

Medellín, 05 de noviembre de 2021

Señora
OLGA LUCÍA ARANGO HERRERA
Presidente SINPRO
Carrera 43ª # 17 – 106 Edificio Latitude Oficina 705
Tel 4449767
Ciudad

20210130194465

Asunto: Respuesta Derecho Petición presentado el 08 de octubre de 2021 radicado interno 20210120265552

Reciba un cordial saludo,

Compartimos las respuestas al derecho de petición del asunto.

1. *Sírvase informarnos qué es el plan de sendas de productividad en EPM, indicando propósitos, alcances, componentes, costos e indicadores de dicho plan.*

2. *Sírvase informarnos si actualmente EPM está desarrollando o va a poner en marcha un plan de austeridad en la empresa y dentro de éste, cuáles son los planes de austeridad propuestos por cada una de las Vicepresidencias, con sus respectivos alcances, componentes, costos e indicadores*”

Respuestas suministradas por la Vicepresidencia Ejecutiva Gestión de Negocios:

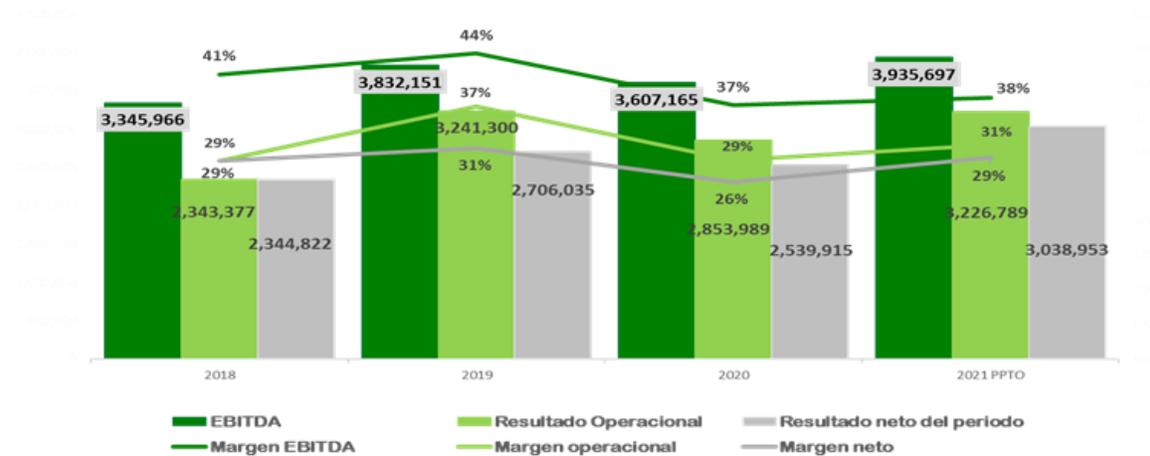
Antes de dar respuesta específica a las inquietudes planteadas es importante poner en contexto y partir de unos antecedentes relevantes:

1. Desde los últimos años en EPM se viene evidenciando un crecimiento de los ingresos por debajo del crecimiento de los costos y gastos efectivos, esto compromete la sostenibilidad de la empresa afectando los márgenes de la compañía, los cuales están deteriorando el valor de las operaciones de los negocios en el largo plazo principalmente por las brechas que se generan en el AOM.

estamos ahí.

Estado de Resultado Integral de EPM Millones de pesos

Concepto	2018	2019	2020	2021 PPTO	% Var 21 / 20	TACC
Ingresos	8,157,203	8,849,763	9,898,410	10,384,930	5%	8%
Costo operación comercial	2,659,713	2,620,835	3,784,716	3,609,041	-5%	11%
Costos y gastos efectivos	2,182,906	2,277,732	2,414,491	2,838,541	18%	9%
Costos y gastos no efectivos	971,240	709,895	845,213	710,560	-16%	-10%
Diferencia en cambio neta	(207,444)	(46,542)	(364,146)	183,432	-150%	-196%
Financieros	(555,330)	(763,214)	(922,118)	(1,028,286)	12%	23%
Asociados a inversiones	912,575	879,726	1,245,737	1,138,194	-9%	8%
Resultado antes de impuestos	2,493,177	3,311,270	2,813,463	3,520,129	25%	12%
Provisión impuestos	148,356	605,235	273,548	481,176	76%	48%
Resultado neto del periodo	2,344,822	2,706,035	2,539,915	3,038,953	20%	9%



Estructura de Costos y Gastos sin Operación Comercial

Concepto	2018	2019	2020	2021 PPTO	PART %	% Var 2021 - 2020	TAAC 2021 - 2018
Servicios Personales	785,315	843,412	914,978	1,038,521	37%	14%	10%
Ordenes y Contratos	574,108	616,619	594,327	748,579	26%	26%	9%
Impuestos, contribuciones y tasas	272,826	284,184	379,572	417,717	14%	10%	15%
Generales	337,754	376,161	405,618	546,764	17%	35%	17%
Otros gastos	212,903	157,355	119,997	86,959	6%	-28%	-26%
Total	2,182,906	2,277,732	2,414,491	2,838,541	100%	18%	9%

estamos ahí.

