



RESPECTO
DIGNIDAD
TRATO JUSTO

CURSO LEY KARIN

Ley N° 21.643 · Vigente desde el 1 de agosto de 2024

1. DESCRIPCIÓN DEL CURSO



RESPECTO
DIGNIDAD
TRATO JUSTO

Nombre del curso	Curso de Ley Karin
Código	LKARIN-2025
Modalidad	E-learning (100% en línea, asincrónico)
Duración total	21 horas cronológicas
Distribución horaria	5 horas por módulo × 3 módulos + 6 horas Módulo 4
Nivel	Básico – Intermedio
Certificación	Sí
Pre requisitos	Sin requisitos previos. Abierto a toda la fuerza laboral.
Idioma	Español
Año de vigencia	2025 – 2026

2. DIRIGIDO A

Este curso está diseñado para todos los colaboradores de una organización, sin distinción de cargo ni área. Se recomienda especialmente a:

- Equipos de Recursos Humanos, Gestión de Personas, Bienestar y Desarrollo Organizacional.
- Líderes, supervisores, jefaturas y gerentes de área.
- Personal que trabaja en equipos multidisciplinarios o en procesos de cambio organizacional.
- Todo colaborador que desee conocer sus derechos, obligaciones y responsabilidades frente al acoso laboral y sexual.
- Organizaciones que buscan fortalecer su cultura de respeto, prevención y cumplimiento normativo.
- Empresas que deben acreditar capacitación en Ley Karin ante la Dirección del Trabajo, organismos fiscalizadores o mutualidades.
- Empresas en proceso de actualización de su Reglamento Interno (RIOHS) conforme a la Ley N° 21.643.

3. OBJETIVOS DEL CURSO

3.1 Objetivo General

Desarrollar competencias de reconocimiento, prevención y acción frente al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, permitiendo a los participantes identificar conductas constitutivas de acoso, conocer el marco legal vigente (Ley N° 21.643), comprender los protocolos de denuncia e investigación, y asumir un rol activo en la construcción de ambientes laborales seguros, dignos y respetuosos.

3.2 Objetivos Específicos

- Comprender el origen, fundamentos y alcance de la Ley Karin (N° 21.643), identificando los derechos fundamentales de los trabajadores y el impacto del acoso en la salud y la organización.
- Distinguir las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo por parte de terceros, diferenciándolas del ejercicio legítimo de la autoridad.
- Identificar señales de alerta y factores de riesgo asociados al acoso, reconociendo su expresión verbal, no verbal, física, sexual y psicológica.
- Aplicar estrategias de prevención del acoso laboral y de gestión de la diversidad e inclusión que promuevan entornos laborales seguros y respetuosos.
- Conocer el marco normativo nacional e internacional que sustenta la Ley Karin, incluyendo el Convenio 190 de la OIT, el Código del Trabajo y las leyes complementarias pertinentes.
- Comprender los cuatro objetivos de la Ley Karin y los pasos concretos para su implementación efectiva en la organización.
- Conocer las consecuencias legales del acoso laboral y sexual para el infractor y la organización: sanciones disciplinarias, penales, civiles y administrativas.
- Aplicar el protocolo de denuncia e investigación ante casos de acoso: plazos legales, medidas de resguardo, canales y procedimientos establecidos por la Ley N° 21.643.
- Comprender la composición, funciones y proceso formal de la Comisión de Investigación, garantizando imparcialidad y protección a las partes.
- Reconocer el derecho al apoyo psicológico, la garantía de indemnidad y las vías legales disponibles para las personas afectadas.

4. ESTRUCTURA CURRICULAR

El curso se organiza en 4 módulos, totalizando 21 horas cronológicas. Cada módulo incluye contenidos teóricos, ejemplos prácticos, actividades de reflexión, evaluación formativa y una evaluación sumativa de cierre.

Módulo	Título	Horas
1	Fundamentos e Impacto del Acoso Laboral y Sexual	5 hrs
2	Identificación y Prevención del Acoso en el Trabajo	5 hrs
3	Marco Legal y Normativo en el Entorno Laboral (Ley Karin)	5 hrs
4	Protocolo de Prevención y Acción	6 hrs
TOTAL DEL CURSO		21 hrs

