ESTUDIO DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS PRINCIPALES FIRMAS DE AUDITORÍA

68a

POLO-GARRIDO, FERNANDO[1]
BRAVO-SELLÉS, MILAGROS[2]
PERIS-CANO, JORGE[3]
MOLTÓ-PRATS, MÓNICA[4]

[1] Profesor Titular de Universidad en Economía Financiera y Contabilidad. eSMART Research Center. Universitat Politècnica de València. Camino de Vera, s/n. 46022 Valencia (Spain).

[2] Profesora Titular de Universidad en Economía Financiera y Contabilidad. eSMART Research Center. Universitat Politècnica de València. Pl. Ferrándiz Carbonell, s/n. 03801 Alcoy (Spain).

[3] Profesional independiente.

[4] Profesional independiente.

Área temática: A) Información Financiera y Normalización Contable / Auditoría.

PALABRAS CLAVE: ICAC; ROAC; FIRMA DE AUDITORÍA; RECURSOS HUMANOS; GÉNERO.

ESTUDIO DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS PRINCIPALES FIRMAS DE AUDITORÍA

RESUMEN

Este trabajo estudia la diversidad de género en el sector de la auditoría en España. El alcance comprende las principales firmas, siendo el punto de partida las 1.342 firmas inscritas en el ROAC a 31/12/2025. Se ordenan estas firmas en función del número de recursos humanos, comprendiendo en estos los auditores designados y los auditores a su servicio, y se seleccionan las 20 mayores. El *top* 20 seleccionado supone un agregado de 1.172 sujetos (personas físicas y jurídicas), de ellos, 1.164 personas físicas. De las firmas seleccionadas, se estudia la diversidad de género en diversos niveles, desde socios a auditores a su servicio. Los resultados muestran la progresiva incorporación de las mujeres en las firmas de auditoría.

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio examina la estructura de recursos humanos a partir de la información disponible en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) de las sociedades de auditoría en España. En este sentido, el estudio se enmarca en la auditoría de cuentas, tal y como se define en el artículo 1 de la Ley 22/2015, de Auditoría de Cuentas.

La auditoría es una actividad profesional sometida a un elevado grado de regulación y con una marcada función de interés público (García Osma *et al.*, 2023).

La actividad de auditoría de cuentas puede ser realizada por personas físicas o jurídicas. Por lo que respecta de las personas jurídicas, sociedades de auditoría, el artículo 11 de la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015) establece sus requisitos de inscripción en el ROAC indicando que i) han de ser sociedades mercantiles, ii) las personas físicas que realicen los trabajos y firmen los informes de auditoría en nombre de la sociedad han de estar

autorizadas para ejercer la actividad de auditoría de cuentas en España, iii) la mayoría de los derechos de voto han de corresponder a auditores de cuentas o sociedades de auditoría autorizados para realizar la actividad de auditoría de cuentas en cualquier Estado miembro de la UE y iv) la mayoría de los miembros del órgano de administración han de ser socios auditores de cuentas o sociedades de auditoría.

Las sociedades de auditoría son empresas de servicios profesionales, siendo además la auditoría una actividad sometida a estricta regulación, por consiguiente, los recursos humanos son el principal recurso de dichas sociedades, recibiendo una atención creciente y retos actuales.

Los recursos humanos en las firmas de auditoría, en particular, la captación y retención de talento, es objeto de publicaciones recientes como la de Acosta y Perea (2025), en la que se señala que "*las firmas de auditoría, como muchas otras organizaciones, se enfrentan a una crisis demográfica severa, que está reduciendo la disponibilidad de talento y acelerando su envejecimiento*".

Otro factor que genera preocupación es la rotación de personal, que se presenta como un problema importante y persistente en las firmas de auditoría. Desde hace tiempo se señala que las firmas pierden la inversión en formación cuando los empleados se marchan y, más recientemente, se ha puesto de manifiesto que esta rotación puede afectar negativamente a la calidad de la auditoría (Nouri and Parker, 2020).

Una cuestión que también despierta interés es la carrera profesional de las mujeres en la auditoría de cuentas, en particular, aspectos como los puestos que ocupan en las firmas o la existencia de barreras u obstáculos de género (véase, por ejemplo, Espinosa Pike *et al.*, 2024).

