

RELEVO GENERACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO EN AUDITORÍA DE CUENTAS: OBSTÁCULOS ACTUALES Y PROPUESTAS PARA LA MEJORA

GENERATIONAL CHANGE AND TALENT MANAGEMENT IN AUDITING: CURRENT BARRIES AND SUGGESTIONS FOR IMPROVEMENT

Paula Herrero Menocal

Universidad de Cantabria. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
España. paulahm.phm8@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-8761-5957>

Javier Montoya del Corte

Universidad de Cantabria. Departamento de Administración de Empresas. España.
javier.montoya@unican.es <https://orcid.org/0000-0002-5630-1545>

Estefanía Palazuelos Cobo

Universidad de Cantabria. Santander Financial Institute – SANFI. España.
estefania.palazuelos@unican.es <https://orcid.org/0000-0002-6536-4804>

Paula San Martín Espina

Universidad de Cantabria. Santander Financial Institute – SANFI. España.
paula.sanmartin@unican.es <https://orcid.org/0000-0003-1699-4540>

Elsa Diez Busto

Universidad de Cantabria. Santander Financial Institute – SANFI. España.
elsa.diezbusto@unican.es <https://orcid.org/0000-0002-1631-3189>

Fecha de recepción: 19 de septiembre de 2023 Fecha de aceptación: 22 de octubre de 2023



DOI <https://doi.org/10.48204/2953-3147.4705>

Resumen

El objetivo de este trabajo es identificar los principales obstáculos que actualmente dificultan la transición generacional en la auditoría de cuentas y plantear algunas propuestas para mejorar la gestión del talento en esta actividad profesional. A partir de las opiniones de 407 personas interesadas en el sector, se evidencia la existencia de una verdadera problemática al respecto y la necesidad de alcanzar un mayor grado de compromiso entre todos los grupos de interés involucrados, para poder poner en marcha medidas de acción concretas de forma conjunta.

Palabras clave: Auditoría de cuentas; Relevo generacional; Gestión del talento; Recursos humanos; Nuevas generaciones.

Abstract

The aim of this paper is to identify the main obstacles that currently hindering the general change transition in auditing and propose some suggestions for improving talent management in this profession. Based on the opinions of 407 individuals interested in the sector, the existence of a real issue in this regard is evident, as well as the need to achieve a higher level of commitment among all the stakeholders involved, to implement concrete action measures collectively.

Keywords: Auditing; Generational change; Talent management; Human resources; New generations.

Introducción

El relevo generacional es, sin duda, uno de los grandes desafíos a los que se enfrenta la actividad profesional de la auditoría de cuentas. La falta de interés por parte de los jóvenes por desarrollar su carrera en esta actividad, unido al envejecimiento de sus profesionales en activo, crea una brecha generacional que pone en peligro la continuidad de la prestación de servicios de auditoría de cuentas de calidad en un futuro próximo (Díaz, 2023). Asegurar un relevo generacional fluido, permite preservar el conocimiento y la experiencia acumulada, contribuyendo así a mantener la integridad de la información financiera divulgada por las empresas.

En este trabajo, se estudian los obstáculos que ralentizan dicho proceso, con el objetivo de proponer iniciativas que fortalezcan la gestión del talento en el sector. Como metodología de investigación, se utiliza una encuesta online con la que se obtiene la opinión de 407 personas interesadas en el sector, abordando los aspectos más relevantes sobre el tema, a saber: formación y requisitos de acceso,

crecimiento profesional, conciliación laboral y personal, honorarios, bienestar corporativo, y digitalización y sostenibilidad.

Los resultados obtenidos, que son analizados con detalle en el apartado correspondiente, revelan la necesidad de que se produzca una mayor colaboración entre todos los colectivos implicados, como son el organismo regulador (Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas -ICAC-), las corporaciones de derecho público representativas de los profesionales en el sector (Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España -ICJCE- y Registro de Economistas Auditores del Consejo General de Economistas de España -REA-CGE-), las firmas y despachos que operan en el mercado y las universidades.

Lo que resta de trabajo se estructura como sigue. En el próximo apartado, se describen brevemente los fundamentos teóricos del tema objeto de estudio. A continuación, se explica con mayor detalle la metodología de investigación utilizada. En el cuarto apartado, se analizan y discuten los resultados obtenidos. Por último, se presentan las principales conclusiones alcanzadas, las limitaciones del trabajo y algunas líneas de investigación futura, antes de referenciar la bibliografía utilizada.

La Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, define esta actividad profesional como la actividad consistente en revisar y verificar las cuentas anuales y otros estados contables, conforme al marco normativo de información financiera que resulte de aplicación. Así pues, hay dos modalidades: la auditoría de cuentas anuales y la auditoría de otros estados contables. La primera, se encarga de comprobar si las cuentas anuales expresan la imagen fiel de la situación económico-financiera de la entidad auditada, y si la información que recogen concuerda con la del informe de gestión. La segunda, contrasta si los estados contables están elaborados de acuerdo con el marco normativo aplicable. Ambas modalidades tienen como objetivo último contribuir al correcto funcionamiento de los mercados, al aumentar la confianza, integridad y eficacia de los estados financieros como medios de transmisión de información. Los auditores de cuentas, por tanto, desempeñan una función de marcado interés público, al proporcionar transparencia a la información económico-financiera divulgada por las empresas, permitiendo a los usuarios tomar decisiones económicas con mayor seguridad.

En la actualidad, la auditoría de cuentas se enfrenta a un importante desafío, como es administrar la diversidad generacional. El sector se encuentra en un momento de transición, en el que se vislumbra el liderazgo de las nuevas generaciones, especialmente los Millennials y la Generación Z (Gen Z). Los Millennials, nacidos aproximadamente entre 1981 y 1995, crecieron en un mundo en constante cambio y evolución tecnológica. Son testigos de la rápida digitalización

y se sienten cómodos con las herramientas digitales. Mientras tanto, la Generación Z, nacida aproximadamente entre 1995 y 2015, es conocida como la generación "nativa digital", ya que han estado expuestos a la tecnología desde una edad temprana y tienen una afinidad natural por ella.

