

# La situación de las mujeres auditoras en Cataluña

Silvia Ayuso

Laia Serradell

Documento de trabajo nº 27

Octubre 2020



Cátedra de  
Responsabilidad  
Social  
Corporativa

Los contenidos de este documento son propiedad de sus autores y de ESCI-UPF, y queda prohibido su uso para finalidades comerciales. Se permite su difusión para finalidades formativas, de promoción y sensibilización, siempre haciendo referencia a la fuente original y autoría.

<http://mango.esci.upf.edu/>

# **La situación de las mujeres auditoras en Cataluña**

Silvia Ayuso

Laia Serradell

ESCI-UPF School of International Studies  
Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa  
Documento de trabajo nº 27  
Octubre 2020

## Índice

<b>0. Resumen ejecutivo / Resum executiu / Executive summary</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Introducció</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Marco conceptual</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Situación de las mujeres auditoras en cifras</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Metodología del estudio</b> .....	<b>7</b>
4.1. Recogida y análisis de datos	7
4.2. Perfil de las auditoras encuestadas	9
<b>5. Resultados del estudio</b> .....	<b>11</b>
5.1. Satisfacción con el trabajo en la firma de auditoría	11
5.2. Motivos para el abandono y acciones de mejora	16
5.3. Citas ilustrativas de las auditoras encuestadas	23
<b>6. Conclusiones</b> .....	<b>25</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>28</b>
<b>Anexo 1: Cuestionario</b> .....	<b>30</b>
<b>Anexo 2: Resultados detallados</b> .....	<b>37</b>
<b>Información sobre las autoras</b> .....	<b>43</b>
<b>Agradecimientos</b> .....	<b>43</b>

## **Cuadros**

Cuadro 1: Auditores colegiados en el CCJCC por sexo .....	5
Cuadro 2: Ficha técnica del estudio .....	8
Cuadro 3: Perfil personal de las auditoras encuestadas .....	9
Cuadro 4: Perfil laboral de las auditoras encuestadas .....	10
Cuadro 5: <i>Verbatim</i> de las auditoras encuestadas .....	23

## **Figuras**

Figura 1: Satisfacción con el contenido del trabajo .....	11
Figura 2: Satisfacción con las condiciones laborales .....	13
Figura 3: Satisfacción con el trato equitativo en los procesos internos .....	15
Figura 4: Motivos para abandonar la firma de auditoría .....	17
Figura 5: Motivos para abandonar la profesión de auditoría .....	19
Figura 6: Acciones para atraer y retener el talento femenino .....	21

## **Tablas**

Tabla 1: Porcentaje de mujeres auditoras en Cataluña.....	5
Tabla 2: Valoración promedio de la satisfacción con el contenido del trabajo de las auditoras actuales.....	12
Tabla 3: Valoración promedio de la satisfacción con las condiciones laborales de las auditoras actuales.....	14
Tabla 4: Valoración promedio de la satisfacción con el trato equitativo en los procesos internos de las auditoras actuales .....	16
Tabla 5: Conciliación como motivo más relevante para abandonar la firma de auditoría (auditoras actuales).....	18
Tabla 6: Conciliación como motivo más relevante para abandonar la profesión de auditoría (auditoras actuales) .....	20
Tabla 7: Flexibilidad horaria como acción más relevante para atraer y retener al talento femenino (auditoras actuales) .....	22
Tabla 8: Adaptación/reducción de jornada como acción más relevante para atraer y retener al talento femenino (auditoras actuales) .....	22

## 0. Resumen/Resum/Summary

**RESUMEN:** El objetivo de este estudio es analizar la presencia de las mujeres en los diferentes niveles profesionales de las firmas de auditoría e identificar los motivos que podrían explicar el abandono de las mujeres de la profesión de auditoría. Los datos se basan en una encuesta *online* administrada a mujeres que trabajan o han trabajado en el sector de la auditoría de cuentas en Cataluña. En total, se recogieron 200 cuestionarios cumplimentados (164 respuestas de auditoras en activo y 36 de antiguas auditoras). El cuestionario contenía preguntas sobre la situación personal y laboral de las mujeres encuestadas, así como preguntas sobre el grado de satisfacción con diferentes aspectos del trabajo en la firma de auditoría, sobre la relevancia de distintos motivos (reales/potenciales) para abandonar la firma o profesión de auditoría, y sobre acciones para mejorar la atracción y la retención del talento femenino.

**RESUM:** L'objectiu d'aquest estudi és analitzar la presència de les dones en els diferents nivells professionals de les firmes d'auditoria i identificar els motius que podrien explicar l'abandonament de les dones de la professió d'auditoria. Les dades es basen en una enquesta *online* administrada a dones que treballen o han treballat en el sector de l'auditoria de comptes a Catalunya. En total, es van recollir 200 qüestionaris emplenats (164 respostes d'audidores en actiu i 36 d'antigues audidores). El qüestionari contenia preguntes sobre la situació personal i laboral de les dones enquestades, així com preguntes sobre el grau de satisfacció amb diferents aspectes de la feina a l'empresa d'auditoria, sobre la rellevància de diferents motius (reals/potencials) per abandonar la firma o professió d'auditoria, i sobre accions per millorar l'atracció i la retenció del talent femení.

**SUMMARY:** The aim of this study is to analyse the presence of women at the different professional levels of auditing firms and to identify the reasons that could explain women abandonment from the auditing profession. The data are based on an online survey administered to women who work or have worked in the auditing sector in Catalonia. In total, 200 completed questionnaires were collected (164 responses from active auditors and 36 from former auditors). The questionnaire contained questions about the personal and employment situation of the surveyed women, as well as questions about the degree of satisfaction with different aspects of the work in the audit firm, about the relevance of different (real/potential) reasons for leaving the firm or audit profession, and about actions to improve the attraction and retention of female talent.

## 1. Introducción

¿Por qué hay seis veces más hombres colegiados en el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya (CCJCC) que mujeres? ¿Hay un momento en que las mujeres auditoras abandonan su carrera profesional? ¿Cuáles son las razones por las que las firmas de auditoría no pueden retener el talento femenino hasta la categoría de Socia?

El objetivo de este estudio es analizar la presencia de las mujeres en los diferentes niveles profesionales de las firmas de auditoría e identificar los motivos que podrían explicar el abandono de las mujeres de la profesión de auditoría. El estudio se centra en la situación en Cataluña y ha sido realizado por la Comisión de Equidad de Género del CCJCC y la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de ESCI-UPF.

El informe está estructurado de la siguiente manera: El Capítulo 2 introduce el marco conceptual del estudio y el Capítulo 3 presentará algunas cifras concretas sobre la situación de las mujeres auditoras. Posteriormente, el Capítulo 4 describe la metodología de la investigación realizada, y el Capítulo 5 presenta de forma detallada el análisis de los resultados. Finalmente, en el Capítulo 6 se extraen las principales conclusiones del estudio.

## 2. Marco conceptual

En los últimos 30 años, la literatura en el ámbito de la auditoría se ha interesado de manera progresiva por los asuntos vinculados a las desigualdades de género (Lehman, 1992; Loft, 1992; Kirkham, 1992; McKenna & Richardson, 1998). En España, el fenómeno ha sido poco estudiado hasta el momento, aunque cabe destacar que algunas publicaciones recientes del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (“Estudio sobre el interés de la auditoría como salida profesional” y “Fotografía del sector de la auditoría”) versan datos relevantes sobre la proporción de hombres y mujeres en la profesión de la auditoría (ICJCE, 2017; ICJCE, 2019).

La exclusión de las mujeres del mundo de la auditoría ha ido evolucionando, pasando de la existencia de una segregación horizontal, donde las mujeres realizaban tareas principalmente administrativas (McKeen & Richardson, 1998), a una segregación vertical, donde las mujeres siguen teniendo dificultades para acceder a determinadas posiciones de responsabilidad dentro de la profesión y se enfrentan a desigualdades con respecto a la remuneración y el prestigio (Dambrin & Lambert, 2008).

Los estudios realizados apuntan principalmente hacia la existencia de un techo de cristal definido por primera vez por Wirth en 2002. Por el concepto “techo de cristal” se entiende que, aunque no haya razones objetivas para que las mujeres no alcancen los puestos más altos, tradicionalmente reservados a los hombres, sí persiste una discriminación inherente en las estructuras y en los procesos, tanto de las empresas como de la sociedad en general (Echebarria & Larrañaga, 2004). Por tanto, a pesar de la presencia de mujeres tan cualificadas y competentes como los hombres, ellas de manera figurativa miran a través de este techo de cristal y ven lo que serían capaces de conseguir, pero no pueden alcanzar debido a las barreras invisibles que se lo impiden (Wirth, 2002).

Ahora bien, pocas investigaciones se centran en otro elemento relevante para la situación profesional de las mujeres: el impacto de la maternidad. Según Alvesson & Due Billing (1997), más que el hecho de ser mujer, lo que influiría en el acceso a puestos de alta responsabilidad sería la combinación de ser mujer y tener hijos/as. Con respecto al sector de la auditoría, encontramos evidencias de que el género y la existencia de hijos/as dependientes afectan a la ascensión de las mujeres auditoras a las posiciones de Socias en las firmas (Windsor & Auyeung, 2006), ya que la ascensión en la carrera profesional demanda un incremento paulatino del compromiso en horas dedicadas (Gammie et al., 2007).

Esta situación está claramente vinculada a la distribución de roles existentes en la sociedad española, donde las mujeres tienen asignado tradicionalmente el rol



de cuidadoras de personas dependientes y donde las mujeres dedican más horas al trabajo no remunerado que los hombres, independientemente del tipo de jornada que ambos tengan (INSHT, 2017). Este hecho alarga la jornada laboral para las mujeres, en la llamada segunda o tercera jornada laboral, con las consecuencias que ello implica, como un mayor ritmo de trabajo y una mayor fatiga como consecuencia de la cantidad de trabajo, entre otras consideraciones (Fernández et al., 2015).

