

Seguimos formando líderes

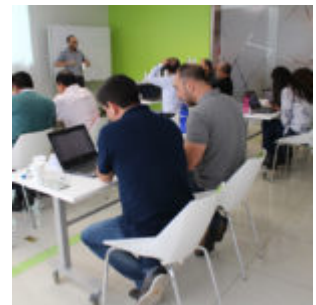
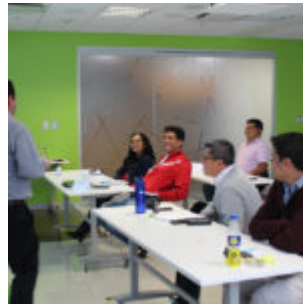
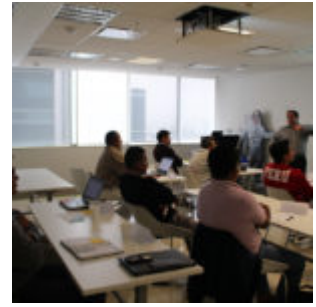
Con la Escuela de Liderazgo queremos formar líderes positivos que inspiren a sus compañeros a dar siempre lo mejor de cada uno. Por ello la currícula de la Escuela ha sido diseñada para fortalecer sus habilidades de liderazgo y complementar algunos conocimientos importantes.

El año pasado se graduó la primera promoción de la Escuela de Liderazgo conformada por 62 líderes, algunos de los cuales se han sumado este año como nuevos trainers para seguir formando líderes.

En lo que va del 2018, comenzamos con un taller de preparación para los 13 trainers en habilidades de comunicación efectiva. Además, 9 nuevos líderes de todas las sedes de Orazul iniciaron el Nivel II de la Escuela, el cual incluye 4 temas: Seguridad en uno mismo, Orientación a personas y resultados, Orientación a la excelencia y dar feedback y reconocimiento.

Asimismo, para reforzar la formación de nuestros líderes ya graduados, a la currícula de la Escuela se van a incorporar 4 talleres complementarios: Gestión del Tiempo (on line), Accountability, ¿Cómo dar feedback? y Millennials, éste último ya dictado con la participación de 23 líderes de Lima.

“La Escuela de Liderazgo es una experiencia muy positiva por dos motivos. El primero, es que me permite contribuir en la formación de los supervisores, para que puedan ser un nexo eficaz entre los objetivos estratégicos de la Empresa y la ejecución en campo, es decir, que no solamente se aseguren de completar tareas, sino que trabaje en equipo reforzando la contribución de cada uno al logro de los grandes objetivos, un equipo que tenga sentido de logro. El segundo motivo es que he tenido la oportunidad de afianzar mis conocimientos a través de la enseñanza, pues la mejor manera de aprender es enseñar”, nos comenta Oscar Cotrina, trainer de la Escuela.



Sistema de Gestión Documental: documentos más organizados y siempre actualizados

El Sistema de Gestión Documental es una versión más organizada de lo que conocíamos como Centro Documental en la intranet, site donde se ubican los documentos corporativos necesarios para la gestión diaria (Políticas, manuales, procedimientos, instructivos, formatos y registros).

Esta iniciativa surgió con el objetivo de llevar un mejor control de la documentación, asignando responsabilidades por

áreas y que asegurara que la información estuviera siempre actualizada.

En el Sistema de Gestión Documental los documentos han sido reorganizados en un esquema según el Mapa de Procesos de la empresa.

Y ¿Qué es el Mapa de Procesos?

Es un diagrama que representa de manera gráfica, los procesos de la organización en forma interrelacionada. En nuestro Mapa, todos los procesos han sido organizados en tres grandes niveles:

- Procesos Estratégicos: Vinculan el eje del negocio con sus principales procesos. Están orientados a seguir la visión y misión de la compañía.
- Procesos Principales: Ligados a la realización del producto o servicio. Están orientado a conseguir los objetivos estratégicos de la empresa.
- Procesos de Soporte: Aquellos que dan soporte a los procesos principales y hacen posible su funcionamiento.

Cada nivel agrupa una serie de procesos que son gestionados por cada área.

¿Cómo se vincula el Sistema de Gestión Documental con el Mapa de Procesos?

