

**tinámica**  
a Smartdata company



# Informe de Progreso Pacto Mundial 2019



[www.tinamica.com](http://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 .....	37
10. Anticorrupción .....	39
11. Tinámica en eventos.....	40

# 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, 2 de septiembre de 2020

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:** C/ Serrano 43 6ª planta 28001., 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: 2019**

**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](http://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

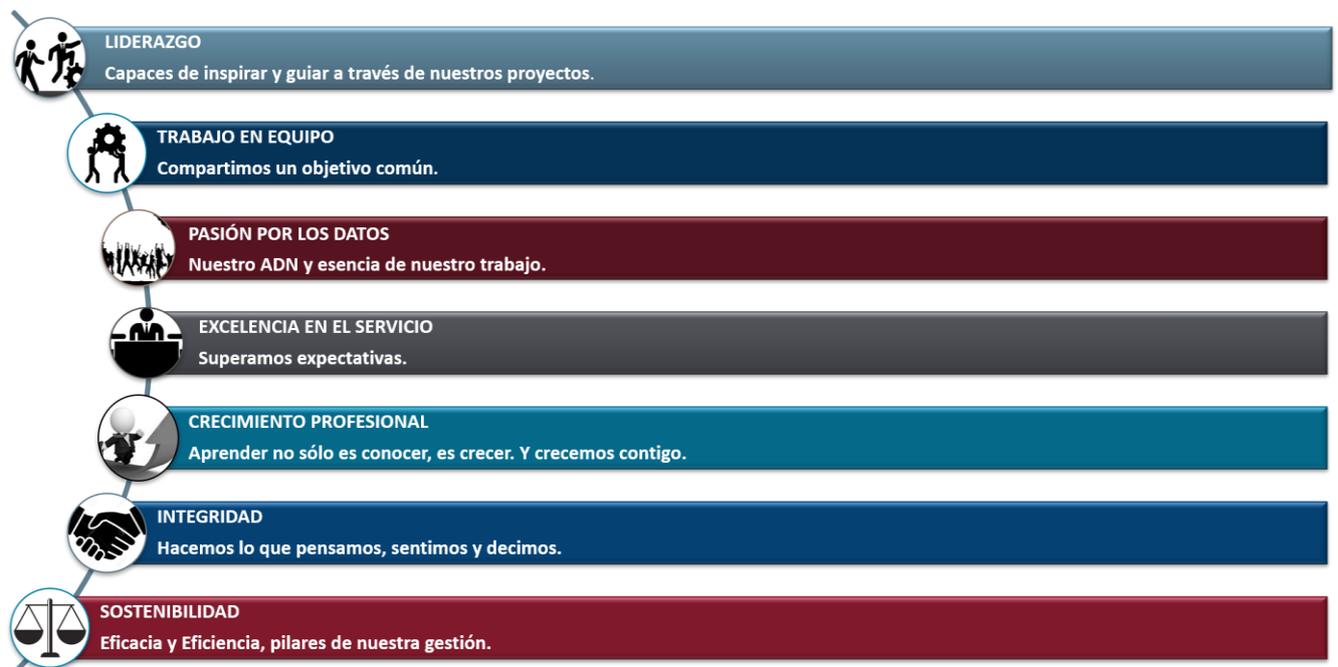
Ser empresa líder del sector, valorada por proporcionar a nuestros clientes las mejores soluciones en Business Intelligence, Analytics, Big Data e Inteligencia Artificial, por su calidad e innovación, y admirada por el prestigio de sus profesionales y su compromiso con la sociedad.



## 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.

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

**Pasión por los datos:** contamos con un equipo de personas que disfrutan desarrollando soluciones de negocio específicas para cada uno de nuestros clientes.

**Excelencia en el servicio:** Creemos que es importante la excelencia en el servicio que prestamos y superar las expectativas de nuestros clientes.

**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.

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

**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;">9</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;">13</p> <p style="text-align: center;">Políticas aplicadas</p> <p style="text-align: center;">14</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;">1</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 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.

