

INNOVACIÓN

Home office y horarios flexibles, los factores decisivos para los centennials

© 9 septiembre 2022





Según un último relevamiento realizado por la consultora Grant Thornton, el 44% de los consultados respondieron que el factor que más le interesa a la hora de elegir un trabajo es la posibilidad de hacer home office y tener horarios de trabajo flexibles.

La firma Grant Thornton realizó recientemente una encuesta a sus colaboradores más jóvenes para entender qué factores son los que más ponderan de una. La Generación Z o Centennials que define a los nacidos entre 1996 y 2002, se caracterizan por la búsqueda de estructuras flexibles y dinámicas en las cuales desarrollarse, son emprendedores por naturaleza, especialmente en la defensa de causas sociales y ambientales.



Sobre qué buscan en un primer empleo los Centennials, el 76% de los encuestados respondió que es generar experiencia en su profesión. El 17% respondió que busca aplicar los conocimientos adquiridos en la facultad. Un 3% priorizó la posibilidad de conocer cómo es trabajar en una empresa. Otro 3% compartió que lo que busca en su primer empleo es desarrollar su carrera a largo plazo y aprender de aquellos con mayor trayectoria. Por otro lado, la opción "hacer networking" como motivación en un primer

empleo no fue seleccionada por los participantes de la consulta. Al preguntar qué factores son los más valorados a la hora de aceptar una nueva propuesta laboral, el 44% de los consultados respondieron que el factor que más les interesa es la posibilidad de hacer home office y tener horarios de trabajo flexibles. Muy por debajo, con un 17%, el salario fue considerado prioridad.

Aportes de la Generación Z



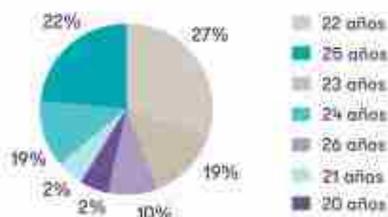
Grant Thornton

Factores más valorados por la Generación Z



Grant Thornton

Edades de la Generación Z



Grant Thornton

Prioridades de la Generación Z





En tanto, el 15% optó por la oportunidad de contar con capacitaciones y el 14% eligió la opción "Otros", detallando que, si bien el salario es muy importante, tener horarios flexibles y hacer home office les facilita la asistencia a clases y continuar sus estudios universitarios. También se valora el buen clima laboral y las posibilidades de aprender de otros miembros de sus equipos. "La Generación Z valora muchísimo la formación. No es casualidad que uno de los items más valorados de la encuesta es la posibilidad de capacitación al considerar distintas ofertas laborales. De hecho, según una consulta online realizada por Grant Thornton durante el mes de agosto, el 37% de los participantes prefieren como metodología de capacitación los cursos virtuales asincrónicos.

Esta generación entiende el conocimiento como algo práctico pero también fluido, flexible y dinámico que permite una mejor vinculación con la realidad y con el diseño de sus propias carreras", detalla Matiana Behrends, Directora de Human Capital de Grant Thornton Argentina.

Por su parte, el 8% eligió como factor clave para aceptar una propuesta poder trabajar por objetivos y no por horarios. Por último, los programas de beneficios fueron un factor clave sólo para el 2% de los consultados. "Los centennials ya no buscan una empresa en la cual hacer carrera toda su vida, su propósito no es ingresar a "la empresa". Las compañías ya no son quienes eligen unilateralmente a los empleados, sino que éstos "evalúan la experiencia" que la compañía les ofrece. Pero que hayan elegido una empresa, no implica que la seguirán eligiendo por mucho tiempo. Seguirán en ese lugar hasta que "una nueva experiencia les interese más", comenta Mariana Amores, Gerente de Recursos Humanos de Grant Thornton Argentina.

"La imagen de empresa paternalista caducó. La generación Z busca desafíos, protagonismo, saber cuál es el impacto y el sentido de sus tareas", añade Amores.

Además, el 37% de los miembros de la generación Z entrevistados consideran que su aporte principal es una forma más flexible de trabajar. El 31% opina que su mayor contribución es la aplicación de la tecnología en la gestión de procesos.

Asimismo, el 14% cree que su generación tiene una visión innovadora de los negocios y el 10% opina que su aporte es una mirada creativa a la solución de problemas. Por último, el 8% de los consultados optó detallar sus propias reflexiones, entre las que se destacan aportar energía para un buen ambiente de trabajo, adaptabilidad a los

cambios, curiosidad y ganas de aprender a utilizar nuevas herramientas.



