

tinámica
a Smartdata company



Informe de Progreso Pacto Mundial 2017



www.tinamica.com

Tabla de contenidos

1. Carta de Renovación del Compromiso	3
2. Perfil de la Entidad	4
3. Misión y Visión	7
4. Valores de la Compañía	8
5. Metodología	10
6. Análisis	11
7. Derechos Humanos	12
8. Normas Laborales.....	22
9. Medio Ambiente	34
10. Anticorrupción	36
11. Tinámica en eventos.....	37

1. Carta de Renovación del Compromiso

Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
C/Felix Boix, nº 14, 4º B
28036 Madrid

Madrid, 11 de septiembre de 2018

TINAMICA, S.L. es una empresa de servicios de consultoría tecnológica especializada en Business Intelligence, Analytics, Big Data e Inteligencia Artificial.

La empresa se crea en diciembre de 2011, con capital privado y su misión es ser referente en el análisis y gestión inteligente de la información a través de la definición, diseño, desarrollo, implantación y formación de herramientas y soluciones tecnológicas que facilitan la toma de decisiones en la empresa.

Nuestra seña de Identidad son nuestros siete valores, en los que creemos y trabajamos. Esto nos llevó en 2013 a la adhesión a los principios del Pacto Mundial asumiendo la importante responsabilidad de trabajar por la firme implantación de los Derechos Humanos.

Durante el año 2017, como se expone a lo largo del informe que ahora se presenta, hemos continuado progresando, alcanzando los objetivos con los que nos comprometimos: mejoras en las instalaciones, del clima laboral, la mejora de nuestros procesos de gestión, entre otros.

Nuestro objetivo para el próximo año es el de continuar el proceso de mejora, logrando no solo arraigar e integrar los diez principios del Pacto Mundial en la cultura de la compañía, sino comunicándolo a nuestros grupos de interés y a la sociedad.

Queremos reafirmar el compromiso de Tinámica, S.L. con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas por medio del Informe de Progreso, así como nuestra voluntad de seguir mejorando en la implantación de sus diez principios, en materia de Derechos Humanos, Normas laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Reciba un cordial saludo,



Fdo.: Enrique Serrano Montes
Director General

2. Perfil de la Entidad

Nombre de la Entidad: TINAMICA, S.L.

Dirección: Paseo de la Castellana, 135. 28046, MADRID

Alto Cargo: Enrique Serrano Montes, Director General (CEO)

Fecha de Adhesión: 25 de enero de 2013

Número de empleados: 39

Sector: Tecnologías de la Información

Actividad: Análisis y gestión inteligente de la información a través de la definición, diseño, desarrollo, implantación y formación de herramientas y soluciones tecnológicas que facilitan la toma de decisiones estratégicas en la empresa. Business Intelligence, Analytics, Big Data e Inteligencia Artificial.

Importe Neto del Negocio: 2.752.752,55 de euros

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno: No

Grupos de Interés:

1. **Clientes**
2. **Empleados**
3. **Proveedores**

Países y sectores:

1. **Países:** España, Emiratos Árabes Unidos, Colombia, Chile.
2. **Sectores:** Banca y Seguros, Telecomunicaciones y Tecnología, Energía y Utilities, Retail, Gran Consumo y Farma, Industria y Construcción, Ocio y Viajes, Administración Pública.

Estrategia y Gobierno: La entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés mediante un proceso de diálogo continuo con clientes, proveedores y empleados.

Naturaleza jurídica de la entidad: Sociedad Limitada.

Organigrama:



Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2017

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante Indicadores. No explícitamente. El comité de Dirección es el órgano de gestión ejecutivo en el día a día y realiza el seguimiento de gestión empresarial que impacta directa o indirectamente sobre los 10 principios.

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo con relación a los objetivos y temáticas de las Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de desarrollo del Milenio, Iniciativas de Global Compact, etc.). Por el momento seguimos sin realizar acciones de apoyo a ninguna entidad en concreto de las Naciones Unidas seguimos manteniendo que, en función de los beneficios, se destinaría una parte de los ingresos a alguna ONG, Fundación o Asociación sin ánimo de lucro.

Dirección web: <http://www.tinamica.com/>

LinkedIn: www.linkedin.com/company/tinamica

Twitter: @Tinámica_BI

Responsables: Cristina Fombella / Enrique Serrano



SMART DATA

Aportamos soluciones tecnológicas innovadoras para la gestión inteligente de la información de clientes y mercados.

CUSTOMER STRATEGY

Orientación al negocio. Todo comienza con una pregunta de negocio a resolver que origina respuestas y otras muchas más preguntas que desafían a la pregunta inicial, convirtiéndose en un proceso continuo de Big Data Discovery.

TECNOLOGÍA

Ofrecemos soporte tecnológico integral basado en procesos, tecnología Big Data y soluciones para la mejora del análisis de la información y la toma de decisiones.

RESULTADOS

Tenemos un índice de repetición en nuestros proyectos de un 85%, lo que nos permite asegurar que nuestros clientes quedan satisfechos. Comprometemos un porcentaje de nuestros honorarios en la búsqueda de la excelencia.



SOLUCIONES AVANZADAS EN TECNOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS INTELIGENTE DE DATOS

Somos expertos en generar valor a través de los datos. Buscamos fuentes, integramos, almacenamos, analizamos y visualizamos en tiempo real cualquier tipología y cantidad de datos.



Machine learning y Analítica avanzada

Aplicación de modelos analíticos complejos que suponen crecimientos drásticos en las variables de negocio.



