

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL

HISTORIA DEL DOCUMENTO					
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
1	Se crea documento para el desarrollo del Sistema de Gestión Integral conformado por el Sistema de Gestión de Calidad, el Sistema de Gestión Ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Equipo SGI	Gerencia General	Coord. HSEQ	10-02-2023
2	Actualización de alcance	Equipo SGI	Gerencia General	Coord. HSEQ	18-11-23
3	Actualización y revisión general del documento	Equipo SGI	Gerencia General	Coord. HSEQ	29-05-24

Validado: HSEQ PEL
Proceso: Gestión Integral
Versión: V03
Fecha: 29/05/2024



	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

OBJETIVO

PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS LTD, en adelante PEL, tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión Integral conformado por el Sistema de Gestión de Calidad, el Sistema de Gestión Ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de cumplir con las especificaciones y necesidades de los clientes, mejorar la calidad de los servicios, mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, generar ambientes sanos para los que allí trabajan, prevenir la contaminación, promover el uso eficiente de recursos y mantener un relacionamiento socialmente responsable con los grupos de interés. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura organizacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano, la reducción de los costos operacionales, la seguridad y salud en el trabajo y el respeto por el medio ambiente y las comunidades.



Por tal motivo la alta gerencia se compromete a ser la base fundamental en el acompañamiento para la implementación de los sistemas integrados y el cumplimiento normativo asegurando los recursos necesarios para responder no solo a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el ambiente laboral, sino también gestionar adecuadamente los recursos naturales, los grupos de interés y lograr la satisfacción de los clientes.

El documento que se presenta a continuación refleja el Sistema de Gestión Integral para empresa PEL basado en las características específicas de sus procesos y su actividad económica.

1. ALCANCE

El Sistema de Gestión Integral de PEL ha sido desarrollado e implementado en todas sus sedes, empresas asociadas con otro NIT y para los Consorcios y Uniones Temporales en los que participe, para atender las siguientes líneas de servicio:

- Operación y mantenimiento de subestaciones eléctricas de media y alta tensión hasta 230 kV.
- Operación y mantenimiento de líneas de transmisión de energía eléctrica en alta tensión hasta 230 kV.
- Operación y mantenimiento de sistemas en concesión de transformación y transmisión de energía eléctrica.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

2. DEFINICIONES, ABREVIATURAS Y GUÍAS.

2.1 Definiciones

Abiótico: Componentes de un ecosistema que no tienen vida. Por ejemplo: agua, aire, suelo, rocas, clima, entre otros.

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.



De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. *(Ley 1562 de 2012 artículo 3)»*

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potenciales no deseable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Actividad no rutinaria: Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (GTC 45:2012 numeral 2).

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

Actividad rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Resolución 4272 de 2021 artículo 3)

Aspecto ambiental: Elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que interactúa o puede interactuar con el medio ambiente. Un aspecto ambiental puede causar uno o varios impactos ambientales. Un aspecto

Aspecto ambiental significativo: Es aquel que tiene o puede tener uno o más impactos ambientales significativos. La organización determina los aspectos ambientales significativos mediante la aplicación de uno o más criterios.

Biótico: Componentes de un ecosistema que tienen vida. Por ejemplo: fauna, flora, entre otros.

Ciclo de vida: Etapas consecutivas e interrelacionadas de un sistema de producto (o servicio), desde la adquisición de materia prima o su generación a partir de recursos naturales hasta la disposición final. Las etapas del ciclo de vida incluyen la adquisición de materias primas, el diseño, la producción, el transporte/entrega, el uso, el tratamiento al finalizar la vida y la disposición final.

Consecuencia: Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente. (GTC 45:2012 numeral 2).



Core Business: También conocido como core del negocio, es la actividad principal de una empresa que le genera el máximo valor añadido y le permite destacar sobre la competencia.

Desarrollo sostenible: Se entiende por desarrollo sostenible el que conduzca al crecimiento económico, a la elevación de la calidad de la vida y al bienestar social, sin agotar la base de recursos naturales renovables en que se sustenta, ni deteriorar el medio ambiente o el derecho de las generaciones futuras a utilizarlo para la satisfacción de sus propias necesidades.

Enfermedad laboral: De acuerdo con lo establecido en el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”. (Decreto 1886 de 2015 artículo 7).

Estudio de Impacto Ambiental: Instrumento básico para la toma de decisiones sobre los proyectos, obras o actividades que requieren licencia ambiental.

Equipo SGI: Grupo conformado por la Coordinación HSEQ y la Dirección Ambiental, Social y Predial de Petroeléctrica de los Llanos.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

Actividad no rutinaria: Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (GTC 45:2012 numeral 2)

Exposición. Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros (GTC 45:2012 numeral 2)

Identificación del peligro. Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Impacto Ambiental: Cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una organización.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)



Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Informe de Cumplimiento Ambiental. Informe que se presenta a la Autoridad Ambiental sobre el avance, efectividad y cumplimiento de los Planes de Manejo Ambiental y Planes de Monitoreo y Seguimiento del proyecto.

Licencia Ambiental: es la autorización que otorga la autoridad ambiental competente para la ejecución de un proyecto, obra o actividad, que de acuerdo con la ley y los reglamentos, pueda producir deterioro grave a los recursos naturales renovables, o al medio ambiente, o introducir modificaciones considerables o notorias al paisaje; la cual sujeta al beneficiario de esta, al cumplimiento de los requisitos, términos, condiciones y obligaciones que la misma establezca en relación con la prevención, mitigación, corrección, compensación y manejo de los efectos ambientales del proyecto, obra o actividad autorizada.

La licencia ambiental llevará implícitos todos los permisos, autorizaciones y/o concesiones para el uso, aprovechamiento y/o afectación de los recursos naturales renovables que sean necesarios por el tiempo de vida útil del proyecto, obra o actividad.

Medida(s) de control: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

Medio Ambiente: Entorno en el cual una organización opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones. El entorno puede abarcar desde el interior de una organización hasta el sistema local, regional y global y se puede describir en términos de biodiversidad, ecosistemas, clima u otras características.