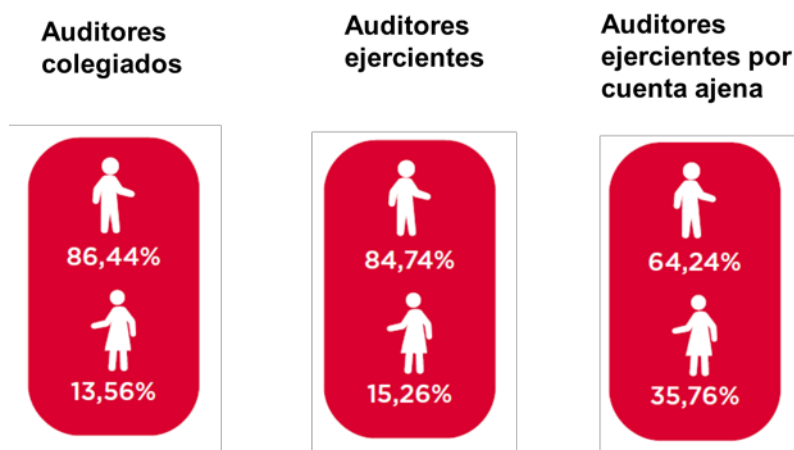
En presente trabajo pretende ampliar el conocimiento sobre la presencia de las mujeres en los diferentes niveles profesionales de las firmas de auditoría en un contexto particular: Cataluña. En concreto, se examinarán el nivel de satisfacción de las auditoras, los motivos (reales o potenciales) para abandonar la firma o profesión, y las acciones que deberían emprender las firmas para atraer y retener el talento femenino.

### 3. Situación de las mujeres auditoras en cifras

Aunque el número de mujeres auditoras no ha parado de crecer en los últimos años, la presencia de hombres en este colectivo es muy superior a la de las mujeres, tal como muestran los datos de colegiación en el CCJCC (ver Cuadro 1).

**Cuadro 1: Auditores colegiados en el CCJCC por sexo**

Fuente: CCJCC, 2019



En el marco del presente estudio, se solicitó a las personas responsables de los departamentos de Recursos Humanos de las firmas de auditoría de Cataluña, que brindaran datos sobre el perfil de su personal auditor. La Tabla 1 muestra los datos recogidos en el periodo de abril a junio de 2020 de las 13 firmas que respondieron a la petición (1 *Big Four*, 12 medianas y 1 pequeña).

**Tabla 1: Porcentaje de mujeres auditoras en Cataluña**

Categoría	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
<i>Junior-Ayudante</i>	400	328	728	45%
<i>Senior</i>	329	293	622	47%
<i>Gerente-Manager</i>	163	177	340	52%
<i>Socio/a-Partner</i>	134	43	177	24%

Los datos recogidos corroboran los datos ofrecidos por el CCJCC y publicados en diversos estudios por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE), y nos permiten sacar dos conclusiones clave. En primer lugar, que tanto hombres como mujeres ingresan a la profesión de la auditoría de cuentas en las mismas proporciones, tal como muestran los datos facilitados por las firmas en la categoría de *Junior-Ayudante*. En segundo lugar, que la presencia de mujeres por categorías decae abruptamente en la categoría de Socia de la firma, como indican los datos facilitados por las firmas auditoras.

## 4. Metodología del estudio

### 4.1. Recogida y análisis de datos

La recogida de la información sobre los posibles motivos que explican el abandono de la mujer de la profesión de auditoría se ha realizado a través de una encuesta dirigida a mujeres que trabajan o han trabajado en el sector de la auditoría de cuentas en Cataluña.

El cuestionario utilizado distinguía entre mujeres que estaban actualmente trabajando en una firma de auditoría y mujeres que anteriormente habían trabajado en una firma de auditoría, pero se les hacían las mismas preguntas, con alguna ligera adaptación. El cuestionario, que se puede consultar en el Anexo 1, contenía preguntas sobre la situación personal y laboral de las mujeres encuestadas, así como preguntas sobre el grado de satisfacción con diferentes aspectos del trabajo en la firma de auditoría, sobre la relevancia de distintos motivos (reales/potenciales) para abandonar la firma o profesión de auditoría y sobre acciones para mejorar la atracción y la retención del talento femenino.

La encuesta se administró con ayuda de una herramienta específica para encuestas *online* (Survey Monkey), de manera anónima, entre el 28 de abril y el 20 de junio de 2020. El enlace correspondiente se envió mediante varias circulares del CCJCC y a través de las redes sociales (perfiles del Colegio y de las auditoras pertenecientes a la Comisión de Equidad de Género). En total, se recogieron 200 cuestionarios cumplimentados: 164 respuestas de auditoras en activo y 36 de antiguas auditoras. El Cuadro 2 muestra una ficha resumen de la realización del estudio.

## Cuadro 2: Ficha técnica del estudio

<b>Universo</b>	Mujeres auditoras que están trabajando actualmente o han trabajado anteriormente en una firma de auditoría
<b>Ámbito geográfico</b>	Cataluña
<b>Muestra</b>	Auditoras colegiadas del CCJCC y contactos de la Comisión de Equidad de Género del CCJCC
<b>Difusión</b>	Circulares del CCJCC y redes sociales (LinkedIn, Twitter, etc.)
<b>Dimensión de la muestra</b>	164 auditoras actuales + 36 ex-auditoras
<b>Recogida de la información</b>	Encuesta <i>online</i> (plataforma Survey Monkey)
<b>Fecha</b>	Entre el 28 de abril y el 20 de junio de 2020

Los resultados detallados correspondientes a las respuestas de cada pregunta de la encuesta se muestran en el Anexo 2. En el informe se presentan los hallazgos más significativos y se comparan los resultados obtenidos para las auditoras actuales y las ex-auditoras. Debido al bajo número de respuestas de ex-auditoras, hay que ser prudentes a la hora de interpretar las tendencias mostradas por los resultados de esta submuestra.

Aparte de diferenciar los resultados obtenidos para las auditoras actuales y las ex-auditoras, se han realizado análisis adicionales de los datos para examinar la influencia de diferentes características de las auditoras, como categoría profesional, edad, tamaño de la firma etc. Estos análisis han revelado que los resultados dependen mayoritariamente de la categoría laboral ejercida en la actualidad o en el momento de dejar la auditoría. Por esta razón, en el siguiente apartado los resultados se desglosan por categoría profesional y, en ocasiones, por auditoras con o sin hijos/as menores (otro rasgo del perfil que puede influir en los resultados). En cambio, no se ha detectado que los resultados dependan del tamaño de la firma de auditoría, por lo cual no se diferencian los resultados por el tamaño de la firma en la que trabajan o trabajaban las auditoras.

## 4.2. Perfil de las auditoras encuestadas

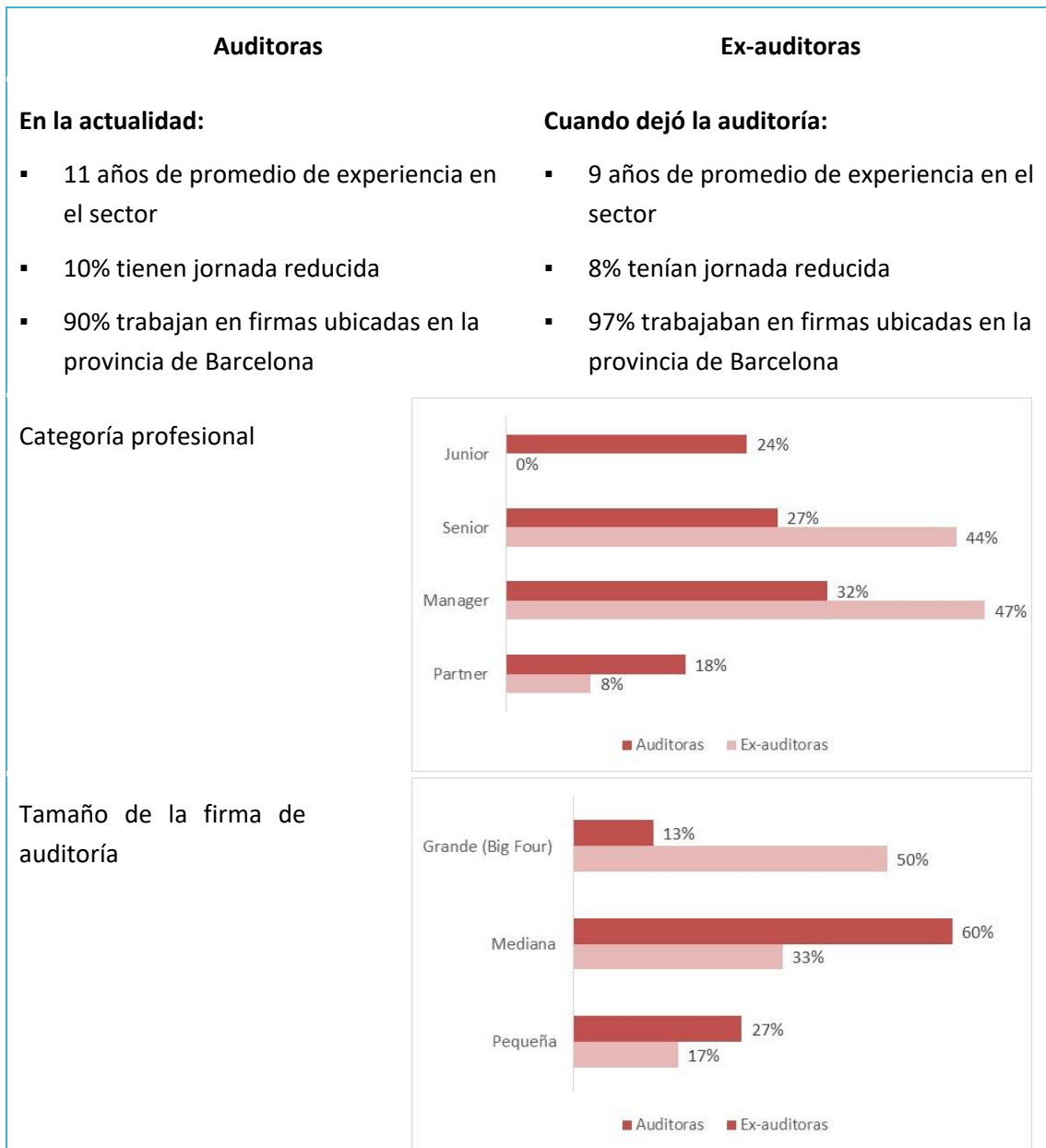
El Cuadro 3 muestra las características personales de las auditoras encuestadas. El perfil personal de las auditoras en activo es parecido al de las ex-auditoras cuando dejaron la firma de auditoría, con respecto al promedio de edad y convivencia en pareja. Sin embargo, en el colectivo de auditoras actuales nos encontramos con un mayor porcentaje de mujeres que tiene hijos/as menores o familiares dependientes a su cargo.