Inteligencia artificial

Soluciones cognitivas que permiten la automatización de procesos y toma de decisiones en tiempo real ante cuestiones de negocio.



Arquitecturas Hadoop y Spark en tiempo real

Soluciones tecnológicas para ingesta de múltiples fuentes de datos, integración, almacenamiento y procesamiento masivo con alto rendimiento.



Visualización inteligente de datos

Diseños creativos para la visualización inteligente que interrelaciona diferentes tipos de datos de forma masiva y con cualquier tipo de granularidad.

3. Misión y Visión

Misión



Nuestra MISIÓN es ser referentes en proporcionar al cliente la mejor solución en tecnologías Smart Data perfectamente adaptada a la cantidad de decisiones inteligentes a tomar y celeridad en las mismas con el máximo grado de acierto.

Visión

Ser empresa líder del sector, valorada por proporcionar a nuestros clientes las mejores soluciones en Business Intelligence, Analytics, Big Data e Inteligencia Artificial, por su calidad e innovación, y admirada por el prestigio de sus profesionales y su compromiso con la sociedad.



4. Valores de la Compañía

No hay mejor compromiso con los principios de Pacto Mundial por parte de Tinámica, que el cumplimiento de nuestros valores corporativos.

Son nuestra seña de identidad, condiciona y rige la manera en la que trabajamos todos los días. Las áreas que forman los pilares de la organización, Dirección, Gerencia, Staffing, RR.HH. y Finanzas, velan por que siempre se tengan presentes.



Liderazgo: creemos que un líder es la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño. Nuestro sueño es compartir el éxito de nuestros clientes.

Integridad personal y profesional: inspiramos confianza, siendo transparentes, responsables y actuando éticamente.

Trabajo en equipo: demostramos una actitud de equipo único, orientado a la consecución de los resultados.

Orientación al cliente: estamos comprometidos con nuestros clientes en la obtención de resultados de negocio, creando relaciones a largo plazo ganar-ganar.

Crecimiento profesional: atraemos y desarrollamos al mejor talento para nuestro negocio. Nos comprometemos con el desarrollo personal y la carrera profesional de nuestros empleados, preocupándonos por su formación continua en habilidades y competencias técnicas.

Pasión por la consultoría de negocio y la tecnología: contamos con un equipo de personas que disfrutan desarrollando soluciones de negocio específicas para cada uno de nuestros clientes.

Sostenibilidad empresarial: impulsamos métodos de gestión sostenibles, que buscan la eficacia de los recursos y del tiempo de los clientes.

5. Metodología

El presente informe es fruto del diagnóstico continuo realizado durante los últimos años, con el fin de progresar y mejorar en nuestro apoyo a los diez principios del Pacto Mundial y en el respeto por los Derechos Humanos. En el mismo se han detallado todas las políticas y acciones desarrolladas, incluyendo aquellas que se habían fijado como objetivo y que se han llevado a cabo, al igual que se recogen objetivos de mejora futuros.

Queremos ser líderes en nuestro sector y por este motivo nos esforzamos cada día en ofrecer mejores servicios a nuestros clientes, garantizando la calidad, el respeto personal y profesional en las relaciones humanas, la transparencia, la confidencialidad y nuestra responsabilidad con la sociedad, todo ello actuando con total integridad.

Para ello, se plantean futuros retos a los que hacíamos referencia y a los que haremos frente para así seguir creciendo y progresando, comprometiéndonos a continuar integrando los principios del Pacto Mundial en la estrategia y cultura de la compañía.

6. Análisis

DERECHOS HUMANOS	NORMAS LABORALES	MEDIO AMBIENTE	ANTICORRUPCIÓN
			
<p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">Políticas aplicadas</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">Retos u objetivos</p>	<p style="text-align: center;">11</p> <p style="text-align: center;">Políticas aplicadas</p> <p style="text-align: center;">11</p> <p style="text-align: center;">Retos u objetivos</p>	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">Políticas aplicadas</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Retos u objetivos</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Políticas aplicadas</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Retos u objetivos</p>

7. Derechos Humanos

Principio 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Tinámica trabaja por el **respeto a los Derechos Humanos** fundamentales y ello se ve reflejado en los principios éticos integrados en los **valores y normas** que conforman nuestra cultura. Estos valores, en los que creemos y que están presentes en nuestro trabajo diario, han sido aprobados por la Dirección General y no sólo se transmiten a todos los empleados, mediante el manual de la compañía y otros medios, sino que también están presentes en nuestras relaciones con el resto de los grupos de interés. De este modo, se trata de promover unos comportamientos y una forma de trabajar que hagan de Tinámica una empresa referente en el respeto y promoción de los Derechos Humanos.

Entre las acciones desarrolladas podemos destacar:

+ Desarrollo y gestión de la oficina en Colombia

Seguimos adelante con la oficina de Bogotá. Se ha ampliado nuestra cartera de clientes en Colombia y ello ha conllevado el crecimiento de la plantilla, adaptando los procesos de la compañía al país, por ejemplo, la contratación, políticas, etc. **Respetando** así, la **cultura colombiana** y sus procedimientos. La colaboración con los clientes se lleva a cabo acatando las normas y procedimientos establecidos en el país en cuanto a documentación, homologaciones y demás.



Oficina Tinámica Bogotá

FUTUROS RETOS

Dar impulso a la estrategia empresarial para seguir creciendo en cuanto a clientes y empleados, teniendo en cuenta y respetando como siempre los derechos humanos.

