

BBPP EN CONCILIACION – Estrategia

“GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN: Cómo integrar la Conciliación en la Gestión de las entidades y empresas vasca

Grupos de Interés: Personas y entidades que tienen intereses, directos o indirectos, en una organización, bien porque pueden afectar a las actividades y logros de la organización, o bien porque estas personas y entidades pueden verse afectadas por ella.

Grupos de interés internos son las personas que trabajan en la organización. Grupos de interés externos son las personas que tienen la propiedad (accionistas), los inversores, las personas o entidades clientes, las organizaciones proveedoras, alianzas, organismos públicos y representantes de la comunidad o de la sociedad, etc.

1. Se analiza y se utiliza información interna de la gestión de la conciliación, **para la toma de decisiones** y para definir, seleccionar y priorizar las líneas estratégicas o los planes anuales de la organización.

2. Se analiza y utiliza información externa a la organización y de las necesidades y expectativas de sus diferentes grupos de interés, **para la toma de decisiones** y para definir, seleccionar y priorizar las líneas estratégicas o los planes anuales de la organización.

3. La organización se dota de recursos para la gestión de la conciliación y se basa en un análisis previo de sus características.

4. La gestión de la conciliación está integrada con el resto de las políticas y planes y existe un sistema para su seguimiento, revisión y mejora.

¿Cómo se puede incorporar la CONCILIACIÓN en la gestión de la **ESTRATEGIA**?

ANÁLISIS INFORMACIÓN INTERNA

**Pasado, presente y futuro, siempre
AL SERVICIO DE LAS PERSONAS**

ORIGEN

**La Fundación Alday, con sede social en la localidad de Respaldiza – Ayala (Araba).
Fundación con más de 125 años (1898) en el Municipio de Ayala.**

-1898: Escuelas, Hospital, Asilo, reparto de alimentos, ropa y calzado...

-1933: Vivienda Comunitaria

-2009: CRAD Centro Rural de Atención Diurna

-2018: Residencia con 38 plazas

-2023: Ampliación hasta las 45 plazas actuales, unidades convivenciales,..

-Futuro: Ser referentes en los cuidados a **“personas”**

EVOLUCIÓN

Un paso natural, derivado de la propia concepción de nuestra Fundación

- **Perspectiva de hogar:**

- Para personas residentes
- Para el equipo de personas trabajadoras (su casa)

- **Visión humanista y cercana:**

- Como indica nuestro propio lema “*Al servicio de las personas*” (cuidadoras y cuidadas)

- **Compromiso con la conciliación:**

- Apuesta por el **bienestar integral** del equipo
- Refuerza el vínculo entre:
 - Cuidado
 - Compromiso
 - Calidad en el entorno laboral



Reconocimiento, en 2024, a las trabajadoras con +25 años de dedicación a la Fundación, en el acto de entrega de un retoño del Árbol de Gernika, donado por M.ª Concepción Elorza, superviviente del bombardeo, atendida en el centro los últimos años de su vida.

CERCANÍA

- Una Fundación con las puertas abiertas, que realiza su labor directamente en un ámbito de actuación concreto y próximo

PERSONAS

- Las personas son el centro de nuestra actividad y su atención debe ser el objetivo de nuestro trabajo, tenemos en cuenta a la persona en sí misma, independientemente de su condición

INNOVACIÓN

- Apostamos por la búsqueda, desarrollo y aplicación permanente de conocimiento e Innovación de nuevas prácticas y nuevas maneras de hacer las cosas en relación a la atención a las personas mayores junto con su difusión en la sociedad

CALIDAD

- Nuestro deber de garantizar que las actuaciones de la Fundación se lleven a cabo según los criterios de excelencia en la gestión y eficacia en los resultados

COMPROMISO

- Somos una Fundación comprometida con nuestra labor y con la Comunidad

INDEPENDENCIA

- Actuamos con Independencia de toda persona, entidad, grupo o poder

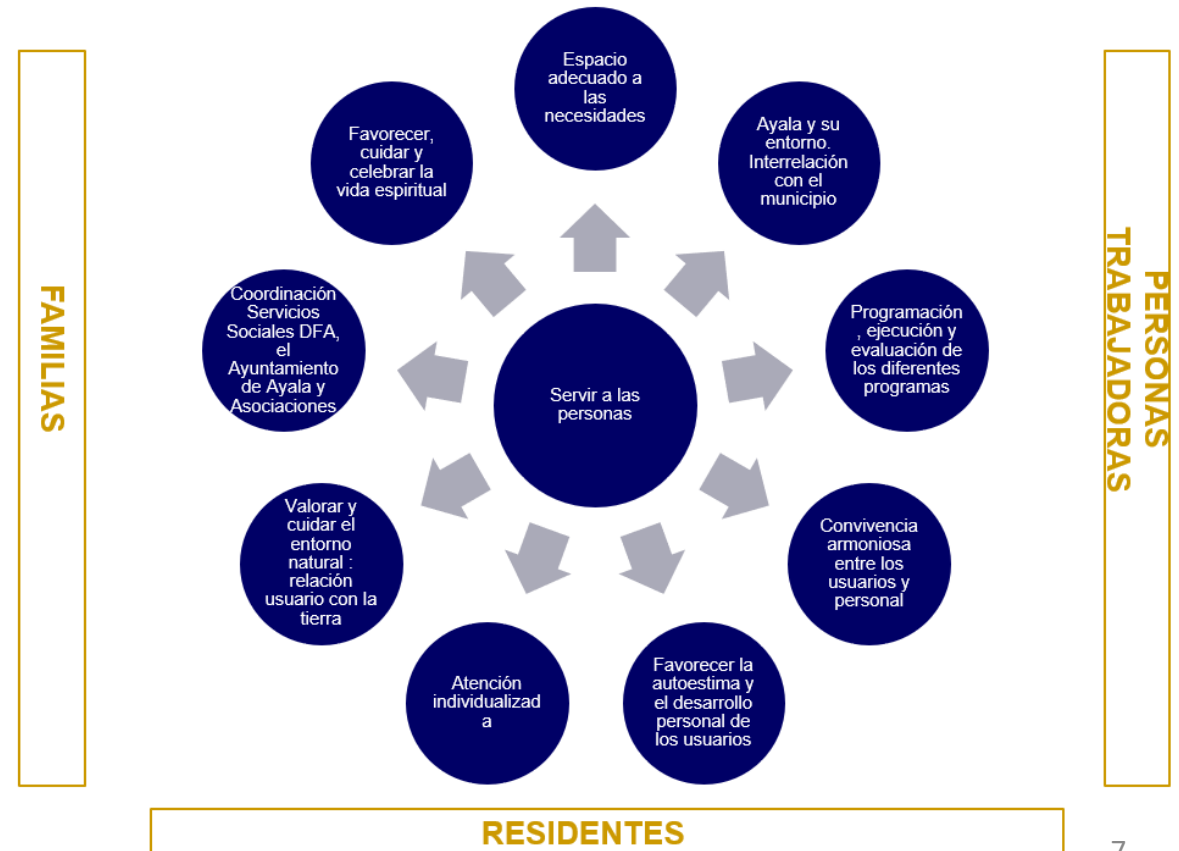
MISIÓN

La Misión de la Fundación consiste en, la prestación de una atención integral, profesional, humanista y de calidad a las personas mayores y a sus familias, para conseguir el su máximo bienestar, respetando y teniendo en cuenta su proyecto individual de vida.