La pandemia y la volatilidad global han generado un nuevo escenario laboral que ha transformado la perspectiva de estas generaciones en todo el mundo. Por lo tanto, es vital comprender sus motivaciones y aspiraciones clave para asegurar una transición generacional exitosa en el sector de la auditoría. Según el informe *Global Gen Z & Millennial Survey* (Deloitte, 2022), una parte significativa de la Gen Z y los Millennials están dispuestos a abandonar sus trabajos en un plazo de dos años, y una parte de ellos incluso lo haría sin tener otra oportunidad laboral asegurada. Esto subraya la importancia de comprender las prioridades de estas generaciones al elegir un trabajo.

Las nuevas generaciones no temen expresar sus inquietudes y solicitar cambios en el entorno laboral. Para fomentar entornos más inclusivos y colaborativos, es fundamental que los empleadores escuchen activamente a su personal en todos los niveles y consideren sus propuestas. Además, estas generaciones consideran que la toma de decisiones en las organizaciones es jerárquica y no les permite participar en la configuración de la cultura laboral. Un aspecto clave para atraer y mantener a los jóvenes talentos en la auditoría de cuentas es la flexibilidad laboral (Zarzalejos, 2023b). La Gen Z y los Millennials valoran la posibilidad de trabajar en modelos híbridos o incluso de forma remota a tiempo completo. La pandemia ha impulsado el teletrabajo, y los jóvenes encuentran beneficios en este modelo, como un mejor aprovechamiento del tiempo, ahorro de dinero y una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. La salud mental es un tema importante para estas generaciones, y el ámbito laboral presenta desafíos en este sentido. El agotamiento y la carga laboral excesiva son problemas comunes que pueden llevar a los jóvenes a abandonar sus empleos. Es crucial que las empresas adopten medidas para abordar la salud mental y el bienestar de sus empleados y que implementen estrategias para reducir el estrés y la ansiedad en el trabajo. El propósito desempeña un papel crucial en la mentalidad de la Gen Z y los Millennials. Estas generaciones están dispuestas a rechazar empleos y oportunidades que no estén alineados con sus valores éticos y buscan empleadores comprometidos con acciones climáticas tangibles.

El futuro del sector de la auditoría también está marcado por la necesidad de una transición generacional exitosa. En la actualidad, casi el 90% de los auditores firmantes tienen más de 40 años, y se estima que, en los próximos 10 años, el 70% de este colectivo esté en edad de jubilación. Esta situación representa, por tanto,

un desafío trascendental para el futuro de la profesión y la continuidad de los servicios de auditoría. Sin embargo, a pesar de la necesidad de atraer a más jóvenes a la profesión, se observa una disminución alarmante en la vocación de auditoría. Menos candidatos se presentan al examen de acceso al Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC), y el número de aprobados ha disminuido significativamente en la última década. Las condiciones laborales y lo dilatado del proceso para obtener la acreditación profesional son algunos de los factores que desincentivan a los jóvenes (García et al., 2023).

Además, la creciente concentración en el sector de auditoría plantea preocupaciones sobre la independencia, imparcialidad y calidad de los servicios ofrecidos (Zarzalejos, 2023c). Las firmas más grandes, encabezadas por las conocidas como Big-4 (Deloitte, EY, KPMG y PwC), tienen estructuras jerárquicas más rígidas y menos oportunidades de ascenso rápido, lo que dificulta la movilidad y el crecimiento profesional del personal junior (Zarzalejos, 2022b). En el futuro, la sostenibilidad y las nuevas tecnologías presentan oportunidades para atraer talento joven al sector de la auditoría (Zarzalejos, 2022a). La implementación de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa busca fortalecer la rendición de cuentas de las empresas en relación con su impacto ambiental (Valencia, 2023).

En conclusión, el sector de la auditoría de cuentas enfrenta desafíos significativos relacionados con la gestión de la diversidad generacional, la atracción y mantenimiento de talento y la adaptación a las nuevas tendencias y demandas del mercado. Es fundamental que las empresas adopten estrategias para abordar estos retos y garantizar una transición generacional exitosa y la continuidad de la profesión.

Metodología

Con el objetivo de identificar los principales obstáculos que actualmente dificultan la transición generacional en la auditoría de cuentas y plantear algunas propuestas para mejorar la gestión del talento en esta actividad profesional, se realizó una encuesta online para recabar la opinión de las personas interesadas en el sector. El cuestionario utilizado, que se diseñó a partir de la revisión de la literatura previa y de algunas noticias de interés publicadas en prensa escrita en los últimos meses, está formado por siete bloques de preguntas:

- El primer bloque, está dirigido a conocer el sexo, la edad y la ocupación profesional de los encuestados. Además, se incluye una pregunta de control sobre el interés por la actividad profesional de la auditoría de cuentas, a fin de descartar posibles respuestas no válidas.

- El segundo bloque, está dirigido a conocer la opinión de los encuestados sobre cada uno de los seis temas clave objeto de estudio: formación y requisitos de acceso, crecimiento profesional, conciliación laboral y personal, honorarios, bienestar corporativo, y digitalización y sostenibilidad. Para cada uno de estos temas, se presentan al encuestado tres afirmaciones, sobre las que deben expresar su grado de acuerdo. Para ello, se utiliza una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 significa “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”.

La recogida de datos se lleva a cabo entre el 11 y el 29 de mayo de 2023, utilizando LinkedIn y el correo electrónico como principales canales para difundir el cuestionario. Finalizado este período, se obtiene un total de 441 respuestas, si bien 34 personas indican no tener interés en la actividad profesional de la auditoría de cuentas, por lo que los resultados se analizan con un total de 407 respuestas válidas, siendo el perfil de la muestra el siguiente:

- En cuanto al sexo, la muestra se compone de 242 hombres (59,5%) y 165 mujeres (41,5%).
- Con relación a la edad, la muestra está distribuida de la siguiente manera: 115 personas tienen menos de 25 años (28,3%), 142 personas se encuentran en el rango de edad de 26 a 35 años (34,9%), 64 personas se ubican en el rango de edad de 36 a 45 años (15,7%) y 86 personas tienen más de 45 años (21,1%).
- En términos de ocupación, la muestra se divide en 262 profesionales activos en el sector de la auditoría de cuentas (64,4%), 87 profesionales activos en otros sectores (21,4%) y 58 estudiantes universitarios (14,2%).