+ Reglamento General de Protección de Datos

Tinámica garantiza en todas las relaciones, laborales, mercantiles... la seguridad y confidencialidad de los datos utilizados, dando cumplimiento en todo momento al **Reglamento General de Protección de Datos**.

Mediante una auditoría externa independiente, que anualmente se lleva a cabo en materia de protección de datos, se certifica el cumplimiento del citado Reglamento.

Con motivo de la entrada en vigor en mayo de 2018 del nuevo Reglamento General de Protección de Datos, se han seguido realizando las acciones pertinentes para la adaptación a la misma, habiéndose **superado una primera auditoría** en cumplimiento del RGPD y adelantándonos a tenerlo todo listo antes de la fecha de implantación.

Se dispone en la compañía, por ejemplo, de un **contenedor de seguridad** en el que poder tirar y posteriormente destruir toda aquella documentación que contenga datos personales, confidenciales o sensibles, ya sean de clientes, empleados, candidatos, proveedores, etc. Este contenedor está gestionado por un proveedor externo especialista, el cual nos garantiza el cumplimiento del RGPD.

FUTUROS RETOS

Seguir con las acciones pertinentes para la adaptación al RGPD que entra en vigor en mayo de 2018.

Nombrar un responsable para que gestione, supervise y se responsabilice del cumplimiento del RGPD.

+ Prevención de Riesgos Laborales

Se realiza una formación anual de Prevención de Riesgos Laborales para todos los trabajadores y una auditoría por un servicio de prevención ajeno. Además, Tinámica vela por la salud laboral de sus trabajadores a través de un **acuerdo con una empresa externa para cumplir con la normativa vigente relativa a la salud**.

FUTUROS RETOS

Con la apertura de la nueva oficina en Madrid, se deberá realizar una evaluación y control de los peligros y riesgos en las instalaciones y cumplir con las medidas preventivas para evitar riesgos y así, promover la seguridad y salud de los empleados.

+ Norma ISO 9001

Los esfuerzos realizados para asegurar nuestro sistema de gestión de la calidad de los procesos nos han permitido alcanzar la certificación del mismo según la Norma ISO 9001. Ello supone un hito que nos ayuda a satisfacer las necesidades de nuestros clientes, induce a la compañía a entrar en un proceso de mejora continua y sirve de estímulo a las personas que integran el equipo de Tinámica, pues incrementa su nivel de compromiso con una organización más eficiente que favorece sus posibilidades de desarrollo.

En el año 2017 Tinámica se ha homologado en la nueva normativa ISO 9001:2015, obteniendo así el Certificado. Ello ha conllevado también la modificación en el alcance de los proyectos analíticos.

FUTUROS RETOS

Según la estrategia planteada para el año 2018, aumentará la plantilla y esto conlleva una **reestructuración** de la compañía. Debido a ello, se crearán nuevas categorías, teniendo que revisar y **renovar todos los puestos y procesos de nuevo** y así, garantizar la calidad.

Se implantará una **nueva metodología ágil de trabajo, SCRUM**, a todas las áreas donde sea posible y formando a los empleados en ésta. Será una de las piezas claves para garantizar la calidad y trazabilidad de los procesos implantados.

+ Clima Laboral

Otro pilar fundamental en Tinámica es el clima laboral en la compañía, para ello, no sólo aplica **políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, políticas y valores de transparencia en la información, de formación continua**, sino que **fomenta un entorno laboral sano**, donde el **buen ambiente y la colaboración entre compañeros** es capital.

Como consecuencia de estas medidas, los empleados de forma espontánea **crean grupos** donde comparten sus **intereses** e incluso, queda **instaurado el salir a comer** todas las áreas de la compañía **una vez por semana** o incluso, salir después del trabajo a tomar unas cañas.

Como cada año, se sigue realizando como tradición, **celebrar** todos juntos los **cumpleaños**. La persona que cumple años trae a la oficina un ágape que comparte con toda la plantilla.

Además, para los aficionados a las **motos**, se han organizado algunas rutas los fines de semana donde los familiares también son bienvenidos.

Estas pequeñas acciones espontáneas son el mejor indicador de un ambiente laboral óptimo que favorece la sintonía y sinergias entre los diferentes miembros del equipo de trabajo.

Igualmente se **organizan** determinados **eventos de carácter formal** (*Kick off*, actividades deportivas, cena de Navidad...) con el fin de crear recuerdos y momentos de encuentro donde compartir vivencias.

Especial atención tienen los empleados que desempeñan su trabajo en las dependencias de los clientes. Para fomentar su sentido de pertenencia y ayudar a que su alejamiento físico no suponga una barrera en su relación con el resto de la organización, se mantienen **desayunos de trabajo** con el **área de Recursos Humanos y Operaciones**, en los que se les informa de los aspectos más relevantes de la vida de la empresa y en los que los empleados pueden expresar sus ideas, inquietudes profesionales, etc.

Otro hito destacable en 2017 que ha tenido un gran impacto en el clima laboral es la apertura de la nueva oficina, que ha conllevado la **mejora** de las **instalaciones** y especialmente, el espacio disponible. La diferencia fundamental radica en el **office**, donde los empleados se reúnen para comer algo o lugar de reunión. Cada empleado decide cuánto tiempo va a destinar al desayuno, almuerzo o descanso, pudiendo gestionar y favorecer la conciliación con su vida personal.

