

# Sílabo del curso Psicología Organizacional

---

Agosto – diciembre 2018

**III Ciclo**

**Profesor:**

**Britta Baethge Talledo**

## **I. Datos generales del curso**

---

Asignatura : Psicología Organizacional  
Requisito : Psicología General  
Créditos : 3

Código : 04406  
Semestre : 2018-2  
Ciclo : III

## **II. Sumilla**

---

Este curso ofrece una introducción a la psicología organizacional como disciplina de investigación e intervención de la psicología como ciencia. Sus áreas de investigación relacionadas a los diferentes contextos empresariales de producción y de servicios.

Revisión general de las técnicas y modalidades de intervención.

Las relaciones individuales y grupales relacionados con el desempeño de las personas en el centro de trabajo, así como el comportamiento humano en las organizaciones, desde una perspectiva sistémica y conductual a modo introductorio a esta amplia disciplina.

## **III. Objetivos del curso**

---

El curso se orientará a fomentar en el alumno la búsqueda de objetivos de según exigencias de su entorno, y desarrolle una perspectiva sistémica de manera que su aporte sea congruente a la situación. Además se fomentará una actitud proactiva, de manera que tenga la motivación suficiente para propiciar la innovación, o incidir en conductas de previsión.

Para una eficiente contribución grupal u organizacional, se buscará el desarrollo del respecto por las diferencias, y la capacidad del diálogo como principal recurso para propiciar cambios o aceptar aportes de los demás.

Desde una perspectiva de desarrollo profesional, se enfatizará la adquisición de competencias que permitan la búsqueda autónoma de información y conocimientos, su capacidad crítica para valor la pertinencia de estos, la posibilidad de elaborar síntesis productivas, así como buenas habilidades expresivas a nivel oral y escrito.

## **IV. Resultados de aprendizaje**

---

Al finalizar el curso el alumno:

- Dispone de un marco conceptual que le permite tener una visión general de la labor del psicólogo organizacional, de manera que facilite continuar su formación académica en la especialidad
- Define el concepto de Psicología Organizacional
- Identifica el origen de la Psicología Organizacional como una disciplina con objetivos y métodos que lo diferencian de las demás ramas de la psicología
- Conoce la labor que realizan los psicólogos organizacionales en nuestro medio y otros países que le servirán de referentes
- Reconocer los aportes del psicólogo organizacional en las actividades de selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de personal
- Distingue las contribuciones del psicólogo organizacional en el ámbito del rendimiento laboral, destacando sus intervenciones con fines motivacionales, y detectando los niveles de satisfacción laboral del personal involucrado.

- Identifica la respuesta de estrés en contextos organizacionales, y reconoce las diferentes intervenciones psicológicas para un manejo adecuado de dicha respuesta.
- Formula planteamientos orientados a fomentar la eficiencia de los equipos de trabajo, incluyendo el manejo y prevención del conflicto en este contexto
- Describe las características de la psicología positiva, e identifica los recientes aportes para su aplicación a contextos organizacionales
- Explica la presencia del cambio en las organizaciones y las principales fuerzas que lo fomentan, y cómo manejar la resistencia
- Describe recientes desarrollos y tendencias en la Psicología Organizacional

## **V. Metodología**

---

Se fomenta un clima favorable para la participación, de manera que el alumno tenga la oportunidad de confrontar ideas, y desarrolle su capacidad crítica y tolerancia frente a las diferencias. Se utiliza como recursos didácticos, la conferencia, discusión de casos, dinámica de grupos, aplicación de cuestionarios, trabajo de pares, análisis de lecturas, elaboración de síntesis y esquemas, visado de videos y discusión, identificación de ejemplos, elaboración de instrumentos de medida, aplicación de conceptos y métodos, actividades experienciales y análisis, elaboración de documentos.

Se ha identificado lecturas específicas para cada tema, las que deben ser revisadas por el alumno antes de cada clase.

Durante la ejecución del curso se ha programado 5 controles de lectura, tres prácticas calificadas, y encargos específicos. También se considera la realización de un trabajo monográfico sobre un tema vinculado al curso, el cual incluye como partes importantes la síntesis de la bibliografía revisada, comentarios y sugerencias. La redacción de este documento debe ser según los lineamientos de la APA. De acuerdo a un horario previamente establecido los alumnos expondrán en clase los resultados básicos de su monografía.

