



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

PREDICTORS OF FEMALE BUSINESS CONDUCT

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
vcaggiano@uniroma3.it
valeriaccaggiano@hotmail.it

Barbara Zammitti

PhD in Services for international adoptions
Tel .0931.496708 Mob:0039.3470623562
Mail: b.zammitti@lumsa.it

María del Carmen Meza Tellez

M.A. Business
Universidad Veracruzana. Facultad de Administración
Calle Puesta del Sol S/N. Fraccionamiento Vista Mar
C.P. 91780 Veracruz, Ver. México
Tel. (229) 9346544 Conmutador (229) 7752000 extensiones 2701 al 27203
Mail: cmeza@uv.mx

Fecha de recepción: 12 de enero de 2012

Fecha de admisión: 15 de marzo de 2012

ABSTRACT

The entrepreneurial capability is not only related to the creation of new companies but to the acknowledgement/recognition of the opportunities to do something new (products, services, production processes, utilization of existing technologies) from someone who, while working in an organization, individuates and organizes the economic and human resources in order to reach the goals of the organization itself. Our research intends to analyze the opinion that the basic population has regarding/on some constructs referred to the entrepreneurial capability. The internal control locus, the auto efficiency, the proactivity, the employability and the engagement are characteristics of the entrepreneurial conduct. The investigation instrument is a questionnaire of self-evaluation (COEM J. C. Sanchez, 2006) with 14 sections that investigate on specific sectors. The basic population is formed by/consists of 100 female workers on diverse feminine companies (Rome-Italy) between 29 and 62 years old. The results of the research show subjects who are gifted with important entrepreneurial conduct prediction constructs. The last stage of the research has consisted in the construction of a basic control population. Synthetically we can say that, based on the results, there are no significant differences between both groups.

Key words: entrepreneurial capability, internal control locus, the auto efficiency, the proactivity, the employability and the engagement.



PREDICTORS OF FEMALE BUSINESS CONDUCT

RESUMEN

La capacidad empresarial no se relaciona exclusivamente a la creación de nuevas empresas, sino que se refiere, también, al reconocimiento de oportunidades de realizar algo nuevo (productos, servicios, procesos de producción, utilización de tecnologías existentes) de parte de quien, trabajando en una organización, individua y organiza los recursos humanos y económicos con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización misma. Nuestra investigación intenta analizar la opinión que la población básica tiene en relación a algunos constructos referidos a la capacidad empresarial. El locus de control interno, la autoeficacia, la proactividad, el employability y el engagement, son características de predicción de la conducta empresarial. El instrumento de investigación es un cuestionario de auto-evaluación (COEM J. C. Sánchez, 2006) con 14 secciones, que investigan sectores específicos. La población básica está formada por 100 trabajadoras en varias empresas de sexo femenino (Roma- Italia) entre 29 y 62 años. Los resultados de la investigación muestran sujetos dotados de importantes constructos de predicción de conductas empresariales. Última fase de la investigación ha sido la construcción de una población básica de control. Sintéticamente podemos afirmar que a partir de los resultados no emergen diferencias significativas entre los dos grupos

Palabras claves: conducta empresarial, locus de control, autoeficacia, proactividad, employability, engagement

INTRODUCCIÒN

“El espíritu empresarial es un estado mental, un proceso dirigido hacia la creación y el desarrollo de una actividad económica, el cual combina disponibilidad al riesgo, creatividad e innovación con una positiva administración de una organización nueva o pre-existentes (Comisión de las comunidades europeas, 2003) .

La Comisión Europea define de esta manera el espíritu empresarial en dicha definición es claramente identificada su doble naturaleza: estado mental y proceso. En esta definición de la Comisión Europea está claramente identificada la naturaleza dual de la iniciativa empresarial: la actitud y el proceso. Actualmente, el espíritu empresarial es objeto de interés y estudio, no solo como factor de crecimiento social y económico, sino que también en relación a su importante función en el desarrollo personal; el individuo que posee competencias empresariales es capaz de organizar los recursos humanos y económicos con el objetivo de producir bienes y servicios que agregan valor a los que utilizan dichos bienes y servicios y a quienes los producen. Los elementos más relevantes son la capacidad de relacionarse con eficacia y de actuar sobre la realidad, identificando oportunidades y transformándolas en acciones. “Además de la iniciativa empresarial como fuente de creación de nuevas empresas, la innovación de las empresas existentes y el consiguiente desarrollo económico y social, el reciente interés de la psicología empresarial se ha centrado sobre el concepto de emprender, considerado como una importante característica de las personas , en una realidad que requiere flexibilidad, innovación y creatividad en los contextos organizacionales”(Battistelli A., Odoardi C., 2008). La capacidad empresarial se manifiesta, por lo tanto, no sólo en quien crea, implementa y gestiona un proceso empresarial orientado a la creación de una nueva empresa o a la innovación de una empresa ya existente, sino también en aquellas personas que , trabajando en una organización, reconocen y analizan la oportunidad de crear algo nuevo (nuevos productos o servicios, nuevos procesos de producción, nuevas formas de utilizar las tecnologías existentes), identifican y organizan recursos humanos y económicos para alcanzar los objetivos de la organización. Si bien el espíritu empresarial es el resultado de una integración compleja de factores personales, y el contexto social, no es menos cierto que existen características que mas que otras influyen en la intención y en la voluntad de la persona de provocar modificaciones y efectos en la realidad en la cual trabaja.



