



Flor Acevedo <facevedo@uchile.cl>

Solicitar autorización para acogerme a la Circular N°34

1 mensaje

Vallejos Acevedo Claudio Enrique <cvallej5@bancoestado.cl>
Para: "facevedo@uchile.cl" <facevedo@uchile.cl>
Cc: "claudioenrique249@gmail.com" <claudioenrique249@gmail.com>

11 de mayo de 2023, 15:51

Profesora Rosa Devés Alessandri

Rectora Universidad de Chile

Presente

Estimada Rectora:

Mi nombre es Claudio Enrique Vallejos Acevedo, Rut: 9.001.170-7, egresado de la carrera de Psicología en el año 1986 y Licenciado en Psicología en agosto del año 1994.

La razón de esta carta es solicitarle su autorización para acogerme a la Circular N°34, de manera de poder retomar mi proceso de titulación y dar completitud a mi proceso de Pre Grado.

Los motivos que en su momento me distrajeran de la tarea de titularme son; que comencé a trabajar ininterrumpidamente desde mi práctica profesional y al andar del tiempo fui padre de cuatro hijos, tres de los cuales ya están titulados de sus respectivas carreras universitarias Diseño de Vestuario en la Universidad del Pacífico, Ciencia Política en la Universidad Católica de Chile Nutrición y Dietética en la Universidad del Desarrollo y mi cuarto hijo está cursando Primer año de enseñanza media.

En mis 37 años de trabajo he ejercido como Psicólogo Laboral en CDO Consultores, Langton Clarke y Cía. Ltda., Compañía Minera del Pacífico (CMP), Banco de Crédito e Inversiones, Break Point Consultores y actualmente me desempeño en el área de Desarrollo y Capacitación de BancoEstado.

Finalmente, es para mí de vital importancia poder terminar mi proceso académico con mi titulación, por lo que solicito a usted aceptar mi petición.

Esperando una favorable acogida, saluda atentamente a usted,

Claudio Enrique Vallejos Acevedo

Rut: 9.001.170-7

Saludos,

Claudio Vallejos A.

Analista de RRHH

Subgerencia de Capacitación

Gerencia Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional

Fono: +56 2 29703915-Anexo: 23915

cvallej5@bancoestado.cl

Amanda Labarca N° 70, Piso 8, Santiago

www.bancoestado.cl



11 adjuntos



C Vitae Claudio Vallejos Mayo 2023.doc

124K



Carta Profesora Rosa Devés.docx

13K



Certificado - LA PSICOTERAPIA INTEGRATIVA.pdf

425K



Certificado de antigüedad 2023.html

8K



CONTRATO TRABAJO - Consultoria y Capacitación Ltda.pdf

1629K



CVA Desing Thinking 2022.pdf

166K



Diploma - COACHING COGNITIVO.pdf

555K



Diploma - DIRECCION DE PERSONAS Y ORGANIZACIONES.pdf

898K



Diploma - ENTRENAMIENTO DE COACHING DE EQUIPOS.pdf

309K



Diploma - Prevención Lavado de Dinero y Prevención del Terrorismo.ppt

981K



Magister - MASTER EN DIRECCION DE PERSONAS Y ORGANIZACIONES.pdf

913K

Profesora Rosa Devés Alessandri
Rectora Universidad de Chile
Presente

Estimada Rectora:

Mi nombre es Claudio Enrique Vallejos Acevedo, Rut: 9.001.170-7, egresado de la carrera de Psicología en el año 1986 y Licenciado en Psicología en agosto del año 1994.

La razón de esta carta es solicitarle su autorización para acogerme a la Circular N°34, de manera de poder retomar mi proceso de titulación y dar completitud a mi proceso de Pre Grado.

Los motivos que en su momento me distrajeron de la tarea de titularme son; que comencé a trabajar ininterrumpidamente desde mi práctica profesional y al andar del tiempo fui padre de cuatro hijos, tres de los cuales ya están titulados de sus respectivas carreras universitarias Diseño de Vestuario en la Universidad del Pacífico, Ciencia Política en la Universidad Católica de Chile Nutrición y Dietética en la Universidad del Desarrollo y mi cuarto hijo está cursando Primer año de enseñanza media.

En mis 37 años de trabajo he ejercido como Psicólogo Laboral en CDO Consultores, Langton Clarke y Cía. Ltda., Compañía Minera del Pacífico (CMP), Banco de Crédito e Inversiones, Break Point Consultores y actualmente me desempeño en el área de Desarrollo y Capacitación de BancoEstado.

Finalmente, es para mí de vital importancia poder terminar mi proceso académico con mi titulación, por lo que solicito a usted aceptar mi petición.

Esperando una favorable acogida, saluda atentamente a usted,

Claudio Enrique Vallejos Acevedo
Rut: 9.001.170-7

Claudio Enrique Vallejos Acevedo.

Dirección: Fuenteovejuna 1222, Las Condes
Teléfono: 23 2888021 (Res.) - 09-842 6720 (Cel).

cvallej5@bancoestado.cl

Rut: 9.001.170-7

Extracto

Licenciado en Psicología de la Universidad de Chile y MBA de la Universidad Adolfo Ibañez, con 37 años de experiencia en el área de Selección, Capacitación, Entrenamiento y Desarrollo de Personas. Amplia experiencia en Coaching y Liderazgo en temas de Desarrollo Organizacional como Cultura, Clima Laboral, Gestión de Talentos, Evaluación de Desempeño, Desarrollo de competencias gerenciales, de liderazgo y gestión, apoyando a los negocios a administrar sus talentos. Habilidad para movilizar a personas frente a situaciones de cambio o incertidumbre. Conocimiento del mercado laboral, de las diferentes industrias: Minería, Salud, Alimentación, Retail y Banca y Negocios Financieros, entre otras.

Con capacidad para generar alianzas y vínculos al interior y exterior de la organización en pos de la obtención de resultados. Gran capacidad de gestión e innovación.

Excelente nivel de relaciones interpersonales, proactividad y orientación a resultados, atención a los detalles e impecabilidad en los seguimientos.

20015 a la fecha: **BANCO DEL ESTADO DE CHILE
SUBGERENCIA DE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL
CAMBIO.**

Encargado de los Planes de Capacitación para las Gerencia Corporativa de Riesgos (n=450), Gerencia de Negocios No Financieros (n=54) y de la Subgerencia de Gestión De Seguridad (n=610).

