

Relación entre inteligencia emocional y eficiencia en gestión financiera de graduados en Contabilidad y Auditoría

Relationship Between Emotional Intelligence and Financial Management Efficiency in Accounting and Auditing Graduates

Iris Jamileth Velasco-Saltos ^{1*} y Gema Valeria Intriago-Molina ²

¹ Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador, Manta; <https://orcid.org/0009-0002-9520-7882>

² Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador, Manta; <https://orcid.org/0009-0004-6072-8789>, gema.intriago@uleam.edu.ec

* Correspondencia: iris.velasco.saltos@gmail.com

 <https://doi.org/10.70881/hnj/v4/n2/137>

Cita: Velasco-Saltos, I. J., & Intriago-Molina, G. V. (2026). Relación entre inteligencia emocional y eficiencia en gestión financiera de graduados en Contabilidad y Auditoría. *Horizon Nexus Journal*, 4(2), 159-170. <https://doi.org/10.70881/hnj/v4/n2/137>

Recibido: 06/05/2026
Revisado: 20/06/2026
Aceptado: 23/06/2026
Publicado: 24/06/2026



Copyright: © 2026 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC)**.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Resumen: En la formación contable las decisiones financieras requieren integrar competencias técnicas y manejo emocional; sin embargo, existe evidencia limitada sobre esta relación en graduados universitarios. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia en la gestión financiera con énfasis en la autorregulación emocional y la toma de decisiones financieras en graduados de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se empleó un enfoque mixto de predominio cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Participaron 70 graduados; se aplicó un cuestionario Likert de 16 ítems y entrevistas semiestructuradas a dos informantes. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva, alfa de Cronbach, U de Mann-Whitney y rho de Spearman. Las escalas mostraron buena consistencia interna ($\alpha = 0,843$ y $\alpha = 0,856$). No se observó una relación significativa entre los puntajes generales ($\rho = 0,094$; $p = 0,441$); la autorregulación se relacionó de manera positiva, débil y significativa con la toma de decisiones financieras ($\rho = 0,241$; $p = 0,044$). Los graduados que trabajaban mostraron mayor inteligencia emocional ($p = 0,010$). Los resultados delimitaron la asociación al componente de autorregulación sin establecer causalidad.

Palabras clave: Inteligencia emocional; Gestión financiera; graduados.

Abstract: In accounting training, financial decisions require the integration of technical skills and emotional management; however, there is limited evidence on this relationship in university graduates. The objective of the study was to analyze the relationship between emotional intelligence and efficiency in financial management with emphasis on emotional self-regulation and financial decision-making in graduates of Accounting and Auditing at the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. A mixed approach of quantitative predominance was used, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design. 70 graduates participated; a 16-item Likert questionnaire and semi-structured interviews were applied to two informants. Data were analyzed using descriptive statistics, Cronbach's alpha, Mann-Whitney's U, and Spearman's rho. The scales showed good internal consistency ($\alpha = 0.843$ and $\alpha = 0.856$). No significant relationship was observed between overall scores ($\rho = 0.094$; $p = 0.441$), but self-regulation was positively related, weakly, and significantly to financial decision-making ($\rho = 0.241$; $p = 0.044$). Working graduates had higher emotional intelligence

($p = 0.010$). The results limited the association to the self-regulation component without establishing causality.

Keywords: Emotional intelligence; Financial management; graduates.

1. Introducción

La inteligencia emocional ha cobrado importancia en las organizaciones porque permite reconocer, comprender y regular las emociones, además de facilitar las relaciones laborales. Estas competencias se vinculan con la adaptación y el desempeño profesional en contextos de presión e incertidumbre (Biedma-Ferrer, 2021; Salameh-Ayanian et al., 2025). Por otra parte, la literatura relaciona el manejo emocional con la adaptación, el compromiso y el desempeño laboral, sin embargo, señalan que esta relación puede variar según el entorno laboral las características del cargo y la manera en que se mida la inteligencia emocional (Biedma-Ferrer, 2021; Grijalva Méndez & Zúñiga Muñoz, 2025; Intriago Molina et al., 2025).

Mientras tanto, la inteligencia emocional no responde a un único tipo, desde el modelo de habilidades, se estructura en cuatro ramas: percepción de las emociones, facilitación emocional del pensamiento, comprensión emocional y regulación reflexiva (Mayer et al., 2004). A su vez, el modelo de competencias incorpora el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales con énfasis en su aplicación dentro del desempeño personal y profesional (Goleman, 1999). Estos enfoques coinciden en reconocer la regulación emocional como un componente central, aunque difieren en la importancia atribuida a las habilidades cognitivas, los rasgos personales y las competencias observables.

