

**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	:	Psicología Industrial Organizacional
CODIFICACIÓN	:	REHU4418
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	REHU4405
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Énfasis en los principios básicos de la psicología industrial aplicados a situaciones y problemas que afectan la gerencia de recursos humanos y al funcionamiento eficaz de las organizaciones. Análisis de las aplicaciones de la metodología científica al diseño y administración de instrumentos de medición y evaluación de las influencias organizacionales en la conducta. Curso presencial, híbrido y en línea.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
Al finalizar el curso los estudiantes podrán: 1- Explicar el desarrollo histórico de la psicología industrial-organizacional y los retos contemporáneos internacionales. 2- Discutir la metodología y los instrumentos de investigación utilizados en el campo de la psicología industrial-organizacional en el contexto de los ambientes de trabajo contemporáneos. 3- Analizar las teorías, principios y prácticas para estimular compromiso y satisfacción en los empleados y ambientes de trabajo saludables y seguros. 4- Examinar las ventajas y desventajas de diversos estilos gerenciales y métodos de selección y evaluación de empleados. 5- Analizar críticamente situaciones y problemas que afectan la eficiencia y la productividad de los empleados a la luz de las investigaciones en el campo de la psicología industrial-organizacional. 6- Diseñar instrumentos de medición y evaluación para la gerencia efectiva de los recursos humanos en PYMES u organizaciones grandes.		
LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL		
Bulger, C., Schultz, D. & Schultz, S.E. (2020). <i>Psychology and work today</i> . Routledge ISBN 9781138052949		

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:			
Tema	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea
Introducción a las Organizaciones, Trabajo y la Psicología Aplicada	1.5 horas	1.5 horas (1.5 horas presenciales)	1.5 horas
Métodos de Investigación en Psicología Industrial/Organizacional - Métodos para recoger información - Muestreo - Encuestas - Cuestionarios - Métodos para análisis de datos - Cuantitativos - Cualitativos	4.5 horas	4.5 horas (4.5 horas presenciales)	5 horas
Análisis de Puesto: Entendiendo el trabajo y las tareas	3 horas	3 horas (1.5 horas presenciales) (1.5 a distancia)	3 horas
Reclutamiento y Selección Prácticas justas en reclutamiento y selección de empleados	3 horas	3 horas (1.5 horas presenciales) (1.5 a distancia)	3 horas
Examen 1	1.5	(1.5 horas presenciales)	1.5
Métodos de evaluación y selección de empleados. - Características de las pruebas psicológicas - Instrumentos de medición - MBTI - BIG Five Factors - Ejercicios Situacionales - Hoggan Assessement - Issues Éticos con el uso de pruebas psicológicas	4.5 horas	4.5 horas (3 horas presenciales) (1.5 horas a distancia)	4.5 horas
Evaluación de ejecución Técnicas de evaluación de ejecución	3 horas	3 horas (1.5 horas presenciales) (1.5 horas a distancia)	3 horas

• Prácticas justas en la evaluación de ejecución			
Adiestramiento • Aprendizaje Adulto: Andragogía • Aprendizaje y transferencia del aprendizaje • Modelo ADDIE • Adiestrando a una fuerza de trabajo diversa • Tipos de Programas de adiestramiento	4.5 horas	4.5 horas (3 horas presenciales) (1.5 horas a distancia)	4.5 horas
Motivación • Teorías de motivación • <i>Engagement</i> • Calidad de vida laboral	3 horas	3 horas (1.5 horas presenciales) (1.5 horas a distancia)	3 horas
Psicología Positiva y su relación con el trabajo • Actitudes y comportamientos positivos	3 horas	3 horas (3 horas a distancia)	3 horas
Estrés y manejo de actitudes negativas entre los empleados • Manejo de ambientes de trabajos tóxicos • Mobbing	1.5 horas	1.5 horas (1.5 horas a distancia)	1.5 horas
Liderazgo • Importancia del Liderazgo en las Organizaciones • Liderazgo tradicional v/s liderazgo moderno (liderazgo servil, ético y transformacional)	3 horas	3 horas (3 horas a distancia)	3 horas
Condiciones Laborales • Diseño de espacios de trabajo • Condiciones físicas del ambiente laboral ○ Efecto del ruido, iluminación, música, color etc. • Horarios de trabajo • Aburrimiento, presentismo, fatiga	3 horas	3 horas (1.5 horas presencial) (1.5 horas a distancia)	3 horas
Salud y Seguridad • Causas principales de accidentes laborales • Prevención de accidentes	1.5 horas	1.5 horas (1.5 en a distancia)	1.5 horas
Psicología del Consumidor	3 horas	3 horas (1.5 horas presenciales)	3 horas

