

GENERACIÓN Z:

PERSPECTIVAS SOBRE EL FUTURO DE LA CONTABILIDAD

La **Asociación de Contadores Certificados Colegiados (ACCA)** realizó un estudio a más de 9000 profesionales contables y afines, pertenecientes a la generación Z a nivel global. El estudio explora las aspiraciones de esta generación, que comprende a quienes nacieron en los últimos años de los noventa e inicios de los 2000 (1995-2000), en su ingreso al mercado laboral en el contexto de un mundo de trabajo en rápida transformación.

Examina cómo las ambiciones de los más jóvenes ayudarán a dar forma a la próxima generación de trabajo, analiza las estrategias que las organizaciones deberían adoptar para ayudar a esta generación a prosperar, y brinda consejos para la propia generación Z para navegar sus carreras en la próxima década de oportunidades laborales.

PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA 'GEN Z'

• Bienestar personal

Los datos muestran que las preocupaciones personales, como el contexto socioeconómico en el que han crecido, tienen una clasificación significativamente más alta para los encuestados que las cuestiones que afectan a la sociedad en general.

• Inseguridad laboral

Buscan organizaciones que puedan proporcionarles una adquisición continua de habilidades y un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estos factores obtienen una alta puntuación en cuanto a la satisfacción con los empleadores.

• Ambición profesional

En general, la generación Z desea progresar rápidamente en su carrera. 60 % espera cambiar de puesto dentro de dos años, casi 66,6 % espera que su próximo puesto sea un ascenso y 50 % está pensando en un cambio externo.

• Oportunidades y desafíos de la tecnología

La mayoría espera que la tecnología tenga un impacto en los roles de nivel de entrada en la contabilidad, pero también ven los beneficios para la profesión contable al enfocarse en un trabajo de mayor valor. Les preocupa la automatización de procesos.

• Papel de las organizaciones

La generación Z confía en que las empresas están utilizando desarrollos tecnológicos para mejorar el lugar de trabajo, sin embargo, menos de 50 % está conforme con la integridad de los líderes empresariales, y menos de 40 % considera que las empresas contribuyen a combatir el cambio climático.

• Contabilidad como puerta de entrada

La generación Z cree que la profesión es atractiva como una carrera que brinda perspectivas a largo plazo; además, considera que es versátil, permitiéndole extenderse a nivel internacional y en todas las industrias. Sin embargo, solo menos del 33 % considera que los contadores desempeñan un "papel de liderazgo".

FACTORES DE ATRACCIÓN E IMPULSO

El estudio arrojó los siguientes factores clave de atracción, retención y satisfacción correspondientes al empleo desde el punto de vista de la 'Gen Z':

Factores de impulso

- Altos niveles de remuneración
- Oportunidades profesionales
- Rápido ascenso profesional
- Remuneración y beneficios estables
- Bienestar del empleado

Factores de retención

- Estabilidad laboral
- Oportunidades de adquirir continuamente nuevas aptitudes y habilidades
- Buen equilibrio de la vida personal y laboral

Factores que sería bueno tener

- Marca sólida
- Sede del lugar de trabajo

Factores de menor prioridad

- Desarrollar aptitudes tecnológicas
- Historial ambiental, social y ético
- Mano de obra incluyente y diversa
- Armonía entre valores organizacionales y personales

MOTIVACIONES PARA ESTUDIAR CONTADURÍA, FINANZAS Y AUDITORÍA

Conforme al estudio, las siguientes son las principales razones por las que optaron por realizar su carrera profesional en estas áreas:

- Posibilidades de carrera profesional a largo plazo
- Oportunidad de adquirir un título profesional
- Oportunidad de desarrollar una amplia gama de habilidades
- Adaptabilidad y compatibilidad de los cargos financieros entre industrias y a nivel global
- Interés en la materia de estudio
- Oportunidades de remuneración

¿CÓMO APROVECHA EL EMPLEADOR EL POTENCIAL DE LA 'GEN Z'?

Con base en las respuestas de los encuestados, el estudio sugiere las siguientes estrategias para uso de los empleadores:

- **Aproveche su dominio digital**

Las organizaciones deben centrarse en crear nuevos roles que se enfoquen en la tecnología, potenciando a la generación Z como precursores y embajadores de la transformación digital en el resto de la organización.

- **Facilite el "intraemprendimiento"**

Crear una cultura en la que los jóvenes puedan hacer realidad su pensamiento y sus capacidades empresariales dentro de la relativa seguridad de la organización ayuda a crear una gestión del cambio más eficaz, además de impulsar un mejor compromiso.

- **Aproveche las ventajas de las redes sociales**

Las organizaciones aprovechan cada vez más los canales sociales como TikTok, Snapchat e Instagram para involucrar a la generación Z, particularmente como parte de las estrategias de reclutamiento.

- **Escuche a sus empleados**

Desde la accesibilidad del liderazgo hasta una cultura que valora las opiniones de todos los empleados, independientemente del grado.

- **Enfóquese en el bienestar**

La generación Z está preocupada por el futuro, citan el bienestar como una preocupación importante y se sienten atraídos por organizaciones que apoyen su salud mental y ofrezcan un buen equilibrio entre el trabajo y la vida.

- **Combine el propósito de la organización con las necesidades de desarrollo individual**

Articule lo que representa la organización, su propósito y su impacto en la sociedad en general. Fortalezca las relaciones con intervenciones que apoyan particularmente el desarrollo profesional, como conversaciones profesionales regulares o acceso a mentores.

CONSEJOS PARA LA 'GEN Z' PRÓXIMA A INGRESAR AL MERCADO LABORAL

Con las conclusiones alcanzadas del estudio se suministran a forma de consejo las siguientes estrategias para la generación Z:

- **Fortalece tu conocimiento tecnológico**

Las organizaciones aprecian a los candidatos que aportan sus conocimientos técnicos a la organización rápidamente, innovando y utilizando la tecnología para resolver los desafíos de manera diferente y más eficiente.

- **Trabaja tu marca internamente**

Piensa en cómo puedes hacer que los compromisos laborales sean más personales y cómo puedes construir relaciones más profundas en el lugar de trabajo.

- **Cuida tu salud y desarrolla resiliencia**

Prioriza tu salud mental y utiliza las técnicas disponibles para manejar el estrés. Desarrolla la capacidad de recuperación emocional para ayudarte a afrontar el trabajo, especialmente en el entorno actual en el que el trabajo remoto presenta riesgos de mayor aislamiento.

- **Piensa en movimientos 'laterales'**

Prepárate para interrumpir tu zona de confort y para pensar más lateralmente sobre las habilidades que puedes adquirir tomando diferentes trayectorias profesionales o explorando movimientos "laterales".

- **Aprende continuamente**

Desarrollar una comprensión adicional en áreas cada vez más importantes, como la sostenibilidad, complementará inevitablemente una comprensión financiera amplia. Tener una mentalidad adaptable, proactiva y abierta para adquirir nuevas habilidades.



@ContArteINCP



ContArte INCP



@ContArteINCP