MÓDULO 1 · Fundamentos e Impacto del Acoso Laboral y Sexual

Este módulo introduce los fundamentos de la Ley Karin, los derechos fundamentales de los trabajadores y el impacto del acoso laboral y sexual en la salud de las víctimas y en el desempeño organizacional. Analiza las conductas constitutivas de acoso, su clasificación y el contexto normativo que impulsa la Ley N° 21.643.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
1.1	Historia y Origen de la Ley Karin	Karin Salgado Muñoz: historia personal que impulsa la reforma. Ley N° 21.643 publicada el 15 de enero de 2024, vigente desde el 1 de agosto de 2024. Chile como primer país en aplicar el Convenio 190 OIT.
1.2	Derechos Fundamentales de los Trabajadores	Derechos protegidos por el Juicio de Tutela Laboral: vida e integridad, honra, libertad de conciencia, libertad sindical. Garantía de indemnidad. Artículo 184 del Código del Trabajo.
1.3	Definición y Tipos de Acoso Laboral	Acoso laboral (mobbing): definición legal. Eliminación del requisito de reiteración. Tipos: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal y mixto. Acoso sexista.
1.4	Acoso Sexual y Violencia por Terceros	Definición de acoso sexual. Tipos: verbal, no verbal, físico y ambiental. Violencia en el trabajo ejercida por terceros (clientes, usuarios, proveedores): nuevo concepto introducido por la Ley Karin.
1.5	Impacto en la Salud Mental de las Víctimas	Estrés y ansiedad crónica. Depresión y baja autoestima. Trastornos del sueño. Estrés postraumático (TEPT). Aislamiento social. Indefensión aprendida.
1.6	Impacto en la Salud Física y en la Organización	Consecuencias físicas: cardiovasculares, gastrointestinales, inmunológicas y musculoesqueléticas. Impacto organizacional: ausentismo, rotación, baja productividad, sanciones y daño reputacional.
1.7	Estadísticas y Contexto Nacional	Datos de la Dirección del Trabajo (enero 2022 – abril 2024): 4.645 casos de acoso laboral; 67,8% mujeres denunciantes. 2.248 denuncias por acoso sexual; 93,1% mujeres víctimas. 39.637 personas capacitadas (2024).
1.8	Perspectiva de Género y Acoso Sexista	Perspectiva de género como eje transversal obligatorio. Concepto de acoso sexista: conductas que menoscaban por género o identidad de género. Análisis de género en investigaciones y protocolos.

MÓDULO 2 · Identificación y Prevención del Acoso en el Trabajo

El segundo módulo desarrolla las competencias para identificar conductas de acoso, distinguirlas del ejercicio legítimo de la autoridad, reconocer señales de alerta y aplicar estrategias preventivas. Aborda la gestión de la diversidad y el liderazgo inclusivo como pilares de un entorno laboral seguro.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
2.1	Autoridad Legítima vs. Acoso Laboral	Definición de autoridad legítima: criterios objetivos, respeto y equidad. Diferencias clave con el acoso en propósito, trato, criterios, consecuencias y base legal. Cuadro comparativo de 7 dimensiones.
2.2	Características de la Autoridad Legítima	Asignación de tareas y responsabilidades. Evaluación y retroalimentación constructiva. Disciplina y corrección justa. Comunicación efectiva y transparente. Desarrollo y capacitación profesional.

2.3	Comportamientos Constitutivos de Acoso	5 tipos de conductas: acoso verbal (insultos, amenazas), no verbal (gestos, rumores), físico (empujones, tocamientos), sexual (insinuaciones, mensajes) y psicológico (manipulación, sabotaje, exclusión).
2.4	Señales de Alerta	Señales en la víctima (ausentismo, cambios de ánimo, licencias). Señales en el ambiente (tensión, rumores, alta rotación en área). Señales en las conductas (tareas imposibles, mensajes hostigadores, cambios injustificados).
2.5	Estrategias de Prevención del Acoso	Políticas claras y accesibles. Capacitación y sensibilización. Investigaciones imparciales y transparentes. Apoyo integral a las víctimas. Incorporación al RIOHS. Obligación de informar semestralmente.
2.6	Gestión de la Diversidad e Inclusión	Contratación inclusiva y equipos diversos. Cultura inclusiva y valoración de diferencias. Formación en competencias interculturales. Evaluación continua de prácticas de D&I. Liderazgo inclusivo.
2.7	Liderazgo Inclusivo	Rol del líder en la prevención del acoso. Modelar comportamientos respetuosos. Escucha activa sin sesgos. Fomentar participación de todos. Reconocer y corregir sesgos propios. Compromiso de la alta dirección.
2.8	Protocolo de Prevención: Contenidos Mínimos	Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género. Canales de denuncia confidenciales. Medidas de resguardo. Sanciones aplicables. Decreto N° 21 (mayo 2024).

MÓDULO 3 · Marco Legal y Normativo en el Entorno Laboral (Ley Karin)

El tercer módulo profundiza en el marco jurídico que sustenta la Ley Karin. Analiza el Convenio 190 de la OIT, las leyes chilenas pertinentes, los objetivos y pasos de implementación de la Ley N° 21.643, y las consecuencias legales para el infractor y la organización. Incluye los procedimientos legales y vías de denuncia disponibles.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
3.1	Convenio 190 de la OIT	5 pilares: definición amplia de violencia y acoso, protección universal de personas, medidas preventivas obligatorias, sistemas de denuncia y reparación, enfoque de género. Adoptado en 2019, ratificado por Chile en 2023.
3.2	Cobertura del Convenio 190	Personas asalariadas de cualquier modalidad contractual. Trabajadores en formación, pasantes y aprendices. Voluntarios, postulantes y ex-trabajadores. Personas que ejercen autoridad de empleador.
3.3	Leyes Chilenas Pertinentes	Código del Trabajo (Arts. 2, 153, 154, 184, 211-A y ss.). Ley N° 20.005 – Acoso sexual laboral. Ley N° 20.348 – Igualdad de remuneraciones. Ley N° 21.643 – Ley Karin. Decreto N° 21 / Dictamen DT N° 362/19.
3.4	La Ley Karin: Objetivos y Enfoque Preventivo	Cuatro objetivos: prevenir el acoso laboral y sexual, proteger a las víctimas, sancionar a los infractores y fomentar una cultura de respeto. Enfoque preventivo, participativo y con perspectiva de género.

