



Informe de Progreso Pacto Mundial 2021



www.tinamica.com

Tabla de contenidos

1. Carta de Renovación del Compromiso	3
2. Perfil de la Entidad	4
3. Misión y Visión	8
4. Valores de la Compañía	10
5. Metodología	12
6. Análisis	13
7. Derechos Humanos	14
8. Normas Laborales.....	26
9. Medio Ambiente	37
10. Anticorrupción	39
11. Tinámica en eventos.....	41

1. Carta de Renovación del Compromiso

Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
C/ Cristobal Bordiú 19-21, Oficinas 1º Derecha
28003 Madrid

Madrid, 23 de septiembre de 2022

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 2021, 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 45 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: 3.389.162,79 de euros

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno: No

Grupos de Interés:

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

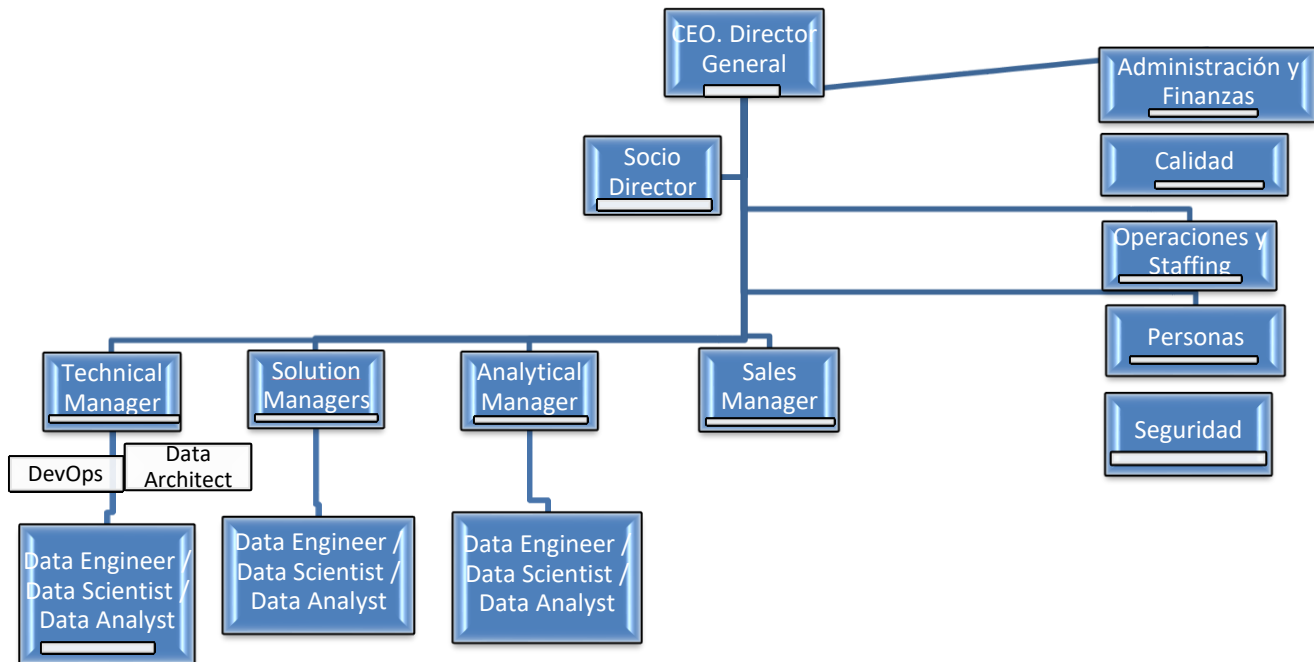
Países y sectores:

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: 2021

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.

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

LinkedIn: www.linkedin.com/company/tinamica

Instagram: TinamicaWorld

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>10</p> <p>Políticas aplicadas</p> <p>19</p> <p>Retos u objetivos</p>	<p>12</p> <p>Políticas aplicadas</p> <p>15</p> <p>Retos u objetivos</p>	<p>4</p> <p>Políticas aplicadas</p> <p>2</p> <p>Retos u objetivos</p>	<p>1</p> <p>Políticas aplicadas</p> <p>1</p> <p>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.

Durante el 2021 se han afianzado los procesos relacionados con **RGPD** y con Seguridad de la Información, superando las auditorías periódicas y manteniendo **la ISO 27001**. Era un reto para conseguir este año y lo hemos logrado. Hemos informado a todos los trabajadores y han firmado documentos que así lo atestiguan.