Los documentos que forman parte del Sistema de Gestión Documental (Políticas, manuales, procedimientos, instructivos, formatos y registros) han sido organizados siguiendo el mismo esquema de nuestro Mapa de Procesos. Además, a cada uno de los procesos se han asignado códigos que permitirán ubicar los documentos correspondientes al mismo de manera más fácil, es decir, si por ejemplo quieres ubicar una política de recursos humanos, podrás encontrarla en el nivel “Procesos de Soporte”, con el código P0800.

¡Felicitaciones a Ofelia y Nestor por obtener el grado de Magister!

Para Orazul el éxito solo se logra gracias al crecimiento conjunto entre la empresa y sus colaboradores, pues solo con personas talentosas altamente capacitadas lograremos el éxito deseado. Por ello, contamos con diversos programas que nos permiten apoyar e impulsar el crecimiento profesional de los colaboradores.

Además de ofrecer la posibilidad de llevar cursos cortos de especialización de acuerdo a las funciones y metas planteadas durante el año, los colaboradores que tengan más de un año en la empresa pueden acceder al “Programa de Reembolso de Estudios Profesionales”, a través del cual Orazul otorga un reembolso del 80% de los gastos de matrícula, mensualidades, colegiatura y libros para que los colaboradores puedan llevar cursos de especialización, diplomados o maestrías.

Este es el caso de Ofelia Arcos, Analista Comercial, y Néstor Martínez, Comprador Senior, quienes aplicaron a este Programa y hoy después de mucho esfuerzo y dedicación han obtenido el grado de magister en Gestión de la Energía y magister en Supply Chain Management, respectivamente.

Para Ofelia Arcos, tener una maestría era una meta que se había trazado como parte de su desarrollo profesional, y escogió la Maestría en Gestión de la Energía en la Universidad ESAN porque le permite especializarse y entender mejor el dinámico sector energético, Además, le ha brindado la oportunidad de ampliar su formación, pues no solo ha

actualizado sus conocimientos en el sector hidrocarburos (en el cual se venía desarrollando profesionalmente), sino que también ha podido aprender más del sector eléctrico y sus regulaciones.

Las herramientas, además del intercambio de conocimientos y experiencias adquiridas en esta maestría le han permitido tener una visión más completa del sector, lo cual le servirá al momento de realizar análisis dentro del ámbito comercial.

A Nestor Martínez le gusta trabajar en Supply Chain, pues es un área con mucho potencial a futuro y perspectiva de crecimiento en el Perú y en el mundo, por esta razón decidió llevar esta Maestría en la Universidad del Pacífico. Aunque no ha sido fácil, gracias al apoyo de su familia, amigos y compañeros de trabajo, Nestor ha sabido balancear muy bien su tiempo personal, laboral y de estudios.

Concluir exitosamente esta maestría le ha permitido desarrollar muchas más habilidades que le permitirán destacar profesionalmente, “Muy aparte de los nuevos conocimientos adquiridos, llevar una maestría te permite desarrollar nuevas competencias y por otro lado ver y enfrentar los problemas o situaciones de una manera más sistémica, es decir, ver el todo y no solo una parte del problema”, nos comenta Nestor.

En Orazul estamos felices de contar con profesionales exitosos que se esfuerzan por seguir creciendo cada día.

Si deseas aplicar a este Programa, revisa la Política de Reembolso de Estudios Profesionales en la sección Políticas de Recursos Humanos en nuestra Intranet.



“Vivir Mejor”: Programa de Reembolso de Vacaciones

Útiles Deportivas

La familia Orazul se merece lo mejor. Si tienes hijos entre 3 y 12 años aprovecha el “Programa de Reembolso de Vacaciones Útiles Deportivas” e inscribe a tus pequeños en actividades físicas o deportivas y accede a un reembolso por ellas.

En Orazul queremos “Vivir Mejor”, por ello nos preocupamos por el desarrollo integral de tu familia. En estas vacaciones de verano Orazul te devuelve el 50% de los gastos de matrículas y clases deportivas en las que inscribas a tus hijos (máximo 100 soles mensuales por cada uno).

Envía un correo a Mashenka Sumarriva para solicitar la inscripción en el Programa e indicando el nombre y edad del hijo a participar, actividad elegida (natación, tenis, baile, artes marciales, fútbol, basket o vóley), institución o proveedor y costo. El equipo de Recursos Humanos se comunicará contigo para informarte sobre la aprobación.