Para evaluar la inteligencia emocional en el ámbito universitario, se han utilizado diversos instrumentos que presentan diferencias en sus dimensiones, formatos, estructuras y propiedades psicométricas. En este sentido, Jamba-Pedro Da Fonseca et al. (2021) señalan que la selección del instrumento debe responder tanto al modelo teórico como a las características de la población estudiada. En este mismo sentido, Campuzano-Ocampo et al. (2024); Del Pino y Aguilar (2014) resaltan la importancia de integrar el desarrollo de las competencias emocionales con la formación ética. Esta preparación resulta especialmente relevante en escenarios profesionales que demandan habilidades como la comunicación, el liderazgo y la resolución de problemas.

Desde el ámbito laboral, Leal Paredes (2022) identificó una relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral en MiPymes ecuatorianas; mientras que Salameh-Ayanian et al. (2025) describieron la relevancia de las competencias emocionales de los directivos durante escenarios de indecisión. Por otra parte, Salguero Sánchez et al. (2024); Salguero y García (2024) relacionaron el manejo emocional con el liderazgo y la dinámica de los equipos. Estos antecedentes sostienen que las habilidades emocionales pueden expresarse en el trabajo; sin embargo, no permiten asumir que todas sus dimensiones se relacionan de igual manera con tareas financieras específicas.

La eficiencia en la gestión financiera comprende la planificación, el análisis, el control y la toma de decisiones orientadas al uso adecuado de los recursos, por ello, su evaluación no se limita a la exactitud contable, sino que también considera la oportunidad de la información, la valoración de riesgos y la selección de alternativas. Por ejemplo, Nieto (2022) destaca que, la interpretación de los estados financieros

aporta criterios para la toma de decisiones. Asimismo, Valencia-Jara y Narváez-Zurita (2021) señalan que la gestión del riesgo facilita la anticipación de escenarios; mientras que Zumba et al. (2023) plantean que los modelos de gestión financiera organizan información y procedimientos para sustentar decisiones empresariales.

La relación entre emociones y decisiones financieras ha sido estudiada desde distintos niveles. En este contexto, Bendezú (2016) documentó que las alteraciones emocionales pueden modificar la evaluación de alternativas, incluso cuando las capacidades cognitivas se mantienen; de igual manera Bykova et al. (2024) analizaron la influencia de la inteligencia emocional en decisiones financieras. Por otra parte Zubieta Burga (2025) demostró que la dimensión emocional se vincula con conductas y resultados laborales en pequeñas empresas; todas estas investigaciones justifican el análisis de componentes específicos en particular la autorregulación, frente a procesos concretos como la toma de decisiones financieras.

A pesar de estos aportes, dentro del país predominan estudios centrados en compromiso, liderazgo o desempeño organizacional y es limitada la evidencia sobre graduados de Contabilidad y Auditoría, exigiendo una separación entre los análisis generales de inteligencia emocional y aquellos que distinguen sus dimensiones en relación con componentes particulares de la gestión financiera. Esta brecha resulta relevante porque una asociación no significativa entre puntajes totales puede coexistir con relaciones específicas entre dimensiones teóricamente próximas.

Por ello, la pregunta de investigación fue: ¿qué relación existe entre la inteligencia emocional y la eficiencia en la gestión financiera de los graduados de Contabilidad y Auditoría, y de manera específica entre la autorregulación emocional y la toma de decisiones financieras? el objetivo general consistió en analizar la relación entre ambas variables en graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; en conjunto al propósito específico de examinar la asociación entre autorregulación emocional y toma de decisiones financieras, además de comparar los resultados según la condición laboral. El estudio se formuló en términos de relación y asociación, sin atribuir causalidad en correspondencia con su diseño no experimental y correlacional.

2. Materiales y Métodos

Enfoque y diseño de investigación

El estudio adoptó un enfoque mixto de predominio cuantitativo y complemento cualitativo. El componente cuantitativo permitió describir y contrastar los puntajes de inteligencia emocional y eficiencia en la gestión financiera; mientras que, el componente cualitativo se empleó para contextualizar los hallazgos desde la experiencia de informantes vinculados con la administración y el área contable.

