

Seguimos formando líderes

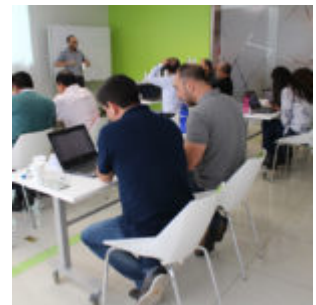
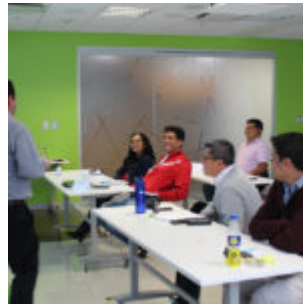
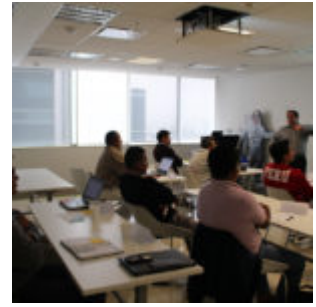
Con la Escuela de Liderazgo queremos formar líderes positivos que inspiren a sus compañeros a dar siempre lo mejor de cada uno. Por ello la currícula de la Escuela ha sido diseñada para fortalecer sus habilidades de liderazgo y complementar algunos conocimientos importantes.

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.



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.



MINEDU reconoce a Duke Energy como “Aliado por la Educación 2016”

El Ministerio de Educación (MINEDU) en virtud de sus iniciativas y acciones dirigidas a respaldar la reforma educativa para mejorar la calidad del servicio en los colegios, institutos y universidades, otorgó a 47 organizaciones privadas el reconocimiento anual “Aliados por la Educación 2016”.

Duke Energy fue reconocida en el rubro Cierre de la Brecha de Infraestructura Educativa, por todas las iniciativas y proyectos ejecutados en relación a este aspecto en las diversas áreas de influencia de sus operaciones. Saul Marín, Jefe de Responsabilidad Social y Asuntos Públicos, recibió el reconocimiento durante la ceremonia.

Esta distinción tiene como objetivo destacar y reconocer el aporte, cooperación y esfuerzos que realiza la empresa, organización o Institución para contribuir con la implementación de las políticas educativas priorizadas por el Sector.

En la ceremonia de premiación participaron el ministro de Educación, Jaime Saavedra, el viceministro de Gestión Institucional, Juan Pablo Silva; Cecilia Ramírez, directora general de Educación Básica Regular, entre otros funcionarios del MINEDU.

El MINEDU enfatizó que nuestra presencia y participación los motiva a seguir trabajando de manera coordinada y seguir siendo el canal del relacionamiento interinstitucional entre el Ministerio de Educación, las empresas privadas, las organizaciones de la sociedad civil y la Administración Pública, para mejorar la educación en el Perú.



Duke Energy considerada como la 2da. empresa del sector energía con mejor reputación en el Perú

La reputación corporativa es uno de los activos intangibles más valiosos que poseen las empresas, por lo cual es importante medirla si queremos gestionarla. Para ello,

anualmente MERC0 (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) elabora un ranking de las 100 empresas con mayor reputación del país.

Este año, por primera vez, Duke Energy en Perú ha sido considerada dentro del ranking, obteniendo la posición 2 en el ranking del sector Energía. Así también, en el ranking general se ubicó en el puesto 89. Es importante destacar que de las 100 empresas que conforman este ranking, solo tres generadoras forman parte de ella y Duke es una de ellas, lo que nos llena de orgullo y nos impulsa a continuar mejorando.

Este ranking se trata de un instrumento de evaluación reputacional lanzado en el año 2000, basado en una metodología multistakeholder compuesta por cinco evaluaciones y doce fuentes de información.

Como parte de la evaluación se considera información económica-financiera, oferta comercial, gestión de recursos humanos, ética y responsabilidad corporativa, dimensión internacional, innovación y gestión de la reputación corporativa.