Para acceder al reembolso debes tener en cuenta lo siguiente:

- **Inscribirse en instituciones debidamente acreditadas.**
- **Practicar la actividad un mínimo de 2 veces por semana.**
- **Pedir comprobante de pago a nombre de Orazul Energy Perú S.A.**
- **Las clases deben dictarse en enero y febrero (únicamente).**
- **Al final del curso, presentar constancia de asistencia.**

Todos los trámites debes ser realizados por los colaboradores, quienes deberán cerciorarse de cumplir con los requisitos para acceder al reembolso.

Para conocer más detalles de este programa, ingresa a la sección de Políticas de Recursos Humanos en nuestra Intranet.

“Cuando trabajamos en equipo para afrontar los retos que se nos presentan, compartimos ideas y conocimientos, lo cual nos permite crecer profesional y personalmente”

Yesnelsi Aylas es Coordinador de Planeamiento O&M del Proceso Termoeléctrico e Hidrocarburos, es decir, se encarga de llevar el control, apoyar en la planificación y hacer la programación de las actividades del plan de mantenimiento diario, semanal, mensual y anual de Planta de Fraccionamiento, Planta de Gas, Central Térmica Aguaytía y Líneas de Transmisión de Termoselva. También se encarga de monitorear el uso de los diferentes módulos del sistema Máximo, además de gestionar y controlar el presupuesto de estas plantas.

Aunque suena agotador, ella considera un privilegio tener la oportunidad de realizar sus funciones en todas estas sedes y conocer gente maravillosa. “Lo que más me gusta de mis sedes es cuando trabajamos en equipo para afrontar los retos que se nos presentan, compartimos ideas y conocimientos, lo cual nos permite crecer profesional y personalmente”, nos comenta.

Yesnelsi vive con sus padres y sus 4 hermanos, con quienes trata de disfrutar al máximo en su tiempo libre, yendo al cine o jugando juegos de mesa en casa. Nos cuenta que, actualmente, está enfocada en terminar de armar un rompecabezas de 2000 piezas (y ya le falta poco).

Sistema de Excelencia: documentos más organizados y siempre actualizados

El Sistema de Excelencia es una versión más organizada de lo que conocíamos como Centro Documental en la intranet, site donde se ubican los documentos corporativos necesarios para la gestión diaria (Políticas, manuales, procedimientos, instructivos, formatos y registros).

Esta iniciativa surgió con el objetivo de **llevar un mejor control de la documentación, asignando responsabilidades por áreas** y que asegurara que la **información estuviera siempre actualizada**.

Para llevarla a cabo, el equipo de Operaciones, encargado de liderarla, realizó un inventario de documentación, así como una matriz de responsabilidades que permitiera validar la vigencia y contenido de cada uno de estos. Luego de ello, los documentos fueron reorganizados en un esquema según el Mapa de Procesos de la empresa.

Y ¿Qué es el Mapa de Procesos?

Es un diagrama que representa de manera gráfica, los procesos de la organización en forma interrelacionada. En nuestro Mapa, todos los procesos han sido organizados en tres grandes niveles:

- **Procesos Estratégicos:** Vinculan el eje del negocio con sus principales procesos. Están orientados a seguir la visión y misión de la compañía.
- **Procesos Principales:** Ligados a la realización del

producto o servicio. Están orientado a conseguir los objetivos estratégicos de la empresa.

- **Procesos de Soporte:** Aquellos que dan soporte a los procesos principales y hacen posible su funcionamiento.

Cada nivel agrupa una serie de procesos que son gestionados por cada área.

¿Cómo se vincula el Sistema de Excelencia con el Mapa de Procesos?

Los documentos que forman parte del Sistema de Excelencia (Políticas, manuales, procedimientos, instructivos, formatos y registros) han sido organizados siguiendo el mismo esquema de nuestro Mapa de Procesos. Además a cada uno de los procesos se han asignado códigos que permitirán ubicar los documentos correspondiente al mismo de manera más fácil, es decir, si por ejemplo quieres ubicar una política de recursos humanos, podrás encontrarla en el nivel “Procesos de Soporte”, con el código P0800.



En las próximas semanas te explicaremos con más detalle cómo

funciona este nuevo site y cómo ubicar los documentos. Si tienes alguna consulta sobre el mismo, puedes contactarte con Marcos Mallqui (anexo 4601).

La formación de Líderes continúa

Cuando se inició la Escuela de Liderazgo, en el 2014, buscábamos reforzar las habilidades y competencias de profesionales, que en ese entonces tenían colaboradores a cargo, para formarlos como Líderes sólidos que motivaran e impulsaran a sus compañeros a seguir comprometidos con nuestro crecimiento.

