



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

SKILLS TRAITS AND ENTREPRENEURIAL COMPETENCES: AN APPLIED STUDY

Laura Russo

Phd student

Department of Educational Science

Facoltà Scienze della Formazione,

Roma Tre University, Via dei Mille 23, 00195 Roma.

Valeria Caggiano

Department of Educational Science

Profesor Work Psychology and Organizations

Roma Tre University, Via dei Mille 23, 00195 Roma.

Tel: 06.6978543 Mob.0039.3356452597

Mail: vcaggiano@uniroma3.it valeriaccaggiano@hotmail.it

Antonio Ragusa

Director Rome Business School

Rome Business School

Via Frattina, 89- 00187 Roma

Email: ragusa@romebusinessschool.it antonio1ragusa@gmail.com

Fecha de recepción: 12 de enero de 2012

Fecha de admisión: 15 de marzo de 2012

ABSTRACT

Given that “entrepreneurs are not born but made”, entrepreneurship education is of great importance for the development and training of entrepreneurs. However, one cannot ignore that certain characteristics, more than others, seem to affect the will to start a business.

In particular, these variables are locus of control, engagement, self-efficacy, and employability. In fact, the interest that psychology turns to entrepreneurship is connected to the personal development of the individual that “undertakes”.

The research took place in Rome on a sample of one hundred entrepreneurs and potential entrepreneurs. It showed that these variables are significantly present among the people employed in the Roman company that has been specifically analyzed.

Key words: entrepreneurs, education, aspects and personality traits, locus of control, engagement, employability, self efficacy

INTRODUCCION

Hoy en día, la importancia de indagar en las variables del emprendurismo son relacionadas ante todo sobre el interés siempre creciente del mismo.

El emprendurismo no se encuentra relacionado solo con el desarrollo económico, sino busca relacionarse también con el impulso personal. Para los economistas, el interés para el ramo emprendurismo



SKILLS TRAITS AND ENTERPRENEURIAL COMPETENCES: AN APPLIED STUDY

dedor, es comúnmente relacionado en el desarrollo económico (Fillion, 2003; Covarrublas, 2003, Eliasson e Henrekson, 2003, Baumol, 2002, Kirzner, 1984, 1997, entre otros); por otro lado, el análisis de los sociólogos, se interesa en identificar los factores sociales que podrían influenciar las acciones del emprendedor, así como las consecuencias de estas gestiones para las empresas. (Anderson & Miller, 2003; Butler, 2002, Kennedy et al, 2003, Morrison, 2000, entre otros).

Sin embargo en el emprendurismo cuando el enfoque se encuentre puesto sobre la persona, es decir, el emprendedor, se convierte en objeto de estudio de la psicología.

Actualmente, investigaciones psicológicas se han orientado al estudio de las características de la personalidad en el desarrollo del emprendedor, como lo son la proactividad, employability, engagement, self – efficacy y locus of control..

A partir de los años 60 s, una serie de investigadores han tratado de buscar los aspectos de la personalidad que caracterizan al emprendedor para así, canalizarlo hacia un perfil.

Mediante el uso de diferentes pruebas psicológicas (TAT, Epps, el IPI, MBTI) ha emergido un gran número de rasgos considerados distintivos, entre los cuales los más importantes son que se acaban de mencionar.

La gran cantidad de características atribuidas al emprendedor han llevado a Gartner (1988) a afirmar que a partir de un tipo de análisis de datos surge la idea de que el empresario se puede definir como una especie de “*every man*”. En conclusión, el gran número de diferentes rasgos de personalidad estudiados y la alta heterogeneidad de los resultados, indican que no existe un consenso teórico sobre las disposiciones fundamentales del emprendedor, y sobre todo no se puede delimitar a un grupo específico las características que un emprendedor debe poseer para ser considerado como tal (Timmons et. al, 1985).