Además, hemos enfatizado la presencia de la figura del **Responsable de Calidad** que se instauró hace dos años.

Se han realizado 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. Adicionalmente, en el portal del empleado se sube documentación al respecto, que todas las nuevas incorporaciones tienen la obligación de leer y comprender.

La figura de **Responsable de Seguridad**, creada en 2020, ha evolucionado y está integrado dentro del departamento de personas. Debido a la pandemia mundial por el Covid-19 y la necesidad de teletrabajar, tiene gran importancia en la organización.

Se han seguido realizando auditorías específicas ajustadas a cada cliente, siempre adaptándonos a los valores y cultura de cada uno de nuestros clientes, y por supuesto, respetando la normativa vigente.

FUTUROS RETOS

Continuar con la formación periódica sobre **ciberseguridad y seguridad de la información**, especialmente teniendo en cuenta el teletrabajo y el aumento de posibilidades de ciberataques que ello implica.

Continuar con las Auditoría de seguimiento y obtener mejoras en los procesos.

Auditorías específicas ajustadas a cada cliente, adaptando sus mejores prácticas a nuestra metodología de trabajo.

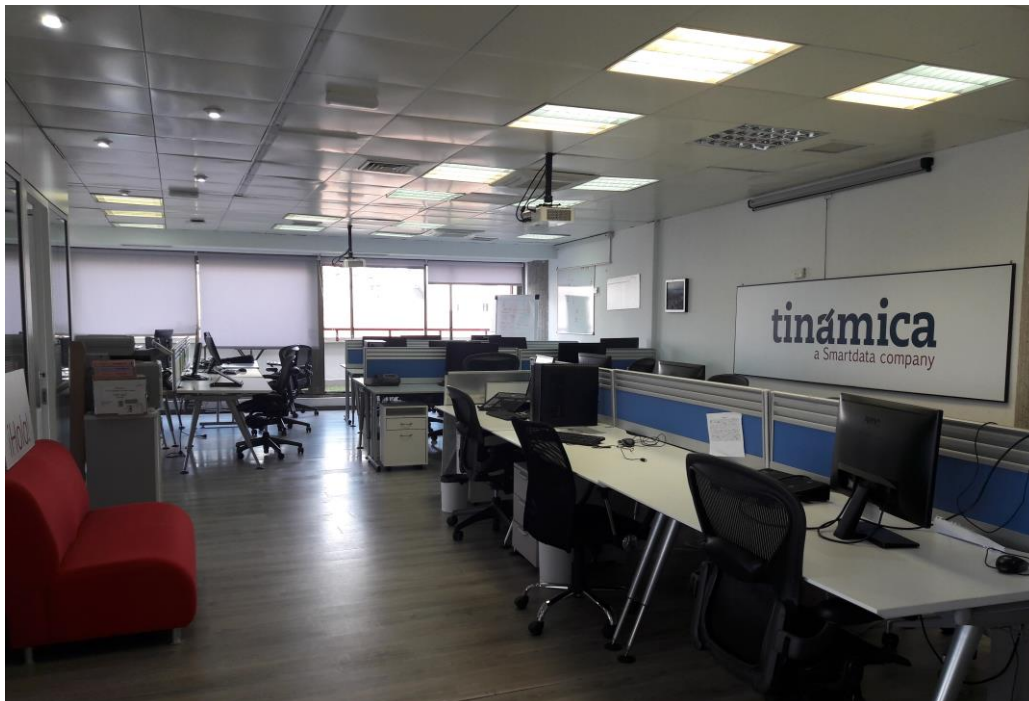
+ Prevención de Riesgos Laborales

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 vigilancia de 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 cierta periodicidad.

Se llevan a cabo **revisiones periódicas** de prevención de riesgos laborales de la oficina y se ha modificado algunos aspectos de **seguridad y ergonomía**.



Oficinas en el 2021

Se continúa teniendo dos figuras de PRL interna y externa: un responsable de la gestión burocrática de las normas de PRL de los distintos clientes y un responsable para la gestión y control interna de PRL de Tinámica.

Seguimos ofreciendo 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, como beneficio social.

Implantamos el teletrabajo desde el 10 de marzo del 2020 para proteger la salud de todos nuestros empleados frente a la pandemia, antes de que se implantara de forma obligatoria en España.