**Cuadro 3: Perfil personal de las auditoras encuestadas**

<b>Auditoras</b>	<b>Ex-auditoras</b>
<b>En la actualidad:</b>	<b>Cuando dejó la auditoría:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 35 años de promedio de edad</li> <li>▪ 63% vive en pareja</li> <li>▪ 35% tiene hijos/as menores o familiares dependientes</li> <li>▪ 29% tiene apoyo para las tareas de cuidado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 33 años de promedio de edad</li> <li>▪ 64% vivía en pareja</li> <li>▪ 19% tenía hijos/as menores o familiares dependientes</li> <li>▪ 11% tenía apoyo para las tareas de cuidado</li> </ul>

El Cuadro 4 resume los principales parámetros del perfil laboral de las auditoras encuestadas. A pesar de las similitudes entre la submuestra de auditoras actuales y la submuestra de ex-auditoras en cuanto al promedio de años de experiencia, tipo de jornada y ubicación de la firma, también se observan algunas diferencias notables con respecto al tamaño de la firma y la categoría profesional. Mientras en ambos colectivos el 94% se incorporó en el sector de la auditoría de cuentas en la categoría de *Junior* o Ayudante, la distribución entre las categorías actuales o en el momento de dejar la profesión varían – el 92% de las ex-auditoras indican que dejaron la carrera profesional siendo *Senior* o Gerente/*Manager*. La gran mayoría de las ex-auditoras encuestadas (el 89%) cambió a otro sector profesional, generalmente a departamentos financieros del sector privado. Asimismo, la gran mayoría de las ex-auditoras encuestadas (el 89%) declaran que están satisfechas con la decisión tomada de abandonar la profesión de auditoría.

### Cuadro 4: Perfil laboral de las auditoras encuestadas

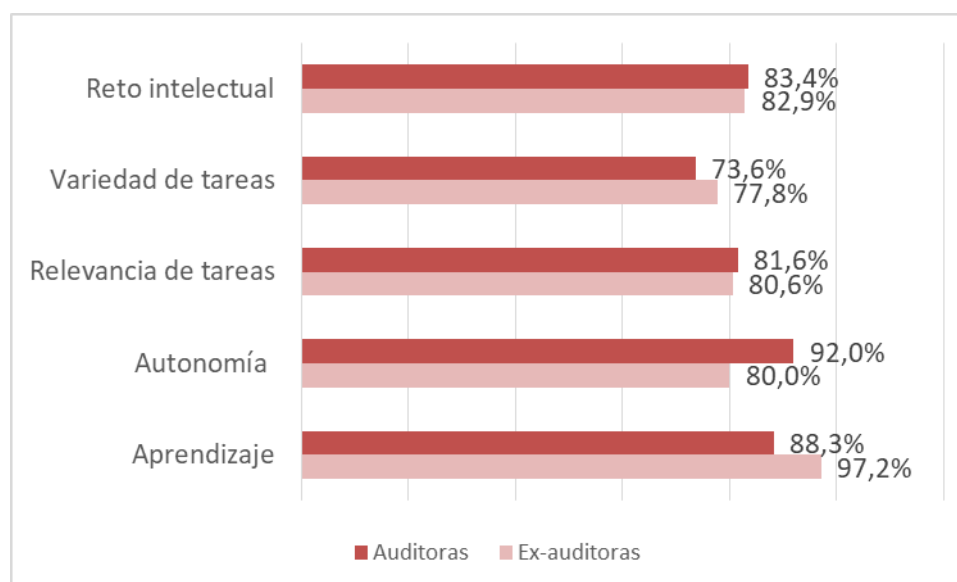


## 5. Resultados del estudio

### 5.1. Satisfacción con el trabajo en la firma de auditoría

La encuesta contenía preguntas sobre el grado de satisfacción con diferentes aspectos del trabajo en la firma de auditoría. Estas preguntas pedían valorar la satisfacción en una escala de 5 categorías de respuesta: 1 = Muy insatisfecha, 2 = Insatisfecha, 3 = Indiferente, 4 = Satisfecha, 5 = Muy satisfecha. A continuación se muestran los resultados como porcentajes de las auditoras y ex-auditoras encuestadas que dicen estar satisfechas, es decir, que han contestado a la pregunta correspondiente con una puntuación de 4 (Satisfecha) o 5 (Muy satisfecha).

La Figura 1 muestra los porcentajes de satisfacción con diferentes dimensiones del contenido del trabajo de auditora. Se aprecia una satisfacción alta tanto entre las auditoras actuales como entre las ex-auditoras. Llamamos la atención las diferencias observadas entre las auditoras actuales y las ex-auditoras con respecto a la autonomía para llevar a cabo las tareas asignadas (las ex-auditoras están menos satisfechas) y las oportunidades para el aprendizaje (las ex-auditoras están más satisfechas), resultados que quizás se explicarían por la posibilidad que tienen las ex-auditoras de comparar la experiencia en el sector de la auditoría con otros sectores profesionales.



**Figura 1: Satisfacción con el contenido del trabajo**

Nota: Porcentaje de auditoras que ha contestado “Satisfecha” y “Muy satisfecha”

El grado de satisfacción depende de la categoría laboral ejercida en la actualidad o en el momento de dejar la auditoría. Así, la Tabla 2 muestra la puntuación



promedio de las diferentes dimensiones del contenido del trabajo por categoría profesional de las auditoras actuales. Se observa claramente cómo la puntuación emitida se incrementa a lo largo de la carrera profesional, con los niveles más bajos en la categoría de *Junior*, niveles intermedios en las categorías de *Senior* y *Manager* y los niveles más altos en la categoría de *Partner*.<sup>1</sup>

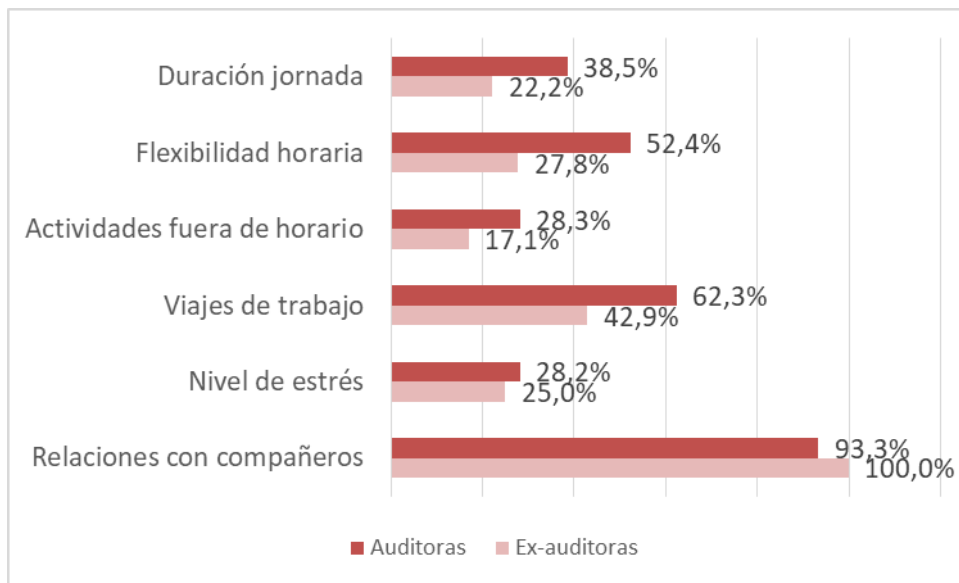
**Tabla 2: Valoración promedio de la satisfacción con el contenido del trabajo de las auditoras actuales**

	<i>Junior</i>	<i>Senior</i>	<i>Manager</i>	<i>Partner</i>	TOTAL
<b>Reto intelectual</b>	3,92	4,16	4,17	4,52	4,17
<b>Variedad de tareas</b>	3,58	3,93	3,85	4,59	3,94
<b>Relevancia de tareas</b>	3,79	4,14	4,13	4,66	4,15
<b>Autonomía</b>	4,03	4,40	4,37	4,79	4,37
<b>Aprendizaje</b>	4,21	4,36	4,14	4,72	4,32

Nota: Puntuación promedio en una escala del 1 (Muy insatisfecha) al 5 (Muy satisfecha)

La Figura 2 muestra los porcentajes de satisfacción con diferentes elementos de las condiciones laborales de la auditoría. Dejando de lado el aspecto de relaciones con los compañeros/as de trabajo, en todas las cuestiones restantes se observa una satisfacción baja por parte de las auditoras actuales, e incluso un grado de satisfacción menor por parte de las ex-auditoras. Si consideramos los porcentajes de las mujeres encuestadas que dicen que están insatisfechas, es decir, que han contestado a la pregunta correspondiente con una puntuación de 1 (Muy insatisfecha) o 2 (Insatisfecha), los aspectos peor valorados son el nivel de estrés (53,4% de las auditoras y 66,7% de las ex-auditoras) y la duración de la jornada laboral (46,6% de las auditoras y 58,3% de las ex-auditoras). No sorprende la peor valoración por parte de las ex-auditoras, ya que estos aspectos probablemente están relacionados con su abandono de la profesión de auditoría.

