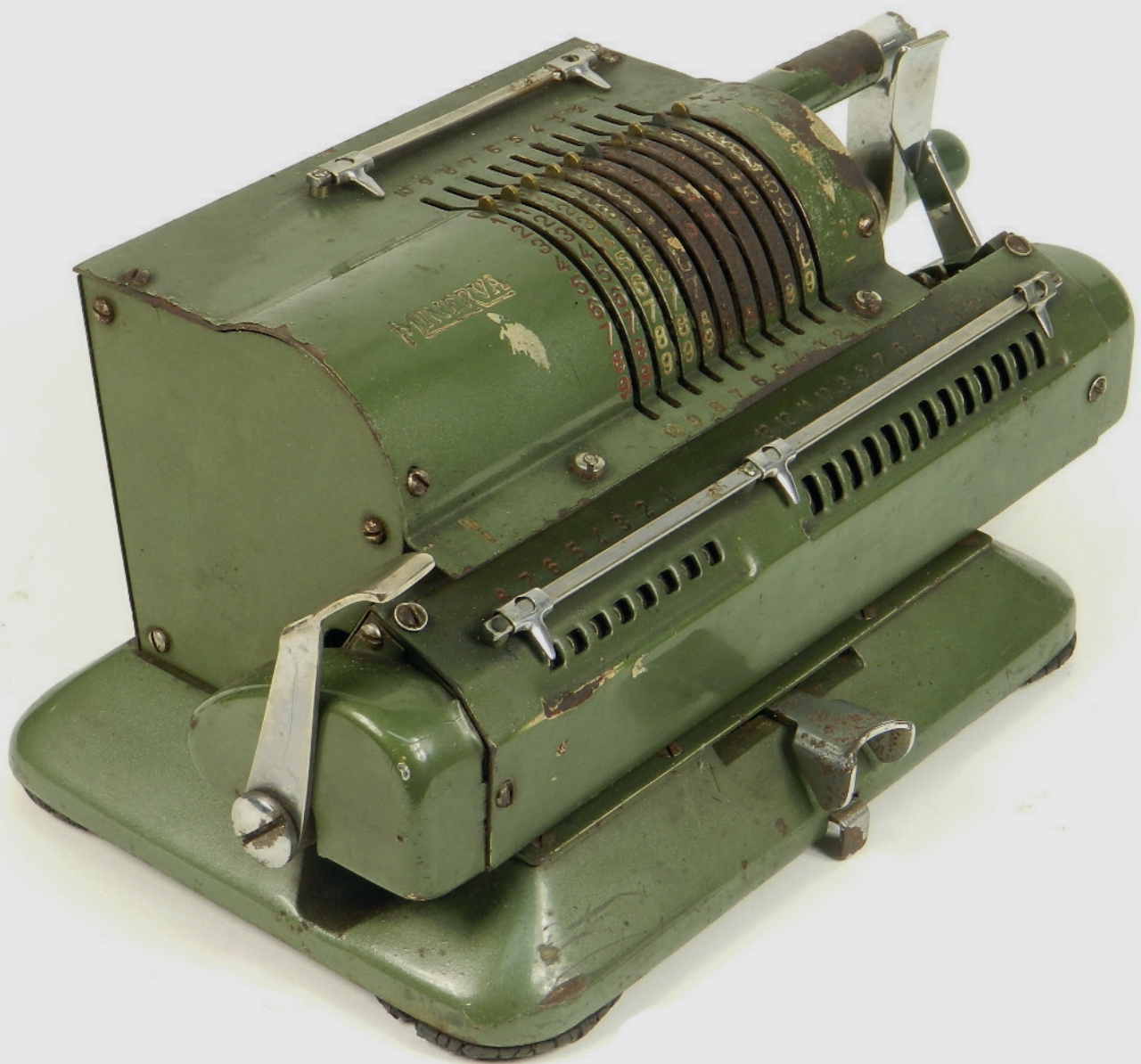


ESTUDIO SOBRE
**EL INTERÉS DE
LA AUDITORÍA COMO
SALIDA PROFESIONAL**



✓ AUDITORES

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS
DE CUENTAS DE ESPAÑA

ESTUDIO SOBRE EL INTERÉS DE LA AUDITORÍA COMO SALIDA PROFESIONAL

EQUIPO DE TRABAJO:

El presente informe ha sido realizado por los siguientes investigadores de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, UPV/EHU

D^a. Marcela Espinosa Pike (Coordinadora)

D^a. Edurne Aldazabal Etxeberria

D^a. Lorea Andicoechea Arondo

D^a. Itsaso Barrainkua Aroztegi

D. José Ignacio Martínez Churique

Bilbao, Septiembre de 2019

Tabla de contenido

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO.	7
1.1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.	7
1.2. OBJETIVOS	7
1.3. METODOLOGÍA Y MUESTRA	9
2. CONCLUSIONES PRINCIPALES: ESTUDIANTES DE GRADO	11
2.1. CONOCIMIENTO DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS	11
2.2. EXPECTATIVAS VOCACIONALES	13
2.3. INTENCIÓN DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA	14
2.4. IMAGEN PERCIBIDA DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS	15
2.4.1. Imagen percibida de la carrera de auditoría	15
2.4.2. Imagen percibida del trabajo de auditoría de cuentas	16
2.4.3. Imagen percibida del auditor	17
2.4.4. Efecto del grado de conocimiento y del género sobre la imagen de la auditoría de cuentas	18
3. CONCLUSIONES PRINCIPALES: COLABORADORES DE AUDITORÍA	19
3.1. ELEMENTOS A VALORAR EN LA ELECCIÓN DE LA SALIDA LABORAL-EXPECTATIVAS VOCACIONALES	19
3.2. SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LAS FIRMAS DE AUDITORÍA	21
3.3. APOYO RECIBIDO DE LA ORGANIZACIÓN Y CULTURA ETICA	22
3.4. VALORES ÉTICOS Y PROFESIONALES DE LOS COLABORADORES DE AUDITORÍA	25
3.4.1. Valores éticos de los auditores	26
3.4.2. Compromiso profesional	27
3.5. COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	28
3.6. PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS	29
3.7. SATISFACCIÓN GLOBAL	30
3.8. RESUMEN DEL ANÁLISIS: PRESENTACIÓN COMPARADA DE LOS COLECTIVOS	32
4. FUTURO DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS.	37
4.1. INTENCIÓN DE TRABAJAR EN AUDITORÍA POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DE GRADO	37
4.2. RECOMENDACIÓN DE ELEGIR LA AUDITORÍA POR PARTE DE LOS COLABORADORES	39

Índice de Tablas y Gráficos

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Elementos a valorar en la selección de un trabajo. Características preferidas	13
Tabla 2. Elementos a valorar en la selección de un trabajo. Colaboradores. Género	19
Tabla 3. Elementos a valorar en la selección de un trabajo. Comparativas por generaciones	20

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Fuentes de información sobre la auditoría. Diferencias de género	11
Gráfico 2. Participantes que han cursado la asignatura de Auditoría y valoración de la satisfacción	12
Gráfico 3. Satisfacción con la asignatura de Auditoría. Diferencias de género	12
Gráfico 4. Intención de trabajar en una ciudad o país diferente a la del domicilio habitual	14
Gráfico 5. Imagen percibida de la carrera de auditoría de cuentas	15
Gráfico 6. Imagen percibida del trabajo de auditoría de cuentas	16
Gráfico 7. Imagen percibida sobre los auditores	17
Gráfico 8. Efectividad de la formación recibida en la firma	21
Gráfico 9. Efectividad de la formación adquirida en la firma de auditoría. Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría	22
Gráfico 10. Apoyo percibido por parte de la organización. Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría	23
Gráfico 11. Cultura ética de la firma	24
Gráfico 12. Cultura ética de la firma. Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría	25
Gráfico 13. Imagen de los valores éticos de los auditores	26
Gráfico 14. Compromiso profesional. Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría	27
Gráfico 15. Compromiso con la organización. Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría	28
Gráfico 16. Entorno laboral en la auditoría de cuentas	29
Gráfico 17. Entorno laboral en la auditoría de cuentas. Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría	30
Gráfico 18. Satisfacción laboral	31
Gráfico 19. Satisfacción laboral. Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría	31
Gráfico 20. Valoración global de los ítems analizados	32
Gráfico 21. Valoración de los ítems analizados por generaciones	33
Gráfico 22. Valoración de los ítems analizados por género	34
Gráfico 23. Valoración de los ítems analizados por puesto dentro de la firma	35
Gráfico 24. Valoración de los ítems analizados por el tamaño de la firma en que colaboran	36

Gráfico 25. Intención de trabajar en la auditoría de cuentas	37
Gráfico 26. Intención de trabajar en la auditoría de cuentas. Por género	37
Gráfico 27. Intención de trabajar en la auditoría de cuentas. En función de si han cursado o no la asignatura de auditoría de cuentas en el grado	38
Gráfico 28. ¿Recomendaría el trabajo de auditor a otras personas?	39
Gráfico 29. ¿Recomendaría el trabajo de auditor a otras personas? Por grupos.	40

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

1.1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La profesión, a nivel internacional, está abordando la reflexión sobre el futuro de la auditoría y su impacto sobre la figura del auditor (IFAC 2016, ICAS-FRC2016, ACCA 2018, 2016). Las organizaciones profesionales, las firmas de auditoría, así como los investigadores han llevado a cabo distintos estudios (IFAC 2016, ICAS-FRC2016, ACCA 2018, 2016, Accountancy Europe -antes FEE-, 2016 y 2017) con el objetivo de analizar los retos presentes y futuros de la profesión, conocer las preferencias y las aspiraciones profesionales de los auditores, las características e intereses de las nuevas generaciones, así como las posibles respuestas de la profesión para atraer y retener a los mejores profesionales.

Las firmas de auditoría se enfrentan, al igual que el resto de organizaciones generadoras de empleo, a una grave crisis demográfica y al impacto del envejecimiento en la gestión del talento y los recursos humanos. Además, las organizaciones están a las puertas de la entrada de una nueva generación de profesionales con preferencias, expectativas y valores diferentes de los de las anteriores. Según los informes del ACCA (2016, 2018), los nuevos profesionales están fuertemente influidos por la globalización y la tecnología y aspiran a desarrollar una carrera profesional que les haga afrontar nuevos retos y que sea interesante, que les ofrezca oportunidades de aprender y desarrollarse, así como que les permita lograr un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida personal.

Según las conclusiones del estudio llevado a cabo por el ICAS-FRC (2016), la profesión se encuentra ante el doble reto de captar y retener personas competentes y comprometidas que opten por el ejercicio de la auditoría frente a otras posibles ocupaciones y ante el reto de posibilitar el crecimiento en las competencias y habilidades de los actuales profesionales para poder seguir teniendo un papel relevante en el futuro de la auditoría.

Para acometer estos retos, es necesario conocer y analizar las expectativas vocacionales, los intereses y valores de los que podrían entrar en la profesión en un futuro próximo, así como las preferencias, intereses y características de los que actualmente desempeñan su labor en las firmas de auditoría y deben decidir si seguir con la carrera de auditoría, o si por el contrario, abandonar esta salida profesional.

1.2. OBJETIVOS

A propuesta del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE), y en el marco del acuerdo con la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, se ha realizado un estudio cuyo objetivo principal es analizar el interés de la auditoría como salida profesional por parte de los distintos colectivos que representan los futuros auditores, así como de quiénes se encuentran en diferentes etapas de su carrera profesional

Este objetivo principal se concreta en diversos objetivos particulares tales como:

- Mostrar el grado de conocimiento que los estudiantes de grado tienen sobre la auditoría de cuentas, así como la procedencia de dicho conocimiento;
- Conocer y analizar los elementos que los que podrían entrar en la profesión en un futuro próximo buscan en la selección de un trabajo, sus aspiraciones vocacionales, así como observar su opinión sobre la carrera y el trabajo de la auditoría de cuentas y sobre los auditores;
- Observar la percepción de los profesionales que trabajan en las firmas de auditoría sobre la formación y apoyo que perciben de la organización en la que desempeñan su actividad así como la cultura ética de la misma;
- Estudiar los valores éticos y profesionales de los colaboradores de auditoría y su percepción sobre el entorno laboral en el que ejercen su actividad y su satisfacción laboral;
- Analizar el futuro de la profesión a través de la intención de los estudiantes de grado de dedicarse a la auditoría de cuentas, así como de aquéllos que trabajan actualmente en la misma de continuar su actividad

Además de los objetivos señalados y teniendo en cuenta que la atracción y gestión del talento debe incorporar el análisis de posibles diferencias entre las personas para llevar a cabo con éxito estas políticas, este trabajo tiene como objetivo añadido, estudiar la existencia de diferencias por razón de género y de generación en las distintas variables observadas. Los diferentes estudios sociológicos revelan que, actualmente, están conviviendo en el mercado laboral tres generaciones con intereses, preferencias y expectativas diferentes: la generación del Baby boom (nacidos entre 1945 y 1964), la Generación X (nacidos entre 1965 y 1981), y la Generación Y o Millennials (nacidos entre 1982 y 1995). A estas tres generaciones se ha empezado a unir la Generación Z o Centennials¹ (nacidos a partir del 1996 y hasta el 2010).

Además de la segregación realizada por generación y por género, este estudio incluye también el análisis de las distintas variables en función del puesto desempeñado y del tamaño de la firma. La elevada rotación en los puestos más bajos de las firmas de auditoría así como la pérdida de profesionales que tras años de formación y experiencia deciden cambiar de actividad profesional pone de relieve la necesidad de conocer las variables que pudieran influir en dicha decisión. Por otra parte, el tamaño de las organizaciones y la cultura corporativa puede

¹ Distintos autores y estudios enmarcan las fechas relativas a las distintas generaciones en distintos períodos. Hemos utilizado para este estudio, la clasificación más generalmente utilizada.

influir en las variables objeto de análisis, por lo que hemos considerado de interés observar las diferencias entre profesionales que trabajan en las grandes y las medianas y pequeñas firmas de auditoría.

