

tinámica
a Smartdata company



Informe de Progreso Pacto Mundial 2018



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.....	26
9. Medio Ambiente	43
10. Anticorrupción	46
11. Tinámica en eventos.....	47

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 2019

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 2018, como se expone a lo largo del informe que ahora se presenta, hemos continuado progresando, alcanzando los objetivos con los que nos comprometimos: mejora del clima laboral, de nuestros procesos de gestión, planes de formación y desarrollo del talento, de la ergonomía, flexibilidad en las políticas de la compañía, 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: 50

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: 2.548.925,49 de euros

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno: No

Grupos de Interés:

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

Países y sectores:

1. **Países:** España y Colombia.
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: 2018

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;">10</p> <p style="text-align: center;">Políticas aplicadas</p> <p style="text-align: center;">17</p> <p style="text-align: center;">Retos u objetivos</p>	<p style="text-align: center;">14</p> <p style="text-align: center;">Políticas aplicadas</p> <p style="text-align: center;">16</p> <p style="text-align: center;">Retos u objetivos</p>	<p style="text-align: center;">6</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;">3</p> <p style="text-align: center;">Políticas aplicadas</p> <p style="text-align: center;">1</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:

+ 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 llevaron a cabo las acciones pertinentes para la adaptación al mismo, lo que permitió **superar la correspondiente auditoría** en cumplimiento del **RGPD** y asegurar su correcta aplicación en el momento de su entrada en vigor.

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.

Es importante resaltar que en 2018 se ha creado la figura del **responsable** para gestionar, supervisar y responsabilizarse del cumplimiento del **RGPD** en la compañía.

FUTUROS RETOS

Realizar acciones **formativas periódicas en RGPD** para toda la plantilla con el objeto de concienciar, sensibilizar e informar sobre las buenas prácticas en cuanto a RGPD y Seguridad de la Información.

Auditoría de seguimiento para garantizar el cumplimiento del RGPD desde su entrada en vigor.

+ 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**.

Como más adelante se detalla, en el nuevo plan de acogida, se contempla la realización de la **formación relativa a PRL y su evaluación posterior** mediante un cuestionario. La superación de dicho cuestionario se **certifica**.

Además, la compañía posibilita la realización de los **reconocimientos médicos** previstos en la legislación.

Con motivo de la apertura de la nueva oficina en Madrid, se llevó a cabo una **evaluación y control de los peligros y riesgos en las instalaciones**. La misma fue realizada por el servicio de prevención ajeno y con ella se dio cumplimiento a las medidas encaminadas a la prevención de riesgos y a **promover la seguridad y salud de los empleados**.

FUTUROS RETOS

Potenciar los procesos de PRL, mediante el nombramiento de dos nuevas figuras organizativas: un responsable de la gestión burocrática de las normas de PRL de los distintos clientes y de asegurar su cumplimiento. Lo cual implica la gestión y actualización de toda la documentación relativa a PRL en las distintas plataformas de los clientes, diseñadas para este fin. La segunda figura organizativa, es la de un responsable para la gestión y control interna de PRL de Tinámica.

Ofrecer la posibilidad de realizar reconocimientos médicos de una forma más ágil y personalizado (citación en períodos más cortos de tiempo, ubicación, amplitud de horarios, etc.)

+ Calidad

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.

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

En el año 2018 se ha implantado en todas las áreas metodología ágil de trabajo, SCRUM. Es una de las piezas claves para garantizar la calidad y trazabilidad de los procesos implantados y todos los empleados han sido formados y certificados en la misma.

Además, se ha **modificado** la **estructura organizativa** y se han **creado nuevos puestos** en la misma. De este modo, se ha incorporado un nuevo **Gerente Comercial**, responsable del desarrollo de negocio y ventas. Otro cambio muy significativo, ha sido la nueva configuración de las nuevas áreas de **Finanzas, Operaciones y Staffing, y Recursos Humanos**, todas ellas en el primer nivel organizativo. Esto ha supuesto una gran mejora en los procesos, siendo éstos más ágiles, quedando más definidos y generando resultados positivos para la compañía. Para cubrir dos de las citadas áreas, se han incorporado nuevos responsables tanto en **Finanzas** como en **Recursos Humanos**.