<sup>1</sup> El ANOVA unifactorial muestra diferencias estadísticamente significativas entre las categorías profesionales ( $p < 0,05$ ).



**Figura 2: Satisfacción con las condiciones laborales**

Nota: Porcentaje de auditoras que ha contestado "Satisfecha" y "Muy satisfecha"

La Tabla 3 muestra nuevamente la puntuación promedio de las diferentes dimensiones consideradas de las condiciones laborales por categoría profesional de las auditoras actuales. Aunque se aprecian diferencias entre las valoraciones según las categorías profesionales, no se reconoce una tendencia clara en relación con la carrera profesional.<sup>2</sup>

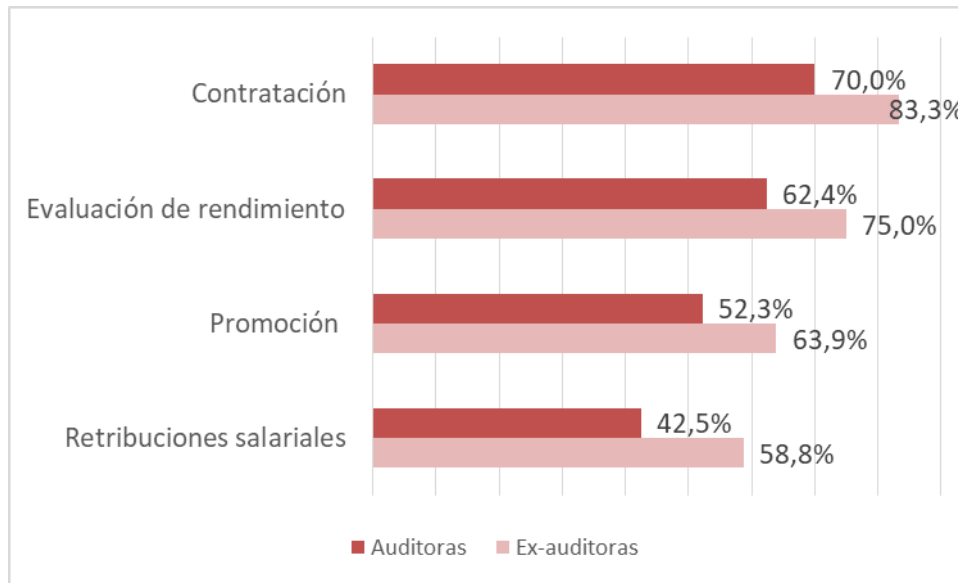
<sup>2</sup> El ANOVA unifactorial muestra diferencias estadísticamente significativas entre las categorías profesionales ( $p < 0,05$ ), con excepción de los ítems "actividades fuera de horario" y "viajes de trabajo".

**Tabla 3: Valoración promedio de la satisfacción con las condiciones laborales de las auditoras actuales**

	<i>Junior</i>	<i>Senior</i>	<i>Manager</i>	<i>Partner</i>	<b>TOTAL</b>
<b>Duración jornada</b>	3,23	2,80	2,53	3,11	2,87
<b>Flexibilidad horaria</b>	3,10	3,05	3,40	3,97	3,34
<b>Actividades fuera de horario</b>	2,84	2,79	2,80	3,14	2,87
<b>Viajes de trabajo</b>	3,32	3,75	3,70	3,74	3,63
<b>Nivel de estrés</b>	3,05	2,74	2,33	2,66	2,67
<b>Relaciones con compañeros</b>	4,23	4,48	4,27	4,72	4,40

Nota: Puntuación promedio en una escala del 1 (Muy insatisfecha) al 5 (Muy satisfecha)

La Figura 3 muestra los porcentajes de satisfacción con respecto al trato equitativo en diferentes procesos internos. Se observa una satisfacción relativamente alta con respecto a la equidad percibida en los procesos de contratación, pero menor relacionada con los procesos de evaluación del rendimiento, los procesos de promoción y los métodos para establecer las retribuciones salariales. Sobre todo, en relación con este último aspecto, la satisfacción de las auditoras actuales sólo llega a un 42,5% y, en el otro extremo de la escala de valoración, un 34,6% manifiesta estar insatisfecha con los procedimientos existentes para establecer las retribuciones salariales. Cabe destacar que la satisfacción mostrada por las ex-auditoras es mayor con respecto a todos los procesos considerados y supera siempre el 50%. Una posible explicación de este resultado podría ser nuevamente el punto de comparación que brindarían los actuales sectores profesionales de estas mujeres, en los que percibirían un trato menos equitativo que en la firma de auditoría.



**Figura 3: Satisfacción con el trato equitativo en los procesos internos**

Nota: Porcentaje de auditoras que ha contestado “Satisfecha” y “Muy satisfecha”

La Tabla 4 muestra nuevamente la puntuación promedio de la satisfacción con la equidad en los diferentes procesos internos considerados por categoría profesional de las auditoras actuales. Aunque no se observan diferencias notables entre las categorías de *Junior*, *Senior* y *Manager*, se aprecia claramente un grado más alto de satisfacción en la categoría de *Partner*.<sup>3</sup> Parecería pues, que existe cierta percepción de desigualdad en los procesos internos de reconocimiento profesional a lo largo de la carrera profesional, que se reduce una vez alcanzado el máximo nivel.

<sup>3</sup> El ANOVA unifactorial muestra diferencias estadísticamente significativas entre las categorías profesionales ( $p < 0,05$ ).

**Tabla 4: Valoración promedio de la satisfacción con el trato equitativo en los procesos internos de las auditoras actuales**

	<i>Junior</i>	<i>Senior</i>	<i>Manager</i>	<i>Partner</i>	<b>TOTAL</b>
<b>Contratación</b>	3,84	3,74	3,69	4,31	3,85
<b>Evaluación de rendimiento</b>	3,60	3,30	3,58	4,07	3,60
<b>Promoción</b>	3,12	3,34	3,20	4,11	3,38
<b>Retribuciones salariales</b>	3,00	2,81	2,94	3,81	3,07

Nota: Puntuación promedio en una escala del 1 (Muy insatisfecha) al 5 (Muy satisfecha)

## 5.2. Motivos para el abandono y acciones de mejora

La encuesta contenía igualmente preguntas sobre los motivos – potenciales o reales - para abandonar la firma o la profesión de auditoría y sobre las acciones necesarias para atraer y retener el talento femenino. Estas preguntas pedían ordenar las opciones propuestas según la relevancia percibida, de 1 (Más relevante) a 6 ó 7 (Menos relevante). A continuación se muestran los resultados como porcentajes de las auditoras y ex-auditoras encuestadas que han indicado la opción correspondiente como la primera o segunda más relevante.

La Figura 4 muestra los porcentajes de la relevancia que auditoras actuales han otorgado a los motivos considerados en caso de que se plantearan dejar su trabajo en la firma de auditoría. El motivo considerado más relevante es la conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar, seguido de la carga física y mental del trabajo y del nivel de remuneración.



**Figura 4: Motivos para abandonar la firma de auditoría**

Nota: Porcentaje de auditoras que ha indicado el motivo como el primero o segundo más relevante

Aunque la conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar aparece claramente como el motivo más importante para abandonar la firma (57,3% de las auditoras actuales encuestadas lo indican como el primer o segundo motivo más relevante), las respuestas varían entre las diferentes categorías profesionales y según si las auditoras tienen o no hijos/as menores. La Tabla 5 muestra el porcentaje de respuestas en función de la categoría profesional y las auditoras con y sin hijos/as menores. Se observa claramente que el hecho de tener hijos/as menores tiene una influencia más determinante que la categoría profesional.<sup>4</sup>

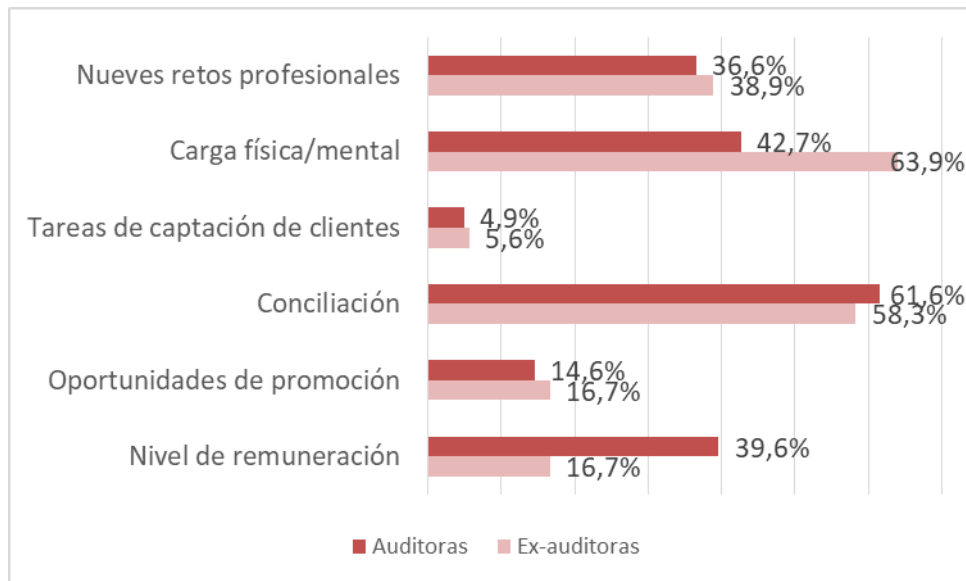
<sup>4</sup> La Prueba Chi cuadrado muestra una diferencia estadísticamente significativa entre las mujeres con y sin hijos/as menores para el ítem “conciliación” ( $p < 0,05$ ).

