

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 44849**Nombre:** Técnicas de intervención básicas y evaluación de la intervención**Ciclo:** Máster Universitario Oficial**Créditos ECTS:** 4**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Metodología. Aproximación en Intervención	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

GONZALEZ ROMA VICENTE

HERNANDEZ BAEZA ANA MARIA

RESUMEN

La finalidad de esta asignatura es aprender a seguir los pasos necesarios para implementar y evaluar rigurosamente las intervenciones llevadas a cabo en el campo de la psicología del trabajo, de las organizaciones, y de los recursos humanos. Se persigue el aprendizaje de técnicas metodológicas, procedimientos y herramientas que sean de utilidad en dichas intervenciones.

Tras la revisión de los principales conceptos y tipos de intervención, la asignatura presta especial atención al enfoque de la investigación-acción (*¿action-research¿*), que integra el conocimiento global y local, y tiene en cuenta la perspectiva de todos los *stakeholders* relevantes. Abarca varios tipos de técnicas: a) técnicas cualitativas para la obtención de datos e información, integrando los puntos de vista de los distintos *stakeholders*, mediante entrevistas semi-estructuradas y grupos focales; y b) técnicas cuantitativas, con especial atención a la aplicación de los diseños cuasi-experimentales y su evaluación de la eficacia de la intervención. En este caso se prestará también atención al rol moderador de la cultura en las empresas multinacionales.

CONOCIMIENTOS PREVIOS



RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

OTROS TIPOS DE REQUISITOS

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios. Sin embargo se asume que los estudiantes de postgrado tienen conocimientos básicos de estadística, incluyendo estadísticos descriptivos de tendencia central y variabilidad, correlaciones, covarianzas y regresión

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.

Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

Que los estudiantes sean capaces de elaborar informes en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de evaluar criterios de rendimiento, bienestar y relaciones sociales en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de evaluar la efectividad de las intervenciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de planificar la evaluación de programas e intervenciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de proporcionar retroalimentación a diferentes actores en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS



Este curso desarrolla conocimientos y habilidades en metodologías implicadas en los procesos de intervención en diferentes áreas de la disciplina (por ejemplo, diseño y utilización de entrevistas, focus group, diseños de evaluación, etc.). En concreto se diferencian dos partes:

Parte I. Investigación-acción e intervención en las organizaciones

1. Orígenes de la aproximación de la Investigación-acción.
2. Principios y supuestos.
3. Fases: recopilación de información, planificación, implementación y evaluación.
4. Métodos y técnicas de la aproximación de la Investigación-acción.
5. La Investigación-acción en la práctica: problemas, ventajas y limitaciones.
6. Desarrollo de un proyecto de Investigación-acción: diagnóstico inicial y plan de intervención

2. Parte II. Diseños cuasi-experimentales para la evaluación de la intervención

1. Introducción a los diseños cuasi-experimentales
2. La validez de los diseños cuasi-experimentales: validez interna y externa, la causalidad.
3. Estrategias y diseños cuasi-experimentales en la evaluación de las intervenciones
4. Diseños Ex-post-facto: diseños retrospectivos y prospectivos.
5. Ventajas y limitaciones de los distintos diseños
6. Comunicación de los resultados de la evaluación.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)**ACTIVIDADES PRESENCIALES**

Actividad	Horas
Teoría	40,00
Total horas	40,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	5,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	15,00
Estudio y trabajo autónomo	10,00
Preparación de clases	10,00
Preparación de actividades de evaluación	10,00
Resolución de casos prácticos	10,00
Total horas	60,00

METODOLOGÍA DOCENTE



Se utilizarán las siguientes técnicas de enseñanza:

- Clases magistrales.
- Presentaciones orales por parte de los estudiantes.
- Lecturas.
- Estudios de casos.
- Ejercicios guiados de carácter individual y/o grupal
- Tutorías individuales y/o grupales

EVALUACIÓN

Los estudiantes serán evaluados en una escala de 0 a 10. Se consideran los siguientes apartados:

- Preparación de Portfolios, con compilación de los diferentes resultados relacionados con las actividades de los estudiantes durante un curso o actividad formativa específica, así como con evidencias de las competencias desarrolladas. 20%
- Calidad de las presentaciones orales de los estudiantes. 10%
- Preparación de asignaciones para la integración de conocimientos o para el análisis de una temática relevante.30%
- Análisis crítico de artículos y otros materiales. 10%
- Análisis crítico de casos. 10%
- Resolución de ejercicios específicos (p.e., análisis estadísticos). 20%

Consideraciones adicionales:

La copia o plagio de cualquier tarea de la evaluación supondrá la imposibilidad de aprobar el curso.

BIBLIOGRAFÍA

- Argyris, C., Putman, R. & Smith, D. M. (1985). *Action Science*. San Francisco: Jossey Bass.
- Aussems, M.E.; Boomsma, A. & Snijders, T.A.B (2009) The use of quasi-experiments in the social sciences:a content analysis; Quality and Quantity
- Bruce, R. & Wyman, S. (1998). *Changing organization: practicing action training and research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cook, T.D. & Campbell, D.T. (1979). *Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Mertler, C.A. & Vannatta, R.A. (2010). *Advanced and Multivariate Statistical Methods 4th Edition, (Chapter 5 on ANCOVA)*. Pyczak Publishing.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2º ed.)* London: SAGE Publishers.
- Fitz-Gibbon, & Morris, L.L. (1987). *How to design a program evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.



- Grant, A.M. & Wall, T.D. (2009) The Neglected Science and Art of Quasi-Experimentation: Why-to, When-to, and How-to Advice for Organizational Researchers. *Organizational Research Methods*, 12, 653-686.
- Griffiths A. (1999). Organizational interventions: facing the limits of the natural science paradigm. *Scand J Work Environ Health*, 25, 589-96.
- Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of Social Issues*, 2, 34-46.
- McNiff, J. (1991). *Action research: principles and practice*. London: Routledge
- Navarro, D. J. & Foxcroft, D. R. (2019). Learning statistics with Jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners. DOI: 10.24384/hgc3-7p15
- Pedhazur, E. & Pedhazur, L. (1991). *Measurement, Design and Analysis: An integrated approach*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Posavac, E. J. (1992). *Program evaluation: methods and case studies*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ramos-Álvarez, M.; Valdés-Conroy, B & Catena, A. (2008) Criteria of the peer-review process for publication of experimental and quasi-experimental research in Psychology- A guide for creating research papers. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8, 751-764.
- Shadish, W. Cook, T. & Campbell, D. (2002). *Experimental and quasi-experimentation design for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin.
- Stone-Romero, E. F. (2011). Research strategies in industrial and organizational psychology: Nonexperimental, quasi-experimental, and randomized experimental research in special purpose and nonspecial purpose settings. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbooks in Psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (pp. 37-72). Washington, DC, US: American Psychological Association
- Stringer, E. T. (1996). *Action research: a handbook for practitioners*. Thousand Oaks, CA: Sage.