
	<b>GUÍA</b>		
	<b>LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON EL SGI</b>		
	<b>Código:</b> PE-GI-01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/09/2022

## 1. Objeto

Describir las acciones que evidencian el liderazgo y compromiso de la alta dirección con el sistema de gestión integral con base a los requisitos asociados a este tema (Numeral 5.1) establecidos en las normas aplicables al sistema de gestión integral (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018).

## 2. Alcance

El presente documento tiene alcance al proceso de planeación estratégica.



## 3. Términos y definiciones

No aplica.

## 4. Acciones que evidencian el liderazgo y compromiso de la alta dirección con el SGI



REQUISITOS Numeral 5.1	ACCIONES
a) Asumir la total responsabilidad y rendición de cuentas con relación a la eficacia del sistema de gestión integral, prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo seguros y saludables.	Establecimiento de la política del SGI y de las políticas que apoyan al sistema, incluyendo la Política de SST.  Establecimiento de los objetivos del SGI.  Establecimiento de los roles, responsabilidades y autoridades dentro de la Entidad
b) Asegurar que se establezcan la política de la SST y los objetivos relacionados de la SST y sean compatibles con la dirección estratégica de la organización.	Establecimiento de la política del SGI y de las políticas que apoyan al sistema, incluyendo la Política SST.  Establecimiento de los objetivos del SGI.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dr. Jesús León Insignares	Ing. Víctor Manuel Agudelo Ríos	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>GUÍA</b>		
	<b>LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON EL SGI</b>		
	<b>Código:</b> PE-GI-01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/09/2022



c) Asegurar la integración de los requisitos del sistema de gestión integral en los procesos de negocio de la organización.	Inclusión de los requisitos pertinentes del SGI en las caracterizaciones de los procesos de la entidad.
d) Promoción del uso del enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos	<p>Establecimiento de una estructura organizacional por procesos.</p> <p>Implementación del documento <i>Guía para la gestión de riesgos</i> asignado al proceso <i>Gestión del mejoramiento</i>.</p>
e) Asegurar los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el SGI estén disponibles.	<p>Plan de acción cuatrienal.</p> <p>Acuerdo presupuestal.</p> <p>Ejecución presupuestal.</p> <p>Implementación de acciones de los procesos evidenciables mediante sus respectivos planes de trabajo, formatos, documentos, entre otros.</p>
f) Comunicar la importancia de una gestión integral eficaz y conforme con los requisitos del SGI	<p>Comunicados oficiales.</p> <p>Uso de canales de comunicación oficiales para comunicar la importancia de la eficacia y la conformidad del SGI.</p>
g) Asegurar que el SGI alcance los resultados previstos.	Acta de reunión o informe de evaluación periódica del desarrollo del Sistema de Gestión Integral, en conjunto con el Secretario General y el Coordinador del Sistema de Gestión Integral.
h) Comprometer, dirigir y apoyar a las personas para contribuir a la eficacia del SGI.	Capacitación constante al personal sobre la temática relativas al SGI

Página 2 de 4		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dr. Jesús León Insignares	Ing. Víctor Manuel Agudelo Ríos	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>GUÍA</b>		
	<b>LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON EL SGI</b>		
	<b>Código:</b> PE-GI-01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/09/2022

	<p>Difusión de la política y los objetivos del SGI.</p> <p>Comunicados oficiales.</p> <p>Uso de canales de comunicación oficiales para comunicar la importancia de contribuir la eficacia y la conformidad del SGI.</p>
i) Asegurar y promover la mejora continua.	<p>Difusión de los resultados y logros alcanzados, y de las expectativas, para motivar y promover la cultura de la mejora continua mediante la emisión de comunicados oficiales y el uso de canales de comunicación oficiales para promover la mejora continua del SGI.</p>
j) Apoyar otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad.	<p>Establecimiento y aplicación de los procedimientos de acuerdo con las responsabilidades definidas.</p>
k) Desarrollar, liderar y promover una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión integral.	<p>Difusión de los resultados y logros alcanzados, y de las expectativas, para motivar y promover la cultura de la mejora continua mediante la emisión de comunicados oficiales y el uso de canales de comunicación oficiales para promover la mejora continua del SGI.</p>
l) Proteger a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades.	<p>Establecimiento del procedimiento GH-OT-01 Participación y consulta de los trabajadores.</p> <p>Adopción de la Política de SST.</p> <p>Establecimiento del documento <i>GH-GI-01 Roles Responsabilidades y Autoridades en el SGI</i>.</p> <p>Actualmente en la CRA los funcionarios y contratistas informan incidentes, peligros, riesgos y oportunidades de manera libre,</p>

Página 3 de 4		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dr. Jesús León Insignares	Ing. Víctor Manuel Agudelo Ríos	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>GUÍA</b>		
	<b>LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON EL SGI</b>		
	<b>Código:</b> PE-GI-01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/09/2022

	espontánea y voluntaria, hecho que representa el liderazgo de la Alta dirección con respecto a la protección de los trabajadores frente a represalias o consecuencias negativas.
m) Asegurar que la organización establezca e implemente procesos para la consulta y la participación de los trabajadores.	Aplicación del procedimiento GH-OT-01 Consulta y Participación de los Trabajadores.
n) Apoyar el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud	Designando y definiendo los representantes del empleador ante el Comité Paritario de Seguridad, Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral. Como soporte se mantienen registros de la Resolución de elección y nombramiento COPASST y COCOLA.  Asegurando que se asignen los recursos necesarios para las actividades de COPASST y COCOLA, actividades evidenciables dentro de las actas de cada comité.