## **VI. Evaluación**

---

El sistema de evaluación es permanente e integral. La nota de la asignatura se obtiene promediando la evaluación permanente (50%), el examen parcial (20%) y el examen final (30%).

En los exámenes parcial y final se indagará la asimilación de conceptos básicos, considerados en clase y las lecturas establecidas. Además incluirán aplicaciones prácticas que exijan la utilización de las capacidades de análisis y creatividad.

La evaluación permanente resulta del promedio ponderado de las evaluaciones que corresponden al seguimiento del proceso de aprendizaje del alumno: Controles de lectura /Prácticas calificadas/ /Trabajo Monográfico / Participación en clases / Asistencia/ Actividades encargadas. El promedio de estas calificaciones proporciona la nota correspondiente.

Las ponderaciones al interior de la evaluación permanente se describen en el cuadro siguiente:

EVALUACIÓN PERMANENTE (PEP) 50%		
Tipo de evaluación	Descripción	Ponderación 100%
Controles de lectura	5 controles de lectura Se anula la menor nota	30%
Prácticas calificadas	3 Practicas calificadas Se anula la menor nota	15%      15%
Trabajo Aplicativo Integrador	Trabajo monográfico	30%
Otras actividades	Asistencia, puntualidad, participación en clases , actividades encargadas	10%

El promedio final (PF) se obtiene del siguiente modo:

$$PF = (0,20 \times EP) + (0,50 \times PEP) + (0,30 \times EF)$$

**Dónde:**

**PF** = Promedio Final

**EP** = Examen Parcial

**PEP** = Promedio de evaluación permanente

**EF** = Examen Final

## VII. Contenido programado

SEMANA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES / EVALUACIÓN
1° Del 20 al 25 de agosto	<p><b>Definiciones y desarrollo histórico de la Ps. Organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Precisiones conceptuales de la definición de Psicología Organizacional</li> <li>• Origen de la Psicología Organizacional</li> <li>• Principales Aportes de la psicología al trabajo</li> <li>• La Psicología Organizacional en los países desarrollados</li> <li>• La Psicología Organizacional en el Perú</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b> Aamodt. <b>Ps. Industrial / Organizacional.</b> 2010. p. 2-12 Spector. <b>Ps. Industrial y Organizacional.</b> 2002. p. 3-20 Zepeda. <b>Ps. Organizacional.</b> 1999. p. 1-10</p>	<p><b>Actividad en el aula:</b></p> <p>Identificación grupal de los aportes a la Psicología Organizacional de las diversas ramas de la psicología</p>

<p style="text-align: center;"><b>2°</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Del 27 de agosto al 01 de septiembre</i></p>	<p><b>La Ps. Organizacional como práctica profesional e investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Roles desempeñados por el Psicólogo Organizacional</li> <li>• Relación con otros profesionales</li> <li>• Competencias básicas para el desempeño profesional como Psicólogo Organizacional</li> <li>• La investigación científica en la Psicología Organizacional</li> <li>• Ventajas y desventajas para la realización de investigación científica en las organizaciones</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b> Aamodt. <b>Ps. Industrial / Organizacional</b>. 2010. p. 12-32 Muchinsky. <b>Ps. Aplicada al trabajo</b>. 2001, p. 7-21</p>	<p><b><u>Actividad en el aula:</u></b></p> <p>Discusión grupal del artículo de Florez &amp; Salas. <b>The Industrial-Organizational Psychologist</b>. 2011, p. 70-72</p>
<p style="text-align: center;"><b>3°</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Del 03 al 08 de septiembre</i></p>	<p><b>Selección de Personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de la Selección de Personal.</li> <li>• Modelos básicos de Selección de Personal</li> <li>• Tipos y utilidad de instrumentos de evaluación psicológica utilizados en selección de personal</li> <li>• Obstáculos para una eficiente selección de personal</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b> Aamodt. <b>Ps. Industrial / Organizacional</b>. 2010. p. 157-201 Landy &amp; Conte. <b>Psicología Industrial</b>. 2005, p.140-153</p>	<p><b><u>Control de lectura nº 1:</u></b></p> <p>Palaci, F. (2005) <i>Psicología de la Organización</i>. Madrid: Pearson Prentice Hall. CAPITULO 1 pp 1-27</p> <p><b><u>Actividad en el aula</u></b></p> <p>Análisis grupal de los beneficios y limitaciones de los tests psicológicos en selección de personal</p>
<p style="text-align: center;"><b>4°</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Del 10 al 15 de septiembre</i></p>	<p><b>Evaluación del Desempeño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilidad de la Evaluación del Desempeño</li> <li>• Estructura del desempeño laboral</li> <li>• Métodos para Evaluar el Desempeño</li> <li>• La Gestión del Desempeño</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b> Aamodt. <b>Ps. Industrial / Organizacional</b>. 2010. p. 237-286</p>	<p><b><u>Práctica calificada 1:</u></b> Clases 1, 2, 3</p> <p><b><u>Actividad en el aula</u></b> Identificar la utilidad de la utilización de criterios con fines de evaluación</p> <p><b><u>Actividad en el aula:</u></b> Elaboración grupal de Escalas de Evaluación de Desempeño</p>

