



Rafael Cánovas Petrozzi

rcanovas@enaco.com.pe

<https://www.linkedin.com/in/rafaelcanovasp/>

RESUMEN

Soy Licenciado en Ciencias Marítimo Navales, Oficial de Marina (r) de formación, especializado en ingeniería mecánica y eléctrica (submarinista). Poseo un post grado en Recursos Humanos, una especialización en Gestión de Talento y una especialización en Administración de Procesos de plantas industriales, todos ellos reforzados con la respectiva experiencia de campo. Habilidad para manejo de medios internos de difusión.

Más de treintaicinco años de experiencia laboral conduciendo personal en funciones tanto operativas como administrativas en empresas industriales de primer nivel, así como en entidades del sector público, orientado al logro de objetivos y solución de problemas. Tengo experiencia en integrar y liderar equipos de trabajo bajo presión y cumplir las metas establecidas. Poseo habilidad para crear vínculos con fuerzas laborales, sociales, organismos privados y estatales de influencia en la empresa. Buenos conocimientos de informática como herramienta para el trabajo diario.

Me gusta explorar, innovar y crear nuevos escenarios de gestión. Actualmente soy el Gerente General de la Empresa Nacional de la Coca S.A.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A

Julio 2015 – A la fecha

Es una empresa estatal de derecho privado que pertenece al grupo FONAFE y que tiene a su cargo la comercialización e industrialización de hoja de coca, siendo la única en el mundo con una actividad similar.

Para el Estado peruano "la producción y el tráfico de drogas en el Perú atenta contra la seguridad nacional, la estabilidad política y social, y la salud pública de las personas". A través de la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas (ENLCD), el Estado ha plasmado su visión política y el marco institucional requerido para una intervención integral y equilibrada,

El marco legal relacionado con el cultivo de hoja de coca está ampliamente definido, su normativa no es un mero acto de soberanía del Perú si no que deriva de la adhesión del Estado a tratados internacionales.

En ese contexto la creación y continuidad de ENACO S.A responden a acuerdos establecidos en tratados internacionales que admiten que la hoja de coca puede tener fines distintos a la obtención de cocaína, y que corresponde respetar tanto su uso ancestral así como sus fines industriales diferentes a los ilícitos, por lo cual su rol trasciende largamente al de un simple operador industrial de accionariado estatal y responde a una decisión política y estratégica del Estado.

Corresponde a ENACO S.A el control de los cultivos de hoja de coca provenientes de predios empadronados, haciendo cumplir que la totalidad de esas producciones le sean entregadas. Para el logro de su misión tiene presencia operativa en 19 de los 24 departamentos del Perú, a

través de 48 Unidades Operativas, cuenta con alrededor de 200 empleados y factura alrededor de S/34 MM de soles al año.

Actualmente la empresa se encuentra en rediseño organizacional debido a los problemas estructurales internos que presenta, y a la competencia por parte del narcotráfico.

Gerente General (e) / Responsable de:

- Ejecutar los Acuerdos del Directorio y las decisiones de la Junta General de Accionistas;
- Dar cuenta al Directorio o a la Junta General de Accionistas, del estado de los negocios sociales y los resultados de la gestión;
- Organizar el régimen interno de la Sociedad y dictar las disposiciones para el correcto funcionamiento de la misma;
- Proponer al Directorio la organización de ENACO S.A. y los cambios que pudieran requerirse en la estructura organizativa, así como los documentos de gestión que corresponda sean aprobados en esa instancia.
- Dirigir, administrar y gestionar las actividades de ENACO S.A para el cumplimiento de sus fines, objetivos y metas, de acuerdo a las políticas de gestión establecidas por el Directorio;
- Disponer e implementar las estrategias aprobadas por el Directorio de ENACO S.A., de conformidad con la normativa del Sistema de Control Interno y vigilar su eficacia, así como asegurar los recursos y medios necesarios para el logro de los objetivos;
- Velar por el cumplimiento de los principios y lineamientos establecidos en el Código de Buen Gobierno Corporativo de ENACO S.A.;

Logros:

- Establecimiento de la condición de empresa en rediseño organizacional.
- Replanteamiento del rol de la empresa alineándola con la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas, estableciendo el Plan Estratégico correspondiente.
- Reducción de contingencias y procesos judiciales en 20% en 22 meses de gestión.
- Creación y aprobación por parte del Directorio de nuevos documentos normativos de la empresa (ROF, MOF, CAP), para adecuar puestos y procesos a las nuevas necesidades operacionales.

