de manera subcontratada 61 personas, de las cuales, el 55,74% de las personas son mujeres y el 44,26% son hombres.

La disminución de las personas con respecto al 2022 se debe a que a lo largo de 2023 se han ido realizando contrataciones directas en el servicio de limpieza en todos los centros salvo en 2. Por lo que, de manera gradual el servicio de limpieza de los centros de Matia Fundazioa será propio.

	TOTAL 2021	TOTAL 2022	Mujeres 2023	Hombres 2023	TOTAL 2023
<b>Matia Fundazioa + Gerozerlan</b>	<b>208</b>	<b>125</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>61</b>

## ESTABILIDAD DE CONTRATOS Y ROTACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS

Matia apuesta por una estabilidad en los contratos, donde la mayoría de ellos son

de carácter indefinido. La contratación temporal responde a necesidades concretas (interinidades y en menor medida contratos de acumulaciones de tareas). Hoy en día, se están trabajando en fórmulas para poder reducir la

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

		TOTAL	TOTAL	Mujeres			Hombres			TOTAL
		2021	2022	2023			2023			2023
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	0,7	0,7		0,56			0,47		1,03
	Foro	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	186,61	280,62	43,13	144,47	95,75	9,8	19,76	12,5	325,41
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	115,52	94,5	15	40,45	31,5	0,3	5,58	4,11	96,94
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	2,48	2,35	1,14	1,92	0,24	-	-	-	3,3
Zaintzari	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	29,35	4,01	-	1,15	-	-	2,36	-	3,51
Matia Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	0,64	0,81	0,81	-	-	-	2,26
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	81,61	64,74	5,52	59,57	64,09	0,47	2,71	2,84	135,2
Matia Enea	CEMI	0,3	0,3	-	0,28	-	-	0,53	-	0,81
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>416,27</b>	<b>447,42</b>	<b>65,43</b>	<b>249,21</b>	<b>192,39</b>	<b>10,57</b>	<b>31,41</b>	<b>19,45</b>	<b>568,46</b>	

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2023 para EINF

Se aprecia un incremento de los Contratos indefinidos respecto a años anteriores en las organizaciones que componen Matia del +14,8%. Principalmente, concentrado

en Matia Goxara por las subrogaciones de varios servicios del ámbito domiciliario (2 SADs y 1 Cdia) que ha supuesto para esa entidad un incremento del

+249%. Otro incremento significativo por la apertura del centro Egurtzegi del ámbito residencial en Usurbil, en la entidad Matia Fundazioa que ha supuesto un +7,62%.

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

		TOTAL	TOTAL	Mujeres 2023			Hombres 2023			TOTAL
		2021	2022	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	2023
		Global	Global							Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	0,69	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	125,96	167,69	40,45	65,39	22,68	11,79	9,23	5,12	154,66
Gerozerlan	CEMI	-	-							-
	Foro	-	-							-
	Respons	-	-							-
	Resto personas	55,12	39,83	10,84	20,87	6,4	0,71	3,57	1,55	43,94
Matia Instituto	CEMI	1	1	-	0,22	-				0,22
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	2,33	1,04	0,64	1,31	0,24	-	-	-	2,19
Zaintzitari	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	13,87	2,18	2,65	0,8	-	-	1,06	-	4,51
Matia Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	0,05	0,04	-	-	-	-	0,09
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	40,61	28,31	2,26	21,35	17,48	-	0,27	0,01	41,37
Matia Enea	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>										
		239,89	240,7	56,89	109,98	46,8	12,5	14,13	6,68	246,98

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2023 para EINF

Los contratos de jubilación parcial (21 mujeres y 3 hombres en Matia Fundazioa; 1 mujer y 1 hombre en Gerozerlan; 2 mujeres en Matia Goxara) se han sumado a los contratos temporales, aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior. Aunque la Plantilla Promedio total se ha incrementado en un 12,22%, la mayoría se ha realizado con contratos indefinidos, y los temporales

se han incrementado respecto al 2022 en un 2,60%.

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

- Se sigue mejorando procedimiento de acogida. Además de una acogida cercana y atrayente, se realiza un seguimiento a la persona de nueva incorporación para saber cuáles son sus sensaciones y problemas

en su incorporación, de manera que podamos corregir y prevenir malas experiencias.

- Se ha puesto en marcha un nuevo sistema de Matia Eskola donde se pone a disposición diferentes trayectorias formativas, incluido un proceso previo a la incorporación definitiva.
- Damos la posibilidad de un método de cobro más

adecuado a cada persona, adaptándonos a la situación personal de cada una de ellas.

- En los puestos con mayor dificultad de reclutamiento, ofrecemos vacantes a jornada completa, para facilitar el reclutamiento con más personas interesadas.
- En esta línea, también priorizamos la contratación indefinida como se puede apreciar en las tablas anteriores.
- Ofrecemos alojamiento gratuito durante 3 meses al colectivo de enfermería de fuera de Gipuzkoa.
- Damos apoyo en la gestión de la documentación a las personas trabajadores que procedan del extranjero.

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

		TOTAL	TOTAL	Mujeres 2023			Hombres 2023			TOTAL
		2021	2022	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	2023
		Global	Global							Global
Matia Fundazioa	CEMI	7	7	-	0,71	1,92	-	-	-	2,63
	Foro	16,75	16,43	0,08	14,02	6		2,92	2	25,02
	Respons									
	Resto personas	384,43	498,93	31,81	185,39	170,98	7,95	42,91	35,02	474,06
Gerozerlan	CEMI	-	-							-
	Foro	3	2	-	0,92	1	-	-	-	1,92
	Respons									
	Resto personas	155,54	81,77	1,8	40,62	33,35	1,48	5,91	4,85	88,01
Matia Instituto	CEMI	1	3	-	2,22	-	-	-	-	2,22
	Foro	2	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons									
	Resto personas	11,9	18,1	3	14,78	3	-	2	-	22,78
Zaintzari	CEMI	-	-							-
	Foro	1	1	-	-	-	-	-	1	1
	Respons									
	Resto personas	46,32	34,3	4,03	18,87	14	-	-	3	39,9
Matia Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	1	1	0,71	11,32	0,28	-	-	-	12,31
	Respons									
	Resto personas	12	16	1,16	7,72	16	-	-	-	24,88
Matia Enea	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	0,83	0,83
	Respons									
	Resto personas	-	-	-	0,68	-	-	-	-	0,68
<b>TOTAL</b>		641,94	679,53	42,59	297,25	246,53	9,43	53,74	46,7	696,24

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2023 para EINF

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

		TOTAL	TOTAL	Mujeres			Hombres			TOTAL
		2021	2022	2023			2023			2023
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	0,7	0,7		0,56			0,47		1,03
	Foro	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-
	Respons									
	Resto personas	186,61	280,62	43,13	144,47	95,75	9,8	19,76	12,5	325,41
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons									
	Resto personas	115,52	94,5	15	40,45	31,5	0,3	5,58	4,11	96,94
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons									
	Resto personas	2,48	2,35	1,14	1,92	0,24	-	-	-	3,3
Zaintzari	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons									
	Resto personas	29,35	4,01	-	1,15	-	-	2,36	-	3,51
Matia Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	0,64	0,81	0,81	-	-	-	2,26
	Respons									
	Resto personas	81,61	64,74	5,52	59,57	64,09	0,47	2,71	2,84	135,2
Matia Enea	CEMI	0,3	0,3	-	0,28	-	-	0,53	-	0,81
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons									
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>416,27</b>	<b>447,42</b>	<b>65,43</b>	<b>249,21</b>	<b>192,39</b>	<b>10,57</b>	<b>31,41</b>	<b>19,45</b>	<b>568,46</b>	

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2023 para EINF

La organización apuesta por el empleo estable con una jornada completa.

En 2023, un 55,05% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo, mientras que el 44,95% restante tiene un contrato a tiempo parcial.

Se aprecia que la parcialidad se ha incrementado en el año 2023 por 2 razones:

- Crecimiento en el ámbito domiciliario, donde los servicios a prestar se

concentran en las mismas franjas horarias, lo que hace muy difícil poder ofrecer contratos a Tiempo Completo. Concretamente, en la entidad Matia Goxara que es la que atiende el ámbito domiciliario, suponen un 78,7% del total de su plantilla media. En cambio, si analizamos la organización Matia Fundazioa, la entidad con más personas,

frente al pasado año que supuso un 35%.

- También hay que indicar que los datos que registramos de parcialidad se informa con la parcialidad del contrato laboral que tienen las personas trabajadoras. No obstante, adquirimos un compromiso de que los contratos a Tiempo Parcial tienen prioridad para

eliminar temporalmente su parcialidad cuando existan necesidades coyunturales del resto de la plantilla a la que pertenecen (ITs, excedencias, reducciones ...)

En la práctica y en aras a dar jornadas de Tiempo Completo,

muchos de los contratos con parcialidad, tienen varios meses al año sin parcialidad. Pero en los cuadros no se puede reflejar esta realidad al ser coyuntural y variable.

Una persona Indefinida contratada a Tiempo parcial,

aunque temporalmente pueda estar mejorada hasta el 100% de jornada, sigue registrando su tipo de contrato a Tiempo Parcial. Como consecuencia lógica todas estas jornadas mejoradas han computado como Contratos a Tiempo Parcial.

## NUEVAS CONTRATACIONES, BAJAS VOLUNTARIAS Y DESPIDOS

Nuevas contrataciones y bajas voluntarias (401-1)

Nuevas altas		TOTAL 2021	TOTAL 2022	Mujeres 2023			Hombres 2023			TOTAL 2023
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	1	1	-	-	-	2
	Foro	-	3	-	1	-	-	1	-	2
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	159	354	60	101	53	27	22	7	270
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	104	135	13	36	20	4	11	2	86
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	5	8	2	1	-	-	-	-	3
Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	3	1	-	-	-	4
	Resto persona	50	91	15	57	46	1	5	5	129
Zaintzitari	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto persona	-	-	6	6	-	-	-	-	12
Matia Enea	CEMI	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Resto persona	-	-	-	1	-	-	-	-	1
TOTAL	-	318	591	96	208	121	32	39	15	511



Bajas Voluntarias		TOTAL 2021	TOTAL 2022	Mujeres 2023			Hombres 2023			TOTAL 2023
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	32	53	16	25	10	2	5	1	59
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	29	38	10	10	2	-	2	-	24
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	8	1	5	13	8	-	-	-	26
Zaintzitari	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	1	-	1	-	-	-	-	1
Matia Enea	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto persona	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	62	94	31	49	20	2	7	1	110	

Durante el año 2022, se produjeron 591 incorporaciones y 94 bajas voluntarias en todas las organizaciones.

Despidos		TOTAL 2021	TOTAL 2022	Mujeres 2023			Hombres 2023			TOTAL 2023
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	2	1	-	3	-	-	2	-	5
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	1	4	-	1	-	-	-	-	1
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	2	1	-	-	-	-	-	-	-
Zaintzitari	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Matia Enea	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto persona	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	5	6	0	4	1	0	2	0	7	

### ROTACIÓN DE PLANTILLA

En Matia es indispensable la estabilidad de las personas

que trabajan en nuestra organización. Analizaremos ahora el índice de rotación del año 2023 de todas las

organizaciones entendiendo la rotación de plantilla de la siguiente manera:

$$\text{Rotación} = (\text{N}^\circ \text{ altas} - \text{N}^\circ \text{ bajas}) / (\text{N}^\circ \text{ personas a 01-01-2023} + \text{N}^\circ \text{ personas a 31-12-2023}) / 2$$

- Rotación **Matia Fundazioa**:  $(274-59)/(893+1006)/2 = 22,6\%$
- Rotación **Gerozerlan**:  $(86-24)/(212+238)/2 = 27,6\%$
- Rotación **Matia Instituto**:  $(3-0)/(28+29)/2 = 10,5\%$
- Rotación **Zaintzitari**:  $(12-1)/(43+50)/2 = 23,7\%$
- Rotación **Goxara**:  $(133-26)/(112+241)/2 = 60,6\%$
- Rotación **Matia Enea**:  $(3-0)/(1+4)/2 = 120,0\%$

TENDENCIA	2021	2022	2023
Matia Fundazioa	6,82%	17,70%	22,60%
Gerozerlan	3,40%	-3%	27,60%
Matia Instituto	20%	17,80%	10,50%
Zaintzitari	-	-8,80%	23,70%
Matia Goxara	22,89%	73%	60,60%
Matia Enea	0%	0%	120%*

Podemos observar que el índice de rotación en las diferentes organizaciones ha variado con respecto a otros años.

