UiPath

RECURSOS HUMANOS

–

Robotic Process Automation (RPA) & RR.HH.

Cómo RPA creará una profesión de Recursos Humanos más centrada en las personas y un lugar de trabajo más humano.

Contenido

RPA creará un entorno más centrado en las personas Profesión de RR.HH. y lugar de trabajo 3

De gerentes de recursos humanos a constructores de experiencias para empleados 4

Las empresas pueden aprovechar las nuevas tecnologías para crear experiencias óptimas para los empleados 5

Los profesionales de RRHH pueden liberar su tiempo con automatización 6

Enfocarse más en el compromiso de los empleados al automatizar tareas rutinarias 7

Caso de estudio: la propia historia de automatización de RRHH de UiPath 8

Entonces, ¿qué es RPA? 9

¿Qué beneficios específicos pue proveer RPA a RRHH? 11

Con automatización, RRHH puede convertirse en un agente estratégico de cambio 12

El futuro de RRHH en un mundo de trabajo automatizado 13

Trabajos citados 14

El whitepaper de Recursos Humanos y RPA se ha basado en la experiencia del profesional de Recursos Humanos de John J. Gillen.

UIPATH IS LEADING THE "AUTOMATION FIRST" ERA – **championing one robot for every person, delivering free and open training and collaboration and enabling robots to learn new skills through AI and machine learning. Led by a commitment to bring digital era skills to more than a million people, the company's enterprise Robotic Process Automation (RPA) platform has already automated millions of repetitive, mind-numbing tasks for business and government organizations all over the world, improving productivity, customer experience and employee job satisfaction.**

RPA creará una profesión y un lugar de trabajo de recursos humanos más centrados en las personas

"Existe una tremenda oportunidad de automatización en los aspectos subyacentes de la ejecución de una función de recursos humanos, pero la oportunidad real que esto crea es elevar a las personas del equipo de recursos humanos para que pasen más tiempo con las personas de la empresa, impulsando el desarrollo del talento y creando una mejor experiencia para los empleados. . "- Mandy Sebel, SVP, Head of People - Americas, UiPath

El mundo está en medio de una gran revolución en la forma en que se trabaja, muy parecido a lo que experimentó con las transiciones de la era agrícola a la era industrial. A diferencia de los cambios laborales anteriores, las tecnologías que impulsan este último ahora son digitales. Tecnologías como la automatización robótica de procesos (RPA) y la inteligencia artificial (IA) abren nuevos horizontes para las organizaciones y sus trabajadores. Ellos se hacen cargo del trabajo mundano y repetitivo que normalmente realizan las personas, liberando a los humanos para que se concentren en actividades más estratégicas y de valor agregado. En esta época de cambios rápidos, maximizar el potencial de los seres humanos para centrarse en asuntos importantes es fundamental para la competitividad y la supervivencia de la organización.

El cambio cambia las reglas del juego para los trabajadores en general y tiene un impacto fundamental en las funciones de la Gestión del Talento y Recursos Humanos (RR.HH.) [1] Como impulsor para la contratación y retención de empleados e influir en la marca de la empresa, la función de RR.HH. se encuentra en una posición única en la fuerza laboral moderna. Los profesionales de recursos humanos pueden aprovechar las nuevas tecnologías emergentes para impulsar a su organización a desarrollar una ventaja competitiva en la era digital. Estas nuevas tecnologías deberían aumentar la capacidad de RR.HH. para centrarse más en la experiencia de sus candidatos y empleados, y hacer que el lugar de trabajo en sí esté más centrado en las personas.

1 George Graen y Miriam Grace en su artículo "Nueva estrategia de talento: atraer, procesar, educar, empoderar, involucrar y retener a los mejores", afirman que, en la práctica, la gestión del talento se utiliza a menudo como un nuevo término para los recursos humanos. Por el bien de nuestro documento, usaremos RRHH como un término general para incluir las funciones y responsabilidades de las funciones de Gestión del Talento.

