

17 Simposio Regional de Investigación Contable

Tema: AUDITORÍA, ASEGURAMIENTO Y COMPLIANCE

**UNA VALORACIÓN DEL EFECTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL SOBRE EL DESEMPEÑO DE
LOS AUDITORES**

María A. Agustí (magusti@us.es)

Departamento de Administración de Empresas y Marketing
Universidad de Sevilla

Manuel Orta-Perez (morta@us.es)

Departamento de Contabilidad y Economía Financiera
Universidad de Sevilla

Sandra Barrio-Carvajal (sandrabarriodoctorando@gmail.com)

Departamento de Contabilidad y Economía Financiera
Universidad de Sevilla

Francisco J. Caro-González (fjcaro@us.es)

Departamento de Administración de Empresas y Marketing
Universidad de Sevilla

ABSTRACT

La inteligencia emocional ha sido considerada como un elemento clave en el análisis del desempeño en el puesto de trabajo. En el campo de la auditoría, las características del trabajo, tanto en su gestión interna (equipos de trabajo), como externa (trato con clientes) hacen que este tipo de cualidades cobren una especial relevancia. En la literatura, aún son escasos los trabajos que han abordado la importancia de esta cualidad, predominando el análisis de estudiantes como proxy a los futuros auditores. Con una muestra de 243 auditores españoles, el presente trabajo trata de analizar, por un lado, el efecto de la inteligencia emocional sobre el rendimiento, y por otro, la necesidad del estudio de la inteligencia emocional como un constructo multidimensional que permita profundizar en las cualidades más importantes a la hora de comprender el desempeño en el trabajo por parte de los auditores.

Trabajo realizado en Sevilla (España) entre los meses de junio y noviembre de 2021

UNA VALORACIÓN DEL EFECTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS AUDITORES

ABSTRACT

La inteligencia emocional se considera un elemento clave en el análisis del desempeño en el puesto de trabajo. En el campo de la auditoría, las características del trabajo, tanto en su gestión interna (equipos de trabajo), como externa (trato con clientes) hacen que este tipo de cualidades cobren una especial relevancia. En la literatura, aún son escasos los trabajos que han abordado la importancia de esta cualidad, predominando el análisis de estudiantes como proxy a los futuros auditores. Con una muestra de 243 auditores españoles, el presente trabajo trata de analizar, por un lado, el efecto de la inteligencia emocional sobre el rendimiento, y por otro, la necesidad del estudio de la inteligencia emocional como un constructo multidimensional que permita profundizar en las cualidades más importantes a la hora de comprender el desempeño en el trabajo por parte de los auditores.

INTRODUCCIÓN

La literatura académica ha contemplado la importancia de la inteligencia emocional (en adelante IE) en múltiples factores. En este sentido, la auditoría no ha sido ninguna excepción.

A pesar de que el concepto de inteligencia emocional aparece en la literatura gracias a los psicólogos americanos Salovey y Mayer en el año 1990, fue Goleman (1995) quien lo popularizó con el libro titulado “Inteligencia Emocional”. En la actualidad, la inteligencia emocional se aplica en muchos campos. En el mundo de la administración de empresas es una herramienta útil y necesaria para comprender la productividad laboral de las personas, el éxito de las organizaciones, los requerimientos del liderazgo y hasta la prevención de los desastres corporativos.

Se demuestra que el hecho de poseer una alta IE está relacionado con el éxito en el desempeño de cualquier actividad (Lam y Kirby, 2002; Scott-Ladd and Chan, 2004). Sin embargo, son escasos los estudios que han tratado de estudiar los efectos de la IE en el ámbito profesional (Yang et al, 2018) limitándose en gran parte al ámbito educativo (Bay and McKeage, 2006; Daff et al, 2012; Jiao et al, 2021).

