



SONDEO 2018

EL EMPLEO EN LA AUDITORÍA

AUDITORES AGRUPACIÓN DE MADRID
INSTITUTO DE CENSORES JURADOS
DE CUENTAS DE ESPAÑA

Las auditoras confirman su capacidad de crear empleo estable año tras año

El número de nuevos puestos de trabajo aumentó un 14% en 2017

El 73% de las firmas prevé elevar su plantilla durante este ejercicio

SONDEO 2018

EMPLEO Y CARRERA PROFESIONAL EN EL SECTOR DE LA AUDITORÍA

El Instituto de Censores Jurados de Cuentas de Madrid realiza cada año un sondeo, sobre las tendencias de empleo en el sector, en el que colaboran 12 de las principales firmas del país. El objetivo es dar a conocer la importante creación de empleo, por parte de las firmas, y las oportunidades profesionales que ofrecen a los recién titulados.

CREACIÓN DE EMPLEO

El sector de la auditoría ha creado empleo en España de manera sostenida. Desde el 2012, año en el que se comenzó a realizar este sondeo entre las firmas colaboradoras, se han creado cerca **de 9.000 empleos dirigidos a los recién titulados**.

En 2017, de los más de 1.900 nuevos empleos creados, **el 65% eran ofertas para recién titulados**, mientras que el 35% se dirigía a otro tipo de perfiles. Si comparamos los datos con los del año anterior, se observa un aumento del 14%.

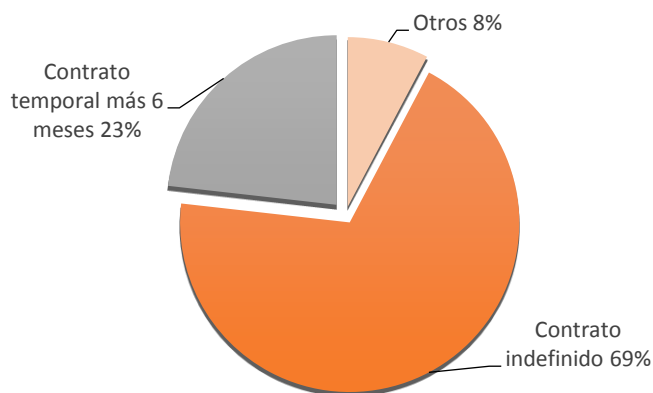
Otro de los resultados clave que arroja el sondeo se refiere a la expectativa de crecimiento para el año 2018: **un 73% de las firmas espera aumentar la plantilla este año**.

Prácticas

Una de las formas más habituales de comenzar a trabajar en el sector suele ser a través de prácticas, tanto curriculares como extracurriculares. En el año 2017, **más de la mitad (54%) de las contrataciones realizadas a jóvenes universitarios se hizo al acabar este periodo**.

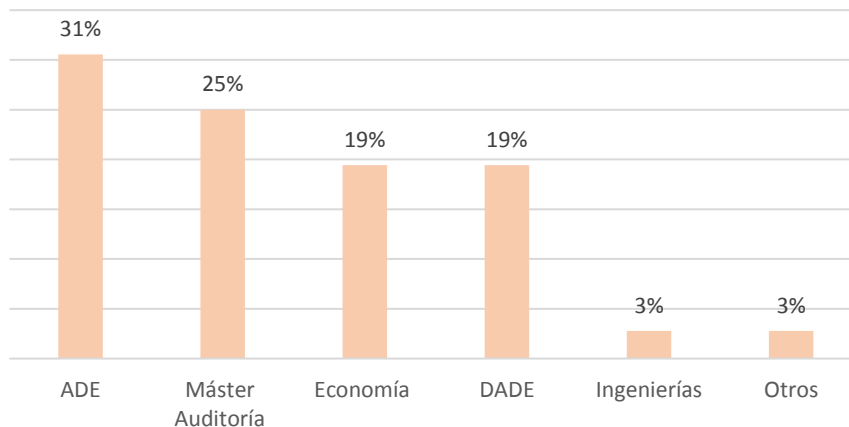
Contrataciones

En cuanto al tipo de contrato ofrecido a los recién titulados, un año más, el sondeo muestra como **los contratos de carácter indefinido son la gran mayoría (69%)**. Respecto a los contratos temporales, el 23% fueron con una duración superior a 6 meses y tan sólo un 8% fueron de naturaleza diferente.



PERFILES MÁS DEMANDADOS

El grado más solicitado sigue siendo **Administración y Dirección de Empresas (ADE)**. La siguiente opción es el **Máster de Auditoría**, situándose por delante de Economía o del doble grado Derecho-ADE. Finalmente, las firmas también apuntan otros estudios de interés como pueden ser las Ingenierías y otros grados universitarios como Finanzas y Contabilidad o Informática.



