



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 46459

Nombre: Intervenciones en Recursos Humanos

Ciclo: Máster Universitario Oficial

Créditos ECTS: 5

Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2248 - International Joint Master of Research in Work and Organizational Psychology	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2248 - International Joint Master of Research in Work and Organizational Psychology	Interventions in human resources	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

RESUMEN

La intervención está en la esencia de la gestión de los recursos humanos. Las principales prácticas de gestión de recursos humanos (formación, selección de personal, evaluación de la actuación profesional...) están orientadas a implementar, cambiar o mejorar algo. Las intervenciones en la gestión de RRHH son realizadas diariamente por profesionales (gerentes de RRHH, técnicos de RRHH, consultores...).

La investigación sobre estas intervenciones es crítica para construir conocimiento y saber cómo, identificar prácticas exitosas y no tan exitosas, y factores que pueden contribuir al éxito o fracaso de diferentes intervenciones en diferentes contextos.

Esta investigación debe ser un input para que los profesionales de recursos humanos se comporten de acuerdo con el modelo científico-profesional y científico-innovador e implementen intervenciones basadas en la evidencia. Los investigadores deben contribuir a este ámbito identificando las lagunas de la investigación y diseñando y llevando a cabo proyectos de investigación de intervención.

e investigación de intervención.

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

Sin requisitos previos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

Be able to communicate effectively in English, both orally (group discussions, presentations) and in writing, on topics related to work and organisational psychology.

Be able to design and conduct quality scientific research in the field of work and organisational psychology (including the abilities to select and apply appropriate research and statistical methods).

Be able to formulate and develop an original and feasible research question and research proposal.

Be able to make a critical assessment of a research question and an experimental design, taking into account the ethical responsibilities in research.

Be able to read, understand, integrate and critically reflect on scientific communications, professional reports and new developments.

Be able to relate results to existing literature and to make realistic assessments of the implications and significance of research results.

Be able to work in an international team.

Students have the knowledge and understanding that provide a basis or an opportunity for originality in developing and/or applying ideas, often within a research context.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Intervenciones en Recursos Humanos

1. Introducción general al curso
2. Misión, funciones y evolución histórica de la HRM
3. Fases de intervención, contexto y evaluación: Una aplicación a las intervenciones de GRH
4. Enfoques universalistas, de contingencia y de configuración de las intervenciones de gestión de los recursos humanos
5. Gestión sostenible de los recursos humanos: síntesis del estado de la técnica
6. Intervenciones para mejorar los comportamientos favorables al medio ambiente en el lugar de trabajo o los comportamientos ecológicos de los empleados
7. HR Analytics



VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	50,00
Total horas	50,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00
Estudio y trabajo autónomo	0,00
Preparación de clases	75,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	75,00

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología de aprendizaje y enseñanza combina presentaciones orales del profesor con metodologías de enseñanza más activas. Incluirán exámenes, lecturas, trabajo en equipo, debates y presentaciones de los estudiantes, seguidas de los comentarios de los compañeros y del profesor, entre otros. Los grupos se dividirán aleatoriamente en equipos para hacer las tareas principales en el curso.

s en el curso.

EVALUACIÓN

El curso se evaluaría a través de tres tareas diferentes:

- HRM (peso ponderado 30% de la nota final)
- SHRM (peso ponderado 50% de la nota final)
- HR Analytics (peso ponderado 20% de la nota final)

La participación activa será considerada en las marcas. La entrega después de los plazos será penalizada.

Las tareas pueden ser desarrolladas individualmente o por grupos siguiendo las instrucciones de los profesores.



El límite para aprobar la materia es de 5 puntos sobre 10 como promedio ponderado de las tres evaluaciones parciales (HRM, SHRM y HR analytics).

cs).

BIBLIOGRAFÍA

About intervention research and intervention research in HRM

Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39 (4), 802-835.

Fridrich, A., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2015). The context, process, and outcome evaluation model for organisational health interventions. *BioMed research international*, 2015.

Martín-Alcázar, F., Romero-Fernandez, P. M., & Sánchez-Gardey, G. (2005). Strategic human resource management: integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 633-659.

von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K., Edwards, K., Hasson, H. Ipsen, C., Savage, C., Simonsen Abildgaard, J., Richter, A., Lornudd, C., Mazzocato, P. & Reed, J. E. (2021) How to design, implement and evaluate organizational interventions for maximum impact: the SIGTUNA Principles, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:3, 415-427, DOI: 10.1080/1359432X.2020.1803960

About state of the art of Sustainable HRM

- Core readings (Readings for the quiz)

Barrena-Martínez, J.; López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2019). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: findings from an academic consensus. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2544-2580.

Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M. (2012). *HRM's Role in Corporate Social and Environmental Sustainability*. Society for Human Resource Management.

