

Workday People Analytics ofrece información automatizada para ayudar a las empresas a optimizar su fuerza laboral en un mundo en constante transformación

El Machine Learning potencia la analítica aumentada; revela conocimientos ocultos e identifica oportunidades para ayudar a las empresas a salir más fuertes de la crisis.

MADRID, España, July 02, 2020 (GLOBE NEWSWIRE) -- [Workday, Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), líder en aplicaciones empresariales para [finanzas](#) y [recursos humanos](#) en la nube, ha anunciado que ya está disponible [Workday People Analytics](#), una nueva aplicación de augmented analytics que identifica los principales riesgos y oportunidades en la gestión de empleados y colaboradores de una empresa de forma sencilla. Estos conocimientos permiten a los líderes empresariales y de recursos humanos tomar las mejores decisiones sobre las personas, de forma rápida para mejorar los resultados empresariales.

Los clientes de Workday, entre los que se incluyen más del 65 por ciento de la lista Fortune 50, pueden utilizar Workday People Analytics con Workday Human Capital Management (HCM) para mantener la continuidad del negocio y [resolver los desafíos creados por la pandemia](#). Además de anunciar la disponibilidad de Workday People Analytics, Workday también anunció dos nuevas soluciones para [Workday People Experience](#)—una nueva experiencia de los empleados impulsada por Machine Learning— que permitirán ayudar aún más a las organizaciones a manejar las complejidades asociadas al nuevo entorno laboral.

Apoyar las decisiones estratégicas de las personas con Machine Learning

Workday People Analytics ofrece a las empresas una comprensión profunda y accesible de su fuerza laboral fundamental para el éxito en el entorno empresarial actual, que se encuentra en constante cambio. Las empresas que basan sus decisiones en el conocimiento de su fuerza laboral pueden centrarse en salir fortalecidas de la crisis porque están mejor posicionadas a la hora de tomar medidas informadas para una efectiva gestión del talento, como la contratación, el reajuste y la retención. Y, a medida que las empresas buscan crear un lugar de trabajo verdaderamente inclusivo y diverso, las percepciones y tendencias relativas a la demografía y la representación de la fuerza de trabajo, a través de la identidad de género, la raza y la generación darán forma a las decisiones relativas a los empleados.

Aunque la aplicación del análisis de la fuerza laboral se considera cada vez más como una ventaja estratégica, para muchas empresas la demanda de conocimientos sobre el talento a menudo supera la capacidad o la madurez de los equipos de análisis de personal. Workday People Analytics permite contar con un equipo adicional de analistas digitales especializados que hacen el difícil trabajo de estudiar los patrones de los empleados a lo largo del tiempo para encontrar las "agujas en el pajar."

Augmented Analytics impulsa la optimización de la fuerza de trabajo

Workday People Analytics automatiza la obtención de información para una amplia gama de preguntas sobre los empleados utilizando augmented analytics. Esta tecnología utiliza la detección de patrones para buscar cambios importantes que un humano podría no percibir, así como el procesamiento de información para encontrar conexiones a través de amplios conjuntos de datos. Los algoritmos de machine learning identifican los cambios más importantes para cada usuario, y a través de un lenguaje natural explica las métricas y tendencias en un historial simple y práctico.

Workday People Analytics pone de relieve de forma automática los conocimientos de cinco áreas de interés fundamentales, permitiendo a los líderes de RR.HH. y empresariales entender mejor y optimizar con confianza a sus empleados y colaboradores:

- **Composición de la organización.** Al registrar las contrataciones, transferencias y finalizaciones de contrato, los clientes pueden descubrir las tendencias en el movimiento de la plantilla y los costes de compensación. Por ejemplo, para muchas empresas que se vieron obligadas a cambiar la ubicación de su personal debido a la pandemia, el análisis de los costes de los trabajadores por región y oficina les permite optimizar los recursos y descubrir oportunidades para minimizar los costes con el fin de alinearlos con el plan corporativo.
- **Retención y Desgaste.** Obtener una comprensión más profunda de por qué los trabajadores se van de la organización proporciona una visión de lo que se puede hacer mejor para retenerlos. Esta área de enfoque revela las tendencias de rotación de la fuerza laboral que están impactando en la tasa de desgaste general. Por ejemplo, las empresas pueden identificar las áreas de la organización con la tasa de rotación más alta, indagar en las razones y utilizar estos conocimientos para desarrollar una estrategia de retención más sólida.
- **Diversidad e inclusión.** Contar con una visión de la demografía de la fuerza laboral puede impulsar la diversidad en toda la organización en términos de género, minoría subrepresentada, origen étnico y generación. Por ejemplo, analizando las tasas de promoción y compensación a través de la lente de la diversidad, las empresas pueden mejorar la igualdad de oportunidades.
- **Contratación.** La identificación de oportunidades para mejorar el proceso de contratación y señalar los obstáculos en el proceso de contratación actual puede mejorar el éxito de la contratación. Analizando los datos de las personas a través

de una perspectiva de contratación, las empresas pueden crear ofertas más competitivas para encontrar los mejores candidatos, como la incorporación de beneficios.

- Talento y rendimiento. Descubrir nuevas formas de desarrollar el potencial de los empleados ayuda a las empresas a optimizar el talento y el rendimiento de los empleados. Por ejemplo, Workday People Analytics puede señalar a los empleados de alto potencial que demuestran tener espacio para crecer, de modo que se pueden crear programas y planes de desarrollo para asegurar el éxito.