Y en general, una vocación de aportación a la Sociedad a través de la creación de conocimiento e innovación, así como la promoción socio- cultural, y la intervención comunitaria, teniendo en especial consideración a los naturales y vecinos de Ayala.

Se realizó un análisis de nuestra ORGANIZACIÓN Y PERSONAS, previo a la puesta en marcha de la Residencia.

TRANSICIÓN VIVIENDA COMUNIT. ➡ RESIDENCIA



ORGANIZACIÓN Y PERSONAS	
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La organización actual de la Vivienda esta soportada en dos encamadas que de la func de la incre ✓ Sin ejercer falta mon sus ✓ Existe exist man pud ✓ No Com la ge ✓ La a man ✓ La g cara ✓ Los cara 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plantilla altamente motivada e ilusionada con el proyecto de la Vivienda
mejora de la atención al usuario.	<p>ado en su e les hace</p> <p>camente en supone un ra la mejora</p> <p>as personas personas del nía entre la</p> <p>estiones los con un plan</p> <p>ecta que se <u>perocultoras</u> s.</p> <p>sta que de y soporte</p> <p>o de soporte e semana y</p>
	cubra las futuras necesidades.

ORGANIZACIÓN Y PERSONAS (II)	
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En la actualidad no existen servicios de atención funcional en la Vivienda Comunal. ✓ Los protocolos de atención no están actualizados. ✓ Los jardines comunitarios no están funcionando. ✓ En la actualidad no se han formado los grupos de actividades. ✓ Edad promedio de los 50 años. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reformular el actual modelo de atención biosanitaria con el objeto de mejorar la calidad de vida así como la atención en el área de salud desde una perspectiva integral. ✓ Implementar programas de prevención y peluquería. ✓ Implementar programas de atención de servicios de salud y de nuevos servicios de salud. ✓ Implementar programas de (TASOC) a través de un planning de actividades. ✓ Implementar programas de atención por la plantilla de salud.

Clima Laboral 2021

Tras el Covid, y la incorporación de una nueva dirección

- Encuesta de Clima Laboral
- Evaluación de Riesgos Psico-Sociales

Planes de Acción



Dirigidos a las personas trabajadoras

	Dirección y equipo técnico	EQUIPO GERENCIAL Y RECEPCIÓN	Limpeza, conserjería y cocina
	COMUNICACIÓN - Subfactores: COMUNICACIÓN CON LAS FAMILIAS / COMUNICACIÓN INTERNA		
	Elaborar un PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN INTERNA que incluya:		
COMUNICACIÓN	REUNIÓN ANUAL SEMESTRAL - RES (información rel LABORAL, Nuevas REUNIONES INTRA REUNIONES MEN SEMANALES: Equipo DIARIAS: Equipo REUNIONES INFO	REUNIÓN ANUAL / uer información relevante AS DE SATISFACCIÓN Y CUMA	REUNIONES REUNIONES
	Creación de GRU como, Comité de	de la residencia. Propuestas tales	
	Crear nuevos can de sugerencias de de una atención eficientes y efica	endas de mejora adones, la Residencia, Formaciones, OLETÍN INFORMATIVO les... Y contenidos ualidad, uso de MAILUNG	
	Actualizar Proce Médico - Área Sa Psicólogo - Psico A través de RESH	visor y Receptor/ Canal. Rile	
	Establecer activi Fomentar las rela organización.	Relaciones internas.	
	Impulsar desde la transparente hac	ajadores de la misma. A través CHARLAS Y JORNADAS	

	Dirección y equipo técnico	Equipo gerencial y recepción	Limpeza, conserjería y cocina
	ESTILO DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO - Subfactores: ESTILO DE DIRECCIÓN/ RELACIONES CON MIS COMPAÑEROS/ RELACIONES CON MI RESPONSABLE INMEDIATO		
	Elaborar un Plan de Desarrollo de competencias profesionales que e incluya:		
ESTILO DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	ACCIONES FORMATIVAS: ofrecer sesiones formativas para potenciar y desarrllar aquellas competencias que se hayan detectado como susceptibles de mejora y que se entiendan como necesarias para		
	desem RECUR RRHH: ORGAN VALOR muestr benefi para fa		
	FORM. Person PostGr con su Partici constr autocc comun		
	RECUR móvil de con		
	RRHH: Bolsa h ORGAN calend		
	Trabaj eficaz profes		

ANÁLISIS INFORMACIÓN EXTERNA

Necesidades y Expectativas partes interesadas

F01 P01 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN AÑO: 2020		
EXTERNO	Id	AMENAZAS
	A1.	Crisis Sanitaria COVID19
	A2.	Crisis económica derivada de la sanitaria, falta de recursos económicos para financiar las plazas residenciales,...
	A3.	Actualización de Normativas de aplicación, Centros Residenciales, Farmacia y sanidad,... Que aumentan la exigencia de los requisitos a cumplir por las residencias
	A4.	Derivación de usuarios con plazas concertadas a otros centros públicos, falta de cobertura de plazas públicas con el IFBS
	A5.	Negociación convenio laboral sectorial de aplicación (mayores exigencias económicas)
	A6.	Desprestigio del sector residencial y asistencial por la opinión pública

F01 P01 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN AÑO: 2022 - 2023		
	Id	DEBILIDADES
	D1.	Aumento de costes fijos, sobre todo personal, incremento de los costes de aprovisionamientos,... Dificultades para equilibrar Balance económico
	D2.	Rotación de personal técnico.