Distribución por sexos

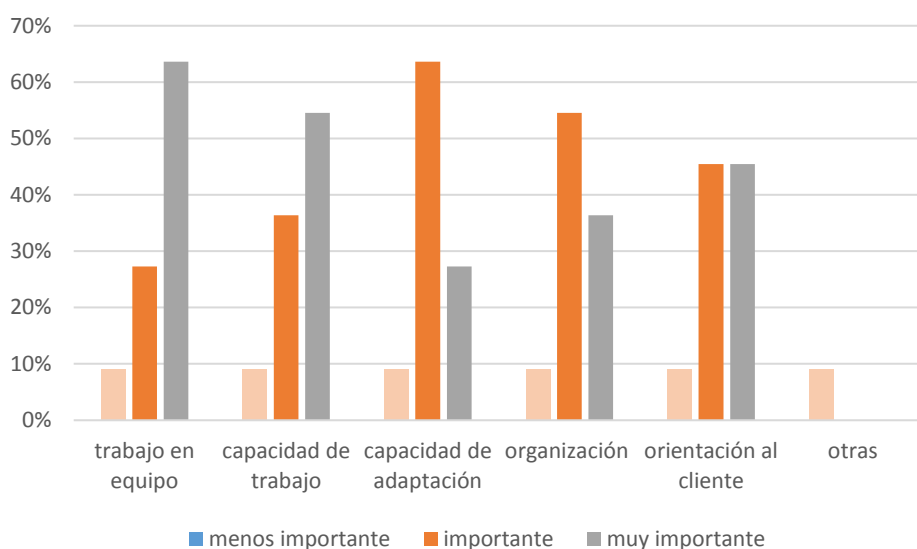
La igualdad por sexos es el patrón que marca la contratación en el mundo de la auditoría. Así, **de los recién titulados incorporados un poco más del 50% son mujeres**. El número de recién tituladas universitarias contratadas por las firmas creció en 2017 un 5,6%, respecto al año anterior.

Competencias más valoradas

En relación a las principales competencias que debe reunir el candidato, se ha preguntado en el sondeo cuáles son las **más relevantes para la profesión**, valorándolas de 1 (menos importante) a 5 (más importante).

Las mejores valoradas, por la práctica totalidad de las firmas, son las competencias relativas al **trabajo en equipo** y a la **capacidad de trabajo**. Ambas determinan claramente el perfil que se busca, estableciéndose las pruebas necesarias para saber detectarlas en los procesos de selección.

Además de estas competencias, también se consideran muy importantes la **orientación al cliente**, seguida de la **capacidad de adaptación** y de la **organización del profesional**.



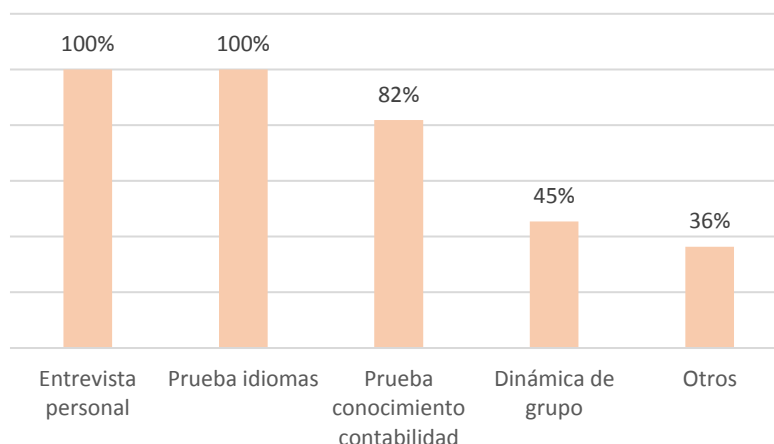
Proceso de selección

Los procesos de selección no son iguales en todas las firmas, pero **incorporan pruebas similares** con el objetivo de detectar las competencias esperadas en los candidatos. Como norma general, la **primera toma de contacto se produce con el Curriculum Vitae**, que es objeto de un primer análisis.

Posteriormente, todas las firmas realizan **entrevista personal y prueba de idiomas**. En el primer caso, se busca conocer al candidato y **valorar sus competencias personales, así como sus aspiraciones profesionales**. En la prueba de inglés, el objetivo claro es el poder establecer el **nivel de conocimiento y soltura en el idioma**.

Más del 80% de los procesos de selección incluyen pruebas de conocimientos, generalmente, de contabilidad y análisis de estados financieros. Ya en menor medida, se realizan **dinámicas de grupo** con el objetivo de poder detectar, entre otras competencias, la **capacidad de trabajar en equipo de los candidatos**.

Finalmente, algunas firmas incluyen otras pruebas adicionales como son los **test de habilidades y lógica** o de razonamiento numérico, muchos de ellos con opción de realizarlos *online*.