1.3. METODOLOGÍA Y MUESTRA

Para poder acometer los objetivos indicados, se ha llevado a cabo una amplia revisión de la literatura nacional e internacional sobre aspectos relevantes a considerar para describir los factores que afectan al interés profesional. Asimismo, se han tenido en cuenta las conclusiones derivadas de la discusión con grupos de interés, y las recomendaciones y sugerencias del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Se ha obtenido la ayuda del ICJCE, a través del Director de su Departamento de Formación, D. Francisco Serrano Moracho, quien se puso en contacto con los colectivos mencionados.

Se han preparado diversos cuestionarios con los instrumentos propuestos en la literatura que recogen las variables de interés dirigidos a los distintos colectivos en estudio. Los cuestionarios se han distribuido entre los distintos colectivos a través de la plataforma online Encuesta fácil.

Esta investigación analiza la opinión de los potenciales futuros auditores. En particular, los colectivos analizados en este estudio son:

- Estudiantes de grado de facultades de empresariales de distintas universidades españolas.
- Colaboradores de auditoría. Profesionales en distintos puestos en las firmas de auditoría
- Profesionales que se encuentran trabajando en las firmas de auditoría pero que además, han tomado la decisión de presentarse al examen de acceso al ROAC, y por tanto, continuar con la auditoría como salida profesional.

Estudiantes de grado

656 respuestas de estudiantes de tercer y cuarto curso de grado de 21 universidades españolas. Grados en Administración y Dirección de Empresas (69%), Finanzas y Contabilidad (18%), Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho (9%), resto en otras titulaciones.

Colectivo Colaboradores

125 respuestas de profesionales que estaban recibiendo la formación en las corporaciones profesionales con el objetivo de presentarse a las pruebas de acceso al ROAC (Registro Oficial de Auditores de Cuentas), y profesionales realizando el Máster a distancia ofertado por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE) en colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares.

Colectivo Acceso al ROAC

55 respuestas de profesionales que estaban recibiendo la formación en las corporaciones profesionales con el objetivo de presentarse a las pruebas prácticas de acceso al ROAC, una vez superado el periodo mínimo de 3 años de experiencia en auditoría.

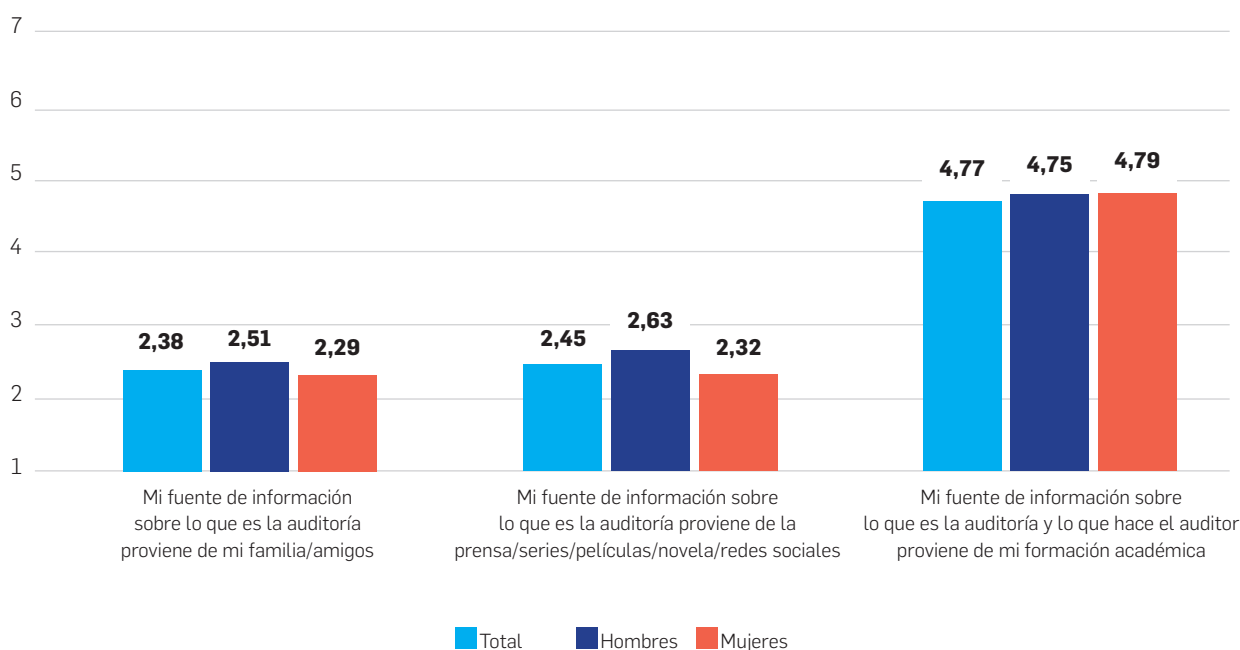
2. CONCLUSIONES PRINCIPALES: ESTUDIANTES DE GRADO

2.1. CONOCIMIENTO DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS

El conocimiento que los estudiantes tienen sobre la auditoría de cuentas puede ser un factor relevante en la imagen que éstos tienen de la profesión y su intención de iniciar una carrera en la auditoría. Este conocimiento puede provenir de diferentes vías, tales como la formación académica, su entorno personal u otras fuentes como la televisión, la prensa o la literatura.

¿Conocen los estudiantes de los grados conducentes a la carrera de auditoría, lo que es la auditoría? ¿De dónde proviene su conocimiento?

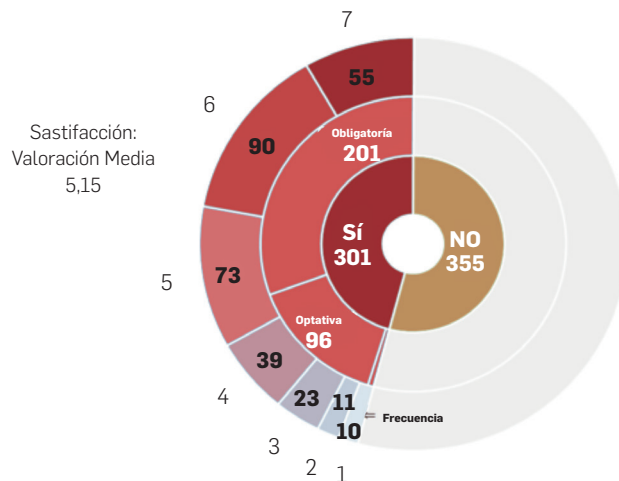
Gráfico 1. Fuentes de información sobre la auditoría. Diferencias de género. Valoración de 0 a 7.



La principal fuente de información sobre la auditoría proviene de su formación académica, muy superior al conocimiento de la profesión a través del entorno personal o los medios de comunicación. Se observa que los hombres tienen información sobre lo que es la auditoría de sus amigos y familiares así como de otras fuentes como medios diversos de comunicación en mayor medida que las mujeres.

Si la fuente principal de información proviene de su formación académica ¿cómo se concreta dicha formación? ¿Todos los estudiantes de grado de las Facultades de Economía y Empresa cursan una asignatura de auditoría de cuentas? ¿Están los estudiantes satisfechos con la misma?

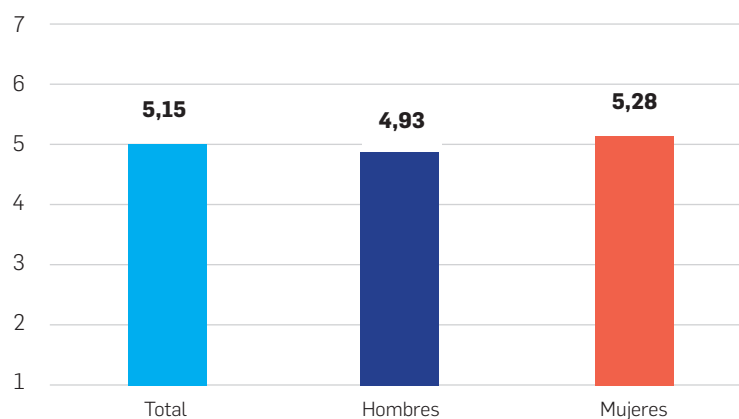
Gráfico 2. Participantes que han cursado la asignatura de Auditoría y valoración de la satisfacción. Valoración de 0 a 7.



La formación académica se concreta específicamente en cursar la asignatura de auditoría de cuentas a lo largo del grado universitario. Ésta es una asignatura que no se cursa en todos los grados relacionados con la economía y la empresa ni en todas las universidades. En algunos grados de universidades españolas esta asignatura es obligatoria, sin embargo, el mismo grado en otra universidad puede no requerir cursar la misma. Así, en otras universidades o en otros grados la asignatura puede ser optativa o puede no ofertarse. Esta realidad implica que puede haber graduados en Administración y Dirección de Empresas o en Finanzas y Contabilidad que no hayan cursado una asignatura de auditoría a lo largo de sus estudios de grado.

En el colectivo de estudiantes de grado analizado, el 46% de los participantes han cursado la asignatura de auditoría de cuentas. Entre ellos, dos terceras partes, la han cursado por ser una asignatura obligatoria, pero el otro tercio lo ha hecho de forma voluntaria. Los estudiantes, y principalmente las mujeres, están bastante satisfechos con esta asignatura.

Gráfico 3. Satisfacción con la asignatura de auditoría. Diferencias de género. Valoración de 0 a 7.



2.2. EXPECTATIVAS VOCACIONALES

¿Qué buscan los estudiantes en un trabajo? ¿Cuáles son los elementos que más valoran?

Determinar los elementos que los futuros profesionales buscan en la selección de un trabajo, es decir, sus aspiraciones vocacionales, permitirá identificar qué características pueden hacer de la auditoría de cuentas un entorno profesional atractivo. Así, los resultados de la tabla 1 muestran los diez elementos más valorados en la elección de un trabajo por parte de los estudiantes de grado.

Tabla 1. Expectativas vocacionales de los estudiantes de grado

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Buen clima laboral	Trabajo interesante	Buen clima laboral
Trabajo interesante	Buen clima laboral	Tiempo suficiente para la vida personal
Tiempo suficiente para la vida personal	Tiempo suficiente para la vida personal	Trabajo interesante
Buenas condiciones físicas laborales	Buen sueldo a largo plazo	Compromiso con la diversidad /igualdad de género
Seguridad en el empleo	Oportunidades de promoción laboral	Seguridad en el empleo
Buena formación profesional	Buena formación profesional	Buenas condiciones físicas laborales
Oportunidades de promoción laboral	Buenas condiciones físicas laborales	Que ofrezca una buena formación profesional
Buen sueldo a largo plazo	Seguridad en el empleo	Oportunidades de promoción laboral
Compromiso con la diversidad /igualdad de género	Trabajo que ofrezca flexibilidad	Buen sueldo a largo plazo
Trabajo que ofrezca flexibilidad	Interacción con otras personas	Trabajo que ofrezca flexibilidad

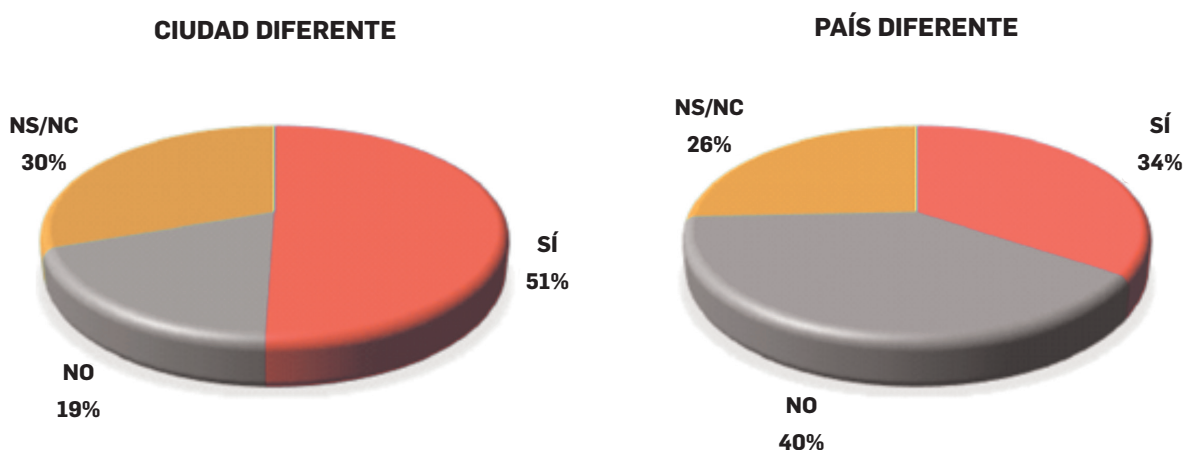
Los elementos que más valoran los estudiantes de grado en la elección de una salida laboral, son el buen clima laboral, el interés del trabajo en sí y disponer de tiempo suficiente para la vida personal. Las condiciones de trabajo y salud así como la seguridad en el empleo son también determinantes en la elección de un empleo. Asimismo, se observa cómo los estudiantes de grado conceden una gran importancia a una buena formación profesional, las oportunidades de promoción en el trabajo o un buen sueldo a largo plazo. Entre los diez primeros elementos más valorados también se encuentran el compromiso con la diversidad y la igualdad de género y la flexibilidad laboral.

