

Relación entre inteligencia emocional y habilidades gerenciales en contadores peruanos

Relationship between emotional intelligence and managerial skills in Peruvian accountants

Luis Julio Palacios-Aguilar 

Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

Andrés Jesús Ramírez-Laurente 

Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

Mery Yessenia Arquíñeva-Paco 

Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

Anali Tornero-Cortez 

Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

<https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v4i3.83>

Fecha de aceptación: 18/10/2024

Fecha de envío: 12/08/2024

RESUMEN

Introducción: La inteligencia emocional (IE) y las habilidades gerenciales (HG) son cruciales para el desempeño en contabilidad. En Perú, la investigación es limitada, pero la globalización y digitalización han aumentado la demanda de habilidades blandas, haciendo la IE esencial para el éxito organizacional en el contexto socioeconómico peruano. El objetivo fue determinar la relación de la IE y las HG de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Huancavelica (UNH), periodo 2014-2017. **Metodología:** Este estudio utilizó un diseño no experimental transaccional correlacional para examinar la relación entre la IE y HG en 72 egresados. Se empleó un cuestionario validado con un alfa de Cronbach de 0,88 para medir las dimensiones de la IE (intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad). Los datos se analizaron mediante el software SPSS versión 25. **Resultados:** El 66,7% de participantes mostró nivel normal de IE, y el 22,2% en nivel elevado. En análisis de correlación de Spearman indicó una correlación positiva y significativa entre la IE y las HG ($\rho = 0,775$, $p < 0,01$), sugiriendo el 69,0% de HG puede explicarse por la IE. Las dimensiones de adaptabilidad ($\rho = 0,749$), intrapersonal ($\rho = 0,743$) e interpersonal ($\rho = 0,718$) mostraron correlaciones significativas con las HG. **Se concluye:** En la UNH deben integrar la enseñanza de la IE en sus currículos para preparar mejor a los estudiantes para el entorno laboral, mejorando así su desempeño profesional y fortaleciendo el sector contable en Perú.

Palabras clave: *Inteligencia emocional; Habilidad gerencial; Contabilidad; Perú; Correlación.*

ABSTRACT

Introduction: Emotional intelligence (EI) and managerial skills (MS) are crucial for performance in accounting. In Peru, research is limited, but globalization and digitalization have increased the demand for soft skills, making EI essential for organizational success in the Peruvian socioeconomic context. The objective was to determine the relationship between EI and MS of graduates from the Professional School of Accounting at the National University of Huancavelica (UNH), period 2014-2017. **Methodology:** This study used a non-experimental transactional correlational design to examine the relationship between EI and MS in 72 graduates. A validated questionnaire with a Cronbach's alpha of 0.88 was used to measure EI dimensions (intrapersonal, interpersonal, and adaptability). Data were analyzed using SPSS software version 25. **Results:** 66.7% of participants showed a normal level of EI, and 22.2% an elevated level. Spearman's correlation analysis indicated a positive and significant correlation between EI and MS ($\rho = 0.775$, $p < 0.01$), suggesting that 69.0% of MS can be explained by EI. The dimensions of adaptability ($\rho = 0.749$), intrapersonal ($\rho = 0.743$), and interpersonal ($\rho = 0.718$) showed significant correlations with MS. **Conclusion:** The UNH should integrate the teaching of EI into their curricula to better prepare students for the labor market, thereby improving their professional performance and strengthening the accounting sector in Peru.

Keywords: *Emotional intelligence; Managerial skill; Accounting; Peru; Correlation.*

INTRODUCCIÓN

La IE y las HG son variables fundamentales que impactan el desempeño profesional en el ámbito de la contabilidad. A pesar de su relevancia, la investigación que explora la relación entre estas variables en el contexto contable es aún limitada, especialmente en países en desarrollo como Perú (Chen et al., 2020; Kwan & Alegre, 2023). La falta de habilidades emocionales puede limitar la capacidad de los contadores para liderar equipos y tomar decisiones efectivas, afectando así la productividad y el clima organizacional (Extremera & Fernández-Berrocal, 2019).