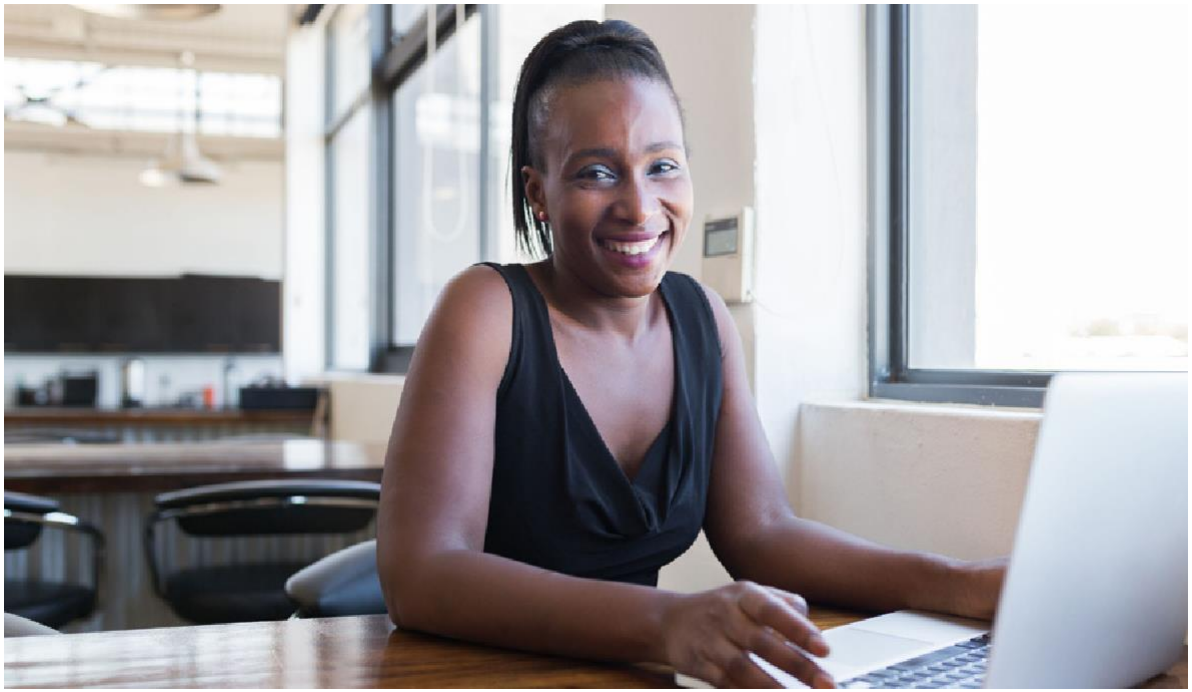
Desde gerentes de recursos humanos hasta constructores de experiencias de empleados

La forma en que las empresas ven el papel del trabajador humano ha cambiado significativamente de la era industrial a la era digital. Durante la era industrial, el acceso de una empresa a los recursos naturales la hacía competitiva. Las empresas crearon una ventaja competitiva sostenible mediante la gestión adecuada de sus activos tangibles. Las personas, por otro lado, eran vistas como un costo de hacer negocios. Las empresas a menudo consideraban importante su fuerza laboral cuando podían acumular trabajadores por un costo menor que el de la competencia.

En la era digital, las industrias cambiaron de una fuerza laboral organizada en torno al trabajo manual a una construida en torno al trabajo basado en el conocimiento. Las empresas compiten por activos intangibles: su propiedad intelectual (PI), su cultura y el talento que es inherente a su plantilla. El talento se ha convertido en un tema prioritario en la agenda de muchas reuniones de juntas corporativas y muchos directores ejecutivos (CEO) ahora ven al director de talento superior de una empresa como un administrador invaluable de todo el ciclo de vida del talento.[2] Para competir en la era digital las empresas deben seguir siendo un empleador de elección para atraer y retener al mejor talento disponible.

[2] https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2018/05/16/the-rise-of-the-chief-talent-officer/#27bcc36c5c37

Las empresas pueden aprovechar las nuevas tecnologías para crear experiencias óptimas para los empleados



En este panorama, no es de extrañar que haya una guerra mundial por el talento. Las empresas compiten en una mano de obra limitada para contratar y retener a los mejores empleados y a los mejores. Las empresas ganarán la competencia adoptando la tecnología para crear una experiencia positiva para los empleados.[3] De hecho, en un estudio que encuestó 500 directores de recursos humanos (CHRO), el hilo conductor era la creencia de que mejorar la experiencia de los empleados aumenta el éxito de una empresa para ganar la guerra contra el talento.

La experiencia del empleado se refiere al grado en que el empleado disfruta de una experiencia personalizada, agradable y digital en el trabajo.[4]

La experiencia del empleado se vuelve aún más central para un departamento de recursos humanos competitivo debido a los cambios en las normas generacionales. Los millennials y post-millennials crecieron con tecnología de consumo inmersiva que coloca una prima sobre usabilidad y utilidad. En 2017, los Millennials superaron a los Baby Boomers y Generación Xs. el mayor porcentaje de la población activa, llegando al 35% de la población activa.[5] El porcentaje de Millennials y Post-Millennials en la fuerza laboral solo aumentará, y los analistas predicen que para 2025 estos dos grupos comprenderán el 75% de la fuerza laboral.[6]

Pero el objetivo de crear una experiencia digital fluida es solo la mitad del camino. **Con nuevas tecnologías como RPA e IA, las empresas pueden crear un lugar de trabajo más centrado en las personas.** Un centrado en el ser humano lugar de trabajo significa que las empresas pueden minimizar el tiempo de sus empleados para realizar tareas monótonas y repetitivas. Los robots pueden hacer bien las tareas para las que fueron diseñados y, al mismo tiempo, empoderar a las personas para que realicen trabajos en los que los humanos son excepcionalmente mejores: innovar, negociar, sentir empatía y resolver problemas críticos.