Consultor Independiente

Febrero 2015 – Julio 2015 (6 meses)

Actividad profesional independiente durante la cual desarrolle consultorías en operaciones, gestión de talento, recursos Humanos y docencia

Consultorías:

- Creación y Revisión de normativas de Recursos Humanos: Manuales de Organización y Funciones, Elaboración de Perfiles, Planes de Capacitación y diseño de líneas de carrera.
- Evaluación & Diagnóstico de Clima Laboral: Elaboración de Planes de Acción.
- Gestión de relaciones con fuerzas laborales, sociales y principales organismos de influencia privados y públicos.
- Estrategias de comunicación Interna.
- Implementación de normas ISO en Recursos Humanos.

Docencia en Diplomados de Logística y Operaciones en SENATI:

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial es la principal institución de formación técnica del Perú, y tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas consideradas en la categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3) y de todas las demás actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en cualquier otra de las categorías de la misma clasificación.

He sido docente de los Diplomados de Logística y Operaciones en la carrera de Administración Industrial, específicamente en los cursos de Gestión de Compras e Inventarios y en Planeamiento y Control de la Producción.

Contraloría General de la República :

Enero 2014-Julio 2014 (6 meses)

La Contraloría General de la República del Perú es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, dotado de autonomía administrativa, funcional, económica y financiera, que tiene por misión dirigir y supervisar con eficiencia y eficacia el control gubernamental, orientando su accionar al fortalecimiento y transparencia de la gestión de las entidades, la promoción de valores y la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como, contribuir con los Poderes del Estado en la toma de decisiones y con la ciudadanía para su adecuada participación en el control social.

Gerente de Desarrollo del Talento Humano; puesto dependiente del Contralor General de la República. Responsable de:

Crear, proponer y gestionar luego de aprobación las políticas de desarrollo del talento humano de la institución, coordinar con la Gerencia de Recursos Humanos y la Escuela Nacional de Control las acciones tendientes a potenciar el capital humano. La organización contaba con más de 3,500 personas en planilla a nivel nacional.

Logros:

- Replanteamiento de metodología de Evaluación de Desempeño. Proceso de evaluación de desempeño correspondiente al cierre del año 2013.
- Toma de evaluación de Clima Laboral y elaboración del Programa de Mejora para 2014-2015.
- Inicio del programa trainee "FORMAR" para jóvenes talentos.
- Diseño proceso de inducción y socialización de ingresantes y personal que es cambiado de colocación.
- Seguimiento personalizado a los resultados de la Evaluación de Desempeño.
- Presentación de nueva propuesta para mejorar la interfaz del portal de intranet concerniente a la Gerencia de Desarrollo del Talento Humano.
- Apoyo a la implementación de la certificación ISO 9001:2008 en procesos clave de la actividad de CGR.
- Propuesta del Programa de Bono Anual (PBA) por productividad para el año 2014 con criterios complementarios a los del año 2013.

Servicios Industriales de la Marina S.A :

Enero 2008 al 30 de Diciembre de 2013

Es una empresa estatal de derecho privado que pertenece al grupo FONAFE y que tiene a su cargo la construcción y reparación de naves de la Armada del Perú y de particulares, así como obras de infraestructura metálica de gran envergadura.

Opera tres astilleros navales pertenecientes a la Marina de Guerra del Perú en Callao, Chimbote e Iquitos de acuerdo a la Política del Ministerio de Defensa, y la Comandancia General de la Marina Cuenta con más de 1900 trabajadores y su volumen anual de ventas es superior a S/380MM de Soles.

