

Directo Despiden a la Reina Isabel II. EN VIVO; el relato de la princesa Ana sobre las últimas 24



# Los dos factores decisivos para que los Centennials elijan un trabajo

## Este es el mejor mundo del mundo

La imagen de empresa paternalista caducó. Qué busca la generación Z.



La Generación Z o Centennials que define a los nacidos entre 1996 y 2002, se caracteriza por la búsqueda de estructuras flexibles y dinámicas.



13/09/2022 13:27 / Clarín.com Economía / Actualizado al 13/09/2022 13:27

El mercado laboral va cambiando según pasan los años. Cada generación trae consigo nuevas costumbres, y a esa situación se le suma ahora lo que dejó la pandemia. Así según un relevamiento privado, **surge que el 44% de los centennials** –o la generación Z– consultados respondieron que hay dos factores que más tienen en cuenta a la hora de elegir un trabajo: **el home office y la flexibilidad horaria.**

La Generación Z o Centennials que define a los nacidos entre 1996 y 2002, se caracteriza por la búsqueda de estructuras **flexibles y dinámicas** en las cuales desarrollarse, se desprende de la encuesta realizada por la firma Grant Thornton. Otra característica, es que son **emprendedores por naturaleza**, especialmente en la defensa de causas sociales y ambientales.

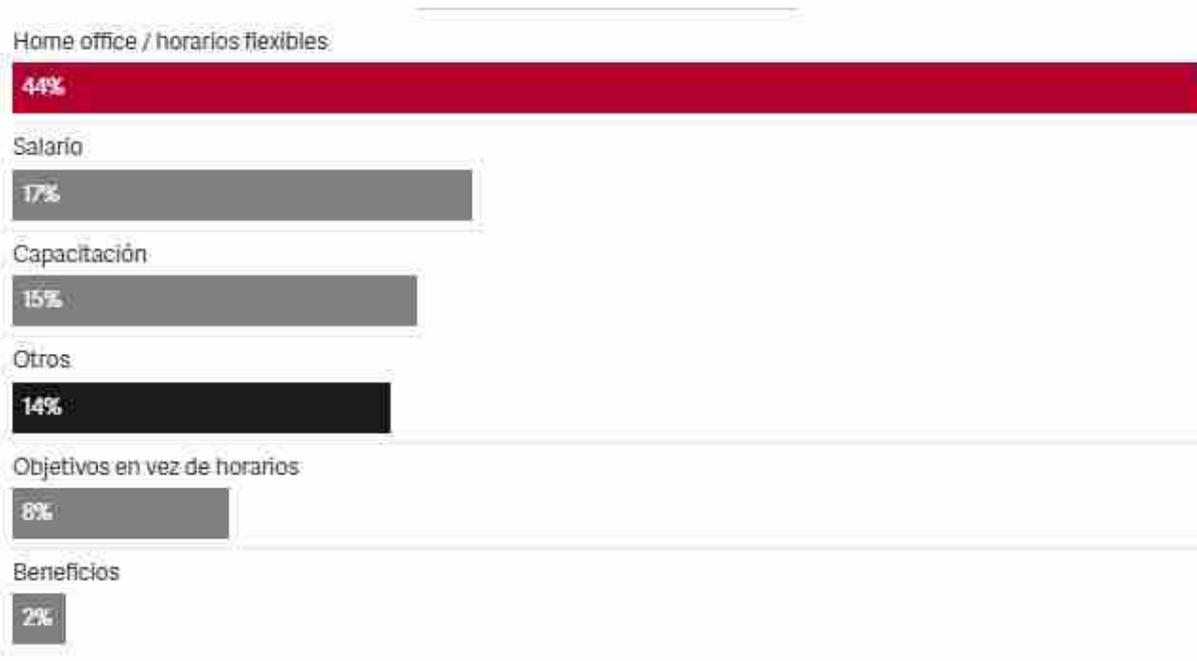
Sobre qué buscan en un primer empleo, **el 76% de los encuestados respondió que es generar experiencia en su profesión.** El 17% dijo que busca aplicar los conocimientos adquiridos en la facultad. Un 3% priorizó la posibilidad de conocer cómo es trabajar en una empresa.

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.

### Factores más valorados



Fuente: GRANT Thornton

Infografía: Clarín

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.** 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 asincrónico. 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.

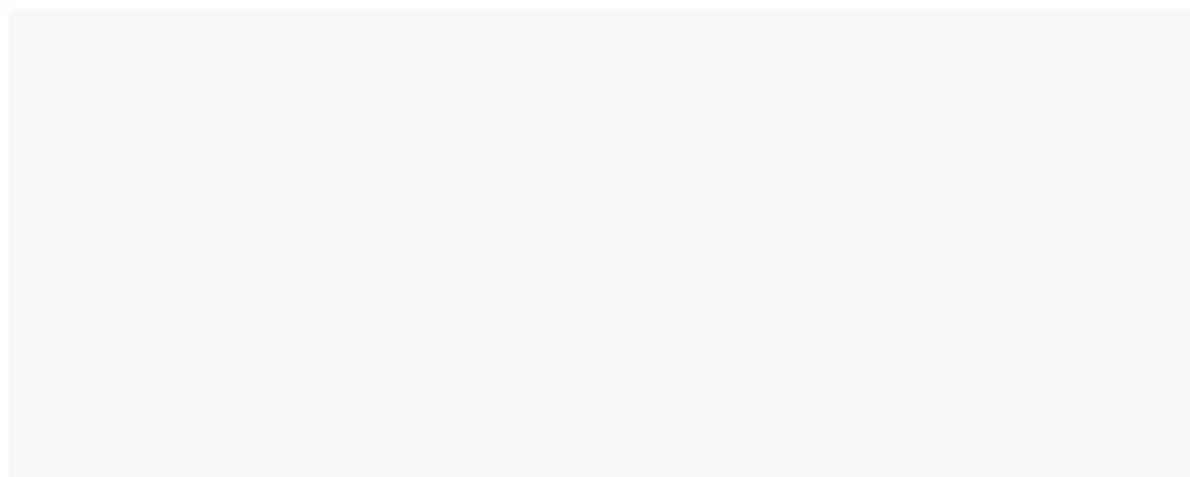
**“Los centennials ya no buscan una empresa en la cual hacer carrera toda su vida, su propósito no es ingresar a “la empresa”. Las compañías ya no son quienes eligen unilateralmente a los empleados, sino que éstos “evalúan la experiencia” que la compañía les ofrece. Pero que hayan elegido una empresa, 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.