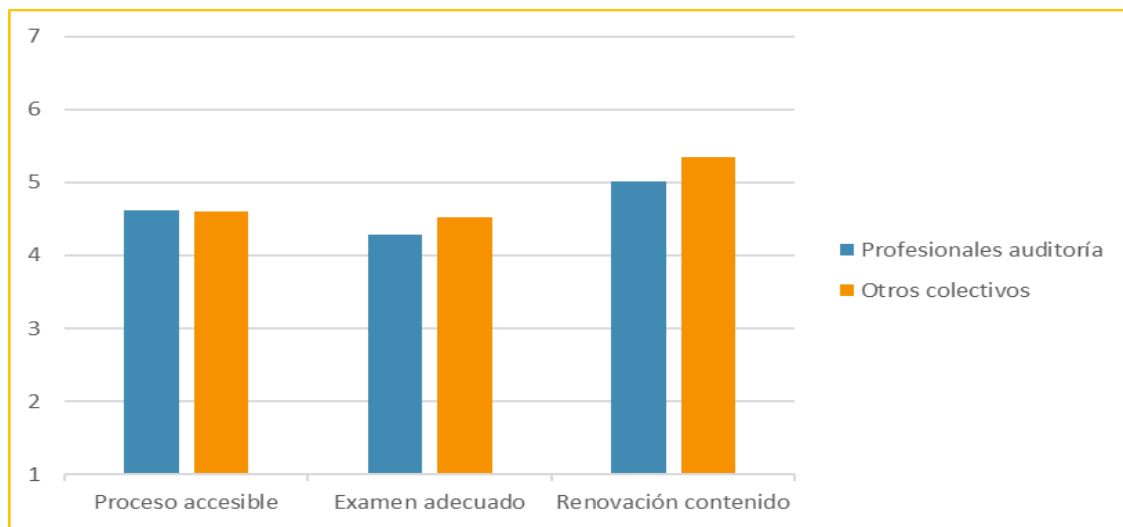
Tras una exploración preliminar de la base de datos, en el próximo apartado se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos. A nivel de gráficos y promedios, esto se hace de forma comparativa, tomando en consideración, por un lado, los profesionales activos en el sector de la auditoría de cuentas (262 encuestados) y, por otro, otras personas que han participado en el estudio y muestran interés en el mundo de la auditoría de cuentas, aunque no trabajen directamente en el sector (145 encuestados). En este colectivo se incluyen, fundamentalmente, profesionales de otros sectores de actividad relacionados con la auditoría de cuentas, así como profesores y estudiantes universitarios. A nivel de comentarios, no se hace distinción en la percepción de ambos colectivos, sino que se analizan de forma conjunta.

Resultados y Discusión

Formación y requisitos de acceso

Tal y como se muestra en el gráfico siguiente, las personas en general interesadas en la auditoría de cuentas comparten que el proceso establecido para obtener la acreditación profesional como auditor de cuentas es relativamente justo y accesible, si bien hay margen para la mejora (promedio de ambos colectivos: 4,61). Ninguno de los grupos de interés muestra una convicción sólida de que el examen de acceso al ROAC esté diseñado correctamente para medir de forma adecuada las capacidades y aptitudes del candidato en el ejercicio de esta actividad profesional.

Figura 1.
Comparativa sobre “Formación y requisitos de acceso”



La convocatoria de 2023 presenta cambios en el examen para obtener la habilitación de auditor, con el propósito de atraer a más jóvenes al sector (Orden ETD/479/2023). Estos cambios incluyen una reestructuración de la segunda fase del examen que evalúa la aplicación práctica de conocimientos teóricos en la auditoría de cuentas. También se ha modificado la periodicidad del examen, haciéndolo anual en lugar de otra frecuencia. A pesar de estas reformas, hay oportunidades para modernizar aún más el sector y motivar a más candidatos. Una propuesta popular es permitir que el examen del ROAC se realice en formato digital.

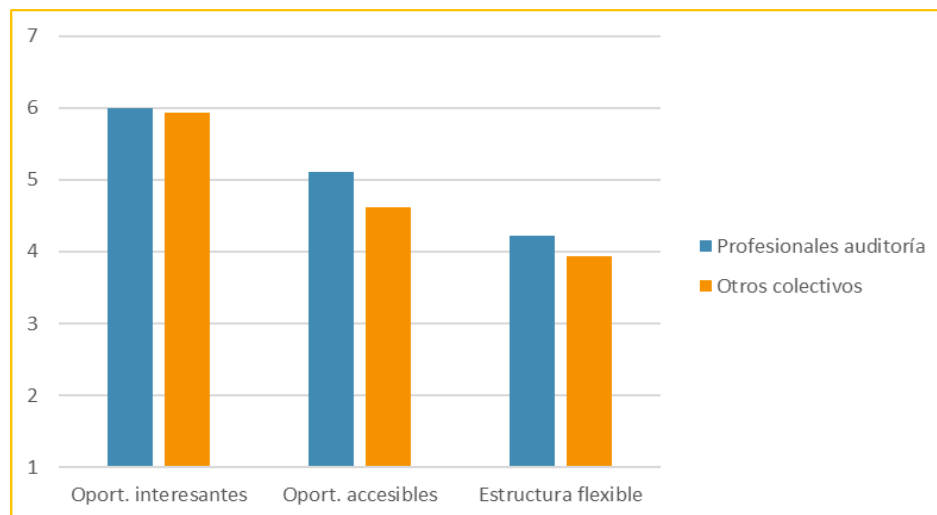
Dado que las nuevas generaciones están familiarizadas con la tecnología y la utilizan en su rutina diaria, la falta de esta opción podría desalentar su participación y crear obstáculos en su proceso de acreditación. Los aspirantes al próximo examen esperan que se permita la consulta de medios electrónicos durante la prueba. La restricción actual de limitar la consulta a textos en papel no refleja la realidad laboral y puede hacer que los jóvenes sientan que la evaluación no representa sus futuras responsabilidades como auditores. La ausencia de herramientas tecnológicas también puede hacer que perciban que sus habilidades digitales no son valoradas ni reconocidas.

