

# AUGUSTO PATIÑO LOYOLA

## ADMINISTRADOR

**Hydro-Geo Ingeniería S.A.C.**  
Calle Ramadal 149, Dpto. 603  
Monterrico, Lima 33

(511) 372-3045 (Teléfono)

(511) 372-3045 (Telefax)

[ingenieria@hydrogeo.com.pe](mailto:ingenieria@hydrogeo.com.pe) (E-mail)

---

### **EDUCACIÓN:**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos” – Bachiller en Ciencias Administrativas y Contables de 1971 a 1975.

“Georgetown University” - Washington D.C. USA – English as a foreign language 1964 - 1965

“Saint Bonaventure University - Olean - New York. USA – Cursos de Administración de Empresas. 1966

### **IDIOMAS**

Español: Habla y escribe bien

Inglés: Habla y escribe bien.

### **EXPERIENCIA PROFESIONAL:**

**Gerente Administrativo : *HYDRO GEO* Ingeniera S.A.C**

**Abril de 2004 a la fecha**

Desempeñando como Gerente Administrativo, la empresa se dedica a la consultaría de proyectos en agua subterránea, ingeniería hidráulica y geotécnica con mas de 250 proyectos realizados a nivel nacional.

- Responsabilidad.- Control administrativo y contable de la organización, elaborando formatos, sistemas de trabajo, actualización de archivos, funciones y responsabilidades.

**Gerente de Recursos Humanos y Administración: Ferrovias Central Andina S.A.**

**Junio del 2001 a Febrero 2002.**

Desempeñe el cargo de Gerente de RR.HH y Administración, Ferrovias son empresas privadas que obtuvieron la licitación por 30 años para la administración y operación del Ferrocarril Central del Perú; el ferrocarril mas alto del mundo. Ferrovias es la empresa administradora y Ferrocarril es la operadora del ferrocarril. Cuentan con una fuerza laboral de 400 trabajadores entre personal estable y contratado.

Responsabilidad:

- A través de la Oficina de Bienestar Social se investiga, planifica, organiza, ejecuta y evalúa actividades de Bienestar Social dirigidas al personal y a sus familiares directos con miras al mejoramiento de su calidad de vida y de su productividad laboral.

- A través de la Oficina de Personal y Planillas se realizan labores con el propósito de captar al personal mas idóneo para beneficio de la empresa, así como el cumplimiento estricto de los beneficios que por concepto de sueldos y jornales recibe el trabajador y obligaciones tributarias y sociales por parte de la Empresa.
- A través del Dpto. de Capacitación se elaboran programas de capacitación con el fin de proporcionar al trabajador las herramientas necesarias para el mejor y eficiente desempeño de sus labores.
- A través del Dpto. Legal Interno se implantan las directivas necesarias para la resolución de problemas legales.

Trabajos específicos:

- Negociación y resolución de conflictos generados a través de Municipalidades y Comunidades Indígenas en el área de influencia del ferrocarril
- Elaboración de Políticas y Procedimientos.
- Elaboración del Estándar Roster
- Elaboración del manual de funciones
- Preparación de programa para determinar el clima laboral
- Elaboración de programas de capacitación.
- Análisis de puestos de trabajo
- Implementación de políticas salariales.
- Selección de personal
- Programas de reducción de personal
- Implementación de sistemas de planillas
- Implementación de programas de motivación.

**Consultor en Capacitación:** EnerSur S.A  
Septiembre de 1999 a Diciembre del 2000

Desempeñé el cargo de Consultor en Capacitación, esta empresa de generación termoeléctrica, perteneciente al Grupo Tractebel de Francia, cuya planta está situada al sur del País en la Ciudad de Ilo, que cuenta con 208 trabajadores.

**Responsabilidad:**

Elaboración de programas de capacitación, dirigidos para el personal de trabajadores. Esta operación involucra el desarrollo y ejecución de las siguientes fases administrativas de la capacitación: Planeación, Organización, Ejecución y Evaluación.