Gerente Corporativo de Recursos Humanos; puesto dependiente del Director Ejecutivo de SIMA PERU responsable de :

- Planear, organizar , controlar y evaluar la formulación de políticas, planes , presupuestos, y normativa relacionada a la gestión corporativa del recurso humano que conduzcan a contar con una fuerza laboral competente, en cantidad suficiente y a costos razonables , en beneficio de la productividad de conformidad con la legislación y a las políticas emanadas del Directorio de SIMA-PERU S.A
- Integrar el Comité de Gerencia y del Comité de Control Interno.
- Líder del equipo de negociación con los Sindicatos por parte de la empresa.

Logros:

- Responsable del planeamiento y reestructuración de procesos en el área de recursos humanos posibilitando recertificación ISO 9001.
- Establecimiento de políticas de compensación y bienestar para trabajadores.
- Mejora de Clima laboral en 6% en últimos 4 años.
- Ejecución presupuestal superior al 80% y nivel de cumplimiento del Plan Estratégico asignado al 90% en los últimos 4 años de labor.
- Disminución de niveles de ausentismo y perdida horas por morosidad.
- 11 Convenios colectivos cerrados por trato directo: cero horas de paralización.

Coazúcar del Perú S.A (Grupo Gloria): Empresa Agroindustrial Casa Grande :

Marzo 2006 a Mayo 2007

La Empresa Agroindustrial Casa Grande S.A.A. ubicado en la provincia de Ascope, La Libertad . Está dedicada a la siembra y procesamiento de caña de azúcar y comercialización de productos derivados de la caña, como el azúcar, alcohol, melaza y bagazo. Esta empresa que fue, en siglos pasados, la primera y más grande industria azucarera del Perú forma parte del Grupo Gloria desde el 29 de enero del año 2006.

Casa Grande posee una propiedad de 29,383 hectáreas , de las cuales 20 000 pueden ser destinadas para el cultivo de caña de azúcar y el área restante para otros fines. Posee varios 4 sindicatos y mas de 4,000 trabajadores. Posee ventas anuales superiores a los \$16MM de dólares.

Sub Gerente de Recursos Humanos de Agroindustrial Casa Grande S.A ; puesto dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos, responsable de:

- Asesorar a la Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia General en las particularidades del sector azucarero en el tránsito de organización de cooperativa a empresa privada con socio estratégico.
- Responsable del planeamiento y reestructuración de procesos de selección, entrenamiento y desarrollo de cuadros de reemplazo. en el área de recursos humanos. Adecuar estándares de gestión a los de Corporación Gloria.
- Apoderado de la empresa para efectuar gestiones ante Ministerios, Poder Judicial, entidades públicas y privadas para lograr el desarrollo de la gestión.
- A cargo del equipo de trabajo para revisión de Manuales de Organización y Funciones determinando además perfiles de puestos, programas de capacitación y líneas de carrera.
- Integrante del Comité negociador de convenios colectivos con los sindicatos.

- Integrante del Comité de Manejo de Crisis.

Logros

- Posibilitar el restablecimiento de paz laboral y social luego de más de 15 años de conmoción social: cero horas de paralización.
- Los (2) dos convenios colectivos del periodo cerrados por trato directo.
- Crear condiciones de cambio organizacional logrando que la imagen de empresa viable se transmita a los trabajadores, y al mercado y de esta manera permita subir el valor de la acción de S/. 1.50 soles a S/. 16.5 soles en solo 14 meses.
- Ahorro de mas de S/. 1'500,000 soles como parte de la conciliación de deuda con las AFP's.
- Atención a clientes internos y externos en sus diferentes transacciones con el área de recursos humanos, imagen institucional y relaciones comunales: Reconocimiento de la empresa y de los trabajadores (sindicato) al término de la gestión.

Agro Pucalá S.A.A e Industrial Pucalá SAC

Abril 2004 a Diciembre 2004

Agro Pucalá S.A.A., es una empresa que posee 22,500 hectáreas de campos para la siembra de caña de azúcar, e Industrial Pucalá S.A.A es con una razón social distinta por motivos tributarios y de acreencias, su ingenio industrial que procesa la producción para convertirla en azúcar, y alcohol. Está ubicada en el distrito de Pucalá, provincia de Chiclayo, región Lambayeque.