En el año 2018 en la compañía se ha implantado una nueva herramienta corporativa, **OpenHR**, que constituye un gran avance y una importante mejora a la hora de asegurar la calidad de los procesos.

FUTUROS RETOS

En el año 2019, se seguirán revisando y renovando los puestos y proceso contribuyendo así a garantizar la calidad.

Se seguirán impartiendo **formaciones en metodología ágil Scrum** y certificando a todos aquellos nuevos empleados que no dispongan de estos conocimientos o certificación.

Se creará un Comité de Calidad que dictará cómo realizar los procesos bajo unos estándares corporativos. También se revisará la Política de Seguridad.

+ Portal del empleado, OpenHR

La herramienta corporativa, **OpenHR**, permite a los empleados acceder a su perfil para poder gestionar todo lo relacionado con vacaciones, ausencias, imputación de horas, gastos, consulta de documentación, nóminas, comunicación interna etc. Igualmente permite a la compañía un mayor control y mejora en la gestión de los proyectos, y unos procesos más eficientes.

Dentro del **plan de acogida**, el día de la incorporación de los empleados, **se realiza formación** para que aprendan a moverse en la plataforma y conozcan los aspectos básicos de la misma.

FUTUROS RETOS

Implantar a través del portal del empleado, **OpenHR**, un sistema de **registro de la jornada laboral** que pueda ser accesible a todos los empleados y práctico en su uso.

Seguir manteniendo la plataforma con documentación importante y actualizada para los empleados en diferentes ámbitos corporativos.

Optimizar las posibilidades de **reporting** de la actividad de las diferentes áreas que abarca la herramienta, pudiendo anticiparse a situaciones y creando planes de acción a nivel de RRHH y Operaciones.

+ 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 y apoyado por la organización, se **crean grupos** donde comparten sus **intereses**.

Desde las diferentes fuentes de información corporativas, el aspecto **mejor valorado es el clima laboral** de Tinámica. Fruto de este buen clima es que, de manera espontánea, los empleados se citan semanalmente a la hora de comer.

Se han implantado otros eventos periódicos apoyados desde la empresa como el **Databeers**, en el cual se invitan a todos los empleados y la compañía asume el coste de la primera consumición. O la celebración de los **cumpleaños** con un ágape por parte del homenajeado, que se ha instaurado como una tradición.

De este modo, fomentamos las relaciones interpersonales, ayudamos a los nuevos empleados a integrarse al equipo de Tinámica y damos la oportunidad a los que se encuentran desplazados en las instalaciones de los clientes a reunirse con sus compañeros, a los que no pueden ver habitualmente, compartiendo así inquietudes, opiniones y buenos ratos.

Igualmente se han organizado numerosas **actividades** que han tenido gran aceptación:

- **Escape Room** en las oficinas, una actividad divertida y entretenida que fomenta el trabajo en equipo y en la que participó gran parte de la plantilla,
- **Taller de defensa personal**, impartido por un empleado de Tinámica con una dilatada experiencia profesional en impartir este tipo de sesiones. Fue una sesión muy divertida en la que se promueve la actividad física, la mejora de la salud y del estado de ánimo.
- **Día del jersey navideño**, donde hubo una votación a nivel de empresa y hubo un premio.
- **Rutas de moto** 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 mención merece la **Fiesta de Navidad** del 2018, en la que se organizaron distintas actividades con un gran éxito y que constituyó una cita para no olvidar. Hubo dinámicas de grupos a nivel emocional y se hizo **entrega de un premio al empleado** que mejor había representado cada uno de los valores corporativos. Es un modo de reconocimiento público que tanto promueve la motivación por seguir mejorando como el sentido de pertenencia, teniendo un impacto positivo en el clima laboral.

Para fomentar el sentido de pertenencia de las personas asignadas a cliente y evitar 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 Operaciones y Staffing**, 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. Las modificaciones organizativas antes citadas, han permitido que en 2018 se haya podido prestar mayor atención a los empleados y realizar más desayunos con los empleados desplazados en las instalaciones de los clientes, de acuerdo con un programa definido.

Un hito destacable que generó 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. 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.