El presente estudio se centra en el análisis de los recursos humanos de las principales firmas de auditoría en España a partir de la información disponible en el ROAC. Las principales firmas,

las de mayor dimensión por recursos humanos, se han seleccionado a partir de las 1.342 sociedades inscritas en el ROAC a cierre de 2025. La diversidad de género se examina principalmente considerando los socios ejercientes, administradores, socios designados, en el conjunto de designados y auditores a su servicio y por separado en dichos roles.

El trabajo se organiza como sigue. La Sección 2 describe la metodología empleada. La Sección 3 está dedicada a los resultados e incluye una descripción de las firmas analizadas, partiendo de una visión más general y finalizando con el análisis de la diversidad de género. Por último, se presentan las conclusiones.

2. METODOLOGÍA

2.1. Descripción de la muestra

A partir del universo de firmas inscritas en el ROAC a cierre de 2025, se ha seleccionado una muestra integrada por 20 firmas que, atendiendo a sus recursos humanos, se identifican como las principales del sector, es decir, las que disponen de un mayor número de recursos humanos, considerando para dicha selección a los auditores designados y los auditores a su servicio.

La fuente de información, como se ha indicado, es el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) accesible en la página web del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC)[1].

El "Buscador de auditores y sociedades de auditoría" permite acotar la búsqueda atendiendo a los siguientes filtros: (i) Tipo de auditor: "Sociedad", "Auditor" o "Ambos"; (ii) Provincia. En el caso de filtrar por tipo de auditor «Auditor» se puede seleccionar "Ejerciente", "No ejerciente" o "Todos". El buscador también permite la localización de un auditor en particular (persona física o

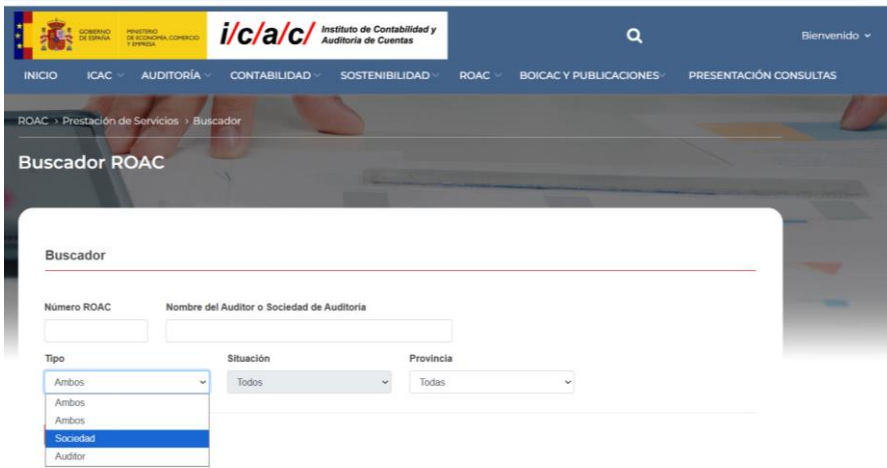
[1] https://www.icac.gob.es/buscador-roac

jurídica) a partir del número de ROAC o de la denominación del auditor o sociedad de auditoría.

En la búsqueda no se discrimina por región, sino únicamente por tipo de auditor (“Sociedad”). Esta búsqueda permite identificar las 1.342 firmas inscritas en el ROAC a cierre de 2025 en toda España.

La búsqueda realizada se muestra en la Figura 1.

FIGURA 1. *Buscador ROAC.*



Fuente: elaboración propia

Para cada firma, la información proporcionada se presenta en distintos apartados. En cada firma, el número de apartados no tiene por qué coincidir. Por ejemplo, el apartado “Relaciones y Vinculaciones” no aparece en todos los casos, puesto que no todas las firmas tienen vínculos.

Los apartados que pueden presentarse son los siguientes: Nº de ROAC; identificación (nombre de la sociedad acompañado de su forma jurídica); corporación representativa de auditores a la que pertenece; situación; página web; dirección principal; oficinas;

socios; designados; auditores a su servicio; administradores; relaciones y vinculaciones; inscripción en otros países; y fecha de la consulta.

2.2. Análisis de contenido

Se aplica la técnica de análisis de contenido a la información proporcionada por el ROAC de cada sociedad.

