

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Administración de Empresas
Departamento de Gerencia
Programa de BBA**

PRONTUARIO

Cert. 125, 2023-2024, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Conducta Organizacional
CODIFICACIÓN	:	REHU 4408
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	ADMI 4005- Introducción a la Gerencia y los Negocios
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Estudio de la conducta humana dentro del contexto organizacional y cómo puede ejecutar en forma individual o dentro de un grupo o equipo de trabajo. Ofrece una perspectiva completa de aplicación en corporaciones grandes, tanto como en PyMes. Enfatiza en el desarrollo de las competencias que las personas necesitan para cumplir roles como empleado, miembro o líder de un equipo de trabajo o ser un gerente de organizaciones grandes o pequeñas. Entender los conceptos, prácticas, teorías y procesos organizacionales contribuye a mejorar la ejecutoria de la organización. El curso puede ser ofrecido en modalidad presencial, híbrida y en línea.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
Al finalizar el curso los estudiantes podrán:		
1- Explicar las teorías y elementos esenciales de la conducta individual y de grupos en diversos contextos organizacionales 2- Identificar los problemas y valores éticos en las políticas y procesos de la organización. 3- Distinguir entre los diversos constituyentes y las diferentes estrategias de comunicación en contextos organizacionales diversos. 4- Explicar las teorías de dinámicas de grupos y trabajo en equipo. 5- Manejar las destrezas que le permitan trabajar efectivamente en equipo. 6- Distinguir las formas de liderato en los equipos de trabajo para promover la diversidad e innovación.		

- 7- Identificar las variables que afectan la conducta humana en las organizaciones en general y emprendedoras en particular.
- 8- Reconocer los elementos esenciales para manejar y resolver conflictos en diversas organizaciones.
- 9- Evaluar las competencias necesarias para su desarrollo en cualquier contexto organizacional.
- 10- Aplicar las técnicas, métodos, procesos y estrategias de organizaciones emprendedoras, capaces de transformarse para ser sustentables.
- 11- Analizar la conducta emprendedora de la organización y de los individuos.
- 12- Aplicar formas innovadoras de pensar sobre retos, procesos y el futuro.
- 13- Integrar las situaciones prácticas que le permitirán diseñar acciones concretas en el contexto organizacional.
- 14- Evaluar cómo las creencias, supuestos, estereotipos, prejuicios y actitudes individuales influyen el contexto dinámico de las organizaciones.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Robbins, S.P & Judge, T.A. (2018). Organizational Behavior 18th. Ed. New Jersey: Prentice-Hall. ISBN 978-0134729329

Neck, C.P., Houghton, J. D. y Murray, E.L. (2019). Organizational Behavior: A Skill Building Approach 2nd Ed. USA: SAGE Publications, Inc. ISBN-13: 978-1544317540

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

Tema	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea
Bienvenida Discusión del silabo, formación de grupos y modalidad y estructura del curso	1.5 horas	1.5 horas (Presencial)	1.5 horas
Definición y marco conceptual de la conducta organizacional	1.5 horas	1.5 horas (Presencial)	1.5 horas
Conducta organizacional en contextos diversos	4.5 horas	1.5 horas (Presencial) 3.0 horas (A distancia)	4.5 horas
Responsabilidad social, Ética y valores organizacionales	3.0 horas	3.0 horas (Presencial)	3.0 horas
Análisis de la conducta individual en la organización Diferencias individuales y percepción Personalidad	5.0 horas	1.5 horas (Presencial) 3.5 horas (A distancia)	5.0 horas

Actitudes, emociones y competencias individuales y empresariales	4.0 horas	4.0 horas (A distancia)	4.0 horas
Motivación y ejecutoria en organizaciones grandes y PyMes	3.0 horas	3.0 horas (A distancia)	3.0 horas
Análisis de la conducta de grupos de trabajo en la organización	2.0 horas	2.0 horas (A distancia)	2.0 horas
Conflicto, Negociación y Comunicación organizacional	3.0 horas	3.0 horas (A distancia)	3.0 horas
Teorías de dinámica de grupos Decisiones grupales	3.0 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (A distancia)	3.0 horas
Liderazgo en la organización Poder e influencia	3.0 horas	3.0 horas (A distancia)	3.0 horas
Análisis de la conducta de la organización Cultura organizacional tradicional y empresarial	1.5 horas	1.5 horas (A distancia)	1.5 horas
La gerencia del conocimiento, aprendizaje organizacional y gerencia de diseño	3.0 horas	3.0 horas (A distancia)	3.0 horas
La gerencia del cambio, diseño organizacional para organizaciones establecidas e incipientes	3.0 horas	1.5 horas (Presencial) 1.5 horas (A distancia)	3.0 horas
Observaciones finales sobre las prácticas y políticas de la gerencia del talento humano para promover el emprendimiento	2.0 horas	2.0 horas (A distancia)	2.0 horas
Exámenes parciales o pruebas cortas	2.0 horas	2.0 horas (Presencial)	2.0 horas
Evaluación final (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)			
Total de Horas	45 horas	45 horas (14 horas presenciales = 31% y 31 horas a distancia=69%) 31 horas a distancia =69%)	45 horas
TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:			