Ahora bien, ¿hombres y mujeres tienen las mismas prioridades en la elección de un trabajo?. A pesar de que existe una elevada coincidencia entre los factores más valorados para hombres y mujeres, se observa que los hombres priorizan el interés del trabajo, y las mujeres, el clima laboral. Para ambos es fundamental el disponer de tiempo suficiente para la vida personal. Así mismo, encontramos, diferencias en la jerarquización del resto de elementos. Los hombres valoran en mayor medida un buen sueldo a largo plazo y las oportunidades de promoción laboral mientras que las mujeres otorgan mayor importancia al compromiso con la diversidad y la igualdad de género.

2.3. INTENCIÓN DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Distintos estudios revelan que las nuevas generaciones están dispuestas a cambiar su lugar de residencia para conseguir un empleo acorde a sus expectativas. ¿Es así también para el caso de los estudiantes de los grados relacionados con la economía y la empresa? Este estudio corrobora los resultados de los estudios sociológicos realizados en los últimos años en España.

Gráfico 4. Intención de trabajar en una ciudad o país diferente a la del domicilio habitual



La mitad de los estudiantes de grado de las Facultades de Economía y Empresa tiene intención de trabajar en una ciudad diferente a la del domicilio habitual, mientras que un tercio de los mismos tiene la intención de trabajar en un país diferente al del domicilio habitual. Este deseo de movilidad geográfica no es igual para hombres y mujeres. Los hombres están más dispuestos a cambiar de ciudad (54% frente al 48% de las mujeres), así como a cambiar de país (38% frente al 32% de las mujeres).

2.4. IMAGEN PERCIBIDA DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS

2.4.1. Imagen percibida de la carrera de auditoría

La elección de la carrera profesional está condicionada por la percepción que se tiene sobre lo que ésta ofrece. Tradicionalmente la auditoría ha sido percibida como una actividad que ofrecía una alta formación y reforzaba el currículum. ¿Sigue siendo ésta la imagen que perciben los estudiantes?

Gráfico 5. Imagen percibida de la carrera de auditoría de cuentas. Valoración de 0 a 5.



Los estudiantes tienen una buena percepción de la carrera de auditoría. Consideran que la auditoría ofrece la posibilidad de tener un buen sueldo a largo plazo, ofrece una buena formación profesional es un trampolín para futuros trabajos y la perciben como una profesión de prestigio que contribuye a la sociedad. Sin embargo, no todo es una percepción tan positiva. Entre los puntos débiles destaca la percepción de que se trabajan muchas horas (elemento con la puntuación más alta) y que es una carrera difícil de conseguir. Este resultado debe tenerse en consideración en las estrategias de las firmas para la atracción y retención del talento. No podemos olvidar que disponer de tiempo para la vida personal es el tercer elemento más valorado por las nuevas generaciones, por encima del sueldo, de la formación profesional o del prestigio, entre otras.

2.4.2. Imagen percibida del trabajo de auditoría de cuentas

¿Es la auditoría un trabajo interesante? ¿Solitario? ¿Variado? ¿Preciso? ¿Cómo perciben las nuevas generaciones el trabajo del auditor? Tal y como se ha mostrado previamente, la generación Z busca un trabajo que tenga un buen clima laboral, que sea interesante y que permita conciliar la vida laboral con la personal. ¿Es así como perciben el trabajo que lleva a cabo el auditor?

Gráfico 6. Imagen percibida del trabajo de auditoría de cuentas. Valoración de 0 a 5.

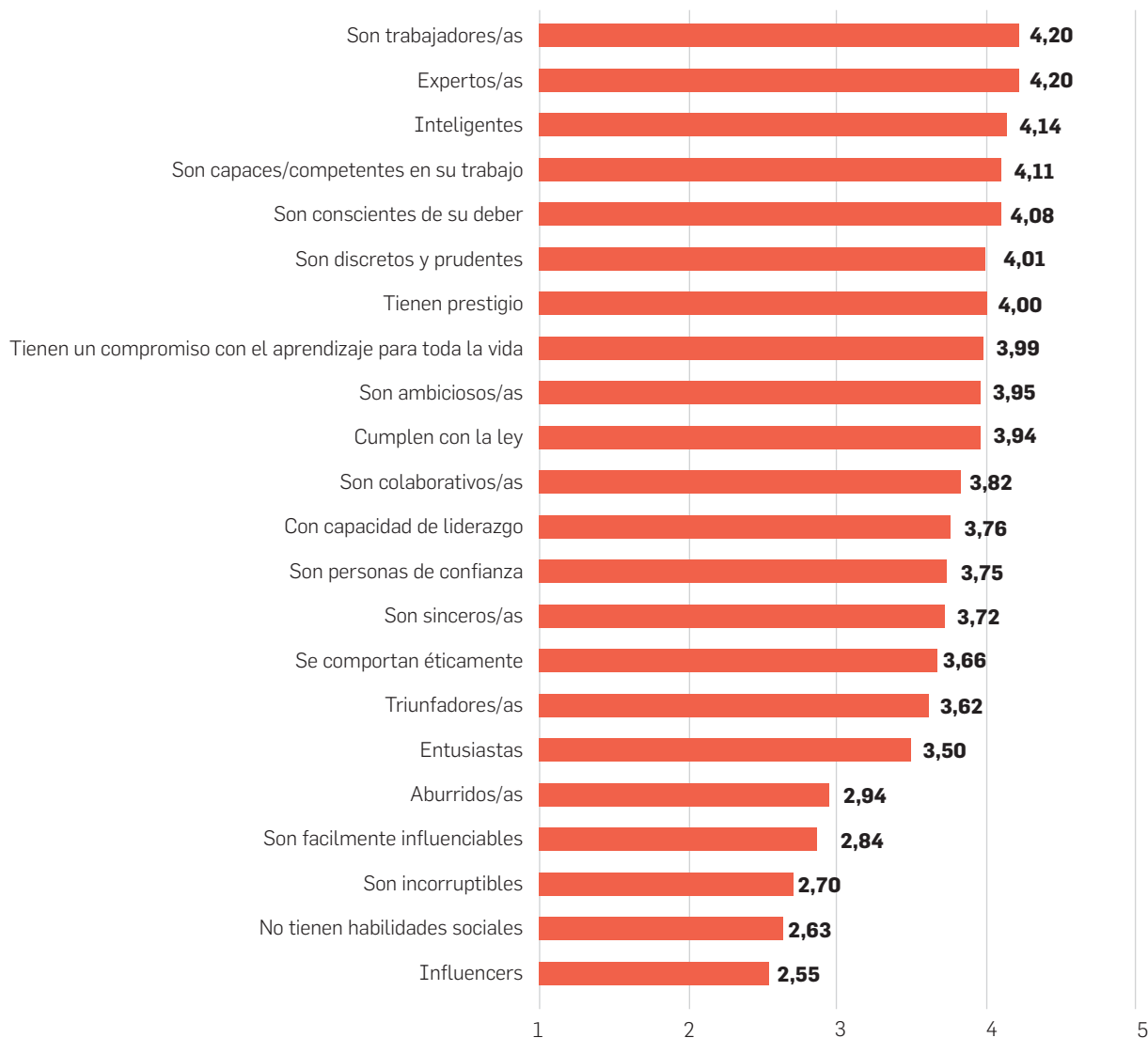


Las nuevas generaciones consideran que se trata de un trabajo de gran responsabilidad, en el que se conocen muchas y diferentes empresas/sectores, una actividad muy precisa que trabaja la información en profundidad y muy estructurada siguiendo unos procesos muy definidos. Así mismo, los estudiantes consideran que el trabajo de auditoría es interesante y no lo consideran un trabajo especialmente de equipo pero tampoco solitario.

2.4.3. Imagen percibida del auditor

¿Cómo creen los estudiantes que son los auditores? ¿Cuál es el estereotipo del auditor? La imagen percibida es relevante por cuanto puede determinar el interés por pertenecer al grupo o por el contrario, no desear parecerse a la imagen que proyecta el grupo en particular.

Gráfico 7. Imagen percibida sobre los auditores. Valoración de 0 a 5.



La imagen que los futuros profesionales tienen de los auditores es muy positiva. Los auditores son vistos como personas muy trabajadoras, expertas, inteligentes y competentes en su trabajo. Así mismo, los estudiantes consideran que los auditores son conscientes de su deber, son personas prudentes y con prestigio. Sin embargo, la puntuación no es tan elevada para cuestiones como la confianza que ofrecen, la sinceridad o el comportamiento ético.

2.4.4. Efecto del grado de conocimiento y del género sobre la imagen de la auditoría de cuentas

¿Cómo influye en la imagen de la auditoría un mayor conocimiento de la misma? ¿La percepción de la carrera de auditoría, del trabajo o del auditor cambia con un mayor acercamiento a la misma?

Los resultados muestran que cuanto más se conoce la auditoría, mejor imagen se percibe. Cursar la asignatura de auditoría en el grado mejora sustancialmente la visión que los estudiantes tienen tanto de la carrera de auditoría, del trabajo en sí y del auditor.

Los estudiantes que han cursado la asignatura de auditoría de cuentas consideran que la auditoría ofrece más posibilidades de sueldo a largo plazo, mejor formación profesional, tiene más prestigio, contribuye más a la sociedad, ofrece más oportunidades de desarrollo profesional, más posibilidades de viajar, y un mejor sueldo inicial. Sin embargo, también consideran que se trabajan más horas y es más difícil de conseguir que los que no han cursado la asignatura en el grado.

Así mismo, quienes han cursado la asignatura en el grado otorgan puntuaciones bastante más altas a las características positivas y puntuaciones bastante más bajas a las negativas que los que no la han cursado. Consideran que el trabajo de auditoría es más interesante y perciben a los auditores como más trabajadores, más expertos, más inteligentes, competentes, más sinceros, más éticos, menos aburridos, menos influenciables, más incorruptibles, que los que no la han cursado.

¿Existen diferencias de género en la imagen de la auditoría? ¿Son los hombres o las mujeres quienes muestran una visión más positiva de esta profesión?

La respuesta es que sí existen diferencias de género en la imagen de la auditoría, siendo las mujeres quienes la perciben de una forma más positiva. Para ellas la auditoría ofrece mayores posibilidades de tener un buen sueldo a largo plazo, mejor formación profesional, tiene más prestigio, contribuye más a la sociedad, es más difícil de conseguir y ofrece más oportunidades de desarrollo profesional que para los hombres. Así mismo, consideran que la auditoría es un trabajo más interesante y que los auditores son más trabajadores, más expertos, más competentes o más discreto y prudentes que lo que los consideran los hombres.

3. CONCLUSIONES PRINCIPALES: COLABORADORES DE AUDITORÍA

3.1. ELEMENTOS A VALORAR EN LA ELECCIÓN DE LA SALIDA LABORAL-EXPECTATIVAS VOCACIONALES

¿Cuáles son los elementos más valorados por los colaboradores?

Tabla 2. Elementos a valorar en la selección de un trabajo. Colaboradores. Género

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Trabajo interesante	Oportunidades de promoción laboral	Buen clima laboral
Buen clima laboral	Buen sueldo a largo plazo	Trabajo interesante
Oportunidades de promoción laboral	Trabajo interesante	Oportunidades de promoción laboral
Buen sueldo a largo plazo	Buen clima laboral	Trabajo en equipo
Trabajo que ofrezca flexibilidad	Trabajo que ofrezca flexibilidad	Tiempo suficiente para la vida personal
Trabajo en equipo	Toma decisiones y juicio profesional	Trabajo que ofrezca flexibilidad
Buena formación profesional	Buena formación profesional	Buen sueldo a largo plazo
Tiempo suficiente para la vida personal	Conocimiento distintas empresas	Buena formación profesional
Toma decisiones y juicio profesional	Trabajo en equipo	Compromiso con la diversidad /igualdad de género
Conocimiento distintas empresas	Tiempo suficiente para la vida personal	Toma decisiones y juicio profesional

Los tres elementos más valorados por los colaboradores son el interés del trabajo, un buen clima laboral y las oportunidades de promoción en el trabajo. También conceden gran importancia a un buen sueldo a largo plazo, la flexibilidad el trabajo en equipo, una buena formación profesional o disponer de tiempo suficiente para la vida personal. También valoran otros elementos tales como la posibilidad de tomar decisiones, el conocimiento de muchas empresas.

Las diferencias por género muestran que, el elemento que más valoran las mujeres a la hora de elegir un trabajo es el clima laboral, elemento que los hombres puntúan en cuarto lugar. Por su parte, los hombres valoran en primer lugar las oportunidades de promoción laboral, elemento que las mujeres sitúan en tercer lugar. Destacar que para las mujeres el compromiso con la diversidad/igualdad de género se sitúa entre los diez elementos más importantes, elemento al que los hombres no otorgan tanta importancia.

¿Existen diferencias en las expectativas vocacionales dependiendo de las generaciones? Los resultados muestran que las distintas generaciones que conviven en la profesión y la generación que va a entrar en la misma, tienen distintas expectativas del mundo laboral.