En el año 2018 se han implantado **nuevas políticas** que han tenido un **impacto directo positivo en el clima laboral** y que, como se verá más adelante, han supuesto mejoras en el horario laboral, jornada de verano, política de viajes, así como en el código de vestimenta. Son cambios que han valorado muy positivamente los empleados, y que han contribuido a la **mejora de la conciliación de la vida laboral y personal**.

FUTUROS RETOS

Se seguirá trabajando en 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, para favorecer un **buen clima laboral**.

Se tratará de **implantar un “termómetro” para medir de forma periódica el clima laboral**, de modo que, de una forma rápida y sencilla, los empleados indiquen periódicamente su estado de ánimo en el trabajo. Con esta medida, se tomarán decisiones con mayor celeridad, resolviendo situaciones o problemas que puedan estar sucediendo y contribuyendo así a mejorar los problemas de rotación en la compañía y el clima laboral en general.

Evaluación 360. Otra herramienta de diagnóstico y comunicación que nos permitirá establecer planes de acción acordes con las oportunidades de mejora que se detecten.

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



Escape Room Tinámica 2018



Masterclass Defensa Personal Tinámica 2018



Masterclass Defensa Personal Tinámica 2018



Christmas Jumper Day Tinámica 2018



Fiesta de Navidad 2018

+ Política de viajes

En el año 2018 se ha realizado una **revisión de la política de viajes**, regulando ciertas medidas (horarios, dietas, costes, etc.) siempre que un empleado tenga que efectuar un viaje por motivos laborales. Adicionalmente, la **política de jornada flexible** nos permite realizar una distribución de la jornada laboral de tal forma que el tiempo dedicado a cualquier desplazamiento tenga un mínimo impacto en la vida personal pudiendo ser compensado mediante la jornada flexible.

+ 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 periódicamente 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** (red social corporativa), que facilita la comunicación entre todos los empleados y donde se publican noticias, proyectos, eventos, nuevas incorporaciones, etc.

Como ya se ha comentado anteriormente, la implantación del **portal del empleado** en 2018 ha supuesto un importante cambio. Uno de los beneficios que el mismo aporta para la gestión de determinados procesos es, sin duda, el hecho de constituir un gran **canal de comunicación** para la compañía, a través del cual se llevan a cabo comunicaciones formales, se comparte documentación y noticias relevantes para los empleados, etc.

Adicionalmente, el **buzón de sugerencias** se ha integrado en el portal del empleado para facilitar tanto el acceso al mismo por parte del empleado, como para mejorar su gestión. A través de dicho buzón, todo empleado puede enviar sus quejas, sugerencias y/o felicitaciones. Desde el departamento de Recursos Humanos se gestionan y escalan a dirección para su valoración, toma en consideración y adopción de medidas. Este nuevo canal de comunicación contribuye a la mejora del clima laboral y proporciona nuevas oportunidades de mejora a la compañía.

Otro gran paso que se ha llevado a cabo en 2018 y que se detalla más adelante, es la implantación de **la política de mentoring**. Todos los empleados en la compañía tienen asignado un mentor, una persona de referencia durante su trayectoria profesional en Tinámica que optimiza su desarrollo profesional-personal, mediante una relación basada en la confianza mutua. El mentorizado es quien de forma proactiva solicita el consejo del mentor.

Además, se ha organizado un **Comité Semanal** integrado por los **responsables, gerentes y dirección** de la compañía, 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

Seguir manteniendo, modernizando y mejorando la accesibilidad de los distintos canales de comunicación establecidos en la compañía.

+ 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 desde el momento de su incorporación. No obstante, desde RRHH también se presta especial seguimiento a los perfiles juniors recién incorporados en los primeros meses.

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.

Como se cita más adelante, en el año 2018 se han **diseñado e implantado planes de formación desde el mismo momento de la incorporación del empleado a la compañía**. Tienen un carácter individual y refuerzan aspectos del empleado en los que se han detectado carencias o déficits en el proceso de selección. Se lleva a cabo un seguimiento periódico de los objetivos marcados, con el fin de asegurar que los empleados consolidan los conocimientos y detectar, en su caso, nuevas necesidades. Esta medida es especialmente importante para las nuevas incorporaciones que se inician en el sector, ya que requieren de una formación más exhaustiva y es necesario proporcionarles los conocimientos para poder empezar a desarrollar su actividad y proporcionarles un correcto desarrollo.