Los orígenes del análisis de contenido moderno se atribuyen en gran medida a Lasswell (1927), especialmente en su aplicación al estudio de la propaganda y la comunicación política; no obstante, debe reconocerse el desarrollo colectivo posterior de esta metodología por parte de autores como Lazarsfeld (1940), Lazarsfeld et al. (1944), Berelson (1952), Holsti (1969) y Krippendorff (1980).

El análisis de contenido es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación (Berelson, 1952).

Para analizar la información proporcionada por el ROAC de cada sociedad mediante el análisis de contenido, dicha información se codifica y desglosa. Este proceso se ilustra mediante un ejemplo relacionado con los recursos humanos.

Cada sujeto puede desempeñar uno o más roles. Por ejemplo, un sujeto puede actuar como designado sin desempeñar ningún otro rol. No obstante, también puede desempeñar uno o varios roles adicionales, además de actuar como designado. Se codifica como 1 si el sujeto desempeña un determinado rol y 0 en caso contrario. Asimismo, en el caso de una persona física, se codifica el género asignando 1 si es mujer y 0 si es hombre.

2.3. *Scoring* de las firmas según sus recursos humanos

Antes de detallar el procedimiento a seguir para la identificación de las firmas objeto de análisis, conviene hacer referencia al artículo 8º de la Ley 22/2015, dedicado al Registro Oficial de Auditores de Cuentas. En concreto, el artículo 8.4, apartados b y c,

establece que en el ROAC debe incluirse, entre otra información, la siguiente en el caso de las sociedades de auditoría:

“b) Nombre, apellidos, dirección y número de registro de cada uno de los socios, con indicación de quien o quienes ejerzan las funciones de administración o de dirección.

c) Nombre, apellidos, dirección y número de registro de los auditores de cuentas al servicio de la sociedad de auditoría, con identificación de los que estén designados expresamente para realizar auditorías y firmar informes de auditoría en nombre de la sociedad y del periodo de vigencia de dicha designación.”

El procedimiento paso a paso para la identificación de las firmas es el siguiente (Polo-Garrido et al., 2025):

Paso 1. En cada firma, a cada individuo se le asigna una puntuación de 1 si actúa como designado, auditor a su servicio o ambos. La puntuación máxima asignable a cada individuo es 1, con independencia de que desempeñe una función, la otra o ambas, con objeto de evitar un doble cómputo de un mismo individuo por realizar distintos roles.

Paso 2. Se agregan las puntuaciones obtenidas por todos los individuos de cada firma en el Paso 1. De este modo, se pasa de una puntuación a nivel individual a una puntuación a nivel de firma, que se denomina $\mathbf{R_1}$.

Paso 3. Las puntuaciones $\mathbf{R_1}$ determinan la posición de cada firma en el *ranking*, siendo las 20 primeras firmas objeto de estudio posterior.

2.4. Análisis de la estructura de RRHH de las firmas mejor posicionadas

Una vez identificadas las 20 principales firmas atendiendo a $\mathbf{R_1}$, se desarrolla un marco de análisis mediante distintas ratios para evaluar la estructura de recursos humanos de las firmas de auditoría considerando la dimensión “diversidad de género”. Esta dimensión cubre distintas áreas de análisis, que se examinan a

través de las ratios que la componen, tal como se describe a continuación (ver Tabla 1).

TABLA 1. *Dimensión "Diversidad de género".*

Dimensión	**Áreas de análisis**	**Nº ratios de la dimensión**
Diversidad de género	- Ratios que miden la diversidad de género en los socios ejercientes, administradores, socios designados, en el conjunto de designados y auditores a su servicio y por separado en dichos roles	6

Fuente: elaboración propia

A continuación, se detallan las 6 ratios consideradas (ver Tabla 2), que se designan como "DDG" (dimensión diversidad de género). Las ratios están definidas en porcentaje.

TABLA 2. *Descripción de las ratios consideradas.*

Dimensión	**Ratio**	**Descripción**
Diversidad de género	DDG1	$\frac{Nº\ mujeres\ socias\ ejercientes\ (personas\ físicas)}{Nº\ socios\ ejercientes\ (personas\ físicas)}$ (1)
	DDG2	$\frac{Nº\ mujeres\ socias\ administradoras\ (personas\ físicas)}{Nº\ administradores\ (personas\ físicas)}$ (2)
	DDG3	$\frac{Nº\ mujeres\ socias\ designadas\ (personas\ físicas)}{Nº\ socios\ designados\ (personas\ físicas)}$ (3)
	DDG4	$\frac{Nº\ mujeres\ designadas\ y\ Auditores\ a\ su\ ser.\ (p.\ físicas)}{Nº\ designados\ y\ Auditores\ a\ su\ servicio\ \ (personas\ físicas)}$ (4)
	DDG5	$\frac{Nº\ mujeres\ designadas\ (personas\ físicas)}{Nº\ total\ designados\ (personas\ físicas)}$ (5)
	DDG6	$\frac{Nº\ mujeres\ Auditoras\ a\ su\ servicio\ (personas\ físicas)}{Nº\ Auditores\ a\ su\ servicio\ (personas\ físicas)}$ (6)