Presencial	Híbrido	En línea
• Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales	• Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas	• Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Asistencia y Participación...10%	Asistencia y Participación...10%	Asistencia y Participación

Exámenes..... 20%	Pruebas Cortas..... 20%	En reuniones sincrónicas10%
Ejercicios o Proyectos Individuales..... 30%	Ejercicios o Proyectos Individuales..... 30%	Pruebas Cortas..... 20%
Ejercicios o Proyectos Grupales40%	Ejercicios o Proyectos Grupales40%	Ejercicios o Proyectos Individuales.....30%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

POLITICA SOBRE EL USO PERMITIDO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ASIGNACIONES Y EXAMENES

En esta sección se requiere que el profesor seleccione el nivel de uso aceptado de inteligencia artificial según establecido en la CIRCULAR 008, 2024- Lineamientos y guías para la integración y uso de la Inteligencia Artificial (IA) en los proyectos académicos y de investigación del Recinto de Río Piedras. <https://academicos.uprrp.edu/blog/2025/01/15/circular-8-2024-2025-lineamientos-y-guias-para-la-integracion-y-uso-de-la-inteligencia-artificial-ia-en-los-proyectos-academicos-y-de-investigacion-del-recinto-de-rio-piedras/>

ACOMODO RAZONABLE:

La Universidad de Puerto Rico (UPR) reconoce el derecho que tienen los estudiantes con impedimentos a una educación post secundaria inclusiva, equitativa y comparable. Conforme a su política hacia los estudiantes con impedimentos, fundamentada en la legislación federal y estatal, todo estudiante cualificado con impedimentos, tiene derecho a la igual participación de aquellos servicios, programas y actividades que están disponibles de naturaleza física, mental o sensorial y que por ello se ha afectado, sustancialmente, una o más actividades principales de la vida como lo es su área de estudios post secundarios, tiene derecho a recibir acomodos o modificaciones razonables. De usted requerir acomodo o modificación razonable en este curso, debe notificarlo al profesor sobre el mismo, sin necesidad de divulgar su condición o diagnóstico. De manera simultánea, debe solicitar a la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) de la unidad o Recinto, en forma expedita, su necesidad de modificación o acomodo razonable.

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN POR SEXO O GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO:

La Universidad de Puerto Rico, como institución de educación superior y centro laboral, protege los derechos y ofrece un ambiente seguro a todas las personas que interactúan en ella, ya sea a estudiantes, empleados, contratistas o visitantes. Por tanto, se promulga la política con el fin de promover un ambiente de respeto a la diversidad y los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria, **Cert. 107 (2021-2022) JG, Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico.** Se establece un protocolo para el manejo de situaciones

relacionadas con las siguientes conductas prohibidas: discrimen por razón de sexo, género, embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acecho, en adelante, «las conductas prohibidas», en el ambiente de trabajo y estudio.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido, a distancia y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger y no compartir su contraseña con otras personas.**

Política de Integridad Académica de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras: Certificación Núm. 64 Año Académico 2022-2023 del Senado Académico: La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (UPRRP) está comprometido con mantener y promover un ambiente intelectual y ético basado en los principios de integridad y rigor académico, confianza, respeto mutuo y diálogo sereno entre las personas de la comunidad universitaria esenciales para el logro de su misión. La integridad implica la firme adherencia a un conjunto de valores éticos fundamentales, tales como la honestidad, el respeto y la responsabilidad. La integridad académica es parte, no solo de la enseñanza y el aprendizaje, sino de las relaciones e interacciones consustanciales al proceso educativo, investigativo y administrativo. Debe permear todos los ámbitos de la vida y la comunidad universitaria. Esta Política de Integridad Académica (de ahora en adelante Política) se sostiene en el quehacer académico compartido entre los integrantes de la comunidad universitaria al promulgar y afianzar estos valores mediante la educación, el diálogo y la prevención. Se enfoca, principalmente, en el ámbito estudiantil en el proceso de enseñanza y aprendizaje y la investigación. Sin embargo, la integridad académica atañe a todos los integrantes de la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente y no docente. <https://senado.uprrp.edu/wp-content/uploads/2023/01/CSA-64-2022-2023.pdf>