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

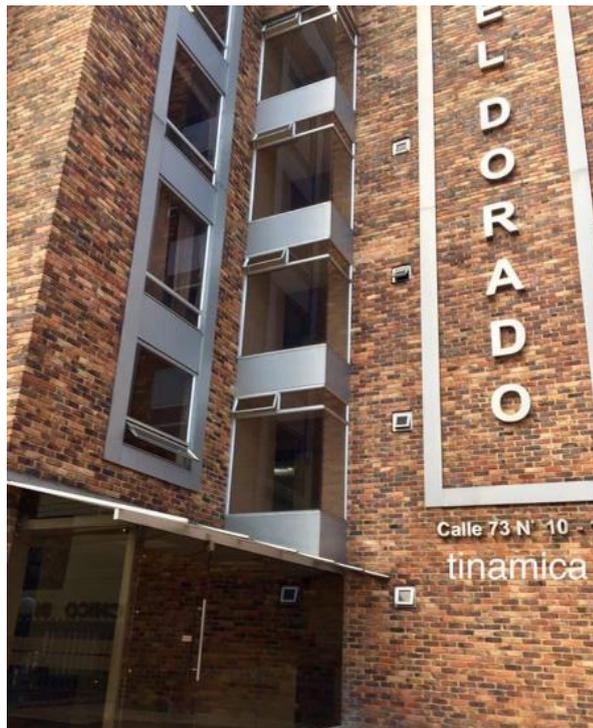
FUTUROS RETOS

Seguir manteniendo la incorporación periódica de becarios o juniors, con un plan de formación y de desarrollo definidos, poniendo a su disposición las herramientas y medios para que ello se cumpla.

+ 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.

En 2018, la **incorporación** de un nuevo **socio** en Tinámica **Colombia** ha constituido un importante hito, pues ha permitido ampliar proyectos y abrir un nuevo camino hacia **proyectos Big Data en Colombia**, a la vez que ha sido un elemento clave para la ampliación de la plantilla antes citada.



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.

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 apoyamos 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.

La formación implantada es fundamentalmente de carácter interno y realizada a medida por los propios empleados.

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.

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 a través de los diferentes convenios que Tinámica posee con otras instituciones educativas.

En el último año 2018 los datos sobre la formación proporcionada a los empleados es la siguiente:

+ INVERSIÓN TOTAL	102.540 €
+ HORAS DEDICADAS	3.022 horas
+ PERSONAS FORMADAS	63 personas
+ INVERSIÓN FORMACIÓN / PLANTILLA	3.093,52 €

Estos datos reflejan un incremento **en el número de horas invertidas en formación**, así como en **el número de cursos realizados**, ya sean impartidos por formadores internos o externos.

Gracias a partners como **Google o SAS**, se ha podido ofrecer a los empleados una formación de primer nivel, que les ha permitido no solo aumentar sus conocimientos, sino también obtener importantes certificaciones

Todo ello ha permitido cumplir con creces los objetivos de formación marcados en el plan 2018:

- Aumento capacidades en SAS, Big Data, Programación en Scala y Power BI.
- Aumento de las personas formadas.
- **Certificaciones Google:** 4 Data Engineering, 1 Data Architect
- **37 Certificaciones Scrum.**
- **2 Certificaciones SAS:** SAS Base y SAS VA.

- Aumento formación interna y on-line.

Uno de los objetivos estratégicos de la compañía en el año 2018, era el de formar y certificar a toda la compañía en **metodología ágil, SCRUM**. Ello supone una mejora en nuestros procesos y ofrece mayor calidad en los proyectos de los clientes.

Además, los planes de formación han sido **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.

Una nueva iniciativa en este año es la de las **charlas formativas semanales** de un tema libre por parte de nuestros consultores, la compañía facilita un espacio de reunión y medios técnicos y ellos tratan aspectos técnicos, casos de éxitos o buenas prácticas. Es un ejercicio para desarrollar habilidades de comunicación y forma parte de la gestión del conocimiento en la compañía.