SN



**Newsletters Clarín** Cosecha de noticias

Héctor Huergo trae lo más destacado de la agroindustria y las economías regionales.



**Recibir newsletter**



**TEMAS QUE APARECEN EN ESTA NOTA**

Centennial | Reclamo Salarial

Cargando anuncio



 Comentarios



Comentar las notas de Clarín es exclusivo para suscriptores.

## NOTICIAS DESTACADAS



### Dolor

Murió la DJ Carla Tintore, un referente de la música electrónica argentina

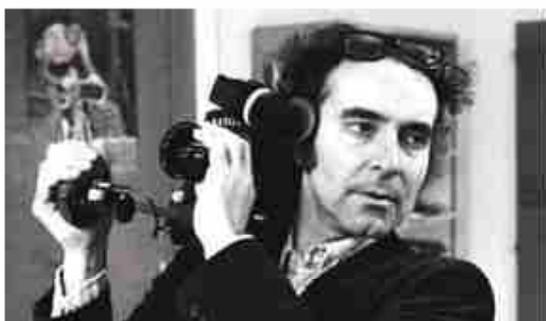
Espectáculos - Música



### Anuncio

Paulo Londra y Duki estrenan canción: a qué hora sale y dónde escucharla

Espectáculos - Música



### Filmografía esencial

Murió Jean-Luc Godard: sus diez



Dólar hoy y dólar blue, EN VIVO: a cuánto abre la cotización y cuál es el

películas más famosas, que muestran toda su genialidad

Espectáculos - Cine



Cobertura minuto a minuto

Causa Vialidad, EN VIVO: la defensa de Julio De Vido retomó su alegato y pedirá la absolución

Política

precio que...

Economía



Siguen los preparativos para el funeral de la Reina Isabel II, EN VIVO: el Rey Carlos III viaja a Irlanda del Norte

Mundo

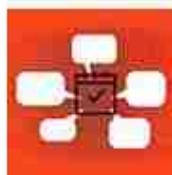
Clarín



NEWSLETTERS CLARIN



Lo que tenes que saber Las noticias más importantes del día, para leer con el desayuno.



Qué pasó hoy Lo más importante de cada día, la lectura necesaria en la vuelta a casa.

Piedras 1743, C.A.B.A, Argentina

Editor Responsable: Ricardo Kirschbaum
Registro de Propiedad Intelectual: 4347221
Edición N°:9658 13 de Septiembre de 2022

Clarín digital

Pago mensual durante 6 meses

Suscribite por \$95

Incluye:

- Acceso ilimitado a clarin.com
● La App sin limites
● Acceso a contenido exclusivo

Area Digital

Grupo Clarin

Diario Olé

Grupo Clarin

Gran Dt

Noticias Clarin

Argenprop

TN

Empleos

El Trece TV

Guía Clarin

Mitre

Clasificados

La 100

Receptoría Online

Ciudad

Publicidad

Colecciones Clarin

Anúnciese con nosotros

Elle

Política de protección de datos personales

Normas de confidencialidad y privacidad

Mapa del sitio

Contáctenos

Ayuda

Archivo

Cienradios

TyCSports

La Voz del Interior

Los Andes

ViaPais

Rumbos

Lee la edición en papel



[...] a flexibilidad horaria.

La Generación Z o Centennials que define a los nacidos entre 1996 y 2002, se caracteriza por la búsqueda de estructuras flexibles y dinámicas en las cuales desarrollarse, se desprende de la encuesta realizada por la firma Grant Thornton. Otra característica, es que son emprendedores por naturaleza, especialmente en la defensa de causas sociales y ambientales.

Sobre qué buscan en un primer empleo, el 76% de los encuestados respondió que es generar experiencia en su [...]

La imagen de empresa paternalista caducó. Qué busca la generación Z. El mercado laboral va cambiando según pasan los años. Cada generación trae consigo nuevas costumbres, y a esa situación se le suma ahora lo que dejó la pandemia. Así según un relevamiento privado, surge que el 44% de los centennials -o la generación Z- consultados respondieron que hay dos factores que más tienen en cuenta a la hora de elegir un trabajo: el home office y la flexibilidad horaria.

La Generación Z o Centennials que define a los nacidos entre 1996 y 2002, se caracteriza por la búsqueda de estructuras flexibles y dinámicas en las cuales desarrollarse, se desprende de la encuesta realizada por la firma Grant Thornton. Otra característica, es que son emprendedores por naturaleza, especialmente en la defensa de causas sociales y ambientales.

Sobre qué buscan en un primer empleo, el 76% de los encuestados respondió que es generar experiencia en su profesión. El 17% dijo 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. 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 asincrónico. 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.

SN