

¿Por qué debemos gestionar la conciliación?



MERCER

46% de empleados renunciaría a un aumento salarial a cambio de más conciliación.

Merco Talento

La conciliación es **top 3** al buscar o cambiar de empleo.

Tatum

Palanca más potente para **comprometer** a los trabajadores.

¿Por qué mejora mi competitividad?



Eficiencia retributiva

Percibida como un 20-30% del salario; pero a la empresa le cuesta solo un 10-15%.



Organización saludable

Reduce el estrés, la ansiedad y los riesgos psicosociales, contribuyendo a un bienestar real.



Diversidad

Atrae talento femenino, joven y senior. Más diversidad = más competitividad.



ESG & Sostenibilidad

Refuerza mi estrategia de sostenibilidad. Es uno de los indicadores sociales más potentes y medibles (criterios ESG). Además, contribuye a los ODS.

Reconocimiento y credibilidad

→ **Contratación pública** → **Memorias de sostenibilidad** → **Stakeholders**

Licitaciones y subvenciones

Informes RSE y reporting corporativo.

Mayor credibilidad ante consumidores, usuarios e inversores.



 **Familiar**
 **Industrial**
 **Tecnológico**
 **Global**
 **Referente**

Somos Velatia

Unidad de servicios compartidos

Responsable de la gestión administrativa del grupo bajo unos criterios comunes de calidad y optimización de costes.

gosa
velatia

- 01 Conciliación en **GOSA**:
Recorrido, Catálogo y Resultados.
- 02 Aspectos Clave / Lecciones Aprendidas.