El dato de la rotación en Matia Fundazioa ha incrementado por varias razones: Una parte se justifica por la apertura del centro Egurtzegi y, por otra parte, el equipo de limpieza de muchos de los centros ha pasado a ser con contratación propia por lo que incrementa el número de altas en la Fundación.

La rotación en Gerozerlan también se ha visto incrementada por el equipo de limpieza que en 2023 se ha incorporado en sus 2 centros. La rotación en Instituto ha sido menor que el año anterior, por haberse estabilizado bastante su equipo en el año 2022.

En Zaintzitari ha habido 12 nuevas contrataciones, de las cuales 4 corresponden a una nueva figura, la de Trabajadora Social que participa en el servicio de valoración de la discapacidad, por nueva exigencia del modelo.

En el caso de Goxara, la rotación queda totalmente

desvirtuada al incorporar servicios en su organización con un número de personas mayor a la inicial.

Matia Enea\* No es una rotación real, dado que las incorporaciones no han sido de personal nuevo, si no que han pasado de estar sólo en Matia Fundazioa a Matia Enea, total o parcialmente.

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

Todas las personas trabajadoras de Matia Fundazioa se rigen por un convenio colectivo salvo la dirección general, que tiene un contrato de alta dirección. En cuanto a las personas que pertenecen al patronato, realizan su actividad de manera voluntaria y altruista.

Todas las personas que trabajadoras tienen una categoría clasificada en los convenios colectivos vigentes (Matia Fundazioa 2023, Gerozerlan y Petra Lekuona: convenio sectorial de eficacia limitada 2022-2024, Goxara: (cada servicio tiene sus condiciones laborales

reguladas por el Convenio de Aplicación en cada municipio) y por lo tanto, quedan cubiertos por dichos convenios. La retribución bruta queda marcada en los convenios. Los puestos de responsabilidad tienen, además del salario bruto marcado para su categoría, un plus responsabilidad que se acuerda entre persona trabajadora y dirección y se refleja así en un documento.

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

de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo) será de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades". En el ámbito domiciliario está sujeto a los diferentes convenios aplicables por municipio.

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

Todos los trabajadores nos regimos por un convenio colectivo salvo Gerardo que tiene un contrato de Alta Dirección.

## BRECHA SALARIAL (405-2)

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

Por exigencias legales, debemos realizar el cálculo del análisis retributivo diferenciando puestos de trabajo y tipos de conceptos salariales.

Los datos que se muestran en las tablas es la totalidad del salario, complemento salarial y complemento extrasalarial de

cada uno de los puestos de la organización, segregado por género, de manera que pueda analizarse tanto las medias como las medianas de cada uno de ellos.

El dato que se muestra es el salario bruto medio anual por persona. La fórmula de cálculo utilizada es la recomendada por la OCDE: (media salarial en las mujeres-media salarial en los hombres) /media salarial en los hombres. Para calcular las cifras de las siguientes tablas, no se han tenido en cuenta en Fundación Matia ni en Gerozerlan, por considerar que no hay base estadística mínima, los grupos menores o iguales a 3 individuos. Y a la persona que es director general de la organización, se le excluye del cálculo ya que tiene suscrito



un Contrato Especial de Alta Dirección, cuyas condiciones vienen establecidas a través del Patronato de la Fundación

y por lo tanto, no comparable con el resto de personas de la organización.

## ABSENTISMO

A continuación, se presentan los datos de ausencia:

AÑO	2022	2023
MATIA FUNDAZIOA	159.977 horas	177.566 horas
GEROZERLAN	61.563 horas	51.774 horas
ZAINZATARI	1.540 horas (3 meses)	7.189 horas

### REGISTRO SALARIAL: MATIA FUNDAZIOA

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

CATEGORIA/PUESTO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
<b>TOTALES</b>	1028		198	
Aux.Administrativo/a	19	1	0	0
Auxiliar Asistencial	510	0,8763	72	0,1237
Auxiliar de Clinica	17	1	0	0
Auxiliar Sanitario	0	0	8	1
Ayudante de Cocina	16	0,6667	8	0,3333
Ayudante Mantenimiento	0	0	1	1
Cocinera/o	4	0,5	4	0,5
Coordinadora Enfermeria	1	1	0	0
D.U.E	103	0,8803	14	0,1197
Director Medico	1	1	0	0
Dtor de recursos humanos	1	1	0	0
Encargada Servicios	3	0,6	2	0,4
Farmacéutica/o	3	0,75	1	0,25
Fisioterapeuta	67	0,7882	18	0,2118
Integradora/o Social	3	1	0	0
Jefe/a Alimentacion	0	0	1	1
Jefe/a obras y manteni	0	0	1	1
Jefe/a Seccion	3	1	0	0
Lavanderas-Planchadoras	11	0,9167	1	0,0833
Lavavajillas	4	0,8	1	0,2
Limpieza	95	0,8482	17	0,1518
Medico	21	0,8077	5	0,1923
Medico adjunto	0	0	1	1
Medico especialista	2	1	0	0
Monitor/a	24	0,8889	3	0,1111
Oficial 1. Mantenimiento	0	0	13	1
Oficial Administrativo	11	0,9167	1	0,0833
Oficial de Ttransporte	0	0	7	1
Psicologa/o	13	0,6842	6	0,3158
Responsable de Cocina	1	1	0	0
Supervisor/a	2	1	0	0
Tecnico administrativo	1	1	0	0
Tecnico calidad	2	1	0	0
Tecnico especialista	3	1	0	0
Tecnico medio	17	0,85	3	0,15
Tecnico r.r.h.h.	2	1	0	0
Tecnico superior	10	0,6667	5	0,3333
Terapeuta ocupacional	8	1	0	0
Trabajador/a Social	21	1	0	0
CEMI	3	1	0	0
<b>RESPONSABLE</b>	23	0,8214	5	0,1786
EIR	3	1	0	0

## REGISTRO SALARIAL: MATIA FUNDAZIOA

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

	SALARIO					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES	24784,4	25862,71	-0,04	21873,12	21873,16	0
Aux.Administrativo/a	21873,16	0	0	21873,12	0	0
Auxiliar Asistencial	22197,27	23116,83	-0,0398	21873,12	21873,12	0
Auxiliar de Clínica	21873,12	0	0	21873,12	0	0
Auxiliar Sanitario	0	23595,17	0	0	21873,12	0
Ayudante de Cocina	21873,12	21873,12	0	21873,12	21873,12	0
Ayudante Mantenimiento	0	*****€	0	0	*****€	0
Cocinera/o	26773,46	26773,44	0	26773,45	26773,44	0
Coordinadora Enfermería	*****€	0	0	*****€	0	0
D.U.E	29721,87	29721,82	0	29721,84	29721,84	0
Director Medico	*****€	0	0	*****€	0	0
Dtor de recursos humanos	*****€	0	0	*****€	0	0
Encargada Servicios	26773,44	26773,41	0	26773,44	26773,41	0
Farmacéutica/o	37419,6	37419,6	0	37419,6	37419,6	0
Fisioterapeuta	29721,89	29721,84	0	29721,84	29721,84	0
Integradora/o Social	*****€	0	0	*****€	0	0
Jefe/a Alimentacion	0	*****€	0	0	*****€	0
Jefe/a obras y manteni	0	*****€	0	0	*****€	0
Jefe/a Seccion	*****€	0	0	*****€	0	0
Lavanderas-Planchadoras	18785,39	18785,4	0	18785,4	18785,4	0
Lavavajillas	18785,4	18785,4	0	18785,4	18785,4	0
Limpieza	18817,91	18785,42	0,0017	18785,4	18785,4	0
Medico	37419,6	37419,6	0	37419,6	37419,6	0
Medico adjunto	0	*****€	0	0	*****€	0
Medico especialista	*****€	0	0	*****€	0	0
Monitor/a	26773,44	26773,45	0	26773,45	26773,45	0
Oficial 1. Mantenimiento	0	26773,43	0	0	26773,44	0
Oficial Administrativo	26773,44	26773,37	0	26773,44	26773,37	0
Oficial de Ttransporte	0	21873,12	0	0	21873,12	0
Psicologa/o	37419,56	37419,61	0	37419,6	37419,6	0
Responsable de Cocina	*****€	0	0	*****€	0	0
Supervisor/a	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico administrativo	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico calidad	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico especialista	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico medio	29721,83	29721,84	0	29721,84	29721,84	0
Tecnico r.r.h.h.	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico superior	37419,59	37419,6	0	37419,6	37419,6	0
Terapeuta ocupacional	29721,86	0	0	29721,85	0	0
Trabajador/a Social	29721,83	0	0	29721,84	0	0
CEMI	34853,68	0	0	37419,6	0	0
RESPONSABLE	32605,82	34340,5	-0,0505	29721,84	37419,6	-0,2057
EIR	*****€	0	0	*****€	0	0

## REGISTRO SALARIAL: MATIA FUNDAZIOA

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

	Complemento salarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	4644,81	4720,41	-0,02	3697,21	3759,33	-0,02
Aux.Administrativo/a	2613,98	0	0	3092,46	0	0
Auxiliar Asistencial	4192,46	4405,14	-0,0483	3902	3984,9	-0,0208
Auxiliar de Clinica	7562,54	0	0	6855,84	0	0
Auxiliar Sanitario	0	6932,01	0	0	6239,69	0
Ayudante de Cocina	3679,33	2410,15	0,5266	3597,29	3216,08	0,1185
Ayudante Mantenimiento	0	0	0	0	0	0
Cocinera/o	2785,72	4543,65	-0,3869	4963,51	3944,55	0,2583
Coordinadora Enfermeria	*****€	0	0	*****€	0	0
D.U.E	4524,4	2724,95	0,6604	4955,16	2862,54	0,731
Director Medico	*****€	0	0	*****€	0	0
Dtor de recursos humanos	*****€	0	0	*****€	0	0
Encargada Servicios	7480,22	4680,8	0,5981	7204,92	4680,8	0,5392
Farmacéutica/o	7650,6	10194,23	-0,2495	8679,72	10194,23	-0,1486
Fisioterapeuta	1804,97	556,57	2,243	2019,39	1514,45	0,3334
Integradora/o Social	*****€	0	0	*****€	0	0
Jefe/a Alimentacion	0	*****€	0	0	*****€	0
Jefe/a obras y manteni	0	*****€	0	0	*****€	0
Jefe/a Seccion	*****€	0	0	*****€	0	0
Lavanderas-Planchadoras	4728,96	3216,14	0,4704	4134,7	3216,14	0,2856
Lavavajillas	2445,56	2216,14	0,1035	2758,67	2216,14	0,2448
Limpieza	2711,97	2377,6	0,1406	3216,08	3216,08	0
Medico	19077,54	24297,68	-0,2148	21350,3	25694,77	-0,1691
Medico adjunto	0	*****€	0	0	*****€	0
Medico especialista	*****€	0	0	*****€	0	0
Monitor/a	753,74	0	0	1108,16	0	0
Oficial 1. Mantenimiento	0	3385,38	0	0	3139,63	0
Oficial Administrativo	4959,67	0	0	5205,09	0	0
Oficial de Ttransporte	0	2020,95	0	0	2590,22	0
Psicologa/o	1732	1009,4	0,7159	2019,28	1470,8	0,3729
Responsable de Cocina	*****€	0	0	*****€	0	0
Supervisor/a	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico administrativo	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico calidad	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico especialista	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico medio	1064,04	3690,03	-0,7116	1640,16	5535,05	-0,7037
Tecnico r.r.h.h.	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico superior	7975,68	4255,97	0,874	3028,92	2019,36	0,4999
Terapeuta ocupacional	1275,96	0	0	2277,49	0	0
Trabajador/a Social	1467,91	0	0	4543,44	0	0
CEMI	46779,22	0	0	33822,47	0	0
RESPONSABLE	15203,34	19922,73	-0,2369	15196,98	18856,8	-0,1941
EIR	*****€	0	0	*****€	0	0