Díaz-Carrión, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2018). Developing a sustainable HRM system from a contextual perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25 (6), 1143-1153.

Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K.J. (2014). Sustainability and HRM. An introduction to the field. In I. Ehnert, W. Harris, & Klaus J. Zink (Eds), *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*, pp. 3-32. Springer.



Pfeffer, J. (2010). Building Sustainable Organizations: The Human Factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34-45

Stankeviciute, Z., & Savaneviciene, A. (2018). Designing Sustainable HRM: The Core Characteristics of Emerging Field. *Sustainability*, 10, 4798; doi:10.3390/su10124798.

- Additional relevant readings:

Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2018). A Model for Implementing a Sustainability Strategy through HRM Practices. *Business and Society Review*, 121(4), 465-495.

Chiapetta-Jabbour, C. J., & Almada-Santos, F. C. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (12), 2133-2154.

Kramar (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28 (1), 103-125.

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15, 1-14.

Santana, M., & López-Cabrales, A. (2019). Sustainable development and human resource management: A science mapping approach. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 1171-1183.

About intervention research to promote employees' pro-environmental behaviour: SoA

Carrico, A. R., & Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: an evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of Environmental Psychology*, 31(1), 1-13.

Davis, M. C., Unsworth, K. L., Russell, S. V., & Gallvan, J. J. (2019). Can green behaviors really be increased for all employees? Trade-offs for 'deep greens' in a goal-oriented green human resource management intervention. *Business Strategy and the Environment*, 29 (2), 335-346.

Holland, R.W., Aarts, H., & Langendam, D. (2006). Breaking and creating habits on the working floor: a field-experiment on the power of implementation intentions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(6),



776¿783.

Lingard, H., Gilbert, G., & Graham, P. (2001). Improving solid waste reduction and recycling performance using goal setting and feedback. *Construction Management and Economics*,19(8), 809-817.

Siero, F. W., Bakker, A. B., Dekker, G. B., & Van Den Burg, M. T. (1996). Changing organizational energy consumption behaviour through comparative feedback. *Journal of environmental psychology*,16(3), 235-246.2.

Vanhouten, R., Nau, P.A., & Merrigan, M. (1981). Reducing elevator energy use ¿ a comparison of posted feedback and reduced elevator convenience. *Journal of Applied Behavior Analysis* 14(4), 377¿387.

Young, W., Davis, M., McNeill, I. M., Malhotra, B., Rusell, S., Unsworth, K., & Clegg, C. W. (2015). Changing behaviour: Successful environmental programmes in the workplace. *Business Strategy and the Environment*, 24, 689-703.

Zhen C, Heng L, Wong CTC. 2002. An application of bar-code system for reducing construction wastes. *Automation in Construction* 11(5), 521¿533.

About HR Analytics ¿ suggested readings

Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1-11.

Baesens, B., De Winne, S., & Sels, L. (2016). Is Your Company Ready for HR Analytics? *MITSloan Management Review*, 58(2), 20-21.

Dahlbom, P., Siikanen, N., Sajasalo, P., & Jarvenpää, M. (2019). Big data and HR analytics in the digital era. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 120-138.

Ellmer, M., & Reichel, A. (2021) Staying close to business: the role of epistemic alignment in rendering HR analytics outputs relevant to decision-makers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2622-2642.

Fitz-enz , J. (2009). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. AMACOM, New York.

Fitz-enz, J. and Mattox II, J.R. (2014). *Predictive Analytics for Human Resources*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

Gal., U., Blegind Jensen, T., & Stein M. (2020). Breaking the vicious cycle of algorithmic management: A virtue ethics approach to people analytics. *Information and Organization*, 30 (100301). doi: 10.1016/j.infoandorg.2020.100301



Greasley, K., & Thomas, P. (2020). HR analytics: The onto¿epistemology and politics of metricised HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(4), 494-507.

Margherita, A. (2021). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 100795.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017) An evidence-based review of HR Analytics, *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.

Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad. *Organizational Dynamics*, 44(3), 236-242.

Sharma, A., & Sharma T., (2017). HR analytics and performance appraisal system: A conceptual framework for employee performance improvement. *Management Research Review*, 40(6), 684-697.

About critical reading and research writing

From the editors (2011). Publishing in AMJ-Part 1: Topic choice. *Academy of Management Journal*, 54(3), 432-435.

From the editors (2011). Publishing in AMJ-Part 3: Setting the hook. *Academy of Management Journal*, 54(5), 873-879.

From the editors (2011). Publishing in AMJ-Part 4: Grounding hypotheses. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1098-1102.

From the editors (2012). Publishing in AMJ-Part 6: Discussing the implications. *Academy of Management Journal*, 55(2), 256-260.