En el caso de los profesionales de la auditoría que nos ocupa hay controversia en el impacto de los aspectos emocionales en la labor del auditor. Los auditores deben buscar comprender y ejercer un control apropiado sobre sus emociones, siempre teniendo en cuenta cómo pueden estar afectando las interacciones tanto con las partes interesadas como con otros auditores. Y, como señala Jacka (2018), a medida que los profesionales se vuelven más conscientes de cómo sus reacciones afectan a su trabajo y a su relación con los demás, deben determinar cómo manejar mejor esas emociones de manera que ayuden a mejorar las relaciones. Sin embargo, puede ocurrir que en el caso de los auditores se ocasione un efecto contrario ya que su capacidad de evaluación y juicio pueda verse negativamente influida por factores afectivos (Yang et al, 2017)

Hay algunos investigadores que ya se han ocupado de estas relaciones (Yang, Brink and Wier, 2018; Brody, Gupta and Salter, 2020), aunque es necesario profundizar en ellas, sobre todo en los aspectos psicológicos y más concretamente en la inteligencia emocional. (Yang et al, 2018). La inteligencia emocional es un constructo complejo y multidimensional (Tett et al, 2005), aspecto que no se ha considerado en la mayor parte de investigaciones (Brody et al, 2020; Yang et al, 2018). Brody et al. (2020) señalan que no se ha establecido adecuadamente la importancia de la IE en la mejorar de la calidad en la auditoría.

En este sentido, esta investigación pretende dar un paso más en comprender el efecto de la posesión de esta capacidad sobre el rendimiento del auditor mediante un estudio empírico sobre los profesionales de la auditoría. Los resultados ayudan a poner de manifiesto la importancia de las emociones en el trabajo del auditor y cómo el desarrollo de determinadas competencias puede repercutir en la calidad del trabajo realizado y en la satisfacción del propio auditor.

Este documento está estructurado de la siguiente manera. En el siguiente apartado desarrollamos una revisión de la literatura sobre IE y su relación con los auditores. A continuación, discutimos las variables, los datos y la metodología de investigación. Seguidamente se exponen los resultados y las conclusiones obtenidas. Por último, se describen las limitaciones de la investigación y se ofrecen orientaciones para futuras investigaciones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

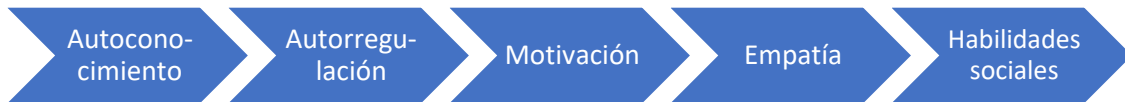
Inteligencia emocional

Goleman (1995) expuso los distintos factores que determinan las diferencias que existen entre los distintos tipos de trabajadores y cómo, las competencias emocionales influyen sobre el comportamiento, las relaciones y el desempeño de las personas. De esta forma se indica que hay dos clases diferentes de inteligencia: la racional y la emocional; y nuestro funcionamiento en la vida está determinado por ambas. Mayer y Salovey (1997) definen la inteligencia emocional como “la capacidad de percibir y expresar la emoción, asimilar la emoción, comprender y razonar con la emoción, y regular la emoción en uno mismo y en los demás” (p. 10). Si se profundiza en este concepto se observa que no es un constructo simple, sino el resultado de un conjunto de diferentes habilidades emocionales (Mayer y Salovey, 1997). Tal y como sugieren Lam y Kirby (2002) la IE requiere la capacidad de controlar y evaluar las emociones, tanto propias como ajenas, y usar esa información para la toma de decisiones (Salovey y Mayer, 1990).

Por ello, no es el coeficiente intelectual (CI) lo único que debemos tener en cuenta, sino que también hay que considerar otros factores. Goleman (1995) se centró en esos “otros factores” que conforman la inteligencia emocional: la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

Goleman (1995) establece cinco tipos de competencias emocionales que se muestran en la figura 1.

Figura 1. Competencias emocionales según Goleman



Fuente: Elaboración propia basada en la Inteligencia emocional de Daniel Goleman, 1995.

En esta investigación mediremos estas cinco dimensiones en un conjunto de profesionales de la auditoría y buscaremos su relación con el rendimiento.