**Auditorías específicas** ajustadas a cada cliente.

## **+ 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.

Se llevan a cabo revisiones periódicas de prevención de riesgos laborales de la oficina.

## ***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 reconocimientos médicos a todos los empleados que se incorporan y a los que ya están en plantilla de manera anual. Adicionalmente se cuenta con seguro médico privado para todos los empleados.

## **+ Calidad**

Los esfuerzos realizados para asegurar nuestro sistema de gestión de la calidad de los procesos nos han permitido alcanzar la certificación de este 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 2019 Tinámica supera sin ninguna disconformidad la auditoría de calidad anual y volvió a conseguir la homologación en la nueva normativa ISO 9001:2015**, para los servicios de consultoría y tecnología en “Business Intelligence” “Big Data” y “Analitics”.

**Esta certificación de calidad es garantía de calidad en nuestros procesos y es muy importante para las ofertas que presentamos a proyectos.**

En el año 2019 se ha continuado trabajando con 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.

En el año 2019 en la compañía se han implantado mejoras en la herramienta corporativa, **OpenHR**, que han permitido que la experiencia de usuario sea más fácil e intuitiva y a nivel empresa supone una importante mejora a la hora de asegurar la calidad de los procesos.

## ***FUTUROS RETOS***

En el año 2020, se seguirán revisando y renovando los puestos y procesos contribuyendo así a garantizar la calidad.

Se seguirán impartiendo **formaciones en metodología ágil Scrum** para que siga siendo nuestra forma habitual de trabajo y certificando a todos aquellos nuevos empleados que no dispongan de estos conocimientos o certificación.

**Ampliación** del alcance de la **ISO 9001:2015** con servicios de inteligencia artificial dado que se están realizando proyectos en esa área durante el 2019.

Mejora de la organización de la documentación para el seguimiento económico y de gestión de los proyectos de la compañía.

## + 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.

Se ha implantado un sistema de registro de la jornada laboral accesible a todos los empleados y práctico en su uso. Permite a los empleados fichar a la entrada y la salida de su jornada laboral tanto desde su ordenador como desde la app de su teléfono móvil.

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*

Seguir manteniendo la plataforma actualizada con documentación importante 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

En Tinámica se presta mucha atención al clima laboral, es uno de los pilares fundamentales para la compañía. De hecho, es uno de los aspectos **mejor valorados** de Tinámica tanto por los empleados como por los ex empleados. Se aplican políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, políticas y valores de transparencia en la información, de formación continua.

Se intenta fomentar un entorno laboral bueno, donde el buen ambiente y la colaboración entre compañeros es vital. Realizamos todo tipo de eventos en fechas destacadas para crear buen ambiente y fomentar el compañerismo. A su vez, semanalmente se reúnen todos los empleados para comer juntos en algún restaurante cercano a la oficina.

Ya son fijos en calendario eventos mensuales 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.

Durante el 2019 se han realizado pequeñas celebraciones en la oficina que han tenido gran acogida:

- **Día de la mujer:** 8 de marzo, celebración del día de la mujer.
- **Celebración del día de Halloween:** Con decoración típica de esta fecha en la oficina y dulces preparados por algunos de los empleados para el resto de los compañeros.
- **Día del jersey navideño,** donde hubo una votación a nivel de empresa y hubo un premio.
- **Comida de navidad,** ya es una tradición esta comida en la que la empresa corre a cargo del gasto de la comida e invita a todos los empleados tanto a la comida como a las posteriores consumiciones. Se realizan diferentes actividades y concursos durante la misma con premios para los participantes.
- **Celebración del día de reyes:** Por iniciativa de los propios empleados se celebró este destacado día en España trayendo dulces típicos como el Roscón de Reyes para compartir entre todos a la hora del desayuno.

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

Con el fin de que los empleados que desempeñan su trabajo en las dependencias de los clientes no pierdan su sentido de pertenencia a la empresa y ayudar a que su alejamiento físico no suponga una barrera en su relación con el resto de la organización, se realizan periódicamente desayunos de trabajo con el área de 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.