La propuesta del proceso emprendedor es la más reciente, más amplia y detallada, de modo que podría explicar un fenómeno más complejo y dinámico como el emprendurismo mediante la evolución de fases que desde idea original, lleva a algunas personas a crear empresas y desarrollarlas en el tiempo (Shane, 2003). Si bien, no se puede explicar el fenómeno emprendedor a través de una específica definición de la personalidad, se debe de abrir a la visión de un emprendedor que actúa mediante la interacción (Battistelli y Odoardi, 2008), es igualmente cierto que no se puede considerar ciertas características que, más que otros, parecen delinear la disposición del individuo para llevar a cabo, atributo clave en un mundo que requiere cada vez más la flexibilidad, la innovación y la creatividad dentro de contextos organizacionales. Como se ha dicho Shepherd (1999) “las características personales del emprendedor parecen ser los factores más importantes para el éxito de la empresa, incluso más importantes que las ideas de business o de las estructuras industriales.” Las construcciones investigadas en este trabajo se relaciona con la psicología positiva, o la parte de la psicología que se ocupa del estudio de los aspectos que pueden aumentar el bienestar de la persona, cada vez más amenazados por la inestabilidad de trabajo, hoy en día incierto e inseguro. El nuevo escenario profesional es el enfoque de este constructo, porque se trata de variables útiles para el trabajador moderno, una persona inmersa en las nuevas condiciones de empleo, un individuo que necesita nuevas herramientas para moverse mejor en un contexto de trabajo cambiado profundamente.

En concreto, las construcciones que se investigan se refieren: a las variables de **employability**, de este las referencias teóricas se presentan sobre todo en relación con los cambios en el mercado laboral y en consecuencia de la modificación progresiva de los contratos y la fragmentación de las carreras. Ahora se pone en duda el concepto de *job security* y la formación de estabilidad (Kluytmans y Ott, 1999), sólo para hacer frente a estos acontecimientos turbulentos, los trabajadores están obligados a gestionar su propio nivel de cambio en el contexto de trabajo; esta capacidad de la persona, combinada a la voluntad de adaptar, hoy es esencial para el éxito profesional (Hall, 2002; Pulakos, Arad, Donovan, y Plamondon, 2000). Particularmente interesante en este sentido es



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

la contribución de Ott (1999) que investigó cómo el conjunto de habilidades de los trabajadores “employable” está constituida por: la capacidad de *know-how* (se refiere a la capacidad de resolución de problemas cuando tenga cambios bruscos o nuevos problemas); la voluntad de moverse; el conocimiento del mercado de trabajo (habilidad muy útil en el panorama emprendedor).

El **locus of control**: se define como el modo de interpretación de los acontecimientos que se producen según la polaridad interno / externo e indica la percepción del sujeto sobre la capacidad para controlar las situaciones (Meazzini, 1996). *El locus of control interno* considera que los hechos y las situaciones de la vida están bajo su control, que el individuo cree que la vida es un viaje en el que van a tener un papel importante en sus decisiones, sus acciones y el compromiso. Entre los síntomas más significativos de la presencia de locus of control interno son: las herramientas de búsqueda activos, conocimientos y habilidades que le permiten lidiar mejor con situaciones diferentes, en la creencia de que cada problema puede ser resuelto o analizado por lo menos, que cada meta se puede alcanzar (con los recursos adecuados); creer en su potencial, desarrollar y tomar acción para aumentar, y seguimos convencidos, sin miedo a las fallas por fatiga o posibles, la “visión” de los posibles cursos de acción alternativos tendientes a lograr una meta y el intento de determinar la probabilidad de éxito de cada ruta (enfoque estratégico para las líneas de acción). A pesar de la falta de homogeneidad de la población emprendedora representó uno de los aspectos críticos para la detección y definición de las características de personalidad, Carid (1993) ha demostrado que el *locus of control* interno puede ser considerado como uno de los rasgos psicológicos más importantes. En particular, este último se asocia con otras características definidas por el emprendedores tales como la eficacia, el trabajo duro, la visión y la iniciativa (Battistelli, 2001).

Engagement: es considerado como el “lado positivo” de burnout (Schaufeli y Salanova, 2005) y está creando un papel cada vez más prominente. Para Schaufeli y colaboradores (2005) es un estado positivo y generalizado de la mente en la actividad laboral. Es siempre más evidente, en efecto, que el funcionamiento normal del individuo no puede ser explicado sólo con referencia a los aspectos negativos, es decir, que se centran exclusivamente en los problemas: en lugar de una visión global que sólo puede surgir a partir del análisis tanto del sufrimiento de la felicidad, así como el estudio de su interacción (Sheldon & King, 2001).