A cargo del perfeccionamiento de los Ejecutivos de primer nivel de BancoEstado en los años 2021 a 2023.

Encargado de la Acreditación en Inversiones ante la CAMV (Comisión Acreditadora del Mercado de Valores) de los Ejecutivos de inversiones de BancoEstado (n=180),

Encargado del Proceso de Acreditación Simplificada de los Ejecutivos de Negocios Banca Personas (n=2340) ante la Comisión del Mercado Financiero (CMF)

2000 a 2015: **BREAK POINT CONSULTORES CHILE.
DIRECTOR DE PROYECTOS.**

Me correspondió estar a cargo de los siguientes clientes y procesos

Procesos de Coaching a: Aramark (Salud Alimentación, Tecnología de la Información, Operaciones Mineras, Vice Presidencia de Empresas, Industrias y Educación y BancoEstado de Chile).

Aramark 2013

Coaching para la Vice Presidencia de Tecnología de la Información y Vice Presidencia de Contraloría.

Programa de **Focus group Degustaciones El Teniente**, estos grupos focales se llevaron a cabo para determinar el impacto que podría tener en los clientes el cambio de menú y presentación en las raciones alimenticias de los 30 casinos Aramark de la faena.

Programa de entrenamiento "**Liderando y Planificando la Calidad del Servicio**", **Hospital El Cobre, El Teniente, Chilex, Radomiro Tomic y Ministro Hales**, el objetivo de este entrenamiento fue generar en los líderes de los contratos una mayor capacidad de retención de los Colaboradores a través de la motivación y el compromiso junto con mejorar la Calidad del Servicio hacia los clientes.

Programa "**Reuniones de Conversación**" Complejo minero **Andina**, se llevaron a cabo 11 Grupos Focales en los sitios mineros de **Saladillo, Hilton, Lomas Bayas y Sur-Sur** con la finalidad de obtener de primera fuente que aspectos (higiénicos y motivadores) del trabajo en las faenas pueden ser mejorados con el objetivo de aumentar la retención de los colaboradores y poder entrenar focalizadamente a los líderes de los contratos. Los grupos focales fueron segmentados para Líderes Staff, Administradores, Jefes de Grupos, Supervisores y Colaboradores.

Aramark 2012

Relatorías del taller de Aramark "**Desarrollo de Habilidades Directivas, DHD**" por solicitud de la Subgerencia de Capacitación de Aramark, se me solicitó desarrollar el taller Desarrollo de Habilidades Directivas a dos grupos de supervisores de distintos contratos de la región metropolitana.

Taller "**Focalización para Líderes y Coordinadores de Calidad**" sus objetivos eran recordar los roles de líderes y coordinadores de calidad, identificar sus tareas más importantes y practicar el modelo de liderazgo e influencia.

Focus Group Auxiliares Dietéticas, Vice Presidencia Salud y Alimentación, el objetivo de esta intervención fue tener de primera fuente las razones de renuncia de las Auxiliares Dietéticas y Nutricionistas de la Clínica Las Condes de manera de generar medidas que aumenten su retención.

Taller de Seguimiento "**Liderando y Planificando la Calidad del Servicio**", 45 días después de desarrollado el taller Liderando y Planificando la Calidad del Servicio, se llevo a cabo una intervención de 5 horas de duración con los líderes del contrato, con la finalidad de evaluar sus avances y constatar el grado de avance de sus **Compromisos de Acción** asumidos hacia sus Colaboradores.

Jornada de Líderes y Coordinadores de Calidad BISE, Evaluación de Resultados y Desarrollo de Iniciativas Estratégicas 2012-2013. Su objetivo fue evaluar en sesión de taller los logros del año 2012 y desarrollar las iniciativas estratégicas para el año 2013.

Jornada de Desarrollo de **Iniciativas Estratégicas 2012-2013, Gerencia de Facility Services**

Programa de **Diagnóstico para el Desarrollo y Adquisición de Talentos**, Gerencia de Desarrollo Organizacional su objetivo fue efectuar un Diagnóstico orientado al desarrollo de un Plan de Adquisición, Desarrollo y Retención del Talento, que cruce la información obtenida a partir de los diversos inputs relacionados.

Programa **“Reuniones de Conversación”** Complejo minero **El Teniente**, se llevaron a cabo 18 Grupos Focales en los casinos Aramark en el complejo minero de El Teniente con la finalidad de obtener información que permita retener a los Colaboradores, brindar un mejor servicio a los clientes y orientar el entrenamiento de los Líderes, Supervisores y Jefes de Grupos.

Work Shop **“Creando Valor al Cliente”** se desarrolló una sesión de taller de 5 horas de duración en que los diferentes actores de Aramark que participan de la licitación de **Spence y Sierra Gorda** donde se pusieron de acuerdo en los aspectos centrales que debe cumplir dicha oferta.

Aramark 2011

Jornada de Trabajo Out Door **“Motivación, Comunicación y Liderazgo” Gerencia de Facility Service** con la participación del Gerente, Jefes de Operaciones, Supervisores Zonales y Administradores de Contrato de la Gerencia de Facility Services de Aramark, se desarrollo un diagnóstico compartido y definir Focos Tácticos de Acción para el período 2011-2012 de la Gerencia.

Team Building **“Integración y Out Door”**, **Gerencia de Contraloría y Control de Gestión**, esta intervención buscó desarrollar mayores grados de integración y coordinación en las áreas de Contraloría y Control de Gestión junto al desarrollo de una **Negociación y Definición de Roles** para la mejor coordinación de la Gerencia.

“Jornada de Líderes y Coordinadores de Calidad” sus objetivos fueron clarificar los roles de la Coordinadora General, los Líderes y los Coordinadores de Calidad, conocer y practicar algunos esquemas prácticos de liderazgo e influencia, concordar las prácticas específicas en que se traducirá la ejecución de los roles y definir y planificar la ejecución de proyectos de trabajo por parte de cada participante.

Aramark 2010

“Programa de Capacitación por Competencias para Nutricionistas”, se definieron 6 grupos de competencias para las Nutricionistas del área de Salud y Alimentación y se procedió a la instalación de éstas. Uno de los objetivos fue homogeneizar el nivel de conocimientos de las destinatarias, ya que venían de diferentes casas de estudios y otro fue generar un programa sostenido en el tiempo de manera de elaborar un programa creciente de aprendizaje potenciando la retención.