**Tabla 5: Conciliación como motivo más relevante para abandonar la firma de auditoría (auditoras actuales)**

	<b>1<sup>er</sup> motivo más relevante</b>	<b>2<sup>o</sup> motivo más relevante</b>	<b>1<sup>er</sup> y 2<sup>o</sup> motivos más relevantes</b>
<i>Junior</i>	25,6%	28,2%	53,8%
<i>Senior</i>	36,4%	20,5%	56,9%
<i>Manager</i>	50%	15,4%	65,4%
<i>Partner</i>	31,0%	17,2%	48,2%
<b>Auditoras sin hijos/as menores</b>	29,2%	21,2%	50,4%
<b>Auditoras con hijos/as menores</b>	53,8%	17,3%	71,1%
<b>TOTAL</b>	37,2%	20,1%	57,3%

Nota: Porcentaje de auditoras que ha indicado el motivo como el primero o segundo más relevante

La Figura 5 muestra los porcentajes de la relevancia otorgada a los motivos considerados por las auditoras actuales y ex-auditoras para (plantearse) dejar la profesión de auditoría. Para las auditoras actuales, el motivo considerado más relevante es la conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar, seguido de la carga física y mental del trabajo, del nivel de remuneración y de nuevos retos profesionales. Para las ex-auditoras, el motivo considerado más importante es la carga física y mental, seguido de la conciliación profesional-personal y los nuevos retos profesionales. Esta diferencia en el ranking de motivos de las ex-auditoras podría explicarse por el hecho de que la conciliación resulta igualmente difícil para las mujeres trabajadoras en otros sectores profesionales.



**Figura 5: Motivos para abandonar la profesión de auditoría**

Nota: Porcentaje de auditoras que ha indicado el motivo como el primero o segundo más relevante

La Tabla 6 muestra nuevamente el porcentaje de respuestas en función de la categoría profesional y las auditoras con y sin hijos/as menores. Se observa, igualmente, que el hecho de tener hijos/as menores parece tener una influencia mayor que la categoría profesional a la hora de valorar la conciliación profesional-personal.

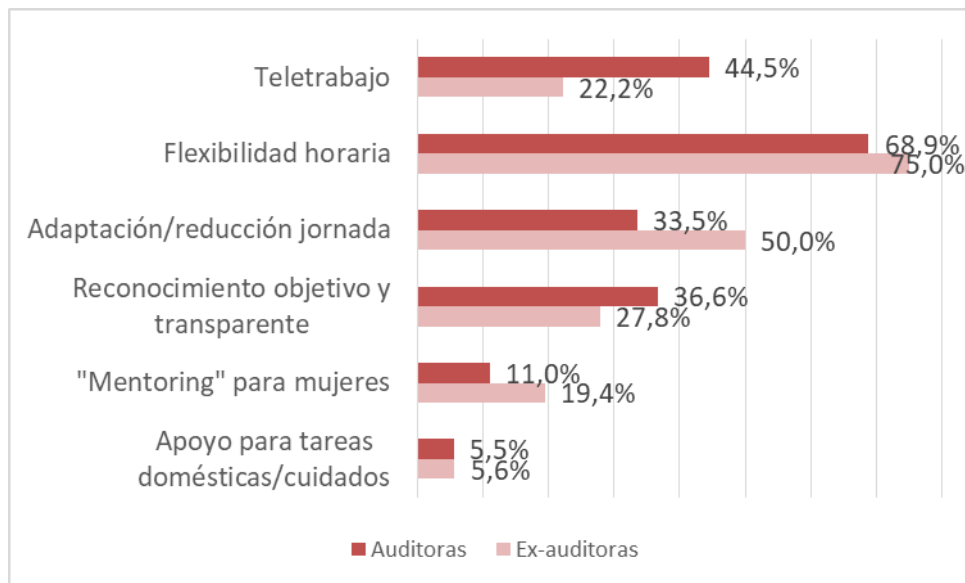


**Tabla 6: Conciliación como motivo más relevante para abandonar la profesión de auditoría (auditoras actuales)**

	<b>1<sup>er</sup> motivo más relevante</b>	<b>2<sup>o</sup> motivo más relevante</b>	<b>1<sup>er</sup> y 2<sup>o</sup> motivos más relevantes</b>
<i>Junior</i>	28,2%	30,8%	59,0%
<i>Senior</i>	38,6%	29,5%	68,1%
<i>Manager</i>	48,1%	15,4%	63,5%
<i>Partner</i>	27,6%	24,1%	51,7%
<b>Auditoras sin hijos/as menores</b>	31,0%	26,5%	57,5%
<b>Auditoras con hijos/as menores</b>	50,0%	21,2%	71,2%
<b>TOTAL</b>	37,2%	24,4%	61,6%

Nota: Porcentaje de auditoras que ha indicado el motivo como el primero o segundo más relevante

La Figura 6 muestra los porcentajes de la relevancia otorgada a diferentes acciones que podrían desarrollar las firmas de auditoría para atraer y retener el talento femenino. Las acciones de mejora más relevantes son la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la adaptación/reducción de la jornada laboral – todas ellas actuaciones para facilitar la conciliación. Asimismo, recibe una relevancia alta la definición de criterios objetivos y transparentes en los procesos de reconocimiento del trabajo.



**Figura 6: Acciones para atraer y retener el talento femenino**

Nota: Porcentaje de auditoras que ha indicado la acción como la primera o segunda más relevante

Las Tablas 7 y 8 muestran el porcentaje de respuestas en función de la categoría profesional y las auditoras con y sin hijos/as menores. La Tabla 7 indica que una clara mayoría de las auditoras actuales reclaman la flexibilidad horaria como medida más relevante para fomentar la atracción y retención de las mujeres en la profesión. En cambio, la Tabla 8 revela que son especialmente las auditoras con hijos/as menores las que abogan por la posibilidad de adaptar o reducir su jornada laboral.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> La Prueba Chi cuadrado muestra una diferencia estadísticamente significativa entre las mujeres con y sin hijos/as menores para el ítem "adaptación/reducción jornada" ( $p < 0,05$ ).

**Tabla 7: Flexibilidad horaria como acción más relevante para atraer y retener al talento femenino (auditoras actuales)**

	1ª acción más relevante	2ª acción más relevante	1ª y 2ª acciones más relevantes
<i>Junior</i>	33,3%	28,2%	61,5%
<i>Senior</i>	29,5%	40,9%	70,4%
<i>Manager</i>	48,1%	23,1%	71,2%
<i>Partner</i>	48,3%	24,1%	72,4%
<b>Auditoras sin hijos/as menores</b>	36,3%	31,9%	68,2%
<b>Auditoras con hijos/as menores</b>	46,2%	23,1%	69,3%
<b>TOTAL</b>	39,6%	29,3%	68,9%

Nota: Porcentaje de auditoras que ha indicado la acción como la primera o segunda más relevante

**Tabla 8: Adaptación/reducción de jornada como acción más relevante para atraer y retener al talento femenino (auditoras actuales)**

	1ª acción más relevante	2ª acción más relevante	1ª y 2ª acciones más relevantes
<i>Junior</i>	5,1%	17,9%	23,0%
<i>Senior</i>	9,1%	13,6%	22,7%
<i>Manager</i>	13,5%	28,8%	42,3%
<i>Partner</i>	10,3%	37,9%	48,2%
<b>Auditoras sin hijos/as menores</b>	8,0%	17,7%	25,7%
<b>Auditoras con hijos/as menores</b>	13,5%	36,5%	50,0%
<b>TOTAL</b>	9,7%	23,8%	33,5%

Nota: Porcentaje de auditoras que ha indicado la acción como la primera o segunda más relevante

### 5.3. Citas ilustrativas de las auditoras encuestadas

A continuación, el Cuadro 5 muestra una selección de los comentarios y las observaciones que han hecho las auditoras encuestadas en relación con la situación de las mujeres en el sector de la auditoría.

#### Cuadro 5: *Verbatim* de las auditoras encuestadas

##### **Auditoras**

“Actualmente sigue siendo un hándicap, en el actual modelo piramidal, poder ir escalando en auditoría (sobre todo a la parte más alta), ya que las carreras profesionales están pensadas en un entorno de jornada completa y presencial, cosa que desincentiva el talento femenino de quedarse más años una vez alcanzada la maternidad.”

“Como en muchas otras profesiones, no hay problemas en la contratación y promoción de las mujeres, hasta que se llega al nivel de los socios, por problemas de conciliación fundamentalmente.”

“El trabajar en el cliente te limita la conciliación de la vida personal y profesional, con pérdida de tiempo, mayor estrés, etc. Hoy en día con la cantidad de avances tecnológicos, se podría disponer de más flexibilidad horaria y teletrabajo.”

“La etapa más complicada en esta profesión es poder conciliar la vida familiar cuando tienes hijos pequeños, y esto hace que se vayan muchas mujeres. Yo no lo hice porque tenía mucha ayuda familiar en el cuidado de los hijos, pero para mí fue una etapa muy dura emocionalmente.”

### **Cuadro 5: Verbatim de las auditoras encuestadas (continuación)**

#### **Ex-auditoras**

“Creo que el gran problema en las *Big Four* es la gran implicación que te requieren y por tanto, si eres mujer y tienes familia tienes que decidir a qué dedicas las horas. Creo que el problema no radica tanto en el proceso de promoción sino en el hecho de que para llegar muchas mujeres tienen que decidir qué ponen por delante.”