En relación con el último punto, la empresa ofrece el **desayuno diariamente** a los empleados. Se realiza una compra periódica, a cargo de la compañía, para que los empleados disfruten de todo aquello que solicitaron (leche, té, café, aceite, mantequilla, pan, tomate, pavo, etc.) Además, los empleados también disponen de una **fuentes de agua mineral**.

La distribución de espacios abiertos en todos los centros de trabajo fomenta que los empleados dispongan de un contacto directo con la Dirección General, con sus superiores inmediatos y con el área de Recursos Humanos **favoreciendo una vez más la comunicación, formal e informal**, entre todos los empleados, con independencia de su nivel en la organización

Con todo ello se favorece la integración, el trabajo en equipo y se promueve el sentido de permanencia en la compañía.

FUTUROS RETOS

Se seguirá mejorando para favorecer un **buen clima laboral**. Uno de los puntos más importantes es la **realización de actividades en el exterior o en la propia oficina**, de carácter lúdico y que sean periódicas (3-4 veces al año), organizadas por la compañía y que fomenten el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

También se **revisarán políticas** que pueden tener un impacto positivo directo en el ambiente laboral, como puede ser el horario flexible, la jornada de verano o el teletrabajo. E incluso, el establecer formalmente un **código de vestimenta** donde no sea necesario asistir a diario de manera formal, que favorezca que los empleados se sientan más cómodos en su lugar de trabajo.

Otro aspecto, será la **implantación de una encuesta de clima**. Otra herramienta de comunicación que nos permitirá establecer plan de acción acorde con las deficiencias que se detecten.

Se seguirán tomando en cuenta y se estudiarán las peticiones que llegan de los empleados para mejorar su entorno.



Fiesta de Navidad 2017



Fiesta de Navidad 2016

+ Canales de Comunicación Interna

Tinámica ha llevado a cabo un importante esfuerzo para dotarse de **canales de comunicación formal** que complementen a la comunicación personal a la que se hace referencia en el apartado de clima laboral.

Así, a través del **correo corporativo** se emiten las notas informativas y resto de comunicaciones de la compañía. Existen direcciones de correo electrónico exclusivamente para estar en comunicación con los empleados. Se dispone igualmente de una **página web** y de una **red social privada y corporativa, Yammer**, que facilita la comunicación entre todos los empleados y donde se publican noticias, proyectos, eventos, nuevas incorporaciones, etc.

Hay habilitado un **buzón de sugerencias** para todos los empleados. A través de un enlace en la página web corporativa y con unas claves que se facilitan a todos, pueden acceder y de forma anónima enviar sus quejas, sugerencias y/o felicitaciones. Desde el departamento de Recursos Humanos se gestionan y escalan a dirección para valorarlas,

tenerlas en cuenta y tomar medidas en la medida de lo posible. Este elemento constituye un nuevo canal de comunicación con la dirección, contribuye a la mejora del clima laboral y proporciona nuevas oportunidades de mejora a la compañía.

Además, se ha organizado un **Comité** integrado por los **responsables, gerentes y dirección** de la compañía, que se reúnen cada lunes, con el fin de **establecer estrategias** y gestionar, en cuanto a procesos, personas, etc. Así como también hacer de nexo comunicativo entre la dirección y los técnicos.

FUTUROS RETOS

Se creará otro canal de comunicación más formal, un **portal del empleado**, a través del cual los empleados podrán acceder a documentación, solicitar vacaciones, ausencias, imputar las horas, subir los gastos, así como estar informados de las noticias, entre otras cosas.

+ Contratos con terceros

Para velar por el **respeto de los Derechos Humanos** de los **proveedores y servicios externos o socios empresariales**, solicitamos a nuestros proveedores la firma de un contrato en el que se exige entre otros el cumplimiento de las normas, políticas internas de Tinámica, los principios éticos fundamentales, normas de seguridad y salud laboral, y la ley de protección de datos. También se les exige un **sistema de gestión estandarizado** de continuidad en el negocio.

Dentro del proceso de mejora continua se implantó un **proceso de compras y calidad del servicio**, elaborado de acuerdo con los requerimientos de la Norma ISO 9001. Este proceso se aplica a todos los productos y servicios adquiridos que inciden en la calidad del servicio proporcionado al cliente por Tinámica y a todos los proveedores que proporcionan estos.

El proceso contempla tanto el sistema de gestión de la compra de productos y subcontrataciones de servicios, cuyo control es ejercido por la persona responsable de compras, como la selección y la evaluación, inicial y periódica, de los proveedores de Tinámica.

+ Becas

En Tinámica se ha establecido una política activa de ayuda al acceso al primer empleo. De este modo, se han firmado **diferentes convenios con Universidades** que permiten a jóvenes estudiantes de las mismas acceder a los programas de becas.

La incorporación de estudiantes a través de los programas de becas se produce con una periodicidad trimestral. La atención a su integración y formación es una prioridad en nuestra organización, para ello se diseña un plan de formación específico en distintas tecnologías y se programa la colaboración con compañeros en diferentes proyectos, lo cual les permite adquirir una visión global antes de incorporarse definitivamente a la compañía.

Cada nuevo empleado, dispone de un tutor para apoyar y asegurar su plena integración en nuestra compañía y garantizar así los objetivos de formación fijados. En el momento que inicia su carrera un nuevo becario en la compañía, se le asigna el tutor. No obstante, desde recursos humanos también se presta atención a todos aquellos que se incorporan a la compañía para ayudarlos y acompañarlos en su inicio y posterior desarrollo.