“Taller-Convención de Administradores de la Gerencia de Salud Alimentación” este taller de 16 hrs tuvo como finalidad la evaluación de las iniciativas estratégicas en

2010, junto con definir las iniciativas estratégicas para el 2011. Además, permitió la entrega de la gerencia y sus integrantes entre el Gerente saliente y el Gerente entrante.

“Jornada de Desarrollo de Iniciativas Estratégicas 2010”, Vice Presidencia Empresas, Industrias y Educación, su objetivo era apoyar el desarrollo de la Planificación Estratégica 2010 de la Vicepresidencia de Empresas, Industrias y Educación, culminando con la concreción de planes de trabajo para el año siguiente.

Aramark 2009

Programa de Entrenamiento Corporativo “Desarrollo de Habilidades de Negociación” este programa dirigido a toda la organización, Vice Presidentes, Gerentes, Jefes de Operaciones, Administradores y toda persona que tuviera contacto con las contrapartes de Aramark, fue desarrollado para mejorar las condiciones en las cuales se fundan los contratos con los clientes de Aramark, además, de transformarla en una herramienta para el mejor contacto entre los ejecutivos de Aramark y sus contrapartes.

Jornada taller **“Desarrollo de Planificación Estratégica 2009”** Gerencia Operaciones Salud Alimentación, su objetivo era desarrollar una sesión de reflexión y acción con el fin de levantar, definir y concretar iniciativas estratégicas en la Gerencia de Operaciones Salud Alimentación de CDR Aramark para el año 2009.

Taller **“Instalación de las Mejores Prácticas”** después de un proceso de un año en que se levantaron las mejores prácticas de la **Gerencia de Operaciones Salud y Alimentación** y se definieron los focos centrales del negocio: RRHH, Calidad de Servicio, Calidad Operacional, Rentabilidad y Finanzas se procedió a entrenar a todos los Jefes de Operaciones, Administradores, Chef Ejecutivos, Maestros de Cocina y Líderes de los contratos cuales son las mejores prácticas y como deben ser registradas para la homogeneización y el mejor resultado de sus operaciones.

Proyecto-Estudio **“Análisis de las Compensaciones”** Gerencia de Operaciones **Salud y Alimentación**, se llevo un análisis de la distribución de las compensaciones de toda la Gerencia de manera de cuidar la equidad interna y la competitividad externa.

Programa de Desarrollo **“Supervisión y Liderazgo”**, Gerencia de Operaciones **Salud y Alimentación**, por iniciativa del Gerente de salud Alimentación se entrenaron un total de 198 jefaturas de los diferentes contrato con la finalidad de homogeneizar sus prácticas de Liderazgo y Supervisión y dar los lineamientos gerenciales en este aspecto, ésto se logro con la participación del Gerente al inicio de cada taller, luego este taller se transformó en una actividad obligatoria para todo colaborador que ascendía a cargo de jefatura.

Jornada de Trabajo **“Coaching y Liderazgo”**, Gerencia de Operaciones **Salud y Alimentación**, una vez que el Gerente de Salud Alimentación, sus Jefes de Operaciones y algunos Administradores pasaron por su proceso de Coaching se desarrollo un trabajo de taller en que se definieron áreas de avance, áreas de desarrollo y focos de coordinación para el mejor trabajo de la Gerencia.

Proceso de **“Levantamiento de las Mejores Prácticas” Gerencia de Educación**, su objetivo era homogeneizar las prácticas de reunión, coordinación, acción y control de los Administradores, Jefes de área y Encargados de las unidades de negocio de la Gerencia de Educación de CDR Aramark.

Proceso de **“Levantamiento de las Mejores Prácticas” Gerencia de Empresas e Industrias**, su objetivo era homogeneizar las prácticas de reunión, coordinación, acción y control de los Administradores, Jefes de área y Encargados de las unidades de negocio de la Gerencia de Empresas e Industrias de CDR Aramark.

Proceso de **“Levantamiento de las Mejores Prácticas” Gerencia de Retail**, su objetivo era homogeneizar las prácticas de reunión, coordinación, acción y control de los Administradores, Jefes de área y Encargados de las unidades de negocio de la Gerencia de Retail de CDR Aramark.

Aramark 2008

Jornada de Trabajo N°1, **“Formación de Equipo y Clarificación de Roles”, Gerencia de Capacitación, Selección y Desarrollo Organizacional.**

Jornada de Trabajo N°2, **“Taller Desarrollo de la Oferta Estratégica de Recursos Humanos”, Vice Presidencia de Recursos Humanos.**

Jornada de Trabajo N°3, **“Desarrollo y Evaluación de Equipo”, Gerencia de Desarrollo Organizacional.**

Proceso de **“Levantamiento de las Mejores Prácticas” Gerencia de Operaciones Salud y Alimentación**, su objetivo era homogeneizar las prácticas de reunión, coordinación, acción y control de los Administradores, Jefes de área y Encargados de las unidades de negocio de la Gerencia de Operaciones Salud Alimentación de CDR Aramark.

2007 Aramark

Programa de **Focus Group, Clínicas Los Coihues, Senior Suites, Hospital el Trabajador, Hospital Universidad Católica, Clínica Santa María y Clínica Indisa.**

Aramark 2006

Curso-Taller **“Gestión de Retail en las Cafeterías Tempo”**

Banco del Estado de Chile: 2000 a 2014

Gerencia de Bienestar 2012-2013

Asumí llevar a cabo una intervención para definir junto al Subgerente de Bienestar, sus Jefaturas Centrales, Administradores y Jefes de Operaciones de los Balnearios y Estadios de BancoEstado las mejores Prácticas de los Colaboradores y su posterior

instalación y seguimiento. Además, me tocó participar en el desarrollo de los Procesos Centrales de la Subgerencia de Bienestar vinculados al Balance Score Card.

Gerencia de Desarrollo Organizacional 2012 y 2013

Como Director de Proyectos debí llevar a cabo dos Jornadas de trabajo-taller con las Gerencias de Desarrollo Organizacional, Subgerencia de Bienestar y Sindicatos de BancoEstado analizando el **“Estudio de Bienestar de BancoEstado”**. Esta Jornada de trabajo, tuvo como finalidad la de obtener propuestas y acciones para administrar los beneficios del Banco buscando acuerdos de mutua conveniencia entre las tres unidades participantes.