Nivel de riesgo: Es la magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia

Partes Interesadas: persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Plan de Manejo Ambiental (PMA): Es el conjunto detallado de medidas y actividades producto del Estudio de Impacto Ambiental, orientadas a prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos y efectos ambientales y sociales debidamente identificados, que se causen por el desarrollo de un proyecto, obra o actividad. Incluye los planes de seguimiento, monitoreo, contingencia, y abandono según la naturaleza del proyecto, obra o actividad.

Plan de Monitoreo y Seguimiento (PMS). Es el conjunto detallado de medidas y actividades enfocadas a verificar y confirmar la eficacia de los controles definidos en el Plan de Manejo Ambiental del proyecto.

Prevención de la contaminación: Utilización de procesos, prácticas, técnicas, materiales, productos, servicios o energía para evitar, reducir o controlar (en forma separada o en combinación) la generación, emisión o descarga de cualquier tipo de contaminante o residuo, con el fin de reducir impactos ambientales adversos.

Probabilidad. Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias

Recursos naturales: Son aquellos bienes que nos ofrece el globo terrestre y que la humanidad aprovecha para su subsistencia agregándoles un valor económico. Algunos de ellos son: agua, aire, energía, minerales, flora, fauna, etc.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Riesgo Aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001). (GTC 45:2012 numeral 2)

Seguridad y salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Ley 1562/2012.

2.2 Abreviaturas

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

- SGI:** Sistema de gestión integral
- SGC:** Sistema de gestión de calidad
- SG-SST:** Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- SGA:** Sistema de gestión ambiental
- SST:** Seguridad y salud en el trabajo
- PMA:** Plan de Manejo Ambiental
- PMS:** Plan de Seguimiento y Monitoreo

2.3 Guías

- NTC - ISO 9001:2015 Sistemas gestión de la calidad. Requisitos.
- NTC - ISO 14001:2015 Sistemas gestión ambiental. Requisitos.
- NTC - ISO-45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- NTC - ISO 19011:2012 Directrices para la auditoria de los sistemas de gestión.
- Guía del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente para Contratistas RUC®.
- Decreto 1072 de 2015. Capítulo 6.

3. RESPONSABILIDADES

RESPONSABLE	QUIEN RINDE CUENTAS	CONSULTADO	INFORMADO
Gerente general	Coordinador HSEQ	Equipo SGI	Todo el personal

4. POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL

4.1 Política SGI.

Petroeléctrica de Los Llanos LTD, es una organización dedicada al diseño, construcción, operación, mantenimiento de sistemas eléctricos y de transmisión para el suministro de energía a sus clientes.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03



Para el cumplimiento de los objetivos del sistema Integrado de gestión Petroeléctrica de Los Llanos LTD se compromete desde el más alto nivel organizacional a suministrar los recursos humanos, financieros y técnicos para:

1. Contribuir en forma confiable, continua, eficiente y segura a la mejora continua de los estándares de salud, seguridad, ambiente y calidad que promueven el bienestar y la salud de sus colaboradores,
2. Ejecutar actividades buscando la conformidad de productos y servicios propios y de nuestros clientes.
3. Identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y establecer medidas de eliminación, mitigación y control, evitando accidentes y enfermedades laborales, protegiendo la seguridad y la salud de los colaboradores, infraestructura, instalaciones y equipos, brindando condiciones de trabajo seguras y saludables que promuevan la calidad de vida laboral de los trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores y grupos de interés.
4. Cumplir los requisitos legales, normas y procedimientos aplicables y otros requisitos que haya suscrito PEL, en relación con salud, seguridad, ambiente y calidad.
5. Identificar, evaluar y valorar los aspectos e impactos ambientales y socioambientales previniendo la contaminación a través del control de los aspectos ambientales significativos, asegurando el uso correcto de los recursos naturales y promoviendo la protección del medio ambiente.
6. Gestionar riesgos y oportunidades, analizando el contexto de la organización mediante la participación y consulta de los grupos de interés y los colaboradores dando un compromiso para la mejora continua del sistema integrado de gestión, logrando altos estándares en materia de salud, seguridad, ambiente y calidad.
7. Lograr el reconocimiento y el liderazgo como empresa responsable en la gestión y administración de sus procesos y recursos que conduzcan al fortalecimiento de la confianza de los trabajadores y la comunidad en la seguridad de sus operaciones.
8. Promover el desarrollo de un Talento Humano capacitado y entrenado, en concordancia con el crecimiento de la empresa y los nuevos desafíos tecnológicos.
9. Establecer una cultura hacia la mejora continua de todos sus procesos, que permita gestionar las actividades de la empresa en forma eficaz, eficiente y segura.

Esta Política de Gestión Integral será comunicada y se establecerán e implementarán procesos para la consulta y la participación de los trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores de PEL y será revisada anualmente para que esté acorde con los cambios y situación de la empresa.

4.2 Otras políticas

- Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaquismo y Sustancias Psicoactivas.
- Políticas del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)
- Política de Derechos humanos y relación comunidades
- Política de Responsabilidad Social

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

5. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

5.1 Identificación de la empresa



NOMBRE DE LA EMPRESA	PETROELÉCTRICA DE LOS LLANOS LTD.
NIT	900.329.780-5
DIRECCIÓN	Calle 100 No. 9A -45 Torre 2 - Oficina 405
TELEFONO	(601) 6258282
CIUDAD:	Bogotá D.C.
DEPARTAMENTO:	Cundinamarca
ARL:	Axa Colpatría.
SUCURSALES O AGENCIAS:	<ul style="list-style-type: none"> • Sub-Estación Quifa • Sub-Estación Rubiales • Sub-Estación Jagüey. • Sub-Estación Tigana • Sub-Estación Jacana • Sub-Estación Palenque (Propiedad DelSur, operada y mantenida por PEL) • Sub-Estación Suria (Propiedad DelSur, operada y mantenida por PEL) • Líneas Asociadas a las Sub-Estaciones.

5.2 Misión.

Ser la empresa que preste servicios de transmisión y distribución de energía eléctrica para el sector mixto de Colombia, actuando de forma segura con estándares sociales y ambientales de clase mundial y procesos orientados a la excelencia para generar valor a nuestros grupos de interés.