Otra medida que recibe una opinión favorable tanto por parte de los profesionales del sector como de otros colectivos (promedio de ambos grupos: 5,13) es la incorporación de conocimientos tecnológicos y de sostenibilidad en el examen de acceso al ROAC, con el objetivo de impulsar la modernización del sector. Esto no solo contribuye a que el talento joven sienta que sus habilidades digitales son reconocidas, sino que también asegura que los futuros profesionales están preparados para enfrentar los desafíos presentes y futuros del sector, y así poder cumplir con las demandas cambiantes del mercado y brindar servicios de alta calidad.

Crecimiento profesional

A continuación, se examinan los aspectos relevantes relacionados con las opciones de desarrollo y progreso profesional existentes en el sector de la auditoría de cuentas.

Figura 2.
Comparativa sobre “Crecimiento profesional”



Ambos grupos de interés están ampliamente de acuerdo con que la carrera profesional en auditoría de cuentas ofrece oportunidades de crecimiento profesional interesantes (promedio de ambos grupos: 5,97).

El amplio alcance y la diversidad de clientes en auditoría permiten a los profesionales adquirir experiencia en diferentes sectores y entornos empresariales, enriqueciendo su perfil profesional. Además, la naturaleza dinámica de la profesión exige una actualización constante de conocimientos y habilidades, lo que a su vez crea oportunidades continuas de crecimiento y desarrollo profesional para los auditores.

Por otro lado, la estructura jerárquica en las firmas de auditoría establece un camino claro para el crecimiento profesional, permitiendo a los profesionales avanzar desde roles iniciales, como el de auditor junior, hacia posiciones de mayor responsabilidad, como la de auditor senior, gerente de auditoría, socio o director (promedio de ambos grupos: 4,93). Sin embargo, es importante reconocer que en algunos casos esta estructura puede carecer de flexibilidad, lo que puede generar barreras y limitaciones en el progreso hacia roles de liderazgo. Este estudio avala que los colectivos interesados por la actividad profesional no mantienen una opinión clara al respecto (promedio de ambos grupos: 4,12). Esta falta de flexibilidad puede llevar a la desmotivación y frustración de los profesionales, ya que pueden sentir que sus habilidades y esfuerzos no son plenamente reconocidos. Es crucial abordar esta cuestión para fidelizar y aprovechar al máximo el talento en el sector. Además, las mujeres en auditoría a menudo enfrentan desafíos y barreras en su avance profesional. Estas barreras pueden incluir sesgos de género, falta de representación en puestos de liderazgo, dificultades para conciliar la vida laboral y personal, y una cultura laboral que no siempre valora y reconoce adecuadamente su talento y contribuciones. Es fundamental implementar acciones concretas y políticas inclusivas para fomentar el avance del talento femenino en el sector y promover una mayor equidad y diversidad en la profesión (Espinosa et al., 2021).

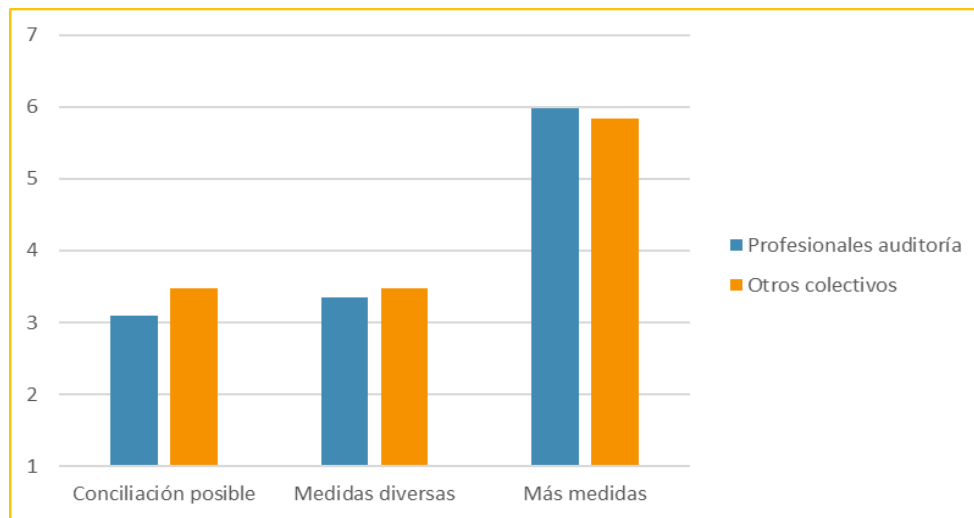
Conciliación laboral y personal

En este apartado se analiza si el sector brinda opciones para que los profesionales compatibilicen de manera satisfactoria sus responsabilidades laborales con la vida familiar y sus intereses personales. Además, se investiga hasta qué punto las firmas y despachos de auditoría están implementando políticas de flexibilidad laboral que fomenten este equilibrio.

Tal y como se muestra en el gráfico, existe una percepción generalizada de que en la carrera profesional de auditoría de cuentas no es posible conciliar la vida laboral y personal. En concreto, la visión de los profesionales del sector es aún más pesimista al respecto (promedio: 3,09) que la de los otros colectivos interesados por la profesión (promedio: 3,47).

Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal es crucial, especialmente para fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el sector de auditoría de cuentas y romper los estereotipos de género que restringen su crecimiento profesional. Sin embargo, esta no es solo una preocupación para las mujeres, sino que también es una prioridad para las nuevas generaciones en general. El equilibrio entre el trabajo y la vida personal constituye un factor determinante para los jóvenes al elegir una empresa para trabajar, ya que influye directamente en su bienestar y calidad de vida.

Figura 3.
Comparativa sobre “Conciliación laboral y personal”



Además, de los beneficios individuales, las organizaciones también se ven favorecidas por facilitar la conciliación. Cuando las personas pueden equilibrar sus responsabilidades laborales y personales de manera satisfactoria, experimentan una mayor satisfacción y motivación en su trabajo. Esto se traduce en un mayor compromiso, productividad y rendimiento laboral. En consecuencia, las empresas que ofrecen opciones flexibles y apoyo en la conciliación tienen más posibilidades de fidelizar a sus empleados y evitar la pérdida de talento.