Tabla 3. Elementos a valorar en la selección de un trabajo. Comparativa generaciones

GENERACIÓN Z	MILLENNIALS	GENERACIÓN X
Buen clima laboral	Trabajo interesante	Buen clima laboral
Trabajo interesante	Oportunidades de promoción laboral	Oportunidades de promoción laboral
Tiempo suficiente para la vida personal	Buen clima laboral	Trabajo interesante
Buenas condiciones físicas laborales	Buen sueldo a largo plazo	Buen sueldo a largo plazo
Seguridad en el empleo	Trabajo que ofrezca flexibilidad	Buena formación profesional
Buena formación profesional	Tiempo suficiente para la vida personal	Trabajo en equipo
Oportunidades de promoción laboral	Trabajo en equipo	Trabajo que ofrezca flexibilidad
Buen sueldo a largo plazo	Buena formación profesional	Trabajo que permita la independencia
Compromiso con la diversidad /igualdad de género	Interacción con otras personas	Buenas condiciones físicas laborales
Trabajo que ofrezca flexibilidad	Trabajo que permita la independencia	Tiempo suficiente para la vida personal

Un buen clima laboral, el interés del trabajo o las oportunidades de promoción laboral están entre los elementos más valorados en la elección de un trabajo. Sin embargo, las expectativas vocacionales varían de una generación a otra. El orden de prioridades ha cambiado. La generación más joven (Generación Z) concede más importancia a la conciliación con la vida personal, a las buenas condiciones físicas laborales, a la seguridad en el empleo o al compromiso con la diversidad e igualdad de género que el resto de generaciones. Esta tendencia ya se observa con los Millennials que también sitúan la flexibilidad o el tiempo suficiente para la vida personal por delante de lo que lo hacía su predecesora. La generación de los Millennials comparte con la Generación X la importancia concedida a las oportunidades de promoción laboral o a un buen sueldo a largo plazo.

3.2. SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LAS FIRMAS DE AUDITORÍA

La auditoría se ha caracterizado por ofrecer una buena formación a profesionales. Una buena formación profesional es uno de los atractivos de la profesión que tradicionalmente ha sido altamente valorado en la selección de un trabajo.

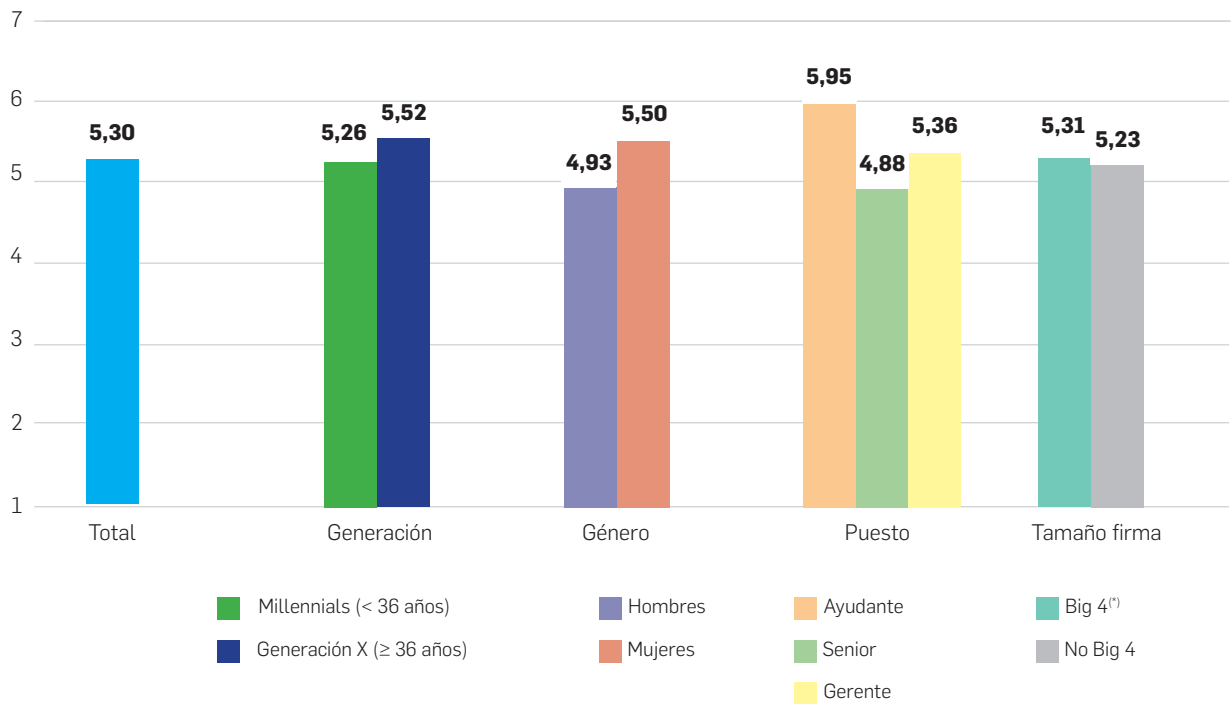
Este estudio muestra los datos sobre la satisfacción de los colaboradores con la formación recibida en la firma y, específicamente, con distintos aspectos de la misma.

Gráfico 8. Efectividad de la formación recibida en la firma. Valoración de 0 a 7.



Los colaboradores valoran de manera muy positiva la formación que reciben por parte de las firmas de auditoría. En concreto, valoran especialmente los conocimientos obtenidos de contabilidad y auditoría, la revalorización que supone de su currículum en el mercado, así como la mejora de sus habilidades de planificación y organización.

Gráfico 9. Efectividad de la formación adquirida en la firma de auditoría.
Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría. Valoración de 0 a 7.



(*) Se denomina así en el sector a las 4 grandes firmas: Deloitte, EY, KPMG y PwC (por orden alfabético).

En cuanto a la existencia de diferencias por razón de generación o género, se observa que la percepción de la efectividad de la formación en la firma es menor para los Millennials frente a la Generación X, y menor para los hombres que para las mujeres. También hay que añadir que se observan diferencias en función del puesto desempeñado. Así, son los ayudantes quienes valoran la efectividad de la formación de forma más positiva, seguidos por los gerentes y situándose, en último lugar, los seniors. Cabe destacar que la valoración es también más positiva para quienes trabajan en las grandes firmas salvo para el mayor conocimiento de auditoría, elemento que han valorado más positivamente los que trabajan en las firmas pequeñas y medianas.

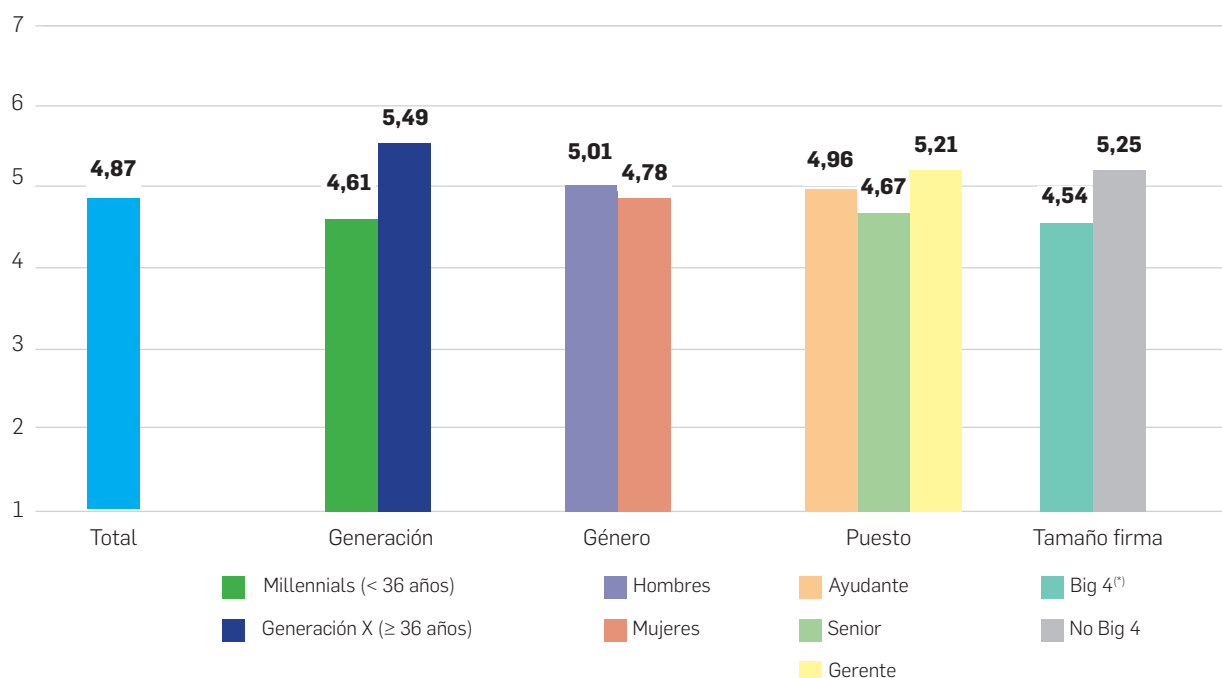
3.3. APOYO RECIBIDO DE LA ORGANIZACIÓN Y CULTURA ETICA

2.1. Apoyo recibido de la organización

¿Se sienten los colaboradores de auditoría apoyados por su organización? ¿Consideran que la organización valora su trabajo, tiene en consideración sus objetivos y valores y se preocupa por el bienestar de sus miembros?

El apoyo percibido por parte de la organización se ha analizado a través de la percepción de los colaboradores sobre si la organización valora su contribución al bienestar de la firma, si considera seriamente los objetivos y valores del empleado y si se siente orgullosa de los logros alcanzados por los mismos.

Gráfico 10. Apoyo percibido por parte de la organización.
Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría. Valoración de 0 a 7.



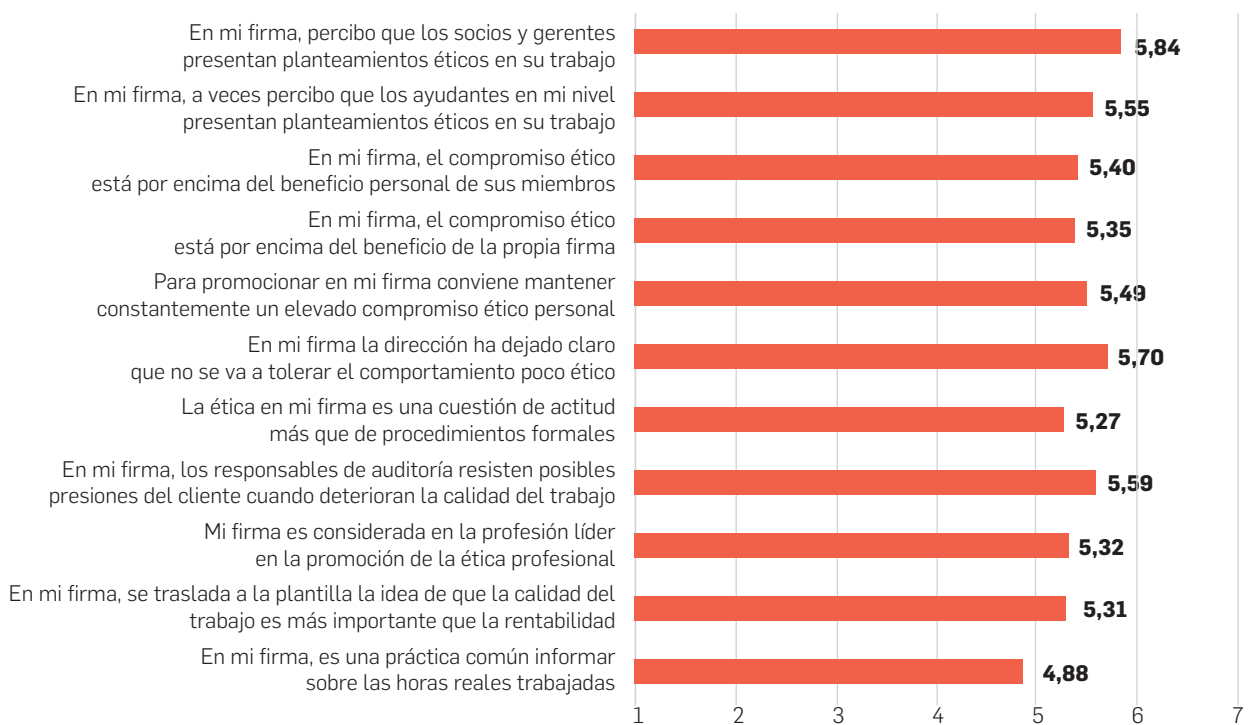
(*) Se denomina así en el sector a las 4 grandes firmas: Deloitte, EY, KPMG y PwC (por orden alfabético).

Los resultados muestran que los colaboradores se sienten satisfechos con el apoyo que reciben de sus organizaciones. Se observan diferencias entre los colectivos analizados. Así los colaboradores pertenecientes a la Generación X perciben un mayor apoyo por parte de la organización que los Millennials. También los hombres perciben un mayor apoyo que las mujeres. En relación a los puestos que ocupan en las firmas, son los gerentes quienes se sienten más apoyados por la organización, seguidos de los ayudantes y, con una menor percepción de apoyo, los seniors. Por último, quienes trabajan en pequeñas y medianas firmas perciben un mayor apoyo que los que trabajan en las grandes firmas.

2.2. Cultura ética

Los estudios revelan que la cultura ética de una organización influye sobre el comportamiento y funcionamiento de los miembros de la misma. La percepción de una fuerte cultura ética en la firma hace que sus miembros muestren actitudes positivas hacia el trabajo y hacia la propia organización, sientan mayor satisfacción laboral y, en consecuencia, una menor intención de abandonar la organización.