---

[3] https://www.mckinsey.com/business-functions/ organization/our-insights/attracting-and-retaining-the- right-talent

[4] https://www.servicenow.com/content/dam/servicenow- assets/public/en-us/doc-type/resource-center/ebook/ ebook-chro-report-comp.pdf

[5] http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/ millennials-largest-generation-us-labor-force/

[6] https://apac.aonhewitt.com/home/insights-at-work/ millennial-workforce-increase-employee-engagement

Los profesionales de RR.HH. pueden liberar su tiempo automatizando

Las nuevas tecnologías como RPA ofrecen implicaciones significativas para los profesionales de RRHH. En general, los departamentos de recursos humanos siguen cargados con una cantidad excesiva de trabajo rutinario y repetitivo que es invaluable para el funcionamiento de una organización. Demasiado a menudo visto como un centro de costos. En lugar de ser un impulsor de la ventaja competitiva, los departamentos de recursos humanos a menudo carecen de personal suficiente para concentrarse en los procesos y servicios que se sabe que crean una ventaja competitiva en el mercado.

Los departamentos de RRHH a menudo carecen de personal suficiente para centrarse en los procesos y servicios que son conocidos por crear una ventaja competitiva en el mercado.

Cuando el profesional de recursos humanos no está sobrecargado, puede dedicar tiempo a una amplia gama de tareas de valor agregado como la gestión del talento, la optimización del desempeño, las recompensas, la cultura y el diseño y la capacitación del lugar de trabajo. En las empresas transformadas digitalmente, son estos roles más estratégicos los que crean la ventaja competitiva. En este contexto, el software Robot puede:

- **Crear una mejor experiencia** para los empleados para reclutar y retener talentos,
- **Dar a los profesionales de RR.HH. más tiempo para capacitarse** en las herramientas de vanguardia disponibles en la era digital,
- **Aumentar la satisfacción laboral** al reducir las tareas repetitivas que nadie quiere realizar,
- **Dedicar más tiempo** a comprender qué procesos adicionales se pueden automatizar,
- Otorgar a los profesionales de RR.HH. más tiempo para dedicarlo a las tareas que **mejoran el rendimiento empresarial**.

COMPROMISO DEL EMPLEADO:

Según Gallup, el 87% de los empleados en todo el mundo no están comprometidos. Los empleados desvinculados cuestan a las empresas estadounidenses $ 450 mil millones para $ 550 mil millones por año en productividad perdida.[7]

Además, las empresas con una fuerza laboral altamente comprometida superan a sus pares en un 147% en ganancias por acción.[8]

[7] https://news.gallup.com/businessjournal/162953/ tackle-employees-stagnating- engagement.aspx

[8] https://www.gallup.com/services/190118/engaged-workplace.aspx

Céntrese más en el compromiso de los empleados automatizando las tareas rutinarias

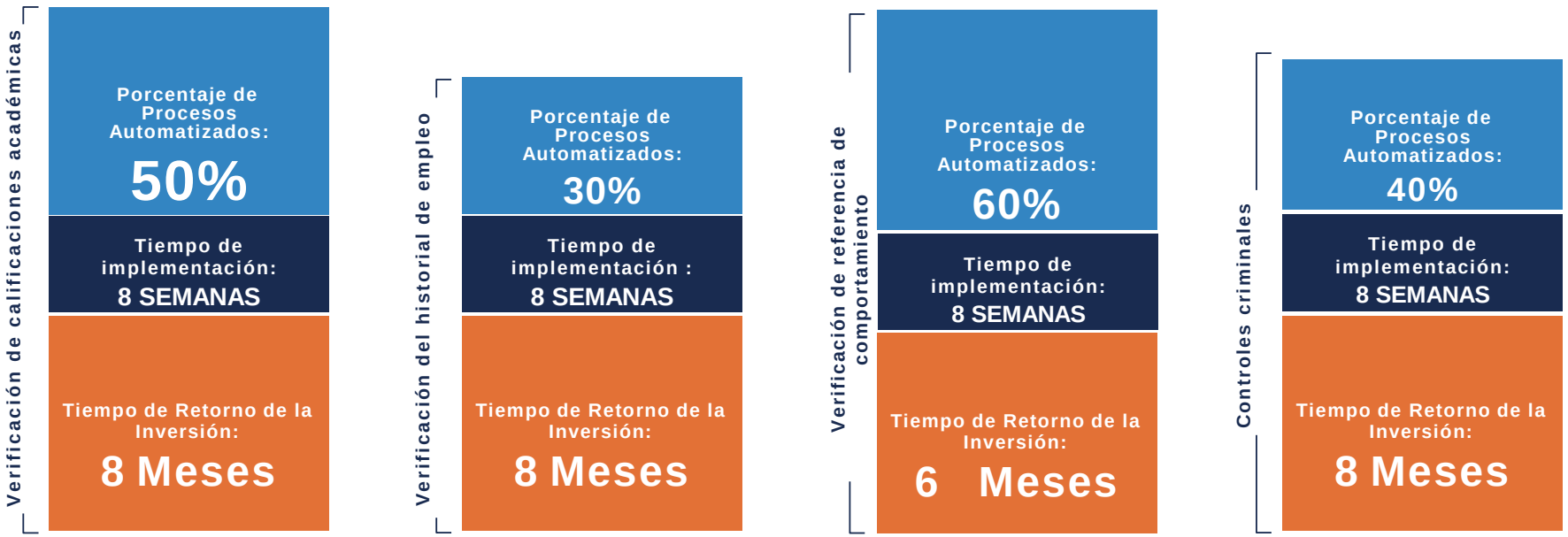
"Los ejecutivos de recursos humanos con visión de futuro quieren que la experiencia de nuestros empleados sea digital y fácil, para que todos puedan enfocar su propio tiempo y energía no en lo táctico, sino en lo estratégico, en el cliente".