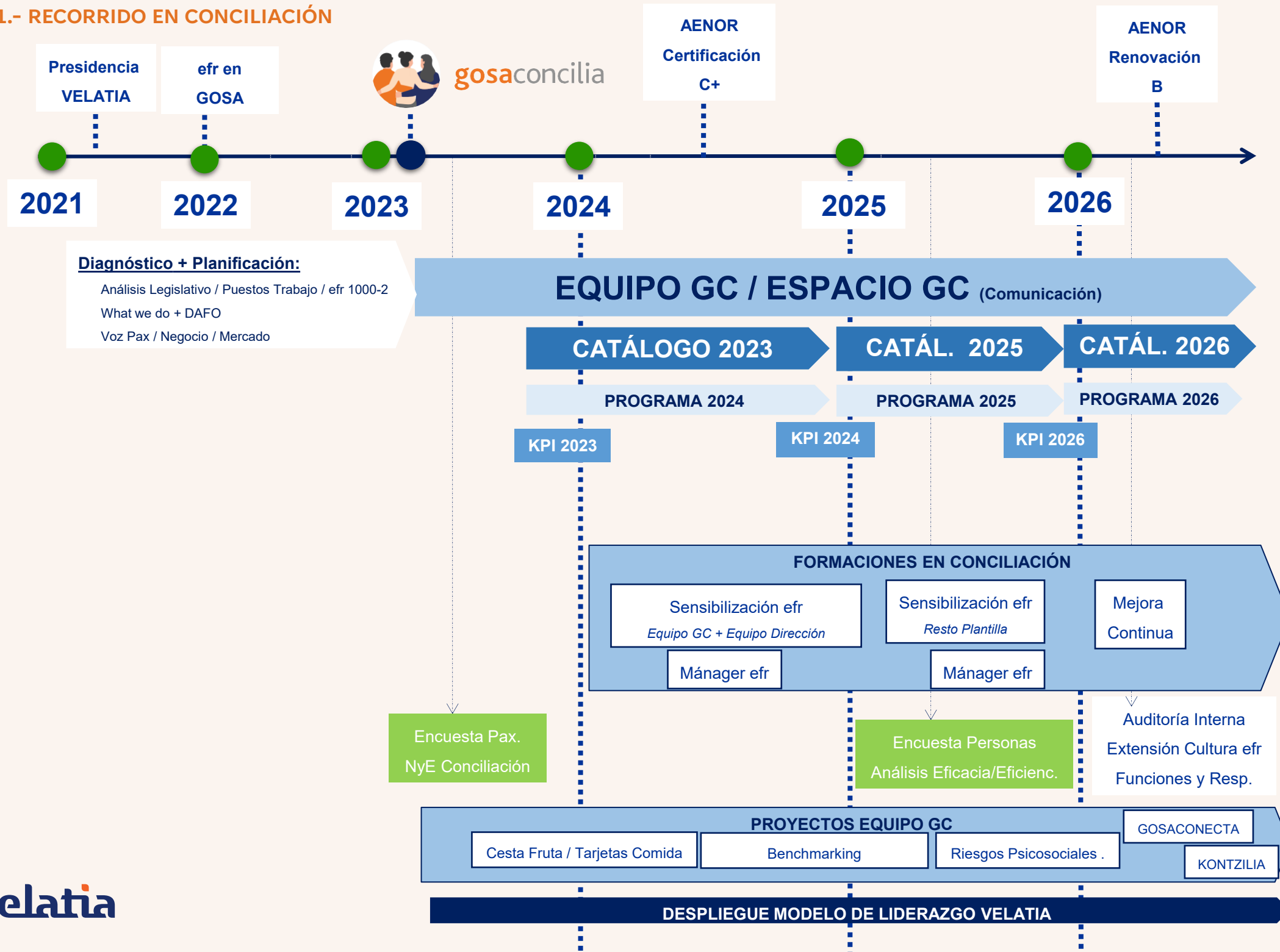


FORO DE CONCILIACIÓN

La experiencia de **GOSA**

Bilbao, septiembre 2026

1.1.- RECORRIDO EN CONCILIACIÓN





Compromiso y Orientación Estratégica de GOSA con la Conciliación

Las personas de **GOSA Shared Services** (en adelante **GOSA**) son consideradas su principal seña de identidad, y el motor de su crecimiento y éxito empresarial. Alineadas con su **Propósito y Valores**, trabajan día a día por la mejora constante de los servicios y soluciones que ofrecen a sus clientes. **GOSA** valora a las personas que la integran y mantiene una cultura basada en la confianza que le permite contar con un equipo humano ilusionado, motivado y comprometido con todo lo que hace.

De manera coherente con lo anterior, y en consonancia con el [Código Ético](#) y el [Libro de Políticas de VELATIA](#), **GOSA** asume el compromiso de facilitar y desarrollar las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional con el objetivo de mejorar el bienestar de las personas que la integran, favoreciendo su desarrollo personal y profesional, a la vez que se fideliza, atrae y desarrolla el talento.

En este sentido, **GOSA** concibe la conciliación como una relación de confianza y compromiso entre esta y las personas que la conforman, a través de la cual ambas partes aúnan sus intereses y objetivos, favoreciendo el desarrollo mutuo, el bienestar de las personas y la consecución de los objetivos de la Organización. Conciliación es buscar el equilibrio entre todas las facetas de la vida. Es la necesidad de compaginar nuestro trabajo con nuestras responsabilidades familiares, personales y con el preciado tiempo libre. Por eso se habla de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sea cual sea nuestra situación personal, la conciliación nos afecta a todos y nos ayuda a alcanzar una vida más plena y feliz.

Para lograr estos objetivos, la dirección de **GOSA** se compromete a adoptar el modelo efr (empresa familiarmente responsable) e implantar la norma efr 1000-2 para obtener el certificado efr de gestión de la conciliación, con alcance a todas las personas que forman parte de **GOSA** en España.



En consecuencia, **GOSA** se compromete a implantar medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, enmarcadas en la totalidad de los grupos mencionados a continuación:



calidad en el empleo



flexibilidad temporal y espacial



apoyo a la familia



desarrollo personal y profesional



igualdad de oportunidades

Todas estas medidas son diseñadas tomando como referencia las necesidades y expectativas de las personas de la Organización, siendo igualmente comunicadas y puestas a su disposición.

A su vez **GOSA** se compromete con un **estilo de dirección, liderazgo y gestión** equilibrado en todas sus dimensiones y con el foco en la persona. Los líderes de nuestra organización deben ser personas equilibradas en sus distintas dimensiones que, además, se comportan como tales en su ejercicio profesional y privado.