- Es necesario establecer dentro de la estructura de costos y gastos, cuales son gestionables y cuáles no, esto con el fin de definir eficiencias, que nos permitan definir una meta a ser alcanzada en un periodo de tiempo y que nos ayude a recuperar la Senda de Productividad de los Negocios.
2. En los Servicios Regulados tenemos una brecha entre lo que nos gastamos y lo que nos remuneran.
 3. En el Negocio de Generación, al ser un negocio no regulado hablamos de brechas y de un margen ebitda objetivo del 50%, el cual no hemos tenido desde hace algunos años.

Ahora bien en respuesta a su petición de información sobre qué es sendas de productividad, cuál es el propósito, alcances, componentes, costos e indicadores y si EPM está desarrollando un plan de austeridad y dentro de este, cuáles son los planes por vicepresidencia, con sus alcances, componentes, costos e indicadores, le informamos que tal y como se evidenció en los antecedentes, las últimas proyecciones financieras han mostrado el decrecimiento en los resultados de las operaciones de los negocios, debido a que los costos y gastos de la empresa vienen creciendo por encima de los ingresos, lo que se traduce en un deterioro del margen ebitda; adicionalmente se presenta una brecha entre lo real gastado y lo que remunera el ente regulador, que viene creciendo en los últimos años a una tasa del 22% y en los diferentes referenciamientos realizados, se encuentra que tenemos oportunidades de mejora versus mejores prácticas.

En la búsqueda del camino a la eficiencia y la optimización de costos y gastos, la Empresa ha venido insistiendo en que cada uno de nosotros encontremos iniciativas que nos lleven a transformarnos y ser más eficientes, con el fin de recuperar la senda de generación de valor de los negocios. Es en este sentido es que en junio del 2021 se lleva al Comité de Núcleo la solicitud de aprobación del **Programa de Sendas de Productividad**, un programa que busca orientar y lograr la rentabilización de los negocios, el alcance que tiene el programa es la optimización de costos y gastos gestionables (Servicios de Personal, Generales y Ordenes y Contratos). La idea es que con todas las personas de la organización diseñemos iniciativas disruptivas, que modifiquen nuestro hacer, que introduzcan cambios en la forma de operar y que nos lleven a ser más eficientes.

El Programa de Sendas de Productividad no tiene como único propósito la reducción de costos y gastos.

La reducción de costos y gastos per se, más tarde que temprano salen muy caros. El camino que vemos como certero es la productividad, es la convicción de todos en la organización que tenemos la responsabilidad empresarial de generar valor, de contribuir a la eficiencia y a la rentabilidad desde lo que hacemos, de cada iniciativa que proponemos, de cada necesidad que planteamos. Si no logramos este convencimiento, de que debemos hacer algo disruptivo en la organización, que sea acorde con las condiciones del mercado y

estamos ahí.

seguimos con la misma inercia, continuaremos perdiendo valor en los negocios, disminuyendo los márgenes, seguirá creciendo la brecha de los servicios regulados y se continuará perdiendo posición frente a los competidores en los referenciamientos que se hacen.

Sobre el tema de los componentes, costos e indicadores del Programa, les informamos que, por cronograma, el 30 de septiembre recibimos las iniciativas planteadas y en este momento estamos en el proceso de revisión y priorización. Por tanto, **seguimos en formulación** y para definir las metas es importante tener claro que serán fijadas a partir del conocimiento de los dueños de las operaciones, quienes, desde su experiencia práctica y conocimiento técnico, pueden proponer ideas de cambios y ajustes en los procesos que puedan influenciar el comportamiento de los ingresos, costos y gastos de manera significativa (se determinan sobre los rubros gestionables, participación de los expertos y dueños de procesos, se hace una lluvia de ideas, donde no se imponen límites a las ideas ni se cuestionan a priori, se establecen criterios claros para la ponderación y selección, una acción = un solo dueño, se clasifican para su posterior evaluación, se ponderan, valoran y seleccionan, se documentan las acciones o iniciativas seleccionadas).

Claramente, si queremos lograr que los equipos, se comprometan en la definición de las iniciativas, que sean implementadas en los procesos, de tal manera que logremos la Senda de Productividad, necesitamos en nuestra empresa una transformación cultural, que debe involucrar no solo a los líderes de la organización sino a todos los trabajadores, donde el interés genuino de la sostenibilidad y de la generación de valor de los negocios, permita que tomemos las decisiones que se requieran en el logro del objetivo.

Por último, no se ha hablado de Plan de Austeridad, el llamado ha sido a recuperar en los negocios la productividad, generación de valor y para esto se ha solicitado el compromiso de toda la organización en este propósito con acciones en el corto plazo que den respuesta a los factores de mercado que impactan la viabilidad del negocio en el largo plazo.

“Sírvese informarnos si actualmente EPM está desarrollando o va a poner en marcha algún plan relacionado con el futuro de la Entidad Adaptada en Salud Unidad Servicio Médico y Odontológico de EPM, indicando, en caso afirmativo, los propósitos, los alcances, componentes, costos e indicadores de dicho plan.”