Fuente: elaboración propia

3. RESULTADOS

3.1. Descripción de las firmas objeto de análisis

La Tabla 3 muestra las 20 firmas mejor posicionadas según el indicador $\mathbf{R_1}$ a cierre de 2025. Las cuatro primeras firmas coinciden con las denominadas *Big* Four, para las que el indicador $\mathbf{R_1}$ arroja valores superiores a 150. Se observa que en el caso de PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L. y ERNST & YOUNG, S.L., el indicador $\mathbf{R_1}$ presenta el mismo valor. La situación en la que dos o más firmas obtienen el mismo valor en el indicador $\mathbf{R_1}$ no es aislada, destacando especialmente el caso de cuatro firmas que comparten exactamente la misma puntuación, lo que genera un empate en sus posiciones. Las 20 sociedades seleccionadas reúnen un total de 1.172 sujetos —personas físicas y jurídicas— siendo personas físicas 1.164, de estas, el 36,20% son mujeres, siendo el porcentaje de personas físicas igual al 100 por cien en 12 de las firmas.

TABLA 3. *Primeras 20 firmas atendiendo a RRHH (R_1).*

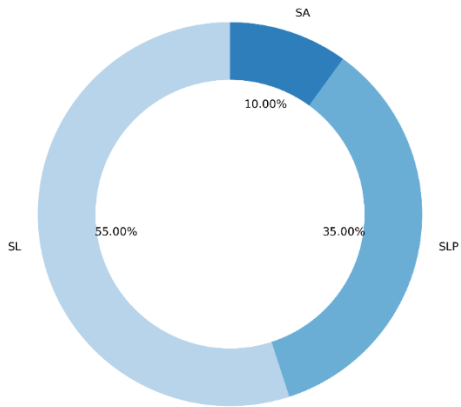
Número de firma	Posición	Nombre	R_1	Total sujetos	Personas físicas (%)
1	1	DELOITTE AUDITORES, S.L.	169	170	100
2	2	PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.	162	172	100
3	2	ERNST & YOUNG, S.L.	162	198	100
4	3	KPMG AUDITORES, S.L.	156	157	99,36
5	4	AUREN AUDITORES SP, S.L.P.	73	73	98,63
6	5	BDO AUDITORES, S.L.P.	54	62	100
7	6	GRANT THORNTON, S.L.	43	50	98
8	7	FORVIS MAZARS AUDITORES, S.L.P.	41	44	100
9	8	PKF ATTEST SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L.	40	45	97,78
10	9	RSM SPAIN AUDITORES, S.L.P.	30	33	96,97

11	10	CROWE AUDITORES ESPAÑA, S.L.P.	22	23	100
12	11	CGM AUDITORES, S.L.P.	18	18	100
13	12	BAKER TILLY AUDITORES, S.L.P.	17	18	94,44
14	13	ATTEST CONSULTING, S.L.	15	16	93,75
15	13	FAURA-CASAS AUDITORS CONSULTORS, S.L.	15	16	93,75
16	14	VILLALBA, ENVID Y CIA. AUDITORES, S.L.	13	14	100
17	14	BOVÉ MONTERO Y ASOCIADOS S.L.	13	21	100
18	14	AUDALIA AUDITORES, S.L.	13	15	100
19	14	MOORE IBERGRUP AUDITORES, S.A.P.	13	14	100
20	15	GRUPO DE AUDITORES PÚBLICOS, S.A.P.	12	13	100

Fuente: elaboración propia

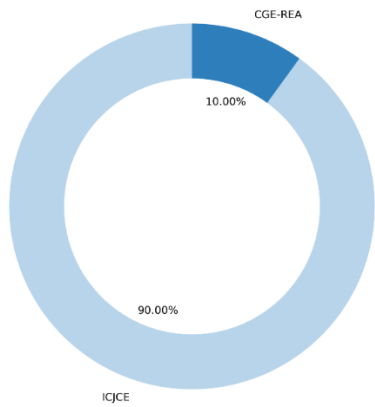
En la Figura 2 se muestra la distribución de las firmas según su forma jurídica. Se observa que el 55% de las firmas corresponden a Sociedades Limitadas (SL), mientras que el 35% se constituyen como Sociedades Limitadas Profesionales (SLP). Por último, las Sociedades Anónimas (SA) representan un 10% del total.