Es una tarea aún pendiente para el sector, pues además de indicar la falta de conciliación, el estudio constata que no existe diversidad entre las medidas de conciliación que las firmas y despachos de auditoría ofrecen a sus empleados (promedio de ambos grupos: 3,39).

En los últimos años, muchas empresas del sector han logrado implementar con éxito el trabajo híbrido o remoto, demostrando su viabilidad para diversos roles. Esta modalidad se ha vuelto popular debido a sus beneficios, como la flexibilidad para administrar el tiempo, reducir gastos y mejorar la salud mental al eliminar desplazamientos y estrés.

Estudios indican que las mujeres prefieren más el trabajo remoto, lo que suscita preocupaciones sobre desigualdades, ya que la presencia física en la oficina puede influir en oportunidades de avance. Es crucial garantizar igualdad de oportunidades y conexiones para todos. La implementación exitosa del trabajo híbrido requiere flexibilidad y una cultura laboral inclusiva.

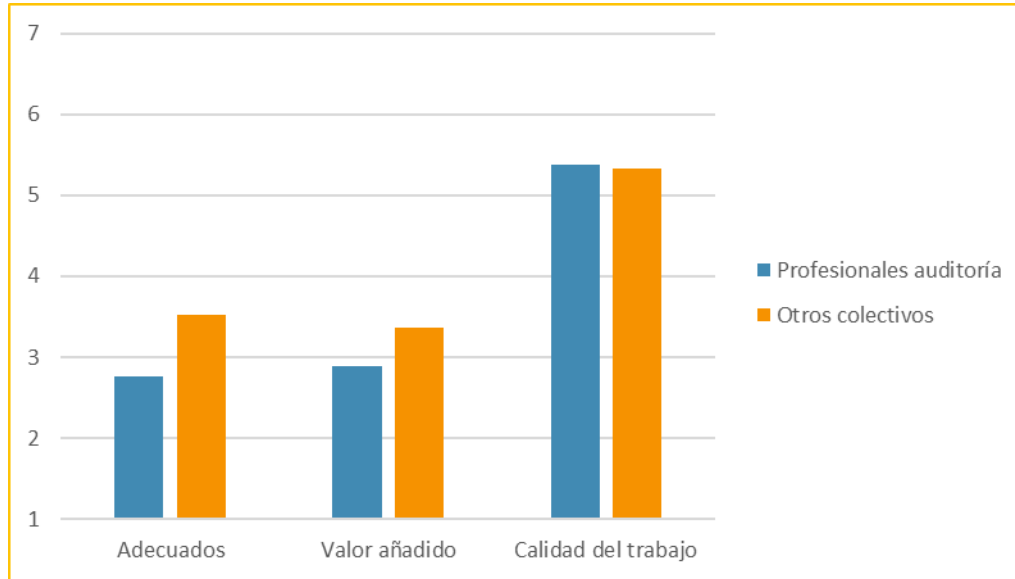
Para ello, se pueden adoptar estrategias como brindar capacitación a líderes sobre sesgos inconscientes para evitar preferencias hacia los presentes físicamente y valorar equitativamente a los empleados remotos. También es esencial monitorizar tasas de promoción, revisar decisiones con transparencia y evaluar justamente a los empleados remotos.

Además, de lograr una exitosa implementación del teletrabajo, los profesionales del sector de auditoría de cuentas coinciden en que la adopción de otras medidas de conciliación laboral y personal contribuiría a reducir la rotación de personal en el sector (promedio de ambos grupos: 5,93). Entre estas medidas se plantea la flexibilidad de horarios, que incluye la posibilidad de establecer horarios de trabajo flexibles y semanas laborales potencialmente reducidas. Asimismo, se propone proporcionar opciones de tiempo libre adicional, como permitir a los empleados acumular días de descanso adicionales o disfrutar de tiempo libre compensatorio por períodos de trabajo intenso o por horas extras realizadas.

Honorarios

La cuarta área temática por tratar es la de los honorarios. En esta sección se analiza el impacto que la competencia y la concentración del sector tienen en la fijación de los honorarios, y cómo esto a su vez afecta la calidad de los servicios prestados en auditoría.

Figura 4.
Comparativa sobre “Honorarios”



Según lo establecido en el Artículo 62, Sección 5.^a, Capítulo II de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas: *“Los honorarios correspondientes a los servicios de auditoría deberán fijarse en función del esfuerzo de auditoría estimado para la realización de cada trabajo.”* A tal efecto, el esfuerzo de auditoría *“estará determinado en cada trabajo de auditoría por el tiempo, los medios, recursos y cualificación y especialización suficientes y necesarios para su realización, por el tamaño y complejidad de la actividad u operaciones de la entidad auditada y por el riesgo de auditoría esperado”*.

Sin embargo, la creciente concentración del sector de la auditoría plantea preocupaciones en términos de libre competencia y puede interceder en el cumplimiento adecuado de este principio. Las principales firmas de servicios profesionales a nivel mundial, conocidas como las Big-4, experimentan un notable crecimiento en su facturación conjunta. Según los datos del último ejercicio fiscal de 2022, estas firmas generaron ingresos conjuntos de aproximadamente 2.875 millones de euros, lo que representa un aumento del 8% en comparación con el año anterior (Zarzalejos, 2023c). Esta cifra indica que las Big-4 abarcan aproximadamente el 76% de la facturación total del sector, evidenciando su posición dominante en el mercado de servicios de auditoría.

La concentración limitada en unas pocas firmas dominantes dificulta la competencia justa en el mercado y tiene un impacto negativo en la fijación de honorarios competitivos (Zarzalejos, 2023a). Esta situación provoca superposiciones entre las empresas de menor tamaño y las grandes firmas, lo que a su vez lleva a negociaciones con los clientes en un intento por ofrecer tarifas más favorables. Sin embargo, las empresas más pequeñas no tienen el mismo poder de negociación que las Big-4 debido a sus limitaciones de recursos y capacidades. Esta práctica va en contra del principio fundamental de establecer los honorarios en función del esfuerzo y la complejidad de la auditoría.