F01 P01 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN AÑO: 2023 - 2024		
	Id	DEBILIDADES
	D1.	Aumento de costes fijos, sobre todo personal, incremento de los costes de aprovisionamientos,... Dificultades para equilibrar Balance económico
	D2.	Rotación de personal técnico, y gerocultor así como servicios generales. Dificultad para encontrar personal, falta de fidelización y estabilidad en el empleo


Identificación de Amenazas y Debilidades. Análisis DAFO

- **Desde 2020:**
 - Derivada de la crisis sanitaria del COVID, Desprestigio del sector residencial. Agotamiento y estrés en el equipo.
 - Negociación del convenio laboral sectorial.
- **Desde 2022:**
 - Rotación del personal técnico. Amenaza continua servicios públicos.
- **Desde 2023:**
 - La rotación del personal técnico, se hace extensible al equipo gerocultor. Aumentan, notablemente, las dificultades para encontrar personal a todos los niveles (Principalmente, equipo gerocultor y cocina).

Desde 2025: FORTALEZA - CONCILIACIÓN

F01 P01 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN AÑO: 2025			ALDAY RESIDENCIA	
INTERNO	Id	DEBILIDADES	Id	FORTALEZAS
	D1.	Aumento de costes fijos, sobre todo personal (convenio,...), incremento de los costes de aprovisionamientos,... Dificultades para equilibrar Balance económico	F1.	Ocupación >98% Aumento de facturación. Plan de control de Costes, cuadros de mando,...
	D2.	Dificultad para encontrar personal, debido principalmente a la ubicación geográfica.	F2.	Acciones para retener y fidelizar al mejor Equipo de trabajo (Pacto Laboral, retribución por encima de Convenio, reducción horas, permisos,...), beneficios sociales, formación,... Comunicación inmediata y Transparencia. Clima Laboral. Plan de Igualdad y Medidas de Conciliación. Kontzilia. Evaluaciones de Desempeño y Planes de carrera profesionales. Aumento de Ratios RRHH
	D3.	Escasez de rigor profesional, generación de grupos de trabajo, proyectos de investigación,... debido a la falta de estructura, y sin economía de escala.	F3.	Colaboración con entidades, asociaciones, consultoras,... Generación de Redes y Alianzas para el desarrollo de Proyectos, según plan Estratégico Fundación Alday. Mantenimiento de Certificaciones de Calidad, mediante acreditaciones externas, participación en proyectos. Planes de Formación y Capacitación, talento interno. Herramientas de gestión (indicadores, y cuadros de mando).
	D4.	Patronato de la Fundación, miembros de reciente incorporación y falta de relevo profesional y técnico.	F4.	Estructura directiva estable y con experiencia. Incorporación de mandos intermedios para realización de tareas de soporte.

		F02 P01 NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE PARTES INTERESADAS AÑO: 2019	
PARTES INTERESADAS		FUENTE DE INFORMACIÓN	EXPECTATIVAS de las Partes Interesadas
Trabajadores - personal interno	A través de la Dirección/Fundación Alday	Estabilidad laboral	
		Mejor salario y mejores condiciones laborales en general	
		Buena relación con los/as usuarios/as y sus familias y/o personas de referencia	
		Trato agradable, cercano, de confianza y con respeto tanto con los/as compañeros/as como con los/as superiores	
		Aprendizaje y formación continua	
		Buen ambiente laboral	
		Facilitar la ideas e iniciativa para ofrecer mayor calidad en el servicio	
		Instalaciones adecuadas para facilitar el trabajo diario	

		F02 P01 NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE PARTES INTERESADAS AÑO: 2022 - 2023	
Personas Trabajadoras	A través de la Dirección/Fundación Alday	Estabilidad laboral	
		Mejor salario y mejores condiciones laborales en general. Beneficios Sociales	
		Medidas de Conciliación y desarrollo de Planes de Igualdad	
		Buena relación con los/as usuarios/as y sus familias y/o personas de referencia	
		Trato agradable, cercano, de confianza y con respeto tanto con lo/as compañeros/as como con los/as superiores	
		Aprendizaje y formación continua. Proyecto de carrera	
		Buen ambiente laboral, y minimizar los riesgos psico-sociales	
		Facilitar la ideas e iniciativa para ofrecer mayor calidad en el servicio	
		Participar en la gestión y planificación de la organización de la Residencia	
		Instalaciones adecuadas y seguras para facilitar el trabajo diario	

F02 P01 NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE PARTES INTERESADAS AÑO: 2025		
PARTES INTERESADAS	FUENTE DE INFORMACIÓN	EXPECTATIVAS de las Partes Interesadas
Familias de personas usuarias - residentes	A través de la Dirección/ trabajadora social y supervisión. Equipo Técnico y Equipo Gerocultor	Recibir un buen trato para su familiar y para sí mismos por parte del personal del centro
		Participación en el Plan de Vida y Cuidados Personalizado de su familiar, mediante reuniones, en remoto o presenciales.
		Ser aconsejados para la tramitación de gestiones administrativas, sanitarias, funcionales, ... O de cualquier otra índole.
		Recibir información clara y continua del estado de su familiar. Transparencia y Confianza.
		Participación en Aambleas, y cuestionarios.
		Recibir consejos y/o pautas o/y formación sobre la enfermedad de su familiar y su abordaje
		El servicio ofrecido y las instalaciones sean de calidad
Personas Trabajadoras	A través de la Dirección/Fundación Alday	Conocer a TODO el personal
		Posibilidad de plantear quejas, sugerencias, felicitaciones.
		Estabilidad laboral
		Mejor salario y mejores condiciones laborales en general. Beneficios Sociales
		Medidas de Conciliación y desarrollo de Planes de Igualdad
		Buena relación con los/as usuarios/as y sus familias y/o personas de referencia
		Trato agradable, cercano, de confianza y con respeto tanto con lo/as compañeros/as como con los/as superiores
		Aprendizaje y formación continua. Proyecto de carrera
		Buen ambiente laboral, y minimizar los riesgos psico- sociales
Personas candidatas para optar a un puesto de trabajo	A través de la dirección y Supervisor	Facilitar la ideas e iniciativa para ofrecer mayor calidad en el servicio
		Participar en la gestión y planificación de la organización de la Residencia
		Instalaciones adecuadas y seguras para facilitar el trabajo diario
		Conocer la necesidad de cubrir vacantes
Proveedores - subcontratas	Proveedores de Recursos materiales y Empresas de mantenimiento, y de Alimentación	Optar a un proceso de selección, con independencia del sexo, orientación sexual, creencias, edad,...
		Satisfacción de su cliente
		Cobrar en plazo
		Mantener comunicación fluida con Residencia
		Mantenerse como proveedor homologado de la Residencia durante mucho tiempo
	Subcontratas de servicios complementarios: podología, odontología y peluquería	Incrementar la demanda de servicio
		Responder a las necesidades de los objetivos y necesidades del centro.
		Buen trato con el centro y las personas residentes, Atención Personalizada
		Posibilidad de atención en remoto, conciliación de horarios para entrega, servicio,...
		Satisfacción de las personas residentes

Identificación de necesidades y expectativas de las Partes Interesadas, en materia de Conciliación

Personas Trabajadoras

•Desde 2019:

-Identificada la necesidad de la mejora en condiciones laborales.

