

Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: Emile Flannery Leclerc

PROGRAMA: E4

GRUPO: B

FECHA: 22/10/2024

Director Asignado: Lazcano Benito, Laura
Apellidos Nombre

Título provisional del TFG:

Talento y Contabilidad – Cómo las grandes empresas de auditoría pueden atraer y retener el talento de la generación X. Una comparación entre Irlanda y España.

ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 4 páginas: Índice provisional, objetivos, metodología y bibliografía)

Índice Provisional

1. Introducción
 - 1.1 Resumen
 - 1.2 Abstracto y palabras claves
 - 1.3 Justificación de la investigación
 - 1.4 Objetivos de la investigación
2. Marco Teórico
 - 2.1 Introducción a la gestión del talento en el sector de la auditoría
 - 2.2 Las motivaciones y dificultades de la Generación X en el ámbito laboral
 - 2.3 Cambios en las políticas de retención de talento adaptados en los últimos años.
3. Metodología
 - 3.1 Justificación de la metodología

- 3.2 Entrevistas en Profundidad
- 3.3 Insights adquiridos
- 4. Comparación entre Irlanda y España
 - 4.1 Diferencias culturales en la gestión del talento
 - 4.2 Análisis comparativo de las estrategias de recursos humanos en ambos contextos
 - 4.3 Impacto de las distintas condiciones económicas a la hora de atraer y retener talento entre los dos países
 - 4.4 Las distintas necesidades de la Generación X en ambos países
 - 4.5 Evaluación de los resultados
- 5. Discusión de Resultados
 - 5.1 Interpretación de los resultados
 - 5.2 Principales hallazgos
- 6. Recomendaciones
 - 6.1 Propuesta de políticas para atraer a la Generación X
 - 6.2 Sugerencias de mejoras a la retención de talento enfocadas a la Generación X
- 7. Conclusiones
 - 7.1 Cumplimiento de los objetivos trazados
 - 7.2 Limitaciones de la investigación
 - 7.3 Propuestas para futuros estudios
- 8. Declaración del uso de la IA
- 9. Bibliografía
- 10. Anexos
 - 10.1 Adjunto entrevistas realizadas
 - 10.2 Adjunto de formularios de consentimiento firmados

Objetivos

En este trabajo, se analizarán las estrategias que llevan a cabo las empresas de auditoría para atraer y retener el talento, así como si las mismas son exitosas o no. Para esta investigación se van a entrevistar a profesionales de auditoría y alumnos en cursos de administración, tanto irlandeses como españoles y se compararán los resultados con el fin de comprobar si hay diferencias entre los dos países.

La retención del talento es un gran problema hoy en día para las empresas de contabilidad porque la tasa de rotación que experimentan estas empresas está muy alta. En Norteamérica estuvo al 13.7% en 2019 (Nelson, Duxbury, 2020) y con las exigencias que las generaciones X e Y tienen, se espera que esta cifra solo va a crecer.

Quiero buscar medidas que convencen al talento joven trabajar en estas empresas y ver como sus intereses están reflejados en las políticas de recursos humanos de las empresas de contabilidad, sobre todo las políticas que se concentran en el equilibrio entre vida laboral y personal y los beneficios no monetarios (Rodríguez-Sánchez, *et al.*, 2020).

Metodología

Haré entrevistas en profundidad con profesionales del sector y alumnos formados en la administración y dirección de empresas. En total haré ocho entrevistas, dos con profesionales de auditoría en Irlanda, dos con profesionales de auditoría en España y dos con alumnos españoles y dos con alumnos irlandeses.

Preguntaré sobre qué crean que las empresas de contabilidad podrían hacer mejor para retener al talento de los jóvenes y que cambios en la política de retención han tenido efecto en los últimos años. Averiguaré si una carrera dentro de una gran empresa de contabilidad se ha convertido en una carrera más o menos interesante que antes y por qué.

Del lado de los alumnos, les preguntaré sobre que encontrarían atractivo en una carrera en una grande empresa de contabilidad (la flexibilidad, oportunidades, seguridad de empleo) y que no encontrarían atractivo (el sueldo, la estructura, falta de trabajo interesante) para descubrir cuáles son sus intereses y preocupaciones para sus carreras futuras. Profundizaré que políticas de recursos humanos adaptadas les parecen interesantes y por qué y encontraré recomendaciones para empresas de contabilidad según las respuestas.

Bibliografía

Rodríguez-Sánchez, J.-L. *et al.* (2020) *Investing time and resources for Work-Life Balance: The effect on talent retention, International journal of environmental research and public health*. Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7143143/> (Accessed: 11 October 2024).

Nelson, S., & Duxbury, L. (2021). Breaking the mold: Retention strategies for generations X and Y in a prototypical accounting firm. *Human Resource Development Quarterly*, 32(2), 155-178.

Iesa Morshidi, M., Idris, A., & George, R. (2023). *Improving Employee Retention with Real-Time Rewards*. PwC. Retrieved October 21, 2024, from <https://www.pwc.com/my/en/perspective/workforce/230118-improving-employee-retention-with-real-time-rewards.html>

Goessling, M. (2017). Attraction and retention of generations X, Y and Z in the workplace.

Abdelazim, Z. (2021). Talent Strategies Best Companies Use to Attract and Retain People. *Available at SSRN 4453443*.

Firma del estudiante:

Emile Flannery

Leclerc

Commented [LL1]: Debes poner más referencias ,por favor.

Fecha: 22/10/2024