Esta situación se contrasta con la opinión de los encuestados, quienes discrepan en cuanto a la adecuación de los honorarios establecidos en relación con el trabajo que se realiza (promedio de ambos grupos: 3,03). Es importante destacar que los profesionales activos en el sector muestran una discrepancia aún mayor con esta afirmación en comparación con el resto de los colectivos interesados en la profesión.

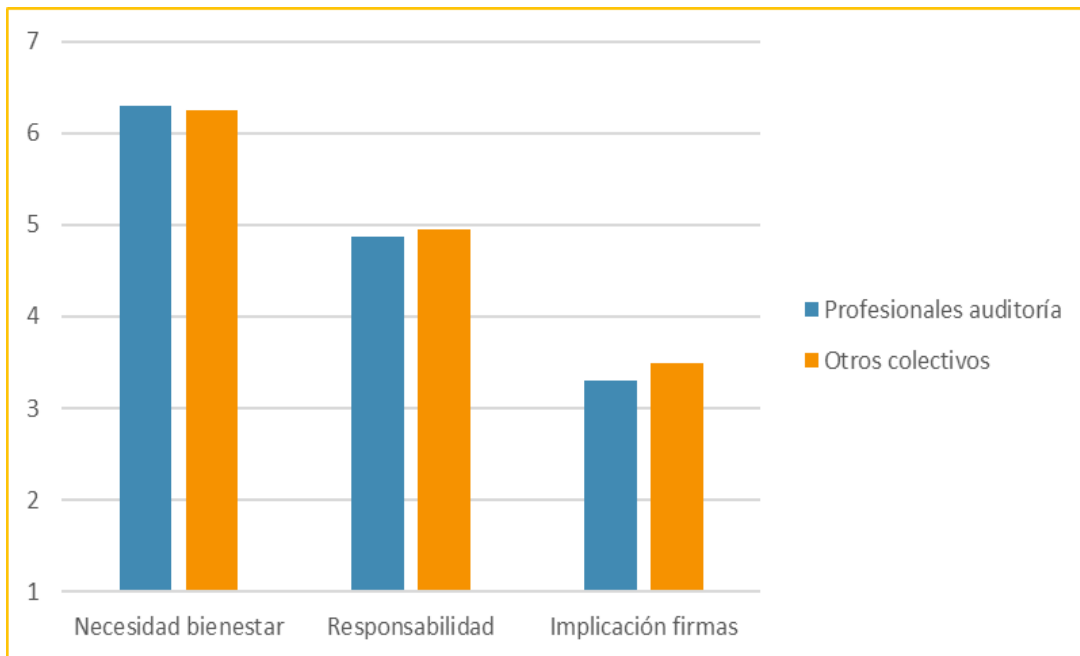
Como resultado, la fijación inadecuada de los honorarios genera una percepción generalizada de que no reflejan el valor agregado que se aporta a la empresa auditada ni el nivel de esfuerzo necesario para realizar el trabajo de auditoría de manera competente y cumplir con los estándares profesionales (promedio de ambos grupos: 3,06).

La falta de equilibrio en la fijación de honorarios puede desmotivar a los profesionales y comprometer la calidad de los servicios prestados al no asignar los recursos y tiempo adecuados para una auditoría exhaustiva y precisa (promedio de ambos grupos: 5,36). Además, los clientes pueden percibir una disminución en la calidad de los servicios recibidos, lo que afecta a la credibilidad del sector y pone en riesgo la función de interés público que este desempeña. En la actualidad, se promueve el modelo de coauditoría como una forma de fomentar la competencia entre un mayor número de firmas de auditoría, lo cual puede abrir el mercado a una competencia más eficiente en España, beneficiando al sector en su conjunto. Sin embargo, un informe del ICAC indica que no hay evidencia que respalde que este modelo de coauditoría mejore la calidad y, además, podría resultar en un aumento de costes.

Bienestar corporativo

El área temática sobre bienestar corporativo está enfocada en estudiar la relevancia y el nivel de compromiso que el sector de la auditoría de cuentas otorga a la salud física, mental y emocional de sus empleados.

Figura 5.
Comparativa sobre “Bienestar corporativo”



Los colectivos interesados en la profesión reconocen que la salud mental y el bienestar físico son aspectos fundamentales para poder desempeñar el trabajo de manera adecuada en auditoría (promedio de ambos grupos: 6,28). En la profesión de auditoría, los auditores se enfrentan a situaciones complejas, manejan información confidencial y toman decisiones que pueden tener un impacto significativo en las organizaciones.

Esta constante presión puede generar estrés y tensión mental. Además, la profesión implica largas jornadas de trabajo, períodos intensos de actividad y una carga física y mental considerable. Por lo tanto, mantener un equilibrio emocional, manejar el estrés de manera efectiva y cuidar el bienestar físico son elementos clave para un desempeño óptimo en esta exigente profesión.

Según los encuestados, el bienestar de las personas que trabajan en auditoría es una responsabilidad que recae en gran medida en las firmas y despachos de auditoría, pero también es compartida por cada profesional de forma individual (promedio de ambos grupos: 4,90). Tanto los trabajadores como las firmas de auditoría tienen la responsabilidad de promover una cultura organizacional que valore y fomente el bienestar corporativo. Esto implica establecer un canal de comunicación bidireccional, abierto y transparente, donde los empleados puedan expresar sus necesidades y preocupaciones relacionadas con su bienestar. Al mismo tiempo, las firmas deben estar dispuestas a escuchar activamente y responder de manera adecuada a estas inquietudes.

La realidad es que existe una creciente preocupación por parte de las empresas en relación con la salud y el bienestar de sus empleados. Sin embargo, según los profesionales del sector, existe una percepción generalizada de que las firmas y despachos no prestan suficiente atención al bienestar y la salud mental de sus empleados (promedio de profesionales de auditoría: 3,29).

En respuesta a esta situación, los líderes empresariales deben tomar medidas para desarrollar habilidades de liderazgo empático, que les permita reconocer y abordar de manera efectiva los desafíos de salud mental en el entorno laboral.