## REGISTRO SALARIAL: MATIA FUNDAZIOA

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

	Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 8,26	€ -	0,00%	€ 911,38	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 10,54	€ -	0,00%	€ 911,38	€ -	0,00%
Auxiliar de Clinica	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Sanitario	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Ayudante de Cocina	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Ayudante Mantenimiento	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Cocinera/o	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Coordinadora Enfermeria	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Director Medico	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Dtor de recursos humanos	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Encargada Servicios	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Farmacutica/o	€ 1.039,43	€ -	0,00%	€ 3.118,28	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Integradora/o Social	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Jefe/a Alimentacion	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Jefe/a obras y manteni	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Jefe/a Seccion	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavavajillas	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Limpieza	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Medico	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Medico adjunto	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Medico especialista	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Monitor/a	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial 1. Mantenimiento	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial de Ttransporte	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Responsable de Cocina	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Supervisor/a	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico administrativo	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico calidad	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico especialista	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico r.r.h.h.	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
CEMI	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
EIR	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%



## REGISTRO SALARIAL: MATIA FUNDAZIOA

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	29437,47	30583,13	-0,04	27278,39	28628,9	-0,05
Aux.Administrativo/a	33241,46	0	0	24136,25	0	0
Auxiliar Asistencial	34185,99	37712,13	-0,0935	25716,35	26549,98	-0,0314
Auxiliar de Clinica	30722,31	0	0	28728,96	0	0
Auxiliar Sanitario	0	29500,04	0	0	29074,02	0
Ayudante de Cocina	32119,24	35282,62	-0,0897	25434,45	24140,81	0,0536
Ayudante Mantenimiento	0	*****€	0	0	*****€	0
Cocinera/o	31484,88	32542,87	-0,0325	29507,65	30717,99	-0,0394
Coordinadora Enfermeria	*****€	0	0	*****€	0	0
D.U.E	38719,19	40052,5	-0,0333	33844,04	31774,26	0,0651
Director Medico	*****€	0	0	*****€	0	0
Dtor de recursos humanos	*****€	0	0	*****€	0	0
Encargada Servicios	34253,66	30841,68	0,1106	33978,36	31454,21	0,0802
Farmaceutica/o	46109,63	47613,83	-0,0316	46099,32	47613,83	-0,0318
Fisioterapeuta	36873,95	40740,6	-0,0949	31741,12	29721,84	0,0679
Integradora/o Social	*****€	0	0	*****€	0	0
Jefe/a Alimentacion	0	*****€	0	0	*****€	0
Jefe/a obras y manteni	0	*****€	0	0	*****€	0
Jefe/a Seccion	*****€	0	0	*****€	0	0
Lavanderas-Planchadoras	29815,85	25963,32	0,1484	22920,1	22001,54	0,0417
Lavavajillas	21230,96	27640,61	-0,2319	21544,07	21001,54	0,0258
Limpieza	26434,11	27093,57	-0,0243	21899,13	22001,48	-0,0047
Medico	58275,08	69201,14	-0,1579	58624,71	63114,38	-0,0711
Medico adjunto	0	*****€	0	0	*****€	0
Medico especialista	*****€	0	0	*****€	0	0
Monitor/a	34336,49	33205,27	0,0341	27025,82	26773,45	0,0094
Oficial 1. Mantenimiento	0	30158,81	0	0	27783,12	0
Oficial Administrativo	31733,1	26773,37	0,1852	30559,62	26773,37	0,1414
Oficial de Ttransporte	0	31752,46	0	0	23481,16	0
Psicologo/a	42029,99	37909,3	0,1087	38429,27	38407,67	0,0006
Responsable de Cocina	*****€	0	0	*****€	0	0
Supervisor/a	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico administrativo	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico calidad	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico especialista	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico medio	32534,22	33411,87	-0,0263	30731,51	34951,89	-0,1207
Tecnico r.r.h.h.	*****€	0	0	*****€	0	0
Tecnico superior	49137,22	41675,57	0,179	40196,16	38429,28	0,046
Terapeuta ocupacional	30997,83	0	0	30352,85	0	0
Trabajador/a Social	37321,21	0	0	29721,84	0	0
CEMI	81632,9	0	0	67919,76	0	0
RESPONSABLE	47816,47	54263,23	-0,1188	51424,92	56276,4	-0,0862
EIR	*****€	0	0	*****€	0	0

Las diferencias por género, en el apartado de salario, que se observan en Matia Fundazioa durante el 2023 han quedado en un 4%, frente al 16% que resultó en 2022.

El año pasado fue el primer año que se elaboró el Registro Retributivo y para este año, se han diferenciado de manera más detallada las diferentes categorías para poder analizar mejor, dado que las funciones y responsabilidades varían de una categoría a otra.

Parte de esta minoración, se explica porque en 2022, la categoría de jefe Alimentación estaba incluida en Cocinera/o, y era un hombre.

También se han reducido a 0% las diferencias en la categoría CEMI.

En el apartado de complemento salarial, analizaremos algunas categorías con diferencia entre géneros:

- **Ayudante de cocina:** se trata sobre todo por la antigüedad, históricamente, solo eran mujeres, los hombres que trabajan ahora como ayudantes de cocina tienen una antigüedad muy inferior.

- **Cocinera/o:** hay diferencias porque la responsabilidad de las cocinas recae en 3 personas, con el consiguiente plus económico, de las cuales 2 son hombres.

- **Enfermería,** encargada de servicios, ayudantes de cocina, fisioterapeutas, psicólogos, técnicos superiores, limpieza, lavanderas y lavavajillas: sigue habiendo diferencias de las mujeres sobre los hombres, porque en los orígenes en nuestro sector, prácticamente no había hombres y eso hace que las personas de estas categorías acumulan mucha antigüedad y algún plus de responsabilidad en las mujeres. Cada año las diferencias de hombres y mujeres va descendiendo poco a poco. Apreciable en Fisios, Ayudantes Cocina, Lavavajillas.

- **Farmacéuticas/os:** Al haber un solo hombre, desvirtúa el promedio de las mujeres, bajando por lo tanto el % de estas últimas.
- **CEMI:** en 2023 solo hay mujeres, a excepción de 1

hombre, el director general. Antes hemos explicado que no lo tenemos en cuenta por tener contrato de alta dirección.

- **RESPONSABLES,** este año hemos unificado aquí a las Direcciones de centro y a los responsables de Proceso. Hay diferencias entre hombres y mujeres, por dos motivos: uno porque las remuneraciones son la suma del salario y complemento salarial y se concentran 11 mujeres frente a 1 hombre con menos de 50.000 €, y otra por existir mucha diversidad de funciones y responsabilidades en este mismo grupo. La media de la desviación de hombres sobre mujeres es del 14,37%.

Como complemento extrasalarial, se incluye un concepto salarial de premio por llevar 25 años en la organización, tal como se recoge en el Convenio Matia.

## REGISTRO SALARIAL: MATIA INSTITUTO

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

En Matia Instituto no se perciben diferencias importantes a resaltar en ninguna de las categorías si tenemos en cuenta el total del salario anual.

CATEGORIA/PUESTO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES		
TOTALES	26		2			
Aux.Administrativo/a	3	1	0	0		
Investigador/a Junior	2	1	0	0		
Oficial Administrativo	1	1	0	0		
Psicologa/o	1	1	0	0		
Tec. sup. investigador/a	1	1	0	0		
Tecnico especialista	1	1	0	0		
Tecnico medio	1	1	0	0		
Tecnico superior	15	0,8824	2	0,1176		
Trabajador/a Social	1	1	0	0		
CEMI	3	1	0	0		

	Salario					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES	38236,27	37419,6	0,02	37419,6	37419,6	0
Aux.Administrativo/a	21873,13	0	0	21873,12	0	0
Investigador/a Junior	37419,6	0	0	37419,6	0	0
Oficial Administrativo	26773,44	0	0	26773,44	0	0
Psicologa/o	37419,6	0	0	37419,6	0	0
Tec. sup. investigador/a	37419,6	0	0	37419,6	0	0
Tecnico especialista	26773,44	0	0	26773,44	0	0
Tecnico medio	29721,84	0	0	29721,84	0	0
Tecnico superior	37419,58	37419,6	0	37419,6	37419,6	0
Trabajador/a Social	29721,84	0	0	29721,84	0	0
CEMI	34853,68	0	0	37419,6	0	0

	Complemento salarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	4795,19	4470,96	0,07	2524,2	8941,91	-0,72
Aux.Administrativo/a	168,28	0	0	504,84	0	0
Investigador/a Junior	5661,84	0	0	5661,84	0	0
Oficial Administrativo	1009,68	0	0	1009,68	0	0
Psicologa/o	504,84	0	0	504,84	0	0
Tec. sup. investigador/a	0	0	0	0	0	0
Tecnico especialista	0	0	0	0	0	0
Tecnico medio	0	0	0	0	0	0
Tecnico superior	2436,07	4470,96	-0,4551	2524,19	8941,91	-0,7177
Trabajador/a Social	504,84	0	0	504,84	0	0
CEMI	24762,04	0	0	16529,64	0	0

	Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	0	0	0	0	0	0
Aux.Administrativo/a	0	0	0	0	0	0
Investigador/a Junior	0	0	0	0	0	0
Oficial Administrativo	0	0	0	0	0	0
Psicologa/o	0	0	0	0	0	0
Tec. sup. investigador/a	0	0	0	0	0	0
Tecnico especialista	0	0	0	0	0	0
Tecnico medio	0	0	0	0	0	0
Tecnico superior	0	0	0	0	0	0
Trabajador/a Social	0	0	0	0	0	0
CEMI	0	0	0	0	0	0

	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	43031,47	41890,56	0,03	37419,6	41890,56	-0,11
Aux.Administrativo/a	22041,41	0	0	21873,16	0	0
Investigador/a Junior	43081,44	0	0	43081,44	0	0
Oficial Administrativo	27783,12	0	0	27783,12	0	0
Psicologa/o	37924,44	0	0	37924,44	0	0
Tec. sup. investigador/a	37419,6	0	0	37419,6	0	0
Tecnico especialista	26773,44	0	0	26773,44	0	0
Tecnico medio	29721,84	0	0	29721,84	0	0
Tecnico superior	39855,65	41890,56	-0,0486	37419,6	41890,56	-0,1067
Trabajador/a Social	30226,68	0	0	30226,68	0	0
CEMI	59615,72	0	0	53949,24	0	0

En Matia Instituto no se perciben prácticamente diferencias, aunque hay algo en Técnico Superior, que se

explica porque hay un hombre que tiene un complemento de puesto que no tienen el resto de sus compañeras, además

de tener una antigüedad superior a la media de las mujeres.