Se adoptó un diseño no experimental y transversal, debido a que las variables fueron observadas sin intervención y los datos se recolectaron en un solo periodo. El alcance fue descriptivo y correlacional, conforme a la clasificación metodológica de Vizcaíno Zúñiga et al. (2023).

Población, muestra y criterios de selección

La población de estudio estuvo conformada por 85 graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; para la recolección de datos se trabajó con una muestra de 70 graduados que aceptaron participar voluntariamente y respondieron de manera válida al instrumento aplicado. Esta muestra fue determinada mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, por tal motivo, se seleccionaron participantes que cumplieran con el perfil requerido para el estudio y que se encontraban accesibles al momento de la recolección de información.

La muestra se dividió en dos grupos según su situación laboral con el objetivo de comparar el comportamiento de las variables entre quienes se encontraban empleados y quienes no tenían trabajo al momento de la aplicación de la encuesta; del 100% graduados encuestados, el 62,9% manifestaron que se encuentran desempleados, mientras que, el 37,1% indicaron estar laborando. Esta segmentación permitió evaluar si existían diferencias según la condición laboral en los niveles de inteligencia emocional y la eficiencia en la gestión financiera.

Instrumento cuantitativo

Se aplicó un instrumento estructurado compuesto por una pregunta de condición laboral y 16 ítems sustantivos, distribuidos en escalas de ocho ítems, en donde, la escala de inteligencia emocional evaluó atención, claridad, autorregulación y empatía. Las respuestas se registraron en una escala de Likert de cinco puntos, desde 1 hasta 5; a partir de los ítems se calcularon los puntajes generales IE_TOTAL y EGF_TOTAL, así como los puntajes de dimensiones AR_TOTAL, TDF_TOTAL, AC_TOTAL y PF_TOTAL, de acuerdo con la matriz de operacionalización.

La construcción del instrumento se fundamentó en aportes teóricos relacionados con la medición de la inteligencia emocional y gestión financiera (Jamba-Pedro Da Fonseca et al., 2021; Zumba et al., 2023). Posteriormente, su contenido fue sometido a juicio de tres expertos: dos docentes investigadores del área de Contabilidad y Auditoría y un especialista en metodología de la investigación. La evaluación se realizó mediante una ficha que consideró la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems; las observaciones y recomendaciones formuladas permitieron perfeccionar su redacción y estructura, lo que contribuyó a fortalecer la validez de contenido del instrumento antes de su aplicación final.

Componente cualitativo

El componente cualitativo se ejecutó mediante una entrevista semiestructurada de 16 preguntas organizadas en siete bloques: desempeño general, inteligencia emocional, toma de decisiones financieras, eficiencia en la gestión financiera, relación entre variables, mejora y cierre. Participaron dos informantes significativos: el gerente y el contador, seleccionados intencionalmente por su relación con la administración, el control financiero y la observación del desempeño profesional; cada entrevista tuvo una duración aproximada de 20 a 30 minutos y se registró mediante apuntes.

Las respuestas se analizaron mediante categorización temática dirigida, empleando categorías iniciales como el desempeño técnico, el manejo de la presión, la

autorregulación, la toma de decisiones, la eficiencia operativa y las necesidades formativas. Con base en ello, se identificaron coincidencias, diferencias y elementos complementarios entre los dos testimonios; debido al número limitado de informantes y a su procedencia de una sola empresa, este componente se utilizó como apoyo para contextualizar los resultados cuantitativos y no para producir generalizaciones cualitativas.

Procedimientos de recolección e integración

La investigación se desarrolló en cinco etapas. Primero, se delimitó la población y se adecuaron los instrumentos a las variables y dimensiones del estudio. Segundo, se invitó a los graduados y se habilitó el cuestionario virtual durante dos semanas. Tercero, se depuró la base de datos, se identificaron rangos, duplicados y valores faltantes, y se codificó la condición laboral. Cuarto, se aplicaron las entrevistas a los informantes. Quinto, los resultados se integraron mediante una matriz conjunta; los hallazgos estadísticos se colocaron frente a las categorías cualitativas para identificar convergencia, complementariedad o ausencia de correspondencia.