Con la implantación de estas medidas se persigue mejorar la satisfacción de las personas con la Organización, y como consecuencia, mejorar su compromiso y eficiencia, además de ser una empresa atractiva para los nuevos trabajadores.



[Velatia](#) ▾ [Áreas](#) ▾ [Comunicación](#) ▾ [Herramientas](#) ▾ [Colaboración](#) ▾ [Empleado](#) ▾ [Corporación community](#) ▾

[Velatia](#) > [Gestión de la Conciliación](#) > [GC](#) >

 gosaconcilia


CATÁLOGO DE MEDIDAS


COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN


LIDERAZGO


PRESENTACIONES


KPI's


REUNIONES EQUIPO


EQUIPO


INFORMACIÓN DE INTERÉS


PROGRAMA


CORREOS BUZÓN



Contacto y sugerencias: [email Gosa concilia](#)

Puedes ponerte en contacto con el equipo de Gosa Concilia para trasladarles tus inquietudes, dudas o sugerencias


fundación
másfamilia
www.masfamilia.org

Puedes expresar tus quejas y reclamaciones en materia de conciliación a Fundación Másfamilia. Este canal solo se activa, como última instancia, para la gestión de conflictos en dicha materia



Flexibilidad jornada laboral diaria

- Flexibilidad horaria de entrada/almuerzo/salida + jornada horaria
- Bolsines de tiempo
- Jornada Intensiva los Viernes
- Posibilidad de disfrutar los días de vacaciones en horas sueltas

¡NUEVA
MEDIDA
2026!

¡NUEVA
MEDIDA
2026!



Teletrabajo

- Teletrabajo 6 días / mes
- Adaptación de reuniones internas en forma y metodología para teletrabajadores

¡NUEVA
MEDIDA
2026!



Otras formas de flexibilidad de la jornada

- Días festivos adicionales CT Derio
- Ampliación del actual periodo de jornada intensiva
- Día de Cumple

¡NUEVA
MEDIDA
2026!

¡NUEVA
MEDIDA
2026!

¡NUEVA
MEDIDA
2026!

1.3.- RESULTADOS EN CONCILIACIÓN (1/2)

