

Cómo deben los despachos adaptarse a la Generación Z



Qué ofrece la “Gen Z” a los despachos y qué pueden ofrecer a cambio los despachos.

Fiscalía - C.I.F.

CURRICULUM

La [2025 Gen Z and Millennial Survey](#) de Deloitte ofrece un panorama claro sobre cómo piensa, qué valora y qué requiere la Generación Z —junto con los millennials más jóvenes— respecto a su vida laboral. Esta información resulta especialmente relevante para los despachos contables y fiscales, que hoy enfrentan dificultades para atraer y retener talento joven en medio de una competencia creciente y de un entorno regulatorio cada vez más complejo.

A continuación, se resumen los puntos centrales del estudio y las implicaciones prácticas para este tipo de organizaciones.

Enfoque en el aprendizaje continuo

El estudio confirma que la Generación Z da prioridad absoluta al desarrollo de habilidades.

- 70% de los jóvenes desarrolla nuevas habilidades al menos una vez por semana.
- El aprendizaje y el crecimiento profesional se encuentran entre las principales razones por las que eligen un empleo.

Para los despachos, esto significa que deben ofrecer:

- Capacitación constante,
- Rotación funcional,
- Mentoría directa y accesible,
- Oportunidades reales de especialización.

Menor peso del título universitario y mayor valoración de la experiencia

Casi un tercio de la Generación Z no cursó educación universitaria, citando costos, rigidez de los programas y falta de valor práctico. Esto implica que los despachos deben considerar esquemas de reclutamiento basados en habilidades demostrables, certificaciones, experiencia práctica y dominio de herramientas tecnológicas, más que en títulos formales.

Uso creciente de la inteligencia artificial (GenAI)

Más de la mitad de los encuestados ya utiliza GenAI en sus actividades laborales. Esto incluye:

- Análisis de datos,
- Elaboración de contenidos,
- Diseño,
- Gestión de proyectos,
- Evaluación de riesgos.

Al mismo tiempo, existe preocupación por el impacto de la automatización en el acceso a empleos de entrada.

Para los despachos, el mensaje es doble:

1. Adoptar GenAI como herramienta de trabajo interna.
2. Capacitar al talento joven para usarla, integrándola en sus procesos de auditoría, consultoría y cumplimiento fiscal.

Prioridades laborales: dinero, propósito y bienestar

La encuesta identifica tres factores determinantes que influyen en la permanencia laboral:

- Seguridad financiera,
- Sentido de propósito,
- Bienestar físico y mental.

Los jóvenes valoran un equilibrio que les permita desarrollarse sin comprometer su salud ni su vida personal.

En este ámbito, los despachos deben fortalecer:

- Esquemas de compensación competitivos,
- Horarios razonables,
- Mecanismos de reconocimiento,
- Estrategias de bienestar emocional.

Elevados niveles de estrés y preocupación financiera

Casi la mitad de los jóvenes no se siente financieramente segura.

- Más de la mitad vive al día.
- El costo de vida es la principal preocupación del año.

Este contexto eleva la importancia de ofrecer salarios claros, estables y proporcionales a la carga laboral, especialmente en una industria históricamente caracterizada por jornadas extensas y picos de trabajo intensos.

Búsqueda de propósito y alineación de valores

El 89% de la Generación Z considera importante que su trabajo tenga un propósito significativo.

Muchos han rechazado ofertas o han dejado empleos cuando perciben que no existe sentido en su actividad.

Para los despachos, esto implica comunicar con claridad cómo su trabajo contribuye a:

- La legalidad,
- La transparencia fiscal,
- La integridad empresarial,
- El cumplimiento regulatorio,
- La estabilidad económica de sus clientes.

Rol del liderazgo: Mayor apoyo, menos control

Hay un desfase entre lo que los jóvenes esperan de sus líderes y lo que experimentan.

Desean supervisores que ofrezcan guía, límites sanos y mentoría, no solo control operativo.

En consecuencia, los despachos deben fortalecer las habilidades humanas de quienes tienen roles de coordinación o gerencia.

Conclusión

Los resultados de la encuesta indican que la Generación Z está redefiniendo lo que significa trabajar. Sus prioridades —aprendizaje constante, equilibrio, propósito y bienestar— están moldeando nuevas expectativas laborales. Para los despachos contables y fiscales, esta información ofrece una guía clara: adaptarse a estas tendencias no solo es deseable, sino esencial para mantenerse competitivos en la captación y retención de talento.