Análisis estadístico

La información fue organizada en Microsoft Excel y procesada mediante la herramienta estadística JASP, para calcular frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones estándar y rango promedio; la consistencia interna se estimó mediante el alfa de Cronbach, tomando como referencia valores iguales o superiores a 0,70 (Colorado Romero et al., 2025). La normalidad se examinó con Shapiro-Wilk; debido a las desviaciones detectadas, las comparaciones por condición laboral se realizaron mediante U de Mann-Whitney; las asociaciones se evaluaron con rho de Spearman, apropiado para puntajes derivados de escalas ordinales y relaciones monotónicas (Spearman, 1904); tomando en consideración un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y se obtuvieron los valores exactos de p.

Aspectos éticos

La participación fue voluntaria, antes de responder se informó el objetivo académico del estudio, el uso de los datos y la disponibilidad de no participar, la base de análisis no incluyó identificadores personales y los resultados se presentaron de manera agregada; el estudio no implicó intervención, manipulación experimental ni recopilación de datos clínicos.

3. Resultados

3.1 Caracterización de la muestra

La muestra quedó conformada por 70 graduados, como se muestra en la Tabla 1, de los cuales 44 participantes (62,9%) indicaron que no trabajan y 26 (37,1%) señalaron que se encontraban laborando. No se registraron datos faltantes.

Tabla 1.
Distribución de los egresados según condición laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No trabaja	44	62,9	62,9
Trabaja	26	37,1	100,0
Total	70	100,0	

Nota. 0 = no trabaja; 1 = trabaja. Se presenta la información recodificada para facilitar la lectura del artículo.

3.2. Consistencia interna de las escalas

La consistencia interna de las escalas se presenta en la Tabla 2. La inteligencia emocional obtuvo un alfa de Cronbach de 0,843 y la eficiencia en la gestión financiera alcanzó 0.856. Los intervalos de confianza al 95% fueron de 0.773 a 0.913 y de 0.782 a 0.929, respectivamente.

Tabla 2.
Confiabilidad de las escalas aplicadas

Escala	Alfa de Cronbach	IC 95%
Inteligencia emocional	0.843	0.773-0.913
Eficiencia en la gestión financiera	0.856	0.782-0.929

Nota. IC 95% = intervalo de confianza al 95%.

3.3. Comparación de inteligencia emocional y gestión financiera según condición laboral.

La prueba de Shapiro-Wilk mostró desviaciones de la normalidad en IE_TOTAL ($W = 0,960$; $p = 0,025$) y EGF_TOTAL ($W = 0,896$; $p < 0,001$). Por este motivo, las comparaciones por condición laboral se efectuaron mediante la prueba U de Mann-Whitney. Como se observa en la Tabla 3, IE_TOTAL presentó diferencias entre los grupos ($U = 359,0$; $p = 0,010$), mientras que EGF_TOTAL no mostró diferencias estadísticamente significativas ($U = 575,5$; $p = 0,971$).

Tabla 3.
Descriptivos por condición laboral

Variable	Grupo	N	Media	DE	Rango promedio	U	P
IE_TOTAL	0	44	3,503	0,663	30,66	359,0	0,010
	1	26	3,909	0,527	43,69	-	-
EGF_TOTAL	0	44	4,139	0,557	35,58	575,5	0,971
	1	26	4,212	0,416	35,37	-	-

Nota. M = media; DE = desviación estándar; U = estadístico de Mann-Whitney. Los valores U y p se reportan una vez por cada comparación.

3.4 Correlación entre variables y dimensiones

Las correlaciones de Spearman se resumen en la Tabla 4, la relación entre los puntajes generales IE_TOTAL Y EGF_TOTAL fue positiva muy débil y no significativa ($\rho = 0,094$; $p = 0,441$). La asociación entre autorregulación emocional y toma de decisiones financieras fue positiva débil y significativa ($\rho = 0,241$; $p = 0,044$); la relación entre

autoconciencia y planificación financiera no alcanzó significancia estadística ($\rho = 0,065$; $p = 0,595$).

Tabla 4.
Correlación de Spearman entre variables y dimensiones analizadas

Variables relacionadas	ρ de Spearman	p	Interpretación
Inteligencia emocional total — Eficiencia en la gestión financiera total.	0,094	0,441	Positiva muy débil y no significativa.
Autorregulación emocional — Toma de decisiones financieras.	0,241	0,044	Positiva débil y significativa.
Autoconciencia — Planificación financiera.	0,065	0,595	Positiva muy débil y no significativa.

Nota. Se consideró estadísticamente significativa una relación cuando $p < 0,05$.