FUTUROS RETOS

Continuar garantizado la calidad y cumplimiento de los procesos relacionados con la seguridad, vigilancia y prevención de riesgos laborales. Optimizando el tiempo de respuesta de las diferentes empresas colaboradoras.

+ Calidad

El año 2021 Tinámica vuelve a superar sin ninguna disconformidad la auditoría de calidad anual y por tanto consigue de nuevo la homologación en la normativa **ISO 9001:2015**, para los servicios de consultoría y tecnología en “Business Intelligence” “Big Data”, “Analytics” y ampliando su alcance también a “inteligencia artificial”

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 2021 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.

Durante el 2021 se han continuado implantando mejoras en el **portal del empleado**, 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. En concreto se han implementado mejoras relacionadas con los beneficios sociales y retribución flexible, que la empresa ofrece a los empleados

FUTUROS RETOS

En el año 2022, se seguirán revisando y renovando procesos para 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.

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

Implantación de un nuevo CRM para optimizar el tiempo y agilizar los procesos que llevamos a cabo dentro de la empresa.

+ Auditorias

Se realizan auditorías externas anuales para conocer los puntos a destacar y a mejorar dentro de la empresa. Destacamos la implicación de todo el personal en el sistema de gestión, los laboratorios como complemento práctico a la formación y las reuniones semanales donde trabajar de forma específica temas concretos.

En las auditorías internas destacan los análisis realizados en forma de comités, la gestión del conocimiento, la comunicación a los proveedores de su evaluación periódica, el archivo y catalogación de los proyectos y el seguimiento en Comité de aquellos proyectos más estratégicos para la empresa.

+ 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

Mantenimiento actualizado al día de la aplicación con documentación importante para los empleados en diferentes ámbitos corporativos y mejorando su experiencia como empleado que está directamente relacionado con su bienestar. Se ha actualizado el aspecto para que visualmente sea más fácil el uso de la misma.

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.

+ Cuadros de mando

Estamos implementado la herramienta Power BI, hemos creado cuadros de mando para mejorar la visión general de la empresa. La toma de decisiones, el análisis objetivo y en tiempo real de los datos, observamos las características más representativas de la empresa.

FUTUROS RETOS

Continuar mejorando los procedimientos para agilizarlos al máximo. Implementar y formar al resto de empleados para su uso y aplicación de la herramienta.

+ Clima Laboral

El clima laboral sigue siendo de vital importancia y 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 realizan todo tipo de eventos en fechas destacadas para crear buen ambiente y fomentar el compañerismo.

Durante el año 2021 los empleados nos reunimos una vez a la semana para mantener el contacto dentro de la oficina y trabajar en ambientes más distendidos.

Durante la primera mitad de 2020 y mientras la Pandemia del Covid19 lo ha permitido, los empleados se reunían una vez a la semana para comer juntos fuera de la oficina; además de la realización de 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. Desde marzo 2020, debido a la pandemia se han mantenido este tipo de **eventos de manera virtual**.

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 2021 se han realizado celebraciones tanto en la oficina como de manera virtual vía “Teams” que han tenido gran acogida:

- **Cesta de navidad:** Se organizó un evento para recoger la cesta de Navidad que incluía una comida en la oficina con todos los trabajadores que quisieran venir. Así mismo, se envió una cesta al domicilio de todos aquellos que no pudieron asistir
- **Brindis Virtual Navideño:** Se realizó una reunión por “Teams” y de manera presencial

el día previo a las vacaciones navideñas para compartir un rato entre compañeros y felicitar las fiestas.

- **Kick-Off:** Evento de carácter formal, con el fin de dar a conocer los resultados de los meses previos, así como de comentar las previsiones para los siguientes meses del año. Además, se organiza un reconocimiento a los empleados más destacados del semestre.
- **Encuesta de clima laboral “¿Como estás?”:** Muy buena acogida por parte de los empleados que se encuentran trabajando de manera híbrida. Sienten como la empresa seguía preocupándose por su bienestar y pudiendo expresar sus opiniones y sugerencias que ayuden a la compañía a realizar mejoras y acciones para incentivar el buen clima laboral.
- **Compañeros teletrabajando:** Hemos contactado con la plantilla, telefónicamente o a través de Teams, de forma quincenal para fomentar el sentimiento de pertenencia y preguntar por su estado de salud de todos aquellos compañeros que se encuentran distribuidos por España o Columbia y no pueden asistir a la oficina.
- **Desayunos con 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.
- **Evaluación 360.** Hemos cumplido el reto que nos propuesto el año pasado y aplicamos una encuesta 360 a todos los empleados con el fin de establecer planes de acción, mejorar los rendimientos dentro de la empresa y conocer mejor las competencias y capacidades.
- **Modelo híbrido:** Hemos implantado un modelo híbrido de teletrabajo para todas aquellas personas que vivan cerca de las oficinas. Una o dos veces a la semana es la media de asistencia de los trabajadores.