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

El locus de control interno, la auto-eficacia, la proactividad, el employability, el engagement han sido identificados como características significativas de predicción de la conducta empresarial.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

La investigación que hemos realizado intenta indagar y analizar la opinión que 100 sujetos, la población básica, tienen acerca de determinados conceptos relacionados con la conducta empresarial. La población básica se constituye por 100 mujeres que trabajan en distintas organizaciones, de edad entre 29 y 62 años (con una media de 45,5 años). En relación a la escolaridad el 57% de la población básica tiene un título universitario, solo el 2% no ha cumplido la escuela secundaria (2%).

El objetivo del estudio es la observación de como se manifiestan algunas características predictivas de la conducta empresarial. No se indaga la conducta empresarial en general, sino algunas construcciones predictivas de la conducta empresarial. Los componentes de la población básica han compilado un cuestionario de autoevaluación (COEM José Carlos Sánchez, 2006), que consta de 14 partes, cada una de las cuales investigan áreas específicas.

Las hipótesis de investigación se pueden formular de la siguiente manera:

hipótesis1: identificar como las construcciones examinadas se manifiestan en la población básica y como estas construcciones están correlacionadas entre ellas (si lo están), utilizando el índice de correlación de Pearson;

hipótesis2: investigar la posibilidad de comparar los resultados obtenidos en la población básica de 100 sujetos (mujeres) con respecto a las correlaciones con los resultados obtenidos en un grupo de control de 400 sujetos (hombres y mujeres) examinados.

Para realizar este estudio, como se mencionó anteriormente, se utilizó cuestionario COEM, un instrumento de autocompilación con 159 ítems, que evalúa la percepción del sujeto con respecto a construcciones diferentes, todos ellos estrechamente relacionados con la conducta empresarial.

Cada persona debe expresar su grado de acuerdo con respecto a cada elemento mediante una escala tipo Likert.

Las construcciones investigadas son las siguientes:

Locus of control

Es una modalidad de interpretación de eventos, de acuerdo con la polaridad interna / externa e indica la percepción que el sujeto tiene sobre su capacidad de controlar los acontecimientos.

“El locus de control interno considera que los hechos y situaciones de la vida están bajo su control, en esta perspectiva se habla de auto-evaluación, es decir, el sujeto cree que su vida es un viaje en el cual tiene un importante rol con respecto a decisiones, acciones y tareas (Caggiano V., 2010).

El locus de control externo se refiere en cambio a la creencia del sujeto que las fuerzas externas pueden influir sobre él, y determinar los resultados de sus acciones.

En relación a dichas construcciones los participantes deben expresar, a través de una escala de Likert de 0 a 5, el nivel de acuerdo o desacuerdo con 10 afirmaciones. Un ejemplo es “¿ Lo que obtendré en mi vida está relacionado con el empeño que pondré”.

Personalidad proactiva

Personalidad proactiva se refiere a la capacidad de iniciar y apoyar las acciones que modifican directamente el ambiente externo (Bateman y Cranta, 1993). Las personas proactivas identifican las oportunidades y actúan sobre ellas, muestran iniciativa, desarrollan acciones directas son persistentes en la acción hasta alcanzar los cambios deseados.

En este caso, los participantes deben expresar su acuerdo o desacuerdo con una serie de declaraciones que se refieren a las acciones realizadas por una persona proactiva, a través de una esca-



PREDICTORS OF FEMALE BUSINESS CONDUCT

la de Likert de 0 a 10. Un ejemplo es: “Estoy constantemente buscando maneras de mejorar los productos existentes”.