Gerencia de División Empresas e Instituciones (GDEI) 2010 a 2012

Me correspondió como Consultor Senior de Break Point, llevar a cabo el programa de **“Movilización a la Calidad: Vamos por Más Calidad”**, la que en 16 meses de trabajo impacto a 450 colaboradores de dicha Gerencia. Este trabajo implicó el Levantamiento de las Mejores Prácticas, Instalación de dichas prácticas en los Jefes, Ejecutivos, Asistentes Comerciales y en las áreas de soporte comercial. La intervención buscaba mejorar las evaluaciones que la Gerencia tiene semestralmente a través de la Encuesta de Satisfacción de Clientes. Las variables a afectar fueron: Agilidad para responder o resolver consultas, Iniciativa para ofrecer otros servicios o productos y Facilidad para ubicarlo telefónicamente. La evaluación de dichos ámbitos superaron el 75% meta del banco y llegó al 84% generando mayores ingresos por el impacto en la fidelidad y cruce de clientes.

Gerencia de Desarrollo Operaciones y Sistemas (GDOS), 2003 a 2008:

Me correspondió la detección de Brechas de Aprendizaje y definir mallas de entrenamiento para todos los cargos de la Gerencia (1.200 colaboradores).

EFOBECH (Escuela de Formación Banco del Estado de Chile) 2001 a 2003: Como Director de Proyecto de Break Point Consultores, me correspondió participar con el Subgerente de Capacitación de BancoEstado en la creación de las mallas curriculares y programas de entrenamiento de la Efolech, cuyo objetivo fue entrenar y actualizar en conocimientos, habilidades y actitudes a los cargos de Jefe de Oficina, Jefe Administrativo, Asistentes Comerciales, Encargados y Administrativos del Banco, a través de módulos de aprendizaje.

2004 a 2008:

Evaluación, Implantación-desarrollo y posterior Certificación de Competencias de la GDOS. Fui responsable de la evaluación e implantación de las competencias **“Orientación a Resultados”, “Eficiencia y Calidad”, “Administración del Trabajo”, “Equipo de Alto Desempeño”, “Comunicaciones”, “Calidad de Servicio”** en las Subgerencias de Desarrollo de Sistemas, Gerencia de Procesos de Banca Masiva, Subgerencia de Servicios Informáticos, Subgerencia de Canales Automatizados y Subgerencia de Desarrollo de Plataformas. Además, me correspondió preparar a 204 colaboradores (Jefes de sección, Supervisores, Analistas de Procesos y Sistemas, Desarrolladores y Encargados) de estas unidades para ser certificados por la Universidad de Santiago de Chile, logré una certificación de tercera parte del 86% de

los iniciados en el proceso (175 colaboradores), al año siguiente (2007) logre la certificación de 170 colaboradores de nivel Administrativo, sobre 92%.

Desarrolle el diccionario de competencias para la GDOS (incluye las competencias Genéricas, Funcionales y Técnicas.

Lleve a cabo la Detección de Necesidades de Capacitación a través de Competencias (Metodología DACCUM) para las Gerencias de Procesos Banca Masiva, Subgerencia de Servicios Informáticos, Gerencia de Procesos Banca Masiva y la Gerencia de Servicios al Cliente. Este desarrollo impacto en la formación en competencias técnicas, funcionales y genéricas para 1.200 personas.

PRESTO:

Desarrolle la **Academia de Agentes Presto**. A través de una metodología Presencial, lectura de paper, desarrollo de casos, evaluación de conocimientos y posterior trabajo presencial en sala. Fueron 10 módulos iniciales de aprendizaje: Rol del líder de sucursales, gestión de ventas, gestión intermediación, gestión calidad de servicio, gestión de ambiente de control, gestión integración y otras

INDUMOTORA 2007- 2008

Desarrollé un “**Proceso de Evaluación de la Calidad de los Servicios Internos**”, este proyecto consideró la construcción del “Ciclo de Calidad de Servicio de Indumotora”, su posterior validación por la línea gerencial y la confección de un instrumento para la evaluación on line, posterior a ésto las unidades evaluadas generaron ofertas de mejora de sus servicios o productos en conversación con los clientes. Esta intervención buscó instalar una Cultura de Calidad de Servicio en el Grupo Indumotora.

LTS Logística Transporte y Servicios 2008 (Empresas D&S):

Evaluación en 90° y Autoevaluación de las “Prácticas de Supervisión” de 60 jefaturas del Centro de Distribución de LIDER, posterior a esto se formó a los Jefes de Turno para que entreguen feedback y se instalen las prácticas de supervisión en los evaluados de manera de modificar la cultura de trabajo y **mejorar los indicadores del GPTW**.

SUPERMERCADOS LIDER: 2003 a 2010

Año 2003: A cargo del entrenamiento a 2300 Colaboradores, Personal en Contacto (PEC) y Primeros Ayudantes, en taller de Servicio al Cliente y Venta Cruzada “Empujando el Carro”.

Año 2004: Levantamiento de cinco prácticas o competencias del negocio y posterior entrenamiento en taller “Prácticas de Administración de Supermercados” a Gerentes de Mercado, Administradores, Jefes de Venta y Primeros Ayudantes (n=2123, colaboradores entrenados).

Año 2004: Diseño y puesta en marcha del Programa “Entrenadores LIDER en el Puesto de Trabajo”, proyecto que tuvo como finalidad desarrollar habilidades de entrenador en una muestra de 245 colaboradores, de manera que éstos sean los encargados de entrenar a sus pares cada vez que ingrese un colaborador nuevo a cada supermercado. Comprende el entrenamiento de Reponedor Básico de Supermercado y de Especialistas.

Año 2005: “Detección de Necesidades de Capacitación” para Jefes de Venta y Primeros Ayudantes de Alto Potencial y posterior desarrollo de 9 Manuales de Entrenamiento.

Año 2005: Desarrollo para la Gerencia de Operaciones y de Recursos Humanos de un “Manual de Apertura de Supermercados para los formatos Mega, Vecino, Express y Conveniencia”. Este Manual integra todos los pasos e hitos que deben ocurrir para la apertura estándar, coordinada y exitosa de nuevos supermercados.

Año 2005-2006: Creación de 9 manuales orientados a homogeneizar los conocimientos y prácticas de Jefes de Ventas, Sub Administradores y Primeros Ayudantes de alto potencial de la compañía a través de un taller de 45 horas de duración. “Curso Básico de Jefes de Venta” el que incluye los siguientes módulos:

1. Misión, Cultura y Valores LIDER.
2. Gestión de Colaboradores LIDER.
3. Políticas LIDER.
4. Gestión de Productos en Supermercados LIDER.
5. Prevención de Pérdidas: Gestión de Brecha y Merma.
6. Gestión Financiera de Supermercados LIDER.
7. Gestión Comercial de Supermercados LIDER.
8. Excelencia en Servicio.
9. Prácticas de Administración de Supermercados.