El deterioro del modelo cooperativo y la debacle administrativa conducen a fines de los años 90 a Pucalá a una situación de crisis económica y por ello es intervenida por la entidad bancaria que era su principal acreedor, quien instala una administración judicial para salvaguardar sus interés, resembrar los campos para ponerla en valor y posteriormente transferir sus acciones.

Contaba con 2,300 trabajadores y un volumen anual de ventas de alrededor de \$3'000,000 de dólares,

Esta fue una experiencia fallida por motivos propios de la entidad bancaria que cambio dos veces de accionariado durante el periodo de la gestión, y por motivos internos propios de la problemática socio-laboral de la localidad, situación que continua hasta la fecha, encontrándose en proceso concursal ante INDECOPI.

Gerente de Recursos Humanos de ambas empresas; puesto dependiente directamente de la Gerencia General. Miembro de la Administración Judicial dispuesta por mandato judicial de fecha 31 de Marzo del 2004 emitida por el Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Chiclayo, responsable de:

- Administrar y gestionar el área de recursos humanos de las dos empresas.
- Gestionar las relaciones comunales para mantener la paz laboral y social que garantice el poder operar la empresa.
- Apoderado de las dos empresas para coordinaciones ante direcciones técnicas del gobierno regional y municipalidades.
- A cargo de negociaciones con los dos sindicatos y asociaciones de jubilados.
- A cargo de vínculos con fuerzas vivas de la comunidad, clubes de madres, comedores populares, asociaciones y clubes.

Logros:

- Restablecimiento de paz laboral y social. Antes de nuestro ingreso en las empresas hubo en los meses previos 16 muertos en enfrentamientos entre las administraciones y los trabajadores.

- Nuestra misión fue crear condiciones para recuperar el principio de autoridad, mantener la empresa funcionando para posibilitar la transferencia accionaria lo que finalmente no ocurrió por motivos ajenos a la gestión: el banco al que pertenecía la administración judicial fue vendido y hubo un vacío administrativo, el cual se mantiene hasta la fecha.
- Durante los meses de gestión las empresas operaron de manera continua sin paralizaciones ni violencia a pesar de las limitaciones existentes y las presiones de otros grupos interesados en tomar el control de la empresa de manera violenta.
- Reconocimiento de la empresa y de los trabajadores (sindicato) al término de la gestión.

Azucagro S.A administradores del Complejo Agroindustrial Cartavio S.A.A

2000 a 2003

Esta histórica y emblemática empresa tiene sus inicios en el siglo XV, y es a partir de 1782 que la propiedad toma el nombre de Cartavio. En 1872 fue adquirida por la W. R. Grace & Co., quien amplió la propiedad y las instalaciones fabriles. La empresa fue expropiada en el año 1968 y convertida en cooperativa. En 1996, la empresa, por decisión de sus propietarios, se convirtió en sociedad anónima y en Abril de 1997 tomó la actual denominación Complejo Agroindustrial Cartavio S.A.A. En octubre de 1998 el accionista mayoritario Azucagro S.A. asumió la conducción empresarial.

La actividad económica de este complejo consiste en el cultivo e industrialización de la caña de azúcar, así como la comercialización de los productos y subproductos derivados de su actividad principal. Cartavio produce azúcar, que representa el 88.5% de las ventas y el restante 11.5% corresponde a las ventas de melaza, alcohol y bagazo. Cartavio cuenta con 11 000 hectáreas cultivadas, 2300 trabajadores y volumen anual de ventas: superiores a los \$13'000,000 de dólares .

