

Workday Workforce Planning

En una era definida por el desarrollo acelerado de la IA, los responsables de RRHH buscan rediseñar la forma en que se gestiona el capital humano a mediante la planificación de la fuerza laboral. Para que las empresas sigan siendo ágiles, ya no se trata de una tarea administrativa de back office, sino que es el motor de la adaptabilidad y la resiliencia organizacional. Con frecuencia, observamos que el objetivo de la función de RRHH es garantizar que la empresa esté estructurada para el crecimiento, manteniendo, a su vez, un control de costes riguroso en colaboración con sus homólogos de finanzas y operaciones.

Workday Adaptive Planning se centra en empoderar a RRHH para que lidere la creación de modelos de headcount, talento y organización junto con los departamentos de finanzas y operaciones. Al unificar los datos de los empleados en tiempo real con las repercusiones financieras, RRHH puede pasar de una contratación reactiva a un diseño organizacional proactivo, garantizando que cada decisión de headcount sea intencionada, esté financiada y esté alineada con la estrategia a largo plazo.

Planes de fuerza laboral inteligentes

Workday Workforce Planning optimiza su capacidad para planificar, ejecutar y analizar estrategias de la fuerza laboral dentro de una plataforma unificada para los datos del personal. Al revelar insights interactivos y generar previsiones inteligentes, los equipos pueden actuar con mayor rapidez, anticipar riesgos y centrarse en decisiones estratégicas, sin ralentizar las operaciones empresariales.

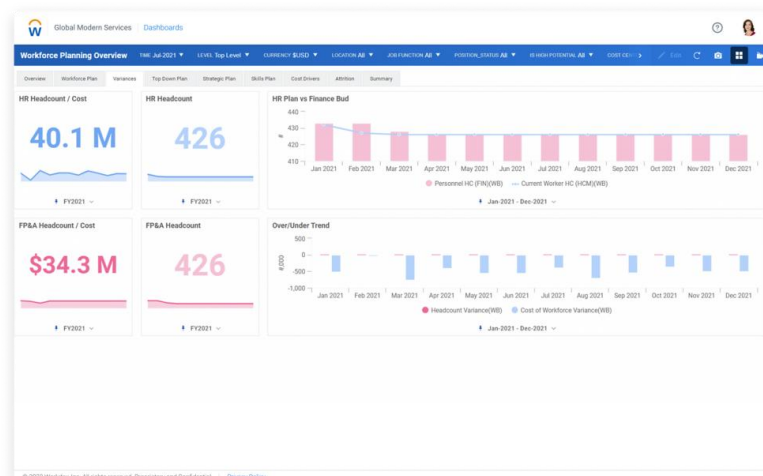
Los ciclos de planificación manuales, desconectados y aislados no permiten que las empresas estén preparadas para el tipo de transformación que exige el entorno actual. En un contexto en el que las condiciones del mercado cambian cada trimestre, los planes anuales quedan obsoletos, incluso antes de ser ejecutados.

Ventajas principales

- Mayor precisión, coherencia e integridad de los datos, que se traduce en ahorro de costes y tiempo.
- Mayor colaboración y insights de datos entre los equipos de RRHH, finanzas y operaciones.
- Una sola fuente de información para los datos de RRHH.
- Visión integral de la planificación de la fuerza laboral y la planificación de escenarios basada en los impulsores de la fuerza laboral, incluidas las contrataciones, los traslados, la retención, los salarios, etc.
- Toma de decisiones rápida y ágil entre los equipos de liderazgo sénior.
- Capacidad para identificar las carencias de skills de la fuerza laboral y luego modelar, planificar y ejecutar medidas para subsanar esas carencias en tiempo real.

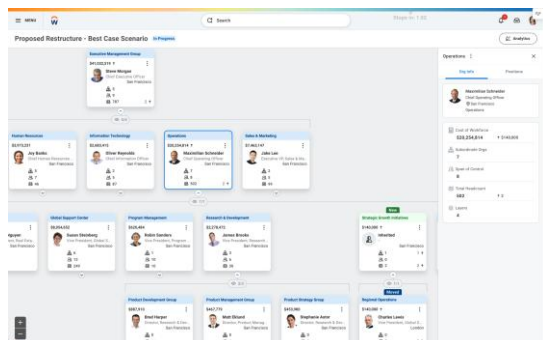
Resultados

- 70 % de reducción en los tiempos del ciclo de planificación*
- Aumento del 50 % en la productividad*
- Mayor precisión y frecuencia de la previsión
- Mayor colaboración mediante la alineación de los equipos de RRHH, finanzas y operaciones
- Miles de horas ahorradas en la consolidación manual de datos**



Diseño organizacional y modelado de escenarios

Olvídense de la funcionalidad estática del diseño organizacional y explore una gama de escenarios hipotéticos para visualizar y analizar diferentes resultados plausibles. Evalúe la estructura, los sistemas, los procesos y las prácticas de las personas, incluidas métricas como el ámbito de control, los niveles organizacionales, el nivel de puesto y el resultado financiero. Fomentar la estructura actual o propuesta para desarrollar una fuerza laboral más resiliente y adaptable, y facilitar el acceso a insights sobre contratos.