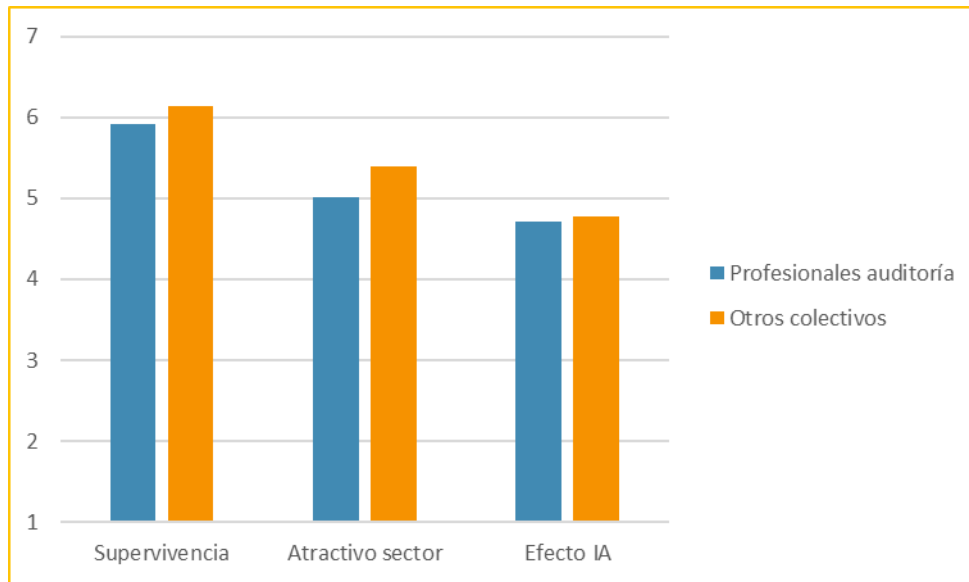
Es esencial que los empleados confíen en sus líderes y se sientan cómodos al acceder a recursos de salud mental dentro de la empresa (por ejemplo, disponibilidad de asesoramiento o terapia patrocinada por la empresa). Además, es importante que las firmas y despachos de auditoría establezcan políticas y programas específicos relacionados con la salud mental y el bienestar de sus empleados. Esto puede implicar la implementación de medidas como programas de apoyo emocional, horarios flexibles, políticas de conciliación, promoción de la actividad física y acceso a recursos educativos sobre salud mental.

Digitalización, sostenibilidad y futuro del sector

Por último, en esta sección se analizan los impactos que la irrupción de la sostenibilidad y de las nuevas tecnologías tienen en el sector, con el objetivo es comprender cómo estas tendencias emergentes están moldeando su futuro.

Figura 6.

Comparativa sobre “Digitalización, sostenibilidad y futuro del sector”



Ambos grupos de interés consideran que la transformación digital y la sostenibilidad son fundamentales para la supervivencia del sector (promedio de ambos grupos: 5,99). El reconocimiento de la necesidad de adoptar soluciones tecnológicas es claro, ante las exigencias regulatorias y el manejo de gran cantidad de información. Mantener la eficiencia y margen es esencial, especialmente para despachos pequeños, pero la falta de recursos y la resistencia al cambio suponen importantes desafíos. Por otro lado, los avances normativos y regulatorios están impulsando la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la auditoría de cuentas. Los profesionales deben adaptarse a estos nuevos requisitos y ser capaces de evaluar y reportar adecuadamente el desempeño sostenible de las organizaciones.

Este reto también trae consigo noticias positivas: ambos colectivos comparten en gran medida que este proceso de transformación fomenta el atractivo del sector entre los jóvenes (promedio ambos grupos: 5,15). Esta opinión es compartida por Ferrán Rodríguez, Presidente del ICJCE, que explica que *“la irrupción de la sostenibilidad y de las nuevas tecnologías, como la Inteligencia Artificial (IA), van a requerir la incorporación de todo tipo de perfiles académicos y el reaprendizaje de miles de profesionales. Todo un reto, pero también un elemento de atracción, ya que ahora mismo para los jóvenes que quieran estar a la vanguardia de la sostenibilidad o de las nuevas tecnologías, trabajar en una de*

nuestras firmas es una salida perfecta". Además, la incorporación de tecnología en el proceso de auditoría también implica una reducción de los períodos de trabajo intensivo, disminuyendo la estacionalidad y avanzando hacia una práctica de "auditoría continua" (ICJCE, 2019). Esto se alinea con las expectativas y necesidades de las nuevas generaciones.

Por último, uno de los aspectos más debatidos en relación con la digitalización del sector es si la implementación de la IA reduce la necesidad de intervención humana en la auditoría. Según los encuestados, existe una amplia creencia de que esto va a ocurrir en gran medida (promedio de ambos grupos: 4,74). Actualmente, los auditores están incorporando la IA para optimizar tareas previamente realizadas por personas, mejorando la eficiencia y precisión de los procedimientos de auditoría. La IA se emplea en diversas formas, como en el Análisis de Datos (D&A) para agilizar el procesamiento de información voluminosa. Mediante la automatización de extracción y análisis de datos, la IA detecta irregularidades y riesgos de manera más efectiva. También se recurre a la Automatización Robótica de Procesos (RPA) para eliminar tareas repetitivas y liberar tiempo para enfoque en áreas de mayor relevancia y valor. Otra aplicación innovadora es el uso de drones, que automatizan la recolección de pruebas y permiten auditorías más eficientes en zonas de difícil acceso. La IA, con algoritmos avanzados, identifica anomalías en datos financieros, contribuyendo a la detección temprana de irregularidades o fraudes. A pesar de los múltiples beneficios de la IA, es esencial reconocer que no sustituye la intuición y discernimiento humanos en la auditoría. Los auditores siguen siendo cruciales al interpretar resultados y tomar decisiones basadas en su experiencia y criterio profesional, un valor insustituible. La adopción tecnológica en la auditoría debe concebirse como apoyo para mejorar calidad y eficiencia del proceso, manteniendo el juicio humano como piedra angular (UE STUDIO, 2022).

Conclusiones

En 10 años, el 70% de los auditores firmantes en nuestro país se encontrarán en edad de jubilación. Considerando que la edad promedio para alcanzar esta etapa en nuestro país y acceder al ROAC es de 37 años, resulta evidente la urgente necesidad de atraer a más jóvenes a la profesión, asegurando así una sucesión generacional sólida y garantizando el futuro del sector.