- Mandy Sebel, SVP, Head of People - Americas, UiPath.

La transformación digital ha creado nuevas oportunidades y la combinación de la tecnología RPA e IA puede cambiar todo eso. El valor de las funciones de recursos humanos es que RPA fusiona un conjunto de tecnologías que pueden minimizar las tareas repetitivas y redundantes que realizan los profesionales de RR.HH., si no eliminarlas por completo. La tecnología puede liberar a un departamento de recursos humanos para centrarse en trabajo que aumente la productividad de los empleados comprometidos y mejora la reputación de una empresa en un mercado laboral competitivo a nivel mundial.

Un importante proveedor de servicios de recursos humanos se asoció con UiPath para implementar una flota de robots de software para automatizar una serie de procesos de verificación de los empleados. Los empleados realizaron un número de verificaciones de antecedentes de un empleado potencial para sus clientes. Si bien cada proceso tenía diferentes subprocesos, requerían un trabajo manual intensivo para programar citas, verificar y escanear documentos e ingresar datos en el sistema de la empresa. La automatización condujo a una mayor estandarización de los procesos y dio a los empleados más tiempo para dedicarlo a un valioso trabajo analítico.

Resultados de la automatización de RPA con un proveedor de servicios de RRHH



CASO DE ESTUDIO:

La propia historia de automatización de recursos humanos de UiPath

En UiPath, el equipo de operaciones de personal de Europa, Oriente Medio y África (EMEA) automatizó aspectos del proceso de incorporación de nuevos empleados. Anteriormente, una persona completaba manualmente el papeleo, lo que ocupaba gran parte del tiempo de la persona que podría haberse dedicado a un trabajo más valioso. Este es el tipo de trabajo al que nadie quiere dedicar tiempo día tras día. Los CHRO saben que un departamento de recursos humanos quiere ofrecer una experiencia digital y fácil. [9]

"**La tarea estaba repleta de actividades de copiar y pegar. Realmente no había ningún valor agregado** en lo que estaba haciendo y, para colmo, consumía mucho tiempo. Básicamente, me tomaba casi 30 minutos preparar los documentos y en ese momento estábamos creciendo a un ritmo rápido. Cada día se incorporan a la empresa entre ocho y diez nuevos empleados. Estaba trabajando solo en la tarea y el volumen era simplemente enorme ".
–Mari Ambrose, líder de operaciones de personas para EMEA, UiPath.

Los nuevos empleados estaban escaneando sus documentos y enviándolos a UiPath electrónicamente para su procesamiento. Dado que los robots de UiPath están mejorados con el reconocimiento óptico de caracteres (OCR), pueden reconocer lo que hay en la pantalla de la computadora, lo que significa que el proceso podría automatizarse con éxito. Los expertos en RPA configuraron el robot para reconocer la información que RR.HH. necesitaba de los documentos escaneados y luego ingresarla en la base de datos necesaria de RR.HH. Después de la automatización, el único paso que tuvo que hacer el personal de RR.HH. fue verificar la veracidad de la información ingresada al sistema por el Robot.

El nuevo robot completó el papeleo de incorporación en una sexta parte del tiempo, lo que permitió a Mari Ambrose concentrar más de su tiempo en las iniciativas de responsabilidad social corporativa (RSC), que atraen talento, mejoran la reputación de una empresa y aumentan la retención de empleados.[10]

Cuando se le preguntó acerca de los beneficios del Automatización, Mari, que supervisó el proyecto de automatización de UiPath, recomendó:

"No tengo miedo de automatizar. Simplemente lo hace [el trabajo] mejor. Puedo concentrarme en otros proyectos o procesos que son más valiosos. Puedo concentrarme más en interactuar con las personas o pensar en proyectos de RSE ... Automatizaría todo el papeleo o todos los procesos que son simplemente copiar y pegar ".