## REGISTRO SALARIAL: GEROZERLAN

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

CATEGORÍA/PUESTO	Valor	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
<b>TOTALES</b>		280		41	
Administrativo/a	0	1	1	0	0
Aux.Administrativo/a		6	1	0	0
Auxiliar Asistencial		162	0,895	19	0,105
Auxiliar Ayuda Domicilio		5	1	0	0
Cocinera/o		4	0,4444	5	0,5556
D.U.E		34	0,7907	9	0,2093
Encargada Servicios		4	1	0	0
Fisioterapeuta		1	0,5	1	0,5
Lavanderas-Planchadoras		2	1	0	0
Limpiador/a		38	0,95	2	0,05
Medico		4	0,6667	2	0,3333
Monitor/a		9	1	0	0
Psicologa/o		4	0,8	1	0,2
Tecnico medio		1	1	0	0
Terapeuta ocupacional		2	0,6667	1	0,3333
Trabajador/a Social		3	0,75	1	0,25
RESPONSABLE		2	1	0	0

	Salario					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
<b>TOTALES</b>	22791,97	25218,43	-0,1	20954,4	20954,4	0
Administrativo/a	*****€	0	0	*****€	0	0
Aux.Administrativo/a	20954,4	0	0	20954,4	0	0
Auxiliar Asistencial	20954,35	20954,4	0	20954,4	20954,4	0
Auxiliar Ayuda Domicilio	13325,04	0	0	13325,04	0	0
Cocinera/o	23577,25	23577,21	0	23577,25	23577,23	0
D.U.E	31056,83	31056,83	0	31056,82	31056,82	0
Encargada Servicios	23577,13	0	0	23577,2	0	0
Fisioterapeuta	*****€	31056,83	0	*****€	31056,83	0
Lavanderas-Planchadoras	*****€	0	0	*****€	0	0
Limpiador/a	18706,19	18706,18	0	18706,18	18706,18	0
Medico	37419,59	37419,6	0	37419,6	37419,6	0
Monitor/a	23577,19	0	0	23577,17	0	0
Psicologa/o	33002,46	33002,49	0	33002,46	33002,49	0
Tecnico medio	*****€	0	0	*****€	0	0
Terapeuta ocupacional	*****€	31056,86	0	*****€	31056,86	0
Trabajador/a Social	31056,89	31056,93	0	31056,87	31056,93	0
RESPONSABLE	*****€	0	0	*****€	0	0

## REGISTRO SALARIAL: GERZERLAN

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

	Complemento salarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	2249,34	3099,46	-0,27	1642,64	2101,85	-0,22
Administrativo/a	*****€	0	0	*****€	0	0
Aux.Administrativo/a	1746,18	0	0	1824,55	0	0
Auxiliar Asistencial	2194,43	2317,18	-0,053	1924,41	2047,94	-0,0603
Auxiliar Ayuda Domicilio	6670,48	0	0	6670,48	0	0
Cocinera/o	1813,71	2095,69	-0,1346	1762,66	2916,6	-0,3956
D.U.E	2770,75	3784,75	-0,2679	2616,53	4687,61	-0,4418
Encargada Servicios	615,3	0	0	624	0	0
Fisioterapeuta	0	0	0	0	0	0
Lavanderas-Planchadoras	*****€	0	0	*****€	0	0
Limpiador/a	1229,22	1136,58	0,0815	1228,3	1136,58	0,0807
Medico	6642,15	17494,55	-0,6203	13284,3	17494,55	-0,2407
Monitor/a	439,11	0	0	657,25	0	0
Psicologa/o	468,01	1248	-0,625	623,99	1248	-0,5
Tecnico medio	*****€	0	0	*****€	0	0
Terapeuta ocupacional	0	0	0	0	0	0
Trabajador/a Social	1128,37	0	0	1071,72	0	0
RESPONSABLE	*****€	0	0	*****€	0	0

	Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	0	0	0	0	0	0
Administrativo/a	0	0	0	0	0	0
Aux.Administrativo/a	0	0	0	0	0	0
Auxiliar Asistencial	0	0	0	0	0	0
Auxiliar Ayuda Domicilio	0	0	0	0	0	0
Cocinera/o	0	0	0	0	0	0
D.U.E	0	0	0	0	0	0
Encargada Servicios	0	0	0	0	0	0
Fisioterapeuta	0	0	0	0	0	0
Lavanderas-Planchadoras	0	0	0	0	0	0
Limpiador/a	0	0	0	0	0	0
Medico	0	0	0	0	0	0
Monitor/a	0	0	0	0	0	0
Psicologa/o	0	0	0	0	0	0
Tecnico medio	0	0	0	0	0	0
Terapeuta ocupacional	0	0	0	0	0	0
Trabajador/a Social	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLE	0	0	0	0	0	0

	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	25041,32	28317,89	-0,12	22990,23	25064,07	-0,08
Administrativo/a	*****€	0	0	*****€	0	0
Aux.Administrativo/a	23730,26	0	0	22778,95	0	0
Auxiliar Asistencial	26067,58	27842,35	-0,0637	22837,85	23002,34	-0,0072
Auxiliar Ayuda Domicilio	34419,86	0	0	19995,52	0	0
Cocinera/o	25390,97	23376,49	0,0862	25339,91	26458,34	-0,0423
D.U.E	42490,91	46926,56	-0,0945	33349,91	35634,18	-0,0641
Encargada Servicios	24169,74	0	0	24183,64	0	0
Fisioterapeuta	*****€	*****€	0	*****€	*****€	0
Lavanderas-Planchadoras	*****€	0	0	*****€	0	0
Limpiador/a	23456,92	18633,32	0,2589	19875,48	19842,76	0,0016
Medico	43518,17	53963,51	-0,1936	43735,2	54914,15	-0,2036
Monitor/a	21677,04	0	0	23889,07	0	0
Psicologa/o	33470,48	34250,49	-0,0228	33470,45	34250,49	-0,0228
Tecnico medio	*****€	0	0	*****€	0	0
Terapeuta ocupacional	*****€	*****€	0	*****€	*****€	0
Trabajador/a Social	32185,26	31056,93	0,0363	32128,59	31056,93	0,0345
RESPONSABLE	*****€	0	0	*****€	0	0

En el apartado de salario, no se aprecian diferencias entre géneros dentro de cada categoría. Sí aparece diferencias entre géneros cuando comparando las categorías, pues se aprecia que, nuevamente por tratarse de un sector feminizado, los hombres se concentran más en las categorías con mayor remuneración.

En el apartado complemento salarial, existen desviaciones que analizaremos por categorías.

- Auxiliar asistencial. En 2023 la variación se ha minimizado pasando a ser un -5% frente al 2022 que llegó al -19%.
- Limpieza. La diferencia en 2023 ha subido hasta un 8% de las mujeres sobre los hombres, cuando en el año anterior representó un -3,46%. Esta categoría comenzó a tener una presencia progresiva durante 2022, aunque es 2023 cuando ya se estabiliza presencia, con casi todas mujeres que tienen más antigüedad que los 2 hombres que carecen de ella.
- Cocinera/o. En 2023 ha bajado al -13% frente al -20% que llegó en 2022. Progresiva hacia la igualdad, pero sigue habiendo más hombres cocineros que cobran nocturnidad y festivos, mientras que las mujeres por conciliación no trabajan la misma cantidad en Festivos y horarios antes de las 8:00h
- Enfermería: en 2022 la diferencia era del 103%, y en 2023 ha sido del -27%. El cambio se justifica por las noches en 2022, que las venían haciendo sólo mujeres y en 2023, los hombres han pasado a hacer más noches que las mujeres.
- Médicos/as: la diferencia ha aumentado en 2023 hasta un -62%. Porque se ha renovado la plantilla y ha quedado un hombre que tiene bastante más complemento salarial (antigüedad, complemento personal histórico, complemento del puesto), que el resto de sus compañeras.
- Psicólogos/as: se ha incrementado hasta un -63% cuando en 2022 fue -38%. El año anterior estaban 2 psicólogas que tenían antigüedad y plus responsabilidad, porque era directoras de Centros. Como habíamos explicado por la reclasificación de las categorías, en 2023 ya no están como psicólogas pasando a la categoría de responsables. Esto ha supuesto que ha quedado un único hombre Psicólogo en 2023 que tiene mucha más antigüedad que el resto de su categoría que son todas mujeres.



**REGISTRO SALARIAL: GOXARA**

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

CATEGORIA/PUESTO	Valor	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
<b>TOTALES</b>		278		10	
Aux.Administrativo/a	0	1	1	0	0
Auxiliar Asistencial		25	1	0	0
Auxiliar Ayuda Domicilio		220	0,9565	10	0,0435
Limpiador/a		7	1	0	0
Oficial Administrativo		1	1	0	0
Terapeuta ocupacional		1	1	0	0
Trabajador/a Social		2	1	0	0
Estudiante -SMI 2023		1	1	0	0
RESPONSABLE		20	1	0	0

	Salario					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
<b>TOTALES</b>	19223,73	17030,34	0,13	18600,35	16568,38	0,12
Aux.Administrativo/a	16830,21	0	0	16830,21	0	0
Auxiliar Asistencial	20802,55	0	0	20954,4	0	0
Auxiliar Ayuda Domicilio	18350,34	17030,34	0,0775	18257,52	16568,38	0,1019
Limpiador/a	17822,52	0	0	18706,05	0	0
Oficial Administrativo	26773,4	0	0	26773,4	0	0
Terapeuta ocupacional	31056,96	0	0	31056,96	0	0
Trabajador/a Social	31056,95	0	0	31056,95	0	0
Estudiante -SMI 2023	12960,03	0	0	12960,03	0	0
RESPONSABLE	25628,32	0	0	24720	0	0

	Complemento salarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	1139,52	636,56	0,79	854,94	352,73	1,42
Aux.Administrativo/a	1599,18	0	0	1599,18	0	0
Auxiliar Asistencial	1722,41	0	0	1899,92	0	0
Auxiliar Ayuda Domicilio	849,37	636,56	0,3343	699,24	352,73	0,9824
Limpiador/a	706,78	0	0	719,72	0	0
Oficial Administrativo	1536,8	0	0	1536,8	0	0
Terapeuta ocupacional	324,96	0	0	324,96	0	0
Trabajador/a Social	485,76	0	0	485,76	0	0
Estudiante -SMI 2023	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLE	3874,19	0	0	3293,76	0	0

	Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	0	0	0	0	0	0
Aux.Administrativo/a	0	0	0	0	0	0
Auxiliar Asistencial	0	0	0	0	0	0
Auxiliar Ayuda Domicilio	0	0	0	0	0	0
Limpiador/a	0	0	0	0	0	0
Oficial Administrativo	0	0	0	0	0	0
Terapeuta ocupacional	0	0	0	0	0	0
Trabajador/a Social	0	0	0	0	0	0
Estudiante -SMI 2023	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLE	0	0	0	0	0	0

	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	20363,25	17666,91	0,15	19702,42	16914,54	0,16
Aux.Administrativo/a	18429,39	0	0	18429,39	0	0
Auxiliar Asistencial	22128,88	0	0	22210,12	0	0
Auxiliar Ayuda Domicilio	14532,13	13745,31	0,0572	18675,52	16914,54	0,1041
Limpiador/a	20821,13	0	0	19018,17	0	0
Oficial Administrativo	28310,2	0	0	28310,2	0	0
Terapeuta ocupacional	31381,92	0	0	31381,92	0	0
Trabajador/a Social	31542,71	0	0	31542,71	0	0
Estudiante -SMI 2023	12960,03	0	0	12960,03	0	0
RESPONSABLE	29746,59	0	0	26919,61	0	0

Para Matia Goxara debemos decir que los salarios de las personas vienen determinados por los convenios que tienen con el ayuntamiento de cada pueblo-ciudad donde se prestan los servicios de ayuda a domicilio, observándose diferencias sustanciales entre un ayuntamiento y otro.

Se trata de un ámbito muy muy feminizado, en 2022 en esta entidad sólo trabajó 1 hombre, en 2023 han pasado a ser 10, principalmente por la planilla subrogada en febrero 2023 de Tolosa.