Una acción muy valorada por los empleados es que 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.

## **FUTUROS RETOS**

Se seguirán realizando **actividades en el exterior o en la propia oficina**, de carácter lúdico de manera periódica organizadas por la compañía y que fomenten el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, para mantener el **buen clima laboral** que caracteriza la compañía.

Creación de una **encuesta de clima laboral “¿Cómo estás?”** en la que los empleados van a poder expresar sus opiniones y sugerencias que ayuden a la compañía a realizar mejoras y acciones para incentivar el buen clima laboral.

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

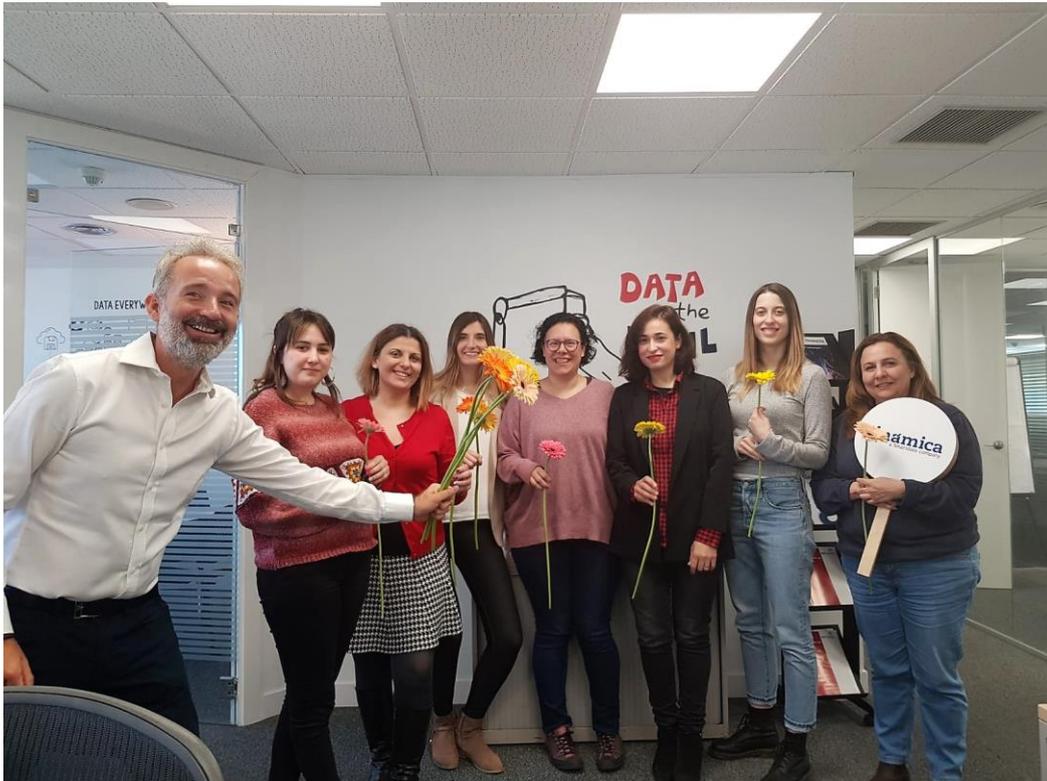
Se seguirán tomando en cuenta y se estudiarán las peticiones que llegan de los empleados para mejorar su entorno a través del **buzón de sugerencias**.



*Data Beers 2019*



*San Valentín 2019*



*Día de la mujer 2019*



*Día de la diversión 2019*



*Día del jersey navideño 2019*



*Comida de Navidad 2019*

## + 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.

Adicionalmente, existe un **buzón de sugerencias** que 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.

## *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.

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.