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, el profesor continuará ofreciendo el curso utilizando la modalidad a distancia o en línea, según establecidas en este prontuario oficial. De acuerdo a la información oficial y las directrices institucionales, el profesor realizará esfuerzos para comunicarse

con los estudiantes vía correo electrónico institucional u otros medios alternos disponibles para coordinar la continuidad del ofrecimiento.

If an emergency or an interruption of courses occurs, course offerings will take place with the support of distance learning modalities, as established in the official syllabus. In compliance with official communications and institutional guidelines, the professor will make efforts to communicate with students via institutional email or other available communication outlets to coordinate the continuity of course work.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

ABM Abdullah. (2017) General Discussion and Conclusion. Managing the Psychological Contract, pages 191-209.

Agudo-Peregrina, A., & Hernández-García, A. (2014). Learning Systems: Differences between higher education and lifelong learning. *Computers in Human Behavior*.

Alagaraja, M. (2013). Mobilizing organizational alignment through strategic human resource development. *Human Resource Development International*.

Ashforthand, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal Human Relations. 48, 97-125.

Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65, 1359-1378.

Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 1, 1139-1160.

Batchelor, J., & Lautenbach, G. (2015). Cultivating lifelong learning: Pre-service teachers and their MOOCs. IST- Africa Conference. Retrieved from ieeexplore.ieee.org

Baumeister. (2013). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. Springer.

Beetham, H., & Sharpe, R. (2013). *Rethinking pedagogy for a digital age: Designing for 21st century learning*. Routledge.

Bendix, R., & Fisher, L. H. (1949, November). The Perspectives of Elton Mayo. *The Review of Economics and Statistics*, 31(4), 312-319.

Bradbury, H., Frost, N., Kilminster, S., & Zukas, M. (2012). Beyond reflective practice: New approaches to professional lifelong learning.

Burnes, B., & Cooke, B. (2012). The past, present and future of organization development: Taking the long view. *Human Relations*, 1395-1429.

- Campbell Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 747-770.
- Cemal Zehir, Yonca Gurol, Tugba Karaboga, Mahmut Kole. (2016) Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235, pages 372-381.
- Chin, J., May, M., Sullivan-Chin, H., & Woodrick, K. (2014). How Can Social Psychology and Group Dynamics Assist in Curriculum Development? *Teaching Sociology*.
- Coch, L., & French Jr., J. R. (1948). Overcoming Resistance to Change. *Human Relations*, 1, 512-532.
- Cummings, S., Bridgman, T., & Brown, K. G. (2016). Unfreezing change as three steps: Rethinking Kurt Lewin's legacy for change management. *Human Relations*, 69, 33-60.
- Cunliffe, A. L., & Eriksen, M. (2011). Relational leadership. *Human Relations*, 64, 1425-1449.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67, 105-128.
- Dávila Quintana, C., & G., M. J. (2016). Enhancing the Development of Competencies: the role of UBC. *Journal of Education*.
- Eaton, E., & Ruvolo, P. (2013). ELLA: An efficient lifelong learning algorithm. *Proceedings of the 30th International Conference on Machine Learning (ICML-13)*.
- Elsesser, K. M., & Lever, J. (2011). Does gender bias against female leaders persist? Quantitative and qualitative data from a large-scale survey. *Human Relations*, 64, 1555-1578.
- Emery, F. E., & Trist, E. L. (1965). The Casual Texture of Organizational Environments. *Human Relations*, 18, 21-32.
- Fater, K. H. (2013). Gap analysis: a method to assess core competency development in the curriculum. *Nursing education perspectives*.
- Fleming, M., House, S., & Hanson, V. S. (2013). The mentoring competency assessment: validation of a new instrument to evaluate skills of research mentors. *Academic Medicine*.
- Forest, A. L., & Wood, J. V. (2012). When social networking is not working individuals with low self-esteem recognize but do not reap the benefits of self-disclosure on Facebook. *Psychological science*.
- Gabor, A. (1999). *The Capitalist Philosophers: the Geniuses of Modern Business: Their Lives, Times, and Ideas*. New York: Random House.
- Gianluca Elia, Xiaoyang Li, Alessandro Margherita, Claudio Petti. (2017) Human-oriented corporate entrepreneurship. *European Business Review* 29:4, pages 386-401.