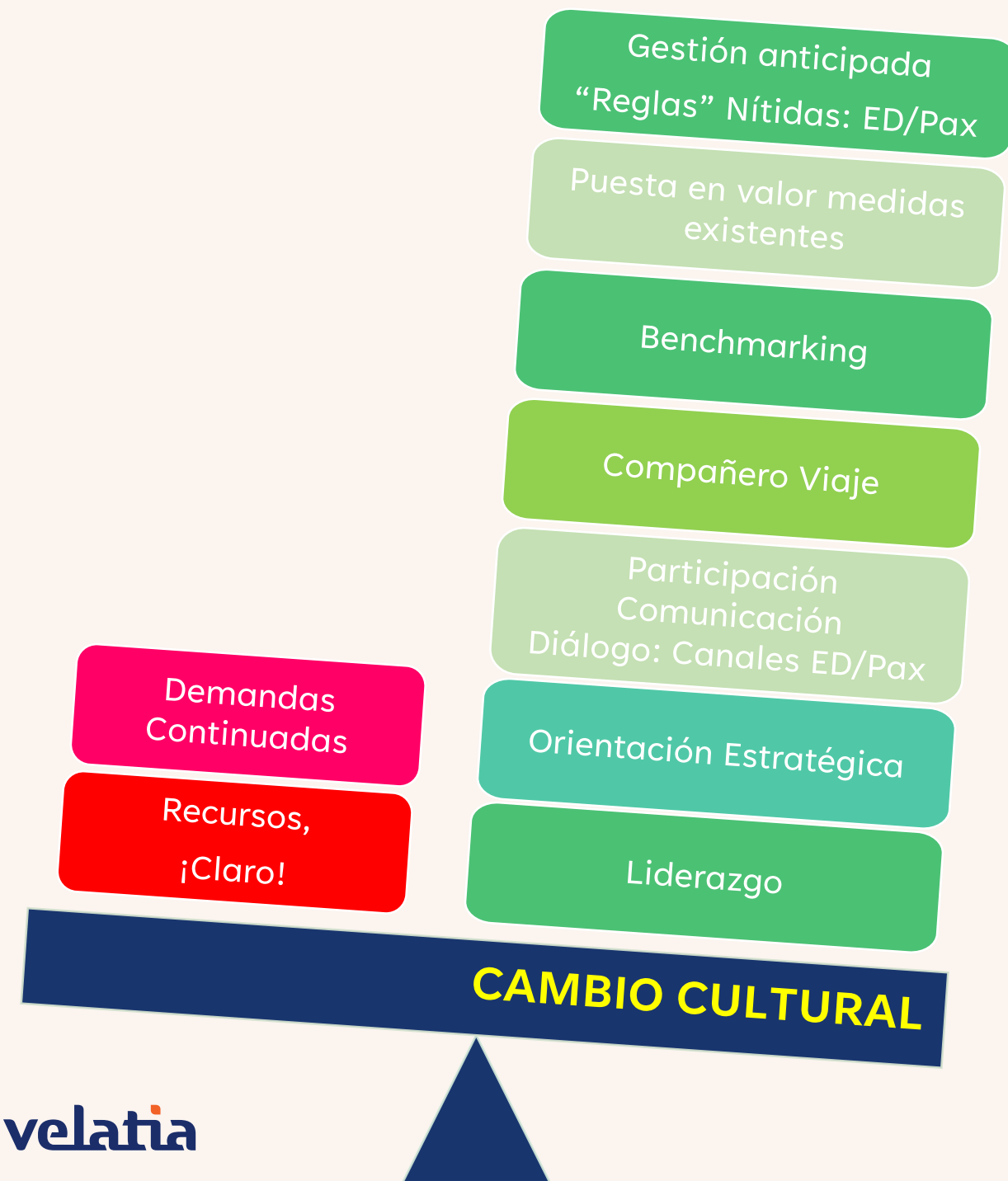
Carácter	nº	indicador	métrica
QUÉ	1	Propuesta de valor con la conciliación Certificación Inicial	1.1 número de medidas de conciliación vigentes y convenientemente agrupadas y estructuradas de acuerdo a los 5 grupos de medidas (anexo 1000-11).
			1.2 % de solicitudes de nuevas medidas recibidas y aceptadas <i>provenientes de la encuesta</i> y, por tanto, incluidas en el catálogo 2023: (ver HojaKPI 1 .2. <u>Datos 2023 y siguientes</u>).
			Este KPI se complementa con el KPI Nº 13.3.(ver abajo): % de Medidas aceptadas para su implantación vs total recibidas <u>en el Buzón GOSAconcilia</u>
CUÁNTO	2	Estabilidad en el empleo Certificación Inicial	2.1 % de contratos indefinidos sobre el total.
QUÉ	3	Flexibilidad temporal Certificación Inicial	3.1 % de personas que ocupan puestos que pueden optar a flexibilidad temporal sobre el total de personas en la organización
			3.2 % de personas que utilizan la flexibilidad temporal sobre el número de personas que pueden optar a esta flexibilidad (no sobre el total)
QUÉ	4	Flexibilidad espacial Certificado Inicial	4.1 % de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total
			4.2 % de personas total q utilizan el teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia, sobre las que pueden optar (no sobre el total)
			4.3 % medio de la jornada anual que se lleva a cabo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia.