•Desde 2022:

-Se utiliza el termino “**Conciliación**”, desarrollando un primer plan de igualdad, sin ser requerido siendo una organización. <50 trabajadores. Convicción y certeza de retorno de Beneficio.
- Participación de los equipos en la gestión y planificación.

•En la actualidad... **Alcance a más Partes Interesadas**

-Familias

-Personas Residentes

-Personas Candidatas a optar a un puesto de trabajo

-Proveedores

Planificación de Acciones								
Proceso	Riesgo/Oportunidad	Causas	Efectos/Impacto	Acciones	Responsable	Plazo	Realizado	Eficacia
Gestión personas	Disminución de la motivación del personal, agotamiento, Escasez de perfiles cualificados (especialmente sanitarios). Rotación personal gerocultor, ..	Acomodarse en el puesto de trabajo (zona segura de "confort"). Desmotivación y agotamiento.	Realizar las funciones sin buscar nuevas oportunidades de mejora	Plan de Igualdad. Medidas de Conciliación. Pacto Laboral (mejora de condiciones). Aumento de Ratios y contrataciones de personal. Supervisor (director adjunto), y Terapia Ocupacional (coordinador asistencial). Desarrollo de comisiones y grupos de trabajo, para fomentar la participación e implicación. Presentación a convocatorias y reconocimientos, proyectos piloto (validación Indicadores). Alianzas (ODS, y proyectos comunitarios.) Herramientas digitales (Intranet)... Aumentar la participación e implicación geros, mediante ACP y profesionales de referencia, menor rotación de equipos, inclusión en reuniones...	Dirección. Y Fundación Alday	Continuo	En Proceso	SI (RESULTADOS ENCUESTAS)

Identificación y Análisis de los Riesgos y Oportunidades

•Procedimiento **GESTIÓN DE PERSONAS**

•Planificación de Acciones:

Clima laboral y Cuestionarios Riesgos Psico- Sociales y Encuestas de satisfacción. Plan de Igualdad. Medidas de Conciliación. Pacto Laboral (mejora de condiciones). Aumento de Ratios y contrataciones de personal. Supervisor (director adjunto), y Terapia Ocupacional (coordinador asistencial). Desarrollo de comisiones y grupos de trabajo, para fomentar la participación e implicación. Presentación a convocatorias y reconocimientos, proyectos piloto (validación Indicadores), Alianzas (ODS, y proyectos comunitarios.) Herramientas digitales (Intranet),. Aumentar la participación e implicación geroculturas, mediante ACP y profesionales de referencia, menor rotación de equipos, inclusión en reuniones,..

Identificación del Riesgo / Oportunidad							Análisis del riesgo /oportunidad					Planificación de Acciones							
Id.	AÑO INICIO	DAFO	Proceso	Riesgo/Oportunidad	Causas	Efectos/Impacto	Gravedad/Preocupación partes interesadas (Alta-3; Media-2; Baja-1; Probabilidad 3: Más probable que improbable-2; 1: Muy improbable)	Grado de control 3: Requiere mayor control-2; 1: Control		TOTAL	Acciones	Responsable	Plazo	Realizado	Eficacia				
3	2021	D2-F2-A3-O3	Gestión personal	Dificultad para encontrar personal, y retenerlo.	Acomodarse en el puesto de trabajo (zona segura de "confort"). Desmotivación y agotamiento. Falta de cobertura ante vacantes, alto % de absentismo, rotación de personal.	No reciclarse, ni mejora en los procesos de atención a las personas residentes. Inovación en los cuidados de larga duración. Incumplimiento de Ratios de Atención. Cstes elevados por inflación de salarios en el sector.	3	3	1	9	Formación Continua y Especializada (Posgrados y Certificaciones profesionales). Reuniones periódicas, Grupos de Trabajo, comités... Supervisión y Evaluación de Desempeño Establecimiento de Objetivos por cumplimiento de Indicadores Asistenciales y de Gestión Análisis Retributivo % > Convenio Líneas de Actuación. Clima laboral y Cuestionarios Riesgos Psico- Sociales y Encuestas de satisfacción. Plan de Igualdad. Medidas de Conciliación. Pacto Laboral (mejora de condiciones). Aumento de Ratios y contrataciones de personal. Supervisor (director adjunto), y Terapia Ocupacional (coordinador asistencial). Desarrollo de comisiones y grupos de trabajo, para fomentar la participación e implicación. Presentación a convocatorias y reconocimientos, proyectos piloto (validación Indicadores). Alianzas (ODS, y proyectos comunitarios.) Herramientas digitales (Intranet)... Aumentar la participación e implicación geros, mediante ACP y profesionales de referencia, menor rotación de equipos, inclusión en reuniones...	Dirección. Y Fundación Alday	Continuo	En Proceso	SI (RESULTADOS ENCUESTAS). Tasa de Cobertura de Vacantes. Resultados Encuesta Clima Laboral				

5. LIDERAZGO PARTICIPATIVO

5.1 LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y COMPROMISO

La Dirección de Residencia Alday, se compromete a:

- asumir la responsabilidad y obligación de rendir cuentas con relación a la eficacia del sistema de gestión;
- asegurar que se establezcan la política de gestión y los objetivos para el sistema de gestión, y que éstos sean compatibles con el contexto y la dirección estratégica de la organización;
- asegurarla integración de los requisitos del sistema de gestión en los procesos de negocio de la organización;
- promover el uso del enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos;
- asegurar que los recursos necesarios para el sistema de gestión estén disponibles;
- comunicar la importancia de una gestión de la calidad eficaz y conforme con los requisitos del sistema de gestión;
- asegurar que el sistema de gestión logre los resultados previstos;
- comprometer, dirigir y apoyara las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión;
- promover la mejora;
- apoyar otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo participativo en la forma en la que aplique a sus áreas de responsabilidad.

Para ello, se realizan reuniones periódicas, y se fomenta la participación de todas las personas en diferentes comisiones, para la toma de decisiones de forma horizontal:

- Reuniones multidisciplinarias semanales
- Reuniones departamentales, trimestrales
- Comisiones: Comité de Alimentación, Concilia, Liberaldav (No sujeciones),

Política de calidad. Integración en el Sistema de Gestión de Calidad

•Incluido en nuestro manual de calidad

-Un **liderazgo participativo** y con compromiso por parte de todos los perfiles profesionales.