Inteligencia emocional y auditoría

El trabajo de auditoría requiere de la capacidad de identificar cambios y adaptabilidad para alcanzar mayores niveles de rendimiento. En este sentido los aspectos individuales y psicológicos comienzan a ser considerados como elementos clave a la hora de comprender el rendimiento de los auditores en el desarrollo de su trabajo. Entre estos rasgos psicológicos, la inteligencia emocional emerge como un aspecto a valorar en el aprendizaje y adaptación por parte de los trabajadores (Scott-Ladd and Chan, 2004).

Bhattacharjee and Moreno (2002) y Bhattacharjee et al. (2012) identificaron que las cuestiones afectivas influían negativamente sobre el desempeño del auditor. Sin embargo, los trabajos que han tratado de asociar la IE en el campo de la auditoría son aún escasos, aunque si se ha contemplado la influencia de este concepto en la toma de decisiones y otros aspectos vinculados a la contabilidad en general (Cook, Bay, Myburgh, & Njoroge, 2011; Daff et al., 2012).

La IE tiene relevancia en tanto que su desarrollo puede ayudar al auditor tomar mejores decisiones y de esta forma cumplir con su función de manera eficaz y eficiente. Durante la última década, la profesión de auditor ha cambiado drásticamente. Los auditores deben revisar y analizar los procesos, operaciones, sistemas y estados financieros de una empresa y emitir juicios sobre su eficacia o equidad. El acierto en las decisiones es relevante ya que su trabajo es examinado por muchas partes diferentes (por ejemplo, revisores pares, reguladores) y una demanda puede llevar a una empresa de contabilidad a la quiebra. Por lo tanto, es primordial que los auditores tomen buenas decisiones y cualquier elemento que pueda contribuir a ello es clave para la profesión (Brody, 2020).

La elección de la inteligencia emocional como determinante se debe a su creciente incorporación a la valoración del desempeño laboral (O'Boyle et al, 2011). La literatura ha encontrado una relación positiva (Joseph et al, 2015) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. En el caso de la auditoría, se han esgrimido diversas razones para que la inteligencia emocional sea un elemento a tener en cuenta. Así, la inteligencia emocional contribuye a la capacidad del auditor para enfrentarse a los diferentes agentes que intervienen en su trabajo incorporando la presión a su tarea (Brody et al, 2020), por lo que los individuos con un alto nivel de inteligencia emocional serán capaces de gestionar sus emociones y reaccionar de forma menos agresiva ante el comportamiento de los demás (Ismail et al, 2019). El efecto moderador de la IE evita que el auditor incurra en comportamientos disfuncionales y mejore la calidad de su trabajo (Yang et al., 2018). Un estudio reciente, ha puesto de manifiesto como la IE minimizó el estrés generado por COVID-19 de los trabajadores contribuyendo a un mayor rendimiento en el trabajo (Sadovyy, Sanchez-Gomez, y Bresó, 2021).

Sin embargo, la IE, no es el único elemento a considerar, se pueden incorporar otros como la experiencia y capacitación del auditor (Sunyoto, 2020). Otros autores vinculan en rendimiento a la complejidad de la empresa o de la unidad de negocio auditada (Alissa et al, 2014), las presiones asociadas a la tarea (Adnyana y Mimba 2019; Yang et al, 2018), o las características del auditor (Alissa et al, 2014). En este sentido, la profesionalidad (Sirega y Nahumury, 2015), la

autoeficacia (Afifah, et, 2015) o la experiencia (Alissa et al, 2014) son aspectos asociados al desempeño de los auditores. Más recientemente, Ernstberger et al. (2020) examinan el papel de las políticas de retribución de las firmas de auditoría, o las políticas de reparto de beneficios.

Con esta investigación se quiere identificar el peso de las diferentes dimensiones propuestas por Goleman en los auditores y su relación con la percepción de su rendimiento. Los aspectos psicológicos de los auditores deben ser tenidos en cuenta, y sus emociones y estados de ánimo, son determinantes a la hora de trabajar eficazmente frente a los clientes.