De hecho, la automatización con robótica e IA es una tendencia empresarial creciente en general, con aplicaciones específicas de recursos humanos.[11] En este caso, el robot RPA actualmente sirve como una tecnología fácil de usar que el personal de recursos humanos puede ejecutar en su computadora portátil mientras atiende negocios más importantes.

---

[9] Interview with HR specialist Nov 29, 2018.

[10] https://blog.hrps.org/blogpost/How-Corporate-Social- Responsibility-Drives-Business-Performance

[11] https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/ Documents/human-capital/at-deloitte-human-capital- trends-2018-ai-robotics-automation.pdf

***"No tenga miedo de automatizar. Simplemente lo hace [el trabajo] mejor**. Puedo concentrarme en otros proyectos o procesos que son más valiosos. Puedo concentrarme más en interactuar con la gente ... "*

Entonces, ¿qué es RPA?

RPA es una tecnología que permite a las empresas y organizaciones configurar robots de software para llevar a cabo tareas informáticas de rutina basadas en reglas de manera similar a un empleado humano. Los robots pueden completar documentos, leer y enviar correos electrónicos, ingresar datos en aplicaciones empresariales y mucho más. A continuación, se muestran algunos mitos comunes sobre los personajes y las funciones de RPA.

Tres Mitos sobre Automatización Robótica de Procesos

1 **Hablamos sobre robots físicos: No. RPA es software, no robots humanoides** que van a formar parte de una organización. Está equipado con una variedad de componentes que permiten las actividades humanas, como enviar un correo electrónico, pero se ejecuta en una computadora, sin forma física.

2 **RPA automatiza procesos:** Es cierto, pero eso no es todo. Si bien RPA aborda el trabajo relacionado con el proceso, **se centra en el nivel de tarea y actividad del trabajo más que en un proceso o incluso en el nivel de subproceso**. El trabajo de proceso todavía requiere la intervención humana y la toma de decisiones, incluso en base a excepciones elementales en las que RPA no puede realizar por sí solo. Los robots facilitan los procesos que llevamos a cabo los humanos.

3 **RPA automatiza trabajos:** Aquí también hay una respuesta más matizada. **RPA no automatiza trabajos, automatiza tareas**. La mayoría de los trabajos son un conjunto de responsabilidades que se logran mediante proyectos, iniciativas y programas. Contienen tareas repetitivas y basadas en reglas. El trabajo para el cual un profesional de recursos humanos está educado y preparado solo ocurre después de que el cumplimiento y el trabajo operacionalmente requerido se realiza de una manera precisa. RPA puede asumir algunas de estas tareas, pero no el trabajo más grande.

RPA no automatiza trabajos, automatiza tareas.

Las tecnologías RPA de primer nivel también incorporan una variedad de componentes de inteligencia artificial para facilitar que el robot lleve a cabo tareas humanas. La tecnología como la visión por computadora ayuda al software a dar sentido a los elementos visuales en la pantalla de una computadora, por lo que el software puede reconocer una pantalla de inicio de sesión, por ejemplo, o si un documento es un pedido o una factura. OCR le da al Robot la capacidad de leer las palabras y comprender el contexto en el que aparecen. Los robots pueden ser atendidos y desatendidos. Los Robots asistidos interactúan con un empleado para realizar ciertas tareas. Son desencadenados por ciertos eventos, acciones o comandos en el flujo de trabajo y requieren intervención humana para completar la tarea.

Los robots desatendidos pueden realizar tareas 24x7x365, con mínima o ninguna intervención humana.[12]

RPA es una herramienta para liberar a los empleados de una empresa de realizar un trabajo más mecánico y tedioso. Hay una serie de tareas en cada proceso que realiza un empleado que pueden y deben automatizarse porque un Robot configurado puede realizarlas más rápido y con mayor precisión que un humano. De todos modos, a la gente no le gustan estas tareas mecánicas y repetitivas.

Debido a su rápido y demostrable tiempo de generación de valor, la RPA también está creciendo en alcance y extendiéndose a una amplia variedad de industrias. Líderes en todas las industrias y funciones están comenzando a darse cuenta de que los robots y los humanos deberían trabajar codo con codo y que, en última instancia, todos los empleados podrían beneficiarse de tener su propio robot. La aspiración de proporcionar a cada empleado un robot se asemeja a la visión inicial de Microsoft de instalar una computadora en cada hogar. Los robots deben aprender y adaptarse continuamente a las nuevas necesidades comerciales, al igual que lo hacen sus humanos. Y, a medida que los robots liberen a las personas de estas tareas repetitivas, RR.HH. y otros líderes empresariales tendrán que reconsiderar cómo ayudar a su gente a pasar sabiamente su nuevo tiempo.