Luego de 42 horas de capacitación desarrolladas a lo largo de estos 3 años, de los 78 colaboradores que iniciaron, 64 se han graduado como la primera promoción de Líderes Orazul. Además, en el último nivel se cambió de metodología, implementando un simulador virtual de liderazgo, donde algunos tuvieron un desempeño destacado por lo cual fueron reconocidos en la última reunión de empleados.

Recientemente, se inició la formación de la segunda promoción de Líderes Orazul, con el desarrollo del primer taller de la Escuela de Liderazgo. Éste fue dictado por Milagros Cuenca, Fernando Gómez y Javier Uchuya, y contó con la participación de 10 colaboradores de todas las sedes, donde se trataron los temas: adaptación al cambio, conocer a tu gente, ser competente y ser positivo.

Estamos muy felices tener líderes comprometidos que participan activamente de este proceso de formación con perseverancia y entrega.

Próximamente tendremos más noticias para ti.



En Carhuaquero “El trabajo en equipo entre las áreas y el ambiente de familia, permite sentirnos como en casa”

Leonardo Celis, o Leo como le dice la mayoría, es Analista de Soporte TI en Carhuaquero, donde se encarga de gestionar, comunicar, resolver y/o escalar los incidentes, problemas y solicitudes de atención tecnológica para los usuarios de su sede.

Al momento de brindar asistencia, Leo da lo mejor de sí para obtener un alto nivel de satisfacción a las áreas usuarias, cumpliendo con el marco que le brinda las políticas y procedimientos corporativos, regionales y locales de TI.

Leo inició como practicante en la empresa y ha tenido la oportunidad de trabajar por temporadas en cada una de las sedes de Perú. Actualmente está en Carhuaquero, donde destaca “el trabajo en equipo entre las áreas y el ambiente de familia, permite sentirnos como en casa”.

Leo está casado con Juliana, con quien tiene una pequeña de 3 meses llamada Flavia Valentina. “Ellas conforman mi familia, son ellas las que me ayudan a hacer mejor cada día. Cuando llegó a casa siempre me reciben con una sonrisa, un beso y un abrazo”, comenta.

Leonardo y Juliana son padres por primera vez y aún están en el proceso de las desveladas, pero como dice él “es parte del aprendizaje de ser padres”. En su tiempo libre se dedica a pasar tiempo con ellas, juegan, se divierten y pasean cada vez que pueden, tratando de visitar a familiares y amigos. Como Flavia aún es pequeña, muchas veces deben pasar tiempo en casa, donde aprovechan el tiempo para ver películas animadas.

Para él es importante seguir creciendo profesionalmente, por ello actualmente se está capacitando en Gestión e Infraestructura TI, con el objetivo de certificarse.

A Leo le gusta la música y en noviembre de cada año se junta con los exalumnos de su colegio, que pertenecieron a la orquesta o la banda de música escolar, para ensayar y salir a desfilar con sus instrumentos. Además, disfruta de jugar fútbol o videojuegos con amigos. Incluso si tiene tiempo se anima a participar de campeonatos de videojuegos online.

Cultura 5S: Inspecciones en Lima y Auditorías en Plantas

Con el objetivo de mantener la Cultura 5S y asegurar su continuidad de manera simple y con el menor impacto en el trabajo de los colaboradores, el área de Planeamiento, Excelencia y Proyectos inició a principios de año un programa de inspecciones (Lima) y auditorías homologadas por tipo de zona (Plantas).

Esta actividad permite verificar el cumplimiento de las 5S e identificar oportunidades de mejora en cada una de las sedes y áreas de la empresa.

En Lima, se evalúa el cumplimiento de la primera, segunda y tercera "S" en cada área. Desde la implementación, la mejora del orden y la limpieza de las oficinas ha sido notable, hemos pasado de tener en promedio 20 observaciones mensuales, a tener solo 4.

Todas las áreas han demostrado un desempeño sobresaliente, siendo Legal y TI las áreas que más han destacado por su compromiso. Si bien el progreso ha sido grande, aún hay problemáticas comunes y recurrentes sobre las cuales aún hay que trabajar, como la acumulación de materiales en áreas compartidas y cajas de Iron Mountain en las zonas de trabajo.