Las diferencias en Salario y Complemento Personal se dan en la categoría Auxiliar Ayuda Domicilio con un +7,75% y +33% para las mujeres. Esto se explica porque la mayoría de los hombres pertenecen al Convenio vigente para Tolosa, con condiciones que están por debajo de la media del resto de convenios.





**REGISTRO SALARIAL: ZAINZATARI**

Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023

En Matia Zaintzitari no se perciben diferencias importantes a resaltar en ninguna de las categorías si tenemos en cuenta el total del salario anual.

CATEGORIA/PUESTO	Valor	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
<b>TOTALES</b>		47		8	
Aux.Administrativo/a	0	6	0,6667	3	0,3333
D.U.E		7	1	0	0
Fisioterapeuta		1	1	0	0
Medico		8	1	0	0
Oficial Administrativo		1	1	0	0
Psicologa/o		15	0,8333	3	0,1667
Tecnico superior		0	0	1	1
Terapeuta ocupacional		5	1	0	0
Trabajador/a Social		4	1	0	0
RESPONSABLE		0	0	1	1

	Salario					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
<b>TOTALES</b>	32424,14	31589,66	0,03	29722,28	37419,57	-0,21
Aux.Administrativo/a	21873,11	21873,11	0	21873,12	21873,12	0
D.U.E	29721,81	0	0	29721,84	0	0
Fisioterapeuta	29721,96	0	0	29721,96	0	0
Medico	37419,59	0	0	37419,59	0	0
Oficial Administrativo	26773,44	0	0	26773,44	0	0
Psicologa/o	37419,6	37419,58	0	37419,6	37419,59	0
Tecnico superior	0	37419,6	0	0	37419,6	0
Terapeuta ocupacional	29721,93	0	0	29721,84	0	0
Trabajador/a Social	29721,84	0	0	29721,84	0	0
RESPONSABLE	0	37419,6	0	0	37419,6	0

	Complemento salarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	2021,08	2975,19	-0,32	2524,18	1766,94	0,43
Aux.Administrativo/a	1174,02	588,98	0,9933	1239,97	1766,94	-0,2982
D.U.E	937,56	0	0	1766,94	0	0
Fisioterapeuta	2524,24	0	0	2524,24	0	0
Medico	4674,64	0	0	11203,9	0	0
Oficial Administrativo	1514,52	0	0	1514,52	0	0
Psicologa/o	1814,49	1498,47	0,2109	2524,19	1764,6	0,4305
Tecnico superior	0	0	0	0	0	0
Terapeuta ocupacional	2069,84	0	0	2524,18	0	0
Trabajador/a Social	595,35	0	0	2381,39	0	0
RESPONSABLE	0	17539,2	0	0	17539,2	0

	Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	0	0	0	0	0	0
Aux.Administrativo/a	0	0	0	0	0	0
D.U.E	0	0	0	0	0	0
Fisioterapeuta	0	0	0	0	0	0
Medico	0	0	0	0	0	0
Oficial Administrativo	0	0	0	0	0	0
Psicologa/o	0	0	0	0	0	0
Tecnico superior	0	0	0	0	0	0
Terapeuta ocupacional	0	0	0	0	0	0
Trabajador/a Social	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLE	0	0	0	0	0	0

	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	34445,22	34564,85	0	32246,2	37671,98	-0,14
Aux.Administrativo/a	23047,13	22462,09	0,026	22997,97	21873,12	0,0514
D.U.E	30659,37	0	0	30226,68	0	0
Fisioterapeuta	32246,2	0	0	32246,2	0	0
Medico	42094,23	0	0	39186,54	0	0
Oficial Administrativo	28287,96	0	0	28287,96	0	0
Psicologa/o	39234,09	38918,05	0,0081	39438,94	39184,2	0,0065
Tecnico superior	0	37419,6	0	0	37419,6	0
Terapeuta ocupacional	31791,77	0	0	32246,01	0	0
Trabajador/a Social	30317,19	0	0	29721,84	0	0
RESPONSABLE	0	54958,8	0	0	54958,8	0

**FORMACIÓN**

A continuación se presentan los datos referidos a la formación recibida en 2022.

<b>Indicadores de formación</b>	<b>2023</b>
Total horas de formación realizadas	<b>15.657,50</b>
Total personal formado	1.010
Total personal	1.568
<b>Satisfacción con las acciones formativas (del 1 al 4)</b>	3,79
<b>Satisfacción con el docente (del 1 al 10)</b>	9,54

<b>Formación por categoría profesional</b>	<b>Total horas</b>
Atención directa	12.397,00
Atención indirecta	500,5
<b>Administración</b>	2.760,00
<b>Total horas</b>	15.657,50

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

### 1. Enfoque de gestión de la seguridad y salud

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

Desde octubre de 2021 Goxara se integra en Matia Fundazioa. Goxara es una organización con 20 años de experiencia en el cuidado e

dentro del ámbito comunitario, especializada en la gestión de Centros de Día y Servicios de Ayuda a Domicilio. A partir de octubre de 2021, actividad que gestiona dentro de Matia Fundazioa, y que se centra en la prestación de servicios sociales a personas mayores que por motivos de salud, dependencia funcional o causas sociales necesitan una atención profesional especializada en su entorno. Se está trabajando para llevar a cabo la integración total de Goxara en la fundación, pero actualmente la prevención de riesgos laborales la gestiona con un servicio de prevención ajeno, Premank, S.L (hasta diciembre del 2023).

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

Matia Fundazioa con el objeto de promover y garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, proporciona tanto en el

momento de su incorporación como periódicamente, la información necesaria en relación a los riesgos generales y específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención adoptadas para combatirlos, las acciones que se realizan en materia de prevención, y las medidas adoptadas en materia de emergencias, lucha contra incendios y evacuación.

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

Nº de información sobre los riesgos específicos entregados a los trabajadores*	2020	2021	2022	2023
Matia Fundazioa	110	146	189	229
Gerozerlan	47	111	76	48
Matia Instituto	4	3	5	1
Goxara	-	86	121	30
Zaintzatari Matia	-	-	8	48

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

Nº de formaciones del art. 19 a los trabajadores	2020	2021	2022	2023
Matia Fundazioa	63	675	478	229
Gerozerlan	11	375	494	48
Matia Instituto	0	6	5	1
Goxara	-	-	38	30
Zaintzitari Matia	-	-	-	48

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

En general, se observa un decrecimiento en las distintas entidades que conforman Matia Fundazioa en lo referente a la formación e información impartida en el 2023. Durante la pandemia del SARS-Co-2 se realizó un trabajo de formación e información a todos los trabajadores sobre el virus, su comportamiento, medidas de prevención, evolución de la pandemia, etc. Durante el 2023, no se ha tenido que hacer tanto hincapié en la formación sobre el Covid y, por lo tanto, se ha notado en el descenso del número de formaciones. Zaintzitari inició su actividad en la fundación durante el 2022, por lo que en el 2023 se ha realizado la formación relacionada con la prevención de riesgos laborales. Se ha aprovechado la formación realizada para

entregar la información de los riesgos a los trabajadores. En lo referente a la salud de nuestros trabajadores, aunque la Vigilancia de la Salud la tenemos contratada a través de servicios de prevención ajenos, en Matia Fundazioa nos parece importante la labor de la vigilancia de la salud. Exactamente, en Matia Fundazioa, Gerozerlan, Matia Instituto y Zaintzitari Matia se trabaja todo lo relacionado con la vigilancia de la salud con IMQ Prevención, y en Goxara con el servicio de prevención ajeno Premank. En toda la fundación además de ofrecer la vigilancia a todos los trabajadores, se trabaja estrechamente con el equipo médico laboral para mejorar y promover la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, llevando a cabo distintas actividades para tal

fin: adaptación de puestos, reconocimientos específicos en base a los protocolos definidos previamente, solicitud de pruebas complementarias para agilizar procesos médicos, asesoramiento médico, etc. Trabajamos estrechamente con los servicios de prevención ajenos que tenemos contratados para llevar a cabo la vigilancia de la salud y garantizar la mejor atención posible a los trabajadores.

En Matia Fundazioa hemos potenciado la consulta informada a los trabajadores tras la ausencia prolongada y nueva incorporación, y creemos que debemos seguir por este camino para seguir velando por el bienestar de las personas que trabajamos en la entidad.

	Nº de reconocimientos médicos					Tasa de participación				
	MATIA	GEROZ ERLAN	INSTITUTO	ZAINZ ATARI	GOXARA	MATIA	GEROZ ERLAN	INSTITUTO	ZAINZ ATARI	GOXARA
2020	45	80	0	-	-	7,93%	29,40%	0	-	-
2021	271	180	9	-	53	%45.51	%65.68	%51.78	-	%75.7
2022	172	109	0	3	59	%21.39	%61.14	0%	%7.63	%76.5
2023	416	112	22	28	86	%50.23	%59.93	%77.73	%63.04	%49.24

\*, 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).

Durante el 2023 ha habido cambios organizacionales en la fundación: el centro Lamourous perteneciente a Gerozerlan, ha pasado a ser parte de Matia, por lo que la evolución anual de realización reconocimientos médicos se desvirtúa. En Matia se ha incrementado la tasa de participación, y en Gerozerlan en cambio, ha bajado un poco. Además, durante el 2022 se tuvieron que realizar unas obras que afectaron a la campaña de reconocimientos y por ello se observa un crecimiento en la tasa de participación de Matia, Instituto y Zaintzitari, ya que en el 2023 se han podido utilizar las instalaciones de la fundación durante toda la campaña de

reconocimientos. Dado que la mayor parte de nuestra actividad la realizamos en centros residenciales, la formación en materia de actuación de emergencias y toda la documentación relacionada con esa materia adquiere especial importancia y se revisa periódicamente. En este sentido, se realizan simulacros de emergencia con una periodicidad de al menos una vez al año, y todo el personal es informado y formado en lo relativo al Plan de Autoprotección, para que conozcan los tipos de emergencias potenciales, los procedimientos y consignas de actuación en caso de situación de emergencia, la utilización de los medios de

autoprotección disponibles en su área de trabajo. Además, anualmente se ofrece a todos los trabajadores una formación teórica y práctica, específica sobre incendios, clases de fuegos y cómo apagarlos a través del Servicio de Bomberos de Gipuzkoa, impartido por los propios bomberos, en sus propias instalaciones donde simulan fuego real. Esta formación se ofrece en especial a los trabajadores de los centros residenciales, dadas las características de los centros. En Goxara, dicha actividad la ha llevado a cabo el servicio de prevención ajeno PREMANK.

## FORMACIÓN EMERGENCIAS

FORMACION EMERGENCIAS	MATIA FUNDAZIOA			
	2020	2021	2022	2023
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	3	187	250	442
Extinción de incendios	0	20	24	34

FORMACION EMERGENCIAS	GEROZERLAN			
	2020	2021	2022	2023
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	0	58	52	96
Extinción de incendios	0	14	9	3

FORMACION EMERGENCIAS	MATIA INSTITUTO			
	2020	2021	2022	2023
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	0	1	6	1
Extinción de incendios	0	0	0	0

FORMACION EMERGENCIAS	GOXARA		
	2021	2022	2023
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	2	1	30
Extinción de incendios	2	1	0

FORMACION EMERGENCIAS	ZAINZATARI	
	2022	2023
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	3	5
Extinción de incendios	2	0

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

En Matia Fundazioa existen varios Comités de Seguridad y Salud diferentes, en función a la entidad a la que pertenece y a las características de la integración:

- Comité de Seguridad y Salud de Matia Fundazioa
- Comité de Seguridad y Salud de Lamourous
- Comité de Seguridad y Salud de Gerozerlan

- Comité de Seguridad y Salud de Petra Lekuona
- Comité de Seguridad y Salud de Goxara

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

El Comité de Seguridad y Salud de Gerozerlan está constituido por 7 delegados de prevención que representan a

cada centro perteneciente a la entidad y 7 representantes de la organización. En este comité también participan las técnicas de prevención, con voz, pero sin voto.

