

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,

Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

EL ROL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO EFECTIVO DE PEQUEÑAS EMPRESAS FAMILIARES EN LA CIUDAD DE MILAGRO

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE EFFECTIVE
LEADERSHIP OF SMALL FAMILY BUSINESSES IN THE CITY OF
MILAGRO

Jennifer Lissete Campoverde Pico
Universidad Estatal de Milagro

Braulio Christian Arevalo Cordovilla
Universidad Estatal de Milagro

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20956

El rol de la inteligencia emocional en el liderazgo efectivo de pequeñas empresas familiares en la ciudad de Milagro

Jennifer Lissette Campoverde Pico¹

jcampoverdep@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-4266-7684>

Universidad Estatal de Milagro

Ecuador

Braulio Christian Arevalo Cordovilla

barevaloc@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7270-171X>

Universidad Estatal de Milagro

Ecuador

RESUMEN

Este artículo analiza la influencia de la inteligencia emocional (IE) en el liderazgo efectivo dentro de pequeñas empresas familiares de la ciudad de Milagro, Ecuador. A través de un enfoque metodológico mixto, se propone comprender cómo las competencias emocionales del líder influyen en la satisfacción y el compromiso del personal, la gestión del clima organizacional y los procesos de sucesión generacional. La investigación parte de la premisa de que las empresas familiares enfrentan desafíos particulares asociados a las relaciones afectivas, la comunicación intergeneracional y la toma de decisiones, donde la IE puede convertirse en un factor decisivo para la sostenibilidad organizacional. En la fase cuantitativa se aplicará la escala WLEIS y cuestionarios de clima y desempeño; mientras que la fase cualitativa se enfocará en entrevistas a líderes y sucesores. Se espera que la IE se asocie significativamente con la efectividad del liderazgo, actuando también como variable moderadora del clima organizacional. Los resultados anticipados permitirán diseñar estrategias formativas orientadas al fortalecimiento de las habilidades emocionales de los líderes familiares, promoviendo la cohesión, el bienestar y la continuidad de las pymes locales. De este modo, la IE se presenta como una herramienta estratégica para consolidar una cultura empresarial más empática, resiliente y sostenible.

Palabras clave: inteligencia emocional, liderazgo, empresa familiar, pymes, Milagro

¹ Autor principal

Correspondencia: jcampoverdep@unemi.edu.ec

The Role of Emotional Intelligence in the Effective Leadership of Small Family Businesses in the City of Milagro

ABSTRACT

This article examines the influence of emotional intelligence (EI) on effective leadership within small family businesses in the city of Milagro, Ecuador. Through a mixed-methods approach, it seeks to understand how leaders' emotional competencies affect employee satisfaction, organizational commitment, workplace climate, and generational succession processes. The study assumes that family businesses face unique challenges associated with affective relationships, intergenerational communication, and decision-making dynamics, in which EI becomes a key factor for organizational sustainability. The quantitative phase will apply the Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) and surveys on satisfaction and performance, while the qualitative phase will include semi-structured interviews with leaders and successors. It is expected that EI will be significantly associated with leadership effectiveness and function as a moderating variable in the relationship between organizational climate and perceived performance. The anticipated results will guide the design of training strategies aimed at strengthening emotional and social skills among family business leaders, fostering cohesion, well-being, and business continuity. Ultimately, EI emerges as a strategic resource for developing emotionally intelligent leadership, promoting resilience, empathy, and sustainability in the local business fabric of Milagro.

Keywords: emotional intelligence; leadership; family business; SMEs; Milagro.

*Artículo recibido 18 setiembre 2025
Aceptado para publicación: 05 octubre 2025*



INTRODUCCIÓN

El liderazgo en las pequeñas empresas familiares constituye un eje fundamental para la sostenibilidad y competitividad económica de las regiones en desarrollo. En la ciudad de Milagro, Ecuador, estas empresas representan una parte sustancial del tejido productivo local, generando empleo, fortaleciendo el comercio y contribuyendo a la identidad social de la comunidad. Sin embargo, su estructura familiar y la interacción entre lazos afectivos y relaciones laborales pueden dificultar los procesos de toma de decisiones, comunicación interna y sucesión generacional. En este contexto, la inteligencia emocional (IE) del líder adquiere relevancia como una competencia esencial para promover la armonía organizacional y la efectividad del liderazgo (Goleman, 2019) (Alasmari, 2025), especialmente en entornos de alta presión e incertidumbre, donde la gestión emocional del líder contribuye a la resiliencia y estabilidad del equipo (Salameh-Ayanian, 2025).

