



Andrés García-Arroyo,
Country manager for Iberia de **Workday**

La gestión de personas y su desarrollo deben ser entendidos de forma conjunta

Workday es una de las compañías de soluciones tecnológicas que está liderando la transformación en la gestión del capital humano. Las soluciones de Workday están pensadas para satisfacer los requisitos más solicitados por los directivos de las empresas, según nos destaca su director general en España. Para él, Workday ofrece ventajas imposibles de alcanzar con los sistemas tradicionales o legacy ya que dotan a RRHH y Finanzas de niveles nunca vistos de agilidad, rapidez, flexibilidad e inteligencia y buena parte del mérito de este éxito es de sus empleados.

¿Cómo definiría la compañía?

Para explicar Workday, su liderazgo tecnológico y su capacidad disruptiva en el mundo de la gestión empresarial es importante conocer cómo, cuándo y quién la fundó. En el año 2005 Aneel Bhusri y Dave Duffield, visionarios del *software*, quedaron en el Jax Truckee Diner cerca del lago Tahoe en California. Decidieron crear una *startup* dedicada a elaborar un sistema único de finanzas y RRHH en la nube que fuese completamente diferente a las soluciones que había en el mercado, y por ello crearon el sistema desde cero, con una hoja en blanco. El resultado es Workday, que pone todo su foco en el cliente y, de hecho, sus soluciones tienen el mayor grado de satisfacción de cliente del sector.

¿Cuál es la principal estrategia en materia de gestión de personas de la compañía?

Nuestros empleados son una parte fundamental y representan uno de nuestros valores corporativos. Basamos nuestra estrategia en darles todo nuestro apoyo, asegurarnos de que disfruten con cada cosa que hacen y están comprometidos con la compañía a la vez que se divierten con su trabajo. A su vez, la gestión de los mismos de una forma eficiente es clave para mantener nuestros resultados. La gestión de personas y su desarrollo debe ser atendido de forma conjunta (el caso contrario sería como pensar en el tejado de una casa sin unos buenos cimientos).

Además, tenemos la intención de asegurar el *engagement* de nuestros empleados en toda acción que realizamos. De ahí que el uso de nuestra propia solución internamente, al igual que nuestros clientes, ayuda a mantener una total transparencia y visibilidad acerca del área relativa a personas que le compete (sea manager o empleado), de forma sencilla (solo una solución) y pensada para que puedan tomar decisiones (ana-

lítica intrínseca en todos los procesos que ayuda al empleado a entender sus opciones de desarrollo o a que el manager decida hacer cambios de estructura, salarial o de planes de desarrollo para contribuir al desarrollo del negocio). Ellos son los que han conseguido que Workday sea lo que actualmente es y los tenemos en cuenta en todos los aspectos de las decisiones que tomamos.

Workday no existiría si no fuera por sus empleados, por ello constituyen nuestro principal valor.

¿Qué papel juega Gestión de Personas?

Siguiendo esta estrategia, el papel de Recursos Humanos es gestionar todo el ciclo vital de nuestros profesionales en la compañía. En este punto, ponemos un fuerte foco sobre el desarrollo y la carrera profesional que pueden tener con nosotros. Además, a la hora de reclutar nuestro objetivo es atraer a aquellas personas que encajen sólidamente con nuestra cultura, estén listas para trabajar y se comprometan con una compañía que está

sujeta a un crecimiento y cambio constante. Adicionalmente, trabajamos en un modelo en el cual los managers deben ser parte imprescindible de esa gestión para lo cual es clave facilitarles la vida y, a su vez, generarles valor a través de la información que tienen a su disposición.

Gracias a las soluciones de Workday, gestionamos todo el ciclo de una forma conjunta y no a través de funciones independientes facilitando todos los aspectos de Recursos Humanos, especialmente en las áreas clave para nosotros como son desarrollo y carrera profesional, y reclutamiento.

¿Cómo definiría a la plantilla de su compañía?

Apasionados e íntegros. Nuestros empleados se caracterizan por ser personas que ponen pasión en su trabajo y en cada cosa que hacen. Su manera de ser y trabajar se traslada a los índices de satisfacción de nuestros clientes. Así, en 2016 logramos ser líderes en la industria alcanzando un 97% de satisfacción en clientes, un nivel nunca visto en la industria.

¿Cuáles son los valores corporativos?

Tenemos unos valores corporativos muy claros. En cuanto a los empleados, pensamos que las personas son el núcleo de nuestro negocio. Sin ellos, no existiría Workday. Contratamos a los mejores y esperamos tener grandes talentos. La colaboración y el trabajo en equipo son pilares de nuestra filosofía. Por otro lado, está la innovación, en la que nuestra finalidad es que no se aplique solo al desarrollo organizativo sino también en la manera de enfocar todos los aspectos de nuestro

negocio. También ofrecemos a nuestros empleados las tecnologías más avanzadas y las herramientas más potentes para que desarrollen todo su potencial. Otro de nuestros valores es la integridad: decimos lo que creemos y creemos en lo que decimos. Nos atenemos a nuestro compromiso, tratamos a todo el mundo de manera justa y nos comunicamos de forma abierta y honesta. No podemos olvidar la diversión, sentimos que es muy importante tener sentido del humor. Nos gusta reír porque hace que tu trabajo sea más divertido. También invertimos en eventos corporati-

Queremos empleados que estén comprometidos a la vez que se divierten con su trabajo

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80
www.peplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

vos para ayudar a nuestros empleados y sus familias a que se vinculen con Workday más allá de la relación habitual. También es clave la rentabilidad, ya que conseguir éxitos económicos a largo plazo es lo que nos ayuda a proveer a nuestros empleados y clientes de las mejores herramientas para su productividad, soluciones y servicios. Y, no por ser el último menos importante, la sostenibilidad. Nos esforzamos en todo lo relacionado con el medio ambiente y asuntos sociales y económicos. En Workday medimos el éxito no solo en términos financieros, sino de acuerdo a nuestros compromisos con la comunidad y el entorno. Tenemos el compromiso de minimizar cualquier impacto negativo en el medio ambiente, al tiempo que contribuimos a las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

¿Cuál es la propuesta de valor al empleado?