Durante el 2022 Lamourous se ha integrado en Matia y los delegados decidieron mantener su propio comité de centro, por lo que, a partir del 2023, se constituye un Comité de Seguridad y Salud del

Comité de Seguridad y Salud de Goxara

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

El Comité de Seguridad y Salud de Gerozerlan está constituido por 5 delegados de prevención que representan a cada centro perteneciente a la entidad y 5 representantes de la organización. En este comité también participan las técnicas de prevención, con voz, pero sin voto. Lamourous y Petra Lekuona, tienen sus propios comités de seguridad y salud. El de Lamourous, está compuesto por 3 delegados de prevención y 3 representantes del centro. El Comité de Seguridad y Salud de Petra Lekuona está compuesto por 2 delegados de prevención y 2 representantes de la organización. También participan a nivel técnico dos técnicas de seguridad y salud, con voz, pero sin voto.

El Comité de Seguridad y

Salud de Goxara está compuesto por 2 delegados de prevención y 2 representantes de la organización. Igualmente, participa a nivel técnico, con voz, pero sin voto, el técnico de prevención de riesgos laborales asignado por el Servicio de Prevención Ajeno concertado para desarrollar las actividades preventivas.

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

Durante el 2023 se han realizado la mayoría de las reuniones con los comités de

seguridad y salud: todas, excepto una de Petra Lekuona. Además, los técnicos del servicio de prevención mancomunado de Matia Fundazioa han participado como invitados en los últimos comités de seguridad y salud de Goxara, ante la inminente integración de Matia Goxara en la fundación.

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

En las siguientes tablas reflejamos los tipos de accidentes que hemos tenido en toda la organización durante el 2020-2023. 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

2020	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	23*	5	16	2	0	0	4	0
ACCIDENTE SIN BAJA	98	10	178	17	0	0	43**	4
INCIDENTE	24	0	30	4	0	0	-	1
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0

\* No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2020.

\*\* Se contabilizan dos accidentes sin baja que una trabajadora de Petra Lekuona tuvo en el centro residencial Otezuri de Gerozerlan.

2021	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA		GOXARA	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
ACCIDENTE CON BAJA	22*	1	19	3	0	0	5	0	2	0
ACCIDENTE SIN BAJA	94	7	104	15	0	0	33	1	2	0
INCIDENTE	9	0	3	0	0	0	0	0	0	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

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

2022	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
ACCIDENTE CON BAJA	37*	0	8	0	0	0	0	0	3	0
ACCIDENTE SIN BAJA	159	17	52	4	2	0	5	0	1	0
INCIDENTE	4	1	3	0	0	0	4	0	0	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0

\* No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2022.

2023	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
ACCIDENTE CON BAJA	28*	6	20	0	0	0	0	0	7	0
ACCIDENTE SIN BAJA	212	22	83	4	4	0	3	0	4	0
INCIDENTE	10	1	7	0	0	0	2	0	0	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0

\*No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2023.

\*\*La mutua identifica una enfermedad profesional a una trabajadora, pero esta persona tiene tres tramos de baja por la misma contingencia, por lo que en el archivo aparece registrada 3 veces.



Los datos que se observan en las tablas son reflejo de las distintas realidades de las entidades que conforman Matia: mayor número de trabajadores, diferentes servicios dentro de la misma actividad, etc. Si analizamos el riesgo que más se repite en los accidentes con baja, el más frecuente es el de “Carga física: manipulación de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos”. Dada la actividad a la que nos dedicamos, nuestros trabajadores ayudan a las personas en la realización de las actividades básicas diarias, como vestirse, asearse, levantarse y acostarse, etc. Todo ello, implica que deban ayudar a moverse a personas con distintos grados de dependencia e incluso con patologías graves que implican la realización de sobreesfuerzos y manipulación de cargas.

Aunque la entidad trabaja por garantizar las condiciones de trabajo seguras para los trabajadores, proporcionando a los trabajadores medios técnicos y auxiliares para la realización de su trabajo (además de la formación e información básica), vemos necesario estudiar otras medidas preventivas que ayuden a mejorar la seguridad de los trabajadores. Durante el 2021 se apostó por realizar una formación específica en los centros, impartidas por profesionales de la casa, en la que estudian y trabajan las situaciones que se generan con las personas que viven en los centros. La valoración de

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

Además, durante el 2022 se ha incorporado la figura del fisioterapeuta en todos los centros de la fundación, lo cual conlleva a tener asesoramiento técnico in situ para movilizaciones especialmente difíciles y concretas. En el 2021 también se inició una prueba piloto en algunos centros con un fisioterapeuta para los trabajadores; pero no ha tenido el éxito suficiente como para poder apoyar el proyecto, por lo que para poder estimar si esta prueba genera bienestar y salud entre los trabajadores necesitamos más tiempo.

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

En lo referente al COVID 19, durante el 2023 se han dejado de contabilizar los casos de COVID, ya que se ha asimilado a la contingencia común. Por ello, no registramos los casos de COVID a menos que se declare un brote en el centro,

ya que en ese caso se podrían considerar contingencia profesional. De todos modos, aunque no se registren los casos COVID, todavía siguen vigentes protocolos de vigilancia de coronavirus, por lo que seguimos aplicando dichos protocolos.

#### Tasa de Frecuencia de Accidentes:

Se debe especificar que durante el 2023 en la organización no hemos tenido ninguna muerte por accidente laboral. En cambio, sí que se ha declarado una enfermedad profesional a un trabajador.

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

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

INDICE DE FRECUENCIA*	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Investigación y desarrollo	ZAINZATARI MATIA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
	M	V		M	V		M	V		M	V	
2020	35.25	39.24	19.6	51,15	45.43	19.6	0	0	3,4			
2021	31.82	7.02	23.5	61.62	68.2	23.5	0	0	3			
2022	39.64	0	30.2	35.73	0	30.2	0	0	3	0	0	30.2
2023	28.70	31.74	30.2	87.33	0	30.2	0	0	3	0	0	30.2

INDICE DE FRECUENCIA*	GOXARA		Actividad: CNAE 8811 Actividades de servicios sociales sin alojamiento
	MUJER	VARON	
2020	-	-	-
2021	52.56	0	19.6
2022	20.03	0	19.6
2023***	42.74	0	19.6

INDICE DE GRAVEDAD**	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Investigación y desarrollo	ZAINZATARI MATIA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
	M	V		M	V		M	V		M	V	
2020	0,86	1,07	0,67	1,63	3,91	0,67	0	0	0,13			
2021	0.95	0.37	0.75	1.71	1.23	0.75	0	0	0.11			
2022	0.92	0	0.7	0.80	0	0.7	0	0	0.11	0	0	0.7
2023	1.02	0.74	0.7	1.51	0	0.7	0	0	0.11	0	0	0.7

INDICE DE GRAVEDAD**	GOXARA		Actividad: CNAE 8811 Actividades de servicios sociales sin alojamiento
	MUJER	VARON	
2020	-	-	-
2021	2.46	-	0.67
2022	1.36	0	0.67
2023***	2.29	0	0.67

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

\*\*Índice de Gravedad: (Nº total de días con baja de los accidentes con jornada de trabajo del periodo/nº total de horas reales trabajadas)\*1.000. Se contabilizan las recaídas y las enfermedades profesionales que han causado baja.

\*\*\*Los índices de frecuencia y gravedad de la actividad CNAE 8811 son los del 2022, ya que no se han publicado las del 2023.

## Plantilla media de nuestras entidades:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	477.82	89.42	238.52	33.57	14.8	1.15				
2021	493,73	101,75	241,35	32,71	16,23	1,15			84	0
2022	673.65	130.52	158.63	19.65	21.46	1.99	33.49	5.83	81.02	0.72
2023	694.83	133.32	164.63	22.24	26.3	2	38.05	6.36	168.62	6.03

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

## Horas reales trabajadas:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	477.82	89.42	238.52	33.57	14.8	1.15				
2021	493,73	101,75	241,35	32,71	16,23	1,15			84	0
2022	673.65	130.52	158.63	19.65	21.46	1.99	33.49	5.83	81.02	0.72
2023	694.83	133.32	164.63	22.24	26.3	2	38.05	6.36	168.62	6.03

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

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

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	583	136	510	172	0	0	132	0		
2021	656	52	554	54	0	0	80	0	205	0
2022	859	0	180	0	0	0	0	0	198	0
2023	1004	141	348	0	0	0	0	0	375	0

\* Se contabilizan los días naturales de baja. En el recuento de los días están incluidos trabajadores de la entidad que tuvieron un accidente en otra empresa. También se tienen en cuenta los días de baja generados de las recaídas de un accidente de trabajo.

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

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

En lo referente a las enfermedades profesionales, en el 2023, se ha declarado enfermedad profesional a 1 trabajadora de la organización:

- En el 2023, se declara enfermedad profesional a una lesión que sufre una limpiadora. Se trata de una lesión relacionada con las tareas que realiza, por lo que se hace seguimiento del caso y se establecen medidas preventivas para minimizar el riesgo de sufrir dicha lesión.
- En el 2022, se declaran dos enfermedades profesionales. En un caso, se trata de un contagio que se da en el centro debido a un brote. Se activa el protocolo pertinente dando fin al brote. Durante el 2022 se empieza a asumir gradualmente la limpieza

de los centros internamente. Una auxiliar se lesiona al realizar as tareas relacionadas con su puesto de trabajo y dicha lesión se considera enfermedad profesional, por lo que se realiza seguimiento del caso y se establecen medidas para eliminar y minimizar el riesgo de sufrir dicha enfermedad.

- En el 2021 se reconoce una enfermedad profesional a una trabajadora de cocina, en Gerozerlan.
- En el 2020, no se declara ninguna enfermedad profesional en la organización.

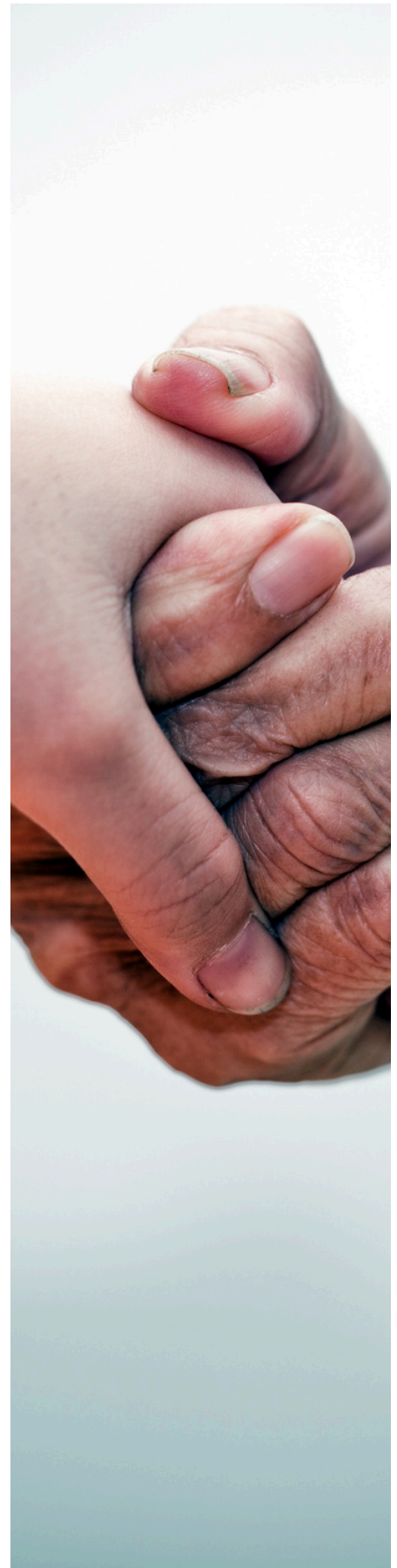
En todos los casos que ha habido hasta la fecha, se han tomado las medidas pertinentes para proteger a los trabajadores, y en el caso de la cocina, se han realizado mejoras ergonómicas y organizativas importantes para minimizar el riesgo de carga musculoesquelético en sus trabajadores.