La auto-eficacia

“El concepto de auto-eficacia se refiere al conjunto de creencias y convicciones alimentadas por la persona sobre su capacidad para implementar las conductas que son necesarias al alcance de ciertos objetivos y resultados. El mérito de haber llamado la atención sobre la construcción de auto-eficacia se debe a Bandura en 1977. “ En particular, la autoeficacia se refiere a las creencias del sujeto en relación a su capacidad de aumentar los niveles de motivación, de activar recursos cognitivos y de implementar acciones necesarias para ejercer un control sobre las demandas de una tarea.

La escala consta de diez ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes con una serie de declaraciones que se refieren a las acciones realizadas por personas con características de auto-eficacia, utilizando una escala de Likert de 0 a 6. Un ejemplo es: “Me siento seguro de gestionar eficazmente esta transición profesional”.

Employability

Esta construcción se compone de variables útiles para el trabajador actual, porque le confiere la posibilidad de pasar a un mejor ambiente laboral en constante cambio. Este concepto evidencia el conjunto de habilidades que permiten a los trabajadores de defenderse de la volatilidad y la inestabilidad del trabajo a partir de sus propias capacidades y recursos personales.

La escala consta de 5 ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes con una serie de preguntas que se refieren a las acciones realizadas por personas que se caracterizan por las competencias de *employability*, a través de una escala de Likert de 1 a 5. Un ejemplo es: “¿Cuál es la probabilidad de encontrar un trabajo aceptable fuera de su empresa?”

Proactividad

Es la capacidad de anticipar problemas futuros, necesidades y cambios. Una persona proactiva no espera que algo suceda sino que toma la iniciativa para hacer lo que cree justo y necesario; es capaz de percibir, anticipadamente, las tendencias y los cambios que deben ser realizados para programar medidas y soluciones adecuadas.

La escala consta de 13 ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes con una serie de declaraciones referidas a acciones realizadas por personas que tienen iniciativa, utilizando una escala Likert de 0 a 6. Un ejemplo es: “Creo que ha llegado el tiempo de poner en juego un poco de mi seguridad en el empleo actual para conseguir algo mejor “.

Engagement

Se refiere a la propensión de los individuos a estar plenamente presentes en la organización, es decir a querer expresarse físicamente, cognitivamente y emocionalmente durante sus actividades los servicios de mano de obra (Kahn, 1990).

La escala consta de 9 ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de declaraciones que se refieren a las acciones realizadas por las personas que tienen una personalidad caracterizada por *engagement*, mediante una escala Likert de 0 a 6. Un ejemplo es: “En mi trabajo me siento lleno de energía”.

El instrumento ha sido suministrado directamente a la población básica, por el investigador. A cada participante a la investigación ha sido invitado a leer las instrucciones del cuestionario, y se las ha garantizado el completo anonimato. La población básica ha aceptado positivamente la invitación a participar al estudio y tras completar el cuestionario algunos participantes han expresado su satisfacción por haber participado a la investigación. Es probable que dicha satisfacción sea debida a la oportunidad de reflexionar sobre aspectos relacionados con sus maneras de pensar y de actuar acerca de los cuales nunca se habían detenido a reflexionar en forma “estructurada” o en algunos casos, es probable que aspiraciones hasta ese momento no claras hayan llegado a la conciencia.



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

RESULTADOS

Los datos cuantitativos obtenidos con los cuestionarios han sido procesados utilizando el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Science). Las relaciones entre las diferentes construcciones, objeto de la investigación, han sido analizadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson. En la siguiente tabla se muestran los estadísticos descriptivos de los datos recopilados a través de los cuestionarios

Tabla 1.4 Estadística descriptiva

	N	Minimum	Maximum	Mean
Locus interno	100	4	15	11,26
Personalidad Proactiva	100	56	103	78,32
Employability	100	5	20	11,63
Engagement	100	0	54	37,75
Proactividad	100	22	70	47,94
Auto-eficacia	100	14	56	32,15
Valid N (listwise)	100			

La tabla muestra que las construcciones investigadas en las 100 mujeres de la población básica presentan valores significativos y revelan la presencia de rasgos considerados predictivos de la conducta empresarial.

Resulta particularmente significativa la construcción relativa a la personalidad proactiva a la cual siguen las construcciones relativas al engagement y a la autoeficacia. La presencia significativa de la construcción del employability en sujetos que gozan del privilegio de un empleo fijo, da testimonio de la conciencia de la necesidad de "dotarse" profesionalmente para hacer frente a posibles conversiones, en algunos casos van a cambiar por completo el tipo de trabajo (técnicos informáticos convertidos, por ejemplo en administradores), o para hacer frente a los procesos de movilidad debido a la reducción de personal.