En el contexto actual, tanto a nivel internacional como nacional, la globalización y la digitalización han transformado el entorno laboral, haciendo que las habilidades blandas, incluida la IE, sean esenciales para el éxito organizacional (Pelekais et al., 2014; Kwan & Alegre, 2023). En Perú, el desarrollo de estas competencias se vuelve aún más crítico, dado el contexto socioeconómico que enfrenta el país. La falta de habilidades emocionales puede limitar la capacidad de los contadores para liderar equipos y tomar decisiones efectivas, afectando la productividad y el clima organizacional (Ching & Silva, 2018).

La importancia de esta investigación radica en su potencial para contribuir al desarrollo de un modelo educativo que integra la IE en la formación de contadores. Comprender cómo la IE puede mejorar

las HG permitirá fomentar un entorno laboral más colaborativo y productivo. Además, este estudio proporcionará a las instituciones educativas y a las organizaciones una guía para implementar programas de formación que fortalezcan estas competencias, mejorando así la calidad del liderazgo en el sector contable (Ballén & Sánchez, 2021; Kwan & Alegre, 2023).

Realizar esta investigación es fundamental para identificar las fortalezas y debilidades de los egresados de contabilidad en términos de IE y HG. Esto permitirá diseñar estrategias efectivas que mejoren su desempeño y los preparen mejor para los desafíos del mundo laboral. La literatura existente resalta que la IE es crucial para la toma de decisiones y la gestión de relaciones interpersonales en el trabajo, lo que subraya la necesidad de investigar su impacto en la formación contable (Ching & Silva, 2018); (Fienco, 2012).

Diversos estudios han abordado el impacto de la IE en la gestión empresarial. Ching y Silva (2018) exploran cómo la IE puede mejorar las HG del personal administrativo en el sector educativo peruano (Ching & Silva, 2018). Además, (Perret Fiorini, 2022) destaca la importancia de reconocer las habilidades de los profesionales de la contabilidad para gestionar sus emociones y lograr un liderazgo óptimo en el trabajo (Fienco, 2012). Estas investigaciones refuerzan la necesidad de explorar la aplicación de la IE en el ámbito contable.

El objetivo de este estudio es identificar y analizar la relación entre la inteligencia emocional y las HG en los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNH durante el período 2014-2017. Se espera que los resultados obtenidos puedan informar la toma de decisiones en materia de políticas educativas y prácticas de gestión de recursos humanos en el sector contable peruano.

METODOLÓGICO

Diseño y participantes en el estudio

Se realizó el estudio de tipo básica (Aceituno et al., 2020), con diseño no experimental transaccional correlacional (Carrasco, 2005), en estudiantes de Escuela Profesional de Contabilidad de la UNH.

Escenario

La investigación se desarrolló en la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNH, ubicado en ciudad de Huancavelica, Región Huancavelica - Perú. Esta escuela inicia su funcionamiento en el año 2000. La región de Huancavelica tenía en 2017 poco más de 347 639 habitantes (Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2018). Su capital y provincia más poblada es Huancavelica. Esta región ha sufrido violencia sociopolítica entre 1980 y 2000, en especial su población campesina.

El estudio de IE y HG de los egresados de la carrera profesional de contabilidad de la UNH, busca obtener una comprensión integral de cómo la IE y las HG de

los egresados impactan su desarrollo y éxito en el campo laboral, y cómo la universidad puede mejorar la preparación de sus estudiantes en estos aspectos clave.

La UNH es una universidad pública. En Perú las universidades pueden ser públicas (financiadas por el estado, los estudiantes no realizan pagos) o privadas (sin financiamiento estatal, en las cuales el pago realizado por los estudiantes es necesario para mantener la universidad). En la UNH, la carrera de contabilidad dura 5 años.

Variables

Para el trabajo se evaluó las variables IE y HG, las dimensiones fue: inteligencia emocional intrapersonal, inteligencia emocional interpersonal e inteligencia emocional de adaptabilidad que corresponde al variable IE, para lo cual se utilizó un cuestionario, el cual fue validado por tres especialistas en tema, alfa de Cronbach de 0,88. Esta escala cuenta con 30 ítems y cinco alternativas de respuesta en formato Likert, cuyos resultados fue: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

Población y muestra

La población estuvo conformada por 285 egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de años 2014 al 2017 el cual estuvo registrado en actas académicas tal como detalla en la tabla 1.