FUTUROS RETOS

Continuar realizando **las actividades en el exterior o en la propia oficina**, de carácter lúdico y deportivas, de manera periódica organizadas por la compañía y que fomenten el

sentimiento de pertenencia y las relaciones interpersonales, para mantener el **buen clima laboral** que caracteriza la compañía.

Mantener y aumentar el sentido de pertenencia de los empleados a la empresa, teniendo en cuenta las nuevas realidades que han llegado para quedarse sin que ello suponga un impedimento si no una manera de conciliación en la relación trabajo-familia.

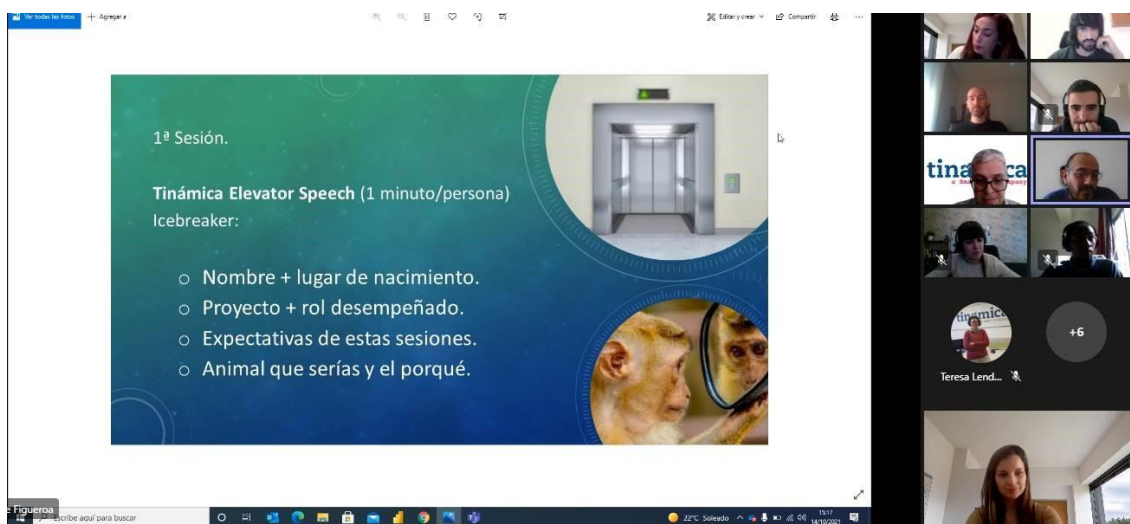
Se seguirán tomando en cuenta y se estudiarán las peticiones que llegan de los empleados para mejorar su entorno a través del **buzón de sugerencias**.



Evento Navidad 2021



Summer kick-off 2022



Punto de encuentro

+ Comunicación Interna

Tinámica cuenta con varios **canales de comunicación formal** que complementen a la comunicación personal a la que se hace referencia en el apartado de clima laboral: correos corporativos, página web, portal del empleado, reuniones, grupos de correos, procesos de Mentoring, etc.

Con motivo del teletrabajo, durante el 2021, una de las vías de comunicación más habituales para el trabajo diario ha sido **“Teams”**, convertidos en la herramienta de referencia para realizar reuniones, tener contacto con los distintos equipos, resolver dudas, etc.

Instagram se ha convertido en una herramienta para dar a conocer y comunicar los distintos eventos que se organizaban en la compañía entre los compañeros, así como una manera de relacionarse sobre todo entre los más jóvenes.

Adicionalmente, el **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. Este canal incluye sugerencias que pueden ser anónimas o no.

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 ha implantado un **proceso de compras y calidad del servicio**, elaborado de acuerdo con los requerimientos de la Norma ISO 27001. 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.

+ Desarrollo y gestión de la oficina en Colombia

A lo largo de 2021, la oficina de Colombia dejó de alquilarse. El compañero que continúa con nosotros trabaja de forma telemática sin que ello le suponga un inconveniente.