- Métodos de Investigación en psicología del consumidor - Conducta del consumidor		(1.5 horas a distancia)	
Responsabilidad Organizacional y Ética	1.5 horas	1.5 horas (1.5 horas a distancia)	1.5 horas
Evaluación final (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)			
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (22.5 horas presenciales =50% y 22.5 horas a distancia = 50 %)	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	A distancia
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
Ejemplo: Exámenes..... 20% Presentaciones orales.....30% Proyectos grupales de investigación30% Asistencia y participación.....20% Total.....100%	Ejemplo: Exámenes..... 20% Presentaciones orales.....30% Proyectos grupales de investigación30% Asistencia y participación.....20% Total.....100%	Ejemplo: Exámenes en línea.....20% Presentaciones orales virtuales30% Proyectos grupales de investigación.....30% Asistencia y participación en reuniones sincrónicas.....20% 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.

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>

NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL

«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 discrimin 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: discrimin 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.

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

Aamodt, M. (2015). Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach. 8th Ed. Boston, MA.: Cengage.

Conte, J.M. and Landy, F. J. (2019) Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. 6th Ed. New Jersey: Wiley.

Connelly, B. S., Ones, D. S., & Hülshager, U. R. (2018). Personality in industrial, work and organizational psychology: Theory, measurement and application. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Personnel psychology and employee performance., Vol. 1, 2nd ed. (pp. 320–365). Sage Reference.

Doverspike, D. (2019). Becoming an Industrial-Organizational Psychologist. 1st Edition. New York: Reoutledge.

Eby, L. T., Shockley, K. M., Bauer, T. N., Edwards, B., Homan, A. C., Johnson, R., Lang, J. W. B., Morris, S. B., & Oswald, F. L. (2020). Methodological checklists for improving research quality and reporting consistency. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 13(1), 76–83. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.14>

Feitosa, J., Salas, E., & Borges-Andrade, J. E. (2018). Industrial, work and organizational psychology in Latin America. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), The SAGE handbook of industrial, work and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches., Vol. 3, 2nd ed. (pp. 149–158). Sage Reference. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.4135/9781473914964.n8>

Gardner, D. M., Ryan, A. M., & Snoeyink, M. (2018). How are we doing? An examination of gender representation in industrial and organizational (I-O) psychology. Industrial and Organizational

Psychology: Perspectives on Science and Practice, 11(3), 369–388.
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2018.4>

Ghislieri, C., Molino, M., & Cortese, C. G. (2018). Work and organizational psychology looks at the fourth industrial revolution: How to support workers and organizations? *Frontiers in Psychology*, 9.
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.3389/fpsyg.2018.02365>

Gibson, J. L., Payne, S. C., Morgan, W. B., & Allen, J. A. (2018). The Society for Industrial and Organizational Psychology's guidelines for education and training: An executive summary of the 2016/2017 revision. *American Psychologist*, 73(5), 678–682.
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/amp0000266>

Hernandez, T. R., Bergman, M. E., & Liu, S.-N. C. (2020). Why is training the only answer? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(2), 147–153.
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.28>

Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*, 118.
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.jvb.2019.103366>

Jalil, D., Zhu, X. S., & Alonso, A. (2020). Landing on the wrong planet: Practical guidance for bridging the gap between I-O psychology and key stakeholders. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(2), 242–245.
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.45>

Keeler, J. B., Goodman, M. B., Faught, K. S., & Whaley, K. D. (2020). Rethinking how to manage harassment and discrimination in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(2), 219–224.
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.40>

Latham, J. A. (2020). Looking beyond training as a solution to workplace sexual harassment and discrimination. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(2), 168–173. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.24>

Levy, Paul. (2019). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the Workplace*. 6th Ed. New York, NY: Worth Publishers.

Lieberman, E. James. (2003). *Handbook of Psychology*. Vol.2 Research Methods in Psychology. New York: Library Journal; 76-78.

Lowman, R. L. (2018). Ethical issues and standards in research and applications of industrial, work and organizational psychology. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Personnel psychology and employee performance.*, Vol. 1, 2nd ed. (pp. 39–51). Sage Reference.

Masuda, T., Ito, K., Lee, J., Suzuki, S., Yasuda, Y., & Akutsu, S. (2020). Culture and business: How can cultural psychologists contribute to research on behaviors in the marketplace and workplace? *Frontiers in Psychology*, 11. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.3389/fpsyg.2020.01304>

Ones, D. S., Anderson, N., Viswesvaran, C., & Sinangil, H. K. (2018). The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Personnel psychology and employee performance, Vol 1, 2nd ed (D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.)). Sage Reference.

Oswald, F. L., Behrend, T. S., Putka, D. J., & Sinar, E. (2020). Big data in industrial-organizational psychology and human resource management: Forward progress for organizational research and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 505–533.