-Toma de decisiones horizontal, a través de comisiones interdisciplinarias. Comunicación y Transparencia

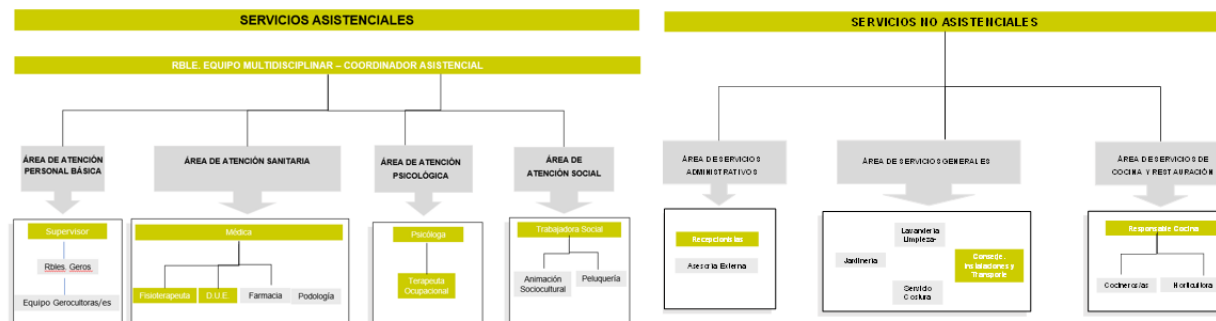
- Comisiones: Concilia



DIRECCIÓN RESIDENCIA – RBLE. SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD



DIRECCIÓN ADJUNTA - Supervisor



		F04. P01. PROGRAMA DE OBJETIVOS 2021							Fecha: Última revisión: JUNIO 2021		
									Rev:1		
									Aprobado por: Dirección		
OBJETIVO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES				CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO	OBSERVACIONES
					Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre		Semáforo	
Aumentar la satisfacción de las personas trabajadoras	Resultado encuestas satisfacción (lograr un 3 de media en todos los ítems)	> Ratios Personal establecidos Decreto 126/2019	Dirección	dic-21	Incorporación de TO y ampliación de Fito	Incorporación DUE (perfil gerencial/gerente)	Aplicación RATIOS Decreto Gob Vasco	> 95% Personal Incluido Incorporación PSICÓLOGA	SI	SI	En Proceso
		Establecer % para cada indicador (20%)	Dirección	dic-21	Presentación de Resultados de CLIMA LABORAL (EV. RIESGOS PSICO) SATISFACCIÓN 2020	Definición de LINEAS DE ACCIÓN	Desarrollo de Reuniones Variables, Objetivos...	Entregar las encuestas 2021Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	SI	SI	En Proceso

ALDAY RESIDENCIA		F04. P01. PROGRAMA DE OBJETIVOS 2023										Fecha: Última revisión: JUNIO 2021
												Rev:1
												Aprobado por: Dirección
OBJETIVO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO	ACCIONES	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES				CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO Semáforo	OBSERVACIONES
						Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre			
Aumentar la satisfacción de las personas trabajadoras	Resultado encuestas satisfacción (lograr un 9 de media en todos los ítems). Participación de más 75% de plantilla	Reuniones con el personal y por departamentos, para seguimiento de Plan de Trabajo, funciones, Evaluaciones Desempeño	Nº Reuniones Personal y % Evaluaciones Desempeño /Trabajadores	Dirección, Supervisor y Responsables Departamento	dic 2023	Entrega Calendarios 2023 (min. rotación). Diseño de puestos	Reunión departamentos Limpieza/ Cocina /Geros /Mandos Intermedios	Reuniones personales Evaluación Desempeño, y Diseño de Objetivos	Cuestionarios Satisfacción (rediseño de herramienta)			Nota Media: 7,7
		Elaboración y Puesta en marcha PLAN DE IGUALDAD Y PLAN DE CONCILIACIÓN	Plan de Igualdad y Plan de Conciliación	Equipo Conciliación	dic 2026	Medidas Conciliación: comedor, pacto laboral	Comunicación PLAN DE CONCILIACIÓN	Seguimiento Plan	Seguimiento Plan			En Proceso. 2026
		Ampliación Pacto Laboral, mejora condiciones sectoriales (horas y retribución)	% Rotación personal	Dirección y Supervisor	dic 2023	Plan de Carrera Puestos estratégicos	Proyecto RRHH - Ampliación Plazas Residencia	Manual BBPP (ACP)	Revisión Pacto Laboral			Mejoras económicas, reducción horaria, ampliación personal, conversión indefinidos... Pendiente adaptación Manual BBPP

ALDAY RESIDENCIA		F04. P01. PROGRAMA DE OBJETIVOS 2023										Fecha: Última revisión: JUNIO 2021
												Rev:1
												Aprobado por: Dirección
OBJETIVO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO	ACCIONES	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES				CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO Semáforo	OBSERVACIONES
						Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre			
Aumentar la satisfacción de las personas trabajadoras	Resultado encuestas satisfacción (lograr un 9 de media en todos los ítems). Participación de más 75% de plantilla	Reuniones con el personal, y por departamentos, para seguimiento de Plan de Trabajo, funciones, Evaluaciones Desempeño	Nº Reuniones Personal y % Evaluaciones Desempeño /Trabajadores	Dirección, Supervisor y Responsables Departamento	dic 2023	Entrega Calendarios 2023 (min. rotación). Diseño de puestos	Reunión departamentos: Limpieza/ Cocina /Geros /Mandos Intermedios	Reuniones personales Evaluación Desempeño, y Diseño de Objetivos	Cuestionarios Satisfacción (rediseño de herramienta)			Nota Media: 7,7
		Elaboración y Puesta en marcha: PLAN DE IGUALDAD Y PLAN DE CONCILIACIÓN	Plan de Igualdad y Plan de Conciliación	Equipo Conciliación	dic 2026	Medidas Conciliación: comedor, pacto laboral,	Comunicación PLAN DE CONCILIACIÓN	Seguimiento Plan	Seguimiento Plan			En Proceso. 2026
		Ampliación Pacto Laboral, mejora condiciones sectoriales (horas y retribución)	% Rotación personal	Dirección y Supervisor	dic 2023	Plan de Carrera Puestos estratégicos	Proyecto RRHH - Ampliación Plazas Residencia	Manual BBPP (ACP)	Revisión Pacto Laboral			Mejoras económicas, reducción horaria, ampliación personal, conversión indefinidos... Pendiente adaptación Manual BBPP