Los resultados de MERC0 son verificados por KPMG, según la norma ISAE 3000, que publica su dictamen para cada edición. Todos los criterios de ponderación son públicos y, al igual que los resultados de cada edición, se pueden consultar en este sitio web: <http://merco.info/pe/ranking-merco-empresas>

Ganamos premio ABE por el

“Mejor programa de beneficios”

Anualmente la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana (Amcham) reconoce las mejores prácticas laborales en el Perú a través del Premio a la Responsabilidad Social Laboral, y **este año hemos sido ganadores de este reconocimiento, en la categoría “Mejor Programa de Beneficios”**.

De las 106 empresas que postularon al concurso, solo 39 llegaron a ser finalistas. En la ceremonia, 15 empresas fueron premiadas (una por cada categoría existente) y 5 más recibieron una mención honrosa por sus buenas prácticas laborales implementadas.

El Premio ABE a la Responsabilidad Social Laboral busca reconocer y difundir las prácticas laborales más destacadas y dar relieve a los modelos de gestión más importantes de las empresas participantes, presentándolas como patrones de excelencia. De esta manera, se busca reconocer el mérito y liderazgo de empresas que se constituyen en un modelo a seguir.

Queremos agradecer a cada uno de nuestros colaboradores, y sus familias, por motivarnos a seguir mejorando cada día. ¡Celebremos este premio como la gran familia que somos!

Duke Energy presente en el

III Congreso Internacional de Relaciones Comunitarias

Con el objetivo de resaltar las potencialidades y el valor real que debe tener el recurso hídrico en el desarrollo de todas nuestras actividades, Duke Energy participó por primera vez en el “III Congreso Internacional de Relaciones Comunitarias”, desarrollado en la Universidad Nacional Agraria La Molina, desde el miércoles 17 al viernes 19 de agosto.

Esta tercera edición del congreso estuvo a cargo del Instituto de Ingenieros de Minas del Peru (IIMP) y por una comisión organizadora presidida por Gonzalo Quijandría. Este año se tuvo como objetivo congrega y acercar tanto a la empresa privada, al Estado y a la sociedad civil representada por la población y las ONG, con el fin de que se generen espacios de diálogo para así elaborar propuestas, las cuales serían planteadas a la presidencia del consejo de ministros y las consideren en su plan de trabajo.

El congreso estuvo organizado en cuatro bloques:

1. Desarrollo social de industrias extractivas.
2. Espacios de concertación multiactor.
3. Mecanismos de consulta previa.
4. Derribando mitos (uso del agua, relación entre empresas privadas y comunidades originarias, rol del Estado y conflictos sociales).

Se contó con la participación del sector público como por ejemplo el Ministerio de Energía y Minas, la Autoridad Nacional del Agua, la Presidencia del Consejo de Ministros. A nivel internacional, se tuvo la presencia de representantes de la embajada de Australia, Canadá, Colombia, el consulado de Suecia y representación de las Naciones Unidas.

Duke Energy resaltó su participación en el tema “El agua como

herramienta para el diálogo en las industrias extractivas”, compartiendo la experiencia que maneja la empresa al tener como materia prima el recurso hídrico y el valor que nosotros le damos dentro de nuestros procesos operativos. El mensaje final que se dio fue trabajar en un uso eficiente y responsable del recurso hídrico generando siempre un valor para el desarrollo de los pueblos y a beneficio de todos.

Saul Marín, jefe de responsabilidad social y miembro del primer panel del cuarto bloque del congreso, nos comenta que Duke Energy fue muy bien recibida y reconocida por todo el comité organizador del congreso al haber sido una de las pocas empresas del sector energético que participó; sobre todo por la forma en que Duke gestiona el recurso hídrico para la continuidad de sus respectivas operaciones. También fueron parte del congreso Martín Pretell, Jefe de Responsabilidad de Generación Hidráulica; Juan Carlos Saavedra, Jefe de Responsabilidad Social en Operaciones Gas; y Juan Manuel Cornejo, Supervisor de Responsabilidad Social.

Duke Energy en Perú es reconocida por buena gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

Gracias al buen desempeño en la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que ha tenido la empresa en los últimos años, Duke Energy en Perú recibió, por parte de Pacifico Seguros, un reconocimiento por el Compromiso con la Seguridad y Salud de nuestros colaboradores durante el 2015.