Todas aquellas sesiones formativas que se imparten internamente son **retransmitidas en directo**, para dar la oportunidad de conectarse a aquellas personas que no puedan desplazarse hasta el lugar en el que se desarrolla la citada acción formativa (empleados en cliente, Colombia, etc.). Estas retransmisiones **son grabadas** y tienen acceso a la misma quienes no pudieron conectarse en directo o quienes desear volver a verla. Existe un repositorio con toda la formación impartida, al alcance de todos los empleados para su consulta en cualquier momento.

FUTUROS RETOS

Optimizar e incrementar ligeramente tanto **el número de horas invertidas** como el de cursos realizados.

Seguir diseñando e implantado los planes de formación individualizados haciendo partícipes a los Jefes de Proyectos, mentores, y demás personas implicadas en el desarrollo de cada trabajador.

Certificar a más empleados a través de nuestros partners, **Google, Informatica y SAS**.

Certificar en Scrum a todos los nuevos empleados que se incorporen y no tengan la formación, para que puedan adaptarse a la metodología de trabajo de la compañía y seguir ofreciendo a los clientes la mayor calidad en nuestros proyectos.

Se incluirán formación de habilidades personales y se mantendrá las reuniones semanales donde se comparte un tema que despierte el interés de la plantilla, a modo de *meet ups*.

Se seguirá:

- Fomentando la asistencia y participación de toda la plantilla a eventos y conferencias del sector tecnológico.
- Apostando 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.

En el año 2018 ha habido un crecimiento en cuanto al número de contrataciones de demandantes de primer empleo.

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 2018 es la siguiente:

- **Directivos frente a empleados: 6%**
- **Directivos hombres: 3**
- **Directivos mujeres: 0**
- **Responsable de área hombres: 2**
- **Responsables de área mujeres: 2**
- **Mujeres: 26%**
- **Hombres: 74%**
- **Mayores de 45 años: 18%**
- **Empleados no nacionales: 2%**
- **Empleados con contrato temporal: 0%**
- **Demandantes de primer empleo: 20%**

Como ya se ha indicado, para garantizar el óptimo aprovechamiento de todas las oportunidades que se presenten dentro de Tinámica, en 2018 se ha puesto en marcha el **programa de Mentoring**, mediante el cual un empleado de la organización orienta y ayuda a otro para que llegue a alcanzar sus aspiraciones profesionales, haciendo un uso responsable de los recursos que dispone en la compañía. Ello fomenta un ambiente de trabajo sano y de colaboración, y constituye un **medio de comunicación ante posibles situaciones de discriminación**.

Dentro de la organización se ha dado mayor peso a aspectos cotidianos como el **lenguaje inclusivo**.

FUTUROS RETOS

En 2019, 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 el ratio entre hombres y mujeres de la compañía vienen condicionados por la estructura del mercado propio del sector.

+ Protocolo de bienvenida / Plan de acogida

En la compañía se considera que uno de los momentos más críticos para un empleado es el inicio en un nuevo empleo, por lo que otro de los grandes cambios que se han llevado a cabo en 2018, es la **implantación de un plan de acogida**. Se ha cambiado totalmente el formato, convirtiéndose en una **reunión-formación** de carácter lúdico donde además de **acceder al manual de bienvenida**, trámites burocráticos, información sobre aspectos legales y laborales, etc., las nuevas incorporaciones se les presenta e **interactúan con toda la organización**, conociendo su **plan de formación**, presentándoles al **mentor** correspondiente, reuniéndose con el equipo de trabajo y **se les explica los detalles de su asignación**. Además de **aspectos formales e informales de la cultura organizacional**.

Se les hace **entrega de un welcome-pack**, que incluye ordenador portátil, funda del ordenador si procede, y **material corporativo** como libreta, boli, tapa webcam, carpeta, camiseta, etc.

Pero no todo queda en el primer día de incorporación, sino que el plan de acogida es un proceso en el que aproximadamente los primeros tres meses se hace seguimiento del empleado para apoyarle en todo lo que necesite durante su período de acogida. De este modo, se convocan de forma periódica pequeñas reuniones presenciales o telefónicas para entablar una breve conversación y evaluar cuál es el progreso del empleado, prestando ayuda en todas aquellas inquietudes que le puedan surgir.