Año 2006: Entrenamiento a 1.075 Jefes de Venta y Primeros Ayudantes de Alto Potencial en el taller “Curso Básico de Jefes de Venta”.

Otras Empresas que me correspondió trabajar: **Metrogas** (Desarrollo de Programa Dirección de Personas), **Embotelladora Andina** (Intervención y Transformación de Jefes de Turno en Facilitadores de Producción), **Redbanc** (Programa Evaluación Ascendente de las Prácticas de Supervisión, Programa Evaluación del Servicio Interno), entre otros.

1992 a 1999

Empresa: BANCO CREDITO INVERSIONES.

1998-1999

JEFE DE PROYECTO DE MOVILIZACIÓN COMERCIAL. PROCESO DE CONTRIBUCIÓN PERSONAL AL BCI (PCP).

Producto del rediseño del proceso de evaluación del desempeño, surgió el Proceso de Contribución Personal al BCI (PCP). Este era un modelo conversacional y de generación de compromisos en que se generaban ofertas de contribución al negocio en contrapartida a ofertas de desarrollo profesional por parte de cada uno de los colaboradores de la red de sucursales. **Me correspondió dirigir a un equipo de 12 ingenieros de diferentes menciones en la movilización de más de 120 sucursales de la corporación BCI en coordinación con la Gerencia Control de Gestión.**

1996 - 1997

JEFE DE PROYECTO DEL PROGRAMA DE CALIDAD PARA LA CORPORACION BCI.

Como una estrategia de reducir los gastos de Operación del Banco, aumentar la orientación hacia los Clientes (internos y externos) y enfrentar a la Competencia, la Dirección del Banco plantea como una de sus preocupaciones centrales la Calidad de Servicio.

El Banco decide llevar a cabo un Programa de entrenamiento en Calidad para toda la Corporación (3300 personas). Por decisión de la Gerencia de RRHH soy nombrado Jefe de Proyecto.

Su puesta en marcha implicó conversaciones con los clientes principales para diseñar el Programa definitivo y luego de presentaciones al Comité de Calidad se define su puesta en marcha en Septiembre de 1996.

Además, fui integrante del Equipo de Rediseño de los Procesos de Evaluación del Desempeño y del Proceso de Selección de Personal junto a BDA (Business Design Administration).

1995 – 1996

JEFE DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

En esta posición me correspondió:

Diagnosticar, Administrar y Controlar la Planta y la Dotación del Banco.

Fui Jefe de Proyecto por parte de RRHH de la apertura de más de 20 nuevas Sucursales a lo largo del país para 1996. Esto implicó la búsqueda interna de personal para ocupar más de 200 nuevas posiciones en coordinación con las Gerencias de Banca y la Unidad de Selección.

Encargado de generar las propuestas de nombramiento de los cargos de Jefatura Comercial y de Operaciones ante las respectivas Bancas, ante el Gerente General y Presidente de la Corporación BCI.

Responsable de la Administración y control del Proceso de Apreciación del Desempeño (SAD) del Banco en los años 1995 y 1996, cubriendo a 3.300 colaboradores.

1992 – 1995

JEFE DE SELECCION EXTERNA

Me correspondió reestructurar y poner en marcha el área de Selección Externa después de un período de tres años con contrataciones congeladas.

Fui responsable de los Procesos de Selección para el Banco y la formación de las Empresas Filiales (Fondos Mutuos, Leasing, Factoring, Asesorías Financieras y Corredores de Bolsa) a través de la coordinación con Psicólogos part-time.

Participación en la definición de los perfiles de los nuevos cargos de sucursales generados por los cambio tecnológicos al interior del Banco.

Participación en la redefinición de los estándares de Selección en función de los nuevos puestos.

Desarrollo, control y evaluación del Programa de Reconversión del personal de cargos Operativos a Comerciales.

Implementación y control del programa de Prácticas Profesionales BCI tendientes a la socialización de nuevos profesionales con el objeto de cubrir la demanda futura de Ejecutivos en las Areas de Negocios del Banco.

Participación en la búsqueda, evaluación y contratación de profesionales del más alto nivel para la formación de futuros Back-up para el Equipo Gerencial.

Creación y puesta en marcha de un sistema de Reclutamiento, Selección e Inducción para toda la Corporación de Servicios Financieros BCI.

Abril - Agosto de 1992

Empresa: **COMPAÑÍA MINERA DEL PACIFICO (La Serena).**

Cargo: **JEFE DE ESTUDIO Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

Me correspondió diseñar e implementar un Centro de Entrenamiento Interno, orientado a capacitar a través de la línea al personal.

Diseñé, implementé y controlé el desarrollo de: Team Building Gerenciales, Talleres de Desarrollo para Jefaturas (Liderazgo y Evaluación del desempeño) y Talleres de Planificación Estratégica para la Gerencia de Recursos Humanos y la Compañía.

1990 - 1992

Empresa: **LANGTON CLARKE Y CIA LTDA**

Cargo: **JEFE DE AREA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SENIOR DE LA DIVISION SELECCIÓN.**

Me correspondió desarrollar e implementar el área de Desarrollo Organizacional de la Empresa, generando programas de Desarrollo Organizacional para las empresas clientes.

Participé en el desarrollo y puesta en marcha del Sistema de Evaluación del Desempeño para el Banco de Crédito e Inversiones (BCI).

Participé en el diseño del Manual de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño.

Diseñé y validé los Registros del Desempeño Generales y Específicos.

Capacité a un equipo de siete Coordinadores de RRHH como apoyo a la implementación del sistema al interior de todo el Banco.

Desarrollé e implementé un Programa de Desarrollo para homogeneizar las prácticas de Dirección de RRHH para el Primer Nivel Gerencial del Banco (50 personas), Gerentes, Subgerentes y Jefaturas del Banco en los temas de: Liderazgo, Clima Organizacional y Evaluación del Desempeño.

Posteriormente impartí un total de 20 Talleres con una cobertura de 360 Jefaturas de la Organización.

Como producto de esta intervención se desarrolló y entregó a la Presidencia, Gerencia General y Gerencia de Recursos Humanos del Banco un Estudio de Clima Organizacional.