Pacífico Seguros, dentro de su área de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y Seguridad y Salud Ocupacional, viene organizando este reconocimiento desde hace cuatro años e invita a participar, voluntariamente, a todas las empresas afiliadas a este servicio. Para ello realizan un proceso de validaciones en el que identifican, según el cumplimiento de ciertos requisitos, qué empresas tienen una buena gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Duke Energy en Perú decidió participar este año, por primera vez, y gestionó la visita de los evaluadores de Pacífico a la oficina de Lima, quienes corroboraron la información respecto a indicadores de accidentabilidad y siniestralidad, cumplimiento de la normatividad legal vigente y temas de liderazgo, además de la gestión de seguridad y salud ocupacional. Ellos analizaron las herramientas de gestión de Duke Energy y validaron el cumplimiento de todos los requisitos dentro del rubro de empresas de generación de energía.

En la ceremonia, que se llevó a cabo el miércoles 3 de agosto en el Hotel Country Club, Duke Energy fue la única empresa del sector de generación de energía eléctrica en ser reconocida. Andy Flores, Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional; Harrison Dávila, Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional; Alex Villareal, Supervisor de Seguridad y Medio Ambiente en Cañón del Pato, y Juan Pablo Vilcatoma, Supervisor de Seguridad y Medio Ambiente en Operaciones Gas, representaron a la empresa en esta ceremonia.

En el 2015 Cañón del Pato obtuvo Récord de Generación

Gracias al trabajo en equipo del personal técnico, supervisores, jefaturas de áreas, Superintendencia Hidráulica y Dirección de Operaciones, en el 2015 la Central Hidroeléctrica Cañón del Pato alcanzó un récord de generación de energía eléctrica de 1580 GWh, logro obtenido luego de 15 años desde que se concretara el proyecto de ampliación de capacidad instalada de la central.

Para alcanzar este récord, el equipo de Cañón del Pato tuvo el gran reto de analizar y optimizar el proceso de generación, haciendo un uso más eficiente del recurso hídrico, una adecuada planificación del mantenimiento e implementación de proyectos para mejorar la eficiencia y reducir pérdidas.

Todo este esfuerzo se realizó enfocado en el nuevo modelo de gestión de Duke Energy, el cual se viene implementando desde hace dos años con el objetivo de mejorar, optimizar y lograr la excelencia en todas las operaciones haciendo uso de herramientas de clase mundial como 5S, Análisis Causa Raíz (ACR), Mantenimiento basado en Confiabilidad (RCM), Costo del Ciclo de Vida de los Activos (LCCA) y Costeo ABC.

Para lograr este hito, fue importante contar con un gran equipo en Cañón del Pato, quienes a lo largo de los últimos años han desarrollado diversos trabajos planificados para mejorar la producción de la Central, entre estos destacan:

- La optimización del Programa de Mantenimiento para tener mayor disponibilidad de unidades de generación en época de avenida.
- Los preparativos para las Pruebas de Potencia.
- El Proyecto Ataguías que nos permiten mejorar la altura neta y bruta de la Central para tener mejor eficiencia

- de las unidades de generación.
- Limpieza del Túnel de Aducción.
 - Análisis y optimización del proceso de purgas de la Bocatoma.
 - Implementación de las Barreras de Sólidos Flotantes en la Bocatoma para atenuar el ingreso de solidos flotantes en nuestras bocatoma.
 - Implementación y uso del Sistema Alternativo de Refrigeración que permite contar con una fuente alterna de agua de refrigeración a la tradicional del río Quitaracsa.

Luego de este récord se vinieron más logros para nuestra Central: Ser Campeón de la Calidad 2015 y haber aumentado su potencia efectiva. ¡Felicitamos a todos nuestros colaboradores que han hecho posible alcanzar estos grandes resultados!.

Papel café: Mejorando el proceso de adquisiciones

El Papel Café es una técnica de mapeo que nos permite tener una imagen general de un determinado proceso a través de una representación visual, de cada paso y recurso usado, en uno o varios pliegos de papel kraft, con la finalidad de diseñar e implementar mejoras. El uso de esta técnica permite identificar fortalezas, debilidades y señala los puntos de decisión indicando su rendimiento.