Tabla 1

Actas académicas

| Egresados por año | Cantidad |
|-------------------|------------|
| 2014 | 74 |
| 2015 | 72 |
| 2016 | 52 |
| 2017 | 87 |
| Total | 285 |

Se trabajo con 72 egresados, tal como detalla en base de datos del área de seguimiento al egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH, con muestreo aleatoria simple.

Donde: Z: Valor estándar de la distribución, P: Probabilidad de ser seleccionado, Q: probabilidad de no ser seleccionado, E: Error muestral y N: Tamaño de la población.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Procedimientos

Tras obtener los permisos correspondientes por parte del Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, la aplicación del técnica encuesta e instrumento cuestionario, se elaboró una encuesta virtual en Google Formulario, validado por tres expertos, dos expertos que validó el contenido del trabajo, en coordinación con Director de Escuela Profesional y área de seguimiento al egresado, según sus códigos se obtuvo la relación de los egresados de contabilidad a aplicar, el enlace del URL se compartió a través de los correos electrónicos institucionales de los egresados de contabilidad de la UNH (que estuvo conformado por nombres y apellidos de cada egresado).

En la encuesta no se solicitaron datos identificadores (como nombres y apellidos), se solicitó el código universitario para comprobar si fue estudiante.

Análisis de los datos

Los análisis estadísticos fueron analizados mediante software Excel versión 2019 y software SPSS versión

25, siguiendo los pasos de descripción de las variables y dimensiones, para verificación de normalidad se utilizó Kolmogorov-smirnov, el análisis de diferentes ítems se utilizó la estadística descriptiva para inferencial se utilizó la correlación de rho Spearman.

RESULTADOS

En el presente estudio, se examinó la relación entre IE y HG con muestra de 72 participantes, los resultados obtenidos permiten observar la distribución de los niveles de IE y sus dimensiones en relación con las HG, encontrándose 11,1% de los estudiantes egresados presentaron un nivel bajo de la variable IE, 66,7% mostraron un nivel normal y 22,2% nivel elevado; indicando que la mayoría de los participantes se encuentran en el rango normal. En dimensión de inteligencia intrapersonal, 16,7% nivel bajo, 63,9% nivel normal y 19,4% nivel elevado, mientras en dimensión interpersonal, 13,9% estuvo en nivel bajo, 65,3% normal y 20,8% elevado. Finalmente, en dimensión adaptabilidad, 13,9% mostró nivel bajo, 58,3% nivel normal y 27,8% nivel elevado, tal como indica la tabla 2.

Tabla 2

Distribución de niveles de inteligencia emocional y sus dimensiones en relación con las habilidades gerenciales (N = 72)

| Inteligencia emocional (variable independiente) | | | | |
|--|------|--------|---------|-------|
| | Bajo | Normal | Elevado | Total |
| Frecuencia (f) | 8 | 48 | 16 | 72 |
| Porcentaje (%) | 11,1 | 66,7 | 22,2 | 100,0 |
| Inteligencia emocional intrapersonal | | | | |
| Frecuencia (f) | 12 | 46 | 14 | 72 |
| Porcentaje (%) | 16,7 | 63,9 | 19,4 | 100,0 |
| Inteligencia emocional interpersonal | | | | |
| Frecuencia (f) | 10 | 47 | 15 | 72 |
| Porcentaje (%) | 13,9 | 65,3 | 20,8 | 100,0 |
| Inteligencia emocional de adaptabilidad | | | | |
| Frecuencia (f) | 10 | 42 | 20 | 72 |
| Porcentaje (%) | 13,9 | 58,3 | 27,8 | 100,0 |

En tabla 3, el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0,77, indicando una correlación positiva y significativa entre la IE y HG, con nivel de significancia bilateral de 0,00. Según hipótesis planteada: la hipótesis nula, afirma que la IE no se relaciona positivamente con HG, y la hipótesis alterna, afirma relación positiva entre ambas variables. Sin embargo, la correlación encontrada

apoya la hipótesis alterna del estudio, rechazando la hipótesis nula. Asimismo, el $R^2 = 0,69$ significa existe fuerte y significativa relación entre la IE y las HG. Esto destaca la relevancia de la inteligencia emocional en el desarrollo de competencias gerenciales.

