



En un ejercicio realizado por SINPRO con sus afiliados, entre los meses de junio y julio de 2018 se recibieron y clasificaron cerca de 300 propuestas, cuya implementación pueda aportar a la sostenibilidad de EPM, dentro de las cuales un capítulo importante es el relacionado con la Estructura de la Empresa, con el objetivo de buscar la disminución de costos y la optimización de dicha estructura.

Propuesta sobre la Estructura de EPM

Revisar la Estructura implantada con el programa *EPM Sin Fronteras*, la cual sufrió algunos ajustes por parte de la actual administración de la Empresa:

1. Reducción Estructura

Aplanamiento de la estructura actual y eliminación de cargos directivos innecesarios.

2. La Vicepresidencia Ejecutiva de Estrategia y Crecimiento debe suprimir la palabra “Crecimiento” y quedar como Gerencia de Estrategia.

- Si las inversiones se postergarán, no se requiere la Vicepresidencia de Crecimiento y sus respectivas Gerencias, las cuales se deben suprimir:
 - *Gerencia Crecimiento Energía Eléctrica*
 - *Gerencia Crecimiento Agua y Saneamiento*
 - *Gerencia Crecimiento Gas y Nuevos Negocios*
- La Vicepresidencia de Estrategia Corporativa debe convertirse en Dirección y, a su vez, sus actuales Direcciones convertirse en Unidades o Grupos de Trabajo:
 - *Unidad Planeación Estratégica Corporativa*
 - *Unidad Desempeño Corporativo*
- Debe existir un solo banco de proyectos, uniendo los actuales de las Vicepresidencias de Estrategia y Crecimiento y de Proyectos e Ingeniería.



3. Reducir estructura de Vicepresidencia de Talento Humano y Tecnología

- La Gerencia Desarrollo Humano y Cultura Organizacional debe convertirse en Dirección.
- Las Direcciones Desarrollo Talento Humano y Soluciones Desarrollo Humano deben convertirse en Unidades.
- La Unidad Transformación Cultural debe convertirse en Equipo de Trabajo dependiente de la Unidad Soluciones Desarrollo Humano o de Desarrollo Corporativo.
- La Gerencia Desarrollo Corporativo debe convertirse en Dirección, y las Direcciones Diseño Organizacional y Soluciones Desarrollo Organizacional en Equipos de Trabajo.
- La Gerencia de Relaciones Laborales debe convertirse en una Dirección y las Direcciones Relaciones Laborales Individuales y Relaciones Laborales Colectivas en Unidades.

4. Reducir Estructura de Tecnología de Información

- La Gerencia Tecnología de Información debe convertirse en Dirección.
- Las Direcciones de Estrategia y Arquitectura de TI, Gestión Demanda de TI, Soluciones de TI y Servicios de Infraestructura de TI, deben convertirse en Unidades.
- Las Unidades de Soluciones de TI Comerciales, Soluciones de TI Operación Ingeniería de Negocio, Soluciones de TI Corporativas, Soluciones de TI Inteligencia de Negocio y Áreas de Apoyo, Servicios de Conectividad y Comunicaciones de TI y Servicios de Procesamiento de Datos, deben convertirse en Equipos de Trabajo.

5. Ajustes Vicepresidencia de Comunicaciones y Relaciones Corporativas

Fusionar las Gerencias de Identidad Corporativa y Comunicación Corporativa y crear Equipos de Trabajo o Unidades, teniendo en cuenta que la Gerencia de Identidad Corporativa disminuye sus funciones dada la supresión de patrocinios y la reducción de contratos de BTL y operadores logísticos.



6. EPM sin Fronteras

Tras cinco años de implementación del programa EPM Sin Fronteras, se debe evaluar el valor agregado y si efectivamente se han optimizado las labores y funciones que realizaban Equipos de Trabajo reemplazados con la creación de varias Unidades y Direcciones en la Vicepresidencia de Suministros y Servicios Compartidos, y en la Gerencia Cadena de Suministros, cuya Estructura es muy densa y con altos costos para la organización.

- *La Dirección Planeación Cadena de Suministro y la Unidad Diversidad y Desarrollo de Proveedores se deben unir y quedar como una Unidad.*
- *La dirección Operaciones Internas Cadena de Suministro debe convertirse en Unidad.*

7. Agrupar toda la gestión comercial en una VP Comercial Corporativa

- Suprimir la Gerencia Comercial Gas y sus Unidades: Transacciones Gas, Mercadeo y Ventas Gas, Gestión de Aliados Gas, Vinculación Clientes Gas Región Metropolitana y Vinculación Clientes Gas Región Antioquia, dejando una Unidad Comercial enlace para la Vicepresidencia Comercial Corporativa.
- Suprimir la Dirección Comercial Agua y Saneamiento, y convertirla en Unidad como enlace de la Vicepresidencia Comercial Corporativa.
- Suprimir la Gerencia Comercial T&D Energía y las Unidades Transacciones Comercialización Energía y Transacciones y Distribución Energía, creando una Unidad como enlace para la Vicepresidencia Comercial Corporativa.
- Revisar y unir las Gerencias Ofertas Comerciales y Mercadeo Estratégico.
- Ajustar la Vicepresidencia Comercial en una Comercial Corporativa en coherencia con la supresión de las Comerciales en los negocios.

8. Gerencias y Direcciones en toda la Estructura

Revisar en toda la Estructura de EPM las Gerencias o Direcciones que solo tienen una o dos dependencias a cargo, las cuales se deben unir o convertir en Equipos de Trabajo



9. Gestión Ambiental

Agrupar toda la gestión ambiental en una sola Gerencia Ambiental y Social Corporativa incluyendo la Gerencia Desarrollo Sostenible de la Vicepresidencia Estrategia y Crecimiento, y suprimiendo las Unidades Gestión Ambiental y Social Transmisión y Distribución Energía, y Unidad Gestión Ambiental y Social Generación Energía.

10. Centralización funciones de Gestión humana y finanzas

Suprimir en las Vicepresidencias Proyectos e Ingeniería y Auditoría Corporativa (Dirección Gestión Desarrollo de Auditoría Corporativa) las funciones de gestión humana y finanzas, y que estas sean asumidas por las Vicepresidencias encargadas de esos temas.