Para la selección de nuevos becarios, también acudimos a **eventos, como ferias de empleo**, en los que damos a conocer Tinámica a los más jóvenes y reclutamos talento. Son eventos muy fructíferos en los que se mantienen interesantes conversaciones y damos la oportunidad a los jóvenes de tener un primer contacto con las empresas y así darles la oportunidad de iniciar su carrera profesional con su primer empleo.



Evento Big Data Talent Madrid. Facultad de Matemáticas de la Universidad Complutense de Madrid.

FUTUROS RETOS

Como se indica más adelante, se diseñarán e implantarán planes de formación desde el proceso de acogida en la compañía con un carácter individual y personal reforzando carencias o déficits detectados en el proceso de selección, haciendo un seguimiento del mismo a través de unos objetivos marcados y a cumplir periódicamente, con el fin de asegurar que los empleados consolidan los conocimientos y detectar nuevas necesidades. Este punto es importante sobre todo para los más jóvenes ya que necesitan de una formación más exhaustiva y es necesario proporcionarles las herramientas para poder iniciarse en el sector y tener un correcto desarrollo.

8. Normas Laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Tinámica ha adoptado diferentes acciones con relación a los cuatro principios que se integran en este apartado, entre ellos cabe destacar las siguientes:

+ Formación

En Tinámica creemos en el potencial de nuestros empleados y les ayudamos a seguir creciendo y desarrollándose profesionalmente para llegar a la excelencia profesional, por ello, un pilar fundamental en la gestión de nuestros recursos humanos es la **formación**.

De este modo, se ha desarrollado un plan de formación **destinado a toda la plantilla**, para promover el progreso y desarrollo de **todos los empleados** y con ello, el de la propia compañía.

Este plan de formación abarca principalmente **aspectos técnicos** con el objetivo de no sólo **reforzar habilidades y conocimientos** para asegurar la calidad en los proyectos y mejorar en el desempeño laboral actual, sino de **anticiparse y adaptarse a los cambios futuros** y a la evolución del sector, consolidando a Tinámica como una compañía que aporta soluciones innovadoras y eficientes a sus clientes.

Adicionalmente, se **fomenta y anima** a que los trabajadores **asistan a eventos y convenciones** claves en el sector tecnológico que permite compartir conocimiento y estar al día de las novedades tecnológicas.

Los cursos son impartidos de forma interna, por los propios empleados, expertos en sus respectivas materias, y de forma externa (a través de partners y proveedores externos). Además de tener convenio con la Fundación Tripartita.

A destacar la posibilidad de realizar formación reglada y de carácter superior, como Expertos y Másters, donde la empresa financia total o parcialmente el coste de ésta.

En el último año 2017 los datos sobre la formación proporcionada a los empleados es la siguiente:

+	INVERSIÓN TOTAL	97.222,72 €
+	HORAS DEDICADAS	1.985 horas
+	PERSONAS FORMADAS	26 personas
+	INVERSIÓN FORMACIÓN / PLANTILLA	3.729,332 €

FUTUROS RETOS

En materia de formación, se quiere **ampliar el número de horas invertidas**, así como, el número de cursos realizados ya sean impartidos por formadores internos o externos.

Además, los planes de formación serán **diseñados e implantados desde el proceso de acogida en la compañía con un carácter individual y personal reforzando carencias o déficits detectados en el proceso de selección, y posterior seguimiento** del mismo a través de unos objetivos marcados y a cumplir periódicamente, con el fin de asegurar que los empleados consolidan los conocimientos y detectar nuevas necesidades.

La **formación** estará enfocada a desarrollar **nuevos conocimientos técnicos y habilidades competenciales**.

Se seguirá fomentando la asistencia y participación de toda la plantilla a eventos y conferencias del sector tecnológico.

Se apostará por la impartición de **cursos sobre las tecnologías más punteras y demandadas en el sector.**

+ Principio de no discriminación

En Tinámica creemos en la igualdad de oportunidades en cualquier ámbito de la relación laboral, por lo que se ha desarrollado un sistema de selección de personal basado en una **evaluación objetiva y exhaustiva** centrada en **conocimientos técnicos y habilidades personales desarrolladas y potenciales**. Para ello, los instrumentos utilizados son métodos consistentes y objetivos como test psicométricos, pruebas específicas de conocimiento o entrevistas competenciales.

En conclusión, los **procesos de selección** se rigen únicamente por criterios de cualificación, con independencia de la raza, edad, género, religión, etc. Por lo que **garantizamos la igualdad de oportunidades** a todos los candidatos.

Para aquellos que no cuentan con experiencia laboral previa y pueden llegar a tener más dificultades para incorporarse al mercado laboral, contamos con un **programa de becas y primer empleo** en colaboración con diferentes centros.

Pieza clave para garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo, son las **evaluaciones del desempeño**, celebradas al menos una vez al año, donde el cumplimiento de los objetivos marcados puede conllevar una promoción salarial y en algunos casos, categorial y, por ende, de responsabilidades. La creación de un comité regulador de las evaluaciones garantiza que no se haya producido ninguna desigualdad.

