

**PUERTA DE CRO**

EMPRESA DE DESARROLLO CARIBE

Nit: 900.249.143-1

**PUERTA DE CRO**

EMPRESA DE DESARROLLO CARIBE

**VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**INFORME DE GESTIÓN  
A DICIEMBRE 31 DEL 2022**

1.

A

## **REA ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO**

1.1.

N

### **OVEDADES DE PERSONAL**

Al cierre del año 2022 la planta de personal de Puerta de Oro está constituida por 59 cargos establecidos según Resolución PDOEDC-0016 de 01 de julio de 2022.

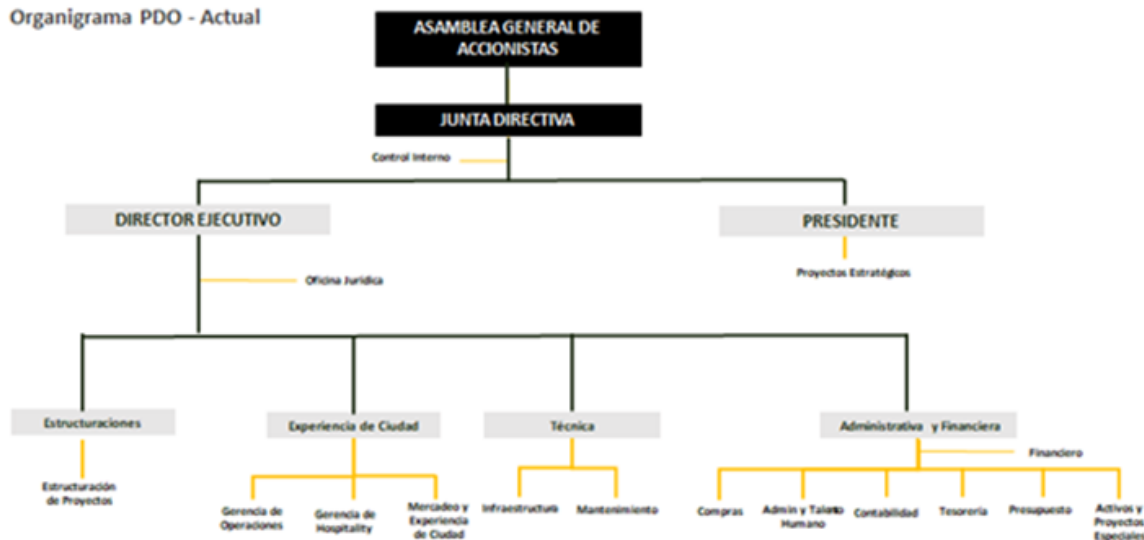
Durante el transcurso del año se produjo 1 contratación directa y se presentaron 8 retiros voluntarios, quedando una planta total de 51 cargos ocupados y 8 en vacancia.

Con el fin de cumplir con lo establecido en la ley 789 de 2002 artículo 33, donde se determina la cuota de aprendices obligatoria para las empresas, en Puerta de Oro durante el año, estuvieron vinculados (3) aprendices SENA realizando prácticas en diferentes áreas. Al cierre del año se encontraban y aún se encuentran vinculados (3) aprendices.

Dentro de la estructura organizacional se presentaron cambios en el organigrama, se creó el cargo de Director Ejecutivo, el cual se encargará de la toma de decisiones de carácter administrativo, financiero y operativo y de actuar como representante legal de la compañía. Así mismo, liderar el direccionamiento estratégico de la entidad con el fin de cumplir las metas y los objetivos financieros trazados.

A continuación, mostraremos el organigrama final.

Organigrama PDO - Actual



## 1.2.

P

### LAN ANUAL DE CAPACITACIONES.

Durante la vigencia 2022, se dio continuidad al programa de capacitaciones con un cumplimiento al final del año de un 77%. Se llevaron a cabo capacitaciones obligatorias para dar cumplimiento a los requerimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ejecución del programa de inducción para trabajadores nuevos y reinducción a los antiguos en temas tales como: Políticas, Reglamento interno de trabajo, Reglamento de higiene y seguridad, conceptos básicos en SST, Comités Copasst, Cocola y Emergencias, entre otros.

Adicionalmente se capacitó al personal en temas fundamentales como:

- Comunicación Efectiva y Asertiva que permitió brindar lineamientos enfocados a mejorar las técnicas y canales de comunicación dentro de las áreas.
- Presentaciones efectivas en PowerPoint, con el fin de conocer e identificar

las pautas y estándares para la proyección de presentaciones y el manejo adecuado del manual de marca PDO.

- Servicio al cliente para mejorar las técnicas y estrategias que permitan mejorar la calidad en la atención a nuestros clientes internos, externos y al público en general.
- Primeros auxilios y control del fuego, entrenamiento que recibió nuestra brigada de emergencia para desarrollar técnicas efectivas al momento de intervenir ante una emergencia de este tipo.
- Simulacro de Emergencia, capacitación dirigida a la Brigada de Emergencias PDO – Gran Malecón la cual fortaleció las técnicas para la atención en primeros auxilios e intervención de lesiones.
- Riesgo psicosocial, dirigida a todo el personal de la empresa para identificar aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden afectar el normal desarrollo de las funciones de los colaboradores.
- Un Propósito de Vida Laboral, capacitación que se llevó a cabo con todo el personal de PDO y contratistas y en la cual se trabajó de manera especial el factor humano de todos los funcionarios de la entidad.

### 1.3.

#### **IENESTAR LABORAL**

Dentro del Plan de Bienestar Laboral se llevaron a cabo diferentes actividades durante la vigencia 2022, entre las que se destacan: Integración de Carnavales, cumpleaños, celebración del día de la mujer, día del hombre, día del niño, día del padre, celebración de Amor y Amistad e integración de fin de año.

Así mismo, se llevó a cabo una vez más la Semana de la Salud PDO en la cual se destacaron diversas actividades de promoción y prevención tales como: Riesgo

**B**

Cardiovascular; exámenes de sangre y colesterol, electrocardiogramas, tamizajes de: peso y talla, mama, taller de nutrición, masajes relajantes, partido de fútbol, entre otras.

Adicional a esto, como logro significativo se resalta que para la vigencia pudo gestionarse la realización de exámenes médicos ocupacionales de carácter periódico, evaluaciones que no pudieron llevarse a cabo en las anteriores vigencias. Dichas actividades fomentaron la productividad y la motivación en los empleados, haciendo que se sintieran valorados, promoviendo el buen ambiente y permitiéndoles compartir espacios dentro y fuera de la organización, generando y fortaleciendo a la vez las buenas relaciones entre las diferentes áreas.