	<p>Arbaiza, L (2016) Dirección de Recursos Humanos: El factor humano Lima .Cap. Eva. Desempeño 165-196</p> <p>Muchinsky. <b>Ps. Aplicada al trabajo</b>. 2001, p. 179-202</p>	
<p><b>5°</b></p> <p>Del 17 al 22 de septiembre</p>	<p><b>Capacitación y Desarrollo de personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definiciones básicas</li> <li>Desarrollo del talento</li> <li>Proceso de la capacitación</li> <li>Enfoque de “Immersive Learning”</li> <li>Procesos de Coaching</li> <li>Intervención “Leader as Teacher”</li> <li>“Action Learning”</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b>  Muchinsky. Ps. Aplicada al trabajo. 2001, p. 149-174  Landy &amp; Conte. Psicología Industrial. 2005, p. 292-304  Pineda, P. (2011) Gestión de la Formación en las Organizaciones. Barcelona: Ariel Educación.</p>	<p><b><u>Control de lectura nº 2:</u></b>  DiazGranados &amp; Salas. <b>Persona</b>. 2010. p. 43-69</p> <p><b><u>Actividad en el aula:</u></b>  Identificar perspectivas para evaluar el potencial para aprender</p>
<p><b>6°</b></p> <p>Del 24 al 29 de septiembre</p>	<p><b>Comportamiento productivo y contraproducente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo heurístico del desempeño laboral</li> <li>Determinantes del desempeño laboral</li> <li>Conductas contraproducentes: ausentismo, rotación, agresión, sabotaje, robo</li> <li>Intervenciones frente a conductas contraproducentes</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b>  Spector. <b>Ps. Industrial y Organizacional</b>. 2002, p.217-240  Lopez, L (2008) Intervención Psicológica en la Empresa pp 145-213</p>	<p><b><u>Práctica calificada 2:</u></b>  Clases 4 y 5</p> <p><b><u>Actividad en el aula:</u></b>  Discusión grupal de casos específicos de conducta contraproducente. Identificar posibles intervenciones</p>
<p><b>7°</b></p> <p>Del 01 al 06 de octubre</p>	<p><b>Motivación Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teorías de motivación laboral</li> <li>Diagnóstico de la motivación laboral</li> <li>Programas para incrementar la motivación laboral</li> <li>El <i>Engagement</i> Laboral</li> <li>Recompensas globales</li> </ul>	<p><b><u>Control lectura nº 3:</u></b>  Aamodt. <b>Psicología industrial / organizacional</b>. 2010. p. 327-362</p> <p><b><u>Actividad en el aula:</u></b></p>