[12] https://www.uipath.com/blog/unattended-attended-automation

Repensar el Trabajo

Profesionales de la adquisición de talento

Dedican menos tiempo a buscar y evaluar candidatos y más tiempo en reunirse con candidatos calificados y asistir a eventos de búsqueda de talentos.

Beneficios Profesionales

Centrarse más en iniciativas de bienestar en lugar de la administración de programas de salud y bienestar.

Profesionales de relaciones laborales

Centrarse en desarrollar programas que eviten que sucedan problemas en lugar de investigar casos después de que hayan ocurrido.

Socios de Recursos Humanos

Participar en iniciativas únicas de unidades de negocio que nunca tuvieron el lujo de asistir antes.

Profesionales del aprendizaje y el desarrollo

Centrarse en volver a capacitar a la fuerza laboral actual y futura para la empresa transformada digitalmente.

¿Qué beneficios específicos puede proporcionar la RPA a RR.HH.?

En el sector de recursos humanos, las empresas han utilizado RPA para automatizar una serie de tareas. De hecho, una parte significativa de los departamentos de RR.HH. de alto rendimiento han implementado o están implementando actualmente una solución de RPA para automatizar un proceso.[13] Las empresas tienen actualizaciones de nómina automatizadas, certificación de licencia por enfermedad e incorporación de empleados.[14]

Adicionalmente, RRHH puede usar RPA para automatizar:

- **Solicitudes de tiempo por enfermedad, licencia o vacación**
- **Procesos de reembolso de gastos**
- **Procesos de entrada y salida**
- **Abastecimiento del aplicante**
- **Respuestas a preguntas frecuentes de candidatos o empleados con la ayuda de chatbots**
- **Muchos más proceos donde la entrada de datos y otros procesos repetitivos son centrales**[15]

RPA es una tecnología que transfiere datos del ser humano al sistema y viceversa. Los analistas de McKinsey & Company han llamado a la categoría de esta tecnología un "tercer brazo" para las organizaciones de recursos humanos.

porque trabaja con RR.HH. para ampliar las capacidades del departamento.[16] Los resultados de las implementaciones de RPA estudiadas han mostrado una disminución significativa en el tiempo de proceso, una reducción importante de errores y un alto potencial de escalabilidad.[17] La automatización también aumenta la satisfacción laboral de los empleados de recursos humanos.[18] Algunas investigaciones han mostrado un aumento en la satisfacción laboral de los empleados entre los empleados de recursos humanos después de que se implementó la RPA.

---

[13] https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/robotic-process-automation-hr.aspx

[14] https://uipath.com/blog/hr-automation-rpa

[15] http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-as-we- say-robot-will-our-children-say-colleague/$FILE/EY-as-we- say-robot-will-our-children-say-colleague.pdf

[16] https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/how-bots-algorithms-and-artificial-intelligence-are-reshaping-the-future-of-corporate-support-functions?cid=other-eml-alt-mip-mck-oth-1811&hlkid=a214ffef34fa4418b3bacbffe56be12d&hctky=9653147&hdpid=e7907fc7-7f94-4d63-a845-e2913105cc0d

[17] http://www.uipath.com/blog/hr-automation-rpa

[18] https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/hr-software-bots-increase-job-satisfaction.aspx