MUESTRA Y ANÁLISIS

La información se recogió a través de un cuestionario online que se envió a todas las personas inscritas en el Registro de Economistas Auditores (REA) entre el 10 de junio y el 10 de julio de 2021. El REA Auditores es un órgano especializado del Consejo General de Economistas, creado en 1982 para impulsar la renovación de la auditoría de cuentas en España. Actualmente hay más de 3000 personas registradas. De la población total de se recibieron 254 respuestas de las cuales se consideraron válidas 243.

La herramienta de medida que se empleó presentaba, entre otros elementos, dos escalas para la medición del rendimiento, por un lado, y de la inteligencia emocional, por otro.

Las cuestiones sobre la inteligencia emocional a partir de la propuesta de Sterrett (2000). No obstante, se ha mantenido la perspectiva propuesta por Goldberg (1999) donde desglosaba la inteligencia emocional en cinco grandes bloques de personalidad: Autoconciencia, Empatía, Motivación, Autocontrol y Competencia social. Este hecho muestra una diferenciación importante frente a trabajos previos (Brody et al, 2020; Yang et al, 2018) que consideran la inteligencia emocional como un único constructo. La escala de autoevaluación emplea una escala Likert de cinco puntos. Cada ámbito constaba de cinco ítems y su puntuación se consigue por la suma de las contestaciones.

Por su parte, la escala de medida del rendimiento se elaboró a partir de la propuesta realizada por Ramos-Villagrasa et al. (2019).

Junto con estas variables se usaron variables de control como: si es auditor privado o público, si trabaja para alguna de las Big Four, el género, la experiencia y la edad. Estas variables han sido contempladas en la literatura de forma extensa mostrando el efecto que tienen tanto sobre el rendimiento como asociada a la inteligencia emocional.

Los resultados obtenidos se analizaron a través de pruebas no paramétricas para identificar las posibles diferencias en las variables de control, y se usó una regresión OLS para evaluar el impacto de la inteligencia emocional sobre el rendimiento. Esta regresión se realizó tanto considerando el concepto de inteligencia emocional en su conjunto, tal y como se ha contemplado previamente en la literatura (Brody et al, 2020; Yang et al, 2018), como de forma desagregada teniendo en cuenta la multidimensionalidad del constructo (Goldberg, 1999; Sterret, 2000).

RESULTADOS

A modo de análisis exploratorio, se estudió la posible existencia de diferencias entre los encuestados según las diferentes variables de control. Tras la verificación de la no normalidad

de las variables (valores de $p < 0,005$ en todos los casos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov) de los datos se procedió a realizar pruebas no paramétricas.

El primer análisis se realizó atendiendo al sector de actividad, es decir, si se trata de un auditor público o privado.

Estadísticos de prueba^a					
	Autoconciencia	Empatía	Motivación	Autocontrol	Competencia social
U de Mann-Whitney	7617.500	7259.500	7547.500	7421.000	7202.000
W de Wilcoxon	19093.500	12410.500	19023.500	12572.000	12353.000
Z	-0.014	-0.653	-0.139	-0.363	-0.752
Sig. asintótica(bilateral)	0.989	0.514	0.890	0.716	0.452

a. Variable de agrupación: SECTOR AL QUE PERTENECE

Los resultados muestran que no existen diferencias significativas en ninguna de las 5 dimensiones que conforman el constructo de inteligencia emocional.

Estadísticos de prueba^{a,b}					
	Autoconciencia	Empatía	Motivación	Autocontrol	Competencia social
U de Mann-Whitney	1140.500	1058.000	814.500	1175.500	1098.000
W de Wilcoxon	9655.500	9573.000	9329.500	9690.500	9613.000
Z	-1.215	-1.669	-2.984	-1.026	-1.446
Sig. asintótica(bilateral)	0.224	0.095	0.003	0.305	0.148

a. SECTOR AL QUE PERTENECE = AUDIOR/A PRIVADO

b. Variable de agrupación: ¿PERTENECE A UNA BIG FOUR?