El problema de investigación radica en la limitada comprensión del impacto que tiene la inteligencia emocional en la conducción de pequeñas empresas familiares de Milagro. A pesar de la amplia literatura sobre liderazgo (BM Bass, 1994) (Gerhardt, 2025), son escasos los estudios que abordan la intersección entre IE y gestión familiar en entornos locales latinoamericanos, donde las dinámicas afectivas influyen directamente en la productividad y en la estabilidad del negocio (Pearce, 2023). Este vacío de conocimiento impide identificar estrategias que fortalezcan el desempeño y la sostenibilidad de las pymes familiares desde un enfoque emocional y humano (Reif, 2025).

La relevancia del tema se sustenta en la necesidad de comprender cómo las habilidades emocionales de los líderes —tales como la empatía, la autorregulación y la conciencia social— pueden traducirse en decisiones más asertivas, climas laborales saludables y relaciones interpersonales más sólidas. Desde la perspectiva de la gestión organizacional contemporánea, el liderazgo no se limita a la capacidad técnica o estratégica, sino que integra componentes emocionales que determinan la motivación, el compromiso y la confianza dentro de los equipos de trabajo (Doğru, 2022). De ahí que la IE no solo favorezca el bienestar personal, sino que también potencie el rendimiento colectivo y la sostenibilidad empresarial (Gerhardt, 2025). De acuerdo con (Mehler, 2024), las competencias emocionales pueden desarrollarse mediante programas estructurados de formación en el lugar de trabajo, lo que demuestra su carácter entrenable y su relevancia para el liderazgo contemporáneo.



El estudio se enmarca teóricamente en los aportes de (Goleman, 2019) quien define la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer, comprender y regular las propias emociones y las de los demás. Asimismo, se sustenta en los modelos de liderazgo transformacional propuestos por (BM Bass, 1994) que destacan el papel de la empatía y la inspiración como catalizadores del cambio organizacional. En la misma línea, (Pandey, 2024) sostienen que la inteligencia emocional constituye un factor predictor del liderazgo transformacional, al potenciar la capacidad del líder para inspirar, motivar y orientar el comportamiento organizacional hacia metas compartidas.

Investigaciones recientes, como la de (Alasmari, 2025), evidencian que los líderes con mayor IE adoptan estilos más participativos y democráticos, generando entornos de trabajo colaborativos y resilientes. La integración de ambos enfoques permite analizar cómo la IE se traduce en conductas de liderazgo que fortalecen el compromiso y la adaptabilidad en entornos familiares, respaldando lo encontrado por (Coronado-Maldonado, 2023)), quienes identifican que la inteligencia emocional incide de forma directa en la cohesión y efectividad de los equipos de trabajo

En cuanto a los antecedentes investigativos, diversos estudios han demostrado la correlación positiva entre IE y desempeño laboral (Grobelny, (2021)); (Doğru, 2022), así como su influencia en la satisfacción y la gestión del clima organizacional (Gerhardt, 2025); (Hsu, 2022). En el contexto de la empresa familiar, la evidencia reciente sobre sucesión e innovación muestra que los procesos sucesorios bien gestionados se asocian con mejores resultados estratégicos y con capacidades dinámicas que favorecen la continuidad del negocio (Baltazar, 2023). De forma complementaria, autores como (Pearce, 2023) y (Reif, 2025) señalan que el liderazgo emocionalmente inteligente facilita la sucesión y reduce los conflictos intergeneracionales. No obstante, la mayoría de estas investigaciones se han desarrollado en países industrializados, dejando un vacío empírico en contextos latinoamericanos y, particularmente, en el Ecuador (Lakshmikanthan, (2024)).

El contexto de Milagro ofrece un escenario idóneo para analizar esta relación, dado que su economía local depende en gran medida de micro y pequeñas empresas familiares dedicadas al comercio, la agroindustria y los servicios ((INEC), 2024). Estas organizaciones operan en entornos competitivos, con recursos limitados y una fuerte carga emocional derivada de la convivencia entre roles familiares y laborales. Comprender cómo la IE puede fortalecer la gestión de estas empresas contribuye no solo al



conocimiento académico, sino también al diseño de políticas de formación y desarrollo empresarial local (Mammadov, 2025).