Tabla 3

Correlación de Spearman entre inteligencia emocional y habilidades gerenciales (N = 72)

| | Inteligencia emocional | Habilidades gerenciales |
|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Inteligencia emocional | | |
| Coefficiente de correlación (Rho de Spearman) | 1,000 | 0,775** |
| Sig. (bilateral) | - | 0,000 |
| Habilidades gerenciales | | |
| Coefficiente de correlación (Rho de Spearman) | 0,775** | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | 0,000 | - |

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral), siendo un $R^2 = 0,690$ entre los variables de estudio.

En tabla 4, los resultados del análisis de correlación de Spearman muestran que la inteligencia emocional intrapersonal tuvo un coeficiente de correlación de 0.74, con significancia bilateral de 0.000, lo cual indica una correlación positiva y significativa al nivel 0,01. Esto respalda la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, sugiriendo que, a mayores niveles de inteligencia emocional intrapersonal, se observaban mayores HG en los participantes. En cuanto a la inteligencia emocional interpersonal, se encontró coeficiente de correlación 0.718, significativo al nivel

0,01. indicándose una relación positiva significativa entre esta dimensión de la inteligencia emocional y las HG, confirmando nuevamente la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula correspondiente. Por otro lado, en adaptabilidad presentó el coeficiente de correlación más alto, con un valor de 0.749 y una significancia bilateral de 0.000. Este hallazgo evidencia una correlación positiva y significativa entre la adaptabilidad emocional y las HG, apoyando así la hipótesis alterna planteada para esta dimensión y descartando la hipótesis nula.

Tabla 4

Correlación de Spearman entre habilidades gerenciales y dimensiones de la inteligencia emocional (N=72)

| Dimensiones de la Inteligencia Emocional | Coefficiente de correlación (Rho de Spearman) | Significancia (bilateral) |
|---|--|----------------------------------|
| Inteligencia Intrapersonal Emocional | 0.743** | 0.000 |
| Inteligencia Interpersonal Emocional | 0.718** | |
| Inteligencia de Adaptabilidad Emocional | 0.749** | |

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

DISCUSIÓN

En el estudio se determinó la relación entre la IE y las HG en una muestra de 72 egresados de la carrera de

Contabilidad de la UNH. Los resultados indican que el 66.7% de los participantes presentaron un nivel normal de IE, mientras que el 31.9% mostró HG en

un nivel elevado. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que sugieren que una proporción significativa de los profesionales en el ámbito contable puede no estar plenamente desarrollando sus competencias emocionales, lo que podría limitar su efectividad en roles gerenciales (Ching & Silva, 2018; Extremera & Fernández-Berrocal, 2019; Goleman & Cherniss, 2020). La predominancia de niveles normales de IE sugiere la necesidad de programas de formación que fortalezcan estas habilidades, ya que una mayor IE puede facilitar el liderazgo y la gestión de equipos en entornos laborales complejos (Meyer, 2016).

El análisis de correlación entre la IE y las HG reveló un coeficiente de Spearman de 0.775, indicando una correlación positiva y significativa. Este resultado respalda la hipótesis alterna del estudio, que propone que una mayor IE está asociada con mejores HG. Este hallazgo es coherente con la literatura existente que destaca la importancia de la IE en el desarrollo de competencias gerenciales efectivas (Meyer, 2016; Borsic & Riveros, 2018; Kwan & Alegre, 2023). La capacidad de los egresados para gestionar sus emociones y las de otros puede ser un factor determinante en su éxito profesional, lo que enfatiza la necesidad de integrar la IE en los currículos académicos de contabilidad y administración.

Al analizar las dimensiones específicas de la IE, se observó que la inteligencia emocional intrapersonal, interpersonal y de adaptabilidad presentaron correlaciones significativas con las HG. En particular, la dimensión de adaptabilidad mostró la correlación más alta (0.749), lo que sugiere que la capacidad de ajustarse a nuevas situaciones y desafíos es crucial para el desempeño gerencial. Este resultado es consistente con estudios que han encontrado que la adaptabilidad emocional es un predictor clave de la efectividad en el liderazgo (Goleman & Cherniss, 2020; Ching & Silva, 2018; Carrasco et al., 2023). La identificación de estas dimensiones proporciona información valiosa sobre cómo las instituciones educativas pueden enfocar su enseñanza para preparar a los estudiantes para el entorno laboral.