5.3 Visión.

Ser reconocidos en el 2026 como una organización confiable y de calidad para el transporte de energía y servicios asociados, con crecimiento rentable y sostenible sustentados en gente capacitada, operaciones seguras y con respeto al medio ambiente.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03



5.4 Análisis del contexto interno y externo

La Organización ha realizado un análisis del contexto interno y externo a través del documento IN-GE-01-M01 Matriz DOFA, con el fin de identificar y priorizar los aspectos que impactan positiva o negativamente el core bussiness y definir las acciones para: potenciar las fortalezas, aprovechar las oportunidades, reducir las debilidades y controlar las amenazas, de tal manera que se logre una planeación estratégica efectiva.

5.5 Partes Interesadas

La compañía ha identificado las partes interesadas que son pertinentes al sistema de gestión y ha determinado cuáles son sus necesidades y expectativas de la siguiente forma. IN-GE-02-F02-Matriz de Partes Interesadas.

<i>EXTERNO</i>	<i>INTERNO</i>
Entidades del gobierno nacional y territorial	Accionistas
Corporativo Ethuss, DELSUR, Socios de Consorcios, UT, Promesas de sociedad Futura	Empleados
Clientes	Comités COPASST
Contratistas y proveedores	Comité de convivencia laboral COCOLAB
Familias de los empleados	
Comunidades del área influencia de los proyectos	
Propietarios de predios	
Competidores	
ARL	
EPS / AFP / CCF	
Sector Financiero	
Cuerpos de socorro / UNGR	
Visitantes	
Asociaciones de recuperadores	

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

5.6 Descripción del proceso productivo o de prestación del servicio.

- Líneas de Transmisión

Operación y Mantenimiento de líneas de transmisión, subtransmisión, distribución y redes eléctricas de diferentes tensiones.

- Subestaciones

Operación y Mantenimiento de subestaciones en diferentes tensiones tanto convencional como del tipo encapsulado aisladas en SF6.

- Generación de Energía


Operación y mantenimiento de sistemas en concesión de transformación y transmisión de energía eléctrica.

5.7 Materia prima y equipos utilizados en el proceso.

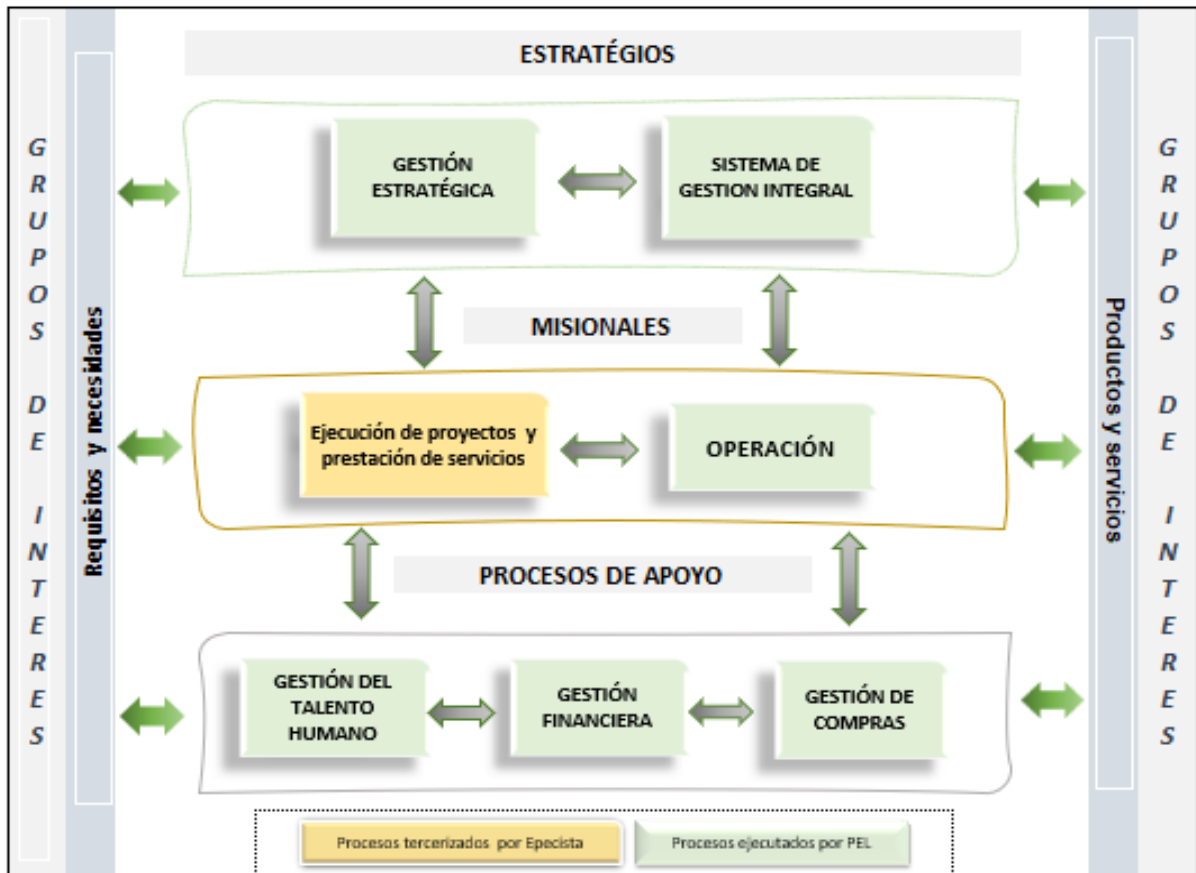
- Maquinaria, equipos y flota vehicular necesarios para la ejecución de los proyectos y procesos.
- Materia prima de acuerdo con las necesidades de cada proyecto

5.8 Mapa de procesos

PEL, implementa el enfoque basado en procesos con el fin de asegurar el crecimiento de la organización y de mejorar la eficiencia y eficacia del SGI. Para tal efecto cuenta con un mapa de procesos en el cual se identifica como entrada las necesidades de las partes interesadas y la salida que apunta al cumplimiento de requisitos y una plena satisfacción de cada uno de ellos.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

	MAPA DE PROCESOS PEL - DELSUR	
---	--------------------------------------	---



5.9 Gestión Talento Humano

5.9.1 Estructura Organizacional

La empresa cuenta con una estructura de cargos administrativos y operativos, los cuales se pueden ver en el organigrama de la empresa. Anexo 1. Organigrama

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

5.9.2 Roles y responsabilidades

Si bien la responsabilidad del SGI está en cabeza de la Gerencia General, se han asignado y comunicado las responsabilidades dentro del SGI para los cargos cuya actuación tienen injerencia directa sobre la gestión de seguridad y salud, medio ambiente y calidad a lo largo de todos los niveles jerárquicos.