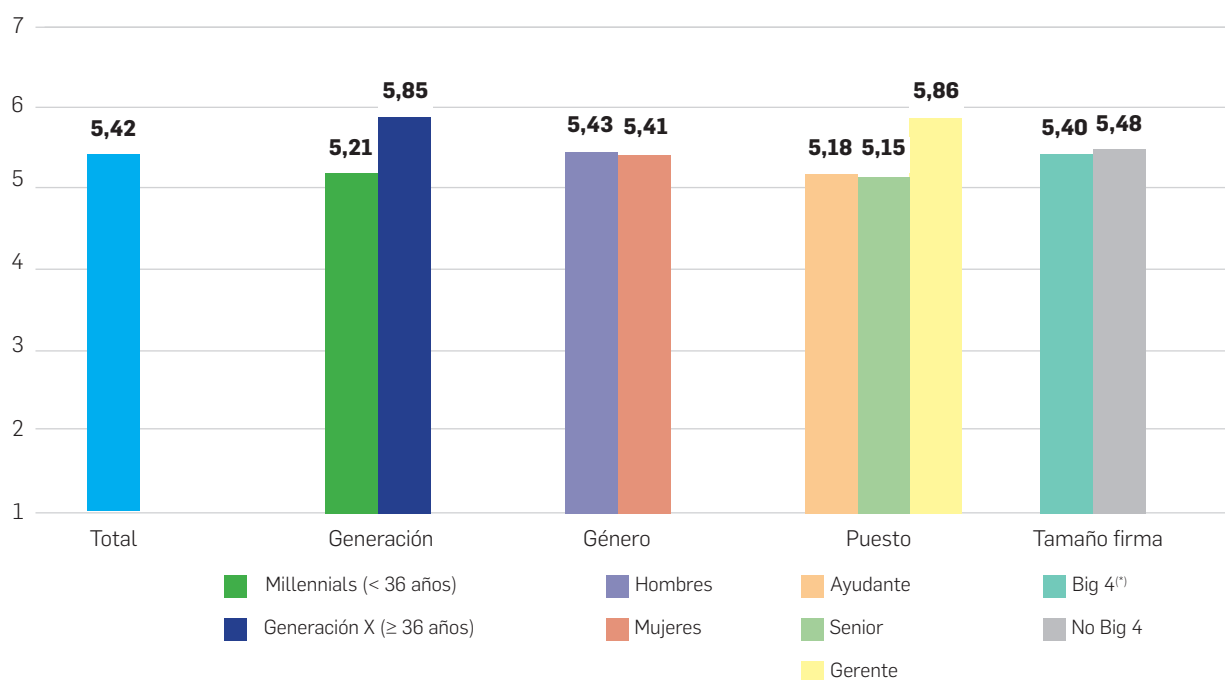
Gráfico 11. Cultura ética de la firma. Valoración de 0 a 7.



Los colaboradores de auditoría perciben que las firmas en las que trabajan tienen una fuerte cultura ética con un elevado compromiso ético de la dirección de las mismas. Consideran que el compromiso ético está por encima del beneficio de sus miembros y de la firma. Así mismo, opinan que los responsables de auditoría tienen una elevada resistencia a presiones que pudieran deteriorar la calidad del servicio y que se transmite el compromiso con la calidad del servicio por encima de la rentabilidad.

Las prácticas menos percibidas se refieren a informar sobre las horas reales trabajadas, ya que los encuestados reconocen que, en ocasiones, no se registran la totalidad de las horas empleadas para realizar un encargo. Sin embargo, no están de acuerdo con que sea una práctica común.

Gráfico 12. Cultura ética de la firma. Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría. Valoración de 0 a 7.



(*) Se denomina así en el sector a las 4 grandes firmas: Deloitte, EY, KPMG y PwC (por orden alfabético).

Este gráfico revela la elevada cultura ética de las firmas. ¿Pero la percepción de la cultura ética difiere entre los colectivos? ¿Quiénes la perciben mayor? Los pertenecientes a la Generación X muestran una mayor valoración sobre la cultura ética de la firma que los Millennials. También se observa que los gerentes perciben una mayor cultura ética los gerentes que la percibida por ayudantes y seniors. No se observan diferencias por razón de género ni parece que la cultura ética difiera en función del tamaño de la firma.

3.4. VALORES ÉTICOS Y PROFESIONALES DE LOS COLABORADORES DE AUDITORÍA

Los valores éticos y profesionales tienen una fuerte influencia sobre la calidad del servicio y la confianza de la profesión en su conjunto. La sociedad ha cuestionado, en algunas ocasiones, los valores éticos y profesionales de los auditores y ha mostrado su preocupación por un posible abandono de los valores profesionales más tradicionales y una mayor tendencia hacia los valores empresariales.

Sin embargo, ¿cómo se perciben estos valores por parte de quienes trabajan actualmente en las firmas de auditoría? ¿cómo es su compromiso con la profesión? ¿y con la organización en la que desempeñan su labor?

3.4.1. Valores éticos de los auditores

¿Cuáles son los valores éticos con los que los auditores se sienten más identificados? ¿Qué opinión tienen los colaboradores de auditoría sobre la importancia que los auditores otorgan a principios y valores éticos fundamentales en el ejercicio de la profesión?

Gráfico 13. Imagen de los valores éticos de los auditores. Valoración de 0 a 7.



Los auditores otorgan una gran importancia a valores profesionales como la confidencialidad, la competencia profesional, la responsabilidad, el comportamiento profesional, la objetividad e independencia, así como al compromiso con el interés público. Los encuestados perciben que los auditores, en general, son una profesión más orientada hacia el interés público que hacia las necesidades del cliente.

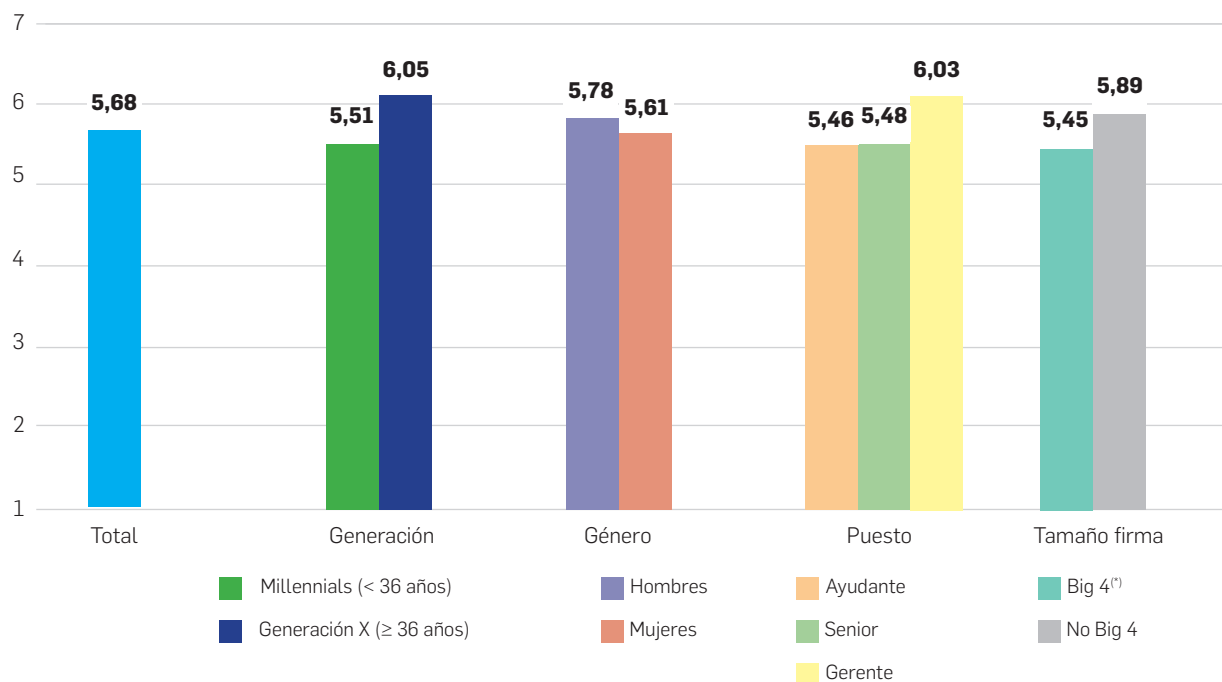
En este apartado se ha realizado el análisis segregado basado también en cada uno de los ítems del cuestionario sobre la imagen de los valores éticos de los auditores. Las diferencias que se han detectado han sido en relación a la generación, siendo los pertenecientes a la Generación X quienes han presentado una mayor valoración que los Millennials respecto a la confidencialidad o la percepción de la profesión orientada a valores. También se han identificado diferencias basadas en el puesto ocupado en las firmas, siendo los gerentes quienes han valorado más alto los valores éticos de los auditores, seguidos de los seniors. Apenas se muestran diferencias por género y por tamaño de las firmas en las que trabajan.

3.4.2. Compromiso profesional

El compromiso profesional representa el vínculo o la lealtad que un individuo presenta hacia su profesión. El compromiso profesional se ha medido a través de cuestiones tales como la satisfacción con su elección de la auditoría como salida profesional, el orgullo que sienten de estar en esta profesión, la conciencia profesional que sienten, y su preocupación por la profesión, entre otras cuestiones.

Los resultados revelan un alto compromiso profesional por parte de los encuestados, se sienten satisfechos con su elección profesional, se sienten orgullosos de su profesión y se preocupan por su profesión en su conjunto.

Gráfico 14. Compromiso profesional.
Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría. Valoración de 0 a 7.



(*) Se denomina así en el sector a las 4 grandes firmas: Deloitte, EY, KPMG y PwC (por orden alfabético).

A pesar de observarse un compromiso profesional, no todos los colectivos presentan el mismo nivel de compromiso. En este sentido, los auditores de la Generación X presentan un compromiso profesional superior a la de los Millennials. También los hombres muestran un compromiso profesional más elevado que las mujeres. Por su parte, los gerentes muestran también un mayor compromiso con la profesión superior a los ayudantes y seniors, cuyo nivel de compromiso es similar. Por último, los auditores que trabajan en firmas medianas y pequeñas muestran también un compromiso con la profesión mayor que los que trabajan en grandes firmas.

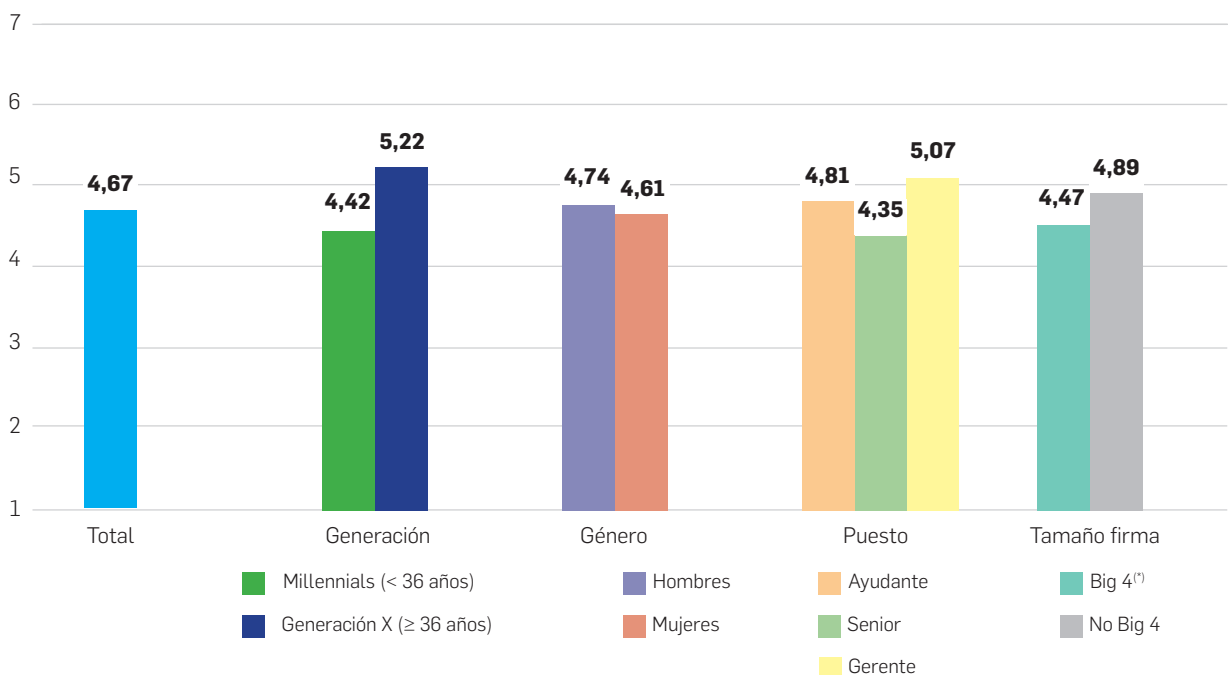
3.5. COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

El compromiso con la organización es un aspecto clave analizado por la literatura sobre gestión de recursos humanos ya que va a condicionar la capacidad de las firmas para retener al personal. En general, se considera que el compromiso con la organización en la que los individuos trabajan va a generar una mayor satisfacción laboral y, en consecuencia, una menor intención de abandono. Además, el compromiso que sienten los empleados con su organización va a tener un efecto directo en la calidad del trabajo realizado.

El compromiso con la organización se manifiesta en aspectos como el deseo de mantenerse en la organización durante un largo período de tiempo, en la identificación con la misma o en el orgullo de pertenencia a dicha organización, entre otros.

Los resultados muestran que los encuestados están bastante comprometidos con su organización, aunque menos que con la profesión. Se muestran muy orgullosos de la firma en la que trabajan y, no tienen intención de buscar trabajo en otra organización en un periodo temporal de un año. Asimismo, se identifican bastante con la firma en la que trabajan.

Gráfico 15. Compromiso con la organización.
Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría. Valoración de 0 a 7.