En Duke hemos utilizado esta técnica para analizar el proceso de adquisición de bienes y servicios, desde el requerimiento hasta el pago del mismo. Para el despliegue de esta técnica se desarrollaron 6 pasos con el apoyo de 12 colaboradores pertenecientes a las diferentes áreas involucradas en el

proceso, y el soporte del equipo de Planeamiento, Excelencia y Proyectos (PEP).

Preparación (Paso 1): Se identificaron los subprocesos y flujogramas de los mismos; además se realizó un diagrama SIPOC que permite visualizar un proceso identificando las partes implicadas (proveedores, entradas, actividades, salidas y clientes). Así mismo se usó la técnica de Voz del Cliente que permitió incorporar las fortalezas, debilidades, necesidades insatisfechas y expectativas de los actores involucrados en el análisis de la problemática.

Identificación de etapas y problemas (Paso 2): Por cada sub-proceso se identificaron etapas y problemas comunes. Por ejemplo, para el sub-proceso de Compras se consideraron las siguientes etapas: revisión de la documentación, selección de proveedores, licitaciones, recepción y evaluación de propuestas, negociación, buena pro y la emisión de documentos de contratación. Así mismo, se identificaron 44 problemas comunes relacionados a demoras, formatos incorrectos, entre otras razones.

Identificación y priorización del impacto y la frecuencia de casos emblemáticos (Paso 3): Para identificar puntos de incidencia en los casos y priorizar el trabajo sobre aquellos más relevantes en función del impacto y frecuencia de ocurrencia.

Levantamiento de evidencias (Paso 4): Se levantó la documentación que evidencie los problemas, tales como, emails, pantallazos, reportes y testimonios verbales.

Identificación de oportunidades (Paso 5): Se realizó un análisis Causa – Raíz como metodología para identificar oportunidades de mejora.

Consolidación y priorización de soluciones (Paso 6): Se consolidaron las oportunidades de mejora en iniciativas de solución y luego se priorizaron.

Congreso de Relaciones Comunitarias: Entrevista a Saúl Marín

Saúl Marín, Jefe de Responsabilidad Social y Asuntos Públicos de Duke Energy en Perú, brindó una entrevista a los organizadores del Congreso Internacional de Relaciones Comunitarias, a realizarse en Lima del 17 al 19 de agosto. Compartimos con ustedes un extracto de ésta.

¿Qué lecciones les ha dejado este proceso de relacionamiento con las comunidades de sus respectivas zonas de influencia?

Nosotros con el tiempo hemos aprendido que la responsabilidad social es una inversión de capital. Para Duke Energy en Perú la gestión social forma parte de nuestra cultura organizacional y estamos trabajando para interiorizarla de tal forma que la sensibilidad social pueda formar parte del ADN de cada uno de nuestros colaboradores.

¿En qué se basa la estrategia de Duke Energy en Perú?

Dentro de nuestra estrategia de relacionamiento consideramos que el compromiso y la participación comunitaria, el manejo del impacto social y la promoción del desarrollo de comunidades han sido componentes importantes en nuestro modelo de gestión social, el cual venimos desarrollando bajo el enfoque de gestión de riesgo integral en todas nuestras operaciones.

La Defensoría del Pueblo señala que actualmente existen más de 200 conflictos sociales en nuestro país ¿Cuáles serían los principales factores para que se dé este escenario?

Hay muchos factores desde cada uno de los ángulos. Desde el sector privado muchas veces las empresas no toman en serio la responsabilidad social, no se considera como un valor de capital sino como un gasto y no es así. En Duke Energy en Perú estamos convencidos que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) agrega valor a una organización, y esto parte desde adentro de la empresa hacia afuera. LA RSE ha dejado de ser solamente una función del área de Responsabilidad Social, sino que la hacemos todos en la empresa bajo la visión del riesgo integral.

Si deseas leer la entrevista completa haz clic [aquí](#).