FIGURA 2. *Distribución de las firmas atendiendo a su forma jurídica.*



Fuente: elaboración propia

FIGURA 3. *Distribución de las firmas atendiendo a la corporación representativa de auditores a la que pertenecen.*



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la corporación profesional a la que pertenecen las firmas, se observa que la mayor parte se concentra en el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE), seguida del Consejo General de Economistas – Registro de Economistas Auditores (CGE-REA) que agrupa al 10% de las firmas (véase Figura 3).

3.2. RRHH en las firmas objeto de análisis

Con el fin de resumir el comportamiento de los datos, se realiza un análisis estadístico descriptivo que incluye medidas como el mínimo, el máximo, el primer cuartil y otros estadísticos descriptivos (ver Tabla 4).

TABLA 4. *Estadísticos descriptivos de la dimensión "Diversidad de género".*

	DDG1	DDG2	DDG3	DDG4	DDG5	DDG6
Min	0%	0%	0%	13%	0%	0%
Max	41%	50%	50%	59%	48%	78%
Media	22%	21%	22%	35%	27%	45%
Mediana	21%	23%	21%	33%	26%	45%
Q_1	12%	0%	12%	27%	20%	33%
Q_3	37%	33%	38%	45%	34%	60%
Desviación estándar	14,23	15,86	15,23	13,16	12,10	20,63
Coef. de variación (CV)	65%	76%	68%	38%	45%	46%

Fuente: elaboración propia

La ratio DDG1 nos informa del porcentaje de mujeres socias ejercientes sobre el total de socios personas físicas ejercientes, presenta una media del 22% y una mediana similar a la media, indicando una distribución centrada, pero con variabilidad muy alta (CV del 65%), con un valor máximo del 41% y un mínimo del 0%. Hay tres firmas en las que no hay presencia de mujeres socias ejercientes. Pasando al porcentaje de mujeres socias administradoras sobre el total de administradores personas físicas (DDG2), éste muestra valores ligeramente superiores al anterior,

con una media del 21% y una mediana ligeramente superior (23%). Esto nos indica una distribución centrada, pero muestra una variabilidad aún superior a la ratio anterior (CV del 76%). Presenta un valor máximo del 50%, superior al valor máximo de la anterior ratio. No obstante, hay más firmas que presentan el valor mínimo del 0%, concretamente, hay 6 firmas en las que no hay presencia de mujeres en su órgano de administración.

Respecto de la diversidad de género de socios designados (DDG3), presenta una media del 22% y una mediana ligeramente inferior (21%), es por tanto una distribución centrada que presenta una variabilidad muy alta (68%). El valor máximo alcanza la paridad, si bien, hay 3 firmas que alcanzan el 40%, pero por otra parte hay 3 firmas en las que no hay presencia de mujeres entre los socios designados.

La ratio DDG4 nos informa del porcentaje de mujeres designadas (socias o no) y auditoras al servicio sobre el total de designados y auditores a su servicio. La ratio presenta una media del 35% y una mediana ligeramente inferior (33%) y una variabilidad alta (CV 38%). Presenta un valor mínimo del 13% y un valor máximo del 59% por encima de la paridad. Para estudiar la diversidad de género de forma separada en los dos colectivos (designados y auditores a su servicio) se emplean las dos ratios siguientes.

La ratio DDG5 mide el porcentaje de mujeres designadas sobre el total de designados personas físicas, presentando una media del 27% (mediana del 26%) y una variabilidad alta (CV 45%). El valor máximo desciende al 48% y hay una firma sin presencia de mujeres entre los designados.

El porcentaje de mujeres auditoras a su servicio entre el total de auditores a su servicio (ratio DDG6) presenta una media mayor comparando con la anterior ratio (media 45% e idéntica mediana) y similar variabilidad que en el caso de las designadas (CV 46%). En cambio, el valor máximo es muy superior (78%),

aunque hay una firma sin presencia de mujeres entre los auditores a su servicio.