El locus de control interno está presente en la muestra de manera significativa, pero menos consistente que las otras construcciones investigadas. Dicho dato es probable que esté motivado por la edad media de las mujeres que han respondido al cuestionario, por sus experiencias de vida y profesionales y por los acontecimientos que han dado forma a nuestra sociedad en los últimos tiempos.

Es probable que dichos factores hayan influenciado sobre el hecho que la siguiente declaración del cuestionario: "No vale la pena el esfuerzo y la lucha en este mundo, todo está corrupto" haya obtenido un promedio de acuerdo total de 1,63, no obstante la afirmación: "aquello que podré obtener en mi vida tendrá mucho que ver con el esfuerzo que pondré" haya obtenido un promedio de acuerdo total de 3,94.

Las mujeres que componen la muestra, por lo tanto, creen que el compromiso y el esfuerzo personal sean factores importantes para alcanzar objetivos, sin embargo, se ven afectadas y desalentadas por lo que sucede alrededor, que conduce a desconfiar en los mecanismos de los contextos de vida y profesionales.



PREDICTORS OF FEMALE BUSINESS CONDUCT

Tabla 4.2 Correlaciones de la muestra específica (N = 100 mujeres)

	Locus interno	Locus externo	Personalidad proactiva	Employ ability	Engagement	Proactividad	Auto-eficacia
Locus interno	1	-,309**	,256*	,116	,228*	,089	-,010
Locus externo	-,309**	1	,046	,077	-,148	-,018	,047
Personalidad proactiva	,256*	,046	1	,250*	,282**	,349**	-,011
Employ ability	,116	,077	,250*	1	,310**	,425**	,123
Engagement	,228*	-,148	,282**	,310**	1	,475**	-,166
Proactividad	,089	-,018	,349**	,425**	,475**	1	,003
Auto-eficacia	-,010	,047	-,011	,123	-,166	,003	1

Las correlaciones entre las construcciones investigadas, en la muestra de 100 mujeres, se puede observar en el cuadro.

El locus de control interno parece estar correlacionado positivamente y significativamente con la personalidad proactiva (,256 *), con el engagement (228 *) se correlaciona positivamente con la proactividad y con el employability y tiene una correlación negativa significativa con el locus de control externo (-,309 **).

La personalidad proactiva se correlaciona de manera positiva con el engagement (282 **) y con la proactividad (,349 **), y significativamente con el employability (,250 *) y, como se ha dicho, con el locus de control interno.

El employability presenta correlaciones muy significativas con la proactividad (,425 **) y con el engagement (,310 **); es significativa también la correlación con la personalidad proactiva (,250*).

Un dato interesante es que la auto-eficacia no presenta ninguna correlación estadísticamente significativa con ninguna de las otras construcciones investigadas.

Tabla 4.3 – Correlaciones en la muestra de control (N = 400)

	Locus interno	Locus externo	Personalidad proactiva	Employ ability	Engagement	Proactividad	Auto-eficacia
Locus interno	1	-,318**	,269**	,297**	,209**	,200**	-,026
Locus externo	-,318**	1	-,003	-,130**	-,295**	-,054	,281**
Personalidad proactiva	,269**	-,003	1	,147**	,180**	,296**	,052
Employ ability	,297**	-,130**	,147**	1	,203**	,464**	,058
Engagement	,209**	-,295**	,180**	,203**	1	,240**	-,279**
Proactividad	,200**	-,054	,296**	,464**	,240**	1	,188**
Auto-eficacia	-,026	,281**	,052	,058	-,279**	,188**	1



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

La tabla muestra las correlaciones entre las diferentes construcciones investigadas, resultado de los datos recogidos, mediante la suministración del cuestionario COEM a una muestra de control que consta de 400 sujetos, hombres y mujeres, estudiantes, estudiantes-trabajadores y trabajadores a tiempo completo (empleados, gerentes, ejecutivos). Algunas correlaciones significativas mostradas en la Tabla 4.3 corresponden a las correlaciones evidenciadas en la población básica de las 100 mujeres (Tabla 4.2):

la correlación del locus de control interno con la personalidad proactiva y con el engagement; la correlación negativa significativa del locus de control interno con el locus de control externo; correlaciones significativas de la personalidad proactiva, con el locus de control interno, con el engagement y la con proactividad, correlaciones significativas entre el employability con la personalidad proactiva y con el engagement y la correlación negativa entre la autoeficacia y el engagement, confirman las correlaciones que se han verificado en la población básica.