En este primer análisis que contemplaba la pertenencia a alguna de las Big Four, encontramos que existen diferencias significativas en la empatía, con un promedio más elevado en el caso de los que pertenecen a Big Four. Resultados similares se han encontrado en el caso de la motivación, mostrando un promedio más elevado en el caso de los que pertenecen a Big Four.

Estadísticos de prueba^a					
	Autoconciencia	Empatía	Motivación	Autocontrol	Competencia social
U de Mann-Whitney	7395.000	6580.500	6876.500	7477.000	6911.500
W de Wilcoxon	16711.000	15896.500	16192.500	14263.000	13697.500
Z	-0.861	-2.293	-1.768	-0.718	-1.706
Sig. asintótica(bilateral)	0.389	0.022	0.077	0.473	0.088

a. Variable de agrupación: Sexo

Cuando se discrimina según el sexo de la persona que responde, encontramos que solamente existen diferencias significativas en el caso de la empatía, en la cual observamos una puntuación promedio más elevada en las mujeres. Si tomamos de referencia un 10% de significación también en encontraríamos diferencias en motivación y competencia social, con unas puntuaciones más elevadas para los hombres en competencia social y para las mujeres en motivación.

Sin embargo, es necesario profundizar en la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento.

	Media	D.E.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Años de experiencia como auditor/a	16,03	17.15										
2 Sector al que pertenece	.6	.491	-0.007									
3 ¿Pertenece a una Big Four?	.09	.289	-,176**	,203**								
4 ¿Cuál es su edad?	44.12	12.30	,533**	-,243**	-,363**							
5 Sexo	.46	.49	-0.115	-,171**	0.011	-0.110						
6 Rendimiento	21.76	3.63	0.085	0.028	0.089	0.068	0.033					
7 Autoconciencia	14.09	2.52	0.019	-0.006	0.119	0.003	0.052	,365**				
8 Empatía	14.80	2.42	-0.022	0.010	0.094	-0.042	,165**	,443**	,460**			
9 Motivación	14.84	2.39	0.018	-0.003	,159*	-0.045	0.108	,612**	,443**	,523**		
10 Autocontrol	13.94	2.62	0.057	0.041	0.075	,162*	-0.029	,435**	,418**	,432**	,441**	
11 Competencia social	13.82	2.58	0.114	0.075	0.075	0.051	-0.118	,441**	,315**	,487**	,554**	,428**

La primera aproximación es considerando el enfoque más comúnmente empleado en la literatura que ha vinculado el efecto de la inteligencia emocional sobre el rendimiento asumiendo que dicha característica es un único constructo.

	MODELO BASE			MODELO 1			MODELO 2		
	B	Std. Error	Sig.	B	Std. Error	Sig.	B	Std. Error	Sig.
(Constant)	19.482	1.186	0.000	4.242	1.647	0.011	3.790	1.614	0.020
Años de experiencia como auditor/a	0.012	0.016	0.453	0.009	0.013	0.492	0.009	0.013	0.486
Sector al que pertenece	0.271	0.504	0.591	0.101	0.407	0.803	0.213	0.394	0.591
¿Pertenece a una Big Four?	1.719	0.876	0.051	0.380	0.716	0.597	0.142	0.694	0.838
¿Cuál es su edad?	0.033	0.024	0.172	0.011	0.020	0.567	0.013	0.020	0.506
Sexo	0.511	0.478	0.286	0.179	0.387	0.643	-0.018	0.391	0.964
Inteligencia Emocional				0.234	0.021	0.000			
Autoconciencia							0.047	0.085	0.583
Empatía							0.138	0.098	0.161
Motivación							0.696	0.104	0.000
Autocontrol							0.212	0.085	0.014
Competencia social							0.083	0.093	0.373
R ²	.030			.371			.426		
R ² Ajustada	.010			.356			.401		

Es interesante resaltar que las variables de control no presentan significación algún, salvo la pertenencia a una Big Four que tiene significación al nivel $p < 0.1$ en el modelo base.