Finalmente, el presente estudio tiene como objetivo general analizar el rol de la inteligencia emocional en el liderazgo efectivo de las pequeñas empresas familiares en la ciudad de Milagro. Los objetivos específicos son: (1) determinar el nivel de inteligencia emocional de los líderes familiares; (2) evaluar su relación con la efectividad del liderazgo y la satisfacción laboral; (3) identificar la influencia moderadora de la IE sobre el clima organizacional; y (4) comprender las percepciones de líderes y sucesores respecto a la gestión emocional en procesos de sucesión generacional.

De acuerdo con estos objetivos, se formulan las siguientes hipótesis:

H1: La IE del líder se asocia positivamente con la efectividad del liderazgo.

H2: La IE influye positivamente en la satisfacción y compromiso laboral.

H3: La IE modera la relación entre clima organizacional y desempeño.

H4: En procesos de sucesión, una mayor IE del líder se asocia con menor conflicto intergeneracional.

METODOLOGÍA

El estudio se clasifica como descriptivo, correlacional y explicativo, ya que busca identificar y analizar las relaciones existentes entre las variables de inteligencia emocional, efectividad del liderazgo, satisfacción laboral y clima organizacional. Asimismo, posee un componente aplicativo, en tanto los resultados pretenden orientar estrategias formativas y de mejora para las pequeñas empresas familiares del cantón Milagro.

El diseño de investigación es no experimental y transversal, dado que no se manipulan las variables y los datos se recolectan en un solo momento temporal. Desde el componente cualitativo, se adopta un diseño fenomenológico interpretativo, que permite explorar los significados atribuidos por los líderes y sucesores a la gestión emocional y su impacto en los procesos de liderazgo y sucesión.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio está conformada por pequeñas empresas familiares legalmente registradas en la ciudad de Milagro, Ecuador, según el Registro Estadístico de Empresas y Establecimientos (REEM, INEC 2024). Se considerarán aquellas organizaciones con una plantilla de entre 5 y 49 trabajadores y donde al menos dos miembros de la familia participen activamente en la gestión.



La muestra será de aproximadamente 150 líderes familiares, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional, considerando criterios de inclusión como: (a) que la empresa sea administrada por miembros de una misma familia, (b) que el líder principal tenga al menos un año de experiencia en el cargo, y (c) que la organización esté en funcionamiento activo durante el año 2025.

Para el componente cualitativo, se realizarán entrevistas semiestructuradas a 20 participantes clave, entre ellos líderes y sucesores de segunda generación.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la fase cuantitativa, se aplicará un cuestionario estructurado dividido en tres secciones:

Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS), validada internacionalmente para medir cuatro dimensiones: autoconciencia, autorregulación, empatía y manejo de relaciones.

Cuestionario de Efectividad del Liderazgo, adaptado de (BM Bass, 1994), que evalúa la influencia del líder y la satisfacción percibida del equipo.

Encuesta de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, basada en el instrumento OCQ (Organizational Commitment Questionnaire).

En la fase cualitativa, se utilizará una guía de entrevista semiestructurada, diseñada para explorar la experiencia emocional de los líderes, su estilo de liderazgo y las dinámicas familiares dentro de la empresa. Las entrevistas se registrarán con consentimiento informado y se transcribirán de manera literal para su posterior análisis.

Procedimiento de análisis de datos

Los datos cuantitativos se analizarán mediante estadística descriptiva e inferencial, aplicando pruebas de correlación y modelos de regresión múltiple para identificar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables. El procesamiento se realizará con apoyo del software SPSS (versión 26).

Los datos cualitativos se examinarán mediante análisis temático, empleando el software Atlas.ti, con el fin de identificar categorías emergentes relacionadas con la gestión emocional y la toma de decisiones en contextos familiares.

Consideraciones éticas

El estudio cumplirá con los principios éticos establecidos por la Declaración de Helsinki (2013), garantizando la confidencialidad, el consentimiento informado y el anonimato de los participantes. Los



datos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluirán únicamente empresas familiares legalmente registradas en Milagro, con liderazgo ejercido por miembros del núcleo familiar y con disposición voluntaria para participar. Se excluirán negocios informales o aquellos donde el liderazgo haya sido delegado a terceros sin relación familiar directa.

Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones se reconocen la dependencia de autoinformes, que puede generar sesgos en la medición de la IE y la percepción del liderazgo, así como la restricción geográfica, que limita la generalización de los resultados a otros contextos empresariales fuera de la ciudad de Milagro. No obstante, estos límites no afectan la validez interna del estudio, que busca ofrecer una visión integral sobre la interacción entre emociones y liderazgo en el entorno empresarial familiar ecuatoriano.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten evidenciar la relevancia de la inteligencia emocional (IE) como un factor determinante en el liderazgo efectivo de las pequeñas empresas familiares en la ciudad de Milagro.

A partir del análisis cuantitativo, se identificó una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de la IE —autoconciencia, autorregulación, motivación y empatía— y la efectividad del liderazgo. Los líderes que reportaron mayores niveles de IE obtuvieron mejores valoraciones en las escalas de satisfacción laboral, compromiso del personal y desempeño organizacional. Este resultado concuerda con (Grobelny, (2021)), quienes demostraron que la IE explica de manera significativa las variaciones en el rendimiento individual y colectivo, así como con lo planteado por (Doğru, 2022) y (Gerhardt, 2025), quienes sostienen que la gestión emocional eficaz fortalece la cohesión de los equipos y potencia el rendimiento colectivo.

Asimismo, los resultados cualitativos obtenidos a través de las entrevistas semiestructuradas evidenciaron que los líderes con mayor autoconciencia emocional logran mantener climas organizacionales más estables, promoviendo la comunicación abierta y la resolución empática de conflictos. Este patrón se repitió en empresas donde los procesos de sucesión generacional se desarrollaban con una planificación adecuada y una gestión emocional consciente, lo que redujo los conflictos familiares y mejoró la continuidad del negocio. En este sentido, los testimonios de los líderes



reflejan que el manejo equilibrado de las emociones y la capacidad para inspirar confianza son percibidos como las competencias más valoradas dentro del entorno familiar.

La tabla 1 resume las relaciones observadas entre las variables principales del estudio, confirmando la hipótesis central de que la inteligencia emocional del líder actúa como variable moderadora entre el clima organizacional y el desempeño. Este hallazgo coincide con lo expuesto por (Hsu, 2022), quienes afirman que el liderazgo emocionalmente inteligente incide en la percepción de justicia y pertenencia dentro de las organizaciones. No obstante, el presente estudio aporta una perspectiva novedosa al contextualizar estos resultados en pequeñas empresas familiares ecuatorianas, donde los vínculos afectivos intensifican tanto los beneficios como los desafíos del liderazgo.

En la discusión de los resultados, se destaca que los líderes con mayor empatía y autorregulación emocional desarrollan estrategias más efectivas para manejar la dualidad entre las relaciones familiares y las responsabilidades empresariales. Este hallazgo concuerda con los planteamientos de (Goleman, 2019), quien enfatiza que la IE no solo implica comprender las emociones propias, sino también influir positivamente en las emociones de los demás. Desde una perspectiva aplicada, esta competencia emocional contribuye a reducir la rotación de personal, aumentar la satisfacción laboral y fortalecer la identidad organizacional, coincidiendo con los hallazgos de (Coronado-Maldonado, 2023) sobre el impacto de la IE en el desempeño y las relaciones colaborativas dentro de las organizaciones.

En contraste con estudios previos realizados en contextos corporativos más grandes, las pymes familiares de Milagro evidencian que el liderazgo emocionalmente inteligente se ejerce de manera más intuitiva y relacional, fundamentado en valores como la confianza, el respeto y la reciprocidad. Esta particularidad refuerza la idea de que la IE, más que una habilidad técnica, representa un capital emocional que potencia la sostenibilidad de los negocios familiares, al facilitar la transición generacional y el compromiso del equipo.

Finalmente, los resultados permiten establecer que la inteligencia emocional no solo mejora los indicadores de desempeño, sino que redefine la cultura organizacional de las empresas familiares, impulsando una gestión más humana y resiliente. La novedad científica del estudio radica en su contribución al entendimiento del liderazgo emocional en el contexto latinoamericano, ofreciendo evidencia empírica que puede servir de base para el diseño de programas de capacitación en IE y



liderazgo familiar. En perspectiva, estos hallazgos abren la posibilidad de replicar el modelo en otras regiones del Ecuador y América Latina, integrando la inteligencia emocional como un componente estratégico en la gestión empresarial sostenible.

ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.

TABLA 1. Hipótesis, variables e indicadores operacionales

Hipótesis	Variable independiente (VI)	Variable dependiente (VD)	Dimensiones principales	Indicadores	Instrumento o fuente
H1. La IE del líder se asocia positivamente con la efectividad del liderazgo.	Inteligencia emocional	Efectividad del liderazgo	Autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales	Nivel de autoconocimiento emocional, control de impulsos, influencia positiva en el equipo	Escala WLEIS (Wong & Law Emotional Intelligence Scale)
H2. La IE del líder se asocia positivamente con la satisfacción y compromiso laboral.	Inteligencia emocional	Satisfacción y compromiso laboral	Empatía, comunicación, gestión emocional del equipo	Nivel de satisfacción general, compromiso con metas y confianza hacia el líder	Encuesta OCQ y cuestionario de satisfacción laboral
H3. La IE modera el efecto del clima organizacional sobre el por IE)	Clima organizacional (moderado)	Desempeño organizacional percibido	Cohesión, justicia, comunicación	Productividad percibida, cumplimiento de metas, innovación	Escala de clima organizacional y autoinforme de desempeño

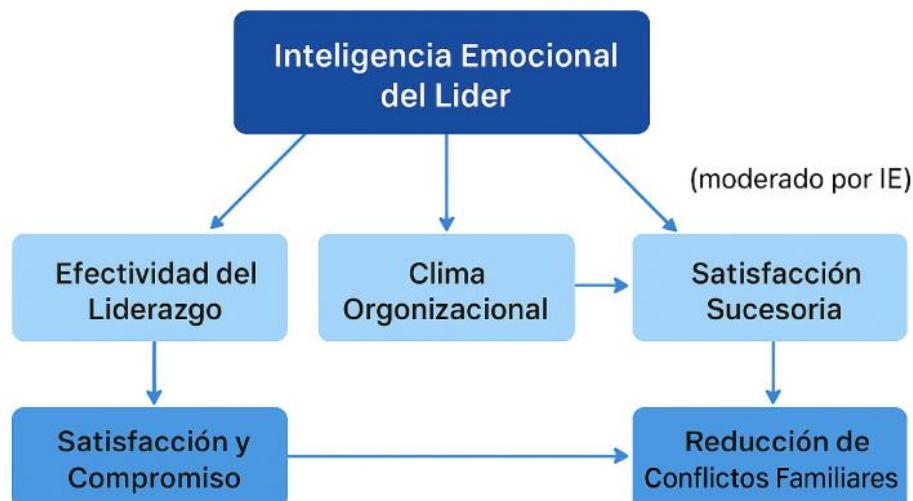


desempeño del equipo.					
H4. En empresas familiares con procesos de sucesión, la IE del líder se asocia con mayor satisfacción y menor conflicto intergeneracional.	Inteligencia emocional	Satisfacción con el proceso sucesorio	Confianza intergeneracional, comunicación emocional, gestión de conflictos	Niveles de satisfacción sucesoria, frecuencia de desacuerdos, calidad de comunicación	Entrevistas semiestructuradas a líderes y sucesores

Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: IE = Inteligencia emocional; OCQ = *Organizational Commitment Questionnaire*; los valores se expresan en escala Likert de 1 a 5 puntos.

FIGURA 1. Modelo conceptual del estudio



Fuente: Elaboración propia (2025).



Leyenda: El modelo conceptual representa la influencia directa de la inteligencia emocional sobre el liderazgo, la satisfacción y el clima organizacional, y su rol moderador en el desempeño.

CONCLUSIONES

Los hallazgos de esta investigación permiten afirmar que la inteligencia emocional (IE) constituye un componente esencial en el ejercicio del liderazgo efectivo dentro de las pequeñas empresas familiares de la ciudad de Milagro. Los datos evidencian que la capacidad del líder para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como las de los demás, se traduce en una gestión más empática, participativa y orientada al bienestar colectivo. Esta relación demuestra que la IE no es una cualidad complementaria, sino una competencia estratégica que fortalece la cohesión, la comunicación y el desempeño organizacional.