Proactividad: Otra característica importante que distingue a los emprendedores es la *personalidad proactiva*, que se caracteriza de acuerdo a Bateman y Crant (1993) por una relativa libertad de la influencia de las fuerzas situacionales y la tendencia a actuar con paciencia en las oportunidades identificadas en el medio ambiente, con el fin de tener una “influencia en el mundo que nos rodea. Los individuos que presentan dichas disposiciones, son capaces de moverse y en el lugar de trabajo eligen o crean situaciones que aumentan la probabilidad de que los altos niveles de rendimiento en el trabajo. Thomas y S.Bateman J.Micheal Crant definen y caracterizan la personalidad proactiva en estos terminos:

“Una persona relativamente libre con respecto a situaciones específicas y que aplica un cambio en el entorno. Las personas proactivas identifican las oportunidades y actúan sobre ellos, demuestran iniciativa, actúan y perseveran hasta lograr cambios significativos.”

Los individuos con personalidades proactivas se ponen en situaciones para cambiar lo estado pro. Revisiónando las investigaciones sobre el argumento Crant ha descubierto una correlación positiva entre la personalidad proactiva y el éxito personal, y la pertenencia a un grupo de la organización, el emprendedor de éxito es un ejemplo de la personalidad proactiva. (Crant, 1995). De hecho, el espíritu emprendedor se entiende en un sentido amplio que también es una actitud proactiva hacia su propia existencia y el contexto social que se caracteriza por la exploración del mundo, aceptando sus retos en el juego y sus reglas para “vivir” desde el interior. Sin embargo, mientras que “los que viven en el espíritu emprendedor puede surgir liberado de las limitaciones de la cuota y el periódico para desafiarse a sí mismos y al mundo en una carrera para mejorar, siempre descubriendo nuevas posi-



SKILLS TRAITS AND ENTERPRENEURIAL COMPETENCES: AN APPLIED STUDY

bilidades, para alcanzar nuevas metas” (Ciappei, 2008) . Las personas con una personalidad proactiva, iniciativa de espectáculo, el deseo de actuar y perseverar para alcanzar los objetivos.

La **auto-eficacia**: La auto - eficacia se define por Bandura “*la convicción de su propia capacidad para organizar y poner en práctica un plan de acción para gestionar adecuadamente las situaciones que te encuentres en un contexto particular, con el fin de alcanzar sus objetivos*” (Bandura , 1995). La auto-eficacia se atribuye un papel importante, ya que es la información que el individuo tiene sobre su capacidad para regular la conducta y trabajar activamente en contra de la elección de los objetivos y las acciones que se pueden hacer para conseguirlos . Es importante destacar cómo la auto-eficacia no es una característica general de la personalidad, pero es una variable multidimensional, lo que, a diferencia del concepto de sí mismo que afecta a todos la creencia de que el individuo tiene de sí mismo o de la autoestima, que es se refiere a las evaluaciones generales que las personas formulan a sí mismos como personas “, tarea a cargo”.

Esto significa que en la misma persona y en la misma esfera de actividad, varía, en parte, dependiendo de la situación y el momento. Por tanto, es un rasgo característico de las personalidades emprendedoras como sujetos con un sentido de alta eficiencia y estructuran sus vidas en una manera activa, que regulan el comportamiento humano sobre la base de los objetivos futuros (Favretto, 2007).

El impulso de estos autores a considerar las características de la situación, conduce a la profundización de aquellos que podrían contribuir más al proceso emprendedor, y abre el camino para la integración de diferentes perspectivas personales, sociales, ambientales.

METODOLOGÍA

Objetivos e hipótesis de investigación

El objetivo de este trabajo de investigación fue averiguar, en una muestra de 100 personas entre emprendedores y potencial de éstos, cómo se presentan algunas de las construcciones o variables relacionadas con los rasgos de personalidad y se identificaron como parte de la conducta emprendedora predictores tales como: la Employability, la proactividad, la auto-eficacia, el locus of control y el Engagement.