“Creo que no es tanto la situación de las mujeres, sino más bien la situación del sector, ya que la carga de trabajo y el nivel de estrés son muy elevados. Este hecho implica que en el momento que decides ser madre, o que por cualquier otra razón necesitas más tiempo personal, tienes que decidir entre poder conciliar la vida profesional y personal o bien la carrera profesional en el mundo de la auditoría.”

“Creo que hay que empezar a tener paridad. No puede ser que siempre lleguen a ser socios los hombres.”

“La solución no creo que sea que las mujeres puedan adaptar su jornada, puesto que entonces siempre quedarán por detrás de los hombres, que por lo general no adaptan su jornada por el cuidado de familiares dependientes. Desde mi punto de vista las jornadas deberían ser más conciliadoras para todos, hombres y mujeres, para que la conciliación sea posible para todos y las oportunidades y el trabajo sea más equitativo entre hombres y mujeres.”

“Pienso que [las mujeres] cada vez están logrando un mayor reconocimiento y peso en las firmas de auditoría, pero solo pueden acceder aquellas que están dispuestas a sacrificar la vida familiar/privada por el trabajo.”

#### ***Respecto a la satisfacción con la decisión tomada de abandonar la profesión de auditoría:***

“He ganado en calidad de vida a nivel mental.”

“Pude trabajar cerca de casa y conciliar mucho mejor vida laboral y personal. Pero quiero decir que no cambiaría mi experiencia profesional en la auditoría ya que fue muy positiva.”

“Sigo aprendiendo y teniendo retos profesionales, pero con mayor flexibilidad horaria y con menor nivel de estrés.”

“He podido crecer profesionalmente y valoran mucho mi opinión. Ahora tengo un departamento en mi dirección y ya no tengo que viajar tanto.”

## 6. Conclusiones

Como principales conclusiones del estudio podemos destacar las siguientes cuestiones:

- La presencia de la mujer se equipara a la del hombre en las primeras categorías de la carrera profesional de auditoría, pero decae abruptamente en la categoría de Socia de la firma.
- Hay una satisfacción alta con el contenido del trabajo (autonomía, oportunidades para el aprendizaje, reto intelectual etc.), y se incrementa a lo largo de la carrera profesional.
- Excepto de las relaciones con los compañeros/as de trabajo, las auditoras parecen insatisfechas con muchos aspectos de las condiciones laborales, sobre todo respecto al nivel de estrés y la duración de la jornada laboral.
- Las auditoras manifiestan una satisfacción relativamente alta con respecto al tratamiento equitativo en los procesos de contratación, pero menor relacionada con los procesos de evaluación del rendimiento, los procesos de promoción y los métodos para establecer las retribuciones salariales.
- Si se plantearan dejar la firma y/o la profesión de auditoría, el motivo considerado como más relevante es la conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar (sobre todo para las mujeres con hijos/as menores), seguido de la carga física y mental del trabajo y del nivel de remuneración.
- Entre las acciones que podrían desarrollar las firmas de auditoría para atraer y retener el talento femenino, las auditoras valoran como más relevantes aquellas que facilitan la conciliación - la flexibilidad horaria, la posibilidad de hacer teletrabajo y la adaptación/reducción de la jornada laboral -, así como la definición de criterios objetivos y transparentes en los procesos de reconocimiento del trabajo.

Los resultados diferenciados por categoría laboral apuntan al nivel de *Senior* o Gerente como la etapa más problemática en la carrera profesional de la mujer auditora e invitan a la reflexión sobre los motivos por los que las auditoras que se encuentran en estas categorías profesionales deciden abandonar la profesión.

A pesar de que los datos de la encuesta arrojan un incremento de la satisfacción con el contenido del trabajo a lo largo de la carrera profesional, también se

observa que hay un claro estancamiento en la satisfacción reportada por parte de las auditoras de las categorías de *Senior* y Gerente. Al mismo tiempo, el descontento observado entre las auditoras encuestadas con determinadas condiciones laborales de la auditoría es más acusado entre las auditoras *Senior* y Gerente. Del mismo modo, las auditoras *Senior* y Gerente indican un grado de satisfacción menor que las Socias respecto a la equidad percibida en diferentes procesos internos (contratación, evaluación del rendimiento, promoción y métodos para establecer las retribuciones salariales). Parece ser, pues, que las auditoras *Senior* y Gerente se encuentran menos satisfechas laboralmente que las auditoras Socias.

Una de las razones que explicaría esta insatisfacción parecería ser la dificultad de conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar, ya que el promedio de edad de las auditoras *Senior* encuestadas (31 años) coincide con la media de edad en que las mujeres catalanas tienen su primer hijo<sup>6</sup>, y la de las auditoras Gerente encuestadas (39 años) coincide con la correspondiente etapa de la crianza de los hijos pequeños. Efectivamente, las auditoras encuestadas de las categorías de *Senior* y Gerente son precisamente las que en mayor proporción indican la conciliación como el motivo más importante a la hora de plantearse dejar la firma y/o la profesión de auditoría.

Estos resultados abren un importante debate sobre el grado en que la maternidad impide a las mujeres hacer carrera profesional en las firmas de auditoría y llegar a la categoría de Socia. La actual pandemia del COVID-19 ha impulsado el teletrabajo en las firmas de auditoría, una acción que puede ayudar a la conciliación con la vida personal en esta profesión muy exigente a nivel de carga de trabajo y nivel de estrés. Pero más allá de posibilitar el teletrabajo, es necesaria una apuesta clara para facilitar la maternidad con el objetivo de no perder el talento femenino y no tener que plantear a las auditoras el dilema sobre si prefieren ser Socias o madres.

Finalmente, cabe alertar de que las políticas de conciliación por si solas no conseguirán la retención del talento femenino, ya que sobre las mujeres seguirá recayendo el peso y la responsabilidad de los cuidados de las personas dependientes y seguirían asumiendo, aunque con más flexibilidad, una segunda o tercera jornada laboral. Las políticas de las firmas auditoras deberían ir enfocadas a la implementación de medidas orientadas a la corresponsabilidad, donde mujeres y hombres asumirían de manera compartida la tarea de cuidados de las personas dependientes y ambos pudieran desarrollar sus carreras profesionales en igualdad real de condiciones.

---

<sup>6</sup> IDESCAT: Anuari Estadístic de Catalunya, idescat.cat.

De la metodología empleada en el presente estudio se derivan algunas limitaciones que cabe precisar. Para intentar responder a la pregunta sobre los motivos que explican el abandono de la mujer de la profesión de auditoría nos basamos principalmente en la percepción de las mujeres que no han dejado la profesión, ya que hemos recibido un número muy bajo de respuestas de ex-auditoras. No sabemos en qué medida las respuestas hacen referencia a la situación específica de las mujeres auditoras, debido a que no podemos comparar las respuestas con lo que hubiesen respondido los auditores hombres a las mismas cuestiones. Tampoco sabemos en qué grado influye la situación personal de las mujeres auditoras en su dificultad para conciliar la vida profesional y la vida personal/familiar, ya que no hemos preguntado por la corresponsabilidad de la pareja en el cuidado de los hijos y el hogar. Futuros estudios podrían ampliar el ámbito geográfico de las personas encuestadas e intentar superar algunas de estas limitaciones.



## Referencias

Alvesson, M. & Due Billing, Y. (1997) *Understanding Gender and Organizations*, Sage Publications, London.

Dambrin, C. & Lambert, C. (2008) "Mothering or auditing? The case of two Big Four in France", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 21 N° 4, pp. 474–506.

Echebarria, C. & Larrañaga, M. (2004) "La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 50, pp. 11-35.

INSHT (2017) *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

Fernández, M.C., de la Cruz, M.L., Gayoso, M. & Rodríguez, S. (2015) "Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia", *Medicina y Seguridad del Trabajo*, Vol. 61, N° 238, pp.18-33.

Gammie, E., Gammie, B., Matson, M. & Duncan, F. (2007) *Women of ICAS reaching the top: The demise of the glass ceiling*, The Institute of Chartered Accountants of Scotland, Edinburgh.

ICJCE (2019) *Estudio sobre el interés de la auditoría como salida profesional*, Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

ICJCE (2017) *Fotografía del sector de la auditoría. La auditoría de cuentas en España. Radiografía del sector y estimación de su impacto económico*, Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Kirkham, L.M. (1992) "Integrating herstory and history in accountancy", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17 N° 3/4, pp. 287-297.

Lehman, C.R. (1992) "Herstory in accounting: the first eighty years", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17 N° 3/4, pp. 261-285.

Loft, A. (1992) "Accountancy and the gendered division of labour: a review essay", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17 N° 3/4, pp. 367-378.

McKeen, C.A. & Richardson, A.J. (1998) "Education, employment and certification: an oral history of the entry of women into the Canadian accounting profession", *Business and Economic History*, Vol. 27 N°. 2, pp. 500-522.

Windsor, C. & Auyeung, P. (2006) "The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 17 N<sup>o</sup>. 6, pp. 828-844.

Wirth, L. (2002) *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*, Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

## Anexo 1: Cuestionario



### Encuesta sobre la situación de las mujeres en la profesión de auditoría en Cataluña

La Comisión de Equidad de Género del Colegio de Censores Jurados de Cuentas de Cataluña y la Cátedra Mango de Responsabilidad Social Corporativa de ESCI-UPF están realizando la presente encuesta vinculada a la situación de las mujeres en la profesión de auditoría en Cataluña, dirigida a mujeres que trabajan o han trabajado en el sector de la auditoría de cuentas en Cataluña.

Necesitamos que respondas a todas las preguntas de la encuesta de manera sincera. La encuesta no solicita datos identificativos y las preguntas se han diseñado minimizando el riesgo de identificación de las personas a partir de sus respuestas. La realización de la encuesta no te llevará más de 10 minutos. Una vez completada la encuesta, por favor haz clic en el botón "Hecho". Si tienes alguna duda o problema al contestar las preguntas, puedes enviar un email a: [rsc@esci.upf.edu](mailto:rsc@esci.upf.edu)

¡Te agradecemos tu colaboración!