Adicionalmente, se ha pedido a los responsables de Recursos Humanos de las firmas que **valoren qué importancia le dan a cada prueba en el proceso de selección** (de 1 poco importante a 5 muy importante).

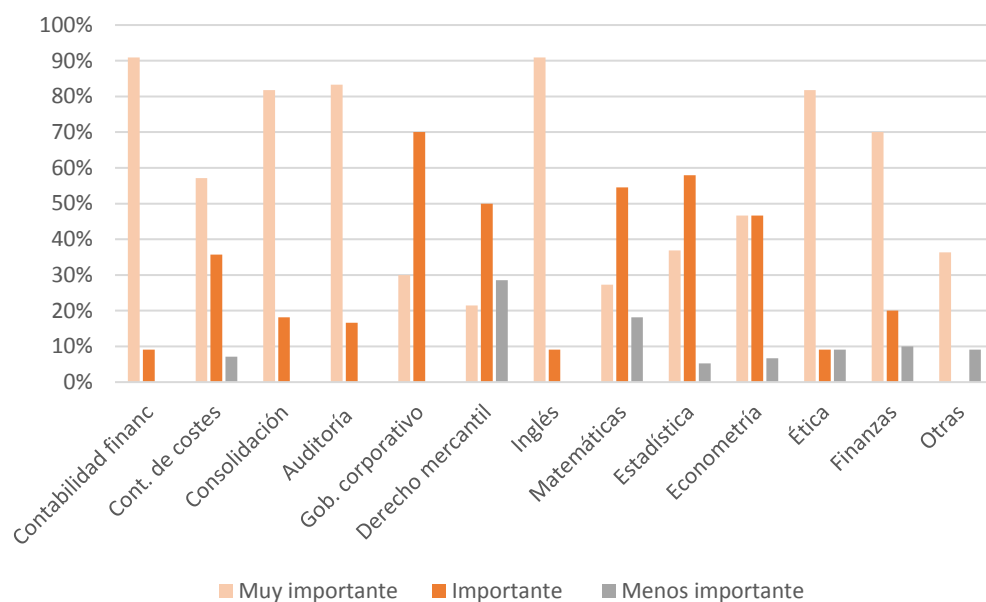
De manera casi unánime, la **entrevista personal es considerada como muy importante**. Esto responde a que en un candidato sin experiencia, su valor diferencial es su actitud y su capacidad de trabajo. Además, el 70% de las firmas considera como muy importante el resultado obtenido en las pruebas de conocimiento sobre contabilidad e información financiera.

Materias más valoradas del expediente académico

La materia más valorada es **Contabilidad Financiera**, que resulta muy importante para la práctica totalidad de las firmas. Similar valoración obtienen **Auditoría e Inglés**, que alcanzan la máxima valoración en casi todas las firmas.

Otras materias valoradas como importantes son **aquellas relacionadas con el perfil de contabilidad**, como Consolidación y, en menor medida, la Contabilidad de Costes.

Se produce también un cambio en la valoración de otras materias. Los **estudios de Ética** pasan de ser considerados como muy importante por poco más del 40% de las firmas en el año 2016, a cerca del 90% en 2017.



CARRERA PROFESIONAL

En el sondeo también se han incluido preguntas sobre el tipo de carrera profesional que ofrecen las firmas a los jóvenes graduados.

Diseño de carrera profesional

En casi todas las firmas existe un plan de carrera que ayuda a los jóvenes trabajadores a **conocer cuáles son los retos y el horizonte profesional** que se les plantea. Esto implica un programa de promoción anual, la posibilidad de movilidad, la evaluación periódica de los profesionales de la firma y de su satisfacción personal, entre otros.

Movilidad

Sobre la posibilidad de movilidad, no sólo entre las distintas áreas de la firma sino también sobre la existencia de movilidad geográfica, especialmente con otros países, el **82% afirma que existen planes de movilidad internacional** de los que se han podido beneficiar aproximadamente 100 trabajadores durante el año 2017.

Un **73% de las firmas ofrece movilidad entre departamentos** o divisiones, de tal forma que los jóvenes que se incorporan en Auditoría pueden optar a otros puestos internamente en áreas como Forensic, Transacciones o Corporate Finance. Las condiciones para aplicar a otras áreas varía y suponen diferentes requisitos, tales como experiencia o idiomas.

Formación

La formación continuada es uno de los pilares de la profesión. Los auditores inscritos en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC), están obligados a cursar un mínimo de 30 horas anuales de formación específica sobre determinadas materias, horas que deben acreditarse con periodicidad anual al Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC).

Durante los primeros años, se produce una **importante inversión en formación.** Una práctica habitual es realizar cursos monográficos e intensivos en Contabilidad y Auditoría para los recién incorporados, en algunos casos con **más de 200 horas de formación, u ofrecerles cursar un máster de auditoría.**

Conciliación y satisfacción

Cerca del 64% de las firmas analizadas posee planes de conciliación personal y familiar con medidas como el teletrabajo, flexibilidad de horarios, implantación de la jornada flexible o reducción de jornada.