Diagnóstico, Desarrollo e implementación de Taller de Liderazgo y Motivación para los Gerentes del Holding Cia. Sudamericana de Vapores.

Confeccioné Programa de Desarrollo Organizacional para el Banco Popular Dominicano (República Dominicana).

Diseño, implementación y relatoría en Talleres de Liderazgo y Comunicación para el Primer Nivel Gerencial del Banco Popular Dominicano.

Capacitación de monitores del Banco para los futuros Talleres de los niveles intermedios de la Organización.

Desarrollé e implementé un Programa de Desarrollo Organizacional para la Compañía Minera del Pacífico (C.M.P.).

Desarrollo e implementación de un Programa de Desarrollo para Gerentes y Jefaturas de la C.M.P. en temas de:

- Liderazgo
- Trabajo en Equipo
- Evaluación del Desempeño.
- Team Building Gerencial.

1986 a 1989

Empresa: CDO, CONSULTORES EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**Cargo: CONSULTOR ENCARGADO DEL AREA DE ENTRENAMIENTO
Y DESARROLLO**

Me correspondió el diagnóstico, diseño y relatoría de Programas de Desarrollo y Capacitación de Recursos Humanos para las empresas clientes en temas de: Supervisión, Motivación, Liderazgo, Team Building Gerenciales, Ventas y Negociación, Calidad de Servicio y Cambio Organizacional.

Participé en Estudio de Satisfacción Laboral para la Empresa Constructora Munviec Ltda.

Fui consultor para los proyectos de: Macro-DO, Micro-DO y Relaciones Laborales para el Ferrocarril de Antofagasta a Bolivia (F.C.A.B.)

1987 - 1988

Cargo: CONSULTOR ENCARGADO DEL AREA DE EVALUACION Y SELECCION DE RECURSOS HUMANOS

Asumí la responsabilidad del diseño, puesta en marcha y control de todos los Procesos de Selección de la Consultora.

Efectuando: Análisis de cargo, Elaboración de Hipótesis, Desarrollo del Predictor, Análisis de Currículas, Aplicación del Predictor, Entrevista en Profundidad, Análisis de Resultados.

Participé como Consultor en terreno, análisis de resultados y confección de informe de resultados en los Estudios de Clima Organizacional para el Ferrocarril de Antofagasta a Bolivia de los años 1986 y 1987.

Julio 1986

Cargo: PSICÓLOGO DE SELECCIÓN

Realiza tareas de análisis técnico en la Evaluación y Selección de Recursos Humanos de las empresas clientes.

Participa en el Diagnóstico e Intervención en un Departamento de Entrada de Datos para A.F.P. Provida en 1986.

1986

PSICOLOGO EN PRÁCTICA PROFESIONAL

En la ejecución de su práctica profesional me correspondió participar en Procesos de Selección, Estudio de Clima Organizacional y apoyo en el desarrollo de Talleres para las empresas clientes.

ANTECEDENTES ACADEMICOS

Universidad de Santiago de Chile, Santiago (1979-1980)
Ingeniería de Ejecución en Electricidad.

Universidad de Chile, Facultad de Filosofía Humanidades y Educación, Escuela de Psicología, Santiago (1981-1986).
Licenciado en Psicología.

Universidad Adolfo Ibáñez, Escuela de Post Grado
Magíster en Dirección de Empresas y Organizaciones (2008-2009).

CURSOS Y SEMINARIOS DE PERFECCIONAMIENTO:

Escuela de Psicología. Universidad Católica de Chile, Santiago
Primer Congreso de Ergonomía de Chile. Co-Autor "Proceso de Diagnóstico e Intervención en un Departamento de Entrada de Datos". (Diciembre 1986).

Asociación Chilena de Psicología Social, Santiago
Cuarta Jornada de Psicología Social. Negociación Laboral y Psicología Social Aplicada. (Noviembre 1987).

Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago
Primera Jornada de Intercambio en Desarrollo Organizacional. (Diciembre 1987).

Consultores en Desarrollo Organizacional, Santiago
Técnicas de Negociación. (Marzo 1989).

Langton Clarke, Santiago
Modificación a la legislación Laboral. (Junio 1990).

Deloitte & Touche, Santiago
Administración del Cambio Organizacional. (Julio, 1993)

BDA, Business Design Associates
Cultura y Compromisos (Agosto, 1996)

BDA, Business Design Associates
Rediseño de Procesos de Negocios. (Agosto, 1996)

Universidad de Santiago de Chile
Certificación Gestión por Competencias OIT/USACH (Agosto de 2006)

CDO Consulting Group
Coaching Cognitivo Estratégico Enero 2008

Universidad Adolfo Ibáñez
Taller “Trabajo en Equipo e Integración” Abril 2008

Universidad Adolfo Ibáñez
Taller “Gestión del Cambio Organizacional” Mayo 2008

Universidad Adolfo Ibáñez
Taller “Negociación y Relaciones” Agosto 2008

Universidad Adolfo Ibáñez
Taller “Gestión de Sí Mismo” Octubre 2008

Impact Leadership in International Management
Entrenamiento de Coaching de Equipos, Julio 2011

Empresa Kibernetum
Taller de Design Thinking, Diciembre 2022

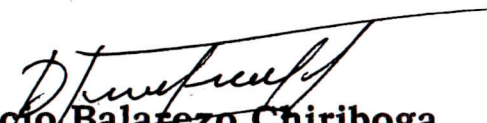


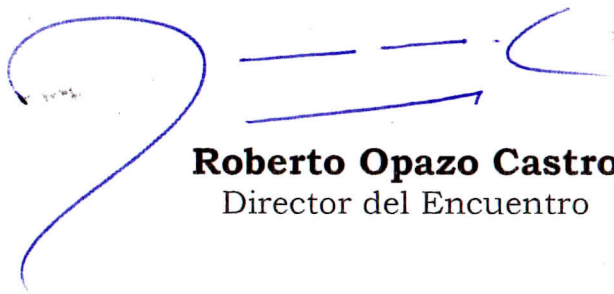
CERTIFICADO

La Asociación Latinoamericana de Psicoterapias Integrativas (ALAPSI), Certifica que:

Don(ña) CLAUDIO VALLESOS A.

ha asistido a nuestro **“Encuentro Internacional”** titulado “La Psicoterapia Integrativa en la Práctica Clínica”, desarrollado en Santiago de Chile, en la Universidad Adolfo Ibáñez, los días 20 y 21 de Julio de 2012.