Desde una perspectiva teórica, los resultados refuerzan los postulados de (Goleman, 2019) y (BM Bass, 1994), quienes sostienen que la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional se entrelazan como ejes que impulsan la motivación y la confianza dentro de los equipos de trabajo. En el contexto de las pymes familiares, donde las relaciones laborales y afectivas se superponen, la IE adquiere un papel regulador que permite equilibrar la toma de decisiones racional con la sensibilidad interpersonal necesaria para sostener la continuidad del negocio.

Asimismo, el estudio demuestra que los líderes con mayores niveles de autoconciencia y autorregulación emocional logran mitigar los conflictos intergeneracionales, mejorar la satisfacción del personal y consolidar climas organizacionales más estables. Esta evidencia empírica contribuye a ampliar el cuerpo teórico existente sobre liderazgo emocional en América Latina, incorporando una mirada contextualizada a la realidad empresarial ecuatoriana.

De forma práctica, la investigación sugiere que las instituciones académicas, gremiales y de fomento empresarial deben promover programas de formación en inteligencia emocional y liderazgo humanizado, orientados a fortalecer las habilidades socioemocionales de los líderes familiares. Estas iniciativas pueden traducirse en una mejora directa del desempeño organizacional y en la sostenibilidad de los negocios locales. Este hallazgo coincide con (Mehler, 2024), quienes demostraron que la capacitación en competencias emocionales genera mejoras sostenidas en la satisfacción, la motivación y el desempeño de los equipos.



Finalmente, se reconoce que el estudio presenta limitaciones asociadas a su alcance geográfico y al uso de instrumentos de autoinforme. En este sentido, se recomienda a futuros investigadores ampliar el estudio hacia otras regiones del Ecuador y de América Latina, incorporando enfoques longitudinales y comparativos que permitan observar la evolución de la IE y su impacto en los procesos de sucesión familiar a largo plazo. La presente investigación deja abierta la invitación a continuar explorando la interacción entre las emociones, la cultura organizacional y el liderazgo como pilares del desarrollo empresarial sostenible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (INEC), I. N. (Abril de 2024). *Registro Estadístico de Empresas (REEM) – 2023* . Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2024/Semestre_I/Boletin_REEM_2023.pdf
- Alasmari, A. A. (2025). Emotional intelligence and leadership styles among healthcare managers: A systematic review. *Healthcare*, 13(1), 45–63.
- Baltazar, J. R. (2023). Family business succession and innovation: A systematic literature review. . *Journal of Open Innovation*, 9(1), 23.
- BM Bass, B. A. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications*. Londres: SAGE Publications.
- Coronado-Maldonado, I. R. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid review. *Heliyon*, 9(10), e13325.
- Doğru, Ç. Y. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and work outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13, 611348.
- Gerhardt, K. &. (2025). Emotional intelligence and leader outcomes: A comprehensive review and roadmap. *Human Resource Development Review*, 24(3), 1–28.
- Goleman, D. (2019). *The emotionally intelligent leader*. *Harvard Business Review Press*. Harvard Business Review Press, 2019.
- Grobelny, J. &. ((2021)). Emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. . *International Journal of Workplace Health Management*, , 14(3), 1–25.



Hsu, N.-T. C.-S.-H. (2022). Emotional intelligence and transformational leadership: A review and research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15028.

Lakshmikanthan, S. ((2024)). Strategies small-to-medium sized family business leaders use for sustainability . *[Doctoral dissertation, Walden University]*. *ProQuest Dissertations Publishing*.

Mammadov, A. H. (2025). SME owner-managers' leadership self-efficacy, emotional intelligence and internationalization. . *International Business Review*, 34(1), 102889.

Mehler, M. S. (2024). Training emotional competencies at the workplace: A meta-analytic review. *BMC Psychology*. *BMC Psychology*, , 12, 216.

Pandey, D. L. (2024). Emotional intelligence and transformational leadership. *Evidence review. Journal of Governance and Regulation*, 13(4-SI) 95–108.

Pearce, C. L. (2023). Toward a theory of shared emotional leadership in family business. *Journal of Family Business Strategy*, 14(3), 100546.

Reif, T. C. (2025). An update on family firm succession: A systematic literature review. *Journal of Family Business Strategy*, 7-9.

Salameh-Ayanian, M. &. (2025). The importance of emotional intelligence in managers and leaders under crisis conditions. . *Administrative Sciences*, 15(8), 300.

