

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	44849
Nombre	Técnicas de intervención básicas y evaluación de la intervención
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	4.0
Curso académico	2022 - 2023

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1	Facultad de Psicología y Logopedia	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Carácter
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1	11 - Metodología. Aproximación en Intervención	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
GONZALEZ ROMA, VICENTE	306 - Psicología Social
HERNANDEZ BAEZA, ANA MARIA	267 - Metodología de las Ciencias del Comportamiento

RESUMEN

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. Finalmente se considerará la comunicación adecuada de los resultados

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

2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1

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

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al final del proceso de aprendizaje, los estudiantes serán capaces de:

1. Comprender y aplicar los programas de evaluación y diseños para valorar la intervención en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, con especial atención al enfoque de la investigación-acción, considerando el conocimiento global y local.
2. Planificar las principales etapas de una intervención siguiendo el enfoque de la investigación-acción.
3. Escoger y aplicar algunos de los métodos y técnicas utilizados en el enfoque de la investigación-acción.
 - Conocer las técnicas cualitativas para la recogida de datos y evaluación de las intervenciones, integrando el conocimiento local y global y el punto de vista de diferentes stakeholders.
 - Ser capaz de realizar una entrevista y moderar un grupo focal
4. Comprender y aplicar los diseños cuasi-experimentales que pueden emplearse en la evaluación de las intervenciones, teniendo en cuenta sus principales ventajas y limitaciones (validez interna y externa)
 - Identificar el diseño más adecuado para evaluar una intervención determinada.
 - Conocer, aplicar y utilizar adecuadamente las técnicas de análisis estadístico de los diseños cuasi-experimentales
 - Analizar el potencial rol moderador de la cultura cuando sea necesario
5. Comunicar adecuadamente el proceso de intervención llevado a cabo así como los resultados de la evaluación de las intervenciones

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

**1. Parte I. El enfoque de la investigación-acción (Action-research) y las intervenciones en las organizaciones**

- 1.1. El origen de la investigación-acción.
- 1.2. Principios y supuestos.
- 1.3. Fases.
- 1.4. Métodos y técnicas cualitativas involucrados en la investigación, la intervención y la evaluación. Las entrevistas semi-estructuradas y grupos focales.
- 1.5. Integración del conocimiento local y global
- 1.6. El papel de los investigadores y co-investigadores (integración de diferentes stakeholders)
- 1.7. Ventajas y limitaciones.

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

- 2.1. Introducción al prefijo cuasi
- 2.2. La validez de los diseños cuasi-experimentales: validez interna y externa, la causalidad.
- 2.3. Estrategias y diseños cuasi-experimentales en la evaluación de las intervenciones
 - 2.3.1 ¿Cómo podemos medir los efectos de las intervenciones?
 - 2.3.2 ¿Cómo debemos medir los efectos de las intervenciones?
 - 2.3.3 Elección del diseño y análisis de datos.
 - 2.3.4 La interpretación de los resultados.
 - 2.3.5. El potencial rol de la cultura como moderador en firmas multinacionales
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

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	40,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	15,00	0
Elaboración de trabajos individuales	15,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Preparación de actividades de evaluación	10,00	0
Resolución de casos prácticos	10,00	0
TOTAL	100,00	



METODOLOGÍA DOCENTE

Se utilizarán las siguientes técnicas de enseñanza:

- Presentaciones orales por parte del instructor.
- Presentaciones orales por parte de los estudiantes.
- Ejercicios guiados.
- Juego de roles.
- Ejercicios individuales y en grupo (resolución de problemas).
- Lectura, análisis y discusión de artículos de investigación publicados.
- Tutorías individuales y/grupales.

Estudios de casos.

EVALUACIÓN

Los estudiantes serán evaluados en cada una de las dos partes del curso en una escala de 0 a 10. Se consideran los siguientes apartados:

PARTE 1 (Investigación-acción) 50% de la nota final:

A) Lecciones de casos reales. El aula se dividirá en 4 subgrupos. Cada subgrupo leerá y analizará un artículo que reporte un caso en el que se implementó el enfoque de Investigación-Acción. Cada subgrupo preparará una presentación en PowerPoint de 20 'donde los estudiantes: 1. resumirán brevemente el caso, y 2. explicarán las lecciones que aprendieron del caso analizado. Peso de esta actividad en la nota final de la Parte 1: 30%.

