

**“Por medio del cual se modifica la política y objetivos del Sistema Integrado de Gestión de la Electrificadora del Huila S. A. E.S.P.”**

La Gerente General de la Electrificadora del Huila S. A. E.S.P.,  
en uso de sus facultades legales, estatutarias y,

**CONSIDERANDO QUE:**

1. La Alta Dirección debe establecer, implementar y mantener una política del Sistema Integrado de Gestión que sea apropiada al propósito y contexto de la organización, y que se encuentre alineada con la dirección estratégica de la misma. Esta política debe estar documentada, ser comunicada adecuadamente dentro de todos los niveles de la organización y mantenerse disponible para las partes interesadas pertinentes.
2. Mediante Documento de Gerencia N° 131 del 01 de agosto de 2024, La Gerente General establece los lineamientos para la integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. En informe de auditoría de los Sistemas de Gestión, emitido por el ente certificador ICONTEC en marzo de 2025, se estableció como acción correctiva la necesidad de incluir en la política los compromisos que se identificaron ausentes, conforme a los requisitos establecidos en las normas ISO 14001 e ISO 45001.
4. En sesión del Comité de Gerencia realizada el 16 de junio de 2025, se presentó la propuesta de modificación de la política y objetivos del Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo), en la cual se incorporaron los compromisos requeridos para dar cumplimiento a los requisitos normativos. Dicha propuesta fue aprobada.

En mérito de los expuesto, la Gerencia General

**DISPONE:**

**PRIMERO.** Actualizar la Política del Sistema Integrado de Gestión, adoptando la siguiente:

La Electrificadora del Huila S.A. E.S.P. se compromete a satisfacer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés mediante la prestación de servicios integrales, seguros y sostenibles, promoviendo la mejora continua de sus procesos y la generación de valor. La organización identificará y evaluará sus aspectos e impactos ambientales, estableciendo los controles necesarios para prevenir la contaminación y proteger el entorno.



Así mismo, fomentará un entorno laboral seguro y saludable, garantizando condiciones orientadas a eliminar peligros, reducir riesgos, prevenir lesiones, enfermedades y el deterioro de la salud, que pueda afectar la integridad física y mental de sus trabajadores y contratistas. Este compromiso se fundamenta en el cumplimiento riguroso de la normatividad legal vigente y otros requisitos aplicables, así como en la activa participación del talento humano en el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión.

La presente política se cumplirá mediante los siguientes compromisos:

1. Mejorar la percepción de los clientes mediante la prestación de servicios energéticos integrales con calidad, continuidad y eficiencia.
2. Establecer los objetivos del Sistema Integrado de Gestión (SIG).
3. Proporcionar los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para optimizar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Gestión (SIG)
4. Identificar oportunamente los aspectos e impactos ambientales asociados a los procesos, y establecer acciones efectivas para su mitigación, control y/o compensación.
5. Asegurar que las actividades de operación, mantenimiento y proyectos cumplan con la normativa vigente y apliquen criterios socioambientales alineados con el Plan Estratégico institucional.
6. Reducir progresivamente los índices de accidentalidad en colaboradores y contratistas, fortaleciendo la cultura de autocuidado y prevención.
7. Garantizar el cumplimiento permanente de los requisitos legales y otros requisitos suscritos en los ámbitos de calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo.
8. Implementar una gestión ambiental con enfoque preventivo, minimizando el uso de recursos naturales y promoviendo prácticas sostenibles.
9. Fomentar una cultura organizacional basada en el análisis de riesgos, la mejora continua y el conocimiento de los procesos
10. Establecer canales eficaces de consulta y participación para los trabajadores, y en su caso, para sus representantes.
11. Contribuir activamente a la mitigación y adaptación al cambio climático desde la gestión operativa y estratégica de la empresa.
12. Asegurar la disponibilidad y confiabilidad de los datos del Sistema Integrado de Gestión (SIG) para soportar la toma de decisiones basada en evidencia.
13. Fortalecer las competencias del talento humano mediante procesos de formación alineados con los objetivos del Sistema Integrado de Gestión (SIG.)
14. Promover relaciones sostenibles con los grupos de interés, integrando criterios (ambientales, sociales y de gobernanza) en la gestión institucional.

**SEGUNDO.** Actualizar los objetivos del Sistema Integrado de Gestión, adoptando los siguientes:




1. Mejorar la percepción y satisfacción de los clientes, mediante la prestación de servicios integrales con altos estándares de calidad, continuidad, eficiencia y seguridad.
2. Asignar y gestionar los recursos necesarios y suficientes (técnicos, humanos y financieros), para el mantenimiento, mejora continua y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión (SIG).
3. Identificar, mitigar y controlar los aspectos e impactos ambientales derivados de las actividades, proyectos y servicios, con el fin de prevenir la contaminación, proteger el entorno y contribuir a la sostenibilidad ambiental.
4. Reducir los niveles de accidentalidad e incidentes laborales, mediante la implementación de controles efectivos, fortalecimiento del autocuidado, y promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable para trabajadores y contratistas.
5. Garantizar el cumplimiento permanente de la normatividad legal vigente, así como de los requisitos contractuales, regulatorios y otros compromisos suscritos en materia de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo.
6. Optimizar el uso de los recursos proporcionados por la alta dirección, asegurando su aplicación eficiente en actividades estratégicas del SIG que generen valor y mejor desempeño.
7. Fomentar una cultura organizacional proactiva y preventiva, basada en la identificación de riesgos y oportunidades, la gestión por procesos y la mejora continua.
8. Consolidar canales eficaces de comunicación, consulta y participación, que garanticen la intervención activa del talento humano y sus representantes en la gestión del SIG.

**TERCERO.** Remitir copia del presente Documento de Gerencia a la Oficina de Planeación Corporativa para lo de su competencia.

**CUARTO.** El presente Documento de Gerencia, tiene vigencia a partir de la fecha de expedición y deroga el Documento de Gerencia N° 028 de 2025.

Dado en Neiva (H), **09 JUL. 2025**

  
**NIKA DUNIEZHKA CUELLAR CUENCA**  
**GERENTE GENERAL**

Aprobó: Camilo Ernesto Herrera Castro, Jefe Oficina Planeación   
Proyectó: Alexander Cruz Briñez, Profesional I Oficina de Planeación

1. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
2. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
3. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
4. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
5. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
6. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
7. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
8. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
9. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.
10. El personal de la oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.

TESTIMONIO. Resulta copia del presente Documento de la Oficina de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.

CUARTO. El presente Documento de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.

Fecha: 10 de Julio de 1982

MIKE A. DUNN, A. GUSTAVO, GUERRA  
GERENTE GENERAL

El presente Documento de la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá, en el momento de la redacción de este informe, no tenía conocimiento de la existencia de un programa de entrenamiento y desarrollo de personal en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de Panamá.