Al introducir la inteligencia emocional en el modelo 1, se puede observar cómo esta tiene un efecto significativo sobre el rendimiento del auditor ($p < 0.001$).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Nelson y Tan (2005) mostraron la importancia de comprender el efecto de las emociones en el juicio y la toma de decisiones de los auditores. En este trabajo, hemos tratado de establecer un punto de partida que permita profundizar en la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los auditores, y con ello valorar el impacto de aumentar la conciencia de la inteligencia emocional de los auditores en su rendimiento, e incluso trasladarlo a estadios más tempranos de la formación de estos. A pesar de que Brody et al (2020) no encontró una relación significativa en el efecto de la inteligencia emocional y el rendimiento, debemos notar que en el presente trabajo no se han usado estudiantes sino profesionales con una media superior a los 15 años de experiencia en el sector de la auditoría.

Así, a diferencia del trabajo de Yang et al (2018), en el presente estudio planteamos que la inteligencia emocional no es un moderador, sino que puede actuar de determinante del comportamiento del auditor. Así, y de acuerdo con los resultados de O' Boyle et al. (2011) quienes identificaron a partir de un meta-análisis que la inteligencia emocional está significativamente asociada con los resultados relacionados con el trabajo y es un importante predictor del rendimiento laboral, nuestro estudio encuentra evidencias empíricas que apuntan en esta dirección.

En conjunto, las investigaciones indican que la inteligencia emocional es fundamental para el desempeño eficaz del trabajo y que puede mejorar los resultados negativos del estrés (Daus y Ashkanasy, 2005). De hecho, se ha comprobado que la conciencia de la inteligencia emocional (identificar y expresar las emociones) facilita la capacidad de los empleados para hacer frente a los factores de estrés laboral (Jordan et al., 2002; Nikolaou y Tsalousis, 2002).

No obstante, nuestro estudio va más allá y plantea el carácter multidimensional de la IE. Así, demuestra que, aunque la inteligencia emocional muestra resultados significativos a nivel global, su consideración como constructo multidimensional permite identificar que no todas las facetas que componen la inteligencia emocional presentan un mismo efecto, debiendo evaluar y trabajar en cada una de ellas a fin de obtener unos mejores resultados. En nuestro caso, la motivación y el auto control se han revelado como elementos fundamentales a la hora de alcanzar mayores niveles de rendimiento. De los análisis previos, la motivación es significativamente más alta en los auditores que pertenecen a las Big Four lo que sugiere que es un elemento por tratar por parte del resto de profesionales.

Este trabajo no está exento de limitaciones. En primer lugar, se ha planteado una relación lineal entre los constructos. Si bien los resultados han sido significativos, es necesario valorar y evaluar otras posibilidades más complejas. Del mismo modo, y como ha sido planteado por otros investigadores, la inteligencia emocional puede ser determinante o moderadora, lo que hace plantear la necesidad de crear modelos con efectos moderadores e incluso mediadores que contemplen los posibles efectos de la inteligencia emocional sobre el desempeño en el trabajo. No obstante, estas limitaciones suponen las principales líneas sobre las cuales creemos que se puede desarrollar el presente trabajo, siendo necesario un mayor número de trabajos que permitan comprobar, de forma inequívoca, la relación que hemos planteado.

REFERENCIAS

Arruñada, B. (2000). Audit quality: attributes, private safeguards and the role of regulation. *European Accounting Review*, 9(2), 205-224.

Association of Chartered Certified Accountants (ACCA, 2018) "Emotional quotient in a digital age", available on-line at https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/professional-insights/Emotional_quotient/pi-emotional-quotient-digital-age.pdf (last accessed on March 29, 2020)

Barrio Carvajal, S. (2021) La influencia de los factores emocionales en el control interno de las Administraciones Públicas, n^o. 77, p. 87-100

Bhattacharjee, S., & Moreno, K. (2002). The impact of affective information on the professional judgments of more experienced and less experienced auditors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15, 361–377.

Bhattacharjee, S., Moreno, K., & Riley, T. (2012). The interplay of interpersonal affect and source reliability on auditors' inventory judgments. *Contemporary Accounting Research*, 29(4), 1087–1108.