Del análisis conjunto de las ratios de diversidad caben extraerse conclusiones relevantes. Por un lado, el mayor porcentaje de mujeres a su servicio frente al de mujeres designadas (18 puntos porcentuales de diferencia). Estos datos nos indican la progresiva incorporación de las mujeres en auditoría y su mayor permanencia, al tratarse de mujeres inscritas en el ROAC y autorizadas a ejercer la auditoría. Por otra parte, se pone de manifiesto la existencia de casos singulares, como una firma con el 78% de mujeres a su servicio o la existencia de una firma con mujeres designadas (concretamente un 36,36%) pero sin presencia de mujeres a su servicio, lo que indica una falta de relevo entre las mujeres.

Respecto a mujeres socias ejercientes y mujeres administradoras, el valor máximo corresponde al porcentaje de administradoras, que es superior al valor máximo de socias ejercientes. Analizando las firmas individualmente, en el 40% de ellas el porcentaje de administradoras es superior al porcentaje de socias ejercientes, aspecto que merece un análisis específico al poner de manifiesto cómo, partiendo de un menor porcentaje de socias, ocupan un mayor número en el órgano de administración.

4. CONCLUSIONES

En este trabajo se propone un marco de análisis pionero para el estudio de los recursos humanos en las firmas de auditoría, analizando la estructura de recursos humanos en las principales firmas de auditoría en España, considerando la dimensión diversidad de género. Del análisis de las 20 primeras firmas atendiendo a sus recursos humanos se desprende que reúnen un total de 1.172 sujetos —entre personas físicas y jurídicas— siendo personas físicas 1.164, de estas el 36,20% son mujeres.

Las ratios de diversidad de género permiten constatar la progresiva incorporación de las mujeres en auditoría y su mayor permanencia y la existencia de firmas singulares en cuanto a diversidad de género en auditores a su servicio. También merece un análisis más detallado en trabajos futuros el hecho de que en el 40% de las firmas el porcentaje de administradoras sea superior al porcentaje de socias.

Este trabajo permite abrir una línea de trabajo futura, ampliando a un mayor número de firmas y su evolución en el tiempo.

5. REFERENCIAS

Acosta, N., & Perea, I. (2025). Auditoría: Retos y oportunidades en la captación y retención de talento en la era digital. Revista de Contabilidad y Dirección, 38, 169–178.

Berelson, B. (1952). Content Analysis in Communication Research. Glencoe, IL: Free Press.

García Osma, B., Gill de Albornoz Noguer, B., Gisbert Clemente, A., & Navallas Labat, B. (2023). Access requirements to the auditing profession in the Member States of the European Union: France, Germany, Italy, Ireland, Portugal, Spain, and Belgium (Convenio ICAC-ASEPUC). Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Espinosa Pike, M., Amondarain Arteche, J., & Barrainkua Aroztegi, I. (2024). El papel de la mujer en la auditoría de cuentas (Convenio ICAC-ASEPUC). Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

Holsti, O. R. (1969). Content analysis for the social sciences and humanities. Reading, MA: Addison-Wesley.

Lasswell, H. D. (1927). Propaganda Technique in the World War. New York, NY: Alfred A. Knopf.

Lazarsfeld, P. F. (1940). Radio and the printed page: An introduction to the study of radio and its role in the communication of ideas. New York, NY: Duell, Sloan and Pearce.

Lazarsfeld, P. F., Berelson, B., & Gaudet, H. (1944). The people's choice: How the voter makes up his mind in a presidential campaign. New York, NY: Columbia University Press.

Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. Boletín Oficial del Estado, número 173, de 21 de julio de 2015.

Krippendorff, K. (1980). Content analysis: An introduction to its methodology. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: A literature review. Managerial Auditing Journal, 35(2), 294–321.

Polo-Garrido, F., Bravo-Sellés, M., Moltó-Prats, M., & Peris-Cano, J. (2025). Describing top ranked Spanish auditing firms. Un análisis sectorial de las principales firmas de auditoría en España. En M. Bravo-Sellés, N. Lajara de Camilleri, A. Mateos-Ronco & F. Polo-Garrido (Eds.), Información corporativa e interés público: perspectivas desde la sostenibilidad (pp. 403–419).