En Tinámica 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 2019.*

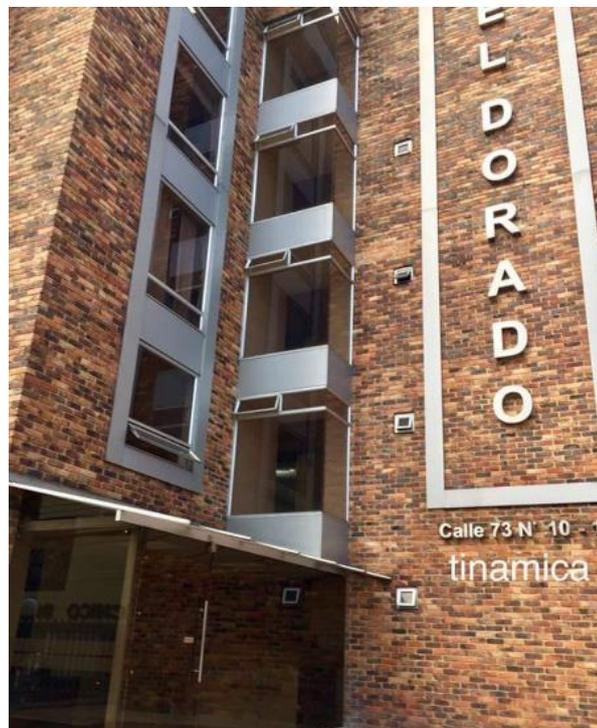
## **FUTUROS RETOS**

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

Durante el 2019 han crecido nuestros clientes en Colombia y por tanto hemos aumentado la plantilla. 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.

Las áreas en las que Tinámica Colombia está teniendo mayores oportunidades son: Big Data, analítica avanzada e inteligencia artificial.



*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**

Uno de los **pilares fundamentales** en Tinámica es la **formación**. Le damos mucha importancia y mucho peso ya desde el proceso de selección, detectando necesidades de formación. El primer día que una persona se incorpora en Tinámica lo primero que recibe es una formación general de la empresa y posteriormente una formación específica para él. Ayudamos a nuestros empleados seguir creciendo y desarrollándose profesionalmente para llegar a la excelencia profesional.

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.

Uno de los aspectos más destacados y mejor valorados por nuestros empleados es la posibilidad de realizar formación reglada y de carácter superior, como Cursos de **Expertos y Másters** profesionales a través de convenios que Tinámica tiene con escuelas especializadas en Big Data de primer nivel, donde la empresa financia total o parcialmente el coste de ésta.

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

Durante el 2019 se han consolidado como parte de la formación las **charlas formativas semanales** de un tema libre por parte de nuestros consultores. Para ello 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**

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, Informática 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*.

### **+ 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 acorde a las capacidades necesarias para cada trabajo en cuestión, se ha diseñado un proceso de evaluación objetiva y se ha establecido un proceso de incorporación que dé oportunidades a los demandantes de su primer empleo.

Los procesos de selección se rigen únicamente por criterios de cualificación, con independencia de la raza, edad, género, religión, etc. Se miden conocimientos, capacidades técnicas y habilidades personales mediante pruebas objetivas.

Se realizan **evaluaciones de desempeño anuales** por objetivos y se establecen subidas salariales en función del grado de cumplimiento de los objetivos de cada empleado, promoviendo de este modo la igualdad.

La **distribución de la plantilla** de la compañía en el año 2019 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: 33%**
- **Hombres: 67%**
- **Mayores de 45 años: 18%**
- **Empleados no nacionales: 2%**
- **Empleados con contrato temporal: 0%**
- **Demandantes de primer empleo: 20%**

## ***FUTUROS RETOS***

Seguir cumpliendo a raja tabla 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 la ratio entre hombres y mujeres de la compañía vienen condicionados por la estructura del mercado propio del sector.

### **+ Protocolo de bienvenida / Plan de acogida**

Durante el 2019 se ha mantenido y perfeccionado el **plan de acogida** ya existente. Se trata de 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***

Seguir mejorando 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**

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.