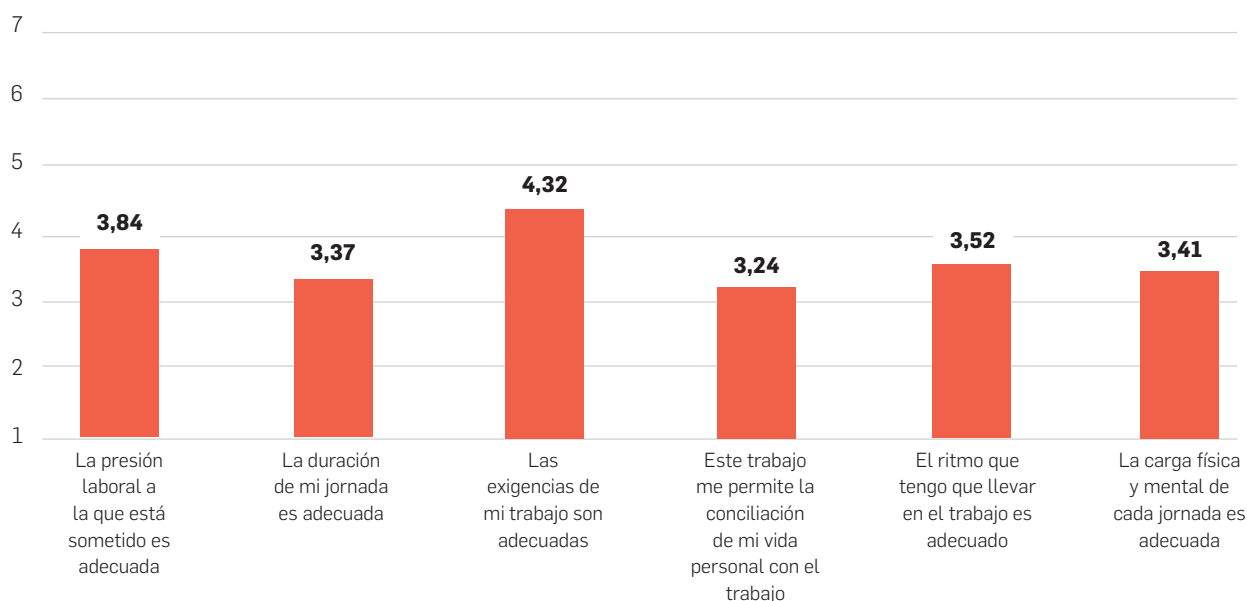
(*) Se denomina así en el sector a las 4 grandes firmas: Deloitte, EY, KPMG y PwC (por orden alfabético).

En relación a las diferencias identificadas por colectivos, los auditores de la Generación X se muestran más comprometidos con la organización que los Millennials. El compromiso con la organización es algo superior entre los hombres que entre las mujeres. Son los gerentes quienes presentan un mayor compromiso con la organización en la que trabajan, seguidos por los ayudantes, mientras que son los senior los que se muestran menos comprometidos. Los que trabajan en las pequeñas y medianas firmas muestran mayor compromiso con la organización que quienes lo hacen en las grandes firmas.

3.6. PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS

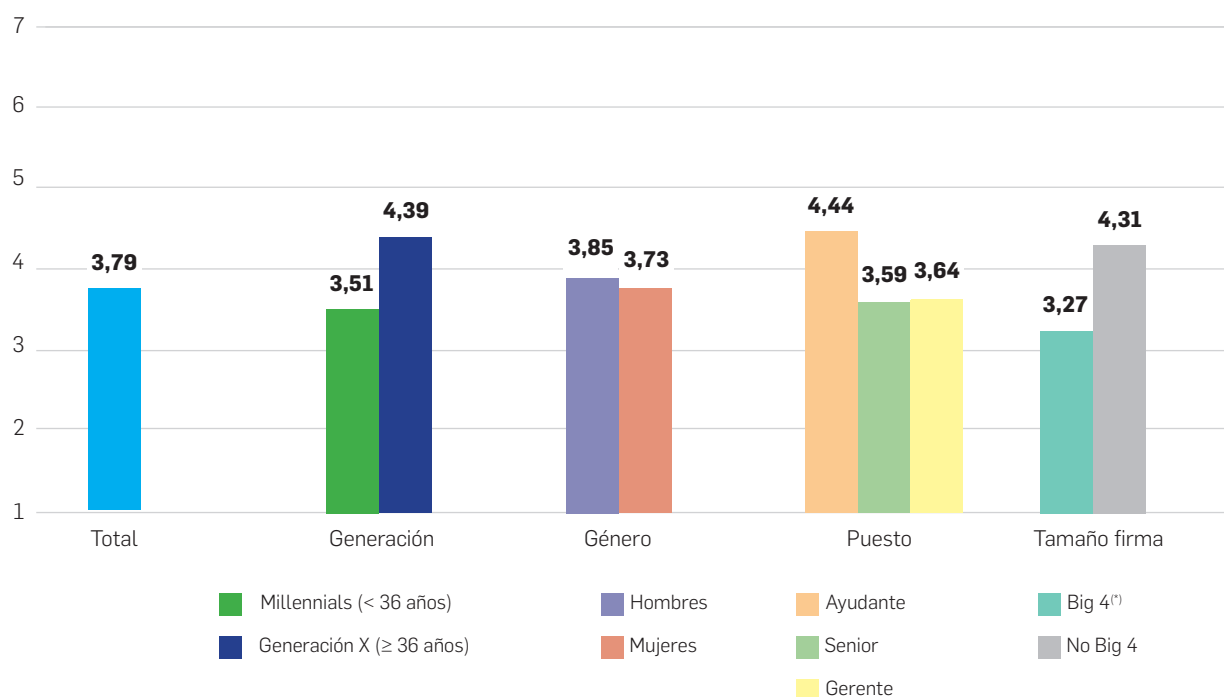
¿Cómo valoran los colaboradores de auditoría el entorno laboral? ¿Están conformes con el ritmo y la presión de trabajo o la duración de la jornada? ¿Trabajar en auditoría les permite conciliar su vida personal y laboral?

Gráfico 16. Entorno laboral en la auditoría de cuentas. Valoración de 0 a 7.



Los que trabajan en auditoría de cuentas se sitúan, en general, en situaciones intermedias en relación con el entorno laboral. En concreto, los aspectos que peor valoran en su trabajo se refieren a la presión laboral, la duración de su jornada y el ritmo de trabajo, así como a la carga física y mental. No parece que su trabajo les permita la conciliación personal y laboral.

Gráfico 17. Entorno laboral en la auditoría de cuentas.
Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría. Valoración de 0 a 7.



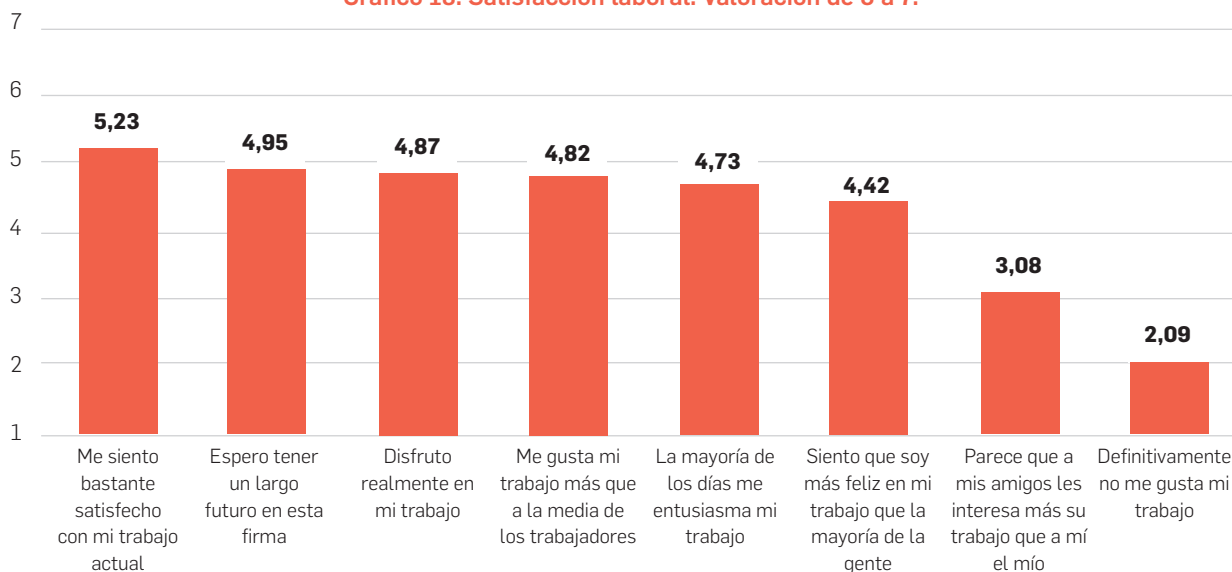
(*) Se denomina así en el sector a las 4 grandes firmas: Deloitte, EY, KPMG y PwC (por orden alfabético).

Se observan importantes diferencias en la percepción del entorno laboral en función de la generación. Los Millennials presentan una valoración más negativa que los auditores pertenecientes a la Generación X. En el caso de las diferencias de género, son las mujeres quienes también muestran una imagen más negativa que los hombres. En relación al puesto ocupado y tamaño de la firma, podemos observar una valoración mucho más positiva del entorno laboral por parte de los ayudantes, siendo bastante inferior la valoración otorgada por los senior y los gerentes. Los auditores de las grandes firmas de auditoría muestran una menor satisfacción con el entorno laboral de la auditoría de cuentas que los que desempeñan su actividad en las firmas pequeñas y medianas.

3.7. SATISFACCIÓN GLOBAL

Numerosos estudios han mostrado que la satisfacción que sienten las personas con su trabajo condiciona su actitud y, por consiguiente, su rendimiento, compromiso y su deseo de mantenerse en la organización un largo período de tiempo. En general, ¿están los colaboradores satisfechos con su trabajo? ¿Desean quedarse en las firmas de auditoría?, o por el contrario ¿preferirían cambiar de profesión?

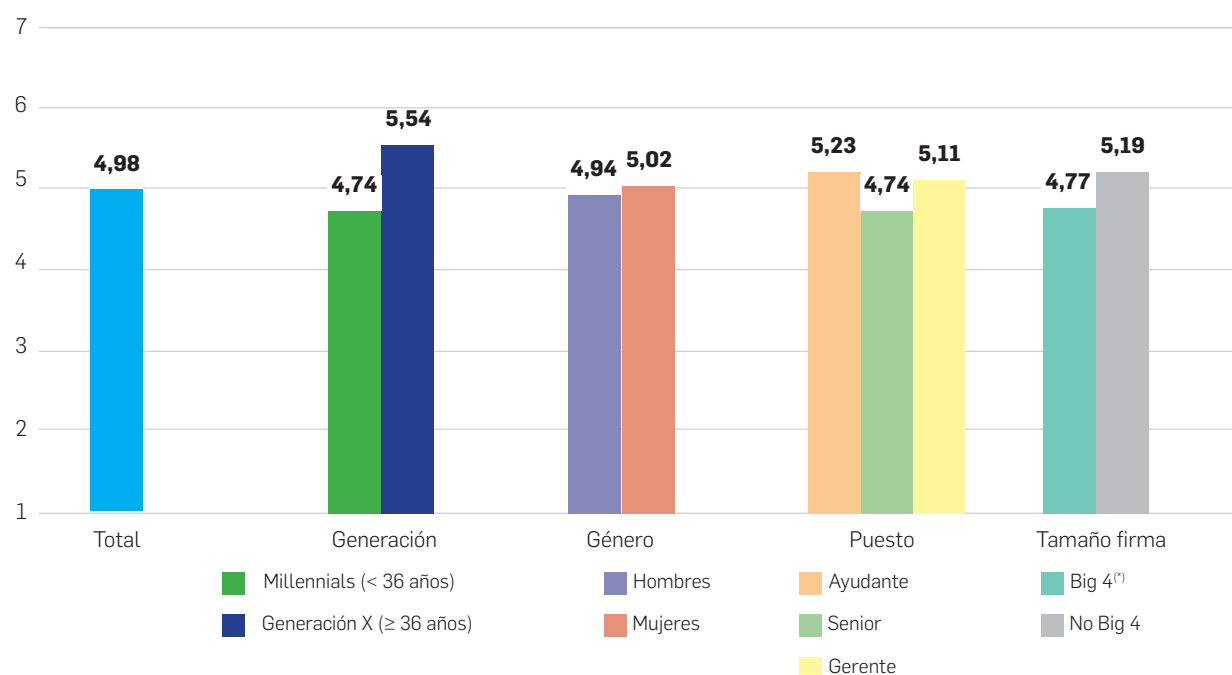
Gráfico 18. Satisfacción laboral. Valoración de 0 a 7.



Los auditores se encuentran bastante satisfechos con su trabajo actual, esperan tener un largo futuro en la firma, disfrutan bastante de su trabajo, creen que les gusta su trabajo más que a la media de trabajadores, incluso la mayoría de los días les entusiasma su trabajo y se sienten más felices que el resto.

Gráfico 19. Satisfacción laboral.

Diferencias por generación, género, puesto desempeñado y tamaño de la firma de auditoría. Valoración de 0 a 7.