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

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

Matia Fundazioa tiene un convenio colectivo vigente, en el que se recoge el compromiso por el

cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



## DERECHOS HUMANOS

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

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

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

- Derecho a la realización y satisfacción personal
- Derecho al conocimiento y defensa de sus derechos

También en esta guía hay obligaciones:

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

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

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

### Medidas de apoyo a las personas trabajadoras

Desde Matia se intenta dar apoyo a las personas que trabajan en la organización para que su día a día sea lo más sencillo posible.

Se realizan diferentes medidas de apoyo, incluidas en el convenio colectivo.

Se trata de beneficios sociales que disfrutan las personas que trabajan en Matia que afectan a diario a estas personas.

### Rechazo del trabajo infantil o forzoso

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

### Rechazo del trabajo infantil o forzoso

Cuando un trabajador sufre violencia o acoso por parte de un trabajador se debe aplicar el protocolo: Trasladarlo al comité de seguridad y salud a través de los delegados de prevención o representantes de los trabajadores, por cualquier persona que tenga conocimiento del caso o la persona afectada.

Pero esto se lleva a cabo cuando se trata de un acoso que tiene una duración como mínimo de 6 meses y reiterado y contra una persona.

En la mayoría de las ocasiones que existe sospecha, se solucionan en el propio servicio con la intervención del responsable o equipo. Pueden venir los afectados, representantes de los trabajadores o los delegados de prevención (sindicato).

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

pertinentes.

En las formaciones del 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 justificación alguna.
- Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

#### Trato vejatorio

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador  
Reprenderlo reiteradamente

- 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

### **PLAN DE IGUALDAD**

Durante el año 2022 se aprobaron los Planes de Igualdad tanto de Matia como de Gerozerlan. Este año hemos iniciado la puesta en marcha de la hoja de ruta para los años 2023-2026 junto con los comités de empresa de ambas organizaciones de manera que podamos llegar con el trabajo de todos a una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el plan de igualdad en vigor se tomaron las siguientes medidas:

Medidas de duración y ordenación de la jornada laboral: Permitir a las personas que soliciten una reducción de jornada por cuidado de menor, una reducción del calendario anual de manera que pueda planificar de antemano las necesidades de su vida familiar.

Medidas de formación: Garantizar una formación específica sobre igualdad entre mujeres y hombres para todas las personas que gestionen a trabajadoras/trabajadores; Favorecer el acceso a la formación a las personas con excedencia, reducción de

jornada o cualquier situación relacionada con la conciliación familiar; Crear una cultura de uso de lenguaje adecuado, evitando cualquier denominación de puesto de trabajo que marque un género específico tendiendo hacia un lenguaje inclusivo.

**Medidas de promoción y remuneración:** Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio donde no permite ningún tipo de discriminación por razón de género, raza o religión; Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarrepresentación, tanto para el personal de atención directa como para el personal de administración; Establecer medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por género de todos los servicios aplicando para las nuevas incorporaciones el criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado en el servicio.

**Medidas de conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas:** Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio y las mejoras sociales que en él se describen:

- Licencia por matrimonio o pareja de hecho
- Por alumbramiento de esposa o compañera
- Por enfermedad grave de cónyuge/compañera/compañera, hijas/hijos, padres/madres,

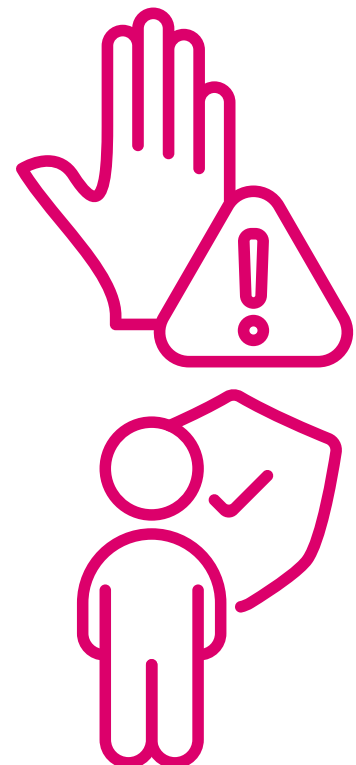
hermanas/hermanos, nietos/nietas y abuelas/abuelos.

- Por muertes del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos.
- Por 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, con una reserva de puesto durante toda la vigencia de la excedencia.
- Permiso por la jornada necesaria para realizar exámenes.
- Permiso sin sueldo por un periodo de 1 a 5 meses.
- Excedencia voluntaria de hasta 5 años de duración de los cuales en 3 primeros se reserva el puesto de trabajo.
- Derecho a una reducción de jornada en el porcentaje acordado sin que suponga una modificación de su contrato laboral original.
- Posibilidad de aplicación

del “ciclo año sabático” que se concreta en 5 años durante los cuales se percibirá el 80% del salario y se trabajará el 100% de la jornada los 4 primeros años, quedando exento de trabajar el 5º año.

- Las personas mayores de 55 años que así lo soliciten tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo vacantes que no incluyan turnos de noche.

**Medidas de prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo:** Asegurar el cumplimiento del “procedimiento y actuación en caso de acoso”, del “procedimiento para evitar riesgos psicosociales: Gestión de conflictos ante conductas hostiles” y de las “Medidas de Prevención y actuación antes situaciones de violencia y agresión en el servicio de valoración” a través del comité de Seguridad y Salud Laboral.



## MEDIDAS DE APOYO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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

Se trata de mejoras sociales que disfrutan las personas que trabajan en Matia que afectan a diario a estas personas.

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

## MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

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

### Diversidad e integración

Matia está sensibilizada desde su inicio con las personas discapacitadas. A finales de 2023 son 31 las personas que están contratadas en Matia Fundazioa, Gerozerlan o Matia Goxara con algún tipo de discapacidad o minusvalía.

Como todas las organizaciones mayores de 50 personas, tanto Matia Fundazioa, Gerozerlan y Goxara tienen la obligación de tener contratadas en plantilla un número de personas no inferior al 2% con discapacidad. Tanto Matia Fundazioa como Gerozerlan cumplen la legislación vigente. Matia Instituto y Matia Zaintzitari, al tener menos de 50 personas trabajadoras, están exenta de esta obligación.

		Mujeres			Hombres			Global 2023
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	4	11	-	1	6	22

\*Edad a 31 de diciembre de 2023



		Mujeres			Hombres			Global 2022
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	0	3	2	-	1	0	6
Matia Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	0	1	2	-	0	0	3

### Política de desconexión digital

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

Aunque esta política debe estar aprobada por la representación de las personas trabajadoras, adjuntamos el borrador de la política de Desconexión Digital en la que ya estamos trabajando.

Los cambios tecnológicos acaecidos en las últimas décadas han producido modificaciones en el ámbito de las relaciones laborales.

Los ordenadores, teléfonos móviles, tablets, etc. forman parte de nuestra vida laboral e inciden en las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras, pudiendo, si no se utilizan de un modo adecuado, llegar a plantear problemas en la salud

de las personas trabajadoras (fatiga informática, síndrome de burnout, estrés, etc.).

Es por ello importante la implantación de una adecuada gestión de todos estos elementos que irrumpen en las relaciones laborales.

En este contexto, el derecho a la desconexión digital surge de la necesidad de establecer unos límites a la jornada laboral y a las obligaciones de las personas trabajadoras, con la finalidad de permitir el descanso y además es necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Desde la dirección de Matia estamos sensibilizados con estas situaciones y por ello hemos decidido aprobar, previa consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras, este protocolo de desconexión digital que garantice los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión

digital y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de las sociedades que conforman Matia tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente instaurado en la empresa, el respeto a su tiempo de descanso, permisos o vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar.

### ÁMBITO LEGAL

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis y se regula así un nuevo derecho para las personas trabajadoras.

El artículo 88 de la LOPDGDGDD ampara y garantiza el derecho a la desconexión digital en el

ámbito laboral.

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

- Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En

particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

#### Ámbito de aplicación del protocolo

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en este protocolo todas las personas trabajadoras de las sociedades que conforman MATÍA, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, incluyendo a aquellas personas que tengan establecido por acuerdo una prestación total o parcial de su trabajo a distancia, así como aquellas personas que ostenten puestos directivos dentro de la organización.

#### Medidas

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas:

- Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3.
- Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la

jornada de trabajo. En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral.

- Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria, con las siguientes excepciones:
  1. Cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas, o cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio a la empresa, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
  2. Aquellas personas trabajadoras que realicen guardias.
  3. Aquellas personas que tengan pactada una disponibilidad conforme a lo previsto en el convenio de la empresa, con el fin de poder comunicarles el requerimiento de trabajo, del mismo modo que el llamamiento en el caso de los trabajadores fijos discontinuos.
- Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

1. Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
2. Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

3. Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

4. Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a

la desconexión digital y laboral sea efectivo, se garantizará que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.



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 ello apoyado por la existencia de Comisión de Auditoría y Nombramientos que lleva a cabo funciones de supervisión, información y realización de propuestas relativas a la marcha de la entidad.
- El órgano directivo de la organización, así como el Patronato que lo supervisa. Para este grupo (y los otros dos restantes también) la Fundación ha elaborado un manual de prevención de riesgos

penales.

El objeto del manual penal es servir de manera eficaz a la prevención de delitos, donde se especifican las medidas para luchar contra estos, incluido el de blanqueo de capitales.

De esta forma, nos encontramos ante un plan elaborado que funciona como mecanismo capaz de ayudar a los empleados y miembros de las entidades en la prevención de delitos, pues les proporcionará un mecanismo capaz de identificar conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de las entidades o en el desarrollo de sus actividades.

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

En último lugar, también es su objeto implementar un canal óptimo y capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en las que las entidades puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente. Para su elaboración, ha seguido un método que ha permitido la identificación de los riesgos penales que, en su caso, pudieran darse en la organización. Esta tarea se ha

realizado a través del análisis del funcionamiento normal y habitual de la Fundación, analizando las conductas habituales, los procedimientos establecidos para la realización de su actividad diaria y los protocolos seguidos en cumplimiento de su normativa interna y de las normas legalmente previstas en los diferentes campos que afectan a las entidades. De esta forma se ha podido definir y concretar, entre otros, los procesos existentes en el modelo de actividad y organizativo de las entidades.

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

implementados en las entidades, a los que se han incluido las medidas de refuerzo que se han considerado necesarias para una mayor eficacia del modelo de prevención.

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

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

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

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

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

- Dossier relativo a funciones y obligaciones de los Usuarios del Documento de seguridad
- Código ético y de conducta
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Auditoría de cuentas de las entidades
- Manual de seguridad de protección de datos
- Auditorías periódicas en todos los centros
- Informe anual de Gobierno corporativo

Siendo obligatorio, tal y como establece la normativa vigente, informar sobre los posibles riesgos e incumplimiento del manual, se crea el canal de denuncias a través del cual, cualquier persona podrá presentar una denuncia del posible incumplimiento tanto del contenido del manual, como de la normativa vigente.

Asimismo, también se podrán presentar a través de esta vía cualquier duda o sugerencia relativa al mismo, a su cumplimiento o a su interpretación.

Con el objeto de facilitar la colaboración de los trabajadores y terceros se establece como principio básico la sencillez de funcionamiento del canal de denuncias, estableciendo diferentes vías de accesos, así como garantizando la confidencialidad de las personas que realicen las denuncias. Los trabajadores, tienen 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.