La **distribución de la plantilla** de la compañía en el año 2017 es la siguiente:

- **Directivos frente a empleados: 5%**
- **Directivos hombres: 2**
- **Directivos mujeres: 0**
- **Mujeres: 23%**

- **Hombres: 77%**
- **Mayores de 45 años: 18%**
- **Empleados no nacionales: 0%**
- **Empleados con contrato temporal: 0%**
- **Demandantes de primer empleo: 8%**

FUTUROS RETOS

Para garantizar y optimizar las oportunidades que existen dentro de Tinámica se pondrá en marcha el **programa de Mentoring**, donde un empleado de la organización orientará y ayudará a otro, para que llegue a cumplir sus aspiraciones profesionales haciendo un uso responsable de los recursos que dispone en la compañía. Así siempre se fomentará un ambiente de trabajo sano, colaborador y un medio de comunicación ante posibles situaciones de discriminación.

En 2018, se deberá prestar especial atención a los **requisitos de la LGD** e intentar favorecer la contratación de medidas alternativas o la incorporación en plantilla de personas con capacidades diferentes, si la oferta de candidatos con requisitos tan específicos, como es este sector, lo permite.

En cuanto a las garantías de mantener la equidad en el número de hombres y mujeres contratados, se seguirá trabajando en la contratación de mayor número de mujeres, aunque los ratios entre hombres y mujeres de la compañía vienen condicionados por la estructura del mercado propio del sector.

Dentro de la organización se dará mayor peso a aspectos cotidianos como el lenguaje inclusivo.

+ Protocolo de bienvenida

En el momento de su incorporación a la compañía, a los empleados se les entrega un **manual de bienvenida** y son informados de los distintos aspectos de su **contrato de trabajo**, del **convenio colectivo** que les es de **aplicación** y de las **políticas y procesos** internos de la compañía.

En cuanto a los empleados de Tinámica Colombia, se dispone de un manual de bienvenida adaptado a las políticas, condiciones, calendario, vocabulario, cultura, etc. del país.

FUTUROS RETOS

Se **mejorará el proceso de acogida** cambiando totalmente el formato, convirtiéndose en una reunión-formación de carácter lúdico donde además de acceder al manual de acogida, trámites burocráticos, información sobre aspectos legales y laborales, etc., se les presentará e interactuarán con toda la organización, conociendo su plan de formación, presentándoles al mentor correspondiente, reuniéndose con el equipo de trabajo y se les explicará los detalles de su asignación. Además de aspectos formales e informales de la cultura organizacional.

Se realizará un seguimiento del nuevo empleado durante el primer mes para ayudar en todo lo que necesite en el período de adaptación.

+ Regulación Laboral

Tinámica se rige por el **Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública**, que garantiza el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, cumpliendo la legislación vigente aplicable, si bien como más adelante se indica, las condiciones fijadas en el mismo están ampliamente mejoradas por las políticas de la compañía.

Por el momento, al ser una empresa pequeña, no cuenta con ninguna figura sindical, ni representante de los trabajadores.

Con **carácter anual se informa de las políticas internas de la compañía**. Los responsables de los proyectos en sus reuniones de seguimiento informan de estas normas a sus equipos. Además, los empleados tienen vía directa tanto con la Dirección General como con Recursos Humanos, para exponer sus quejas y sugerencias respecto a las condiciones laborales o cualquier otro aspecto de la actividad de la compañía.

FUTUROS RETOS

Al no existir la figura sindical, es **fundamental el papel realizado por el personal de RRHH**. Figura que **media entre empresa y trabajador** buscando un acuerdo positivo para ambas partes. En 2018, se seguirá fomentando la colaboración y entendimiento entre la dirección, RRHH y el personal.

Se mejorará la frecuencia de comunicación interna sobre las políticas implantadas utilizando todas las herramientas disponibles en la organización.

+ Conciliación de la vida familiar y laboral

Tinámica dispone de una política clara en cuanto a jornada laboral, posibilidades de **flexibilidad horaria y teletrabajo, remuneración y beneficios sociales**, que **mejora** lo establecido en el **convenio colectivo** para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de todos los empleados. Ejemplo de ello, son **aumentar el número de días de vacaciones disfrutadas, la jornada de 7 horas el viernes o el horario intensivo en el mes de agosto**.

Además, Tinámica ofrece para quién pueda necesitarlo otras medidas como son la reducción de periodos semanales de ausencia laboral y fines de semana extraordinarios.

FUTUROS RETOS

Aunque ya se dispone de **flexibilidad laboral** en la compañía, ésta es en casos excepcionales y no hay una política como tal, por lo que, en 2018, se quiere formalizar e implantar una nueva política en cuanto a la flexibilidad de la jornada laboral, donde el empleado en función del Centro de trabajo y compromiso con los clientes y equipo, pueda elegir el horario laboral que le convenga más para conciliar con su vida personal.

También, poder hacer extensible y dar mayor número de días de **teletrabajo** en el año. Adicionalmente, consolidar el horario intensivo en agosto realizando no más de 35 horas semanales.

+ Beneficios Sociales

En la compañía se han implementado varias medidas en materia de beneficios sociales como son los **tickets restaurante, seguro médico privado** para el empleado y familiares, **pago por km desplazados** desde la oficina a las oficinas de los clientes, y cheques guardería. Además de bonus y teléfono de empresa a los empleados que lo requieran.

FUTUROS RETOS

Tinámica seguirá abierta a recibir y escuchar propuestas de sus empleados y se estudiarán posibles mejoras en cuanto a beneficios sociales.

+ Evaluación del Desempeño

Se ha diseñado un proceso para **evaluar objetivamente el grado de eficacia** con el que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades que desempeñan. Estas evaluaciones son importantes también como **canal de comunicación**, para establecer **líneas de mejora, pautas de formación individualizadas, fijar objetivos y establecer subidas salariales coherentes con los objetivos de cada uno**.