Durante el 2019 se ha realizado a todos los empleados que han dejado la compañía de manera voluntaria o forzada un **cuestionario de salida**, 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 2019, 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

En tinámica se intenta conciliar entre la vida personal y profesional dentro de las posibilidades de cada proyecto / cliente. Por ello se ha creado una política de conciliación que incluye **flexibilidad horaria, teletrabajo, remuneración y beneficios sociales**, etc. 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*

Aumentar los días de **teletrabajo** por semana. Adicionalmente, consolidar el horario intensivo en julio y agosto realizando no más de 35 horas semanales.

### **+ Política de horario flexible**

Se ha mantenido la política de flexibilidad horaria implantada el año anterior donde el empleado en función del centro de trabajo, compromiso con los clientes y equipo, puede entrar entre las 7:00 y las 11:00 y salir entre las 16:00 y las 20:00 **para conciliar con su vida personal**.

### **+ Beneficios Sociales**

En Tinámica existen varias medidas en materia de beneficios sociales como son la **tarjeta restaurante, tarjeta transporte, 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 han implantado las evaluaciones 360º 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.

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

Con carácter general estas evaluaciones son anuales, pero se mantienen las evaluaciones de desempeño semestrales 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**.

## *FUTUROS RETOS*

Se intentará 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

Continuamos con 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.

## *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.

### **+ No al 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 2019, 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 2019, volvió a organizarse 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 **campana de recogida de alimentos** denominada Operación Kilo. Se recaudaron 42 kilos que se donaron al Banco de alimentos de 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.



*Operación Kilo 2019 para el Banco de alimentos de Madrid.*

## Agradecimiento Operación Kilo



noreply@salesforce.com en nombre de San FER OK Empresas <okempresas@bamadrid.org> (noreply@salesforce.com vía 2xe9t1  
Para Diana Collia

Responder Responder a todos Reenviar

ju. 16/01/2020 18:28

Mensaje reenviado el 17/01/2020 8:26.  
El remitente real de este mensaje es diferente que el remitente normal. Haga clic aquí para obtener más información.

Estimados donantes de Tinámica.

Nos dirigimos a vosotros con el fin de expresar nuestro agradecimiento por vuestra aportación a la Operación Kilo llevada a cabo recientemente en vuestras instalaciones recaudando un total de 42 kilos de alimentos.

Tened la absoluta seguridad de que vuestra donación, junto con la de otras muchas personas que como vosotros poseen una alta sensibilidad social, contribuirá a paliar la grave situación que sufren muchas personas en la Comunidad de Madrid, que sobreviven diariamente con unos recursos extraordinariamente reducidos, situación que ha venido a empeorar la grave crisis económica que estamos viviendo.

Los alimentos donados por vosotros serán distribuidos, junto con los recibidos por otros cauces, entre 500 entidades benéficas registradas en la Comunidad de Madrid, que diariamente atienden a 100.000 personas, a través de residencias, comedores sociales, actividades asistenciales, etc.

La Fundación Banco de Alimentos de Madrid, se pone a vuestra disposición bien para recibiros y mostraros nuestras instalaciones, como para futuras contribuciones de alimentos que podáis llevar a cabo.

Nos gustaría que este email de agradecimiento lo reenviaseis a todas las personas que han contribuido en esta acción solidaria.

Si queréis ampliar información, podéis visitar la página web de la Fundación [www.bamadrid.org](http://www.bamadrid.org).

Nuevamente, os queremos agradecer la ayuda prestada.

Recibid un cordial saludo,

Equipo Operación Kilo Empresas  
F. Banco de Alimentos de Madrid

*Operación Kilo 2019 para el Banco de Alimentos de Madrid.*



*Carrera Contra el Cáncer 2019*

## 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 en 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.

## *FUTUROS RETOS*

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*

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

## 11. Tinámica en eventos



*Big Data Talent 2019.*



*Recruit & Development 2019.*



*II Encuentro Inteligencia Artificial*



*II Encuentro Inteligencia Artificial*



*Inteligencia Artificial aplicada a la industria 2019*

*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](http://www.tinamica.com)