En Plantas el trabajo ha sido un poco más demandante y en el camino se han hecho algunos ajustes a la forma de reportar. A diferencia de Lima, no se evalúan áreas sino 7 tipos de zonas, entre almacenes, archivadores, oficinas, talleres y zonas de operación.

Desde enero hasta julio, para las auditorías se utilizaba una

escala del 1 al 20 para identificar qué tan bien se ha aplicado la Cultura 5S en cada una de las zonas evaluadas; pero desde agosto en adelante se cambió la puntuación de 1 a 5, para alinearnos a la escala usada en las auditorías corporativas. En esta nueva forma de evaluación, también se incorporó la evaluación de la tercera "S".

Un puntaje 5 equivale a tener un comportamiento sobresaliente; es decir, tener en el espacio de trabajo solo lo que necesitas, ordenado, rotulado y limpio. Se espera que cada una de las Plantas tenga un mínimo de puntaje de 4.5.

Tenemos a la fecha 22 coordinadores 5S, 14 de Cañón del Pato, 4 de Carhuaquero y 4 de CTA, quienes se encargan de realizar las auditorías y velar por el cumplimiento de la Cultura 5S. Para evaluar el compromiso de ellos con su función, desde setiembre también se ha comenzado a diagnosticar el nivel de cumplimiento de las auditorías que realizan (reportes y registro fotográfico). Además, para reforzar esta implementación, en cada sede se cuenta con 2 Líderes 5S que se encargan de facilitar el cumplimiento y difusión de esta Cultura.

Es importante saber que en diciembre del 2016 se decidió poner en espera la implementación de las auditorías 5S en Operaciones Gas debido a los cambios organizacionales que se estaban desarrollando. En setiembre de 2017 se retomó la implementación, realizando una primera auditoría base y capacitando al personal en sede, quienes tendrán que subsanar sus observaciones hasta el 31 de diciembre para poder alinearse a las demás sedes el próximo año.

Nuestra CTA premiada con Certificado Azul de la ANA

El agua es vital para lograr un desarrollo sostenible, y aunque es un recurso abundante, hay factores que ponen en riesgo su futura disponibilidad.

Por ello es importante el desarrollo de iniciativas como la Huella Hídrica, que permite medir el uso del agua en la elaboración de un producto o servicio, incluyendo el agua consumida de manera directa, así como aquella utilizada en la cadena de suministro.

En el 2014 decidimos iniciar la medición de la Huella Hídrica en la Central Térmica Aguaytía (Termoselva) con el objetivo de identificar el nivel de consumo de agua para así establecer metas de reducción; y hoy la Autoridad Nacional del Agua (ANA) nos ha hecho entrega del Certificado Azul en reconocimiento a nuestro compromiso hídrico. Convirtiéndonos en la primera empresa generadora de energía en el Perú en recibir este Certificado.

Como parte de esta iniciativa, evaluamos los consumos de uso directo e indirecto tanto del proceso de generación como en el campamento, identificamos que para generar un Kilivatio Hora necesitábamos un consumo de 0.16 litros de agua y decidimos implementar iniciativas para un mejor uso del agua, como la instalación de sistemas de descarga dual en los inodoros y grifos ahorradores, logrando una disminución de consumo de 294.67 m³ en promedio al mes y 3,536 m³ en 12 meses de monitoreo (Oct 2016-Set 2017).

Además, hemos establecido un Programa de Valor Compartido. En convenio con la Municipalidad Distrital de Irazola, de la

región Ucayali, se ha ejecutado una etapa más del proyecto “Fortalecimiento de la Piscicultura en los Distritos de Irazola, Neshuya y Curimaná”, el cual se venía implementando desde el 2007. Éste consistió en la construcción de 6 nuevos estanques de 1,800 m² de espejo de agua, cada uno a favor de igual número de familias, que son llenados totalmente con el agua proveniente de las lluvias, y se estima que se acumula un volumen de agua de lluvia de 2,300 m³ por estanque (13,800 m³ por los 6 estanques).

Así también, se ha brindado asistencia técnica a piscicultores que en años anteriores fueron favorecidos con el proyecto, quienes lograron una producción de 22,742 kilos de pescado de las especies amazónicas “paco” y “boquichico”, contribuyendo así a la mejora de la nutrición de la población en la zona.

Este Certificado se lanzó en agosto de este año con el objetivo de establecer las pautas para la implementación de la Huella Hídrica en el país y posteriormente reconocer el compromiso de las empresas con el uso sostenible del agua.