Comentarios sobre la noticia

"Ahora, más que nunca, las empresas necesitan comprender a sus empleados: quiénes son, qué funciona, qué no y dónde hay oportunidades de mejora," indica Pete Schlamp, vicepresidente ejecutivo de desarrollo de producto de Workday. "La crisis está obligando a los trabajadores a adaptarse de forma veloz y las empresas necesitan conocer los datos del talento en un formato comprensible, para ayudarles a responder rápidamente, y así puedan emerger más fuertes y construir una fuerza de trabajo adecuada, diversa y productiva."

"El análisis de la fuerza laboral es un área estratégica de inversión para los líderes de RR.HH. hoy en día," dijo Erin Vincent, director global de RR.HH. de Sonoco. "Workday People Analytics acelera nuestros esfuerzos al descubrir problemas que no hemos percibido anteriormente y hace que los insights estén disponibles con poco esfuerzo por nuestra parte. Con estos insights, nuestros socios de RRHH y las empresas líderes pueden centrar su atención en las acciones que más importan."

"El entorno empresarial actual evoluciona más rápido que nunca, lo que subraya la necesidad de que las organizaciones tengan un profundo conocimiento y una clara comprensión de los retos que se interponen en su camino," explica Pat Russo, director y líder de Análisis de Workday en Deloitte Consulting LLP. "Workday People Analytics, cuenta con machine learning y capacidades de augmented analytics, proporciona la clave para obtener conocimientos automatizados de forma que los clientes puedan tomar decisiones informadas y responder eficazmente a las necesidades de su compañía." Juntos, la experiencia combinada de la estrategia, la implementación y los servicios gestionados de Deloitte con la plataforma de Workday permitirán a nuestros clientes desbloquear todo el potencial de su fuerza de trabajo y prepararse para lo que venga."

"Como alliance partner de Workday, Accenture ha sido uno de los primeros en innovar e implementar soluciones analíticas para nuestros clientes. Accenture ha ayudado potenciando a muchas organizaciones a la hora de desbloquear valiosos insights e impulsar decisiones de negocio inteligentes con Workday," dijo Gloria Samuels, Directora General Senior y Jefe de Negocio de Workday en Accenture. "Ahora, con la disponibilidad de Workday People Analytics, podemos ayudar a nuestros clientes a acceder a métricas y tendencias sobre su plantilla, aumentando aún más el valor de la plataforma Workday."

Información adicional

- Lea el blog "[Focusing on People to Make Companies Stronger Than Ever](#)" escrito por Pete Schlamp, vicepresidente ejecutivo de desarrollo de productos, Workday
- Explora información de [Workday People Analytics](#)
- Mira los siguientes recursos de Workday en la página de recursos de [Retorno al trabajo](#) y [COVID-19](#)

Sobre Workday

[Workday, Inc.](#) es proveedor líder en aplicaciones cloud de [finanzas](#) y [recursos humanos](#) para empresas. Fundada en 2005, Workday ofrece servicios de gestión financiera, capital humano, planificación y aplicaciones analíticas diseñadas para las empresas más grandes del mundo, instituciones educativas y agencias gubernamentales. Organizaciones que han elegido a Workday van desde medianas empresas a compañías de Fortune 50.

Declaraciones que se refieren a previsiones futuras

Esta nota de prensa contiene declaraciones acerca del futuro; entre otras cosas, declaraciones sobre el rendimiento y los beneficios esperados de las ofertas de Workday. Las palabras "creer", "puede", "hará", "estimar", "continuar", "anticipar", "pretender", "esperar", "buscar", "planear", "proyectar" y expresiones similares tienen por objeto identificar las declaraciones de carácter prospectivo. Estas declaraciones prospectivas están sujetas a riesgos, incertidumbres y suposiciones. Si los riesgos se materializan o las suposiciones resultan incorrectas, los resultados reales podrían diferir materialmente de los resultados implícitos en estas declaraciones prospectivas. Los riesgos están implícitos en estas perspectivas, pero no se limitan exclusivamente a ellos. Los riesgos descritos en nuestros registros con la Comisión de Valores y Bolsa ("SEC"), incluyendo nuestro Formulario 10-K para el año fiscal que termina el 31 de enero de 2020 y nuestros informes futuros que podemos presentar ante la SEC de forma eventual podrían causar que los resultados reales varíen con respecto a las expectativas. Workday no asume ninguna obligación y no tiene actualmente la intención de actualizar ninguna de estas declaraciones prospectivas después de la fecha de esta publicación.

Cualquier servicio, característica o función no publicada a la que se haga referencia en este documento, nuestro sitio web u otros comunicados de prensa o declaraciones públicas que no estén accesibles de manera pública actualmente están sujetos a cambios a discreción de Workday y pueden no ser entregados como se concibieron o directamente no ser entregados. Los clientes que contraten los servicios de Workday, Inc. deben tomar sus decisiones de compra basándose en los servicios, características y funciones que están disponibles actualmente.

© 2020. Workday, Inc. Todos los derechos reservados. Workday y el logotipo de Workday son marcas comerciales registradas de Workday, Inc. Todos los demás nombres de marcas y productos son marcas comerciales o marcas comerciales registradas de sus respectivos titulares.

Contacto de prensa

Asesores de Relaciones Públicas y Comunicación

workday@comunicacionrrpp.es

Telf.: 91 577 45 54

<https://es-es.newsroom.workday.com/Workday-People-Analytics-ofrece-informacion-automatizada-para-ayudar-a-las-empresas-a-optimizar-su-fuerza-laboral-en-un-mundo-en-constante-transformacion>