	<p><b>Bibliografía</b>  Latham, G. (2012). <b>Work Motivation</b>  Salanova &amp; Schaufeli. <b>El engagement en el trabajo.</b>2009  Robbins, S; Judge, T (2009)  Comportamiento Organizacional (10ma Ed.): México: Pearson Prentice Hall</p>	Revisar metodologías para diagnosticar motivación laboral
<p><b>8°</b>  Del 08 al 13 de octubre</p>	<b>EXÁMENES PARCIALES</b>	
<p><b>9°</b>  Del 15 al 20 de octubre</p>	<p><b>Satisfacción Laboral y Clima de Trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturaleza de la satisfacción laboral</li> <li>• Evaluación de la satisfacción laboral</li> <li>• Satisfacción laboral y desempeño</li> <li>• Naturaleza del Clima Laboral</li> <li>• Diagnóstico del Clima Laboral</li> <li>• Programas de mejora de la Satisfacción y Cima Laboral</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b></p> <p>Aamodt. <b>Psicología industrial / organizacional.</b> 2010. p.363-399  Landy &amp; Conte. <b>Ps. Industrial.</b> 2005, p. 379-386</p>	<p><b>Actividad en el aula:</b>  Identificar las diferencias entre escalas de satisfacción y clima laboral</p> <p><b>Actividad en el aula:</b>  Aplicación y análisis de la escala de Satisfacción Laboral elaborado por J:M: Peiró</p>
<p><b>10°</b>  Del 22 al 27 octubre</p>	<p><b>Estrés Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia del estrés en el trabajo.</li> <li>• El “Burnout” y su influencia.</li> <li>• Respuesta de recuperación</li> <li>• Programas de intervención</li> <li>• El “Mindfulness”</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b></p> <p>Aamondt. <b>Ps. Industrial / Organizacional.</b> 2010. p. 555-581  Landy &amp; Conte. <b>Psicología Industrial.</b> 2005, p. 575-583</p>	<p><b>Control de lectura nº 4:</b>  Aamondt. <b>Ps. Industrial / Organizacional.</b> 2010. p. 555-581 u otra lectura asignada de la bibliografía básica</p> <p><b>Actividad en el aula:</b>  Identificar las características básicas del <i>Minfulness</i> como método para el manejo del estrés</p>

<p><b>11°</b></p> <p>Del 29 de octubre al 03 de noviembre</p>	<p><b>Conflicto en grupos y equipos de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de conflicto</li> <li>• Causas de los conflictos</li> <li>• Estilos de afrontamiento del conflicto</li> <li>• Estrategias para la resolución de conflictos</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b>  Aamondt. <b>Ps. Industrial / Organizacional.</b> 2010. p.497-507  Zepeda. <b>Psicología Organizacional.</b> 1999, p. 78-90</p>	<p><b><u>Actividad en el aula:</u></b>  Aplicación del instrumento de Thomas y Kilmann sobre los estilos de solución de conflictos</p> <p><b><u>Actividad en el aula:</u></b>  Identificar los aspectos positivos del estrés, y sus condiciones</p>
<p><b>12°</b></p> <p>Del 05 al 10 de noviembre</p>	<p><b>Desarrollo de equipos de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de equipo de trabajo</li> <li>• Diagnóstico de equipos de trabajo e intervenciones</li> <li>• Inteligencia General Colectiva</li> <li>• Género y trabajo de equipo</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b>  Aamondt. <b>Ps. Industrial / Organizacional.</b> 2010. p. 479-495</p> <p>Salas et al. (2014). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. <b>Human Resource Management</b></p>	<p><b><u>Control de lectura nº 5:</u></b>  Gil, et al. (2008). Papeles del Psicólogo</p> <p><b><u>Actividad en el aula:</u></b>  Actividad experiencial de formación de equipos de trabajo</p>
<p><b>13°</b></p> <p>Del 12 al 17 de noviembre</p>	<p><b>Psicología positiva y enfoques vinculados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Historia de la psicología positiva</li> <li>• Aportes de Luthans, Youssef, y Avolio, con el <i>Capital Psicológico</i></li> <li>• El <i>engagement laboral</i></li> <li>• La “Indagación Apreciativa”</li> <li>• Críticas a la psicología positiva</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b>  Vera. <b>Papeles del Psicólogo.</b> 2006. p. 3-8  Luthans, F., et al. <b>Psychological Capital.</b> 2007  Whitney, D., y Trosten-Bloom, A. <b>The power of Appreciative Inquiry.</b> 2010</p>	<p><b><u>Práctica calificada 3:</u></b>  Clases 9, 10, 11,12</p> <p><b><u>Actividad en el aula:</u></b>  Análisis grupal del artículo de Vera. <b>Papeles del Psicólogo.</b> 2006. P. 3-8</p> <p><b><u>Actividad encargada 1 :</u></b>  Revisar una investigación sobre Psicología Positiva y elaborar un resumen <b>Fecha de entrega:</b> Clase 14</p>