A partir del análisis de los datos, en relación a la primera hipótesis de la investigación, la población básica ha mostrado la presencia de construcciones predictivas de la conducta empresarial y se han evidenciado correlaciones estadísticamente significativas entre ellas.

Con respecto a la segunda hipótesis, es decir si hay o no hay relaciones significativas entre las correlaciones entre las variables analizadas en el grupo de 100 mujeres y las correlaciones entre las variables analizadas en la muestra de control, compuesta por 400 sujetos hombres y mujeres, podemos ver que algunas construcciones son estadísticamente significativas en ambos casos (como por ejemplo, la correlación negativa entre el locus interno y el locus externo), como ya se ha resaltado.

Sin embargo, se observan algunas diferencias entre la población básica y la muestra de control. Por ejemplo, en la muestra de control, la correlación entre la proactividad y el locus interno resulta ser estadísticamente significativa ($r = .200^{**}$), dicha correlación no tiene significancia estadística en la población básica ($r = .089$); la autoeficacia, que en la población básica no ha mostrado ninguna correlación significativa, en la muestra de control de 400 sujetos está correlada significativamente con el locus de control y la proactividad.

Sobre la base de estas consideraciones puede ser confirmada la primera hipótesis de investigación, mientras que la segunda hipótesis se confirma sólo en parte.

En este sentido, sería necesario un estudio para identificar qué característica de la muestra de control tiene el mayor impacto en la diversidad existente (el tamaño de la muestra, el género de los participantes, la presencia de personas de edad joven en busca de un puesto de trabajo).

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación describen a los trabajadores como sujetos dotados de construcciones predictivas de conducta empresarial, las construcciones que representan una oportunidad para la organización, la cual deberá decidir si acoger dichas construcciones, invirtiendo en ellas y difundirlas en la organización misma.

Las construcciones investigadas en el estudio aparecen funcionales al alcance de objetivos laborales, el engagement hacia el propio trabajo, es decir la propensión del trabajador a estar presente en la organización, a cumplir con sus tareas, con entusiasmo y participación, es un elemento importante en la reducción de accidentes en el trabajo y en la construcción de un ambiente de trabajo seguro. La mayoría de los accidentes ocurren a causa de comportamientos relacionados con la seguridad, los dispositivos de prevención más avanzados no tienen ningún efecto si los trabajadores no actúan conductas "seguras" y para que esto se realice es necesario estar presente en cada momento de la vida laboral de la organización.



PREDICTORS OF FEMALE BUSINESS CONDUCT

La proactividad, la personalidad proactiva, el locus interno, que identifican la asunción de cada rol activo y del rendimiento laboral, permitiendo de anticipar los problemas y de identificar las oportunidades, para emprender acciones que modifiquen el contexto; dichas características también favorecen el mantenimiento de un sistema de seguridad en la organización laboral.

En particular, la proactividad, conducta productiva autodeterminada, orientada hacia el futuro, la cual produce una mejora en las propias condiciones profesionales y de la organización, prepara a las personas, que poseen esta característica, a ser protagonistas del sistema de seguridad del lugar de trabajo, así como dispone la ley (Decreto Legislativo 9 de abril 2008, n° 81), la cual individúa en el trabajador un sujeto activo, positivo y capaz de proponer, alejándose de la idea del receptor pasivo de seguridad.

Cada trabajador tiene la responsabilidad de su propia seguridad y de la seguridad de las personas que trabajan en su mismo contexto laboral; cada uno debe ser capaz de cuidarse y de cuidar a los demás, mediante un espíritu de participación y de colaboración.

Las características de la población básica parecen ser funcionales tanto a la promoción de la seguridad en el trabajo, cuanto a la promoción del uso de la formación. "Siempre más importante es el recurso a actividades de formación y aprendizaje basadas sobre la experiencia concreta, sobre las vivencias, los fracasos y los éxitos de los sistemas organizacionales y procedurales. Así como podrían asumir importancia el análisis y el aprendizaje focalizados sobre la dimensión relacional de la vida organizacional, sobre las formas de resolución de problemas de las prácticas cotidianas." (Della Rocca G., 2010).

En esta perspectiva, es indispensable utilizar un método de promoción del desarrollo de las construcciones analizadas en la investigación, es decir la utilización de una trayectoria de formación e intervención, que tenga la finalidad de provocar un cambio organizacional.