Adicionalmente, se establecen responsabilidades individuales a través de diferentes planes de trabajo, programas, procedimientos e instructivos de trabajo, que son evaluadas al realizar el seguimiento a la gestión y durante las auditorías internas.

Anualmente se realiza la evaluación del desempeño y se revisa el cumplimiento de estas responsabilidades, definiéndose los apoyos que cada persona puede requerir para su logro.

Como responsable del SGI la Gerencia nombró equipo SGI, a quien entrega la autoridad suficiente, el recurso humano, técnico y presupuestal requeridos para lograrlo.

La rendición de cuentas está en los procesos e inicia en los niveles de supervisión, quienes entregan el informe a sus jefes inmediatos y estos a su vez, lo escalan a la alta dirección. Dentro de los procesos formales de rendición de cuentas se encuentran: Entrega de informes periódicos a los clientes y a la oficina principal con respecto al desempeño del proyecto y en reuniones formales de seguimiento de la alta dirección.



Para lo anterior PEL documentó los perfiles de Cargo en el formato IN-GH-01-F17 Perfil del cargo, donde se asignan las competencias en SSTA, las responsabilidades, el nivel de autoridad para todos los niveles de la organización.

5.9.3 Vinculación y desvinculación de personal

Teniendo en cuenta el organigrama de la organización, los perfiles de cargo y el profesiograma, PEL desde el proceso de gestión humana asegura la consecución del personal para las vacantes disponibles mediante la utilización de las fuentes de reclutamiento, seleccionando el candidato más idóneo mediante la aplicación de entrevistas, pruebas psicotécnicas y de conocimiento, garantizando a su vez que el candidato cumpla con los requisitos exigidos por la organización y el cliente. Para esto PEL cuenta con el instructivo IN-GH-01 Contratación y desvinculación del talento humano.

5.9.4 Perfil Sociodemográfico

Incluye la descripción de las características sociales y demográficas de los trabajadores de la empresa, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

5.9.5 Inducción, capacitación y entrenamiento.

5.9.5.1 Inducción y reinducción.

Como registro de la inducción / reinducción queda el formato IN-GH -03-F01 registro de inducción, reinducción y reentrenamiento con evaluación en el formato IN-GH -03-F02 Evaluación eficacia de la capacitación.

De igual forma se pueden utilizar plataforma tecnológicas formularios Google, para la comprensión y desarrollo de los temas de la Inducción, capacitación y entrenamiento.

5.9.5.2 Entrenamiento

El proceso de entrenamiento consiste en adecuar a la persona contratada a las condiciones del cargo a desempeñar, por parte del jefe Inmediato.

Para personas que vienen laborando en la empresa y que por motivos de cambios en los procesos de prestación del servicio y/o adquisición de nueva tecnología, cambian sus responsabilidades, se lleva a cabo un entrenamiento que lo realiza el área que directamente está generando el cambio.

El entrenamiento queda soportado en el formato IN-GE-01-F03 pestaña #3 Capacitación y entrenamiento con soportes de asistencia en formato IN-GH-03-F03 Registro de asistencia y IN-GH -03-F02 Evaluación eficacia de la capacitación o en formatos del ente externo que a su vez brinde la capacitación, así como en registro digitales que soporten la asistencia y participación a las mismas.

5.9.5.3 Formación y desarrollo.

Los planes de capacitación, formación y desarrollo que se establecen tienden a cubrir diferentes aspectos de trabajo de la empresa como mejoramiento de las competencias del personal, salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente, motivación, entre otros, llevados a través de conferencias, seminarios o talleres dictados por profesionales en el tema, los cuales pueden ser conferencistas internos o externos, según el caso.

Los programas se diseñan después de detectar las necesidades de capacitación a través de las evaluaciones de competencias y de desempeño, implementación del sistema de gestión integral (calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo), resultados de las evaluaciones del clima laboral y el riesgo psicosocial, entre otros.

Este programa es revisado periódicamente con la participación del COPASST para analizar los indicadores (cumplimiento, cobertura y eficacia).

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

5.10 Aspectos jurídicos y laborales

5.10.1 *Reglamento interno de trabajo*

PEL cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado y vigente, el cual se encuentra publicado en lugares visibles en todas las instalaciones permanentes, así mismo en todos los proyectos donde tiene ejecución.

Anexo 02. Reglamento interno de trabajo

5.10.2 *Reglamento de higiene y seguridad*

PEL cuenta con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial el cual está aprobado y firmado por el Representante Legal, se encuentra publicado en lugares visibles en todas las instalaciones permanentes, así mismo en todos los proyectos donde tiene ejecución.

Anexo 03. Reglamento de Higiene y Seguridad

5.10.3 *Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST*

PEL cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo principal, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, el COPASST se reúne mensualmente y desarrolla actividades en Seguridad y Salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, así mismo canaliza las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la gerencia general.


5.10.4 *Comité de convivencia laboral*

PEL cuenta con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Sesiona de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata.

5.11 Recursos

PEL, desde la Gerencia General define y asigna los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos necesarios para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación del SGI y también, para que los responsables del SGI en la empresa incluido el COPASST puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se designa un presupuesto aprobado por la Gerencia General y se evalúa su cumplimiento.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

5.12 Comunicación, participación y consulta.

PEL ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SGI, para lo cual se tiene establecido plan de comunicaciones PL-GE-01, matriz de comunicaciones PL-GE-01-M01 y diversos canales de comunicación como: correos electrónicos, comunicaciones en medio físico, buzón de sugerencias, teléfono, página web y chat.