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

Actualizar el manual de bienvenida integrando aquellas políticas, cambios y procesos nuevos que vayan surgiendo en la compañía. El plan de acogida deberá ir evolucionando a una reunión de carácter distendido y hacer mayor hincapié en la “experiencia del empleado”

+ Plan de desvinculación

No sólo se consideran muy relevantes los primeros días de la incorporación de un nuevo empleado a una empresa, sino que es importante todo el ciclo del empleado desde su entrada hasta su salida. En Tinámica se presta atención al empleado desde el primer día hasta el último, teniendo así una **experiencia del empleado completa**, donde se sientan acompañados, integrados y atendidos en todo momento.

De este modo, en el 2018 se ha realizado una **revisión de los cuestionarios de salida**, actualizándolos, con el fin de realizar posteriormente **analíticas, informes y planes de acción** para poder mejorar aquellas deficiencias detectadas y que impactan en la rotación directamente.

+ 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 períodos semanales de ausencia laboral y fines de semana extraordinarios.

FUTUROS RETOS

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.

+ Política de horario flexible

Uno de los objetivos que se querían llevar a cabo en el 2018 era el de formalizar e implantar una **política en cuanto a la flexibilidad de la jornada laboral**, donde el empleado en función del centro de trabajo, compromiso con los clientes y equipo, pueda elegir el horario laboral que le convenga más **para conciliar con su vida personal**.

Se realizó un período de prueba para esta nueva política y en vista del gran éxito, se ha **implantado indefinidamente** en la compañía, marcando así un nuevo hito.

+ 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.

En 2018, se ha hecho una **revisión de los beneficios sociales** que se ofrecen a los empleados y **se han ampliado las opciones, así como mejorado** algunas ya existentes. Por ejemplo, como novedad, **los empleados también pueden disfrutar de tarjeta transporte**. Ambas tarjetas **no tienen restricciones**, lo que permite que cada empleado solicite mensualmente la cantidad que desee en cada tarjeta y lo pueda autogestionar.

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.

En Tinámica se había pactado que las **evaluaciones del desempeño sean de carácter anual**. En 2018, esto ha cambiado, siendo las **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. Este hecho contribuye a un **mayor seguimiento del desarrollo profesional** de los empleados y **favorece a mantener su motivación y compromiso**.

Para Tinámica, como ya se ha destacado en otros puntos, son **fundamentales los valores en los que creemos y por los que trabajamos**, y cada vez se da más importancia a los mismos en la organización, por lo que en el año 2018 se considera **indispensable el cumplimiento y el ser ejemplo de estos valores** para otros, algo fundamental que influirá en la promoción laboral de la persona.

FUTUROS RETOS

Se quiere realizar en el año 2019 una **evaluación 360 °**, es decir, una evaluación que implica tanto el feedback de superiores como de subordinados o iguales. Esto contribuye a ser más precisos en las evaluaciones y poder tomar decisiones más acertadas, así como servir de herramienta de desarrollo y mejora profesional a los trabajadores.

Además, también se estudiará la posibilidad de implantar un **plan de incentivos extraordinarios** a aquellas personas que merezcan un reconocimiento por su trabajo. Creando incluso **Planes de Alto Rendimiento**, personas dentro de la organización destacables por su desempeño y donde la empresa pondrá a su disposición diferentes recursos, así como reconocimiento público.

+ Código de vestimenta flexible

En el año 2018 se ha establecido un **código de vestimenta** totalmente flexible a las diferentes situaciones laborales en las que se puede enfrentar un trabajador. No hay

obligación de asistir a diario vestido de manera formal. Con esta medida los empleados han manifestado que se sienten más libres y cómodos en su lugar de trabajo.

+ Instalaciones – Nueva oficina

A finales del 2017, principios del 2018, 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.