Trabajos específicos:

- Desarrollo Programa de Idioma (aprendizaje del idioma Inglés Técnico).
- Desarrollo del Programa de Calidad (plan de capacitación para implementar un sistema de gestión de calidad y una posterior certificación bajo la norma ISO 9000

**Jefe de Entrenamiento** - Southern Peru Copper Corporation

1982- 1999

Empresa minera, líder del sector de la gran minería en el Perú y del mundo, que explota cobre. Pertenecía en sus inicios a la ASARCO y adquirida por el Grupo México. Tiene tres unidades Operativas: La Mina Cuajone, Mina Toquepala y la Refinería y Fundición de Ilo, en los Dptos. De Tacna y Miquegua.

Responsable de la capacitación del personal de trabajadores de la organización al nivel de Funcionarios, Empleados y Obreros a través de las siguientes áreas operativas:

- En la Mina Cuajone de 1982 a 1988 - 1300 trabajadores
- En la Mina Toquepala de 1989 a 1994 - 1500 trabajadores
- En la Concentradora y Refinaría de Ilo de 1995 a 1999 1800 trabajadores

El promedio de horas/hombre anuales en capacitación, desarrollado en estas Unidades fue de 320 horas/hombre. Las empresas de excelencia reportan 400 horas/hombre. El monto promedio asignado para el desarrollo de programas de capacitación en esta Empresa, fue del orden de US \$ 3,000.000.00 dólares anuales.

La efectividad de los programas realizados en coordinación con el Departamento de Seguridad, permitieron reducir considerablemente los índices de accidentes. A nivel corporativo, aumento de productividad, reducción de costos operativos y de mantenimiento son también indicadores positivos de esta gestión, cuyos resultados han sido reflejados en los estados financieros de la corporación a través de los últimos 15 años. La preparación académica brindada a los trabajadores de Southern Peru, los selecciona en el ámbito nacional e internacional como profesionales altamente calificados de primer nivel.

#### **Trabajos específicos:**

- En Cuajone y Toquepala, elaboré un programa de capacitación, exclusivamente para soldadores, bajo la modalidad de olimpiadas o competencias técnicas cuyo objetivo, era determinar la capacidad técnica y necesidades de entrenamiento del soldador, para un posterior análisis y elaboración de un programa específico de entrenamiento.
- En Ilo, en colaboración con la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – UNSA, coordiné un programa para la obtención de post-grado en Metalurgia, dirigido a Funcionarios de las tres Unidades Operativas de Southern Peru; en la que participan 38 ingenieros de la empresa.

Lo peculiar de este programa, fue que los catedráticos de esta Universidad dictaban los cursos en la propia Empresa.

En Ilo, en un trabajo en equipo, con las distintas Jefaturas de la Organización, construimos la Sala de Capacitación, considerada como la mejor de las tres Unidades Operativas. El mérito fue, que en ese momento el Departamento de Capacitación de Ilo, no contaba con presupuesto alguno para esta obra.

Trabajos de rutina realizados:

- Ejecución de Programas Integrales de Capacitación.- Implica el desarrollo de las siguientes fases del proceso administrativo de la capacitación, adaptable a los

requerimientos operacionales, profesionales y técnicos de la empresa en cada uno de sus elementos y etapas:

- Planeación - (Diagnóstico de necesidades de acuerdo a objetivos definidos - Elaboración de Presupuesto - Análisis de necesidades).
- Organización - ( Sistemas y Procedimiento - Recursos - Diseño de Programas).
- Ejecución - (Coordinación de eventos - Contratación de servicios - Desarrollo de Programas - - Control administrativo y presupuestal).
- Evaluación - (evaluación de cursos/programas – Evaluación participantes - Seguimiento Programas - Análisis costo/beneficio - Ajustes de mejoramiento - Reportes).
- Elaboración de Políticas y Procedimientos de Capacitación.-
- Para la capacitación interna/externa - dentro/fuera del país. - Programas a distancia. - Cursos por convenio colectivo.
- Elaboración de Políticas y Procedimientos para el desarrollo de Prácticas Pre profesionales.
- Planeación, desarrollo y selección de practicantes pre-profesionales en el ámbito nacional. (Programa de Becas anuales, para dirigido a egresados y bachilleres de las universidades del país y Programa de Prácticas Pre-profesionales semestrales, dirigido a estudiantes de universidades e institutos superiores).
- Se recibía un promedio de 400 a 600 expedientes por programa, de los cuales solo se seleccionaba alrededor de 15% de ellos.
- Control y evaluación del programa de becas y prácticas pre-profesionales..
- Elaboración de un Sistema de Información, Control y Recolección de Datos de Capacitación.
- Elaboración de cuadros organizacionales a nivel supervisorio – Dpto. de Planta de Acido/Fundición – clasificándolos de acuerdo al potencial instintivo que tiene cada una de las personas.

Se aplicó para ello el Sistema Kolbe cuya licencia para América del Sur , me ha sido otorgada en exclusividad por la organización Kolbe de los Estados Unidos).

#### **Auditor - Superintendencia de Banca y Seguros. Southern Peru**

1975 a 1981

Laboré en la División de Contraloría/Contabilidad de en las oficinas de Lima, desempeñando diversas labores de carácter contable.

#### **Labores de inspección, auditoría y control a Empresas Financieras, Cajas de Ahorro y Crédito para Vivienda y Almacenes Generales de Deposito en el ámbito nacional.**

1973 - 1975

#### **Supervisor de Operaciones: Chrysler Credit Company**

1969- 1972

Control administrativo y contable, exclusivamente en la línea de crédito y cobranzas de los Concesionarios de Chrysler Peru S.A., en el ámbito nacional.

#### **CURSOS:**

- “ Norma ISO 9000: versión 2000” -

- “Documentación de los Sistemas de Calidad”
- “ Sistemas Calidady las Normas ISO 9000”
- “ Alta Dirección y Gestión Gerencial” Eficacia Personal”
- “Formación de Equipos Lideres”
- “ Middle Management”
- “Planeamiento, Organización y Liderazgo”
- “Estilos de Interacción”
- “Políticas y Procedimientos”
- “Psicoprevisión de Riesgos y Psicología de la Emergencia”
- “Análisis Transaccional Aplicada al Trabajo”
- “Excel y Visual Basic” - “Microsoft Schedule & Windows 95”
- “Windows y sus aplicaciones”
- “Formación de Administradores en Capacitación”
- “Administración de Negocios y Comercio Internacional”
- “ Microsoft Word for Windows”
- “ Planeamiento Estratégico Calidad Total”
- “Control Management”
- “ Advocate Safety Course”
- “Tecnocomunicación”
- “ Técnicas para el Trabajo en Equipo” - Kolbe System”
- “ Sensibilización al Cambio.
- “I Curso Superior de Actualización Jurídica Integral”, organizado por el Colegio de Abogados de Lima del 23 al 27 de Abril del 2001.

### **ASPECTOS ESPECIALES**

- Estoy considerado entre los mejores profesionales y lideres de mi especialidad en el ámbito mundial a través del libro “ INTERNATIONAL WHO’S WHO of Professionals” que se edita anualmente en los Estados Unidos. Edición 1998 y 1999.  
Para ser incluido en este libro, la citada Institución efectúa una investigación internacional a través de asociaciones profesionales, compañías, organizaciones de exportación, periódicos, revistas y referencias anónimas de miembros actuales que hayan tenido relación con mi trabajo. Si la calificación es satisfactoria, la solicitud, es puesta en consideración de una Junta de Consultores, quienes en última instancia deciden la inclusión.
- Soy creador del logotipo de Southern Peru Copper Corporation.  
En 1987 la Empresa convocó a un concurso entre todos sus trabajadores, para elegir el logotipo que represente a la compañía. Se presentaron mas de 300 obras.
- Escribo artículos relacionados a la capacitación y gestión administrativa en la página web [www.pnlnet.com](http://www.pnlnet.com) de España.