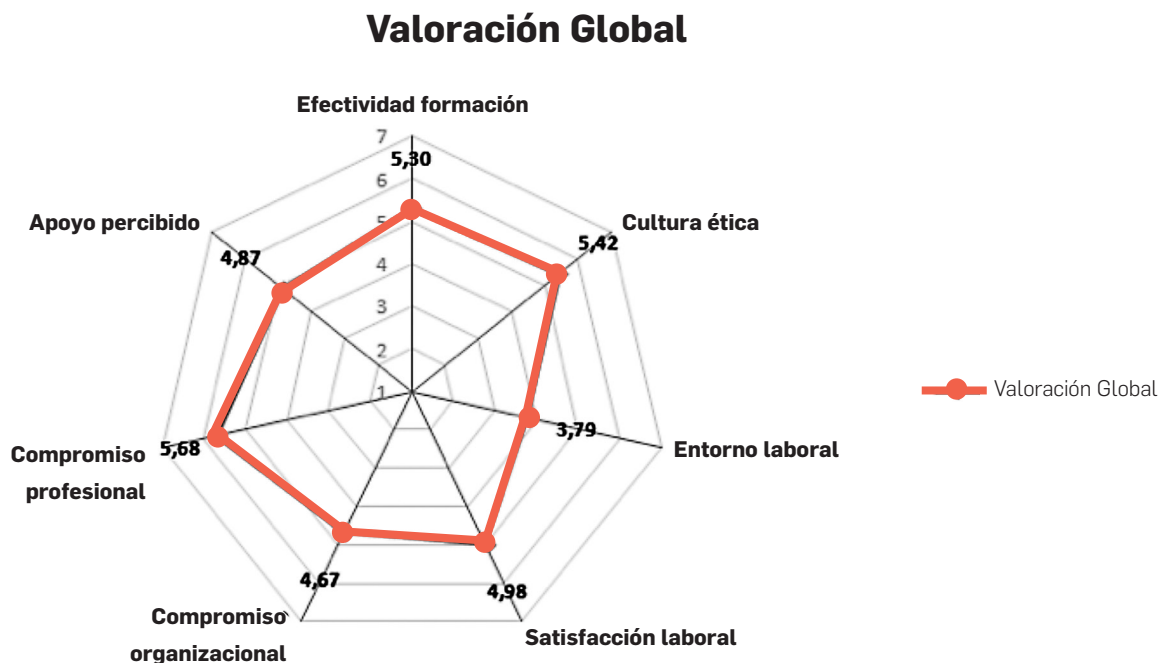
(*) Se denomina así en el sector a las 4 grandes firmas: Deloitte, EY, KPMG y PwC (por orden alfabético).

En relación a las diferencias identificadas entre los diferentes colectivos, los pertenecientes a la Generación X se sienten más satisfechos que los Millennials, disfrutan más con su trabajo y muestran mayor entusiasmo con el mismo. En relación al puesto que ocupan en la firma, los gerentes y ayudantes muestran mayor satisfacción que los senior. También muestran mayor satisfacción los que trabajan en pequeñas y medianas firmas con respecto a los que trabajan en grandes firmas. En relación al género, apenas se han identificado diferencias.

3.8. RESUMEN DEL ANÁLISIS: PRESENTACIÓN COMPARADA DE LOS COLECTIVOS

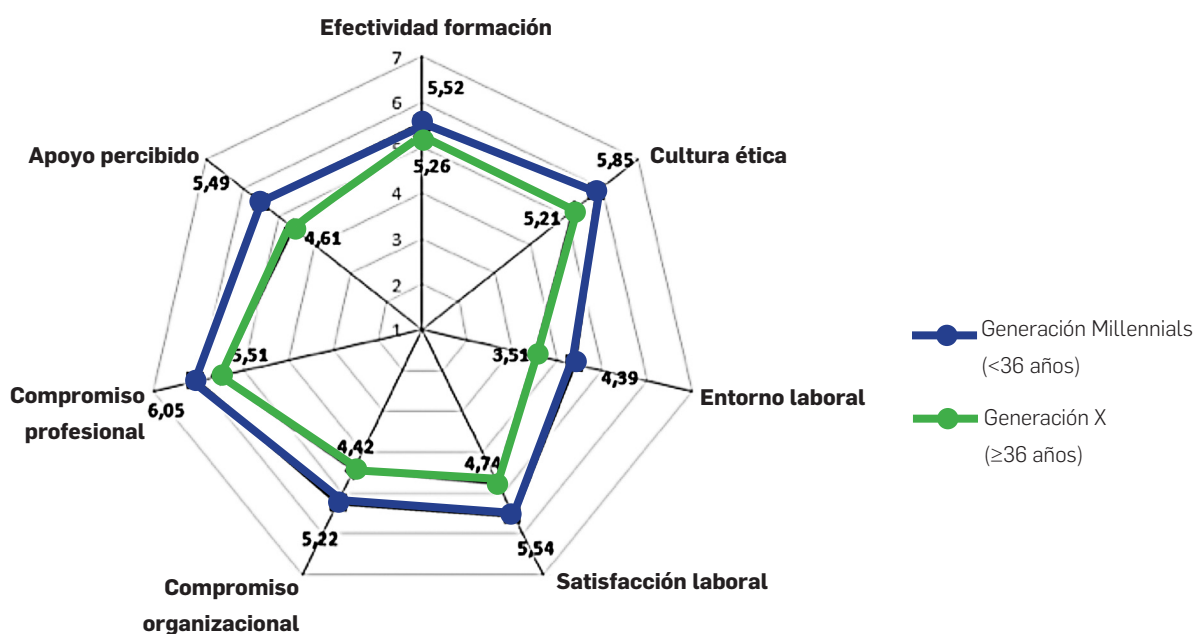
Este estudio ha revelado la existencia de diferencias relevantes entre los distintos colectivos objeto de estudio en función de la generación a la que pertenecen, su género, el puesto que ocupan dentro de las firmas de auditoría o el tamaño de la firma en la que realizan su actividad. A continuación, se presenta una visión global para cada uno de estos grupos de las distintas variables que pudieran ser relevantes para llevar a cabo con éxito, las políticas de atracción y retención del talento en las firmas de auditoría y en la profesión, en general.

Gráfico 20. Valoración global de los ítems analizados. (0 a 7).



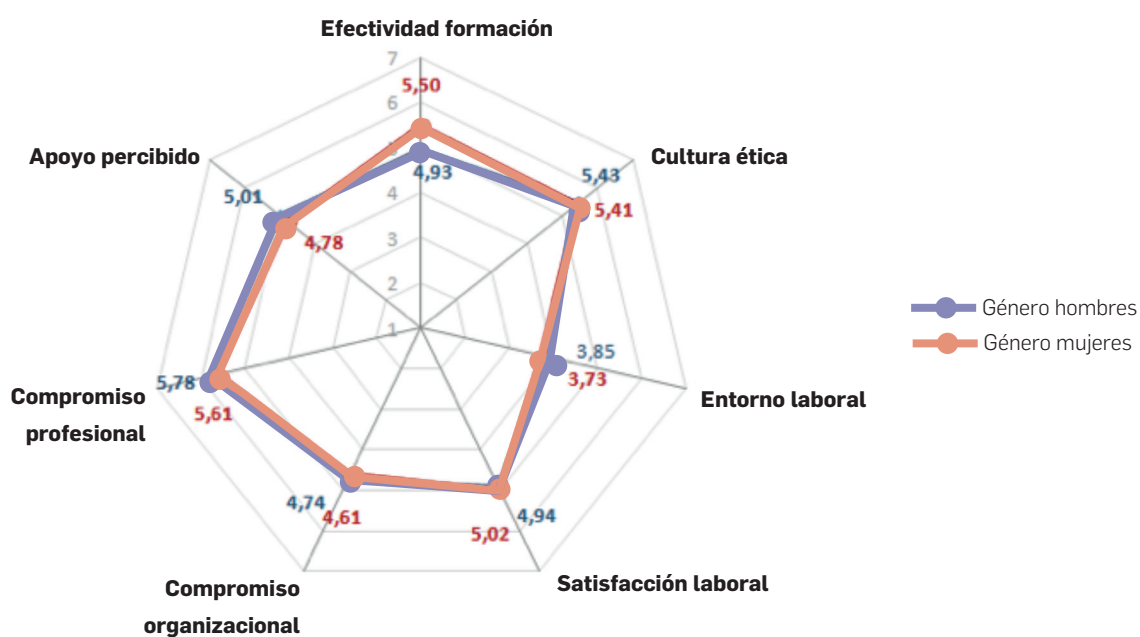
Los colaboradores se muestran satisfechos con la formación que reciben y se sienten apoyados por parte de las firmas. En relación a las condiciones de su entorno laboral, los colaboradores consideran los factores del entorno laboral, tales como la duración de la jornada o la conciliación con la vida personal, moderadamente adecuados. Se sienten comprometidos con su profesión y su organización, y muestran una elevada satisfacción global con la auditoría de cuentas.

Gráfico 21. Valoración de los ítems analizados por generaciones. (0 a 7).



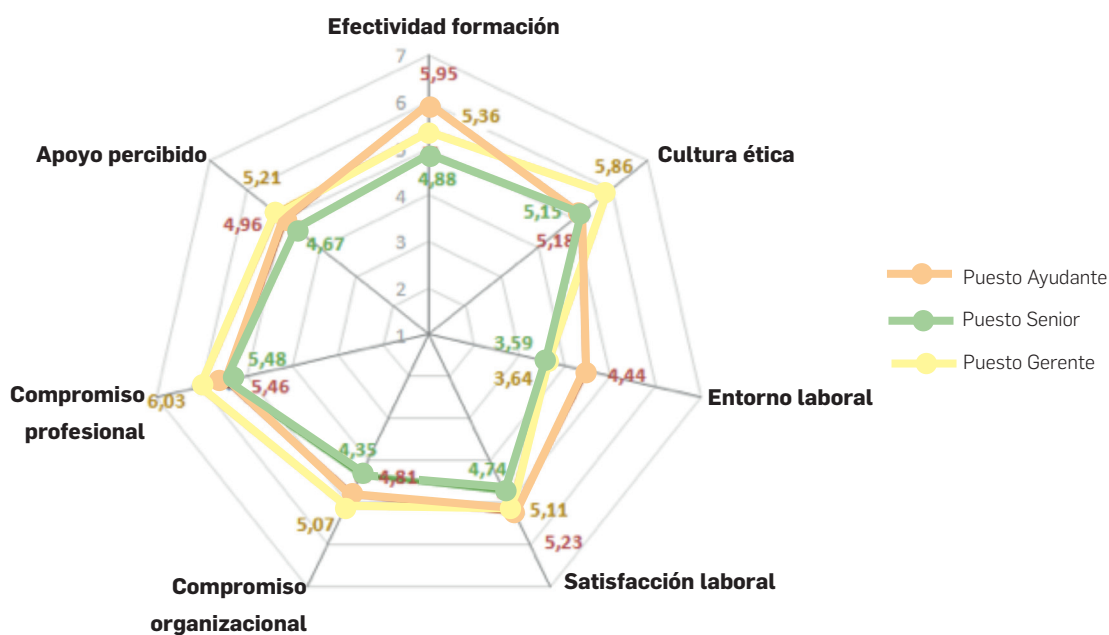
Los Millennials muestran una peor percepción tanto desde el punto de vista de la formación y del apoyo percibido, así como en la percepción de la cultura ética. Estas diferencias se acentúan sobre todo en el caso de la satisfacción con su entorno laboral, su compromiso con la organización y con su satisfacción laboral.

Gráfico 22. Valoración de los ítems analizados por género. (0 a 7).



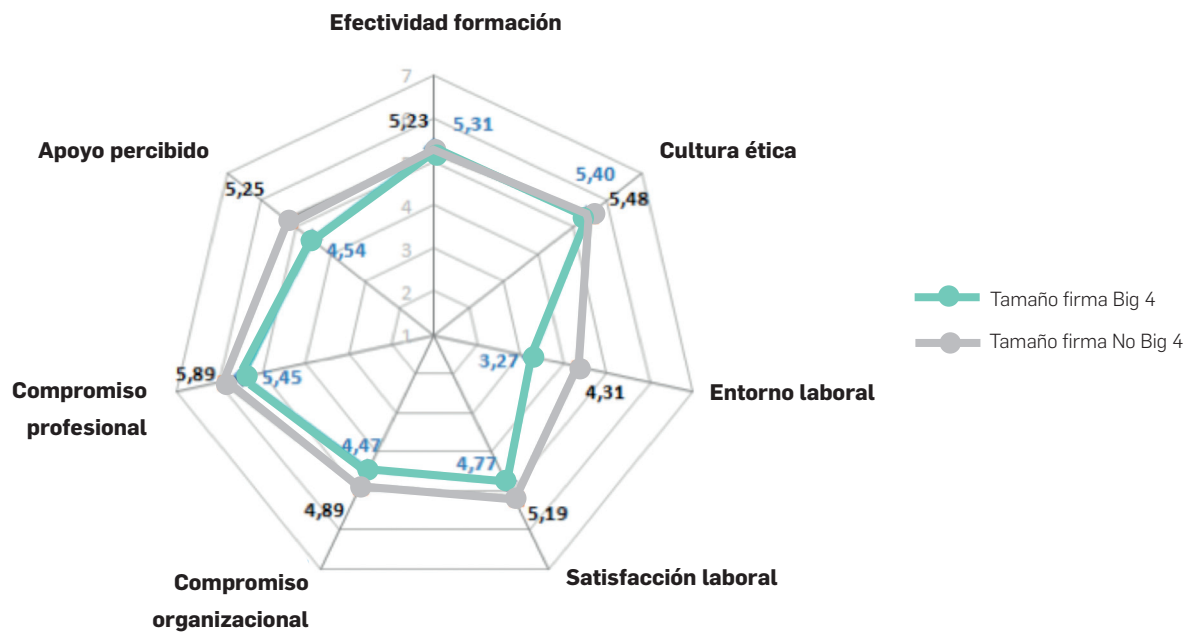
La distinción de los participantes de la muestra por razón de género no muestra, en general, diferencias significativas ya que las valoraciones otorgadas por hombres y mujeres son muy similares para prácticamente todas las variables. La única diferencia reseñable la encontramos en el hecho de que las mujeres valoran en mayor medida la formación recibida en las firmas y los hombres se sienten más apoyados por su organización.

Gráfico 23. Valoración de los ítems analizados por puesto dentro de la firma. (0 a 7).



