

INDICE

Presentación	IX
Introducción	XV
Capítulo 1.	1
Aportes Teóricos y Conceptuales de Diferentes Disciplinas al Cambio de Comportamiento en el Trabajo	1
Introducción	1
1.1. Desde un enfoque sociocológico	2
1.2. Desde un enfoque de la promoción de la salud	2
1.3. Desde un enfoque constructivista de la educación	9
1.4. Desde un enfoque de la comunicación	20
1.5. Desde un enfoque gerencial del desempeño	29
1.6. Conclusiones	37
Capítulo 2.	41
Enfoque Gerencial y Sistémico del Proceso de Formación	41
Introducción	41
2.1. Garantía de calidad en los procesos formativos	43
2.2. Sistema de actores del proceso de formación	56
2.3. Objetivos de la formación frente a las competencias	58
Capítulo 3.	63
Modelos Mentales, Motivación y Proceso de Cambio	63
Introducción	63
3.1. Modelos mentales y su influencia en el cambio	65
3.2. Motivación para el cambio	78
Capítulo 4.	87
Herramientas para la Gestión del Desempeño en Seguridad	87
Introducción	87
4.1. Retroalimentación positiva y asertividad	90
4.2. La entrevista a profundidad	95
4.3. Refuerzos, recompensas y disciplina	103
4.4. Balance de consecuencias	108
4.5. Solución de problemas en equipos autodirigidos (ruta de la calidad y la seguridad)	115
4.6. Observación del desempeño en salud y seguridad	132
4.7. Importancia de la gradualidad en el cambio	134
Capítulo 5.	139
Salud Ocupacional: Un Enfoque Humanista	139
Introducción	139
Principios orientadores del modelo salud ocupacional: un enfoque humanista	
Estructura básica del modelo salud ocupacional: un enfoque humanista	145
5.1. Integrar el modelo con los valores, políticas, metas y estrategias de gestión empresarial	148
5.2. Conformar el equipo guía	152
5.3. Identificar los comportamientos críticos y las barreras externas	155
5.4. Formar a los líderes o facilitadores contextuales	157
5.5. Alinear los valores esenciales con el grupo de colaboradores	160
5.6. Traducir los comportamientos críticos a estándares de seguridad	161

con la participación del equipo del trabajo	
5.7. Definir estrategias para la retroalimentación, los reconocimientos y la disciplina	164
5.8. Definir la metodología para el monitoreo del comportamiento de los trabajadores y de los líderes	165
5.9. Calibrar los observadores y determinar la línea basal	169
5.10. Establecer la meta colectiva en relación con los cambios de comportamiento esperados	172
5.11. Monitorear sistemáticamente los componentes y dar retroalimentación	173
5.12. Formalizar espacios de participación para la solución de problemas en equipos autodirigidos	183
5.13. Procesar la información y hacer el gráfico de los resultados para su divulgación	188
5.14. Continuar el proceso de mejoramiento revisando el procedimiento y controlando otros comportamiento críticos	190