

Noticia ASEPUC:

Informe del IFAC y el ACCA sobre las perspectivas que tiene la primera generación digital que se incorpora al mercado de trabajo en el mundo

Generation Z Is a 'Catalyst of Change' in the Workplace, but They Are Doubtful About the Role of Business

Disponible: <https://www.ifac.org/news-events/2021-05/generation-z-catalyst-change-workplace-they-are-doubtful-about-role-business>

Una de las actividades que desarrollamos en nuestra función de profesores es ayudar u orientar a nuestros alumnos en sus salidas profesionales. Asimismo, desde la profesión recibimos información sobre la evolución de los perfiles que está demandando y qué dificultades pueden estar teniendo y cómo las enfrentan. Cuando pasan los años, vamos observando que tanto los alumnos como las necesidades de la profesión evolucionan. Por ese motivo, la noticia de este mes se centra en un estudio reciente sobre la profesión contable y los jóvenes que ahora se están incorporando a ella (la Generación Z).

El IFAC y el ACCA han desarrollado un estudio con 9.000 encuestas a jóvenes pertenecientes a la Generación Z. La Generación Z tiene en este momento entre 18 y 25 años. Sintéticamente, el informe describe las **siguientes características** de esta generación:

1. Dadas las circunstancias que han vivido en los últimos meses, los participantes muestran una **mayor preocupación por asuntos relacionados con el bienestar y la seguridad laboral que sobre temas más globales**, como el cambio climático, la inclusión y la igualdad.
2. Los jóvenes valoran los puestos de trabajo que les permitan **mejorar sus capacidades y un adecuado equilibrio entre vida personal y profesional**.
3. Es una generación que desea un **crecimiento profesional rápido y tienen una concepción líquida del empleo**, es decir, la mayoría espera cambiar de puesto de trabajo en los próximos dos años y esperan tener varias experiencias laborales distintas.
4. La **Generación Z es nativa digital** y ve posibilidades a explotar en este campo para su desarrollo profesional, con parte de un cambio amplio en el lugar de trabajo. No obstante, observan con alguna preocupación la sustitución del ser humano por la tecnología en muchos puestos de trabajo.
5. La Generación Z considera que **las empresas buscan principalmente maximizar la rentabilidad de los accionistas** y, en menor medida, el bienestar de los clientes y los trabajadores. Por otra parte, un grupo importante cuestiona la integridad de los líderes empresariales.
6. La **profesión contable** es apreciada por esta generación y la perciben como una **puerta de entrada a puestos con una mayor responsabilidad, la posibilidad de ofrecerles una carrera internacional o la capacidad para trabajar en distintos sectores**. Sin embargo, **no visualizan la función social del profesional contable** y su contribución a crear un mundo más sostenible, crear valor a largo plazo o mejorar el tono ético de las estructuras de gobierno de las entidades. Este es un mensaje que las empresas reclutadoras deberían reforzar para ofrecer la profesión como un destino para realizarse y no meramente un instrumento para transitar a otros roles en otras organizaciones.
7. Las **dificultades que observan los jóvenes sobre la profesión contable dependen del tipo de organización**. En las pequeñas firmas, el sector público o las entidades sin ánimo de lucro valoran negativamente la falta de oportunidades de carrera profesional y la

seguridad en el empleo; mientras que en las firmas multinacionales y en las grandes empresas, la principal crítica es la falta de bienestar en el trabajo y el efecto negativo sobre la salud; en las firmas de auditoría se subraya la dificultad para conciliar la vida laboral y personal.

El informe presenta una serie de **estrategias que pueden seguir los empleadores**. A saber:

1. Aprovechar su talento digital y hacerlos **actores relevantes del cambio tecnológico**.
2. Pensar en el **intraemprendimiento**.
3. Empleo de **canales de contacto** con los que ellos se sienten identificados y emplear embajadores de la marca.
4. Promover la **autenticidad en el empleo** y la participación.
5. Centrarse en el **bienestar del trabajador** como una estrategia para conseguir un compromiso elevado.
6. Alinear las **necesidades de desarrollo del individuo con los fines de la organización**.
7. Crear oportunidades de **trabajo en equipo** y colaboración.
8. **Controlar** la actividad **a través de los resultados** y no de los inputs (control horario por ejemplo).
9. Ofrecer **retroalimentación** continua.
10. La **formación en el empleo debe ser repensada**: corta y visual (los vídeos cortos son muy eficaces).

El informe destaca una serie de **sugerencias a los jóvenes** de esta generación:

1. Aporta tu conocimiento tecnológico.
2. Construye tu marca personal internamente en la organización.
3. Cuida de tu salud y desarrolla tu capacidad de resistencia.
4. El trabajo es un juego en equipo.
5. Se disruptivo contigo mismo. Piensa en la carrera profesional como un viaje y no como diversos roles.
6. Busca mentores y encuentra sponsors que te ayuden en tu desarrollo profesional.
7. Aprende continuamente.
8. Reconoce la importancia de “los primeros años” en tu desarrollo futuro.
9. Construye redes de larga duración.
10. Persigue tus sueños.

Desde la academia, un campo en el que existe investigación desarrollada es el de las condiciones del empleo en la profesión contable y su influencia en la calidad del trabajo. Esta línea de investigación puede aportar enseñanzas que ayuden a atraer y retener el talento en una función social como es nuestra disciplina. Asimismo, estos trabajos pueden alertar sobre los modelos de actividad que no contribuyan a un trabajo de mayor calidad en el producto y que tampoco procuren que nuestra profesión sea percibida como un empleo de calidad.

Horacio Molina Sánchez

Socio de ASEPUC

Universidad Loyola Andalucía

hmolina@uloyola.es

Director del Newsletter la Actualidad Contable AECA

Experto Contable Acreditado de AECA (ECA de AECA)