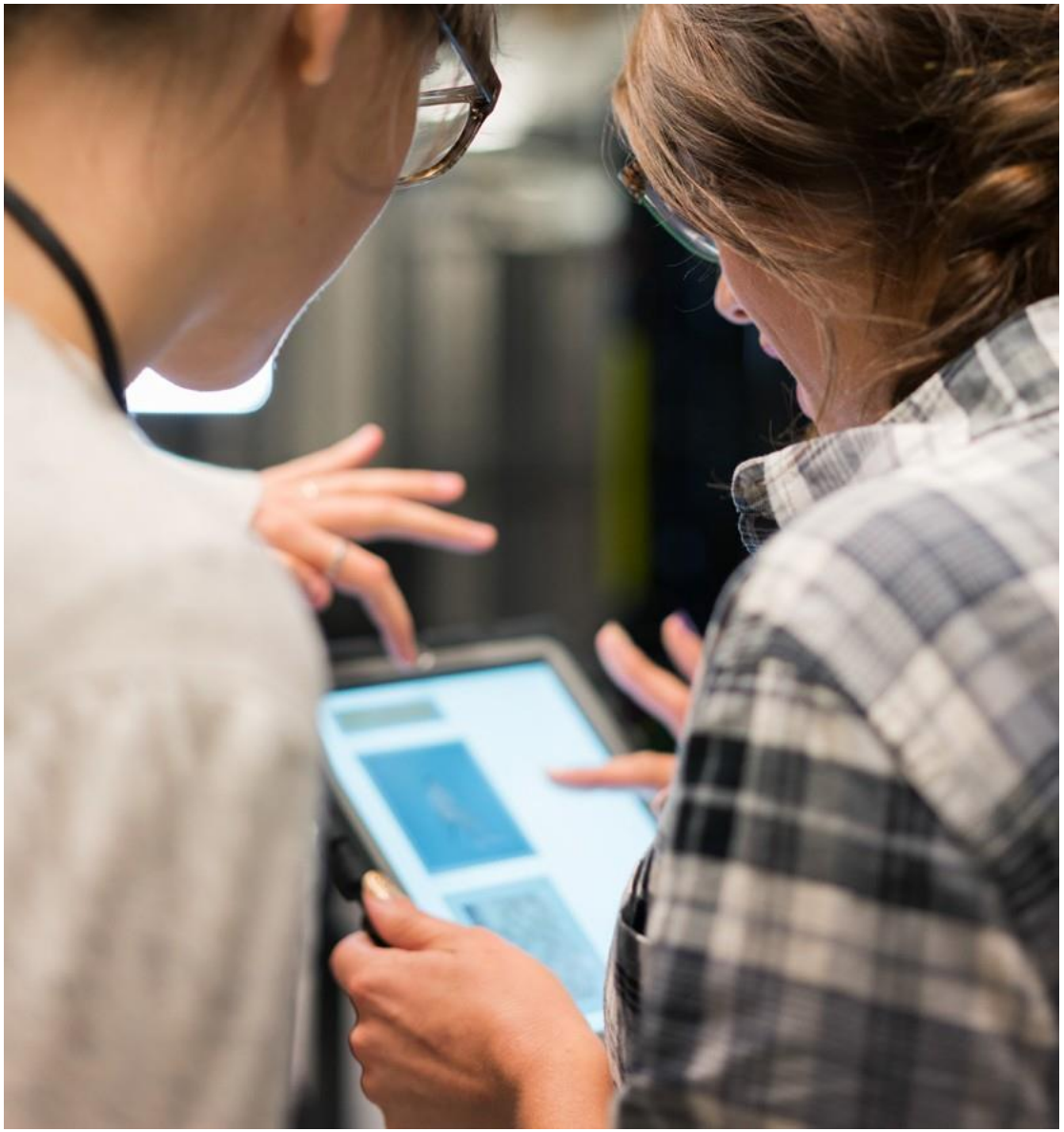
Cuando el profesional de recursos humanos no está sobrecargado, puede dedicar tiempo a una amplia gama de tareas de valor agregado.

Con la automatización, RR.HH. puede convertirse en un agente de cambio estratégico

Las organizaciones líderes en Gestión de Talento y Recursos Humanos están confiando rápidamente en un enfoque de transformación digital para mejorar la efectividad y productividad de sus procesos. Más importante aún, es cuando los departamentos de recursos humanos abogan por un enfoque de automatización primero para mejorar la competitividad que los convierte en agentes estratégicos de cambio dentro de una organización.

El futuro del trabajo es digital, lo que implica un gran impacto para los profesionales de RR.HH. porque todo el concepto de la fuerza laboral tiene que cambiar. La fuerza laboral pronto estará poblada por trabajadores humanos y trabajadores digitales. RR.HH. debe preparar a la fuerza laboral para un futuro en el que las personas y los robots trabajen juntos. Es inevitable que los robots tomen en más de las tareas rutinarias, repetitivas y transaccionales que los empleados realmente no quieren hacer. De hecho, un informe de Deloitte destacó que hasta el 50% de las tareas de un empleado son mundanas, laboriosas manualmente y menos satisfactorias para el empleado.[19]

Los días en los que RR.HH. son una función administrativa, de cumplimiento y policial deben llegar a su fin y no lo suficientemente pronto. La función de recursos humanos está en el nexo de esta revolución. Todos los aspectos del trabajo que se verán afectados por esta revolución están dentro del dominio del conocimiento, la experiencia y la propiedad de RR.HH.



[19] https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Financial-Services/gx-fsi-automation-here-to-stay.pdf

El futuro de los recursos humanos en el mundo del trabajo automatizado

El camino a seguir para una función de recursos humanos estratégica y tecnológicamente comprometida es claro

Adopte la automatización: antes de que RR.HH. pueda liderar el cambio para crear un lugar de trabajo más humano, RR.HH. debe cambiarse adoptando estas nuevas tecnologías. Con casos de uso bien documentados e implementaciones de RPA en este dominio, RR. Los profesionales pueden automatizar procesos que otras organizaciones han demostrado con éxito el potencial de automatización y han obtenido un rápido retorno de la inversión. Los equipos de recursos humanos deben comenzar con los procesos que son repetibles y se basan en datos estructurados. Luego, a medida que aprenden, pueden agregar IA a la combinación para expandirse a procesos que tienen menos repetibilidad y más datos no estructurados.[20]

[20] https://hbr.org/2018/01/artificial-intelligence-for-the-real-world

Aproveche los nuevos recursos: a medida que la automatización libera tiempo para los profesionales de RR.HH., deben dedicar su tiempo recién adquirido a determinar cuáles otros procesos, si los hay, se pueden automatizar. En segundo lugar, deberían dedicar más tiempo a centrarse en actividades adicionales de recursos humanos estratégicos que mejoren el rendimiento empresarial.