Respuesta suministrada por la Unidad Servicio Médico:

Para dar respuesta a esta pregunta, se hace un recuento general de la iniciación y la probabilidad de finalización de la unidad servicio médico.

El 6 de abril de 1995, mediante acta extra convencional, EPM se compromete a continuar prestando el servicio de salud a los trabajadores que se encontraban vinculados al Departamento Médico al 23 de diciembre de 1993.

estamos ahí.

El Decreto 1890 del 31 de octubre de 1995 del Ministerio de Salud, da claridad frente a la continuidad, en su Capítulo II: CONTINUIDAD Y ADAPTACION ARTICULO 10o.- ENTIDADES OBJETO DE ADAPTACION: *“Las entidades a que se refiere el artículo del presente Decreto que vienen amparando a servidores públicos en los riesgos de enfermedad general, maternidad que se transformen en Entidades Promotoras de Salud, podrán continuar prestando el servicio de salud a aquellos servidores que se encontraban vinculados al 23 de diciembre de 1993, y hasta el término de la relación laboral o durante el período de jubilación, en la forma como lo vienen haciendo, siempre y cuando dichas entidades acrediten a la Superintendencia Nacional de Salud el cumplimiento del siguiente requisito:*

- 1. Un número de afiliados y beneficiarios superior a cinco mil (5.000). En todo caso, con posterioridad a su adaptación la entidad deberá conservar un número de afiliados y beneficiarios no inferior al treinta por ciento (30%) de los que inicialmente haya acreditado, ni menor en todo caso a dos mil (2.000), so pena de que deba procederse a su supresión y liquidación”*

Cuando el Departamento Médico de EPM se constituyó en una Entidad Adaptada en Salud contaba con 19.990 afiliados (cotizantes + beneficiarios), con lo cual aplicando los criterios de la norma anterior entraría en causal de liquidación cuando llegue al 30% de la población certificada antes mencionada, o sea aproximadamente 6.000 afiliados. Según las proyecciones realizadas para el año 2025 se tendría una población aproximada de 5800 afiliados.

De igual forma realizando evaluaciones financieras, ha sido una constante que el servicio médico genera pérdida y destruye valor desde el punto de vista financiero, pero la Junta Directiva de EPM determinó que dentro las acciones de Responsabilidad Social Empresarial y como un gesto de apoyo a los empleados iba a mantener la operación del Departamento Médico y es así como en el año 2008 la Empresa autoriza hacer las capitalizaciones requeridas para mantener las exigencias de ley.

Para el año 2014, EPM contrató a la firma Conectum - Gestión de Proyectos Ltda., para que realizara el diagnóstico integral de la Unidad Servicio Médico y Odontológico, USMO y la Entidad Adaptada en Salud de EPM, EAS, con la evaluación de los riesgos correspondientes e identificación de posibles escenarios para el futuro del servicio Médico, así mismo dio algunas recomendaciones. En su momento se concluyó que lo mejor para la empresa era continuar igual, pero con la salvedad de revisar nuevamente, ya que para el 2025 se cumplía con la premisa del número de afiliados y sería muy costosa su financiación.

De acuerdo con lo anterior y siendo responsables con la empresa, la Unidad servicio médico hace parte las iniciativas de sendas de productividad que se entrarán a analizar para tomar decisiones, aclarando que a la fecha no se cuenta con ningún plan.

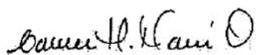
estamos ahí.

4. “Sírvese informarnos si actualmente EPM está desarrollando o va a poner en marcha un plan de retiro de servidores de la empresa en edad de jubilación, próximos a jubilarse o dirigido a otro grupo específico de servidores, indicando, en caso afirmativo, los propósitos, alcances, componentes, costos e indicadores de dicho plan”.

Respuesta suministrada por la Unidad Compensación y Beneficios

Por el momento no se están contemplando planes de retiro para servidores en edad de jubilación ni próximos a jubilarse. Se están explorando alternativas con otros públicos, pero aún no hay ninguna definición a la fecha.

Cordialmente,



CARMEN HELENA MARÍN OSPINA

Asesor Negocios

Vicepresidencia Gestión de Negocios



MÓNICA MARÍA CARDONA MARÍN

Jefe Unidad Compensación y Beneficios



MÓNICA MARÍA MÚNERA PALACIO

Jefe Unidad Servicio Médico

Copia: Juliana Carolina Zapata Molina – Vicepresidente Talento Humano y DO EPM
Juan David Vélez Hoyos - Gerente Gestión Relaciones Laborales EPM
Nora Cristina Aristizabal Vélez – Dirección Relaciones Laborales Colectivas EPM
Mónica María Múnera Palacio – Jefe Unidad Servicio Médico EPM
Mónica María Cardona Marín – Jefe Unidad Compensación y Beneficios
Carmen Helena Marín Ospina – Asesor de Negocio EPM
Aida Duque Botero - Directora Relaciones Laborales Individuales

estamos ahí.