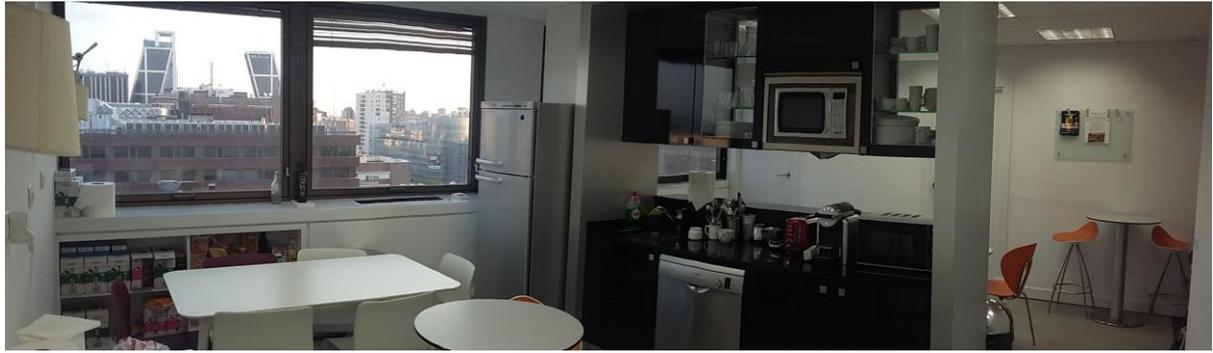
En el 2018, se ha seguido contribuyendo a la mejora de la ergonomía, proporcionando a los empleados que lo deseen **teclados y pantallas auxiliares**, y así ayudarles a que el desempeño de su trabajo se pueda llevar a cabo de forma saludable y sin riesgos. También se han cambiado los ordenadores portátiles más antiguos, **renovando todos los dispositivos** y mejorando la calidad del trabajador a la hora de realizar los proyectos y sus funciones.



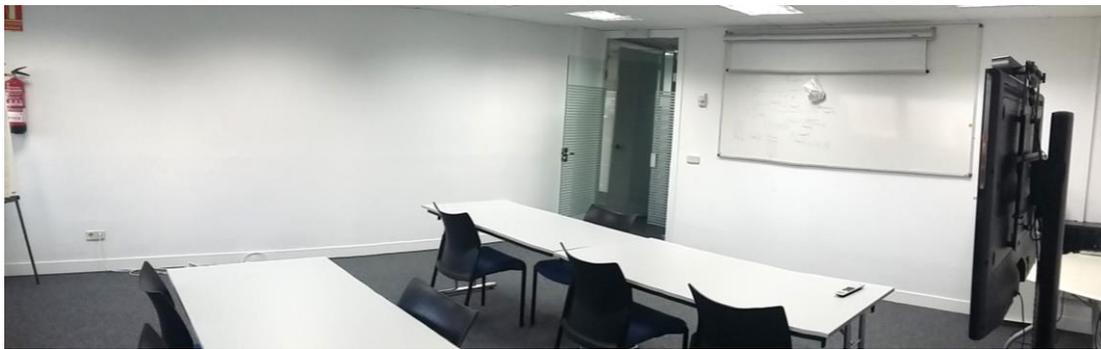
Zona de descanso y entretenimiento



Office



Office



Sala de formación



Sala de reunión

En 2018, se ha seguido la línea de 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.

+ Apoyo a causas sociales

Tinámica como muestra de apoyo a causas sociales, participa anualmente en distintas actividades y eventos. La principal asociación de apoyo para la compañía es la **Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)**. En 2018, se organizó un **sorteo benéfico** que tuvo lugar durante la celebración de la fiesta de navidad. Todo el dinero recaudado se donó íntegramente a la AECC como muestra de nuestro constante apoyo, concretamente, se donó al proyecto de **Investigación contra el cáncer en Madrid**. Además, parte de nuestros trabajadores participaron en la **Carrera Contra el Cáncer de Madrid** un año más.

Tinámica también organizó proactivamente en el mes de diciembre una **campaña de recogida de alimentos**. Todo lo que se recaudó se donó a **Cáritas** del barrio de Tetuán, Madrid.

Se seguirá participando en la medida de lo posible en actividades como ésta donde no sólo se contribuye a la sociedad, sino que también se hace equipo y concienciación con aspectos sociales.