La **hipótesis** es verificar la presencia de estas variables en los sujetos con alta implicación con el trabajo, la energía y la creatividad personal. Según esta hipótesis, los sujetos con alta implicación con el trabajo tenían correlaciones positivas y significativas obtenidas entre las siguientes variables: autoeficacia, locus de control interno y proactividad. Posee además una correlación positiva entre la empleabilidad y la participación. La verificación de estas hipótesis podría ser un paso importante hacia la realidad emprendedora en el que las pruebas experimentales se llevaron a cabo, proporcionando un punto de referencia.

La muestra

El estudio se llevó a cabo en una empresa de Roma que ofrece servicios, en la que fueron reclutados 100 sujetos, siendo emprendedores y potenciales, entre ellos 44 hombres y 56 mujeres de edades comprendidas entre 23 y 60 años. El test fue administrado en el período comprendido entre septiembre de 2011 y octubre de 2011. A través de la administración del cuestionario, compuesto de varias escalas validadas, se investigaron: competencias emprendedoras (employability, proactividad, auto-eficacia, locus of control, engagement) la participación y la seguridad laboral.

Los métodos y herramientas de investigación

El instrumento utilizado fue un cuestionario de 159 preguntas que evalúan la percepción del sujeto con respecto a diferentes variables, todas estrechamente relacionados con las competencias



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

emprendedoras. Para nuestra investigación, son particularmente importantes las generalizaciones que refieren a employability, proactividad, la auto-eficacia, el locus of control y, finalmente, el engagement.

La construcción de employability es explorado a través ítem como: ¿Cuál es la probabilidad de encontrar otro trabajo aceptable fuera de su empresa?; Si durante el año que viene intenta tener otro trabajo, ¿cuál es la probabilidad de encontrarlo en un nivel aceptable?

El constructo de proactividad se analiza utilizando ítem como: Mis esfuerzos, mi creatividad y mi motivación me llevará directamente a una nueva carrera, Siento como una energía dentro de mí que me empuja a realizarme en este momento de transición profesional.

La dimensión de *auto-eficacia* se investiga a través de ítem como: Yo no soy una de esas personas que han sido educados para creerse capaz de hacer todo lo que quieras; Me siento seguro para gestionar con eficacia esta transición profesional.

El constructo de *locus de control* se explora a través de declaraciones como: ¿Qué puedo conseguir en la vida? tendrá mucho que ver con el compromiso que me va a tomar?; Creo en la influencia de la suerte / destino.

Última dimensión investigada es el *engagement* que se explora a través de elementos tales como: En mi trabajo me siento lleno de energía, Me siento orgulloso/a de mi trabajo.

Cada persona debe presentar su grado de acuerdo con cada elemento con una escala Linkert a 5 o 6 puntos.

Todo análisis estadístico de datos se realizó utilizando el programa SPSS® Advanced Statistical TM 13.0. El análisis de correlación de Pearson se utilizó para evaluar la relación entre las variables.

PROCEDIMIENTO

A todos los 100 sujetos se les administra un cuestionario, el cual se presenta a los participantes a través de una breve introducción: *“Queremos conocer su opinión sobre algunos aspectos de la iniciativa emprendedora, por lo cual necesitamos su colaboración. Responda por favor con sinceridad a lo que realmente cree y piensa. No hay una respuesta mejor que otra. Es estrictamente importante responder con gran cuidado, pero eso no significa permanecer demasiado en las preguntas. Al final de cuestionario compruebe si contestó a todas las preguntas: la integridad del cuestionario es condición indispensable para la validez de la obra.”*

RESULTADOS

Los análisis de datos de las estadísticas de cada tabla del COEM (Sanchez, 2006) y la Tabla 4 muestran los siguientes resultados: la proactividad parece estar presente en la mayoría de los sujetos en comparación con otras variables, seguido por la auto-efectividad y el engagement. Una menor presencia parece haber tenido el employability, presente en un número máximo de sujetos de número 24 y un mínimo de 8 y un promedio de 18,24. Parece prevalecer un locus of control externo con respecto a un locus of control interno, a diferencia de la hipótesis inicial.

En la Tabla 2 se describen las correlaciones entre las variables del cuestionario y es posible ver como son positivamente correlacionada entre ellas las variables de locus of control interno e employability y engagement y proactividad. La auto-eficacia puede ser correlacionada de forma significativa y positiva con locus of control externo y la proactividad, en lugar de esto, se encuentra negativamente correlacionada con el engagement. La proactividad parece estar en correlación significativa y con signo positivo al locus of control externo, employability y la autoeficacia, pero significativamente negativa con el engagement.