Adicionalmente al ingreso de las instalaciones se comunicará a todo visitante las recomendaciones de seguridad mínimas para la permanencia en las instalaciones y se dejará registro en el formato IN-GI-SST-06.

PEL, permite la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, identificación de aspectos e impactos ambientales, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de del SGI. Adicionalmente se consulta a los empleados cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud. Al mismo tiempo los trabajadores pueden ser representados en asuntos de seguridad y salud en el trabajo por medio del Comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo - COPASST.

5.13 Control de la información documentada



PEL, ha definido este manual para describir los elementos centrales del SGI y su interacción. Adicionalmente se cuenta con el instructivo IN-GI-01 Gestión y control de documentos y IN-GI-01-F01 Listado Maestro de Documentos Internos.

6. PLANIFICACIÓN

6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades:

La compañía ha definido una metodología para abordar riesgos y oportunidades, la cual parte de la gestión de las tendencias y riesgos estratégicos por parte de la alta dirección para visualizar los factores que pueden incidir en la organización y en el logro de sus objetivos estratégicos, manejar efectivamente eventos y tendencias que generan incertidumbre, así como potenciar oportunidades para el desarrollo de mejores resultados.

Adicionalmente, se realiza una identificación y valoración de riesgos operativos los cuales deben gestionarse directamente por los líderes de proceso para determinar estrategias de intervención del riesgo como son Eliminación, transferencia, mitigación y/o aceptación.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

El plan de gestión de riesgos está definido en el instructivo IN-GE-02 Identificación análisis, evaluación de riesgo y oportunidades. Los riesgos y oportunidades se encuentran documentados en la matriz IN-GE-02-F01 Matriz de riesgos y oportunidades.

6.2 Identificación de peligros, evaluación, valoración y determinación de controles de los riesgos.

Para la identificación de los peligros, evaluación y la valoración de riesgos, PEL documentó IN-GI-SST-01 Identificación de peligros, valoración de los riesgos, teniendo en cuenta:



- El Inventario de:
 - ✓ Procesos.
 - ✓ Actividades rutinarias y no rutinarias.
 - ✓ Maquinarias y equipos.
 - ✓ Inventario de materias primas, insumos, químicos, productos intermedios y terminados, y residuos generados, para identificar agentes potencialmente cancerígenos.
 - ✓ Sedes y proyectos.
 - ✓ Trabajadores vinculados y terceros y aquellos que realizan actividades de alto riesgo en forma permanente.
- La identificación de peligros en cada proceso, actividad, maquinaria, equipo y sucursal o centro de trabajo.
- La identificación de los controles existentes y su evaluación en cuanto a suficiencia y calidad.
- La determinación de la probabilidad de sufrir una pérdida al momento de exponerse al riesgo.
- La determinación de la consecuencia potencial de exponerse a cada uno de los peligros.
- La valoración del riesgo.
- La determinación de la aceptabilidad del riesgo.

6.3 Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.

PEL cuenta con varios mecanismos para fomentar en todos los trabajadores directos, en misión y contratistas de todas las sedes y proyectos el auto reporte de condiciones de trabajo y salud, ellos son:

- Reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.
- Encuesta de condiciones de salud.

PEL analiza y clasifica los reportes de acuerdo con su potencial de riesgo y da prioridad al seguimiento y cierre de los reportes evaluados como de alto riesgo.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

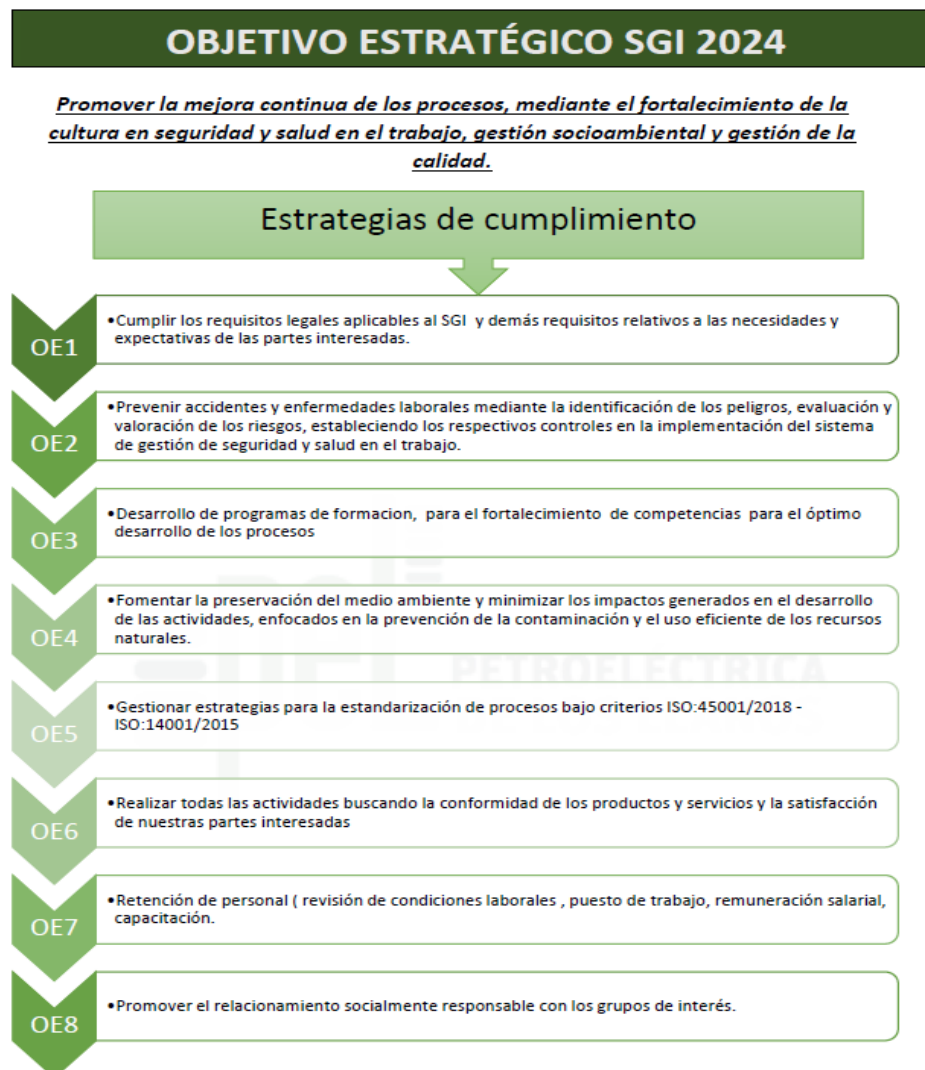
6.4 Identificación de aspectos ambientales, valoración y determinación de control de impactos.