"Workday Adaptive Planning nos ayudará a acelerar nuestra transición, desde la planificación de headcount tradicional a un proceso de planificación estratégica de la fuerza laboral. Eso nos permitirá gestionar de forma eficiente el headcount y alinear el capital humano con las necesidades empresariales".

Nationwide Insurance

Plan estratégico de la fuerza laboral

Muchas empresas quieren desarrollar planes estratégicos de la fuerza laboral para definir la fuerza laboral del futuro. Las capacidades y skills que impulsarán el desempeño de una empresa dentro de 5, 10 o 15 años serán radicalmente diferentes a las de hoy. La planificación estratégica de la fuerza laboral no se centra solo en el corto plazo, también tiene en cuenta la necesidad de crear un grupo de talento con perspectivas de futuro. Un enfoque integral para la planificación estratégica de la fuerza laboral da sus frutos cuando las inversiones existentes en talento se destinan a la planificación de skills y a programas que facilitan la movilidad del talento, así como a iniciativas de transformación estratégica de empleados y colaboradores, como, por ejemplo, las inversiones en IA para apoyar a la fuerza laboral.

El imperativo de la planificación

Las empresas se ven afectadas cuando no pueden implementar los recursos adecuados a las iniciativas adecuadas en el momento adecuado. Cuando los datos sobre empleados y colaboradores, finanzas, operaciones y fuerza laboral externa se unifican en una sola plataforma, los efectos en la empresa son más amplios que los de cualquier departamento individual. En el caso de iniciativas de planificación estratégica (como la planificación de capacidades, el análisis de situaciones hipotéticas y la oferta de skills), las personas toman decisiones más inteligentes y rápidas cuando la planificación, la ejecución y el análisis se pueden llevar a cabo en una sola plataforma con una sola fuente de información para sus datos. Esto permite elaborar planes y obtener insights basados en datos, para que los responsables de RRHH, finanzas y operaciones tengan la certeza de que sus inversiones en talento están generando los resultados requeridos para alinearse con los objetivos estratégicos de la empresa.

Capacidades esenciales

Implementación de planificación de headcount	Permitir que RRHH colabore con las partes interesadas clave de forma fluida y opere de manera más eficiente en su estrategia de talento, formación, reclutamiento, etc.
Mánager de configuración de planificación	El enfoque basado en un asistente para automatizar la conexión entre Workday Core HCM y Adaptive, lo que facilita el uso y acelera la adopción entre RRHH, finanzas y la empresa.
Previsor predictivo	Utilice la tecnología de IA/ML de Workday para generar previsiones basadas en tendencias previas.
Agente de Planning: análisis avanzado de varianza	Proceso de análisis de desviaciones que utiliza para identificar y explicar el origen de una desviación mediante IA y algoritmos avanzados.
Agente de planificación: análisis de datos	Acceda fácilmente a los datos utilizando lenguaje natural para realizar análisis ad hoc mediante Workday Assistant para Workday Adaptive Planning.
Diseño organizacional y modelado de escenarios	Empodere a los partners de negocio de RRHH para evaluar, modelar y analizar sin esfuerzo diversos escenarios estructurales.
Tableros de mando personalizables	Vea lo importante con tableros de mando interactivos, compatibles y fácilmente configurables.
Plan de publicación/ejecución	Aproveche el Business Process Framework de Workday para la planificación, enrutamiento y aprobaciones de headcount.
IA responsable con certificación ISO	Aproveche una de las primeras plataformas de IA del mundo en conseguir una certificación ISO/IEC 42001 acreditada.
Administración avanzada	Personalice roles de usuario, controles de acceso y mucho más para un aprovisionamiento y seguridad de nivel empresarial.

Para obtener más información sobre cómo la Adaptive Workforce Planning puede ayudar a su empresa a planificar con mayor eficiencia, visibilidad y agilidad, visite www.workday.com/workforce-planning.