Posteriormente se ha establecido un **comité de evaluación** para valorar los resultados en su conjunto y garantizar que no se ha cometido ninguna discriminación.

FUTUROS RETOS

En Tinámica se había pactado que las **evaluaciones del desempeño sean de carácter anual**. En 2018, se quiere realizar evaluaciones de desempeño semestralmente a aquellas personas que puedan estar involucradas en proyectos claves, que tengan un desempeño extraordinario, o incluso en perfiles junior que necesiten un feedback de su desempeño mucho más frecuente.

Cada vez se da más importancia a los valores en la organización, por lo que en el próximo año se considerará el cumplimiento y el ser ejemplo de estos valores para otros, algo fundamental que influirá en la promoción laboral de la persona.

Además, también se estudiará la posibilidad de implantar un **plan de incentivos** a aquellas personas que merezcan un reconocimiento por su trabajo.

+ Instalaciones – Nueva oficina

Tinámica se ha trasladado de oficina, con el fin de poder ampliar los puestos de trabajo y mejorar las instalaciones para comodidad de los empleados. En este sentido, la oficina ha sido concebida teniendo en cuenta las necesidades de los empleados, así, ha sido diseñada con espacios abiertos, que facilitan las relaciones interpersonales y permitiendo acceso directo a recursos humanos, gerencia y alta dirección.

Además, la elección del mobiliario ha sido realizada atendiendo a criterios de **ergonomía**, con renovación de sillas y mesas, incorporando elementos adicionales tales como soportes de apoyo para los pies, teclados, pantallas adicionales o soportes para ordenadores, cuando lo necesite el empleado. También se han renovado todos los ordenadores portátiles.

La nueva oficina cuenta con más salas de reuniones, dotadas de pizarras y proyectores, más servicios, espacio de almacenaje (cajoneras con llave para los empleados, más armarios con llave, etc.), mejora del sistema de aire acondicionado/calefacción y una sala de formación panelable. En cuanto a la sala de formación, favorece la realización de cursos y que los empleados no se tengan que desplazar, aspecto que impacta en la gestión del tiempo-recursos y una vez más, en la conciliación de la vida laboral y personal.

Como ya se ha descrito anteriormente, en el apartado de Clima Laboral, existe un espacio exclusivo, el **office**, en el que poder descansar, relajarse, desayunar, comer, relacionarse con los compañeros, jugar al fútbolín, etc. El **office** cuenta con todo el menaje necesario (cubertería, vajilla, etc.), electrodomésticos (neveras, cafetera Nespresso, tostadora, etc.), mobiliario moderno y una selección de productos de alimentación ya citados. Además de una zona destinada al ocio, con un fútbolín y una diana.

Para el diseño de la oficina, se realizó un taller de *design thinking* impartido por un experto en la materia, en el que participaron todos los empleados que aportaron diversas ideas, algunas de ellas, se llevaron a cabo. De esta manera, toda la compañía se involucró en el diseño y la gestión del cambio de instalaciones. Ejemplo de estas aportaciones son: una

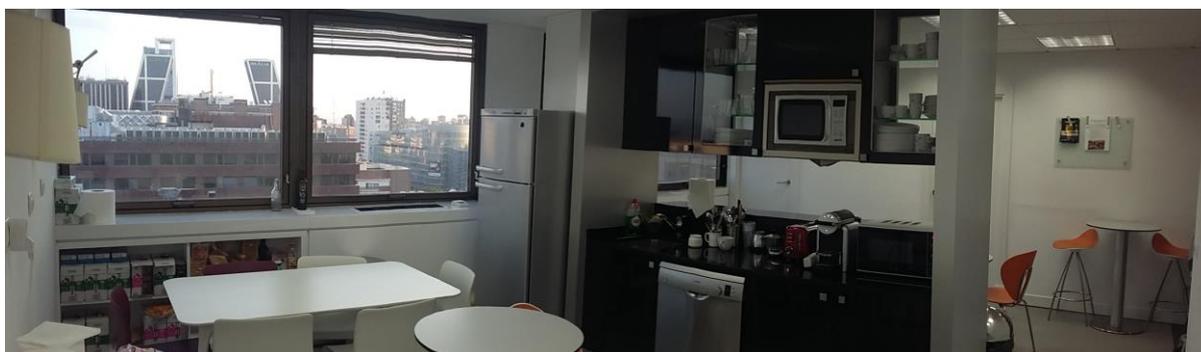
nueva fuente con agua, la zona de ocio, nuevas impresoras, pizarras por la oficina para favorecer la metodología ágil en los distintos equipos, vinilos para decorar, etc.



Zona de descanso y entretenimiento



Office



Office



Sala de formación



Sala de reunión



Sala de reunión

FUTUROS RETOS

Seguir adaptando las oficinas en función del crecimiento de la compañía y proporcionando a los empleados aquello que necesiten para favorecer el trabajo, la comodidad y el buen ambiente.

+ Trabajo infantil

No existe riesgo inherente por nuestro tipo de negocio en cuanto al trabajo infantil, por lo que no se ha desarrollado ningún plan de acción. **Tinámica garantiza que todos los contratos son a trabajadores mayores de edad** y no existe ningún tipo de contrato laboral que no cumpla con la legislación española en materia laboral o la legislación vigente en los distintos países (Colombia, Chile...) en los que desarrolla su actividad. Además, no se tiene ningún tipo de relación laboral con proveedores o clientes que trabajen con menores de edad y promuevan este tipo de actuaciones.