La visión general de las valoraciones otorgadas a las distintas variables en función del puesto que ocupan en la firma nos muestra diferencias relevantes entre los tres grupos. Así, en primer lugar, podemos destacar que, en general, los auditores que ocupan puestos de gerente y ayudante otorgan una mayor valoración, en comparación a los senior, a los diferentes factores analizados. Por otro lado, observamos que son los ayudantes los que se muestran una mayor satisfacción con la formación que reciben de sus firmas, lo que refleja el esfuerzo realizado por firmas de auditoría en formar a los nuevos empleados. Asimismo, los ayudantes se muestran más satisfechos con su entorno laboral. Este resultado puede deberse al hecho de que los auditores en sus primeras etapas todavía no han asumido las responsabilidades y la carga de trabajo que suponen los puestos más elevados de las firmas. Por último, cabe destacar que los gerentes perciben una cultura ética más fuerte y manifiestan un compromiso con la organización más elevado que los auditores en puestos más bajos. Ambos resultados pueden estar ligados al hecho de que la elevada experiencia en auditoría y antigüedad de los gerentes en sus firmas pueden haber generado en este colectivo un mayor vínculo con los intereses de la organización.

Gráfico 24. Valoración de los ítems analizados por el tamaño de firma en que colaboran. (0 a 7).



Respecto a las diferencias en función del tamaño de la firma a la que pertenecen los auditores, podemos observar que, en general, los auditores que no pertenecen a ninguna de las cuatro grandes firmas de auditoría otorgan puntuaciones más elevadas. Cabe destacar sobre todo la mayor satisfacción que muestra este colectivo con su entorno laboral. Asimismo, el apoyo percibido por parte de la organización entre los auditores en las firmas pequeñas y medianas es más elevado. Únicamente en el caso de la satisfacción con la formación recibida es mayor entre los auditores en las cuatro grandes firmas de auditoría.

4. FUTURO DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS

4.1. INTENCIÓN DE TRABAJAR EN AUDITORÍA POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DE GRADO

Teniendo en cuenta lo que los jóvenes buscan en un trabajo, sus expectativas vocacionales y la imagen que perciben de la auditoría de cuentas, tanto respecto de la carrera, del trabajo en sí y del auditor ¿elegirán la auditoría como salida profesional?

Gráfico 25. Intención de trabajar en la auditoría de cuentas

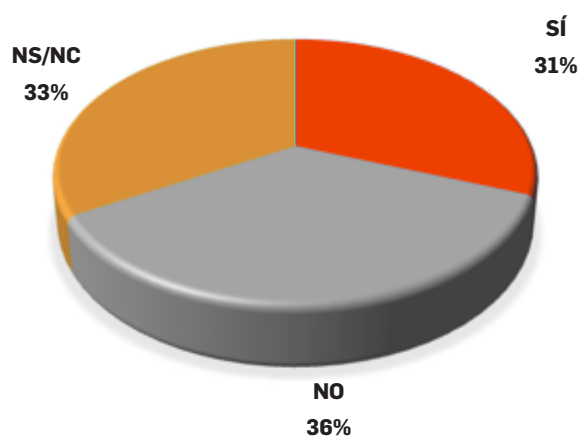
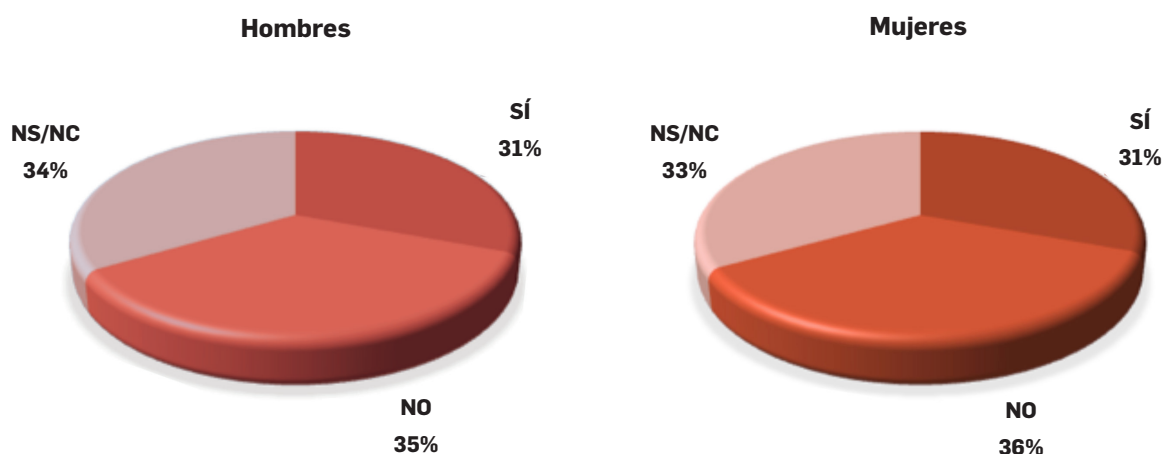


Gráfico 26. Intención de trabajar en la auditoría de cuentas. Por género



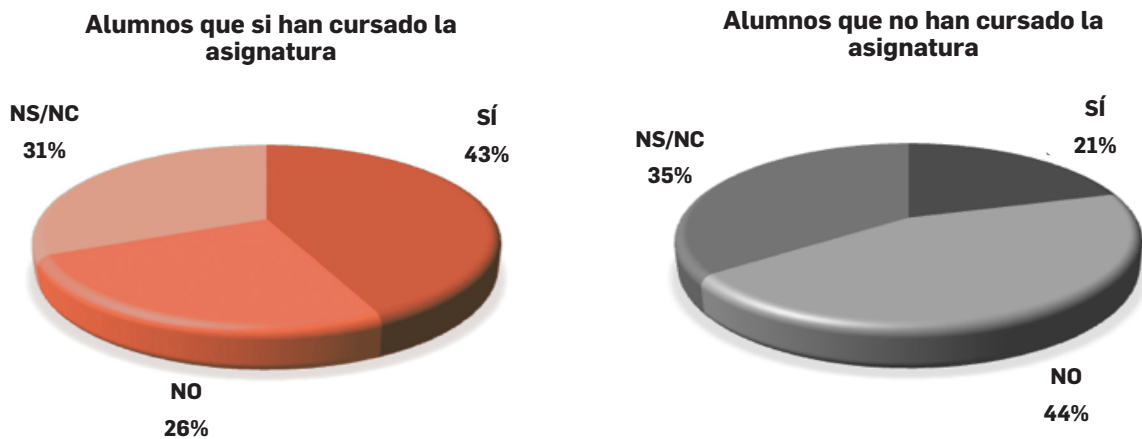
Un tercio de los estudiantes, sean hombres o mujeres, sí tienen intención de trabajar en auditoría de cuentas, mientras que otro tercio no lo sabe y el resto creen que no.

¿Cuáles son sus razones para no elegir la auditoría como salida profesional?

- Mayor atractivo de otras áreas laborales (51% de los que no tienen intención de trabajar en la auditoría).
- No habérselo planteado (45% de los que no tienen intención de trabajar en la auditoría).
- No es relevante: el sueldo, la responsabilidad asumida, la longitud de la carrera profesional, la dificultad o el estrés de la profesión.

¿Aquéllos que tienen un mayor conocimiento de la profesión opinan lo mismo? ¿Es similar su intención de dedicarse a la auditoría? Las diferencias son importantes cuando se comparan aquellos alumnos que han cursado la asignatura de auditoría de los que no. El número de alumnos que han cursado la asignatura que desean dedicarse a la auditoría duplica el de aquellos que no la han cursado.

Gráfico 27. Intención de trabajar en la auditoría de cuentas.
En función de si han cursado o no la asignatura de auditoría de cuentas en el grado

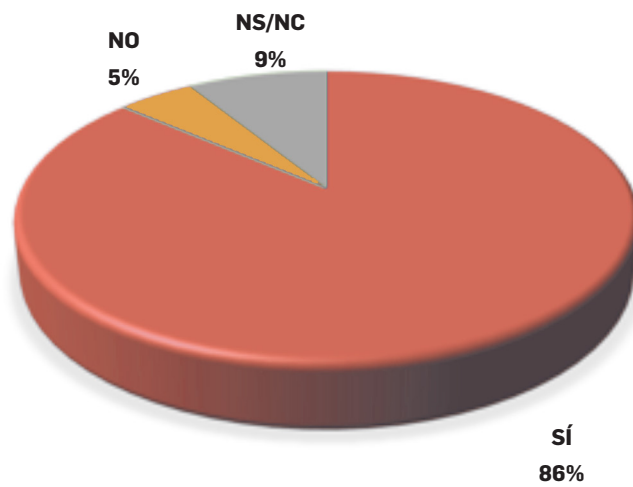


Cuando se analiza la intención de trabajar en auditoría en función de si han cursado o no la asignatura de auditoría en el grado, los resultados cambian de manera significativa ya que 43% de los que han cursado la asignatura frente al 21% de los que no la han cursado tienen intención de trabajar en la profesión.

4.2. RECOMENDACIÓN DE ELEGIR LA AUDITORÍA POR PARTE DE LOS COLABORADORES

¿Y qué opinan aquéllos que ya conocen la auditoría desde dentro?

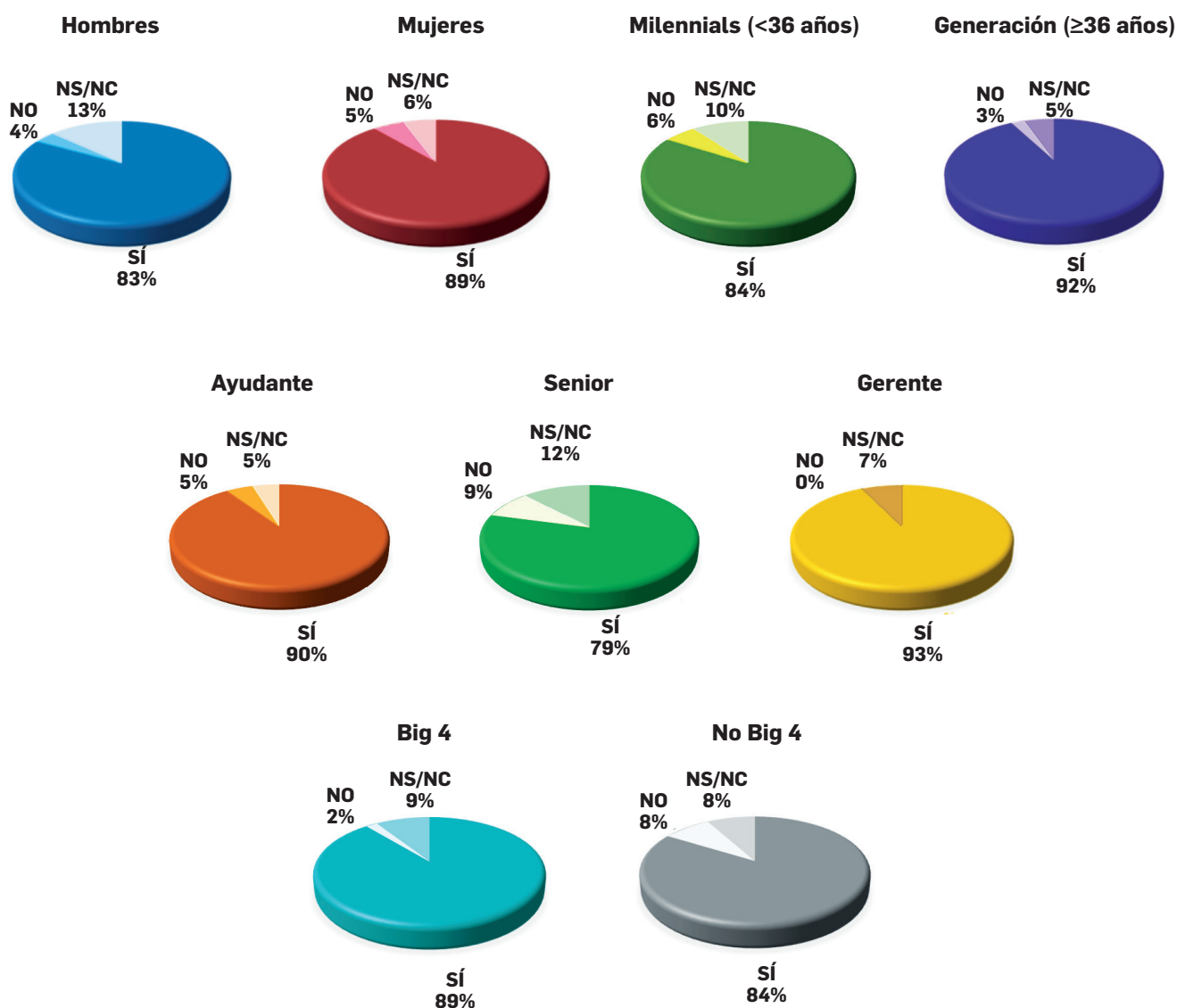
Gráfico 28. ¿Recomendaría el trabajo de auditor a otras personas?



La recomendación es muy elevada por parte de aquellos que trabajan actualmente en esta profesión. Así, un 86% de los colaboradores recomiendan elegir esta profesión.

¿La recomendación es igual de elevada por parte de hombres y mujeres? ¿Opinan lo mismo las distintas generaciones? ¿Y los que trabajan en la auditoría en diferentes puestos y en distintos tipos de firma?

Gráfico 29. ¿Recomendaría el trabajo de auditor a otras personas? Por grupos.



La respuesta no es la misma por parte de los distintos grupos. Son las mujeres, la generación X, los gerentes y los ayudantes, y quienes trabajan en las grandes firmas, los que en mayor medida recomiendan la auditoría como salida profesional.

✓AUDITORES

**INSTITUTO DE CENSORES JURADOS
DE CUENTAS DE ESPAÑA**

Paseo de la Habana, 1 • 28036 - Madrid
Tel.: 91 446 03 54 • Fax: 91 447 11 62
E-mail: comunicacion@icjce.es
Web: www.icjce.es