SKILLS TRAITS AND ENTERPRENEURIAL COMPETENCES: AN APPLIED STUDY

Cuadro 1: Descripción Estadística

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Locus interno	100	7	15	12,79	2,176
Locus externo	100	0	34	8,70	5,171
Employ ability	100	8	24	18,24	3,980
Engagement	100	19	53	42,84	10,068
Proactività	100	21	71	54,94	7,493
Autoeficacia	100	12	54	27,99	11,349
Valid N (listwise)	100				

Cuadro 2: Correlación

		Locus interno	Locus externo	Employ ability	Engagement	Proactività	Autoeficacia
Locus interno	Pearson Correlation	1	-,287**	,413**	,160	,134	,155
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,112	,183	,125
	N	100	100	100	100	100	100
Locus externo	Pearson Correlation	-,287**	1	-,510**	-,497**	,262**	,341**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,008	,001
	N	100	100	100	100	100	100
Employ ability	Pearson Correlation	,413**	-,510**	1	,152	,268**	,067
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,131	,007	,507
	N	100	100	100	100	100	100
Engagement	Pearson Correlation	,160	-,497**	,152	1	-,259**	-,557**
	Sig. (2-tailed)	,112	,000	,131		,009	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Proactività	Pearson Correlation	,134	,262**	,268**	-,259**	1	,573**
	Sig. (2-tailed)	,183	,008	,007	,009		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Autoeficacia	Pearson Correlation	,155	,341**	,067	-,557**	,573**	1
	Sig. (2-tailed)	,125	,001	,507	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CONCLUSIONES

En este mi trabajo de investigación traté de analizar, sin ninguna pretensión de exhaustividad, la importancia de las variables emprendedora para los nuevos y futuro emprendedores. Teniendo en cuenta que “ emprendedor no se nace sino que se convierte en” es necesario invertir sobre el cómo hacer que los sujetos sean más activos y proactivos, con programas de educación emprendedora.



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

El espíritu emprendedor y la educación son dos extraordinarias oportunidades que necesitan interconectarse, si se quiere desarrollar el capital humano necesario para construir la sociedad del futuro. El espíritu emprendedor es la “gasolina” que impulsa la innovación y el crecimiento económico, sólo la creación de un entorno en el que esta última pueda prosperar y en que los emprendedores puedan crear nuevas ideas, se puede garantizar que muchos de los desafíos en el mundo no serían ignorada (Schwab, 2009).

En la sociedad moderna los emprendedores son representativos del capital de la economía (Gollwitzer, Brandstätter, 1997); esta es la razón por la cual la Unión Europea, más de la formación, está tratando de dar apoyo a la creación de nuevas empresas a través de real acciones financieras. La inversión emprendedora significa medios para luchar contra el desempleo mediante la creación de nuevos puestos de trabajo, y esto es particularmente importante en regiones con un desarrollo estancado, la necesidad de promover una nueva cohesión económica y social.

Además de los beneficios sociales (menores tasas de desempleo) y los puramente económicos (crecimiento de la competencia en el mercado), el interés de esta investigación es sobretodo remarcar los beneficios de los cuales pueden beneficiar los individuos. En la elección de una carrera profesional, las personas siguen criterios diferentes, como seguridad, nivel de independencia, variedad de tareas y, en general, interés en su trabajo. Permitiendo mayores niveles de satisfacción de pago el espíritu emprendedor puede estimular de las “*necesidades superiores*” tales como la auto-realización y la independencia que permite, por lo tanto, para realizar plenamente el potencial personal.

Un análisis de informes de la Unión Europea muestra que en todos los estados miembros hay atención siempre creciente sobre la orientación y la formación emprendedora. Este cambio se basa, principalmente, en el conocimiento de la demora que caracteriza a Europa en comparación con Estados Unidos, donde el dinamismo empresarial se enriquece con nuevas iniciativas. Incluso para este, el objetivo de Europa es claro y ambicioso: “*Europa cultivará el espíritu emprendedor y las nuevas habilidades desde los primeros años escolares. Los conocimientos generales sobre las empresas y el espíritu emprendedor deben ser enseñados a todos los niveles escolares.*” (CCE, 2004, p. 5).