Esta formación se realizó para estos dos grupos:

1. Trabajadores en servicios centrales: realizamos una reunión en la que explicamos las características básicas del manual y los puntos más importantes. Repasamos nuestras actividades para ver dónde había mayores riesgos y cómo detectarlos y “denunciarlos”.
2. Patronato y equipo directivo: envío del mismo, lectura y validación. En una de las reuniones del Patronato se hizo un pequeño monográfico sobre el tema por si surgían dudas o posibles aportaciones.

Para los trabajadores de nueva incorporación, la formación se ha llevado a cabo durante el 2023 mediante la plataforma educativa Matia Eskola.

Para el resto de los trabajadores que ya estaban en activo, la formación se llevará a cabo en 2024 mediante la plataforma educativa Matia Eskola.

[Comité de Ética de Intervención Social](#)

El Comité de Ética de Intervención Social “CEIS de Matia Fundazioa, Matia Instituto, Hurkoa Fundazioa, Fundación Hurkoa-Zainduz y Gerozerlan”, es un órgano acreditado desde el 30 de junio de 2008 por la Diputación Foral de Gipuzkoa (en virtud del Decreto Foral 46/2007 de 12 de junio).

Está compuesto por 12 profesionales de distintas entidades, por personas voluntarias y de diversas disciplinas: medicina, psicología, derecho, terapia ocupacional, administración, trabajo social, enfermería, auxiliar de clínica e investigación.

El Comité presenta un carácter consultivo, independiente y aconfesional. Sus funciones principales son:

Analizar, asesorar y facilitar la toma de decisiones en aquellas situaciones que plantean conflictos éticos entre profesionales implicados en el proceso asistencial, personas usuarias e instituciones del ámbito sociosanitario.

- Analizar, asesorar y facilitar la toma de decisiones en aquellas situaciones que plantean conflictos éticos entre profesionales implicados en el proceso asistencial, personas usuarias e instituciones del ámbito sociosanitario.
- Elaboración y revisión de protocolos de actuación basados en el método deliberativo para tratar

situaciones en las que surjan conflictos éticos.

- Acompañar a las entidades y centros sociosanitarios en situaciones en las que surjan conflictos éticos.
- Colaborar en la formación en bioética de las/los profesionales de las entidades representadas por este Comité y en formaciones solicitadas por otras entidades.
- La formación continuada en bioética de sus miembros.
- Desarrollar todo tipo de actividades relacionadas con la bioética, tendentes a su expansión, tanto entre las/los profesionales del ámbito sociosanitario como entre personas usuarias y entidades.
- Informar a las/los miembros de cuantas actividades sobre bioética se organicen y puedan ser de interés.
- Analizar, asesorar y aprobar en su caso, proyectos de investigación social.

[Cómo contactar y tramitar solicitudes](#)

Podrán realizar consultas al CEIS, profesionales de servicios sociosanitarios de Gipuzkoa, personas usuarias, sus familiares, sus representantes legales u otras que acrediten interés legítimo en el caso y los Órganos directivos de servicios sociosanitarios de Gipuzkoa, a través de las siguientes vías:

- Email: CEIS@matia.eus,
- Cualquiera de sus miembros, teléfonos 943 224643 / 620 436059,

- Presencial en Camino de los Pinos, 35 en Donostia
- Este 2023, se ha habilitado la posibilidad de realizar las tramitaciones a través de un apartado en la web de Matia.

Tras la recepción de la solicitud, el Comité de Ética valorará y analizará el caso

estableciendo el procedimiento a seguir para apoyar en la deliberación y en su función asesora.

Si el caso es urgente se asignará una persona del propio Comité como responsable e interlocutora de la persona solicitante, que contactará con ella y

programará de forma ajustada el procedimiento a seguir.

El CEIS, una vez concluida su intervención, cuando así proceda, realizará un informe de recomendaciones que se entregará exclusivamente a la persona solicitante. El procedimiento e informes serán confidenciales.

- Nº Reuniones: 9
- Nº solicitudes: 1
- Nº Casos ética deliberados: 1
- Nº proyectos de investigación revisados: 5
- Nº Materiales
  - Elaborados: 3
  - En fase de elaboración: 3

#### Formación recibida:

- Nº horas: 20
- Nº personas del comité: 4

#### Formación impartida:

- Nº horas: 20
- Nº personas asistentes: 4
- Nº de cursos: 1
- Nº de formadores miembros del Comité: 1



## CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

El compromiso de Matia Fundazioa con el medio ambiente queda definido en su política integrada de gestión, donde nos comprometemos con el objetivo de desarrollo sostenible de acción por el clima, potenciando las medidas y los sistemas adecuados para protegerlo, minimizando los impactos medioambientales que nuestras actividades generen o puedan generar. Contando con un técnico responsable de Medio Ambiente y optando por la motivación de las personas como instrumento operativo en materia de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.

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

- Consumos energéticos y de materias primas por naturaleza de recursos.
- Emisiones a la atmósfera por foco de emisión atmosférica (biomasa y vehículos).
- Vertidos de aguas residuales por punto de vertido a colector.
- Residuos generados (inertes, residuos sólidos urbanos y peligrosos).

- Ruido ambiental o contaminación acústica: presencia en el ambiente de ruidos o vibraciones que implique molestia, riesgo o daño a las personas.
- Comportamiento ambiental de proveedores de servicios.

“Y, aunque por su naturaleza nuestras actividades no suponen un riesgo medioambiental grave, y nuestros centros no se encuentran ubicados en zonas protegidas, las incidencias que pudieran producirse en este sentido son identificadas y controladas. No registrando multas por incumplimientos de las leyes o normativa en materia de medio ambiente durante este periodo. Ni tampoco reclamaciones de terceros por contaminación. Para lo cual la fundación cuenta con la garantía que cubre la responsabilidad civil, de acuerdo con la legislación vigente, por daños corporales, daños materiales y perjuicios consecutivos causados involuntariamente a terceros por contaminación, es decir por la introducción o dispersión de materias o sustancias en la tierra, el agua o el aire, que produzcan un deterioro que resulte peligroso o dañino en la calidad de dichos medios, de hasta 150.000€.

Como objetivo de mitigación del cambio climático para los próximos años, se han abierto

dos nuevos centros de la fundación, con calderas de consumo híbrido de biomasa y gas. Y se han sustituido las calderas de otros centros, por calderas más eficientes, de forma que se reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero, junto con la reducción del consumo y la incorporación placas fotovoltaicas para autoconsumo, y todo esto se debería de notar en los próximos años.

Además, participamos en la creación del libro verde de las residencias junto con otras residencias y Diputación, para desarrollar buenas prácticas medioambientales de cara a los objetivos 2030-2050.

Los consumos de la organización se entienden en función a las plazas residenciales existentes (891 plazas) \*, y entendiendo como tal, a Matia Fundazioa, Gerozerlan y Petra Lekuona, ya que el Instituto y Goxara no tienen plazas residenciales, y no se hace seguimiento de sus consumos, exceptuando el de papel, que disminuye, debido a la tendencia de papel cero, y decir también, que todo papel utilizado es de origen reciclado.

A continuación, presentamos los datos de la evolución de los consumos con respecto a los años anteriores, aunque este año el dato está incompleto pues al abrir dos centros nuevos en diferentes fecas, no disponemos de los datos reales de consumos.



Los datos se corregirán y complementarán con los del 2024.

#### Consumo de electricidad en kwh

2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
3.642.749	3.526.990	3.575.378	3.514.581	<b>3.380.866</b>

#### Consumo de agua en m3

2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
86.636	86.607	86.185	90.248	<b>105.196</b>

#### Consumo de gas kwh

2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
6.051.536	5.961.761	5.327.580	5.393.770	<b>3.162.560</b>

#### Consumo de Biomasa kwh

2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
462.793	430.659	501.547	347.028	<b>347.028</b>

#### Consumo de papel paquetes de 500

2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
1.756	1.872	1.597	1.493	<b>1.483</b>

Vemos que los consumos han disminuido debido a la falta de datos del centro nuevo, pero vemos que el consumo de agua sigue en aumento, y puede ser debido a la incorporación de más lavadoras y lavavajillas en las unidades residenciales, para acompañar al modelo de PCP. Adecuada gestión de emisiones, vertidos y los residuos[1]

Las emisiones estimadas

generadas de CO2 de nuestra organización, determinada por la herramienta de cálculo de Huella de Carbono de Gobierno Vasco (2020), son mayoritariamente debido al tipo de combustibles y energía utilizados. En la fundación hemos fomentado el uso responsable de los combustibles, incluyendo los tres alcances en los datos de 2023, como en años anteriores (emisiones directas, emisiones indirectas por energía, y otras

emisiones indirectas).

Por cada plaza residencial de la fundación se estiman 1,46 toneladas CO2, siendo 1286 las toneladas de CO2 emitidas estimados totales, según la herramienta de cálculo, menor al resultado del año anterior pero con muy poca variación, ya que el objetivo marcado de reducir los datos iniciales en un 10% hasta 2030 ya se ha superado y ahora hay que intentar mantenerlo.

	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
Tonelada por plaza	3,03	2,64	2,36	2,35	<b>1,46</b>
Toneladas totales	2494	2249	1990	1985	<b>1286</b>

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

- Iluminar aquello que realmente lo necesita.
- Iluminar en los intervalos temporales en los que es realmente necesario.

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

La contaminación acústica, al estar nuestros centros en su gran mayoría en áreas residenciales, el mayor emisor de ruido proviene del tráfico rodado, y de las cargas y descargas. Para no generar impacto en estas áreas, tenemos en cuenta horarios de recogida de residuos, de cargas y descargas de materiales, en horas comerciales para generar el menor impacto, tanto a nuestros usuarios, como en nuestro entorno. Fomentando

también buenas prácticas en el interior de nuestros centros, al evitarse focos de ruido modulando las plantas, en hora de comidas, siestas, etc.... mejorando el bienestar de nuestros usuarios y nuestros trabajadores, y con suelos porosos que generan menor ruido.

Los residuos generados debidos a nuestra actividad,

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

Los residuos generados en la

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

En cuanto al desperdicio de comida, se reduce al máximo en la zona de producción, no llegando al 2% del total, ajustando los pedidos a lo estrictamente necesario.

<b>Kg DE RESIDUOS URBANOS</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>GESTOR</b>
<b>Kg de orgánico</b>	310,54	413,6	370,7	371,6	<b>321,57</b>	100% Revalorización
<b>Kg de rechazo</b>	1059,37	1254,8	998,04	1009,7	<b>1278,18</b>	100% mancomunado
<b>Kg de papel y cartón</b>	549,05	727,3	82,65	356,01	<b>155,52</b>	100% Revalorización
<b>Kg de envases</b>	494,33	564,2	302,8	214,84	<b>278,64</b>	100% Revalorización
<b>Kg de vidrio</b>	13971	16079	15780	15916	<b>3475**</b>	100% Revalorización

\*\*el vidrio ha disminuido mucho porque le mayor consumo era en la cocina y se ha cambiado al proveedor que envía en botella de plástico o brik.

<b>Kg DE OTROS RESIDUOS</b>		<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>GESTOR</b>
<b>Kg de Residuos Peligrosos producidos totales (Aerosoles, envases contaminados, baterías, parafina)</b>		1865	1723	895	476	1017	Hondakin
<b>Kg de residuos inertes y voluminosos gestionados</b>		4400	1980	7820	3990	8180	San Marcos
<b>Pilas bidón de 60l</b>		1	1	1	1	0	Ekopilas
<b>Kg de aceites vegetales usados</b>		1890	1140	1950	1110	860	Ekograss
<b>Kg de residuos sanitarios</b>	<b>Sanitarios</b>	401,2	37466,3	13864,2	18078,3	982,2	Elirecon
	<b>Cortantes y punzantes</b>	184,7	115,6	100,1	45,3	32,45	
	<b>Citostáticos</b>	50,25	71,55	22,85	16,95	6,85	
	<b>Caducados y restos</b>	487	338	358	355	539	

matia

*vivir con sentido*