- Gianluca Elia, Alessandro Margherita, Claudio Petti. (2016). Corporate Entrepreneurship: The Antecedents at Individual and Organisational Levels in Technology-Based Firms. *Creating Technology-Driven Entrepreneurship*, pages 49-77.
- Gillespie, R. (1991). *Manufacturing Knowledge: a History of the Hawthorne Experiments*. Cambridge University Press.
- Halttunen, T., Koivisto, M., & Billett, S. (2014). *Promoting, assessing, recognizing and certifying lifelong learning: International perspectives and practices*.
- Holford, J., & Jarvis, P. (2013). *International perspectives on lifelong learning*.
- Horvath, S., & Horvath, E. C. (1973). *The Harvard Fatigue Laboratory: its History and Contributions*. (Prentice-Hall, Ed.) Englewood Cliffs, New Jersey.
- Ingle, S., & Duckworth, V. (2013). *Enhancing Learning Through Technology In Lifelong Learning: Fresh Ideas: Innovative Strategies*.
- Kallen, D., & Bengtsson, J. (2013). *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*.
- Kolb, D. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*.
- Kukulska-Hulme, A. (2012). How should the higher education workforce adapt to advancements in technology for teaching and learning? *The Internet and Higher Education*.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change. *Human Relations*, 1, 5-41.
- Limin Guo, Hongdan Zhao, Ken Cheng, & Jinlian Luo. (2020). The relationship between abusive supervision and unethical pro-organizational behavior: linear or curvilinear? *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 369–381.
- Lindebaum, D., & Jordan, P. J. (2014, September). When it can be good to feel bad and bad to feel good: Exploring asymmetries in workplace emotional outcomes. *Human Relations*, 67, 1037-1050.
- Livingstone, D. W. (2010). *Lifelong learning in paid and unpaid work: Survey and case study findings*. Routledge.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan Co.
- McSweeney, B. (2002). Hofstede's Model of National Cultural Differences and their Consequences: A Triumph of Faith- a Failure of Analysis. *Human Relations*, 55, 89-118.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2012). *Learning in adulthood: A comprehensive guide*.
- Meyer, A. N., & Logan, J. M. (2013). Taking the testing effect beyond the college freshman: Benefits for lifelong learning. *Psychology and aging*.

- Morgan, J. T., Gilbert, M., & McDonald, D. W. (2014). Editing beyond articles: Diversity & dynamics of teamwork in open collaborations. *Proceedings of the 17th ACM conference*.
- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. (2013). A Competency-Based Perspective on Entrepreneurship Education: Conceptual and Empirical Insights. *Journal of Small Business Management*.
- Nakauchi, M., & Klein, K. (2014). Differences between inter-and intra-group dynamics in knowledge transfer processes. *Academy of Management Proceedings*.
- Padgett, R. D., Keup, J. R., & Pascarella, E. T. (2013). The impact of first-year seminars on college students' life-long learning orientations. *Journal of Student Affairs*.
- Parsons, H. M. (1974, marzo 8). What Happened at Hawthorne? *Science*, 183(4128), 922-932.
- Ranieri, M., Manca, S., & Fini, A. (2012). Towards a system of lifelong education: some practical considerations. *British Journal of Educational Technology*, 21(1).
- Ranieri, M., Manda, S., & Fini, A. (2012). Why (and how) do teachers engage in social networks? An explanatory study of professional use of Facebook and its implications for lifelong learning. *Journal of Education Technology*, 43(5).
- Rivera-Cruz, Beatriz. (2004). *Across Contexts Comparison of Emotional Intelligence Competencies: A discovery of Gender Differences* (Doctoral Dissertation). Case Western Reserve University. UMI.
- Roethlisberger, F. J., & Dickinson, W. J. (1996). *Counseling in an Organization: a Sequel to the Hawthorne Researches*. Boston: Harvard University Press.
- Sascha Kraus. (2013) [The role of entrepreneurial orientation in service firms: empirical evidence from Austria](#). *The Service Industries Journal* 33:5, pages 427-444.
- Schänzel, H. A., & A, S. K. (2014). The socialization of families away from home: group dynamics and family functioning on holiday. *Leisure Sciences*, Taylor and Francis.
- Schore, A. N. (2015). *Affect regulation and the origin of the self: The neurobiology of emotional development*. Routledge.
- Siemens, G. (2014). *Connectivism: A learning theory for the digital age*. Retrieved from e-Learning Library: <http://er.dut.ac.za/handle/123456789/69>
- Spector, P. E. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*, 1005-1016.
- Teng, C.-C., Lu, A. C. C., Huang, Z.-Y., & Fang, C.-H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three stars hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212-229.