Lucio Balarezo Chiriboga
p. Presidente de ALAPSI


Roberto Opazo Castro
Director del Encuentro



BancoEstado

Certificado de Antigüedad

CERTIFICO que el(la) señor(señora) **CLAUDIO ENRIQUE VALLEJOS ACEVEDO R.U.T., N° 9001170-7** presta servicios en BANCO ESTADO desde el 1 de julio de 2014 y posee tipo de contrato: **CONTRATO INDEFINIDO**.

Se extiende este certificado a petición del interesado(a) para los fines que estime convenientes y sin ulterior responsabilidad para la empresa.

BANCO ESTADO

Liliana Isabel Vildósola Bardi

Gerente Gestión De Personas Y Desarrollo Organizacional

SANTIAGO, jueves, 11 de Mayo del 2023
c.c.: Carpeta personal

CONTRATO DE TRABAJO

SANTIAGO, 01 DICIEMBRE DEL 2007

DATOS DEL EMPLEADOR

RAZON SOCIAL: CONSULTORIA Y CAPACITACIÓN LTDA.

RUT: 77.127.430-7

GIRO: CAPACITACION

DIRECCION: AV. BUSTAMANTE 20 - PROVIDENCIA

COMUNA: PROVIDENCIA

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: CLAUDIO ENRIQUE VALLEJOS ACEVEDO

RUT: 9.001.170-7

DOMICILIO: FUENTE OVEJUNA 1222

COMUNA: LAS CONDES

ESTADO CIVIL: SOLTERO

FECHA DE NACIMIENTO: 13 MARZO 1961

AFP: CUPRUM

SALUD: BANMEDICA

Han convenido en el siguiente Contrato de Trabajo:

PRIMERO

El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de DIRECTOR DE PROYECTOS, en el establecimiento que posee el Empleador y cualquier otro que pueda poseer en el futuro, todos en la ciudad de Santiago y, cualquier otro trabajo propio del giro de la empresa, que el trabajador conoce y declara no producirle menoscabo, en pleno conocimiento del derecho que confiere el art. 12 del Código del Trabajo.

SEGUNDO

El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal, de acuerdo a la siguiente distribución horaria,

LUNES A VIERNES DE 9:30 A 18:30 HRS CON UNA HORA DE COLACION

TERCERO

El trabajador percibirá una remuneración mensual ascendente a la suma de \$ 1.200.000 (UN MILLON DOSCIENTOS MIL) mas una gratificación mensual 25% del sueldo base con tope legal.

CUARTO

De las remuneraciones del trabajador, sólo se efectuarán las deducciones que determine la Ley; autorizando al Empleador para efectuar descuentos debidamente firmados por el trabajador

QUINTO

El presente Contrato de Trabajo, terminará cuando el trabajador incurra en alguna falta sancionada por el Código del Trabajo, y muy especialmente, las partes convienen en considerar FALTAS GRAVES, de acuerdo al #7, Art. 2 de la ley 19.010, a las obligaciones del presente contrato, las siguientes:

- a) Presentarse el Trabajador a sus labores habituales, en estado de ebriedad, beber bebidas alcohólicas, durante la jornada de trabajo, o introducir dichas bebidas al establecimiento o lugares de trabajo;
- b) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos particulares;
- c) Efectuar negociaciones con los bienes, productos o servicios que venda o preste la empresa; o de terceros;
- d) Recibir cheques en toda operación mercantil, sin el visto bueno de su jefe inmediato o de efectuar cambios de estos documentos por dinero efectivo;
- e) No otorgar boleta o factura en toda venta, otorgarlas sin completar toda la información que dichos documentos requieran; otorgarlas por menor o mayor valor, a la venta efectiva; de acuerdo a las disposiciones del D.L. 825, en su reglamento del Código Tributario.
- f) Recibir uno o más reclamos por escrito de clientes, que se traten de engaño, fraude o mal trato de palabra o de hecho;
- g) Hacer abandono del puesto de trabajo sin causa justificada;
- h) Registrar atrasos reiterados u ocultar inasistencias propias o de terceros, en el correspondiente libro de asistencia;
- i) Hacer mal uso de la confiabilidad de la información de los clientes que maneja en beneficio personal o de terceros.

Producido, cualquiera de estos hechos, el Contrato de Trabajo expirará de inmediato y sin derecho a indemnización de ninguna especie.

SEXTO

La duración de este contrato será de **INDEFINIDO**, pero podrá ponerse término conforme a las disposiciones vigentes del Código del Trabajo, en el momento u oportunidad en que sobrevenga o se configure una causal de caducidad.

SEPTIMO

Las modificaciones que experimente este Contrato de Trabajo, se consignarán por escrito, debiendo ser firmadas por las partes, al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

OCTAVO

Las partes convienen que, la indemnización por años de servicio, cuando proceda, será la que estipula el Art. #5 inciso #2 de la ley #19.010; Vale decir, de treinta días de la ultima remuneración mensual devengada, por cada año de servicio y porción superior a 6 meses, prestados continuamente, teniendo un limite máximo de 330 días de remuneración.

DECIMO

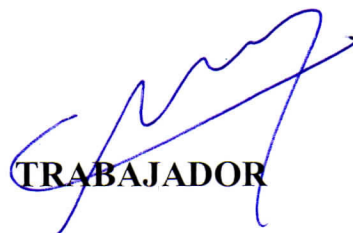
Las partes fijan su domicilio, en la ciudad de Santiago y dejan expresa constancia que al momento de la contratación, el trabajador tenía ya su domicilio en esta ciudad.

Para todos los efectos que se deriven del presente Contrato de Trabajo, el trabajador ingresa a sus funciones en la empresa el día 01 DICIEMBRE DEL 2007.-.

Conjuntamente con la firma, el trabajador declara recibir copia del presente Contrato de Trabajo.


EMPLEADOR

Consultoría y Capacitación Ltda.
Rut: 77.127.430-7
Break Point Consultores
Fono: 225 92 55


TRABAJADOR

DECLARO RECIBIR COPIA FIEL Y CONFORME

CERTIFICADO

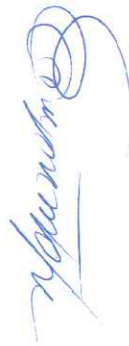
Se otorga el presente Certificado a

Claudio Enrique Vallejos Acevedo

Por su participación en el curso

APLICAR METODOLOGÍA DE PENSAMIENTO DE DISEÑO DESIGN THINKING

Con una duración de 24 horas cronológicas, realizado en el mes de Diciembre del 2022



Lorena López Holmer
Directora Académica



Marcelo Muñoz
Relator/a



CDO
CONSULTING
GROUP

D I P L O M A

Confiere a

CLAUDIO VALLEJOS A.

