

## “Hay que automatizar los procesos y dotarlos de inteligencia”

La compañía Workday, desarrolladora de aplicaciones *cloud* de gestión de finanzas y recursos humanos, aterrizó en España en 2016, donde ha captado a clientes tan relevantes como el Banco Santander. Adolfo Pellicer, country manager para España y Portugal de la firma, expone cómo ha encajado esta multinacional el escenario actual de pandemia y pone en valor el trabajo de las tecnológicas, destacando la necesidad que tiene el mercado de automatizar y dotar de inteligencia a los procesos de negocio.



ADOLFO PELLICER, COUNTRY MANAGER PARA ESPAÑA Y PORTUGAL DE WORKDAY

## “Cualquier decisión tecnológica será en la nube pública”

► Covid-19 ha impactado en todos los segmentos de la sociedad, pero, quizás en el área de la tecnología, la apuesta decidida por *cloud* ha marcado un punto de inflexión al permitir a las empresas operar fuera de sus entornos habituales. Tanto que se afirma que las grandes vencedoras de esta crisis serán las empresas tecnológicas. Entre ellas se encuentra Workday, una empresa que en el año 2005 apostó por la nube pública, y hoy se ha convertido en una compañía de más de 12.000 empleados y más de 3.200 clientes a nivel mundial.

**Según apuntan diferentes informes, Covid-19 ha acelerado los proyectos de digitalización. ¿Es real esa percepción desde Workday?**

La mayoría de las empresas ya estaban concienciadas de la necesidad de iniciar este viaje hacia la digitalización y la rea-



lidad es que tenemos diferentes fotos, dependiendo del sector; los que estaban menos avanzados, efectivamente, se han dado cuenta de que no están en una situación confortable para ser capaces de tomar decisiones rápidas, tanto que

puede llegar a comprometer su operativa y son conscientes de que deben acelerar cierto tipo de transformaciones. Respecto a Workday, lo que sí puedo afirmar es que ningún proyecto se ha parado, todos continúan según lo acor-

rado. Por otra parte, me gustaría destacar que durante los pasados meses de abril y mayo hemos entrado en modo producción en 110 clientes a nivel mundial. Es una realidad que las compañías menos avanzadas van a acelerar cierto tipo de transformaciones.

**¿Cree, como así se afirma, que las empresas tecnológicas serán las grandes vencedoras tras la crisis Covid-19?**

Sí, es lo que estamos percibiendo.

**Recientemente, Forbes posicionó a Salesforce, ServiceNow y a Workday como los líderes en la transformación digital. ¿Podríamos hablar de un pos-covid que entronizará a unos y derrocará a otros?**

Sin duda alguna, en todas las crisis hay desafíos y oportunidades y centrándonos en los procesos de transformación, ya no solo hablamos de la gestión de personas, sino también en el área financiera. En ambas hemos sido testigos de una evolución hacia el *front-office* y muy centradas en el cliente. Por eso la gestión de personas y la financiera saldrá de esta crisis fortalecida y transformada. Y esto signifi-

ca que habrá compañías muy preparadas con una posición muy fuerte en el mercado a nivel global que verán incrementado su liderazgo tras esta crisis; otro aspecto que es muy posible que suceda en los próximos meses es una agitación en el mercado centrada en adquisiciones.

**Workday es una empresa *cloud-native*, ¿cree que esta condición es valorada por las empresas a la hora de abordar un proyecto de transformación?**

Por supuesto que lo valoran. Cualquier decisión de producto será en la nube pública. En la nube híbrida tienen que convivir diferentes productos, distintas estrategias y las decisiones en cuanto a evolución de producto no están claras. Por lo tanto, ser *cloud* nativo es algo que sí se valora y nos diferencia.

**¿Cree que podríamos llegar a afirmar que estamos ante el principio del final del modelo *on premise*?**

Podemos decir que hay una tendencia clara hacia la nube que va a continuar incrementándose en el futuro. Las empresas son conscientes de que la nube aporta unos beneficios claros, como puede ser la agilidad organizacional, de la que



tanto se está hablando en esta crisis, y que se está convirtiendo en una necesidad para posicionarse en el entorno futuro. Y para llegar a esta agilidad se debe disponer de una arquitectura flexible que sólo puede ofrecer la nube pública. Una agilidad que no solamente permite reaccionar

y tomar decisiones en un periodo corto de tiempo, sino que posibilita el ser capaz de innovar a un ritmo similar o más veloz que la competencia.

**En estos momentos conviven diferentes modelos de nube: privada, híbrida**

**y pública. ¿Cree que todos ellos se consolidarán en un futuro en la nube pública?**

Esperamos que sí, pero en el corto plazo se convivirá con esos modelos híbridos. No hay duda de que la nube pública tiene muchísimas ventajas respecto a la privada; por ejemplo, en la nube privada se utiliza software tradicional, el cual al estar *hosteado* y requiere de mayores recursos dedicados para las tareas de actualizaciones, migraciones... lo que significa que se encuentran bastante limitados según la versión del software en la que estén trabajando. La primera y más importante consecuencia de ello es la dificultad para poder incorporar innovaciones con la agilidad y rapidez requerida en estos momentos en el que la competitividad es muy alta. Esta ventaja que aporta la nube pública es fundamental porque impacta en los costes y eficiencias de cualquier compañía. Hablamos de unos retornos y de unos beneficios que solo serían viables en la nube pública.