<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104553>

Rotolo, C. T., Church, A. H., Adler, S., Smither, J. W., Colquitt, A. L., Shull, A. C., Paul, K. B., & Foster, G. (2018). Putting an end to bad talent management: A call to action for the field of industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 11(2), 176–219. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2018.6>

Sherman, G. D. (2020). The moral psychology of continuation decisions: A recipe for moral disengagement. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 158, 36–48.

<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.obhdp.2020.02.006>

Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.jvb.2019.103374>

Song, Q. C., Liu, M., Tang, C., & Long, L. F. (2020). Applying principles of big data to the workplace and talent analytics. In S. E. Woo, L. Tay, & R. W. Proctor (Eds.), *Big data in psychological research*. (pp. 319–344). American Psychological Association.

<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/0000193-015>

Spector, P. E. (2020). Split roles in peer reviewing. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(1), 68–71. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.20>

Spector, P.E. (2016). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, 7th Ed. New Jersey: Wiley.

Stanek, K. C., & Ones, D. S. (2018). Taxonomies and compendia of cognitive ability and personality constructs and measures relevant to industrial, work and organizational psychology. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Personnel psychology and employee performance.*, Vol. 1, 2nd ed. (pp. 366–407). Sage Reference.

Troth, A. C., & Guest, D. E. (2020). The case for psychology in human resource management research. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 34–48.

<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/1748-8583.12237>

Yang, B., & Shao, Z. (2020). Relationship between industrial product design and behavioural psychology. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 136–141.

Zickar, M. J., & Austin, J. T. (2018). History of industrial, work and organizational psychology in North America. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches.*, Vol. 3, 2nd ed. (pp. 3–45). Sage Reference. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.4135/9781473914964.n2>

Recursos electrónicos

- Abdelmoteleb, S. A., & Abdelmoteleb, S. A. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: A three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 321-336. doi:10.1007/s10869-018-9543-z
- Aguinis, H., Bradley, K. J., & Brodersen, A. (2014). Industrial-organizational psychologists in business schools: Brain drain or eye opener? *Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 284-303. doi:http://biblioteca.uprrp.edu:2081/10.1111/iops.12151
- Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(4), 507-557. doi:http://biblioteca.uprrp.edu:2081/10.1017/iop.2017.69\
- Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2018). Abusive supervision and organizational dehumanization. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 709-728. doi:10.1007/s10869-018-9592-3
- Feeney, J. R. (2018). Robust science: A review of journal practices in industrial-organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 11(1), 48-54. doi:10.1017/iop.2017.84
- Ghislieri, C., Molino, M., & Cortese, C. G. (2018). Work and organizational psychology looks at the fourth industrial revolution: How to support workers and organizations? *Frontiers in Psychology*, 9, 2365. doi:10.3389/fpsyg.2018.02365
- Li, C., & Bao, Y. (2020). Ethical leadership and positive work behaviors: A conditional process model. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 155-168. doi:10.1108/JMP-10-2018-0475
- Masuda, T., Ito, K., Lee, J., Suzuki, S., Yasuda, Y., & Akutsu, S. (2020). Culture and business: How can cultural psychologists contribute to research on behaviors in the marketplace and workplace? *Frontiers in Psychology*, 11 doi:10.3389/fpsyg.2020.01304
- O'Neil, S. and Koekemoer, E. (2016). Two decades of qualitative research in Psychology, Industrial and Organisational Psychology and Human Resource Management within South Africa: A critical review *SA Journal of Industrial Psychology*; Auckland Park Tomo 42, N.º 1, (2016): 1-16. DOI:10.4102/sajip.v42i1.1350
- Oswald, F. L., Behrend, T. S., Putka, D. J., & Sinar, E. (2020). Big data in industrial-organizational psychology and human resource management: Forward progress for organizational research and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 505-533. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104553
- Sage Publications (2017). The Sage handbook of industrial, work & organizational psychology. Volume 1, Personal psychology and employee performance. 2nd Ed. Thousand Oaks, CA :SAGE Publications.
- <https://biblioteca.uprrp.edu:2443/login?url=https://search.credoreference.com/content/title/sageukuewx?institutionId=9416>
- Sage Publications (2017). The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology. Volume 3, Managerial psychology and organizational approaches. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.

<https://biblioteca.uprrp.edu:2443/login?url=https://search.credoreference.com/content/title/sageukqukc?institutionId=9416>

Wang, N., Zhu, J., Dormann, C., Song, Z., & Bakker, A. B. (2019). The daily motivators: Positive work events, psychological needs satisfaction, and work engagement. *Applied Psychology*, doi:10.1111/apps.12182

Portales electrónicos:

www.biblioteca.uprrp.edu

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

Septiembre 2020