		F04. P01. PROGRAMA DE OBJETIVOS 2024										Fecha: Última revisión: JUNIO 2021	
												Rev:1	
												Aprobado por: Dirección	
Id.	OBJETIVO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO	ACCIONES	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES				CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO Semáforo	OBSERVACIONES
							Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre			
3	Aumentar la satisfacción de las personas trabajadoras. Y fidelización de las personas, compromiso con la organización	Resultado encuestas satisfacción (lograr un 9 de media en todos los ítems). Participación de más 75% de plantilla	Reuniones con el personal, y por departamentos, para seguimiento de Plan de Trabajo, funciones, Evaluaciones Desempeño	Nº Reuniones Personal y % Evaluaciones Desempeño /Trabajadores	Dirección, Supervisor y Responsables de Departamento	DIC 2024	Entrega Calendarios 2024 (min. rotación). Diseño de puestos	Reuniones por departamentos: Comités de alimentación, Geros...	Evaluación Desempeño, y Diseño de Objetivos	Entregar las encuestas 2024 Y ANÁLISIS DE RESULTADOS (personas trabajadoras)			Resultado Promedio (usuarios y Familias). Promedio Nota: 8,85
			Formación Cuidados Palliativos, Equipos de trabajo.Y Comisiones de Calidad para acreditaciones	35% Personal Técnico y Gerocultor formado. Formaciones y Actividades dirigidas a familias	Dirección y Equipo Técnico	DIC 2024	Formación en Cuidados Palliativos	Reuniones y Sensibilización "sin sujeciones"	Comisiones Calidad. Reuniones Multidisciplinarias. Seguimiento Indicadores, Liberaldá, y	Plan de Formación.Y próximas acciones formativas			Plan de Formación, análisis de las acciones formativas. Y planes de Reuniones anuales
			Elaboración y Puesta en marcha: PLAN DE IGUALDAD Y PLAN DE CONCILIACIÓN	Plan de Igualdad y Plan de Conciliación- Cuestionarios semestrales	Equipo Conciliación	dic 2026	CONCILIA. Comisión - Seguimiento y Plan de Acción	Encuestas Conciliación	CONCILIA. Comisión - Seguimiento y Plan de Acción	Memoria 2024. Encuestas de Conciliación			En Proceso. 2026. Adhesión a Kontzilia, y Acreditación Gob. Vasco (Euskalit)
			Ampliación Pacto Laboral, mejora condiciones sectoriales (horas y retribución)	% Rotación personal	Dirección y Supervisor	DIC 2024	Plan de Carrera Puestos estratégicos	Revisión Pacto Laboral	Planes de Formación. 2024 y previsión 2025	Manual BBPP (ACP)			Revisión de perfiles profesionales, para actualización de las tareas, desarrollo de

Programa de objetivos.

Desde 2021 – OBJETIVO ESTRATÉGICO

“Aumentar la satisfacción de las personas trabajadoras”

Desde 2023 (Elaboración y puesta en marcha de Plan de igualdad y Plan de conciliación)

-Retención del talento (Plan de carrera)

-Sostenibilidad (Ampliación de plazas)

-Bienestar (Medidas de conciliación + acuerdo laboral)

RECURSOS

Para la gestión de la Conciliación



Comité de Conciliación Residencia Alday

Tlf. 945 39 90 23 // Móvil 691579134

concilia@residenciaalday.com

<https://residenciaalday.com/>

La Llana, 6

01476 Respaldiza

Ayala / Aiara (Álava)



Comisiones KONTZILIA KIDE

• Desde 2022

Desarrollo del Plan de Igualdad.

Y sucesivos Planes de Conciliación

Puesta en marcha **Comisión Concilia**. Reuniones mensuales, con la participación activa de la Dirección.

- Pasamos de 4 miembros, a 7 en la actualidad.
- Diversidad y representación.

• Desde 2023

-Decálogo Kontzilia kide

-Logo específico: **K Kontzilia kide**

- Correo electrónico para comunicaciones, Identificación asuntos en esta materia: concilia@residenciaalday.com



ALDAY RESIDENCIA		ACTA DE REUNION	
FECHA/ LUGAR/ HORA: RESIDENCIA ALDAY / DÍA: _____ HORA: _____			
8 CONVOCATORIA PRÓXIMA REUNIÓN			
20/3/25			
ASISTENTES Y FIRMA			
Unai Rúa	Marta Sáenz	Itzi Menoyo	Marta Arce
ASISTENTES Y FIRMA			
Unai Rúa	Marta Sáenz	Unai Martín	Itzi

10. FIRMA DEL DOCUMENTO

COMISIÓN PLAN IGUALDAD	FIRMA
Irene García Martínez. Dirección	
Unai Martín Sanchez. Supervisor	
Itziar Menoyo Fernandez de Aguirre. Administración	



DECALOGO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN - FUNDACIÓN ALDAY

1. En la Fundación Alday somos conscientes de que nuestra actividad, ha de estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello, hemos asumido nuestro compromiso con la igualdad. Nos queremos posicionar, como una entidad libre de discriminaciones de género y contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.
2. La Fundación Alday asume la igualdad como un principio estratégico de su política de calidad y de recursos humanos, extendible a todos nuestros grupos de interés, tales como personas residentes, personas usuarias, familiares, proveedores, comercio de Ayala, administraciones públicas...
3. Nuestra organización es consciente de que las desigualdades no solo se manifiestan por motivo de género, sino que existen otros factores que agravan y complican dicha desigualdad. Por ello, asumimos un enfoque de igualdad amplio que reconozca la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas, independientemente de factores como la edad, la funcionalidad, la identidad de género, la orientación sexual, el origen, la religión o credo, ideas políticas...
4. Para hacer posible los compromisos asumidos, la Fundación Alday se compromete a destinar los recursos económicos y humanos necesarios al Plan de Igualdad y Plan de Conciliación, incluyendo la identificación de necesidades, el diseño de medidas, su ejecución y el seguimiento y evaluación.
5. Tanto el patronato de la Fundación Alday y la dirección de la Residencia y del CRAD, así como la comisión de igualdad compartimos nuestra ilusión en este proceso y os instamos a que sedá parte activa en su implementación y seguimiento, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar.
6. Nuestra organización se compromete a implantar un lenguaje no sexista y hacer uso de él tanto en las comunicaciones internas como externas.
7. La Fundación Alday trabajará para adoptar las medidas necesarias para impedir situaciones de acoso sexual o cualquier tipo de discriminación por razón de género.
8. La Fundación Alday se compromete a fomentar la corresponsabilidad y los cuidados, entre las trabajadoras y trabajadores, así como de las personas residentes, mujeres y hombres.
9. La Fundación Alday compartirá las buenas prácticas que en materia de igualdad se implementan para que sean un ejemplo a seguir para otras entidades a través de la participación en redes sociales y publicaciones en la revista mensual.
10. La Fundación Alday está comprometida a trabajar de manera activa en el grupo de trabajo de empresas comprometidas con la igualdad del Gobierno Vasco, participamos para ello en la comunidad Kontzilia.