"La formación de la intervención se basa sobre el asunto que para promover el cambio organizacional, se debe alimentar a una amplia participación de los actores que están involucrados directa o indirectamente ... La confluencia de varios actores y por lo tanto la disponibilidad de más habilidades, la posibilidad de compartir soluciones innovadoras y una mayor satisfacción general permiten el desarrollo de un profundo proceso de aprendizaje tanto individual como colectivo" (Relación sobre la formación en la pública administración 2010).

La investigación, mediante la comparación de la población básica con la muestra de control, ha demostrado que en última instancia no es tanto el género como una predisposición personal que influye sobre la capacidad de reaccionar en la organización, no obstante es igualmente cierto que "en la gestión del personal y en su formación deben ser consideradas las diferencias que en los procesos de aprendizaje y en las conductas profesionales existen entre hombres y mujeres.

Considerar estos datos ayudará a mejorar los resultados que derivan de la formación y de las conductas de trabajo, y por lo tanto permitirá, por un lado, la realización de cada persona y el reconocimiento de su especificidad, por otro lado, será una retroalimentación interesante, para la organización, en términos de productividad y creatividad (Podrecca R., 2010).

En relación con el reconocimiento y aprecio de las diferencias y en una perspectiva de integración sería ausplicable investigar, con el mismo método, las características predictivas de conductas empresariales en una población de trabajadores de sexo masculino, para poder realizar una comparación con los resultados obtenidos en la población básica femenina.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alberici, A. (2002) *Imparare sempre nella società della conoscenza*, Milano: Mondadori.
Alberici, A. (2008) *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*, Milano: Franco Angeli.



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

- Alberti, F. (1999) *La formazione imprenditoriale: teorie e prospettive di ricerca*. Piccola e media impresa, 65 (3): 1-23.
- Bandura, A., Self-efficacy. The Exercise of control, New York, Freeman, 1997. Trad. it: *Autoefficacia. Teorie e applicazioni*, Trento: Edizioni Erikson (2000).
- Battistelli, A., Odoardi, C. (1995) *Imprenditorialità: una ricerca psicosociale*, Milano: Franco Angeli.
- 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.
- Blenker, P. (2003) "*Learning and teaching entrepreneurship: How to reformulate the question?*", paper presented at the 13th Global IntEnt Conference, Grenoble, France.
- Caggiano, V. (2010) *Quantità e qualità dell'orientamento*, Roma: Anicia.
- Caggiano, V., Geria, E. (2009) *La formazione per le Risorse Umane con la Visual Art*, Trento: Tangram edizioni scientifiche.
- Commissione delle Comunità europee (2003) Libro verde: "*Imprenditorialità in Europa*", Bruxelles: Enterprise Publications.
- Commissione delle Comunità europee (2009) Relazione finale: "*Imprenditorialità nell'istruzione e nella formazione professionale*", Bruxelles: Enterprise Publications.
- Drucker, P. (1986) *Innovazione e imprenditorialità*, Milano: Etas.
- Gartner, W.B (1988) "*Who is an entrepreneur? Is the wrong question*", in American Journal of small business, 12 (4), pp. 11-32.
- Kirby, D. (2006) "*Entrepreneurship education: can business school meet the challenge?*" in A. Fayolle, H. Klandt, *International Entrepreneurship Education: Issues and Newness*.
- Pombeni, M.L., "*Criticità e indicazioni strategiche per lo sviluppo di un sistema territoriale di orientamento*", relazione introduttiva presentata al 1° Forum Nazionale dell'orientamento, Genova 14-18 novembre, 2001.
- Santonocito, R. "*In tempi di crisi bisogna investire sull'employability*", Il Sole 24 ORE, 10 ottobre 2008.
- Solomon, G.T (2006) "*Are we teaching small business management to entrepreneurs and entrepreneurship to small business?*" paper presented at the meeting of the United States Association for Small Business and entrepreneurship, Tucson, AZ.
- Unioncamere (2010), *Servizi per l'orientamento, la formazione, il lavoro e la creazione d'impresa*, Roma: Retecamere.
- Wilson, F., Kickul, J., Marlino, D. (2007) "*Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education*", in *Entrepreneurship Theory and Practice*, Volume 31, Issue 3, 387-406.
- World Economic Forum (2009), "*Educating the Next Wave of Entrepreneurs*" a report of the Global Education Initiative, Switzerland.
- Zaniello, G. (1988) *Scuola e impresa: cultura, professionalità e orientamento*, Rimini: Maggioli.