También es una práctica habitual en el sector, la realización de encuestas de clima laboral y análisis de la satisfacción del empleado.

PUNTOS FUERTES Y DÉBILES

El sondeo también busca conocer, en base a la experiencia de los responsables de Recursos Humanos del sector, **cuáles son los puntos fuertes y débiles de la profesión.**

Aspectos positivos

1. Aprendizaje:
Alto nivel de conocimientos adquiridos
Rapidez en la curva de aprendizaje
2. Experiencia transversal y polivalente:
Crecimiento profesional
Experiencia para el mercado de directivos
3. Ambiente de trabajo:
Trabajo siempre en equipo
Ambiente motivador
4. Versatilidad del perfil:
Acostumbrados a gran dinamismo
Posibilidad de adaptarse a cualquier sector y entorno

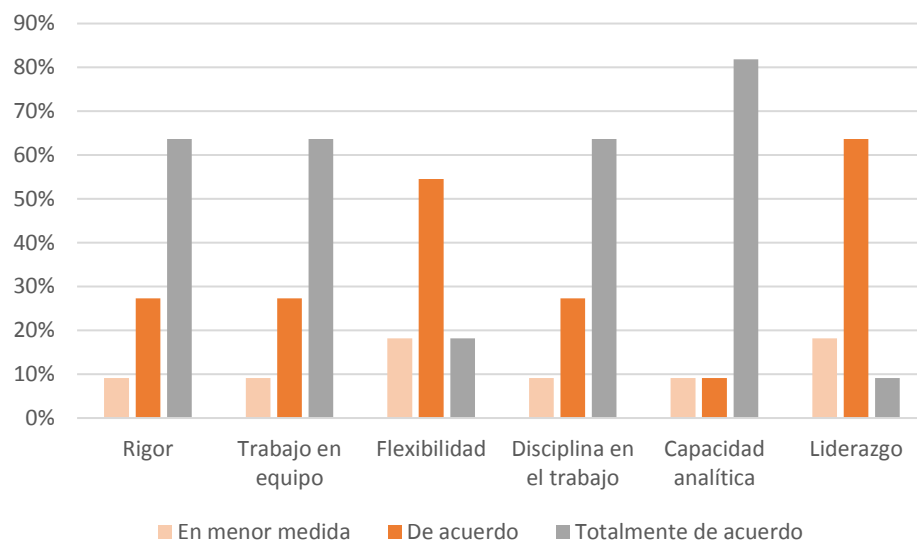
Aspectos negativos

1. Carga de trabajo:
Mucha concentración en determinadas épocas de trabajo
2. Carga personal:
Trabajo con alta responsabilidad y presión
3. Adaptación al cliente:
Adaptación a los procedimientos y procesos del cliente
Las horas y el calendario dependen del cliente

Como conclusión, **la carrera profesional del auditor se caracteriza por los grandes retos profesionales en un entorno muy dinámico**, la alta exigencia y una fuerte carga de trabajo.

VALORACIÓN DE LOS AUDITORES

Por último, también se han incluido en el sondeo preguntas relacionadas con la **valoración de los profesionales de la auditoría en el mercado laboral**. En este sentido, la respuesta por parte de las firmas ha sido unánime: los auditores están muy bien valorados y son ampliamente demandados en el mercado como profesionales de la contabilidad, las finanzas y la gestión empresarial, por las competencias que desarrollan durante su trabajo.



Más del 80% de las firmas considera que una de las principales competencias que se adquieren en la auditoría es la capacidad de análisis de sus profesionales. Junto con la capacidad analítica, el rigor, el trabajo en equipo y la disciplina en el trabajo caracterizan a los profesionales de la auditoría y los hacen tan demandados en distintos sectores.

SONDEO

Las firmas que han colaborado en el sondeo de este año son: Audalia Nexia, Auren, Baker Tilly, BDO, Crowe, Deloitte, EY, Grant Thornton, KPMG, Mazars, PwC, y RSM Spain.

Instituto de Censores Jurados de Cuentas de Madrid

Es una de las 13 agrupaciones territoriales en las que se organizan los auditores inscritos en el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Comprende el ámbito de la Comunidad de Madrid, Castilla-La Mancha, y las provincias de Segovia, Soria, Ávila y Cáceres.

El ICJCE es una Corporación de Derecho Público vinculada orgánicamente al Ministerio de Economía y Empresa. Entre sus objetivos se encuentran mantener la más alta calidad profesional, el cumplimiento de las normas deontológicas, la formación permanente de sus miembros y la promoción de la auditoría como pieza clave del sistema económico.