En Respaldiza - Ayala, a 5 de diciembre de 2023
Comisión de Igualdad y Conciliación Fundación Alday



Comunicación e implantación.

•Desde 2023:


-Publicación anual de la memoria Alday **Kontzilia kide** (web)

<https://residenciaalday.com/memoria/>

Además de recoger todas las acciones realizadas durante el año, se utiliza para **recordar anualmente la batería de medidas** de conciliación disponibles, así como la forma de solicitar las mismas.

También se incluyen los resultados de encuestas de satisfacción y resultados de indicadores. Transparencia

-**Manual de Acogida.** Se comunica y se explica en la Acogida de nuevas personas al equipo. Y se notifican las actualizaciones a todas las personas de la organización.

 ACUSE DE RECIBO PLAN ACOGIDA

F03 S03
Rev. 5
Fecha: 09/01/2025
Pag: 1 de 2

Estimada/o trabajador /a,

Queremos darte la **BIENVENIDA** a la **RESIDENCIA ALDAY**, y hacerte entrega de la siguiente documentación:

<input type="checkbox"/>	FICHA DE PERSONAL
<input type="checkbox"/>	RECIBÍ EPIS (EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL) Y MATERIAL
<input type="checkbox"/>	MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS
<input type="checkbox"/>	NORMAS DE FUNCIONAMIENTO INTERNO
<input type="checkbox"/>	CARTA DE DERECHOS Y DEBERES DE USUARIOS Y TRABAJADORES
<input type="checkbox"/>	MANUAL DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS (en caso de COCINA y GEROCULTORES/AS)
<input type="checkbox"/>	NORMAS DE PROTECCIÓN DATOS CARÁCTER PERSONAL
<input type="checkbox"/>	RGPD (Protección Datos): CESIÓN IMAGEN /COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD/
<input type="checkbox"/>	MANUAL DE CALIDAD. Procesos del Sistema de gestión de calidad y sus responsabilidades al respecto
<input type="checkbox"/>	PLAN DE ACTUACIÓN Y CONTINGENCIA ANTE BROTES IRA
<input type="checkbox"/>	PLAN IGUALDAD FUNDACION ALDAY
<input type="checkbox"/>	ACUERDO LABORAL FUNDACION ALDAY (AÑO ____)
<input type="checkbox"/>	PROCEDIMIENTO SOLICITUD LICENCIAS FUNDACION ALDAY

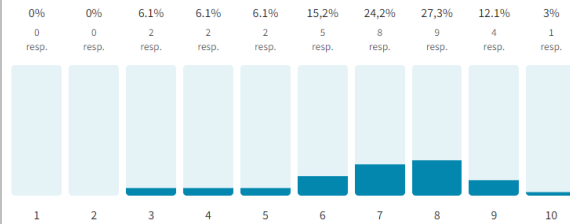
OBTENCION DE RESULTADOS

Integración de la conciliación en todas las políticas, seguimiento, planes,..

¡VALORA COMO CONSIDERAS QUE ESTA LA RESIDENCIA ALDAY EN MATERIA DE CONCILIACION!

33 de 34 respondieron

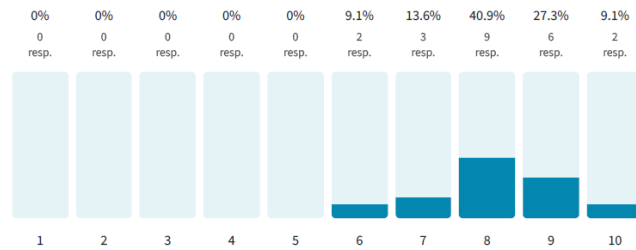
6.9 Puntuación media



¡VALORA COMO CONSIDERAS QUE ESTA LA RESIDENCIA ALDAY EN MATERIA DE CONCILIACION!

22 out of 24 answered

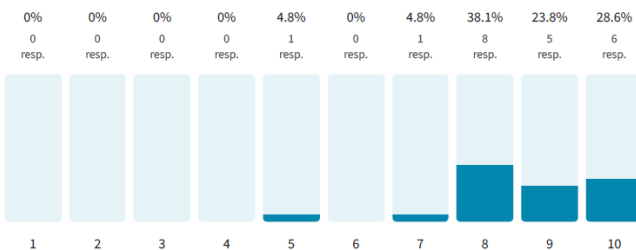
8.1 Average rating



¡VALORA COMO CONSIDERAS QUE ESTA LA RESIDENCIA ALDAY EN MATERIA DE CONCILIACION!

21 out of 21 answered

8.6 Average rating



Encuestas de satisfacción. Mejora continua

•Desde 2023:

Encuestas de satisfacción específicas en materia de conciliación.

- 2023, 6.9 puntuación media
 - Baja puntuación en comunicación y conocimiento medidas.
- 2024 – junio, 8.1 puntuación media
- 2025 – enero, 8.6 puntuación media
 - Encuesta semestral durante 2024, por la inclusión de nuevas medidas y aumento de las herramientas de transmisión.



MEMORIA 2024 – COMISIÓN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN 39

6.- Mejora continua

6.1. CUESTIONARIOS 2024. EVALUACION DE MEDIDAS DE CONCILIACION

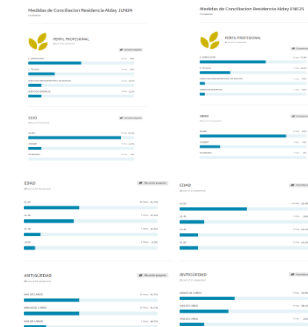
Este 2024, se han realizado 2 cuestionarios de satisfacción en materia de conciliación fruto de las nuevas medidas implementadas a mitad de año. De cara a 2025, y en función de los posibles cambios que se realicen, valoramos la posibilidad de mantener el cuestionario anual.

-PERFIL

Este 2024, hemos recibido 24 respuestas en el cuestionario de junio y 21 en el cuestionario de enero 2025. Una reducción de la participación del 30% respecto a 2023.

El perfil se mantiene en ambos cuestionarios, respecto a lo recogido el año anterior. Mujer, de más de 40 años de edad, con una antigüedad superior a 3 años.

Lo más destacado, la baja participación de los servicios generales en el segundo cuestionario, con una única participante respecto a las 6 que conforman el servicio.