Superintendente General de Recursos Humanos del Complejo Agroindustrial Cartavio , Funcionario de Azucagro (empresa propietaria del 51% del accionariado) , puesto dependiente directamente de la Gerencia General , responsable de :

- Responsable de la administración del área de Recursos Humanos.
- Responsable del comité de trabajo para definir requerimientos de selección, perfiles de puesto, programas de capacitación y líneas de carrera.
- Responsable del comité de trabajo de administración de personal y compensaciones.
- Responsable de crear, conducir y desarrollar Relaciones Comunes.
- Apoderado de la empresa para efectuar gestiones ante Ministerios, Poder Judicial, entidades públicas y privadas para lograr el desarrollo de la gestión.
- Responsable de acceso a medios de comunicación local, difusión y Relaciones Públicas.
- Miembro del Comité para implementación de Norma ISO 9001 ; a cargo del equipo de trabajo para desarrollar las correspondientes al área de Recursos Humanos .
- Creador del Comité de Seguridad e Higiene Industrial, Presidente del mismo.

Logros:

- Reformulación de los procedimientos operativos de recursos humanos y de la documentación normativa respectiva . Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado y vigente.
- Cero horas perdidas por paralización de labores en cuatro años en una empresa-pueblo con 1600 trabajadores en planilla.
- A cargo de la primera Negociación Colectiva que pacto con el Sindicato de Trabajadores condiciones de trabajo luego del periodo cooperativo. Tres negociaciones colectivas cerradas por trato directo.

- Paz Laboral consolidada con el reconocimiento formal de este hecho por parte del Sindicato de Trabajadores
- Disminución durante el año 2003 del 17% anual de horas extra presupuestadas.
- Disminución entre el año 2000 y el 2003 de 15% de inasistencias por desarrollo de campañas instructivas a los trabajadores.
- Reconocimiento formal de los trabajadores, asociación de jubilados y municipio por la gestión efectuada.

Pesquera Marco Polo S.A

Octubre de 1994 a 1999

Empresa pesquera peruana, ubicada en la ciudad de Chimbote, en la región Ancash. Se trata de una fabrica mediterránea , sin flota pesquera propia que posee dos líneas de producción una planta de conservas de 2000 cajas/día , y una planta de harina de pescado FAQ de 28tm/hora. Número de trabajadores: 180 trabajadores , sin sindicato .Volumen anual de ventas superiores a \$1'500,000 dólares .

Gerente de Operaciones entre setiembre 1995/diciembre 1999; puesto dependiente directamente de la Gerencia General., responsable de :

- La operación y administración de las plantas de conservas (2000 cjas/dia) y harina de pescado (28tm/hora) , incluyendo el circuito logístico de abastecimiento de pesca y todos los demás insumos y repuestos para la producción.
- A cargo de mas de 180 trabajadores.
- Apoderado de la empresa para efectuar gestiones ante Ministerios, Poder Judicial , entidades públicas y privadas para lograr el desarrollo de la gestión.
- A cargo del proceso de exportación desde generación del contrato y carta de crédito hasta documentación de embarque.
- Responsable de selección de personal, contratación y categorización de puestos.
- Responsable de planear y conducir el entrenamiento de personal para el puesto de trabajo asignado.

Logros:

- Instalación de la planta de tratamiento de agua de cola en los plazos establecidos para ello.
- Implementación y desarrollo de Plan Haccp .
- Obtención de certificación DIGESA para producir conservas.
- Recuperar la operatividad de la planta luego de ser afectados en dos oportunidades por los desbordes del Rio Lacramarca durante el Fenómeno del Niño del año 1998.

Gerente de Logística entre octubre 1994/agosto 1995, ; puesto dependiente directamente de la Gerencia General responsable de :

- La contratación y adquisición de todos bienes y servicios necesarios (excepto pesca) para asegurar el funcionamiento de la planta en la ciudad de Chimbote .
- Compras internacionales de insumos y sacos de polipropileno.
- Gestionar los servicios de transporte de insumos y producto terminado.

Logros:

- Estandarización de procesos logísticos.
- Reducción de costos en aprovisionamiento en 15%.