Además, los hallazgos de este estudio son novedosos en el sentido de que proporcionan evidencia empírica sobre la correlación entre la IE y las HG en un contexto específico de Perú, un área que ha sido menos explorada en la literatura. Comparado con

investigaciones similares, como las de (Extremera & Fernández-Berrocal, 2019; Herek, 1999), este estudio se centra en un grupo específico de egresados de contabilidad, lo que permite una comprensión más profunda de cómo estas variables interactúan en este contexto particular. La evidencia sugiere que la IE no solo es relevante a nivel individual, sino que también tiene implicaciones significativas para la efectividad organizacional y el desarrollo profesional en el ámbito contable.

CONCLUSIONES

La investigación resalta la importancia de la IE como un factor influyente en el desarrollo de HG en los egresados de la carrera de Contabilidad. Los resultados sugieren que las instituciones educativas deben priorizar la enseñanza de la IE para preparar a los estudiantes para los desafíos del mundo laboral, contribuyendo así a su éxito profesional y al fortalecimiento del sector contable en Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). Mitos y realidades de la investigación científica (C. A. Huacani (ed.); Carlos Ace). Primera edición.
http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf
- Ballén, J. D., & Sánchez, S. J. (2021). Asociación entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial del Centro Regional Buga de Uniminuto. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 17(33), 1–17.
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v17i33.3625>
- Borsic, Z. D., & Riveros, A. (2018). La Inteligencia Emocional En El Desempeño Laboral De Docentes De Instituciones De Educación Superior. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2017/3.04.pdf>
- Carrasco, J., Cayllahue, M., & Gonzales, A. (2023). Inteligencia emocional y

- competencias gerenciales del liderazgo directivo en docentes y directores de escuelas públicas y privadas. *Revista Agustina de Educación*, 2(1), 61–72. <https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/rae/article/view/111>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica.
- Chen, X., Yuan, Y., Liu, J., Zhu, L., & Zhu, Z. (2020). Social bonding or depleting? A team-level investigation of leader self-sacrifice on team and leader work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 912–941. <https://doi.org/10.1111/joop.12315>
- Ching, D., & Silva, J. (2018). Inteligencia emocional para mejorar las habilidades gerenciales del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación 2017. In *Proceso de gestión de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro (Vol. 1)*. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4580/Ching Terry - Silva Ramírez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4580/Ching_Terry_-_Silva_Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2019). Emotional intelligence and health: A meta-analytic review (pp. 83–93). <https://doi.org/10.1037/emo0000649>
- Fienco, G.; I. J. (2012). La Inteligencia Emocional en el Éxito Empresarial. [file:///C:/Users/JOVEN/EJEMPLAR/Music/La inteligencia emocional en el exito empresarial.pdf](file:///C:/Users/JOVEN/EJEMPLAR/Music/La_inteligencia_emocional_en_el_exit_empresa.pdf)
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2020). Inteligencia emocional en el trabajo (Vol. 19, Issue 5).
- Herek, G. M. (1999). Enseñanza de la regulación de las emociones en las escuelas: traducción de la investigación a la práctica con el enfoque RULER para el aprendizaje social y emocional.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.
- Kwan, C. K., & Alegre, M. Á. (2023). Teoría de la inteligencia emocional en la enseñanza de la contabilidad. *Aportes conceptuales. Espí-ritu Emprendedor TES*, 7(3), 1–20. <https://doi.org/10.33970/eetes.v7.n3.2023.341>
- Meyer, J. (2016). The Role of Emotional Intelligence in Leadership Effectiveness. *ResearchGate*, 5(4), 45–58. <https://doi.org/10.1002/jls.21847>
- Pelekais, C. de Nava, A., & Tirado, L. (2014). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 8(2), 266–288. [/citations?view_op=view_citation&continue=/scholar?hl=ca&as_sdt=0,5&scilib=1&scioq=rentabilidad+motivacion+organizaciones&citilm=1&citation_for_view=fE1A2q8AAAAJ:9yKSN-GCB0IC&hl=ca&oi=p](https://doi.org/10.1002/jls.21847)
- Perret Fiorini, N. (2022). La inteligencia emocional para la gestión laboral. *Escuela de Negocios Quantum*. <https://escueladenegociosquantum.com/cursos/la-inteligencia-emocional-para-la-gestion-laboral/>