3.5 Relación cualitativa e integración

El análisis temático de las entrevistas identificó cinco categorías: desempeño técnico, manejo de la presión, autorregulación y respuesta ante errores, toma de decisiones financieras y necesidades formativas. Los dos informantes describieron una base técnica y analítica favorable, pero señalaron variabilidad en el control emocional, la comunicación financiera, la gestión del tiempo y la reacción ante cargas de trabajo elevadas. Como se presenta en la Tabla 5, estos hallazgos se contrastaron con los resultados cuantitativos mediante una matriz de integración.

Tabla 5.
Integración entre hallazgos de encuesta y entrevista.

Categoría	Hallazgo de la entrevista	Resultado cuantitativo relacionado	Tipo de integración
Condición laboral e inteligencia emocional	Los informantes asociaron la experiencia y el manejo emocional con una respuesta más organizada ante la presión.	IE_TOTAL fue mayor en quienes trabajaban; $U = 359,0$; $p = 0,010$.	Convergencia contextual
Autorregulación y decisión financiera	Se indicó que la calma y el control emocional ayudan a revisar errores y decidir en cierres contables o situaciones críticas.	AR_TOTAL–TDF_TOTAL: $\rho = 0,241$; $p = 0,044$.	Convergencia
Eficiencia financiera	Se reconoció una buena base técnica, junto con necesidades en priorización y gestión del tiempo.	EGF_TOTAL no difirió por condición laboral; $U = 575,5$; $p = 0,971$.	Complementariedad
Necesidades formativas	Se recomendaron autocontrol, resiliencia, tolerancia a la presión, empatía y comunicación asertiva.	No correspondió a una prueba estadística específica.	Ampliación cualitativa

Nota. La integración se realizó por convergencia, complementariedad o ampliación entre los resultados de la encuesta y las categorías de entrevista.

4. Discusión

Relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia en la gestión financiera

El análisis general no mostró una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional total y la eficiencia de la gestión financiera total, por lo que este hallazgo obliga a delimitar el alcance del estudio: los datos no respaldan una asociación general entre ambos constructos, pero sí identifican una relación específica entre la autorregulación emocional y la toma de decisiones financieras. Esta diferencia entre el nivel global y el dimensional confirma la conveniencia de analizar los componentes del constructo por separado, en lugar de asumir que todas las habilidades emocionales intervienen de la misma manera en los procesos financieros.

Autorregulación emocional y toma de decisiones financieras

La asociación positiva, débil y significativa entre autorregulación y toma de decisiones es coherente con el modelo de Goleman (1999), según el cual esta capacidad permite controlar los impulsos y mantener respuestas funcionales ante situaciones exigentes; del mismo modo, se relaciona con la rama del manejo de las emociones propuesto por Mayer et al. (2004), quienes sostienen que la regulación reflexiva facilita el uso de la información emocional sin desplazar el razonamiento.

El resultado coincide parcialmente con Bykova et al. (2024), quienes destacan la influencia de la inteligencia emocional en decisiones financieras, y con Bendezú (2016), quien relaciona las dimensiones emocionales con la eficacia de decisiones en pequeñas empresas; no obstante, en el presente estudio no se identificó una asociación significativa entre las puntuaciones globales, puesto que su relación se manifestó únicamente entre dimensiones específicas. Esta diferencia podría estar vinculada con las características de la población analizada, la operacionalización de las variables y la intervención de conocimientos técnicos en la gestión financiera, la cual no depende exclusivamente de las competencias emocionales.

La ausencia de significancia en la relación global y en la asociación entre la autoconciencia y planificación financiera podría estar vinculada con la limitada variabilidad de los puntajes financieros, cuyos valores se mantuvieron elevados en ambos grupos. Por otra parte, aunque la relación entre la autorregulación y la toma de decisiones financieras fue estadísticamente significativa, su magnitud fue débil y el valor de p se situó próximo al umbral de 0,05. En consecuencia, este resultado debe interpretarse con cautela, especialmente porque se analizaron varias relaciones entre dimensiones.

Condición laboral e inteligencia emocional

Los resultados demostraron que los graduados que se encontraban trabajando presentaron mayores puntuaciones de inteligencia emocional que aquellos que no laboraban, en contraste, la eficiencia financiera no presentó diferencias según su condición laboral; esta tendencia coincide con estudios que relacionan las habilidades emocionales con el compromiso, la adaptación y el desempeño en el ámbito laboral (Grijalva Méndez & Zúñiga Muñoz, 2025; Leal Paredes, 2022; Salameh-Ayanian et al., 2025). No obstante, debido al diseño transversal no es posible afirmar que la actividad

laboral haya generado las diferencias observadas, también podría considerarse que las personas con mayores recursos emocionales presentan mejores condiciones para acceder, adaptarse o permanecer en determinados entornos laborales.