Brody, Richard, Gupta, Gaurav, Salter, Stephen, (2020), The influence of emotional intelligence on auditor performance, *Journal of Accounting and Management Information Systems*, n^o. 3, pp. 543-565,

Brody, R. G., Gupta, G., & Salter, S. B. (2020). The influence of emotional intelligence on auditor performance. *Accounting and Management Information Systems*, 19(3), 543-565.

Cook, G. L., Bay, D. B., Myburgh, J. E., & Njoroge, J. (2011). Emotional intelligence: The role of accounting education and work experience. *Issues in Accounting Education*, 26(2), 267–286.

Daff, L., de Lange, D., & Jackling, B. (2012). A comparison of generic skills and emotional intelligence in accounting education. *Issues in Accounting Education*, 27(3), 627–645.

Daus, C. & Ashkanasy, N.M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 453-466.

D'Angelo, (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3, 183-199, 10.1016/0165-4101(81)90002-1

Goleman, D. (1995), *La inteligencia emocional*, Ed. Kairós , pp. 22-25

Hyatt, T. A., & Prawitt, D. F. (2001). Does congruence between audit structure and auditors' locus of control affect job performance? *The Accounting Review*, 76(2), 263–274. <https://doi.org/10.2308/accr.2001.76.2.263>

Ismail, S., & Rasheed, Z. (2019) "Influence of ethical ideology and emotional intelligence on the ethical judgement of future accountants in Malaysia", *Meditari Accountancy Research*, vol. 27, no. 6: 805-822

Jacka, J. M. (2018). How's your EQ? Emotional intelligence can help auditors build and maintain positive, productive relationships throughout the organization. *Internal Auditor*, vol. 75, no. 1: 36-42.

Johansen, T.R. & Christoffersen, J. (2017), "Performance evaluations in audit firms: evaluation foci and dysfunctional behaviour", *International Journal of Auditing*, Vol. 21 No. 1, pp. 24-37.

Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Härtel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361–372.

Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298.

Ling Yang, Alisa G. Brink, Benson Wier (2017). The impact of emotional intelligence on auditor judgment, *International journal of auditing*, Volume 22, Issue 1, pp 83-97

Max Sadovyy, Martín Sanchez-Gomez, Edgar Bresó. (2021). COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, Volume 182, p. 111092

Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3, 31.

Nehme, R., AlKhoury, C., & Mutawa, A. A. (2019). Evaluating the performance of auditors: a driver or a stabilizer of auditors' behaviour. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(9), 1999-2019.

Nelson, M. W. & Tan, H. T. (2005). Judgment and decision making research in auditing: A task, person and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 24, 41–71

Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the work-place: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10, 327–342.

O'Boyle Jr, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.

Prawitt, D. F. (1995). Staffing assignments for judgment-oriented audit tasks: The effects of structured audit technology and environment. *The Accounting Review*, 70(3), 443–465. <https://doi.org/10.2307/248533>

Rusdiah Hasanuddin y Herman Sjahrudinse (2017). The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance, *World Journal of Business and Management*, Vol 3, nº1, , pp.1-16.

Sanggar Pasaribu, Hasnida, and Dan Siti Zahreni (2018). The influence of spiritual quotient and emotional quotient to internal audit judgment, *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, Volume 3, Issue 2, , pp. 218-221.

Sterrett, E. A. (2000). *The manager's pocket guide to emotional intelligence: From management to leadership*. Human Resource Development.

Sunyoto, Y. (2020) "Auditor's experience, professional commitment, and knowledge on financial audit performance in Indonesia", *International Journal of Economics and Business Administration*, 9(2): 191-199

Tett, R. P., Fox, K. E., & Wang, A. (2005). Development and validation of a self-report measure of emotional intelligence as a multidimensional trait domain. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(7), 859-888.

Ugoani, John N. N.; Amu, Christain U.; Kalu, Emenike O. (2015). Dimensions of emotional intelligence and transformational leadership: a correlation analysis. *Independent Journal of Management & Production*, vol. 6, núm. 2, abril-junio, pp. 563-584

Yang, L., Brink, A. G., & Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22(1), 83–97.