Te podría interesar también

INNOVACIÓN PREVENCIÓN

SEGURIDAD VIAL

La nueva funcionalidad del iPhone 14 relacionada con la seguridad vial

8 septiembre 2022

INNOVACIÓN

Cómo saber si se sufre del síndrome de Diógenes Digital y tips para combatirlo

6 septiembre 2022

INNOVACIÓN ITC

Las Vegas tiene todo listo para recibir miles de ejecutivos del seguro en el ITC 2022

6 septiembre 2022

Notas más leídas



INNOVACIÓN

La movilidad sostenible debe incluir la calidad la calidad de vida de las personas



INNOVACIÓN PREVENCIÓN
SEGURIDAD VIAL

La nueva funcionalidad del iPhone 14 relacionada con la seguridad vial



INNOVACIÓN

Cómo saber si se sufre del síndrome de Diógenes Digital y tips para combatirlo



INNOVACIÓN ITC

Las Vegas tiene todo listo para recibir miles de ejecutivos del seguro en el ITC 2022



INNOVACIÓN

Sustentabilidad e inclusión, los nuevos "drivers" en el mundo asegurador

Suscribite a nuestro Newsletter

Ingresá tu e-mail*

SUSCRIBIR



La movilidad sostenible... >

100% SEGURO

- AGCS Brasil triplica su tamaño en la primera mitad de 2022
- Edward Lange, ex Allianz Argentina, asumió como CEO de Sancor Seguros Brasil
- Programa especial "antifraude" con siete especialistas presentes en evento de la Cámara Insurtech



Según un último relevamiento realizado por la consultora Grant Thornton, el 44% de los consultados respondieron que el factor que más le interesa a la hora de elegir un trabajo es la posibilidad de hacer home office y tener horarios de trabajo flexibles. La firma Grant Thornton realizó recientemente una encuesta a sus colaboradores más jóvenes para entender qué factores son los que más ponderan de una. La Generación Z o Centennials que define a los nacidos entre 1996 y 2002, se caracterizan por la búsqueda de estructuras flexibles y dinámicas en las cuales desarrollarse, son emprendedores por naturaleza, especialmente en la defensa de causas sociales y ambientales. Sobre qué buscan en un primer empleo los Centennials, el 76% de los encuestados respondió que es generar experiencia en su profesión. El 17% respondió que busca aplicar los conocimientos adquiridos en la facultad. Un 3% priorizó la posibilidad de conocer cómo es trabajar en una empresa. Otro 3% compartió que lo que busca en su primer empleo es desarrollar su carrera a largo plazo y aprender de aquellos con mayor trayectoria. Por otro lado, la opción "hacer networking" como motivación en un primer empleo no fue seleccionada por los participantes de la consulta. Al preguntar qué factores son los más valorados a la hora de aceptar una nueva propuesta laboral, el 44% de los consultados respondieron que el factor que más les interesa es la posibilidad de hacer home office y tener horarios de trabajo flexibles. Muy por debajo, con un 17%, el salario fue considerado prioridad.

En tanto, el 15% optó por la oportunidad de contar con capacitaciones y el 14% eligió la opción "Otros", detallando que, si bien el salario es muy importante, tener horarios flexibles y hacer home office les facilita la asistencia a clases y continuar sus estudios universitarios. También se valora el buen clima laboral y las posibilidades de aprender de otros miembros de sus equipos. "La Generación Z valora muchísimo la formación. No es casualidad que uno de los ítems más valorados de la encuesta es la posibilidad de capacitación al considerar distintas ofertas laborales. De hecho, según una consulta online realizada por Grant Thornton durante el mes de agosto, el 37% de los participantes prefieren como metodología de capacitación los cursos virtuales asincrónicos. Esta generación entiende el conocimiento como algo práctico pero también fluido, flexible y dinámico que permite una mejor vinculación con la realidad y con el diseño de sus propias carreras", detalla Matiana Behrends, Directora de Human Capital de Grant Thornton Argentina.

Por su parte, el 8% eligió como factor clave para aceptar una propuesta poder trabajar por objetivos y no por horarios. Por último, los programas de beneficios fueron un factor clave sólo para el 2% de los consultados. "Los centennials ya no buscan una empresa en la cual hacer carrera toda su vida, su propósito no es ingresar a "la empresa". Las compañías ya no son quienes eligen unilateralmente a los empleados, sino que éstos "evalúan la experiencia" que la compañía les ofrece. Pero que hayan elegido una empresa, no implica que la seguirán eligiendo por mucho tiempo. Seguirán en ese lugar hasta que "una nueva experiencia les interese más", comenta Mariana Amores, Gerente de Recursos Humanos de Grant Thornton Argentina.

"La imagen de empresa paternalista caducó. La generación Z busca desafíos, protagonismo, saber cuál es el impacto y el sentido de sus tareas", añade Amores.

Además, el 37% de los miembros de la generación Z entrevistados consideran que su aporte principal es una forma más flexible de trabajar. El 31% opina que su mayor contribución es la aplicación de la tecnología en la gestión de procesos.

Asimismo, el 14% cree que su generación tiene una visión innovadora de los negocios y el 10% opina que su aporte es una mirada creativa a la solución de problemas. Por último, el 8% de los consultados optó detallar sus propias reflexiones, entre las que se destacan aportar energía para un buen ambiente de trabajo, adaptabilidad a los cambios, curiosidad y ganas de aprender a utilizar nuevas herramientas.