<p><b>14°</b></p> <p>Del 19 al 24 de noviembre</p>	<p><b>Cambio en las organizaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El individuo y su respuesta al cambio</li> <li>• Disposición para el cambio a nivel organizacional</li> <li>• Cambio y aprendizaje</li> <li>• Manejo de la resistencia al cambio</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b>  Aamondt. <b>Ps. Industrial / Organizacional.</b> 2010, p. 514-524  Landy &amp; Conte. <b>Psicología Industrial.</b> 2005, p. 537-549</p>	<p><b><u>Actividad en el aula:</u></b>  Medición del <i>engagement laboral</i> y resiliencia</p> <p><b><u>Actividad en el aula:</u></b>  Presentación y discusión de la actividad encargada n° 1</p>
<p><b>15°</b></p> <p>Del 26 de noviembre al 01 de diciembre</p>	<p><b>Desarrollos recientes y tendencias en la Psicología Organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo en las organizaciones.</li> <li>• Auto- rediseño laboral o “Job Crafting”</li> <li>• Orientación de meta.</li> <li>• Aportes de la neurociencia al trabajo</li> <li>• El Romance en las Organizaciones</li> </ul> <p><b>Bibliografía:</b>  Se proporcionará en clase</p>	<p><b><u>Actividad en aula:</u></b>  Discusión grupal sobre la metodología y contenidos del curso. Identificar cambios</p>
<p><b>16°</b></p> <p>Del 03 al 08 de diciembre</p>	<p><b>EXÁMENES FINALES</b></p>	

## VIII. Bibliografía

---

### Obligatoria:

---

Aamodt, M.G. (2010) Psicología Industrial / Organizacional (6ta. Ed.) México: Cengage Learning.

Araque, J; Rivera, N. (2005) Psicología Organizacional e Industrial. Bogotá: Ecoe Ediciones

Arbaiza, L (2016) Dirección de Recursos Humanos: El factor humano Lima: Universidad Esan.

Landy, F., & Conte, J. M. (2005). Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional. México: McGraw-Hill

- López, L (2008) *Intervención Psicológica en la Empresa*. Madrid: Ed. Pirámide
- Palaci, F. (2005) *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall
- Pineda, P. (2011) *Gestión de la Formación en las Organizaciones*. Barcelona: Ariel Educación.
- Robbins, S; Judge, T (2009) *Comportamiento Organizacional (10ma Ed.)*: México: Pearson Prentice Hall
- 

### **Complementaria:**

- Aldag, J., & Kuzuhara, L.W. (2015). *Creating high performance teams: Applied strategies and tools for managers and team members*. New York: Routledge
- Brown, J. & Isaacs, D. (2005). *The World Café*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers,
- Betof, E., Owens, L., & Todd, S. (2014). *Leaders as Teachers: Proven approaches for unlocking success in your organization*. Alexandria, VA.: ASTD
- Christiansen, N.D.; & Tett, R.P.(2013) *Handbook of Personality at Work*. New York: Routledge
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Fluir en los negocios*. Barcelona: Kairós
- DiazGranados, D., & Salas, E. (2010). Desarrollo de la literatura de entrenamiento individual y de equipo. *Persona*, 13, 43-69, Enero-Diciembre
- Florez, J., & Salas, E.(2011). Industrial and Organizational Psychology in Latin America: The Peruvian Story. *The Industrial-Organizational Psychologists*, April, 48(4), 70-72
- Gil, F., Rico, R., & Sanchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de Equipos de Trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 25-31
- Heneman, R. L., & Coyne, E.E. (2007). *Implementing total rewards strategies*. New York: SHRM Foundation
- Highhouse, S., Dalal, R. & Salas, E. (2014). *Judgment and Decision Making at Work*. New York: Routledge
- Kanfer, R. (2012). Work Motivation: Theory, Practice, and Future Directions. En S:W. Kozlowski (Ed.). *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 455-495). Oxford, UK: Blackwell
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrant, V. H., Schaufeli, W.B., De Vet, H., & Van der Beek, A.J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Environmental Medicine*, 53 (8), 856-866