+ Trabajo forzoso o bajo coacción

Para Tinámica no es un factor de riesgo el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, puesto que todas las relaciones laborales están amparadas por la legislación laboral vigente. Los empleados es lo más valioso que tiene una compañía y Tinámica apuesta por su calidad de vida ya que está demostrado que un trabajador satisfecho aumenta su productividad, garantizando así un trabajo bien hecho.

En 2017, se ha trabajado para tener en cuenta las preferencias profesionales, intereses y aspectos como el lugar de residencia, entre otras variables, de los empleados a la hora de asignarles a cada proyecto.

FUTUROS RETOS

Según la estrategia planteada para el año 2018, uno de los puntos será el de **intensificar el papel en la organización de Staffing**, área que deberá estar al tanto de la operativa diaria en los proyectos y que velará para que nadie trabaje bajo coacción, ni siquiera a disgusto, entre otras competencias.

+ Apoyo a causas sociales

Tinámica como muestra de apoyo a causas sociales, ha participado en eventos como la Carrera Contra el Cáncer de Madrid. Se seguirá participando en la medida de los posible en actividades como ésta donde no sólo se contribuye a la sociedad, sino que también se hace equipo y concienciación con aspectos sociales.



Carrera Contra el Cáncer

FUTUROS RETOS

Para reforzar el compromiso de Tinámica con la sociedad, en función de los ingresos del negocio, se destinaría una parte de éstos a una ONG, Fundación o Asociación sin ánimo de lucro.

OTROS RETOS

Para seguir promoviendo los valores organizacionales, calidad y optimización de los procesos y dar a conocer los derechos y obligaciones de los empleados, se implantará una herramienta de gestión, un Portal del Empleado. Así mismo, se convertirá en una herramienta fundamental de comunicación en la organización.

9. Medio Ambiente

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Al realizar actividades de consultoría, los principales riesgos ambientales se enmarcan dentro de los consumos energéticos, la generación de residuos no peligrosos o las emisiones generadas por los viajes de negocio.

Por lo tanto, el impacto medioambiental no es significativo, pero sí **aplicamos distintas medidas** tendentes a mejorar el mismo:

+ Reciclaje

En Tinámica se promueve el reciclaje, aplicando **medidas de recogida selectiva de todo tipo de residuos**, tanto de material de oficina (tóners, papel, cartón, plásticos, etc.), como orgánicos y otros.

+ Reducción del uso de papel

Como empresa tecnológica, se promueven **medidas para reducir el uso del papel** y limitar al mínimo posible las copias impresas. Periódicamente se envían comunicaciones de sensibilización.

+ Reducción de energía eléctrica y consumo de agua

Mediante notas informativas se lleva a cabo una **campaña continua de sensibilización en el consumo responsable de la energía** con medidas tales como la utilización adecuada del aire acondicionado, apagado de luces, etc. **y reducción del consumo de agua.**

+ Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Tinámica desde su posición y apuesta por las nuevas tecnologías trabaja con sus clientes en la **inclusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente**, en el ámbito del desarrollo de sus proyectos de consultoría.

+ Jornadas de concienciación

Como medida de concienciación en la compañía se celebra periódicamente el “**día sin papeles**”. Se envía un mensaje informativo a los empleados de la compañía solicitando que no hagan uso del papel durante ese día, pero con la idea de convertir eso en algo rutinario, y que los papeles que tengan y no les sirva de utilidad los reciclen. El fin es el de intentar reducir el uso del papel y promover otros métodos que tengan un menor impacto en el medio ambiente.

FUTUROS RETOS

Se celebrará el **día mundial del medio ambiente** realizando algún tipo de actividad de concienciación sobre el mismo.

A pesar de que ya se reciclan algunos residuos, se seguirán estableciendo directrices para **optimizar el reciclado de residuos.**

10. Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción de todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Tinámica cumple con la legalidad vigente en este ámbito y no se ha detectado riesgo en cuanto al cumplimiento de este principio, por lo tanto no se ha establecido ninguna acción en concreto.

En nuestra compañía no se realizan transacciones con el objeto de recibir un trato de favor en ninguna adjudicación de contratos destacando como uno de sus valores la “**Integridad personal y profesional**”.

Al objeto de asegurar el cumplimiento de este principio y dotar de la mayor **transparencia** a nuestra gestión, los empleados disponen de canales para poner en conocimiento de la dirección cualquier hecho o circunstancia que consideren pudiera atentar contra el mismo.

FUTUROS RETOS

Se creará un nuevo puesto de trabajo en el área de finanzas/contabilidad y administración, en el que la persona asignada se responsabilizará de realizar los procesos garantizando el cumplimiento del principio de anticorrupción y así, seguir promoviendo la integridad, transparencia y medidas contra la corrupción.

Seguir asegurando con los clientes nuestro valor de integración y anticorrupción mediante pruebas que nos soliciten, etc.

11. Tinámica en eventos



Google Cloud Next Madrid 2017. Tinámica como partner de Google



SAS Forum Madrid 2017. Tinámica como partner de SAS



Mobile World Congress 2017

Business Intelligence, Business Analytics and Big Data Technologies

MADRID
Edificio Cuzco III
Paseo de la Castellana, 135
28046, Madrid
Telf.: +34 91 787 96 15
info@tinamica.com

www.tinamica.com