ALDAY FUNDAZIOA		TABLA INDICADORES CONCILIACIÓN				AÑO 2024	
SERVICIO DE COMEDOR PARA PERSONAS TRABAJADORAS							
DESCRIPCIÓN		El personal de la Residencia Alday dispone de la posibilidad de realizar las comidas tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Los espacios disponibles para los trabajadores disponen de: zona de comedor, sala de descanso y zona de aparcamiento.					
OBJETIVOS		Facilitar al personal trabajador de espacios para uso personal y favorecer el descanso en su jornada laboral, dentro del Centro. Servicio de Comedor. Favorecer la conciliación, y el ahorro de tiempo y dinero. Así como una alimentación saludable.					
REGISTRO		Todo aquel trabajador que desee acogerse al servicio de comedor, debe registrarse en el documento ubicado junto a la cocina, para anotar el menú, y el turno de comida (Comida y Cena), y el día de la semana, para conocimiento por parte del equipo de cocina					
INDICADORES	OBJETIVO	ENERO - JUNIO	JULIO - DICIEMBRE	GRADO DE AVANCE	OBSERVACIONES	PLAN DE ACCIÓN	
Nº Menús Ofertados		1090	858	-21%	Durante el segundo semestre del año, se reduce notablemente el número de trabajadores apuntados en la selección de menú	Se envía mensaje y correo a la plantilla, del sistema de funcionamiento para solicitud del servicio	
Nº Trabajadoras (Mujer)		22	26	13%	Sector completamente feminizado		
Nº Trabajadores (Hombres)		2	2	=	Sector completamente feminizado		
% Personas Trabajadoras participantes	>80%	24	28	14%	Aumenta el número de trabajadores totales, por la incorporación de nuevo personal para cobertura vacaciones	Se envía mensaje y correo a la plantilla, del sistema de funcionamiento para solicitud del servicio	
Resultados Encuestas de Satisfacción. Servicio Comedor	>4	54,20%	90,50%	36,30%	Aumento de la satisfacción en mas de un 36%	Mantener una satisfaccion del 90%	

ALDAY FUNDAZIOA		TABLA INDICADORES CONCILIACIÓN				AÑO 2024	
SERVICIO FISIOTERAPIA PARA TRABAJADORES							
DESCRIPCIÓN	El personal de la Residencia Alday dispone de un servicio de fisioterapia totalmente gratuito, a cargo del fisioterapeuta del centro.						
OBJETIVOS	Mejorar la salud física de todos los trabajadores, pudiendo ser atendidos en su mismo lugar de trabajo. También es un plus económico para el mismo fisioterapeuta que realiza el servicio.						
REGISTRO	Todo aquel trabajador que desee acogerse al servicio de fisioterapia, deberá cumplimentar el registro ubicado en el despacho de fisioterapia. Tras la firma del mismo, se entregará a su supervisor para su archivo. Se utiliza una agenda digital desde Google Calendar, con acceso desde el grupo W'atshap de trabajadores.						
INDICADORES	OBJETIVO	ENERO - JUNIO	JULIO - DICIEMBRE	GRADO DE AVANCE	OBSERVACIONES	PLAN DE ACCIÓN	
Nº Servicios Ofertados			9		Inicio octubre 2024	Se envia nueva agenda 2025 y recuerda el funcionamiento de agenda	
Nº Trabajadoras (Mujer)			8		Sector Feminizado		
Nº Trabajadores (Hombres)			1		Sector Feminizado		
% Personas Trabajadoras participantes	>50%		22,50%		Atender a la mitad de la plantilla a lo largo del año, teniendo en cuenta que la media de atencion en		
Resultados Encuestas de Satisfacción. Servicio	>4		95,20%			Mantener una satisfaccion del 90%	

ALDAY FUNDAZIOA		TABLA INDICADORES CONCILIACIÓN						AÑO 2024		
LICENCIAS Y PERMISOS										
DESCRIPCIÓN		El personal de la Residencia Alday dispone de las siguientes licencias propias que se añaden a las que ya figuran en el convenio colectivo. Estas licencias son: día de cumpleaños libre y retribuido, disfrute de días de Libre Disposición previos a su generación, Exámenes oficiales, horas de acompañamiento medicas y días libres bajo consenso ante eventualidad personal grave o muy grave.								
OBJETIVOS		Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral								
REGISTRO		Para la solicitud de las horas de acompañamiento medico familiar, se cumplimentará la hoja de licencias								
INDICADORES	OBJETIVO	% ABSENTISMO	HOMBRES CONTRATADOS	HOMBRES EN LICENCIAS	ABSENTISMO O	ENERO- JUNIO	JULIO- DICIEMBRE	GRADO DE AVANCE	OBSERVACIONES	PLAN DE ACCIÓN
Nº horas anuales disfrutadas	<11	12,95	60886,1	1058,25	6823,5					
Nº Trabajadoras (Mujer)		13,88	55455,1	957,75	6741,5					
Nº Trabajadores (Hombres)		3,36	5431	100,5	82				LICENCIAS, SE MANTIENE LA proporcion 10% por parte de los hombres. 6 de los 58 trabajadores en el año, han sido hombres (10,3%).	
% Personas Trabajadoras participantes	>80%		58	47	23					
Resultados Encuestas de Satisfacción. Día de cumpleaños	>4					95,80%	100%	4%		

Indicadores. Mejora continua

•Desde 2024:

Análisis de las principales medidas de conciliación.

- Indicadores del grado de satisfacción por medidas:
 - Espacios (Berdingune, txikigune, aparcamiento...)
 - Tiempo (Selección de periodos vacacionales y aumento de días, reducción de horas sobre convenio, aumento del descanso durante la jornada...)
 - Licencias y permisos
 - Ayudas económicas (Descuentos familiares, plus desplazamiento, aumento salario base, aumento plus mejora voluntaria...)
- Indicadores cuantitativos:
 - Servicio Comedor
 - Servicio Fisioterapia
 - Licencias y permisos

RETOS Y APRENDIZAJE

Corresponsabilidad



Convertir Debilidades = En Fortalezas.

-Estructura pequeña, sin servicios centrales, ni economía de escala, sin respaldo de un gran grupo. Solventado por un **equipo** de personas, motivado y formación continua, **liderazgo** con amplia experiencia en el sector. Respaldo absoluto del **Patronato** de la Fundación.

-Perfiles **polivalentes**, implicados y con disponibilidad, que permiten resolver incidencias o urgencias.

-Una plantilla estable, mayoritariamente comprometida con la entidad, ofreciendo soluciones ante dificultades o cambios puntuales, **respuesta a la incertidumbre**.

Corresponsabilidad.

-Importancia de corresponder las necesidades personales con las necesidades laborales. Facilitando permisos, licencias, cambios, adaptaciones horarias... **Alineación de intereses**

Recibiendo **una respuesta comprometida y solidaria por parte del equipo**, que se implica activamente cuando surgen necesidades, demostrando un fuerte sentido de pertenencia y responsabilidad compartida.