- Tong, M., Wan, G., & Wang, P. (2015). Work in progress: Dialectical relationship of lifelong learning and continuing education and Learning for Engineering. *Teaching, Assessment, and Learning for Engineering (TALE)*. IEEE.
- Tuan Trong Luu. (2017) CSR and organizational citizenship behavior for the environment in hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 29:11, pages 2867-2900.
- Trahair, R. C. (1984). *The Humanist Temper: The Life and Work of Elton Mayo*. Brunswick: Transaction Books.
- Whitehead, T. N. (1938). *The Industrial Worker: A Statistical Study of Human Relations in a Group of Manual Workers*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wilcox, K., & Stephen, A. T. (2013). Are close friends the enemy? Online social networks, self-esteem, and self-control. *Journal of Consumer Research*, 8(3).
- Yang, J., Lu, L., Yao, N., & Liang, C. (2020). Self-sacrificial leadership and employees' unethical pro-organizational behavior: Roles of identification with leaders and collectivism. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 48(2), 1–12.
- Yogev, E. (2001). Corporate Hand and Academic Glove: The New Management's Struggle for Academic Recognition - The Case of the Harvard Group in the 1920s. *American Studies International*, 39(1).

Recursos electrónicos

- Baker, T. (2022). *The future of human resources: Unlocking human potential*. Business Expert Press.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6992718>
- Belizón, M. J., & Kieran, S. (2022). Human resources analytics: a legitimacy process. *Human Resource Management Journal*, 32(3), 603–630. <https://doi-org.uprrp.idm.oclc.org/10.1111/1748-8583.12417>
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1731. doi:10.3390/ijerph16101731
- Gagné, M. (2018). From strategy to action: Transforming organizational goals into organizational behavior. *International Journal of Management Reviews: IJMR*, 20(S1), S83-S104. doi:10.1111/ijmr.12159
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2016). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. doi:10.1177/0149206307300814
- Marinova, S. V., Cao, X., & Park, H. (2019). Constructive organizational values climate and organizational citizenship behaviors: A configurational view. *Journal of Management*, 45(5), 2045-2071. doi:10.1177/0149206318755301

- Meyer, I., Carr, S. C., & Foster, L. (2018). Humanitarian organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 543-544. doi:10.1002/job.2292
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology*, 59(1), 21-39. doi:10.1111/j.1464-0597.2009.00414.
- Valéau, P., & Paille, P. (2017). The management of professional employees: Linking progressive HRM practices, cognitive orientations, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Human Resource Management*, 1-27. doi:10.1080/09585192.2017.1332671
- Weinstein, A., Reizer, A., & Oren, L. (2018). Work' addiction: An organizational behavior as well as an addictive behavior? commentary on: Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 888-891. doi:10.1556/2006.7.2018.119.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. doi:10.1177/0149206307305562
- Zhang, C. and Xiao, X. (2020) Review of the Influencing Factors of Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, 35-47. doi: [10.4236/jhrss.2020.81003](https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.81003).

Portales electrónicos:

www.biblioteca.uprrp.edu

(bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

- Society for Human Resources Management - <https://www.shrm.org/pages/default.aspx>
- Business. Com - <http://www.business.com/management-theory/management-theorists-education-and-training/>
- The CEO Institute - <http://www.ceoinstitute.com/management-development/>
- Dynamic leadership: <http://www.dynamicleadership.com>
- Leadership development: <http://www.pc.maricopa.edu/nild/>
- Service learning: <http://www.servile-learning.com>
- Academy of Management Journal - <http://amj.aom.org/>
- Academy of Management Review - <http://aom.org/amr/>
- Harvard Business Review - <http://hbr.org/>
- Journal of Applied Behavioral Science - <http://jab.sagepub.com/>
- Journal of Applied Business Research - <http://journals.cluteonline.com/index.php/JABR>

- Journal of Behavioral and Applied Management-<http://www.ibam.com/pubs/jbam/>
- Journal of Applied Psychology-<http://www.apa.org/pubs/journals/apl/index.aspx>
- *Bibliotecas:* <http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>
- Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships-
<http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>
- Cornerstone: <https://www.cornerstoneondemand.com/entrepreneur-resources-business-starters-and-educators> (compilacion comprensiva de recursos sobre empresarismo)
- Small Business Administration - <https://es.sba.gov>