B) "Focused theme". Los subgrupos de estudiantes elaborarán un diagnóstico inicial (estado de la cuestión) sobre un problema específico y propondrán un plan de intervención para introducir algunas mejoras. La información requerida para llevar a cabo este trabajo será obtenida mediante entrevistas y grupos focales. Cada subgrupo preparará una presentación Power Point en la que mostrarán los resultados del trabajo realizado. Peso de esta actividad en la nota final de la Parte 1: 70%.



Teniendo en cuenta la naturaleza de las competencias a evaluar, no pueden ser evaluadas mediante un examen.

PARTE 2 (Diseños cuasi-experimentales). 50% de la nota final

- a) Examen individual sobre los contenidos teóricos y prácticos (realización de análisis incluidos) mediante una prueba con preguntas abiertas Representará el 90% de la calificación de esta parte.
- b) Presentación y discusión de actividades realizadas a lo largo del curso: 10% de la nota de esta parte

Consideraciones adicionales:

1. Para aprobar el curso, los estudiantes deben alcanzar un mínimo del 50% en ambas partes
2. Si un estudiante no aprueba alguno de los apartados en primera convocatoria, los puntos del otro apartado se guardarán para la segunda convocatoria.
3. La copia o plagio de cualquier tarea de la evaluación supondrá la imposibilidad de aprobar el curso.

REFERENCIAS



Básicas

- Referència b1: Aussems, M.E., Boomsma, A. i Snijders, T.A.B (2009). The use of quasi-experiments in the social sciences: a content analysis; Quality and Quantity.

Referència b2: Bruce, R. i Wyman, S. (1998). Changing organization: practicing action training and research. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Referència b3: Cook, T.D. i Campbell, D.T. (1979). Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings. Chicago, IL: Rand McNally.

- Referència b4: Mertler, C.A. i Vannatta, R.A. (2010). Advanced and Multivariate Statistical Methods (4a edició) (capítol 5 en ANCOVA). Pyrczak Publishing.

- Referència b5: Creswell, J. W. (2003). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2a edició). Londres: SAGE Publishers.

Referència b6: Fitz-Gibbon i Morris, L.L. (1987). How to design a program evaluation. Newbury Park, CA: Sage.

- Referència b7: Grant, A.M. i 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.

Referència b8: Griffiths A. (1999). «Organizational interventions: facing the limits of the natural science paradigm». Scand J Work Environ Health, 25, 589-96.

- Referència b9: Lewin, K. (1946). «Action Research and Minority Problems». Journal of Social Issues, 2, 34-46.

Referència b10: McNiff, J. (1991). Action research: principles and practice. Londres: Routledge.

- Referència b11: Pedhazur, E. i Pedhazur, L. (1991). Measurement, Design and Analysis: An integrated approach. Lawrence Erlbaum Associates.

Referència b12: Posavac, E. J. (1992). Program evaluation: methods and case studies. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Referència b13: Ramos-Álvarez, M., Valdés-Conroy, B. i Catena, A. (2006). «Criteria of the peer-review process for publication of experimental and quasi experimental research in Psychology». International Journal of Clinical and Health Psychology, 6, 773-787.

Referència b14: Shadish, W., Cook, T. i Campbell, D. (2002). Experimental and quasi-experimentation design for generalized causal inference. Boston: Houghton Mifflin.

- Referència b15: Stringer, E. T. (1996). Action research: a handbook for practitioners. Thousand Oaks, CA: Sage.



Complementarias

- - Referència c1: Argyris, C., Putman, R. i Smith, D. M. (1985). Action Science. San Francisco: Jossey Bass.

Referència c2: Morgan, David L. (1997). Focus Groups as qualitative research (2a edició). Londres: SAGE.

Referència c3: Symon, G. i Cassel, C. (1998). Qualitative Methods and Analysis in Organizational Research. Londres: Sage.