- Landy, F., & Conte, J. M. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill
- London, M., & Sessa, V.I. (2007). How groups learn, continuously. *Human Resource Management*, 46 (4), 651-669
- Latham, G. (2012). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. (2<sup>nd</sup> Ed.). California: SAGE
- Luthans, F.,Youseef, C.M., & Avolio, B.J.(2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford
- Muchinsky, P.M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Paraninfo- Thomson Learning
- Peeters, M., de Jonge, J., & Taris, T.W. (2014). *An introduction to contemporary work psychology*, Malden, MA: Wiley Blackwell
- Pulakos, E.D. (2004). *Performance Management*. New York: SHRM Foundation
- O’Neill, J., & Marsick, V.J. (2007). *Understanding Action Learning*. New York: AMA.
- Pritchard, R.D., Weaver, S.J., & Ashwood, E.L. (2012). *Evidence-Based Productivity Improvement. A practical guide to the Productivity Measurement and Enhancement System (ProMES)*. New York: Routledge
- Quick, J.C., Cooper,C.L., Gibbs, P.C., Little, L.M., & Nelson, D.L. (2010). Positive organizational behavior at work. En G.P. Hogkinson & J.K.Ford (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial
- Salas, E. (2015). *Team Training Essentials: A Research Based Guide*. New York: Routledge
- Salas, E., Shuffer, M., Thayer, A., Bedwell, W., & Lazzara, E. (2014). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, Versión online, DOI: 10.1002/hrm.21628
- Salas, E., Tannenbaum, S.I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 73-1001
- Schoeberlein, D. (2012). *Mindfulness para enseñar y aprender. Estrategias prácticas para maestros y educadores*. Madrid: Neo Person
- Smither, J.W., & London, M. (Eds.). (2009). *Performance Management: Putting Research into Action*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Solf, A. (2014). El Psicólogo Organizacional como facilitador del aprendizaje: Su rol principal. *Avances en Psicología, Unifé*, 1, 29-48
- Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*. México: El Manual Moderno

- Stratton-Berkessel, R. (2010). *Appreciative Inquiry for collaborative solutions. 21 strength-based workshops*. San Francisco, CA.: Pfeiffer
- Varona, F. (2009). *La Intervención Apreciativa. Una manera nueva, provocadora y efectiva para construir las organizaciones del siglo XXI*. Baranquilla: Ediciones Uninorte
- Vera, B. (2006). Psicología Positiva: Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8
- Wiesbord, M., & Janoff, S. (2010). *Future Search*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers
- Whitney, D., Trosten-Bloom, A., & Rader, K. (2010). *Appreciative Leadership*. New York: Mc Graw Hill
- Whitney, D., & Trosten-Bloom, A. (2010). *The Power of Appreciative Inquiry* (2<sup>nd</sup>. Ed.) San Francisco: Barrett-Koehler Publishers
- Wildaman, J., Thayer, A.L., Rosen, M.A., Salas, E., Mathieu, J.E., & Rayne, S.R. (2012). Task types and team-level attributes: Synthesis of team classification literature. *Human Resource Development Review*, 11 (1), 97-129

## **VIII. Profesora**

---

Britta Sabine Baethge Talledo

[bbaethge@esan.edu.pe](mailto:bbaethge@esan.edu.pe)

Magister en Organización y Dirección de Personas de ESAN. Psicóloga Organizacional egresada de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con experiencia laboral en cargos de envergadura en las áreas de Recursos Humanos en empresas del sector privado específicamente construcción y servicios. Consultora Senior en Procesos de Gestión Humana para entidades públicas y privadas. Docente de Pregrado en la carrera de Psicología de la Universidad Esan, Universidad de Piura y Universidad Marcelino Champañat.

---