\*¿Cuál es tu relación con el sector de la auditoría de cuentas?

Actualmente estoy trabajando en una firma de auditoría  Pasar al cuestionario A

Anteriormente he trabajado en una firma de auditoría  Pasar al cuestionario B

### Cuestionario A

\*A.1 ¿Qué edad tienes? \_\_\_\_\_

\*A.2 ¿Vives sola o en pareja?

Sola

En pareja

Otra situación. Especificala: \_\_\_\_\_

\*A.3 ¿Tienes hijos/hijas menores u otros parientes dependientes?

- Sí, tengo hijos/hijas menores de 18 años
- Sí, tengo parientes en una situación de dependencia a mi cargo (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave)
- No

\*A.4 ¿Tienes apoyo para las tareas de cuidado de hijos/hijas y familiares dependientes?

- Sí
- No

\*A.5 ¿Qué estudios universitarios cursaste? \_\_\_\_\_

\*A.6 ¿Cuántos años hace que trabajas en el sector de la auditoría de cuentas?

\_\_\_\_\_

\*A.7 ¿En qué categoría te incorporaste en el sector de la auditoría de cuentas?

- Junior-Ayudante*
- Senior*
- Gerente-Manager*
- Socia*

\*A.8 ¿Cuál es tu categoría laboral actual?

- Junior-Ayudante*
- Senior*
- Gerente-Manager*
- Socia*

\*A.9 ¿Qué jornada laboral tienes?

- Jornada completa
- Jornada reducida. Especifica el tipo de jornada: \_\_\_\_\_

\*A.10 Indica el tamaño de la firma en la que estás trabajando actualmente:

- Grande ("*Big Four*") (> 100 millones de euros de facturación)
- Mediana (1-100 millones de facturación)
- Pequeña (< 1 millón de euros de facturación)

\*A.11 Indica la provincia donde se encuentra la oficina en la que trabajas:

- Barcelona
- Girona
- Tarragona
- Lleida

\*A.12 Valora tu satisfacción con respecto al contenido de tu trabajo: 1 = Muy insatisfecha, 2 = Insatisfecha, 3 = Indiferente, 4 = Satisfecha, 5 = Muy satisfecha, NS = No lo sé

	1	2	3	4	5	NS
Desafío intelectual del trabajo						
Variedad de las tareas asignadas						
Relevancia de las tareas asignadas						
Autonomía para llevar a cabo las tareas asignadas						
Oportunidades para el aprendizaje						

\*A.13 Valora tu satisfacción con respecto a las condiciones laborales de tu trabajo: 1 = Muy insatisfecha, 2 = Insatisfecha, 3 = Indiferente, 4 = Satisfecha, 5 = Muy satisfecha, NS = No lo sé

	1	2	3	4	5	NS
Duración de la jornada laboral						
Flexibilidad horaria						
Participación en actividades fuera de los horarios ordinarios						
Número de viajes de trabajo						
Nivel de estrés						
Relaciones con los compañeros/compañeras de trabajo						

\*A.14 Valora tu satisfacción con respecto al trato equitativo en los siguientes procesos internos: 1 = Muy insatisfecha, 2 = Insatisfecha, 3 = Indiferente, 4 = Satisfecha, 5 = Muy satisfecha, NS = No lo sé

	1	2	3	4	5	NS
Procesos de contratación						
Procesos de evaluación del rendimiento						
Procesos de promoción						
Métodos para establecer las retribuciones salariales						

\*A.15 Si te plantearas dejar tu trabajo en la firma de auditoría, ¿cuáles consideras que podrían ser los motivos? Ordena los siguientes motivos según la relevancia que tendrían, de 1 (más relevante) a 7 (menos relevante).

El contenido del trabajo realizado
El clima laboral
La carga física y mental del trabajo
La conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar
Las oportunidades de promoción laboral
El nivel de remuneración
El reconocimiento recibido por el trabajo realizado

\*A.16 Si te plantearas abandonar la profesión de auditoría, ¿cuáles consideras que podrían ser los motivos? Ordena los siguientes motivos según la relevancia que tendrían, de 1 (más relevante) a 6 (menos relevante).

- Nuevos retos profesionales
- La carga física y mental del trabajo
- La importancia de las tareas de captación de clientes
- La conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar
- Las oportunidades de promoción laboral
- El nivel de remuneración

\*A.17 ¿Qué acciones consideras que debería desarrollar tu firma para atraer y retener el talento femenino? Ordena las siguientes acciones según la relevancia que les otorgas, de 1 (más relevante) a 6 (menos relevante).

- Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)
- Flexibilidad horaria
- Posibilidad de adaptar/reducir la jornada laboral
- Criterios objetivos y transparentes en los procesos de reconocimiento del trabajo
- Programas de "mentoring" específicos para mujeres
- Apoyo a las tareas domésticas/cuidado de familiares dependientes

A.18 ¿Deseas hacer cualquier algún comentario u observación adicional sobre la situación de las mujeres en el sector de la auditoría? \_\_\_\_\_

## Cuestionario B

\*B.1 ¿Qué edad tenías en el momento de dejar la firma? \_\_\_\_\_

\*B.2 ¿Vivías sola o en pareja en el momento de dejar la firma?

- Sola
- En pareja
- Otra situación. Especificala: \_\_\_\_\_

\*B.3 ¿Tenías hijos/hijas menores u otros parientes dependientes en el momento de dejar la firma?

- Sí, tenía hijos/hijas menores de 18 años
- Sí, tenía parientes en una situación de dependencia a mi cargo (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave)
- No

\*B.4 ¿Tenías apoyo para las tareas de cuidado de hijos/hijas y familiares dependientes?

- Sí
- No

\*B.5 ¿Qué estudios universitarios cursaste? \_\_\_\_\_

\*B.6 ¿Durante cuántos años trabajaste en el sector de la auditoría de cuentas?

\_\_\_\_\_

\*B.7 ¿En qué categoría te incorporaste en el sector de la auditoría de cuentas?

- Junior-Ayudante*
- Senior*
- Gerente-Manager*
- Socia*

\*B.8 ¿Cuál era tu categoría laboral en el momento de dejar la firma?

- Junior-Ayudante*
- Senior*
- Gerente-Manager*
- Socia*

\*B.9 ¿Qué jornada laboral tenías?

- Jornada completa
- Jornada reducida. Especifica el tipo de jornada: \_\_\_\_\_

\*B.10 Indica el tamaño de la firma en la que estabas trabajando:

- Grande ("*Big Four*") (> 100 millones de euros de facturación)
- Mediana (1-100 millones de facturación)
- Pequeña (< 1 millón de euros de facturación)

\*B.11 Indica la provincia de la oficina en la que estabas trabajando:

- Barcelona
- Girona
- Tarragona
- Lleida

\*B.12 ¿Qué actividad desarrollaste cuando dejaste el sector de la auditoría de cuentas?

- Inactividad/paro
- Otro sector profesional: \_\_\_\_\_

\*B.13 Valora tu satisfacción con respecto al contenido del trabajo que realizabas:  
1 = Muy insatisfecha, 2 = Insatisfecha, 3 = Indiferente, 4 = Satisfecha, 5 = Muy satisfecha, NS = No lo sé

	1	2	3	4	5	NS
Desafío intelectual del trabajo						
Variedad de las tareas asignadas						
Relevancia de las tareas asignadas						
Autonomía para llevar a cabo las tareas asignadas						
Oportunidades para el aprendizaje						

\*B.14 Valora tu satisfacción con respecto a las condiciones laborales que tenías en tu firma de auditoría: 1 = Muy insatisfecha, 2 = Insatisfecha, 3 = Indiferente, 4 = Satisfecha, 5 = Muy satisfecha, NS = No lo sé

	1	2	3	4	5	NS
Duración de la jornada laboral						
Flexibilidad horaria						
Participación en actividades fuera de los horarios ordinarios						
Número de viajes de trabajo						
Nivel de estrés						
Relaciones con los compañeros/compañeras de trabajo						

\*B.15 Valora tu satisfacción con respecto al trato equitativo que recibiste en los siguientes procesos internos: 1 = Muy insatisfecha, 2 = Insatisfecha, 3 = Indiferente, 4 = Satisfecha, 5 = Muy satisfecha, NS = No lo sé

	1	2	3	4	5	NS
Procesos de contratación						
Procesos de evaluación del rendimiento						
Procesos de promoción						
Métodos para establecer las retribuciones salariales						

\*B.16 ¿Cuáles fueron los motivos para abandonar la profesión de auditoría? Ordena los siguientes motivos según la relevancia que tuvieron, de 1 (más relevante) a 6 (menos relevante).

Nuevos retos profesionales
La carga física y mental del trabajo
La importancia de las tareas de captación de clientes
La conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar
Las oportunidades de promoción laboral
El nivel de remuneración

\*B.17 ¿Estás satisfecha con la decisión tomada de abandonar la profesión de auditoría?

Sí

No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\*B.18 ¿Qué acciones consideras que deberían desarrollar las firmas de auditoría para atraer y retener el talento femenino? Ordena las siguientes acciones según la relevancia que les otorgas, de 1 (más relevante) a 6 (menos relevante).

Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)
Flexibilidad horaria
Posibilidad de adaptar/reducir la jornada laboral
Criterios objetivos y transparentes en los procesos de reconocimiento del trabajo
Programas de "mentoring" específicos para mujeres
Apoyo a las tareas domésticas/cuidado de familiares dependientes



B.19 ¿Deseas hacer cualquier algún comentario u observación adicional sobre la situación de las mujeres en el sector de la auditoria? \_\_\_\_\_

¡Muchas gracias por contestar la encuesta!