La relación con los clientes se sigue llevando a cabo acatando las normas, procedimientos establecidos en el país, teniendo siempre en regla documentaciones y homologaciones.

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.

Aumentar el volumen de negocio, así como la presencia de tinámica en el resto de Latinoamérica.

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

La **formación** sigue siendo para Tinámica uno de los puntos más importantes, desde el proceso de selección, detectamos necesidades de formación, generando oportunidades de desarrollo profesional a todos nuestros empleados por igual.

El 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 Másteres** 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. Se ha mejorado la relación con la **MBIT**, nuestra escuela de formación de referencia, para conseguir una formación específica válida para nuestro sector.

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 año 2021 se han creado como parte de la formación, y debido al teletrabajo, **puntos de encuentros** que son impartidos de manera voluntaria por consultores expertos en un tema concreto y de libre elección. 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** a través de **Teams**, y además **son grabadas** para permitir tener 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.

Como logro del 2021, cabe destacar que se ha certificado en **Azure** a todos los nuevos empleados que se han incorporado y no tenían 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.

FUTUROS RETOS

Implantar nuevos los planes de **formación individualizados y actualizados según mercado y sector**, 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.

Seguir realizando **“laboratorios”** para conseguir preparar a personas que no conocen el área o no tienen conocimientos tecnológicos concretos a través de una práctica dirigida

por un senior de la compañía. Se trata de realizar mini proyectos con Demos para que los integrantes del laboratorio puedan poner en práctica lo aprendido.

+ 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 2022 es la siguiente:

- **Directivos frente a empleados: 6%**
- **Directivos hombres: 75%**
- **Directivos mujeres: 25%**
- **Responsable de área hombres: 67%**
- **Responsables de área mujeres: 33%**
- **Mujeres: 26%**
- **Hombres: 74%**
- **Mayores de 45 años: 16%**

- **Empleados no nacionales: 24%**
- **Empleados con contrato temporal: 0%**
- **Demandantes de primer empleo: 4%**

FUTUROS RETOS

Implantar de forma rigurosa 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 este sector, la oferta de candidatos está muy condicionada a un tipo de perfil muy concreto.

Se continuará trabajando en el **Plan de Igualdad y reducción de la brecha salarial**, intentando 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.

Además, como iniciativa queremos fomentar el concepto en su totalidad de **diversidad** en Tinámica durante los próximos años 2021-2022

+ Protocolo de bienvenida / Plan de acogida

Durante el 2021 se ha mantenido el **plan de acogida** ya existente. Se trata de una reunión-formación de carácter lúdico y basado en la experiencia del recién empleado donde además de acceder al manual de bienvenida, trámites burocráticos, información sobre aspectos legales y laborales, etc., 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. El contenido de este plan de acogida se actualiza varias veces al año, según va habiendo cambios en la organización.

Además, este plan de acogida se cuelga en el **portal del empleado** para que lo puedan consultar siempre que lo necesiten.

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

Durante las primeras semanas, (o meses, según la categoría del nuevo empleado) se hace **seguimiento del empleado** para apoyarle en todo lo que necesite. 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”.

Implantar encuestas de satisfacción al finalizar cada plan de acogida para conocer la valoración del empleado con la experiencia y conseguir mejorarlo cada día más.

+ Plan de desvinculación

Nuestra intención es cuidar la experiencia del 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 2021 se ha continuado realizando 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 2021, 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.

Tinámica ha implementado un modelo híbrido; esta política mixta de teletrabajo/presencial facilita la conciliación, siendo además, totalmente flexibles en los días que acuden a las oficinas.

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

+ 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**.

Los viernes y el mes de agosto la jornada es intensiva de 7 horas. Un horario de 8:00 a 15:00, pudiéndolo flexibilizar también para facilitar la conciliación.

+ 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 mantenido las evaluaciones 360º 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 2021, se ha seguido teniendo 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)**.

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.

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

Colaborar habitualmente con el Banco de Alimentos de Madrid, en la denominada **Operación Kilo**.

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

Durante el 2021 se ha eliminado totalmente el uso del papel.

+ 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.

FUTUROS RETOS

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

Retomar jornadas de concienciación o campañas de información.

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



Digital Tourist 2022
Una nueva generación de destinos
09 - 10 junio · Benidorm

Congreso Digital Tourist 2022 #DT2022



Presentación de Gaia-X Hub España