PEL cuenta con el Instructivo *IN-GI-MA-08 Identificación de aspectos y valoración de impactos ambientales* a través del cual define la metodología para identificar y evaluar los aspectos e impactos ambientales generados durante el desarrollo de las actividades y procesos.

Adicionalmente, la Organización ha establecido la matriz *IN-GI-MA-08-M01 Matriz identificación de aspectos y valoración de impactos ambientales* por medio de la que se definen los aspectos ambientales significativos de cada proyecto.

6.5 Objetivos y metas

En coherencia con la Política SGI la cual permite planear de manera estratégica el sistema de gestión Integral, la organización se definen sus objetivos y actividades estratégicas periódicamente para el SGI.



	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

6.6 Requisitos Legales

Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en el SGI que son aplicables a la organización. Se tiene definido el instructivo IN-GE-04 Requisitos legales y otros que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa. Adicionalmente define el cómo la empresa dará cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados. Además, establece una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole identificados.

Resultado de esta identificación la empresa ha definido como registro IN-GE-04-M01 Matriz de requisitos legales y esta se mantiene actualizada con todos los requisitos legales y otros aplicables.

Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes.



6.7 Autoevaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

De manera anual PEL, realiza una autoevaluación al SG-SST con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo .

Esta autoevaluación incluye:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, incluidos los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.
3. La actualización de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa.
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas incluidos los reportes de los trabajadores.
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores.
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

La empresa definió el documento Radar ARL como soporte.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

6.8 Plan de trabajo anual

Una de las estrategias de planeación, control y seguimiento que tiene implementada la Organización, corresponde al Plan de Trabajo anual, que incluye las actividades requeridas para el logro de los objetivos del SGI. El Plan de Trabajo se define al inicio de cada vigencia y se le realiza seguimiento y medición de cumplimiento de manera periódica. Este plan de trabajo se documenta en el formato IN-GE-01-F03 Plan de trabajo SGI.

6.9 Planificación y control operacional

La organización planifica, implementa y controla los procesos necesarios para cumplir con los requisitos de sus clientes bajo el cumplimiento de los manuales de operación MA-OP-01 , planes de mantenimiento PL-OP-MA-01 y programas de riesgo .

Para la planificación del proceso de Ejecución de proyectos y prestación de servicios, que se ejecutan con terceros (Epecista), se realizan planes de calidad para identificar cuáles son los procesos, procedimientos y recursos que aplicarán para cumplir los requisitos del proyecto, proceso o contrato específico. Estos planes de calidad deben ser revisados y aprobado por el director del proyecto para garantizar que se tienen todos los recursos disponibles para cumplir con los objetivos del SGI y de los requerimientos del cliente.

6.10 Diseño y Desarrollo

PEL a través de Especista (ingeniería, Procura y construcción) garantiza que se cumplan todas las etapas de planificación del diseño, datos de entrada del diseño, control del diseño, salidas del diseño y cambios del diseño, cuando estén bajo la responsabilidad y el control de la organización.



De igual forma PEL realizara control y seguimiento bajo instructivos:

IN-GI-QA-05 GESTIÓN DE DISEÑO
 IN-GI-QA-05-F01 ESPECIFICACIÓN DE DISEÑO
 IN-GI-QA-05-F02 APROBACION DE DISEÑO
 IN-GI-QA-05-F03 CONTROL DOCUMENTOS DE DISEÑO

6.11 Gestión del cambio

Para garantizar que todos los cambios que se realicen en la organización ingresen con los riesgos controlados, se estableció el instructivo IN-GE-03- Gestión del cambio para la gestión o administración de los cambios (temporales o definitivos) que incluye:

- Cambios en instalaciones.
- Cambios en las condiciones de trabajo, el proceso, las materias primas e insumos, maquinaria y equipos.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

- Cambios en la estructura organizacional.
- Cambios en las actividades de los servicios prestados.
- Cambios en condiciones de trabajo, incluyendo equipos.
- Cambios en la normatividad.

El instructivo se activa al identificarse cualquier posible cambio y finaliza al implementar las mejoras requeridas por el SGI (incluida la información y formación de los empleados) que aseguren que el cambio ha sido asimilado por la organización sin generar desviaciones en su desempeño.

6.12 Salud en el trabajo

Los procedimientos y actividades en salud en el trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo laborales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

6.12.1 Evaluaciones médico-ocupacionales

PEL busca determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicios de su salud o la de terceros comparando las demandas de su oficio a través de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro., para esto cuenta con un profesiograma donde define los exámenes ocupacionales por cargo y el instructivo *IN-GH-02* Evaluaciones médicas ocupacionales.

6.12.2 Programas de vigilancia epidemiológica



De la práctica de los exámenes médico-ocupacionales que se realizan a los trabajadores se expide el diagnóstico de salud, del cual surgen las actividades y programas de vigilancia epidemiológica.

6.12.3 Registros y estadísticas de salud

Mensualmente PEL lleva estadísticas que le permiten monitorear y tomar decisiones acerca de la accidentalidad y el ausentismo laboral correspondiente con incapacidades por enfermedad común y los casos médicos especiales que se estén presentando.

6.13 Ambientes de trabajo

PEL en el marco de sus programas de gestión realiza actividades de Higiene Industrial para el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo y que le permitan la implementación efectiva de programas de vigilancia epidemiológica.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

Para la evaluación y valoración de los diferentes peligros higiénicos identificados, se utilizan las metodologías específicas para cada caso.

