

# EL EMPLEADO DIGITAL: UNA NECESIDAD FRENTE A LA COVID-19

Aspectos como la formación mejoran considerablemente la percepción del empleado digital sobre la empresa

**Enrique Escobar**  
*General Managing Península Ibérica  
y Latam de Talentia Software*

**L**as nuevas tecnologías han irrumpido con fuerza en todos los ámbitos de nuestra sociedad; también en las empresas, en su gestión de RR. HH. y en el perfil del empleado digital. Y ello se ha magnificado mucho más debido a la situación de confinamiento que hemos vivido a causa de la pandemia de la COVID-19. El capital humano, sus motivaciones, su entorno de trabajo y la gestión del mismo han cambiado por completo, y la digitalización se vuelve toda una necesidad. Por todo esto, tanto las compañías como los departamentos de Recursos Humanos deben ser capaces de afrontar los nuevos retos y de convertirlos en oportunidades.

Es evidente que, ante este nuevo escenario, las empresas deben aprender a adaptarse a él poniendo en valor el talento del capital humano 4.0 y los beneficios que trae la revolución digital. Para ello, conocer de primera mano las fortalezas, las necesidades y las motivaciones de los empleados será una tarea primordial en la gestión de RR. HH.

### EL EMPLEADO DIGITAL: CAPITAL HUMANO TECNOLÓGICO Y 'MULTITASKING'

Pero ¿cuáles son las características principales de estos nuevos profesionales? Normalmente, se entiende por empleado digital el individuo con altos conocimientos tecnológicos demostrables, o el nativo digital. Es multidispositivo, cuenta con perfiles activos en redes sociales y tiene nuevos hábitos de consumo, basados en los valores sociales, la transformación y la participación.

Entre los nuevos trabajadores, es decir, los *millennials* y la Generación Y, la experiencia como empleado y el bienestar emocional dentro de la empresa son algunos de los aspectos más relevantes a la hora de valorar un puesto de trabajo. Una buena experiencia se caracteriza por varios factores, que se desarrollan a continuación.

### FORMACIÓN CONTINUA Y POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO DESDE LA GESTIÓN DE RR. HH.

El conocimiento es poder, y el empleado digital lo sabe. Si la gestión de RR. HH. de una empresa desea fidelizar el talento joven, una de las formas más efectivas para hacerlo es ofrecer a sus colaboradores contenidos formativos de alta calidad. De esta manera, además de favorecer su desarrollo tanto profesional como personal, se convierten en capital humano más productivo y eficaz, y, en consecuencia, es la propia empresa la que obtiene el mayor beneficio.

Además, la formación hace que los empleados se sientan más motivados, ya que pueden ver posibilidades de movilidad interna y de crecimiento dentro de la propia compañía. Y es que, si por algo se caracterizan las nuevas generaciones, es por la ambición. Poder desempeñar nuevas funciones y aspirar a cargos con mayor responsabilidad es algo que la gestión de recursos humanos debe ofrecer a su plantilla.

### MAYOR FLEXIBILIDAD, MOVILIDAD Y 'DIGITAL WORKPLACES'

Aspectos como las jornadas flexibles o el teletrabajo mejoran considerablemente la percepción del empleado digital sobre la empresa. Este tipo de comodidades, actualmente, una necesidad, hacen que el capital humano se sienta más libre, más confiado y con una mayor autonomía a la hora de desarrollar sus tareas. En conclusión, en estas últimas semanas hemos podido comprobar que estos aspectos son más necesarios que nunca, no pudiéndose posponer más la digitalización de los colaboradores y de los propios procesos de las compañías.

**Haz clic y comparte:**  
[www.harvard-deusto.com](http://www.harvard-deusto.com)



"El empleado digital: una necesidad frente a la COVID-19".  
 © Planeta DeAgostini Formación, S.L.