Todo esto debe necesariamente dar lugar a la posibilidad de desarrollar el talento de los jóvenes (y no tan jóvenes), donde potencial significa un conjunto de todas las características que se supone que estará disponible a un individuo, pero en tiempos y situaciones consideradas, no tienen la capacidad de ser expresada y, por tanto, son desconocidos. Por no mencionar que varios estudios han demostrado ampliamente cómo son propios los jóvenes a pensar, con cierto optimismo, que su falta de conocimiento sobre el espíritu emprendedor puede ser llenado con los programas dirigidos futuro (Kourilsky y Walstad, 1998).

Por lo tanto también las realidades de las empresas, como la que fue investigada, tienen que invertir en variables como locus de control interno, engagement, employability y self efficacy para permitir un mayor éxito económico y un importante desarrollo personal

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberti, F. (1999) La formazione imprenditoriale: teorie e prospettive di ricerca. *Piccola e media impresa*, 65 (3): 1-23.
- Bandura, *Self – efficacy in changing societies*, Cambridge, University Press, 1995, p. 15
- Battistelli, A. (2001) *I giovani e la scelta imprenditoriale*, Milano: Guerini e associati.
- Battistelli, A., Odoardi, C. (2008) *Psicologia dell'imprenditorialità*, in P. Argentero, C.G. Cortese, C. Piccardo (a cura di), *Psicologia del lavoro*, Milano: Raffaello Cortina.
- Caird, SallyP., (1993), What Do Psychological Tests Tell Us About Entrepreneurs, *Journal of Managerial Psychology*, Volume 8, No. 3, pp. 11-20.



SKILLS TRAITS AND ENTERPRENEURIAL COMPETENCES: AN APPLIED STUDY

- Ciappei C., Belardi M., (2008) *Il potenziale strategico. Da una proposta teorica ad un metodo applicativo*, Firenze University Press
- Commissione Europea, *relazione finale del gruppo di esperti "Educazione allo spirito imprenditoriale", Progredire nel promuovere gli atteggiamenti e le capacità imprenditoriali nella scuola primaria e secondaria*, febbraio 2004
- Crant (1995), *The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents*, Journal of Applied Psychology, n° 80 European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 2
- Favretto G., Sartori R., (2007), *L'età dell'impresa. Giovani imprenditori esperti*, Franco Angeli
- Gartner, W.B. (1988) "Who is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question. American Journal of Small Business pring:11-32
- Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. Journal of Personality and Social Psychology, 73, 186-199
- Kourilsky, M.L., & Walstad W. B. (1998). Entrepreneurship and female youth: Knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices. Journal of Business Venturing, 13(1), 77-88.
- Kluytmans, Frits & Ott, Marlies (1999). Management of employability in the Netherlands.
- Ott J., (1999) Analysis of human genetic linkage, Johns Hopkins University Press, Baltimore
- Meazzini P., Cottini L., S. Montagna, B. Lani ., Angelini E. (1996) Caso o impegno? Locus of control e successo scolastico. Psicologia e Scuola, 75, 14-21.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology, 85(4), 612-624.
- Salanova, M., Bresó, E. & Schaufeli, W.B. (2005). «Hacia un modelo espiral de la autoeficacia en el estudio del burnout y Engagement». Ansiedad y Estrés (11). 215-231.
- Shane, S. (2003): A General Theory of Entrepreneurship. The Individual–Opportunity Nexus, Cheltenham: Edward Elgar, 2003.
- Sheldon, K.M. & King, L.K. (2001). Why positive psychology is necessary. American Psychologist, 56, 216-217.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism (pp.193-217). In: R. Burke (Ed.), Research companion to working time and work addiction. Edward Elgar: Northhampton, MA.
- Shepherd, D.A. Zacharakis, A.L. (1999) Conjoint analysis: A new methodological approach for researching the ecision policies of venture capitalists. Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance, 1(3): 197-217
- Thomas A., (2009), Il legame biunivoco tra imprenditorialità e sviluppo economico: origini, evoluzioni e scelte di policy, Guida editore
- Timmons, J A, Smollen, L E and Dingee, A L M (1985), *New Venture Creation*, Homewood, Illinois: Irwin