Hemos basado nuestra propuesta de valor al empleado en ofrecer beneficios a nivel mundial que les cubran individualmente y a sus familias. Nos

Para nosotros, las personas jóvenes son importantes. Para conseguir atraerlas, ofrecemos una marca de alta tecnología muy atractiva que usa las soluciones tecnológicas más innovadoras y en la que hacemos un fuerte énfasis en la diversión en el trabajo y la flexibilidad.

En Workday nos caracterizamos por dar una completa autonomía y movilidad a nuestros profesionales gracias a que utilizamos unas herramientas tecnológicas muy potentes para estos fines. Como dice uno de nuestros *millennials*: "Para una persona joven, la posibilidad de conciliar vida personal y profesional y la autonomía en el trabajo son muy importantes. Me siento agradado por tener estos privilegios trabajando en Workday".

¿Cómo han evolucionado en los últimos años, desde la perspectiva de gestión de personas?

He de decir que Workday ha crecido de manera impresionante en los últimos años, En la actualidad tenemos más de 6.500 empleados en todo el

soluciones que aportamos como negocio son de gran ayuda para ello y pueden adaptarse fácilmente a este objetivo de crecimiento. Para contribuir a la asunción de estos retos, RRHH aporta un equipo internacional, establecido en diferentes países y que habla diferentes idiomas y capaz de escalar ante el crecimiento exponencial de nuestra plantilla. Solo a través de la visión completa y conjunta de las personas se pueden conseguir los ratios de crecimiento de las que disfrutamos. Este cúmulo de habilidades será de gran ayuda para afrontar estos retos en el futuro.

¿Podría destacarnos algún proyecto relacionado con la gestión de personas del que se sienta especialmente orgulloso?

Hablando de Europa, Workday ha recibido varios premios el último año, algunos tales como ser *The Best Place to Work* en Europa y ocupar la segunda posición en el ranking *Great Place to Work* en Irlanda. Todos estos premios y logros son debidos a la contribución que hacen nuestros empleados a la compañía y a nuestro compromiso para marcar la diferencia en nuestras comunidades.

¿Son muy activos en temas de RSC?

Sí, apoyamos a nuestros empleados en las inversiones solidarias y caritativas que realizan a través de nuestra fundación, pero también mediante la manera en la que llevamos a cabo nuestras operaciones en la comunidad y medio ambiente. Estamos comprometidos a reducir cualquier impacto medioambiental negativo y que las comunidades en las que vivimos y trabajamos se beneficien por ello. En Workday estamos realmente orgullosos de esto.

Un ejemplo entre muchos, es la Workday Foundation que se creó mediante una concesión de acciones de Workday en 2013, con el fin de marcar la diferencia en nuestras comunidades y apoyar a los empleados de Workday en sus inversiones benéficas de tiempo y dinero. Nuestra misión es transformar las vidas de las personas creando trayectorias profesionales que liberen su potencial.

Apoyamos a organizaciones que utilizan soluciones innovadoras para romper el ciclo de la pobreza creando seguridad económica a largo plazo mediante puestos de trabajo valiosos. Estamos especialmente interesados en asociarnos con organizaciones de carácter social situadas cerca de las oficinas de Workday en los distintos países del mundo. El objetivo es integrarnos en las comunidades ayudando, contribuyendo y haciendo que los empleados colaboren con estas asociaciones y organizaciones de forma activa.

Otro proyecto del que estamos muy orgullosos es el de la Sostenibilidad. Nuestro enfoque de la protección del entorno se centra en los impactos más importantes para nuestro negocio como empresa de *software cloud*. Entre estos se incluyen nuestra huella de carbono, las inversiones en energías renovables, la reducción y eliminación responsable de nuestros residuos electrónicos e implicar a nuestros empleados para que el respeto por el medio ambiente tenga reflejo en su manera de actuar en cualquier ámbito de su vida, no solo el profesional ■

Trabajamos en un modelo en el cual los managers deben ser parte imprescindible de la gestión de personas

preocupamos de su estado físico, su salud y de establecer medidas de igualdad ya que debemos predicar con el ejemplo ocupándonos de ellos y prestando atención a que puedan desarrollar su trabajo sin preocuparse del resto.

Y para demostrar que nuestros valores se hacen realidad y no son meras palabras, destacaría que estamos especialmente orgullosos de entrar entre los primeros puestos de la *Fortune's list of the 100 Best Companies to Work For*, en el ranking *100 Best Workplaces for Women* en 2015 y en el puesto número 2 de las *10 Best Large Workplaces in Tech*.

mundo y decenas de sedes en Norteamérica y en las regiones EMEA y APAC. Hemos abierto varias nuevas oficinas en 2015 y 2016 y tenemos sedes en los cinco continentes. Una de las que se inauguraron en 2016 fue la de Madrid.

¿Cuáles son los retos de futuro? ¿Cómo contribuye la función de RRHH a acometer esos retos?

Nuestros principales retos para el futuro se centran en lograr un crecimiento alto de la compañía y gestionar la diversidad. Consideramos que estamos preparados para asumir estos retos y que las



Cristina Hebrero, directora de PeopleMatters, junto a Andrés García-Arroyo