Integración de los resultados cuantitativos y cualitativos

La información obtenida a través de las entrevistas al gerente y al contador permitió complementar la interpretación de los resultados cuantitativos; ambos informantes reconocieron una adecuada preparación técnica; sin embargo, señalaron dificultades para tomar decisiones bajo presión, comunicar información y responder ante errores. Estas apreciaciones respaldan la importancia de las competencias emocionales en el desempeño profesional y coinciden con Salguero Sánchez et al. (2024), quienes resaltan la influencia de las emociones en la dinámica laboral. Asimismo, guardan relación con Salguero Barba y García Salguero (2024), quienes vinculan las competencias emocionales con el liderazgo junto y la gestión de equipos.

Implicaciones académicas y profesionales

En el ámbito académico, estos hallazgos respaldan la incorporación de actividades formativas que combinen análisis financieros con el manejo de situaciones de presión; para ello, podrían emplearse simulaciones de cierres contables, análisis de errores, discusión de dilemas y ejercicios de comunicación de resultados, con el propósito de fortalecer la autorregulación en futuros escenarios profesionales, sin desplazar los contenidos técnicos. No obstante, esta implicación debe entenderse como una recomendación derivada de la relación identificada y no como evidencia de que una intervención emocional producirá necesariamente mejoras en la gestión financiera.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

El estudio presenta diversas limitaciones, siendo una de ellas la utilización de un muestreo no probabilístico y que la muestra procedió de una sola universidad, lo que restringe la generalización de los resultados, a su vez, la información se obtuvo mediante cuestionarios de percepción personal, por lo que las respuestas podrían estar influenciadas por la subjetividad de los participantes. Por otra parte, el componente cualitativo estuvo conformado por dos informantes pertenecientes a una misma empresa, por lo que sus aportes tuvieron un carácter contextual y no representativo.

Además, el tamaño de la muestra redujo la capacidad para detectar asociaciones de baja magnitud, mientras que el análisis de varias dimensiones evidencia la necesidad de replicar los resultados. Por ello, futuras investigaciones podrían emplear muestras multicéntricas, diseños longitudinales, medidas observables del desempeño financiero y modelos multivariados que contengan variables como la experiencia laboral, alfabetización financiera, ética profesional, resiliencia, liderazgo y otras competencias blandas.

5. Conclusión

Los resultados no evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la eficiencia en la gestión financiera cuando ambas variables fueron analizadas de manera global; sin embargo, a nivel dimensional se identificó una relación positiva y significativa entre la autorregulación emocional y la toma de decisiones financieras, lo que sugiere que determinadas competencias emocionales

pueden contribuir a procesos específicos de la gestión financiera, sin que ello implique una relación causal o generalizable a todas las dimensiones de la inteligencia emocional.

Por otra parte, los graduados que se encontraban laborando obtuvieron mayores niveles de inteligencia emocional que aquellos que no trabajaban, mientras que la eficiencia en la gestión financiera fue similar entre ambos grupos; el análisis cualitativo complementó estos resultados al destacar la importancia del manejo de la presión, la comunicación financiera y la respuesta ante errores en el desempeño profesional; por ello, el estudio aporta evidencia de que la relación entre inteligencia emocional y la gestión financiera se manifiesta principalmente en componentes específicos, especialmente en la autorregulación emocional vinculada a la toma de decisiones financieras.

Contribución de los autores: Contextualización, VSIJ.; investigación, VSIJ y IMGV.; muestreo, VSIJ.; análisis de datos (elaboración de tablas), VSIJ.; redacción del borrador original, VSIJ.; revisión del manuscrito, IMGV.; supervisión, IMGV.

Financiamiento: Esta investigación no ha recibido financiación externa.