De acuerdo con la identificación de los peligros y valoración de los riesgos PEL determina si necesita o NO realizar mediciones higiénicas.

6.14 Seguridad en el trabajo

A través de los programas de gestión en Seguridad en el trabajo, PEL implementa un conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los incidentes y accidentes de trabajo y de las condiciones de trabajo que pueden afectar la seguridad de los trabajadores. Estos son revisados periódicamente para asegurar la aplicabilidad.

6.14.1 Estándares y procedimientos

PEL define estándares y procedimientos para asegurar que sus actividades se realizan de manera segura, de igual forma, revisar controla y aprueba los de sus contratistas.

6.14.2 Programa de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas

PEL define un programa de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas enfocado a la prevención y a la corrección con el fin de asegurar el buen desarrollo de las operaciones.

6.14.3 Elementos de protección personal



Como resultado de la identificación y evaluación de aspectos y peligros se definen cuáles acciones de control se requieren para las actividades que se desarrollan, éstas incluyen dependiendo de la actividad el uso de EPP al ejecutar las tareas.

Adicionalmente PEL cuenta con el Instructivo IN-GI-SST-03 Estándar elementos de protección personal y garantiza el suministro a todo su personal y mantiene registro de su entrega, así como un programa de inspección de estos para asegurar el buen estado. Las características de los EPP's suministrados a los empleados cumplen con los estándares y normas dependiendo de la actividad a desarrollar y son adquiridas con proveedores calificados.

6.14.4 Programas de gestión de riesgos

Los programas de gestión de riesgos son definidos de acuerdo con el análisis de las actividades críticas, el análisis del comportamiento de la accidentalidad, las estadísticas de ausentismo y la identificación de peligros y valoración de riesgos para los riesgos prioritarios que tengan el potencial de generar accidentes de trabajo. Estos programas incluyen:

- Objetivos, indicadores y metas cuantificables
- Responsables

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

- Acciones
- Recursos
- Cronogramas de actividades

PEL realiza evaluación periódica del(os) programa(s) de gestión por medio de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia con el objetivo de analizar las tendencias, plantear nuevas estrategias o planes de acción o replantear las actividades del programa de gestión e implementación de estos.

6.15 Gestión Ambiental y Social

6.15.1 Programas de gestión ambiental y social

Los programas de gestión ambiental y social son definidos de acuerdo con el análisis de las actividades críticas, la identificación de aspectos e impactos ambientales y sociales significativos, los requisitos legales y otros requisitos que deba cumplir la Organización y el entorno social donde se desarrollan los proyectos. PEL ha establecido los siguientes programas de gestión:

- PR-GI-MA-01 Programa Ahorro y Uso Eficiente del Agua
- PR-GI-MA-02 Programa Ahorro y Uso Eficiente de la Energía
- IN-GI-MA-01 Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos
- PR-GI-RSC-01 Programa de Responsabilidad Social


PEL realiza evaluación periódica de los programas de gestión por medio de indicadores de desempeño ambiental con el objetivo de analizar las tendencias, plantear nuevas estrategias o planes de acción o replantear las actividades de los programas de gestión e implementación de estos.

Existen aspectos e impactos ambientales y sociales identificados por la Organización que no están contemplados en los programas definidos para el SGA, esto se debe a que los Planes de Manejo Ambiental de cada proyecto ya establecen estrategias para su tratamiento.

6.15.2 Plan de manejo ambiental

Los proyectos que opera PEL cuentan con licencia ambiental emitida por la Autoridad Ambiental competente. Esta licencia incluye los Planes de Manejo Ambiental (PMA) y Planes de Monitoreo y seguimiento (PMS) que deben implementarse durante el desarrollo del proyecto con el fin de prevenir, mitigar, corregir, controlar y compensar los impactos ambientales identificados en el Estudio de Impacto Ambiental.

Los PMA y PMS establecen programas desde los componentes: abiótico, biótico y socioeconómico. A continuación, se detallan algunos de los programas contemplados para los proyectos.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

Componente	Programas del PMA y PMS
Abiótico	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de estabilidad geotécnica - Manejo de excavaciones y material sobrante - Manejo de materiales de construcción - Manejo de sitios temporales y paisajismo - Manejo de residuos líquidos - Manejo de radio interferencias e inducciones eléctricas - Manejo de emisiones atmosféricas y ruido - Accesos y señalización
Biótico	<ul style="list-style-type: none"> - Remoción y descapote - Manejo de flora, aprovechamiento forestal y podas - Manejo de flora sensible - Protección y conservación de hábitats - Manejo de fauna - Revegetalización - Manejo de especies en veda - Compensaciones por pérdida de biodiversidad
Socioeconómico	<ul style="list-style-type: none"> - Información y participación comunitaria - Educación ambiental a la comunidad - Educación ambiental a los trabajadores del proyecto - Contratación de mano de obra, bienes y servicios locales - Manejo de indemnización y pago de daños a terceros - Fortalecimiento institucional - Adquisición de servidumbres



Los proveedores y contratistas de PEL adoptan las medidas de manejo establecidas en los Planes de Manejo Ambiental de cada proyecto, para lo cual, la organización obtiene los soportes documentales que permiten evidenciar su cumplimiento.

Las Autoridades Ambientales realizan seguimiento al cumplimiento de las medidas establecidas en los PMA y PMS, mediante la presentación periódica de los Informes de Cumplimiento Ambiental y las visitas de control y seguimiento a los proyectos.

6.16 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- PON (Planes operativos normalizados de acuerdo con el análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

- Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- Se cuenta con un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias

6.17 Administración de contratistas y proveedores

PEL cuenta con el instructivo IN-GC-02- Selección y evaluación de proveedores que establece las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios el cual tiene las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión Integral.

De igual forma mediante el documento IN-GI-03 Manual SGI Contratistas, se tienen todos los lineamientos para la realización del control y seguimiento a todos los subcontratistas de mano de obra y servicios, con el fin de garantizar la seguridad y Salud en el Trabajo de estas personas, evitando incidentes y accidentes de trabajo y ambientales.