Por su participación en

*Coaching Cognitivo
Estratégico*

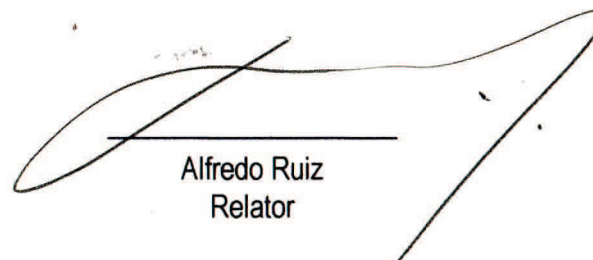
CURSO 12 HORAS



Rogelio Díaz
SOCIO DIRECTOR



Gyöző Sziklai
SOCIO DIRECTOR



Alfredo Ruiz
Relator

ENERO, 2008



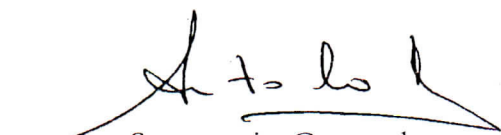
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ
ESCUELA DE NEGOCIOS

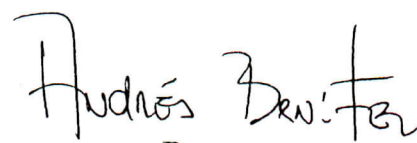
Por cuanto Don

Claudio Enrique Vallejos Acevedo

ha dado término a sus estudios y rendido
satisfactoriamente las pruebas prescritas por esta
Universidad, se le otorga el

DIPLOMA EN
DIRECCION DE PERSONAS
Y ORGANIZACIONES


Secretario General


Rector

Santiago, Marzo de 2009.

CERTIFICADO DE NOTAS

VIVIANNE BRELLENTHIN R. Directora de Diplomas y Master de Especialidad de la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, certifica que el (la) señor(a) Claudio Enrique Vallejos Acevedo, Rut: 9.001.170-7, cursó y aprobó los estudios tendientes a obtener el Master en Dirección de Personas y Organizaciones, durante el año académico 2009. Las calificaciones finales obtenidas por el (la) señor(a) Claudio Enrique Vallejos Acevedo son las siguientes:

Módulo	Nota
Módulo 1: "Estrategia y Gestión de Empresas"	6,0
Módulo 2: "Fundamentos del Comportamiento: Persona y Organización"	6,1
Módulo 3: "Diagnóstico y Administración del Cambio"	6,0
Módulo 4: "Liderazgo y Gestión de Personas"	6,2
Nota Final	6,1
Tesis	Aprobada
Asistencia	81%

La escala de notas es de 1,0 (uno coma cero décima) a 7,0 (siete coma cero décima), siendo 4,0 (cuatro coma cero décima) la nota mínima de aprobación.

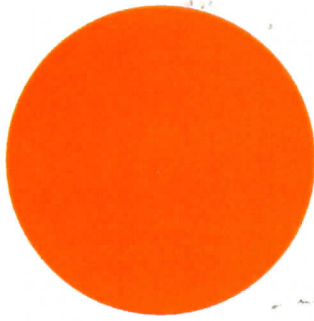
Se otorga el presente certificado a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

SANTIAGO, marzo 9 del año 2010.-



VIVIANNE BRELLENTHIN R.

Directora Ejecutiva Master y Diplomas de Especialidad
Escuela de Negocios - Universidad Adolfo Ibáñez



Diploma

Por la presente certifico que **Claudio Vallejos Acevedo** ha completado con éxito el “**Entrenamiento de Coaching de Equipos**”, demostrando las habilidades requeridas para la aplicación de esta disciplina.

Santiago de Chile 11, 12 y 13 de Julio, 2011.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. Escobar', is written above the printed name.

Ricardo Escobar
Entrenador Internacional LIM







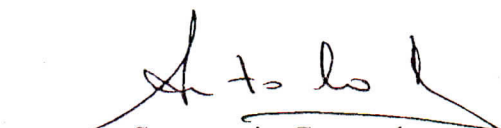
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ
ESCUELA DE NEGOCIOS

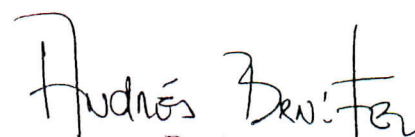
Por cuanto Don

Claudio Enrique Vallejos Acevedo

ha dado término a sus estudios y rendido
satisfactoriamente las pruebas prescritas por esta
Universidad, se le otorga el Grado Académico de
Magíster en Dirección de Personas y Organizaciones

**MASTER EN DIRECCION
DE PERSONAS Y ORGANIZACIONES**


Secretario General


Rector

Santiago, Marzo de 2010.



CERTIFICADO DE NOTAS

VIVIANNE BRELLENTHIN R. Directora de Diplomas y Master de Especialidad de la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, certifica que el (la) señor(a) Claudio Enrique Vallejos Acevedo, Rut: 9.001.170-7, cursó y aprobó los estudios tendientes a obtener el Master en Dirección de Personas y Organizaciones, durante el año académico 2009. Las calificaciones finales obtenidas por el (la) señor(a) Claudio Enrique Vallejos Acevedo son las siguientes:

Módulo	Nota
Módulo 1: "Estrategia y Gestión de Empresas"	6,0
Módulo 2: "Fundamentos del Comportamiento: Persona y Organización"	6,1
Módulo 3: "Diagnóstico y Administración del Cambio"	6,0
Módulo 4: "Liderazgo y Gestión de Personas"	6,2
Nota Final	6,1
Tesis	Aprobada
Asistencia	81%

La escala de notas es de 1,0 (uno coma cero décima) a 7,0 (siete coma cero décima), siendo 4,0 (cuatro coma cero décima) la nota mínima de aprobación.

Se otorga el presente certificado a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

SANTIAGO, marzo 9 del año 2010.-

VIVIANNE BRELLENTHIN R.

Directora Ejecutiva Master y Diplomas de Especialidad
Escuela de Negocios - Universidad Adolfo Ibáñez