Industrial Hilandera S.A

1990 a 1993

Industrial Hilandera S.A.C., es una empresa industrial peruana ubicada en el distrito de Ate, en la ciudad de Lima, dedicada a la producción y comercialización de hilados acrílicos, constituida en Junio de 1972. Es una empresa líder en la innovación de nuevos productos sobre la base de fibra acrílica y mezclas con otras fibras sintéticas o naturales. Su crecimiento fue impulsado por su propietario fundador y líder Don Elías Musiris Chaín. Posee aproximadamente 250 trabajadores y un volumen anual de ventas: superiores a \$1'000,000 dólares

Gerente de Producción ; puesto dependiente directamente de la Gerencia General responsable de :

- A cargo del proceso de producción en una hilandería de acrílico.
- A cargo de la maquinaria y personal de producción en la empresa.
- La calidad del producto en cada una de las etapas de producción.
- Creación de manuales y procedimientos operativos de producción, control de calidad y mantenimiento.

Logros:

- Incremento de la productividad de la planta en un 30% sin incrementar personal, optimizando resultados incentivando y premiando competencia entre turnos de trabajo.
- Diseño y puesta en marcha del sistema de mantenimiento, logrando ahorros en este rubro de \$150,000 dólares anuales durante dos años consecutivos.
- Diseño y puesta en marcha del sistema de captura de datos para control de la producción por turnos y por procesos empleando PDA's.
- Cero horas perdidas por huelgas o reclamos laborales.
- Colaboración en el diseño e implementación del sistema logístico informatizado.

Marina de Guerra del Perú

1976 a 1989

La Marina de Guerra del Perú es una institución tutelar del Estado Peruano encargado de la defensa marítima, fluvial y lacustre. Apoya la política del Estado en el frente externo coadyuvando en el desarrollo económico y social del país garantizando la independencia, soberanía e integridad territorial de la República y el bienestar general de la población.

La marina es y será mi modelo de vida, circunstancias coyunturales del país y familiares me alejaron de ella en lo físico pero nunca en principios ni de mi corazón, por ello hasta el último de mis días obraré haciendo honor a la formación que allí recibí.

Capitán de Corbeta , Segundo Comandante de Submarinos (último cargo)

- Segundo Comandante en dos períodos, jefe de personal, a cargo de la disciplina, moral y entrenamiento. Responsable de los programas de salud, entrenamiento y bienestar del personal.
- A lo largo de la carrera Jefe de los departamentos de ingeniería, electricidad, administración, logística y electrónica de diferentes unidades submarinas. Puestos a cargo de personal técnico de primer nivel.
- Instructor de oficiales y personal subalterno en diversos cursos de especialidad.
- Jefe de la Oficina de Operaciones Psicológicas de la institución durante dos años.)

EDUCACIÓN

Universidad Complutense de Madrid	2011– 2011
Post Grado en Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias	
Universidad Cesar Vallejo	2000 – 2001
Post Grado en Recursos Humanos	
Escuela de Calificación de Oficiales	1979 – 1980
Calificación en Submarinos	
Escuela Naval del Perú	1973 – 1976
Licenciatura en Ciencias Marítimo Navales	
Colegio Liceo Naval Almirante Guise	1966 – 1972
Colegio La Salle	1962 – 1965
Otros estudios:	
Escuela de Operaciones Sicológicas del Ejercito	1987 – 1987
Curso Superior de Operaciones Sicológicas	
Fundación Carl Duisberg Gesellschaft - Sociedad Nacional de Industrias.	1992 – 1993
Diplomado Administración de la Producción	
Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE)	1982 – 1982
Curso Integral de Gerencia	

IDIOMAS

Inglés intermedio para lectura y escritura de documentos ,

CONOCIMIENTOS EN INFORMÁTICA dominio de sistemas generales de MS Office, y plataformas de comunicaciones, ERP´s a nivel de usuario : SAP , Spring , O7.

DATOS PERSONALES

Nacionalidad peruano, estado civil casado, 3 hijos profesionales. Me gusta viajar, escuchar música, ver películas, disfrutar de momentos familiares; soy aficionado a la pesca.

En lo personal valoro el trabajo en equipo con personas competentes que sin importar su jerarquía están dispuestos a enseñar y aprender. Soy pro activo y por ello asumo retos y la responsabilidad de mis acciones. Considero tener como parte de mi formación muy claros los conceptos de honradez, responsabilidad y lealtad. Considero que las personas son el núcleo y la razón de ser de una organización.