7. VERIFICACIÓN:

7.1 Supervisión y medición de los resultados

PEL como resultado de sus actividades de seguimiento y medición definió indicadores de gestión, en los siguientes niveles:

Nivel estratégico:

Para el seguimiento de los objetivos corporativos y las estrategias se estableció un cuadro de mando integral, con el cual la gerencia o su delegado realiza seguimientos al desempeño de los indicadores para tener un diagnóstico del estado actual de la organización y su formulación estratégica.

Mapa de Procesos:

PEL definió la forma de hacer seguimiento o medición (indicadores) a los objetivos de sus procesos, con la finalidad de medir la gestión de estos y su alineamiento con la formulación estratégica corporativa.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

SGI:

PEL supervisa, mide y recopila con regularidad, información relativa al desempeño de su Sistema de Gestión Integral y cuenta con indicadores de Estructura, Proceso y Resultado, alineados con la política y objetivos de la organización. Por medio de los informes mensuales incluidos en el IN-GE-01-F03 plan de trabajo anual, se realiza supervisión mes a mes, al cumplimiento de los programas de salud, seguridad en el trabajo y medio ambiente, desempeño en calidad de cada una de las sedes y proyectos de la organización.

Con el fin de realizar una supervisión detallada al desempeño del SGI se realizarán seguimientos periódicos a los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión, para esto se cuenta con un Cuadro de Mando de indicadores SGI. IN-GE-01-F03- Plan de trabajo SGI – KPI.

Por otro lado, la efectividad de los programas contenidos en los Planes de Manejo Ambiental se mide a través de los indicadores que están establecidos en estos documentos. Sus resultados son reportados a la Autoridad Ambiental en el Informe de Cumplimiento Ambiental de cada proyecto que se presenta semestral o anualmente según dicte la licencia ambiental.

7.2 Inspecciones de seguridad y medio ambiente



Se ha determinado el Instructivo IN-GI-SST-02- Inspecciones Planeadas, con el fin de verificar todos los centros de trabajo de acuerdo con la programación establecida, en las que se identifican las condiciones anormales repetitivas y se analizan sus causas básicas, se generan los indicadores de gestión y cumplimiento, los cuales son reportados a la gerencia.

7.3 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Para la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la organización estableció y mantiene el instructivo IN-GI-SST-05 Reporte de investigación de incidentes o accidentes de trabajo, en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana y las metodologías usadas para la investigación y el análisis.

Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

- a) Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias;
- b) Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto;
- c) Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y,
- d) Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Periódicamente se revisan las investigaciones y análisis para identificar si se están llegando a las causas raíz que los originaron y si los correctivos propuestos garantizan la no repetición del evento o de eventos similares.

Las investigaciones y análisis de accidentes, incidentes y enfermedades laborales deben llevar a la revisión de identificación y valoración de riesgos y, a partir de ella, a las modificaciones y ajustes en el SG-SST que sean requeridos.

8. AUDITORIA

8.1 Auditorías Internas

Para la realización de la auditoría interna anual, la organización define el programa consultando previamente las áreas de interés con la alta gerencia, las necesidades de las partes interesadas y el COPASST.

Para cada auditoría del programa, el equipo auditor define el respectivo plan, que es compartido con el área o proceso a auditar, teniendo en cuenta los riesgos identificados, resultados de auditorías previas, requisitos legales, entre otros, cumpliendo lo establecido en IN-GI-QA-01 Auditorías internas SGI.

Es responsabilidad del líder del área auditada definir las acciones correctivas o preventivas resultado de los hallazgos de la auditoría.

Los resultados del programa de auditoría es una de las entradas utilizadas en la revisión por la alta dirección.

8.2 Revisión por Gerencia

La Gerencia General evalúa el SGI anualmente de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás aspectos que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permite:

- a) Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma;
- b) Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados;

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

- c) Evaluar la capacidad del SGI, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST, medio ambiente y calidad;
- d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el SGI, incluida la política y sus objetivos;
- e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
- f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

9. MEJORAMIENTO

9.1 Acciones correctivas

PEL cuenta con el instructivo IN-GI-QA-02- Acciones correctivas, en el cual garantiza que se definan e implementen las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SGI, de las auditorías y de la revisión por la gerencia.

Las acciones están orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades.
- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias correctivas.



Todas las acciones correctivas se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

9.2 Mejora continua

PEL es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un SGI, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios.

PEL garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SGI, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	
Fecha: 29-05-24	Código: IN-GI-02	Versión: 03

- a) Los cambios en legislación que apliquen a la organización;
- b) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SGI;
- c) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos;
- d) Los resultados de la identificación de aspectos e impactos ambientales;
- e) Los resultados de la evaluación y auditoría del SGI, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- f) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST;
- g) Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y Seguridad en el trabajo, así como los programas ambientales.
- h) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

10. DOCUMENTOS ASOCIADOS

IN-GI-02-F01 Contexto alcance y aplicabilidad del SGI
 IN-GI-01. Gestión y control documental
 IN-GE-01-F01. Revisión por la dirección
 IN-GE-02. Identificación análisis, evaluación de riesgo y oportunidades
 IN-GH -02. Evaluaciones médicas ocupacionales
 IN-GI-SST-01. Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
 IN-GI-SST-05. Reporte e investigación de incidentes y accidentes
 IN-GI-SST-02. Inspecciones planeadas
 IN-GI-SST-03. Estándar Elementos de protección personal
 IN-GI-MA-08. Identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales
 IN-GE-04. Identificación y evaluación de requisitos legales y otros
 IN-GH-01. Contratación y desvinculación del talento humano
 IN-GH-03. Inducción, formación y evaluación del talento humano
 IN-GC-02. Selección, evaluación y reevaluación de proveedores.
 IN-GI-QA-01. Auditorías Internas SGI
 IN-GI-QA-02. Acciones correctivas
 IN-GI-03. Manual del SGI contratistas

11. Anexos

Anexo 01. Organigrama
Anexo 02. Reglamento Interno de Trabajo.
Anexo 03. Reglamento de Higiene y Seguridad
Anexo 04. Matriz Partes interesadas

Validado: HSEQ PEL
Proceso: Gestión Integral
Versión: V03
Fecha: 29/05/2024