CÓMO	5	Conocimiento, utilización, satisfacción, valoración y aplicabilidad de las medidas Nivel C	5.0 % Participación en la Encuesta
			5.1 <u>conocimiento</u> : Media muestral del número de colaboradores/as que conocen una medida sobre el total de colaboradores encuestados. (expresar en porcentaje)
			5.2 <u>utilización</u> : Media maestra del número colaboradores/as que utilizan cada medida sobre el total de colaboradores incluidos en la encuesta que pueden efectivamente acogerse (expresar en porcentaje)
CÓMO	5	Conocimiento, utilización, satisfacción, valoración y aplicabilidad de las medidas Nivel C	5.3 <u>satisfacción en la utilización</u> : media muestral del nivel de satisfacción de los colaboradores que utilizan una medida, considerando satisfacción como la percepción de la calidad del servicio y/o la satisfacción de las expectativas (expresar sobre 10)
			5.4 <u>valoración o relevancia</u> : Media muestral del nivel de valoración o relevancia que dan los colaboradores a una medida independientemente de si la han utilizado o no (expresar sobre 10)
			5.5 <u>aplicabilidad</u> : Media muestral del número de colaboradores que declaran que les aplica una medida sobre el total de colaboradores incluidos en la encuesta que pueden efectivamente utilizarla (expresar en porcentaje)
CUÁNTO	6	Maternidad Nivel C+	6. número de madres con hijos menores de 12 años en puestos de Dirección y Gestión/mandos Intermedios sobre el total de mujeres en puesto de Dirección y Gestión/Mandos intermedios
CUÁNTO	7	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Nivel C+	7.1 % de mujeres sobre el total de la plantilla.
CUÁNTO	8	Igualdad de oportunidades. Otras formas de diversidad Nivel C+	8.1 % de personas con discapacidad
			8.2 % de personas de nacionalidad no autóctona sobre el total de la plantilla.
			8.3 % de personas en la plantilla menores de 30 (juniors o millennials).
			8.4 % de personas en la plantilla mayores de 50 (seniors o centennials).

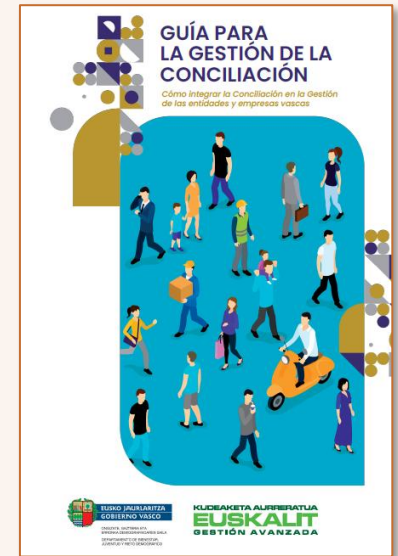
QUÉ	9	Inversión en conciliación Nivel B	% de la inversión en conciliación sobre la masa salarial bruta total (excluidos seguros sociales impuestos). Existe un anexo, 1000-17, destinado exclusivamente a la estimación de este indicador por su mayor complejidad.
CUÁNTO	10	Extensión de la cultura efr en la cadena de valor Nivel B	10. número de proveedores con certificaciones de 3ª parte relacionados con conciliación como efr, o en su defecto con reconocimientos, premios, distintivos de segunda parte relacionados con conciliación. Discriminar por: a) certificado efr (3ª parte) exclusivos de conciliación b) reconocimientos de 2ª parte relacionados con conciliación
CUÁNTO	11	Productividad Nivel B+	11. Productividad horaria o facturación total dividida por el número total de horas efectivas trabajadas en el ejercicio (o en el periodo de tiempo seleccionado) per cápita
CUÁNTO	12	Rotación no deseada Nivel B+	12. % de desvinculaciones voluntarias divididas por el número total de personas en la organización.
CUÁNTO	13	Propuestas de Medidas recibidas en el Buzón GOSAconcilia	13. 1 <u>Nº de Correos recibidos en el Buzón GOSAconcilia en el periodo</u>
			13.2. <u>Nº Total de Medidas Propuestas incluidas en los correos recibidos en el buzón GOSAconcilia en el periodo.</u>
			13.3. <u>% de Propuestas aceptadas para su implantación vs total propuestas recibidas en el Buzón GOSAconcilia en el periodo.</u>



En 2027, Reconocimiento KONTZILIA:



“Gestionar con las personas, también en lo relacionado con sus necesidades de conciliación laboral, familiar y personal, es una inversión que sólo puede conducir a la satisfacción de las mismas y, en consecuencia, a la mejora de las organizaciones y a la mejora de su competitividad”



¡¡MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN!!

roberto.gil@velatia.com

Tfo.: 609 734 56 1