

# LA PLANIFICACIÓN INTELIGENTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Smart Planning of  
Occupational Health and Safety  
Management Systems (SG-SST).

**Juan Camilo Benavides Rojas**  
juanc.benavides@sogrisel.com

Ingeniero Industrial  
Especialista en Gerencia de Seguridad y Salud y  
Prevención de Riesgos Laborales  
Entrenador en programa POSH® de Seguridad y  
Salud Ocupacional avalado por  
National Safety Council de EE.UU.  
Consultor y auditor de Sistemas de Gestión  
Director Ejecutivo de la Sociedad para la Gestión de  
Riesgos y Seguridad Laboral SOGRISEL SAS

## Resumen

Las fallas en la planificación estratégica de los sistemas de gestión de seguridad y salud laboral pueden conllevar a lograr resultados inesperados para las organizaciones, que se pueden ver traducidos en afectaciones a la vida, salud e integridad del personal, así como en daños y pérdidas económicas. Para contrarrestar esto, se propone el modelo de la planificación inteligente SMART, el cual permite a las organizaciones contar con sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuyos objetivos y metas sean específicas, medibles, ejecutables, reales y orientados al tiempo.

De esta forma, los resultados de la gestión de la seguridad y salud van a ser realmente impactantes para la mejora continua organizacional, ya que la coherencia de los planes de acción es fundamental para alcanzar los resultados esperados.

## Palabras clave:

Planeación estratégica, inteligente, objetivo, gestión, seguridad.

Recepción: abril 2019  
Aceptación: agosto 2019

Cite este artículo como:

Benavides, J. (2019). *La planificación inteligente de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Editorial Politécnico Grancolombiano. *Revista de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 1(1).

## Abstract

Failures in the strategic planning of occupational safety and health management systems can cause unexpected results for companies, which could get negative effects in life, health, and integrity of workers, as well as damages and economic losses. To face this situation, the SMART planning model is proposed, allows companies to have occupational safety and health management systems whose objectives and goals are specific, measurable, executable, real, and time-oriented.

In this way, the results of safety and health management will truly impact the continuous improvement since the coherence of the action plans is essential to achieve the expected results.

## Keywords:

Strategic planning, intelligent, objective, management, security

## LA PLANIFICACIÓN INTELIGENTE SMART

Enfocar todos los esfuerzos de seguridad que hagan las organizaciones bajo la premisa de la lógica y la planificación estratégica debe ser vital para alcanzar los objetivos trazados. Los objetivos estratégicos de los sistemas deben apuntar a ser inteligentes, según la teoría publicada por el profesor e investigador George T. Doran en la Revista Management Review, quien en el año 1981 determinó las características SMART (que en español significa inteligente) de los objetivos, y cuyo acrónimo en español se refiere a: S (específico), M (medible), A (accionable), R (real), T (orientado a tiempo).

Desde ese entonces y experimentando los beneficios de contar con una planificación y medición inteligente de los sistemas, diversas organizaciones a nivel mundial están incluyendo esta premisa inteligente en la planificación de sus gestiones, así como en la verificación de su ciclo de mejora continua; la metodología inteligente para la medición efectiva de los resultados del sistema brinda herramientas reales y efectivas para fortalecer sus acciones en pro de la seguridad y el cuidado del personal en el desempeño de sus labores. Según esta teoría, un objetivo debe ser específico, al definir el resultado en forma clara y dando respuesta a algunas preguntas, tales como:

1. ¿Quién será el responsable de la ejecución de la acción?
2. ¿Qué desea alcanzar o lograr la organización?
3. ¿Cuál es el resultado esperado y de qué manera se espera alcanzar?
4. ¿Cuáles son las razones específicas para trabajar en esa acción?

Un objetivo es medible cuando se establece un criterio para medir su progreso en el logro de la meta, donde sea factible cumplir con las fechas del objetivo y experimentar el alcanzar el logro que definitivamente va a estimular un esfuerzo continuo requerido para alcanzar las metas. Para determinar si un objetivo es medible, se puede responder a algunas preguntas, tales como: ¿Cuánto (s)? ¿Cómo se sabrá si se cumplió con el objetivo trazado?

El objetivo debe ser accionable y real, de igual forma las acciones que acompañan su ejecución. La organización debe asegurar que sea factible llevar a cabo los objetivos y sus acciones, por medio de tareas concretas que las personas puedan ejecutar. Esto debe implicar un desafío, siempre siendo realista. Si el objetivo y sus acciones no son accionables ni ajustadas a la realidad, los colaboradores no se comprometerán ni empeñarán sus esfuerzos en trabajar en pro de la seguridad. Así mismo, el objetivo debe estar orientado al tiempo, es decir, debe fijar plazos para su ejecución, incluyendo fechas de inicio y finalización, así como fechas de revisión / auditoría para evaluar y medir su cumplimiento.

Es importante que dichos objetivos y planificación (plan de acción), sean plasmados y sean evidentes por escrito. Con esto, la organización tendrá un rumbo fijo establecido, el cual debe encaminar a la mejora continua. Para que un plan de acción sea exitoso y oriente a los mejores resultados, debe ser integrado a todas las áreas y actividades de la organización, asegurando la permanente y decidida participación de los involucrados.

A continuación, se plantea un modelo de plan de acción, a saber:

### Modelo de Plan de Acción:

**OBJETIVO:** Debe estar redactado como verbo infinitivo (que denote acción concreta), cumpliendo con el parámetro de inteligente (SMART: específico, medible, accionable, real, orientado al tiempo).

Puede estar enfocado a unas acciones proactivas (evitando a toda costa la ocurrencia de un evento de consecuencias negativas para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo), por el contrario, también puede ser reactivo (para dar solución una problemática ya presentada, asegurando que, por medio de la implementación efectiva de las acciones del plan, dicha situación no se vuelva a presentar en el futuro).

1. Acciones: paso a paso de las acciones a implementar, con las cuales se espera dar cumplimiento al objetivo.
2. Responsable: quien ejecutará la acción.
3. Fecha de inicio y finalización: fecha específica en la cual se inicia la acción del plan; así como la fecha en la cual culmina dicha acción. Se recomienda incluir puntos de auditoría.
4. Recursos y presupuesto: recursos requeridos para llevar a cabo la acción.

5. Evidencia esperada: registro esperada de realización de la acción.
6. Seguimiento: Se registra si la organización ha cumplido o no con la acción planificada.

## REFERENCIAS

BBC. (2018). *Cómo los objetivos SMART pueden ayudarte a cumplir tus propósitos*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=ogCgBeBqbj>

Amores, J. (2019). *Cómo ponerte objetivos con el criterio S.M.A.R.T.* Obtenido de *Cómo ponerte* [https://efectivida.es/blog/objetivos-con-el-criterio-smart/#Origen\\_del\\_criterio\\_SMART](https://efectivida.es/blog/objetivos-con-el-criterio-smart/#Origen_del_criterio_SMART)

National Safety Council. (2018). *Guía del Entrenador de Principios de Seguridad Y salud en el Trabajo POSH*. Obtenido de *Guía del Entrenador de Principios de Seguridad Y salud en el Trabajo*.