Campaña recogida de alimentos para Cáritas, Navidad, Tinámica 2018



Madrid 28 de diciembre de 2018

Tinámica S.L.
Madrid

Señores,

Desde la Acogida de Cáritas de la Parroquia de San Germán queremos expresarles nuestro agradecimiento por el esfuerzo y la ayuda que nos han prestado en la recogida de alimentos de la Campaña de Navidad 2018. La campaña está dirigida a auxiliar a las familias que regularmente acuden a nuestra Acogida en busca de ayuda. Esperamos que en Campañas venideras podamos estrechar aún más nuestra colaboración.

Los voluntarios que formamos el Equipo de Acogida de Caritas de la Parroquia de San German les deseamos una Feliz Navidad y que el Año Nuevo les depare lo mejor para ustedes y sus familias.

Saludos cordiales.


Cristina Blanco
Caritas San Germán

Campaña recogida de alimentos para Cáritas, Navidad, Tinámica 2018



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.

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, plásticos 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.

+ Día Mundial del Medio Ambiente

En el 2018, con motivo del **Día Mundial del Medio Ambiente** se llevaron a cabo una serie de acciones para concienciar y sensibilizar a las personas de nuestra organización en este aspecto tan importante. Se regaló a cada empleado un cactus, acompañado de una tarjeta con un mensaje de concienciación. Con ello se promovió la motivación para continuar aplicando las medidas que se adoptan en la compañía en materia de medio ambiente, como hacer un uso responsable del papel, del agua, desconectar los aires de frío/calor al finalizar su jornada laboral, apagar las luces de los baños, etc.



Día Mundial del Medio Ambiente, Tinámica 2018



Día Mundial del Medio Ambiente, Tinámica 2018

FUTUROS RETOS

Se seguirá aprovechando el **día mundial del medio ambiente** para concienciar sobre el mismo y recordar las principales medidas a llevar a cabo y hacer un uso responsable.

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.

En el año 2018 se ha creado un **nuevo puesto de trabajo en el área de finanzas/contabilidad y administración**, en el que la persona asignada se responsabiliza de realizar los procesos **garantizando el cumplimiento del principio de anticorrupción** y así, **seguir promoviendo la integridad, transparencia y medidas contra la corrupción**.

FUTUROS RETOS

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

11. Tinámica en eventos



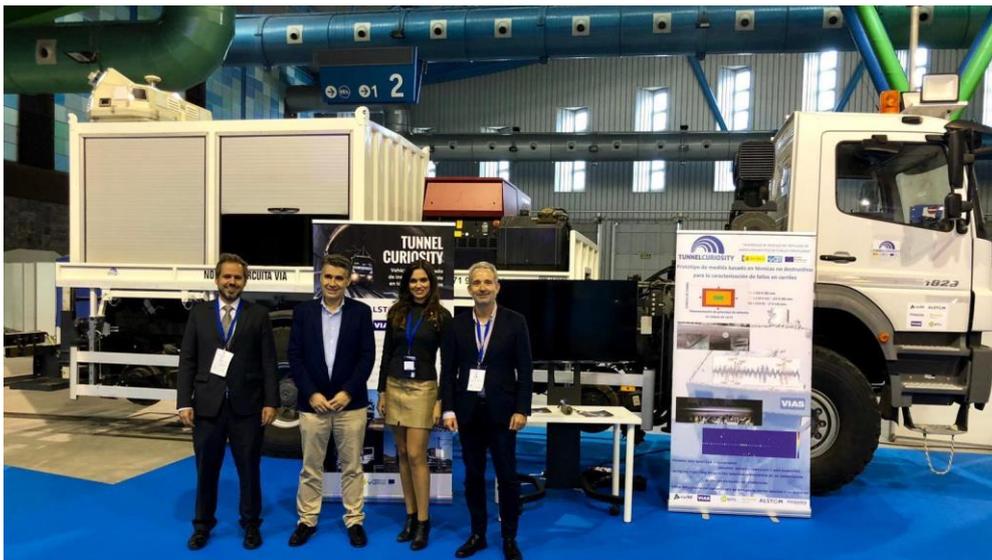
Tinámica Open Day. Junio 2018.



II Jornada de Networking con RRHH del COIT_AEIT Colegio Oficial y Asociación Española de Ingenieros de Telecomunicación.



Google Cloud Summit Madrid 2018. Tinámica como partner de Google



"Railway Innovation Hub" octubre 2018



Meetups internos de Formación. Septiembre 2018.

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