## Anexo 2: Resultados detallados

Relación con el sector de la auditoría de cuentas	n	%
Actualmente trabaja en una firma de auditoría (auditoras)	164	82,0%
Anteriormente ha trabajado en una firma de auditoría (ex-auditoras)	36	18,0%
Total	200	100,0%

### Pregunta A.1/B.1

Edad	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
< 30 años	64	39,5%	17	47,2%
31 - 40 años	49	30,2%	15	41,7%
41 - 50 años	34	21,0%	3	8,3%
> 51 años	15	9,3%	1	2,8%
Total	162	100,0%	36	100,0%

### Pregunta A.2/B.2

Vivir sola o en pareja	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
Sola	30	18,3%	11	30,6%
En pareja	104	63,4%	23	63,9%
Otra situación	30	18,3%	2	5,6%
Total	164	100,0%	36	100,0%

### Pregunta A.3/B.3

Familiares dependientes	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
Hijos/hijas menores	52	31,7%	7	19,4%
Otros familiares	7	4,3%	0	0,0%
No	106	64,6%	29	80,6%
Total	164	-*	36	100,0%

\* posibilidad de respuesta múltiple

**Pregunta A.4/B.4**

Apoyo para tareas de cuidado de familiares dependientes	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
Sí	48	29,3%	4	11,1%
No	116	70,7%	32	88,9%
Total	164	100,0%	36	100,0%

**Pregunta A.6/B.6**

Experiencia en el sector de la auditoría de cuentas	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
< 3 años	44	27,7%	3	8,6%
4 - 10 años	42	26,4%	22	62,9%
11 - 20 años	49	30,8%	8	22,9%
> 21 años	24	15,1%	2	5,7%
Total	159	100,0%	35	100,0%

**Pregunta A.7/B.7**

Categoría laboral inicial	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
<i>Junior-Ayudante</i>	153	93,9%	34	94,4%
<i>Senior</i>	7	4,3%	1	2,8%
<i>Gerente-Manager</i>	1	0,6%	1	2,8%
<i>Socia</i>	2	1,2%	0	0,0%
Total	163	100,0%	36	100,0%

**Pregunta A.8/B.8**

Categoría laboral actual/última	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
<i>Junior-Ayudante</i>	39	23,8%	0	0,0%
<i>Senior</i>	44	26,8%	16	44,4%
<i>Gerente-Manager</i>	52	31,7%	17	47,2%
<i>Socia</i>	29	17,7%	3	8,3%
Total	164	100,0%	36	100,0%

**Pregunta A.9/B.9**

Jornada laboral	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
Jornada completa	148	90,2%	33	91,7%
Jornada reducida	16	9,8%	3	8,3%
Total	164	100,0%	36	100,0%

**Pregunta A.10/B.10**

Tamaño de la firma actual/última	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
Grande ("Big Four") (facturación > 100 M€)	21	12,8%	18	50,0%
Mediana (facturación 1-100 M€)	99	60,4%	12	33,3%
Pequeña (facturación < 1 M€)	44	26,8%	6	16,7%
Total	164	100,0%	36	100,0%

**Pregunta A.11/B.11**

Provincia en la que está ubicada la firma actual/última	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
Barcelona	147	89,6%	35	97,2%
Girona	12	7,3%	1	2,8%
Lleida	3	1,8%	0	0,0%
Tarragona	2	1,2%	0	0,0%
Total	164	100,0%	36	100,0%

**Pregunta B.12**

Actividad posterior a abandono de la profesión de la auditoría	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
Paro	-	-	4	11,1%
Inactividad	-	-	0	0,0%
Otro sector profesional	-	-	32	88,9%
Total	-	-	36	100,0%

**Pregunta A.12/B.13 (Puntuación promedio en escala de 1 = muy insatisfecha a 5 = muy satisfecha)**

Satisfacción con respecto al contenido del trabajo	Auditoras		Ex-auditoras	
	Prom.	n	Prom.	n
Desafío intelectual del trabajo	4,17	163	4,26	35
Variedad de las tareas asignadas	3,94	163	4,14	36
Relevancia de las tareas asignadas	4,15	163	4,14	36
Autonomía para llevar a cabo las tareas asignadas	4,37	162	4,09	35
Oportunidades para el aprendizaje	4,32	163	4,53	36

**Pregunta A.13/B.14 (Puntuación promedio en escala de 1 = muy insatisfecha a 5 = muy satisfecha)**

Satisfacción con respecto a las condiciones laborales del trabajo	Auditoras		Ex-auditoras	
	Prom.	n	Prom.	n
Duración de la jornada laboral	2,87	161	2,42	36
Flexibilidad horaria	3,34	164	2,61	36
Participación en actividades fuera de los horarios ordinarios	2,87	159	2,54	35
Número de viajes de trabajo	3,63	154	3,06	35
Nivel de estrés	2,67	163	2,39	36
Relaciones con los compañeros/compañeras de trabajo	4,40	163	4,63	35

**Pregunta A.14/B.15 (Puntuación promedio en escala de 1 = muy insatisfecha a 5 = muy satisfecha)**

Satisfacción con respecto al trato equitativo en los procesos internos	Auditoras		Ex-auditoras	
	Prom.	n	Prom.	n
Procesos de contratación	3,85	160	4,14	36
Procesos de evaluación del rendimiento	3,60	157	3,86	36
Procesos de promoción	3,38	151	3,64	36
Métodos para establecer las retribuciones salariales	3,07	153	3,50	34

**Pregunta A.15 (Promedio ponderado del ranking de 7 = más relevante a 1 = menos relevante)<sup>7</sup>**

Motivos para abandonar la actual firma de auditoría	Auditoras		Ex-auditoras	
	Prom.	n	Prom.	n
El contenido del trabajo realizado	3,32	164	-	-
El clima laboral	3,12	164	-	-
La carga física y mental del trabajo	4,70	164		
La conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar	5,31	164	-	-
Las oportunidades de promoción laboral	3,74	164	-	-
El nivel de remuneración	4,60	164	-	-
El reconocimiento recibido por el trabajo realizado	3,21	164	-	-

**Pregunta A.16/B.16 (Promedio ponderado del ranking de 6 = más relevante a 1 = menos relevante)**

Motivos para abandonar la profesión de auditoría	Auditoras		Ex-auditoras	
	Prom.	n	Prom.	n
Nuevos retos profesionales	3,77	164	4,06	36
La carga física y mental del trabajo	4,10	164	4,44	36
La importancia de las tareas de captación de clientes	1,84	164	2,31	36
La conciliación entre la vida profesional y la vida personal/familiar	4,50	164	4,61	36
Las oportunidades de promoción laboral	2,82	164	2,92	36
El nivel de remuneración	3,97	164	2,67	36

<sup>7</sup> El promedio ponderado del ranking se calcula aplicando una ponderación en orden inverso, es decir, la opción preferida del encuestado tiene la ponderación más alta y su última opción preferida la ponderación de 1.

**Pregunta A.17/B.18 (Promedio ponderado del ranking de 6 = más relevante a 1 = menos relevante)**

Acciones para atraer y retener el talento femenino	Auditoras		Ex-auditoras	
	Prom.	n	Prom.	n
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	4,18	164	3,69	36
Flexibilidad horaria	4,88	164	4,83	36
Posibilidad de adaptar/reducir la jornada laboral	3,96	164	4,33	36
Criterios objetivos y transparentes en los procesos de reconocimiento del trabajo	3,66	164	3,36	36
Programas de "mentoring" específicos para mujeres	2,32	164	2,67	36
Apoyo a las tareas domésticas/cuidado de familiares dependientes	1,98	164	2,11	36

**Pregunta B.17**

Satisfacción con la decisión tomada de abandonar la profesión de auditoría	Auditoras		Ex-auditoras	
	n	%	n	%
Sí	-	-	32	88,9%
No	-	-	4	11,1%
Total	-	-	36	100,0%

## Información sobre las autoras

**Silvia Ayuso** es Doctora en Ciencias Ambientales por la Universidad Autónoma de Barcelona, Ingeniera de Tecnología Ambiental por la Universidad Técnica de Berlín y Diplomada en Filosofía por la Universidad Técnica de Berlín. Es la directora académica e investigadora principal de la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de la Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI-UPF). Antes de trabajar en ESCI-UPF ha sido investigadora post-doctoral en el Center for Business in Society y la Cátedra 'la Caixa' de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo de IESE Business School y colaboradora académica de la Universitat Oberta de Catalunya. También ha trabajado como consultora ambiental y auditora de sistemas de gestión ambiental (ISO 14001). En el ámbito de la investigación académica, su principal área de interés es la responsabilidad y sostenibilidad empresarial, y ha llevado a cabo numerosos proyectos de investigación relacionados con la gestión internacional de la RSC, la gestión responsable de la cadena de suministro y la medición del impacto social de las organizaciones.

**Laia Serradell** es Licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Pompeu Fabra y en Antropología Social y Cultural por la Universidad de Barcelona y Máster en Políticas Públicas de Género por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Actualmente trabaja en el departamento de Responsabilidad Social Corporativa de ESCI-UPF y es profesora colaboradora de la Universitat Oberta de Catalunya. Antes de trabajar en ESCI-UPF, ha centrado su trayectoria profesional en el mundo de la cooperación internacional, tanto en el sector de las ONG como en organismos internacionales de las Naciones Unidas en países de América Latina y de Asia, en el área de los derechos de las mujeres y las organizaciones de mujeres.

## Agradecimientos

Quisiéramos dar las gracias a todas las mujeres auditoras que han contestado la encuesta y de esta manera han hecho posible el presente estudio.





ESCI-UPF School of International Studies  
Passeig Pujades, 1  
08003 Barcelona  
Tel.: 93 295 4710  
Fax: 93 295 47 20  
[www.esci.upf.edu](http://www.esci.upf.edu)