La solución efectiva al desafío del relevo generacional y la gestión del talento en la auditoría de cuentas requiere de un enfoque integral y estratégico, que involucre a múltiples actores y aborde diversas áreas clave. Los programas de

mentoría, la formación y desarrollo continuo, la flexibilidad laboral, la promoción de la diversidad e inclusión, el enfoque en propósito y valores, la promoción y comunicación, la atención a la sostenibilidad, la adopción de tecnología, los programas de incentivos, la participación activa de los líderes y la colaboración con las universidades, son algunas de las áreas en las que es necesario avanzar.

Ello requiere de un esfuerzo sostenido y una cooperación estrecha entre organismos reguladores, firmas y despachos de auditoría, profesionales del sector e instituciones académicas, entre otros colectivos. Las autoridades reguladoras, por ejemplo, pueden ofrecer su perspicacia normativa y capacidad de supervisión, estableciendo un marco regulatorio claro y efectivo que guíe las actuaciones a realizar. Así, el ICAC, en colaboración con las corporaciones de derecho público representativas de los auditores de cuentas y de las sociedades de auditoría (ICJCE y REA-CGE), deben modernizar el examen de acceso al ROAC y garantizar la existencia de un mercado de libre competencia que proteja la función de interés público y salvaguarde la credibilidad del sector. Por su parte, las entidades y los profesionales del sector privado pueden contribuir con su experiencia operativa y recursos para implementar las soluciones concretas necesarias. Deben fomentar una cultura organizacional que valore en mayor medida el bienestar de los empleados, a través de políticas de conciliación, flexibilidad laboral, promoción de la actividad física, apoyo emocional y acceso a recursos educativos sobre salud mental. Y no menos importante es el papel de las organizaciones académicas, que pueden aportar investigación y análisis en profundidad, brindando una base sólida de conocimiento que respalde la toma de decisiones de manera rigurosamente informada.

Dentro de este entorno de colaboración, es crucial establecer un marco de diálogo continuo y constructivo. La comunicación abierta y la retroalimentación constante entre los grupos de interés permitirán identificar enfoques y soluciones que aborden los aspectos más críticos de la problemática. Además, esta interacción constante fomentará un sentido de cohesión y unidad, lo que resulta esencial para mantener la energía y el compromiso a lo largo del proceso. El compromiso conjunto en la implementación de estas estrategias puede contribuir significativamente a lograr un relevo generacional exitoso y una gestión efectiva del talento en la auditoría de cuentas.

La consideración de todas estas conclusiones debe hacerse con las debidas cautelas, ya que en parte están basadas en el análisis de las opiniones proporcionadas por una muestra de encuestados de tamaño reducido. Por lo tanto, los resultados obtenidos pueden tener limitaciones en cuanto a su generalización. Futuros trabajos podrían expandir el estudio y realizar un análisis más exhaustivo

de las diversas percepciones de cada uno de los grupos de interés, considerando todas sus variables socio-demográficas.

Referencias Bibliográficas

- Espinosa, M., Aldazabal, E., Amondarain, J., Barrainkua, I. (2021). Resumen ejecutivo – Diversidad de género en la auditoría de cuentas. Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España - ICJCE <https://www.icjce.es/adjuntos/diversidad-genero-auditoria-re.pdf>
- Deloitte (2022). The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey. <https://www2.deloitte.com/xe/en/pages/aboutdeloitte/articles/genzmillennialsurvey.html>
- Díaz, R. (2023). Los cambios que explican por qué los jóvenes ya no quieren ser auditores. Cinco Días. <https://cincodias.elpais.com/companias/2023-03-21/los-cambios-que-explican-por-que-los-jovenes-ya-no-quieren-ser-auditores.html>
- García, B., Gill, B. Gisbert, A. y Navallas, B. (2023). Requisitos de acceso a la profesión de auditoría en Estados Miembros de la Unión Europea: Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Irlanda y Portugal. ICAC-ASEPUC. <https://www.icac.gob.es/publicaciones/requisitos-de-acceso-la-profesion-de-auditoria-en-estado-miembros-de-la-union-europea>
- Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España - ICJCE (2019). La transformación digital en el sector de auditoría. <https://www.icjce.es/adjuntos/transf-digital.pdf>
- Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, BOE núm. 173, 60273-60366 (2015)
- Orden ETD/479/2023 (2023) por la que se publica la convocatoria del examen de aptitud profesional para la autorización del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas e inscripción en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, BOE núm. 113, 66642-66657
- UE STUDIO (2022) La alianza entre auditoría y tecnología avanzada eleva los estados financieros al más alto nivel. Expansión. <https://www.expansion.com/uestudio/2022/10/19/63500f40468aeba0138b459c.html>

Valencia, G. (2023) Las nuevas leyes sobre sostenibilidad, el gran reto de las empresas en 2023. Expansión. <https://www.expansion.com/juridico/opinion/2023/02/15/63ecd59a468aeb85118b4579.html>

Zarzalejos, Á. (2022a, 27 mayo). Las auditoras abren la batalla por el talento. Expansión. <https://www.expansion.com/especiales/36-aniversario/2022/05/27/628e56b2e5fdea8f3c8b4570.html>

Zarzalejos, Á. (2022b, 9 diciembre). La reforma de la ley de auditoría abre la brecha entre las firmas. Expansión. <https://www.expansion.com/empresas/2022/12/09/639259bfe5fdea09508b4632.html>

Zarzalejos, Á. (2023a, 3 abril). Las auditoras medianas crecen un 7,7% hasta los 934 millones de euros. Expansión. <https://www.expansion.com/empresas/2023/04/03/642a9947e5fdeaab458b45f5.html>

Zarzalejos, Á. (2023b, 2 junio). Consultores y auditores, a la caza del talento. Expansión. <https://www.expansion.com/empresas/2023/06/02/6479280b468aeba41e8b45ad.html>

Zarzalejos, Á. (2023c, 8 junio). Las “Big Four” duplican su crecimiento y rozan los 3.000 millones de facturación. Expansión. <https://www.expansion.com/empresas/2023/04/03/6429f0f7e5fdea56748b4594.html>