Declaración de disponibilidad de datos: Los datos están a disposición mediante previa solicitud a los autores de correspondencia: iris.velasco.saltos@gmail.com

Conflicto de interés: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias Bibliográficas

- Bendezú, L. V. (2016). La inteligencia emocional y los indicadores financieros en la eficacia de las decisiones financieras de las mypes de la Provincia de Leoncio Prado. <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/d9e3e01c-5839-4e10-a6a2-958aaa770db2>
- Biedma-Ferrer, J. M. (2021). Inteligencia emocional: Influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista Geon (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 8(1). <https://doi.org/10.22579/23463910.272>
- Bykova, S., Zhylin, M., Bulavina, O., Artemchuk, M., & Purhani, S. H. (2024). The Role of Emotional Intelligence in Making Successful Financial Decisions. *Theoretical and Practical Research in Economic Fields*, 15(1), 145. [https://doi.org/10.14505/tpref.v15.1\(29\).14](https://doi.org/10.14505/tpref.v15.1(29).14)
- Campuzano-Ocampo, A. M., Lalangui-Villalta, M. F., Jumbo-Sandoval, C. P., Sallo-Chabla, A. E., & Moran-Astudillo, R. J. (2024). Desarrollo Integral de los Estudiantes: Importancia de la Inteligencia Emocional en el Ambiente Escolar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 7675-7693. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11959
- Colorado Romero, J. R., Romero Montoya, M., Salazar Medina, M., Cabrera Zepeda, G., & Castillo Intriago, V. R. (2025). Análisis Comparativo de los Coeficientes Alfa de Cronbach, Omega de McDonald y Alfa Ordinal en la Validación de Cuestionarios. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(4), 2738-2755. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i4.836>
- Del Pino Peña, R., & Aguilar Fernández, M. D. L. Á. (2014). La inteligencia emocional como una herramienta de la gestión educativa para el liderazgo estudiantil.

- Cuadernos de Administración, 29(50), 132-141.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v29i50.49>
- Goleman, D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós.
- Grijalva Méndez, G. C., & Zúñiga Muñoz, H. C. (2025). La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral. Caso: Empresas aseguradoras de Ambato. *JOURNAL BUSINESS SCIENCE*, 6(1), 13-36.
<https://doi.org/10.56124/jbs.v6i1.002>
- Intriago Molina, G. V., Cedeño Choez, P. J., Loor Solórzano, R. M., Sánchez Arteaga, A. A., & San Andrés Hormaza, D. C. (2025). La influencia de las habilidades blandas en el éxito profesional: Una revisión teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 2237-2257.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17845
- Jamba-Pedro Da Fonseca, A., Vidal-Espinoza, R., Cossio-Bolaños, M. A., Hernández-González, O., Gómez-Leyva, I., & Gomez-Campos, R. (2021). Instrumentos que evalúan la inteligencia emocional en estudiantes universitarios: Una revisión sistemática. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 30(2), 68-75.
<https://doi.org/10.46997/revecuatneurol30200068>
- Leal Paredes, S. M. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 116.
<https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). TARGET ARTICLES: «Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications». *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- Nieto, W. (2022). Análisis e interpretación de los Estados Financieros y su incidencia en la toma de decisiones para una Pyme de servicios durante los períodos 2020 y 2021. *Dominio de las Ciencias*, 7(4).
- Salameh-Ayanian, M., Tamer, N., & Jabbour Al Maalouf, N. (2025). The Importance of Emotional Intelligence in Managers and Its Impact on Employee Performance Amid Turbulent Times. *Administrative Sciences*, 15(8), 300.
<https://doi.org/10.3390/admsci15080300>
- Salguero Sánchez, S. M., Vinueza Caizaluisa, K. S., Vargas Montealegre, A. R., & Raigosa Lara, A. (2024). Influencia de las emociones en la dinámica de equipos de trabajo. *Prohominum*, 6(4), 227-297. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH029>
- Salguero Barba, N. G., & García Salguero, C. P. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones: Emotional intelligence and leadership in organizations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.2990>
- Spearman, C. (1904). The Proof and Measurement of Association between Two Things. *The American Journal of Psychology*, 15(1), 72. <https://doi.org/10.2307/1412159>
- Valencia-Jara, B. D., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). La gestión de riesgos financieros y su incidencia en la toma de decisiones. *CIENCIAMATRIA*, 7(2), 691-722.
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.526>

- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zubieta Burga, L. D. M. (2025). La inteligencia emocional y su relación con los accidentes de trabajo de los colaboradores de una entidad financiera, 2019. *Industrial Data*, 27(1), 89-113. <https://doi.org/10.15381/idata.v27i1.24973>
- Zumba, M., Jácome, J., & Bermúdez, C. (2023). Modelo de Gestión Financiera y toma de decisiones en las medianas empresas, análisis de estudios previos. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i1.1176>