**Workday es reconocida por su posicionamiento en el área de RRHH. Un segmento en el que compete con gran**

**“EL 97% DE NUESTROS CLIENTES SON CLIENTES SATISFECHOS, UNO DE LOS RATIOS DE SATISFACCIÓN MÁS ALTOS DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE”**

Distribuido para WORKDAY \* Este artículo no puede distribuirse sin el consentimiento expreso del dueño de los derechos de autor.



des empresas con una oferta mucho más amplia. ¿Esto puede suponer un hándicap?

No, Workday no solo es RRHH. Más del 25 de nuestros clientes y de nuestro negocio se genera en la gestión financiera y en el área de planificación de las organizaciones. Por eso, al final, en una organización, es cierto que hablamos con el director de RRHH pero también con el CFO, con el CIO e incluso con el CEO; y lo hacemos porque el tipo de transformación que habilita Workday impacta en todos los niveles de la organización.

Ha comentado la agilidad que aporta su solución, pero eso también lo incluye su competencia. ¿Cuál es el diferencial real de su solución?

Para hablar de nuestros diferenciales, me gustaría centrarme en tres aspectos. En primer lugar, el concepto Power of 1, una plataforma, una experiencia de usuario, un modelo de seguridad, una fuente de datos y una comunidad de clientes trabajando en conjunto con Workday alrededor de Finanzas, Recursos Humanos, Planificación y Analítica. Un único sistema donde planificar, ejecutar y ana-

lizar. En segundo lugar, agilidad impulsada por la tecnología en la nube pública. Workday está basado en una arquitectura que permite al negocio adaptarse a los cambios rápidamente, tomar las mejores y más rápidas decisiones disponiendo en tiempo real de la información necesaria para ello y planificar de forma continua, tan necesario en los momentos actuales. Y en tercer lugar, pero no menos relevante, la creencia de que empleados satisfechos dan como resultados clientes satisfechos. La satisfacción del cliente es uno

day? ¿Se podría catalogar su solución como cara?

Workday es sinónimo de transformación y esto es algo que requiere de tiempo. No se puede hacer de un día para otro. Cualquier transformación en empresas con miles de empleados requiere de un periodo de implantación que puede oscilar en varios meses. En cuanto al caso de negocio, está claro que se deben conseguir ahorros; unos ahorros que vienen de comisionar determinados sistemas, de aligerar el mantenimiento y de capturar

“EL 45% DE LAS EMPRESAS DEL ÍNDICE FORTUNE 500 YA HA APOSTADO POR WORKDAY”

de los valores principales de Workday como compañía. El 97% de nuestros clientes son clientes satisfechos, uno de los ratios de satisfacción más altos de la industria del software.

El capítulo de costes también es importante para las empresas. ¿Cuánto tiempo se tarda en implantar Work-

eficiencias. De forma general, una implantación de Workday alcanza el retorno total del proyecto antes de los tres años.

¿Se podría llegar a definir a Workday como un estándar de facto en el área de RRHH?

Creo que sí, y hay indicadores que así lo demuestran como, por ejemplo, el núme-



ro de empresas que están apostando por nuestra propuesta de valor. En el segmento de la gran empresa, el 45% de las empresas del índice Fortune 500 ya ha apostado por Workday, pero si analizamos el Fortune 50, superamos el 65% de compañías. En España con solo cuatro años de operativa hemos conseguido la confianza del 20% del IBEX35. Pero me gustaría matizar que no solo nos dirigimos a la gran cuenta, sino que también disfrutamos de una amplia presencia en el mercado *medium- enterprise*. Estos números son realidades que nos indican que Workday se está convirtiendo en el estándar *de facto* en cuanto a su capacidad para habilitar la transformación digital.

**Uno de los grandes quebraderos de las empresas en este nuevo entorno son los silos de información, algo que a Workday le preocupa bastante, según ha declarado. ¿Cómo se puede acabar con este problema?**

Efectivamente, los silos de información son un problema ya que a la hora de tomar decisiones rápidas impactan de forma negativa. Es necesario disponer de toda la información en el mismo lugar donde se realiza la transacción y Work-



day se inspira en esta filosofía. No movemos información, sino que analizamos y ejecutamos la transacción en la misma solución lo que, desde el punto de vista de la gestión de personas, financiera y de planificación, es una barrera contra la proliferación de silos de información. Aun

así, es inevitable tener algunos silos, pero hay que intentar minimizarlos lo máximo posible para ser capaces de tomar decisiones de forma ágil.

**Workday incorpora tecnologías avanzadas en su solución como inteligencia**

“HOY EN DÍA UNO DE LOS MOTIVOS POR  
LOS QUE UNA COMPAÑÍA DECIDE MOVERSE A UN ERP  
O A OTRO ESTÁ BASADO EN LA INTELIGENCIA”

**artificial y *machine learning*. ¿De qué manera mejora su propuesta?**

Los procesos hay que automatizarlos y dotarlos de inteligencia con el objetivo de hacer la vida más fácil a las compañías, pero sobre todo a las personas y, en este sentido, hoy en día uno de los motivos por los que una compañía decide moverse a un ERP o a otro está basado en esa inteligencia. Estamos ante una solución que al estar en la nube pública y contar con mas de 40 millones usuarios, el aprendizaje y la mejora es continua y, además se habilita a todos los clientes a beneficiarse de esta innovación continua. Algo que solo se puede llevar a cabo en la nube pública.

**¿Cómo ve a Workday en el futuro, sobre todo, en el área de planificación?**

La percepción que tengo de Workday de cara a futuro es clara: una continuación de su liderazgo en el segmento de la transformación de personas y una fuerte expansión en el área de la gestión financiera. Una solución -gestión financiera- en la que ya han confiado más de 850 clientes. Refiriéndome concretamente al mercado español, me gustaría reafirmar que estamos potenciando nuestra propuesta hacia el segmento *medium-enterprise*. **cw**