Impulse el cambio organizacional: RR.HH. desempeña un papel fundamental como vínculo entre la organización y sus empleados. Por lo tanto, los departamentos de recursos humanos deben ayudar a la organización a adaptar a los empleados a un lugar de trabajo mejorado por robots. RR.HH. debe defender el papel que desempeña la automatización a la hora de crear una ventaja competitiva dentro de la organización y mejorar la experiencia de los empleados.

RR.HH. debe defender el papel que juega la automatización en la creación de una ventaja competitiva dentro de la organización ...

Estamos aquí para brindarle más información, responder a sus preguntas y crear una experiencia de automatización efectiva para usted.

Contacte a nuestro equipo

Trabajos citados

Davenport, T. H. & Ronanki, R. (2018). Artificial Intelligence for the Real World. Harvard Business Review (January-February 2018 Issue). Available online at: https://hbr.org/2018/01/artificial-intelligence-for-the-real-world.

Deckard, M. (2018). Modern Companies Automate HR Processes with RPA. [UiPath Blog]. Available online at: https://www.uipath.com/blog/hr-automation-rpa.

Deloitte (2018). Automation is here to stay …but what about your workforce? [website] Available online at: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Financial-Services/gx-fsi-automation-here-to-stay.pdf

Deloitte Insights (2018). The rise of the social enterprise: 2018 Deloitte Global Human Capital Trends. Available online at: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-deloitte-human-capital-trends-2018-ai-robotics-automation.pdf.

Dib, E. (2016). How Can Your Millennial Workforce Increase Your Engagement Levels?. Available online at: https://apac.aonhewitt.com/home/insights-at-work/millennial-workforce-increase-employee-engagement

Edlich, A., Ip, F., & Whiteman, R. (2018). How bots, algorithms, and artificial intelligence are reshaping the future of corporate support functions. [website]. Available online at: https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/how-bots-algorithms-and-artificial-intelligence-are-reshaping-the-future-of-corporate-support-functions?cid=other-eml-alt-mip-mck-oth-1811&hlkid=a214ffef34fa4418b3bacbffe56be12d&hctky=9653147&hdpid=e7907fc7-7f94-4d63-a845-e2913105cc0d

Ernst & Young (2016). As we say robot, will our children say colleague? [website]. Available online at: https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-as-we-say-robot-will-our-children-say-colleague/$FILE/EY-as-we-say-robot-will-our-children-say-colleague.pdf

Fry, R. (2018). Millennials are the largest generation in the U.S. labor force. Available online at: http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/

Gallup, (2018) Employee Engagement: The Engaged Workplace. Available online at: https://www.gallup.com/services/190118/engaged-workplace.aspx

Graen, G., & Grace, M. (2015). New Talent Strategy: Attract, Process, Educate, Empower, Engage and Retain the Best. Available online at: https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/SHRM-SIOP%20New%20Talent%20Strategy.pdf.

Hayward, C. (2018). The Rise of the Chief Talent Officer. Available online at: https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2018/05/16/the-rise-of-the-chief-talent-officer/#4d5d94ad5c37

Keller, S. & Meany, M. (2017). Attracting and Retaining the Right Talent. Available online at: https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent.

Latter, T. (2017). How Corporate Social Responsibility Drives Business Performance. [HR People + Strategy Blog]. Available online at: https://blog.hrps.org/blogpost/How-Corporate-Social-Responsibility-Drives-Business-Performance.

Ostdick, N. (2017). Attended or Unattended RPA? Advantages for both Solutions. [UiPath Blog]. Available online at: https://www.uipath.com/blog/unattended-attended-automation

ServiceNow (2018). The New CHRO Agenda: Employee Experiences Drive Business Values. Available online at: https://www.servicenow.com/content/dam/servicenow-assets/public/en-us/doc-type/resource-center/ebook/chro-report-comp.pdf.

Sorenson, S. & Garman K. (2018). How to Tackle U.S. Employees' Stagnating Engagement. Available online at: https://news.gallup.com/businessjournal/162953/tackle-employees-stagnating-engagement.aspx

Zielinski, D. (2018). Robotic Process Automation Gains a Foothold in HR. Society for Human Resource Management [website]. Available online at: https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/robotic-process-automation-hr.aspx

Zielinski, D. (2018). HR Software Bots Increase Job Satisfaction. Society for Human Resource Management [website]. Available online at: https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/hr-software-bots-increase-job-satisfaction.aspx