3.5	Implementación de la Ley Karin: 5 Pasos	Desarrollo de políticas internas. Capacitación y sensibilización. Establecimiento de canales de denuncia. Creación de protocolos de investigación. Monitoreo, evaluación y mejora continua.
3.6	Consecuencias Legales para el Infractor	Sanciones disciplinarias: amonestación, suspensión, despido por causal. Responsabilidad penal: acoso sexual como delito, penas de multa y privativas de libertad. Indemnización civil por daños y perjuicios.
3.7	Consecuencias Legales para la Organización	Responsabilidad administrativa: multas DT e inspecciones. Responsabilidad civil: indemnización a la víctima. Acciones correctivas obligatorias. Daño reputacional. Pérdida de talento y deterioro del clima laboral.
3.8	Procedimientos Legales y Vías de Denuncia	Vía interna: denuncia al empleador. Vía administrativa: Dirección del Trabajo. Vía judicial: Juicio de Tutela Laboral (Juzgados del Trabajo). Vía penal: Tribunales Penales. Vías complementarias y simultáneas.

MÓDULO 4 · Protocolo de Prevención y Acción

El cuarto y último módulo integra los aprendizajes del curso en el marco del protocolo concreto de actuación. Aborda el procedimiento paso a paso para víctimas y empleadores, el proceso formal de denuncia e investigación, la comisión de investigación y el apoyo integral a la persona afectada, con énfasis en los plazos legales.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
4.1	Pasos del Protocolo: Rol de la Víctima	Denuncia escrita ante la empresa o la Inspección del Trabajo. Opciones del empleador: investigar (30 días) o derivar a DT (5 días). Investigación reservada garantizando audición de ambas partes. Comunicación de resultados.
4.2	Obligaciones y Plazos Legales del Empleador	Medidas de resguardo inmediatas: separación de espacios o redistribución de jornada. Plazo para derivar a DT: 5 días. Plazo máximo de investigación: 30 días. Plazo para aplicar sanciones: 15 días.
4.3	Proceso de Denuncia: Presentación y Recepción	Canales disponibles: línea telefónica, correo electrónico, buzón físico, formularios en línea. Información semestral obligatoria. Primera acogida con sensibilidad y confidencialidad. Documentación completa del incidente.
4.4	Notificación y Protección del Denunciante	Informar a la parte denunciada de manera imparcial. Garantía de indemnidad: protección contra represalias. Confidencialidad de la identidad del denunciante. Medidas de protección durante el proceso de investigación.
4.5	Investigación Formal: Etapas 1 a 3	Etapas 1: Asignación del equipo de investigación imparcial y capacitado. Etapas 2: Recopilación de evidencia (entrevistas, documentos, grabaciones, mensajes). Etapas 3: Evaluación objetiva de la evidencia recopilada.
4.6	Investigación Formal: Etapas 4 a 6	Etapas 4: Informe final con resumen, evidencias, conclusiones y evaluación de gravedad. Etapas 5: Acciones correctivas y preventivas (sanciones, apoyo a víctima, revisión de políticas). Etapas 6: Seguimiento y evaluación.

4.7	Comisión de Investigación y Sanciones	Composición: RRHH, representantes sindicales y expertos externos (psicólogos o abogados). 5 funciones: evaluación inicial, investigación formal, análisis, informe con recomendaciones, decisión y comunicación.
4.8	Seguimiento, Apoyo y Cierre del Proceso	Seguimiento continuo: monitoreo de represalias y evaluación de efectividad de medidas. Apoyo a la víctima: atención psicológica (mutualidad/ISL), orientación legal. Flujo completo: 8 pasos del protocolo Ley Karin.



5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Instrumento de Evaluación	Ponderación	Modalidad
Cuestionarios formativos por unidad (sin ponderación)	Sin ponderación	Formativa
Evaluación de cierre — Módulo 1: Fundamentos e Impacto	20%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 2: Identificación y Prevención	20%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 3: Marco Legal y Normativo	20%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 4: Protocolo de Prevención y Acción	20%	Sumativa
TOTAL	100%	

7. RECURSOS Y REQUISITOS TÉCNICOS

Plataforma	LMS compatible con SCORM 1.2 / 2004 o acceso web responsivo.
Dispositivos	PC, notebook, tablet o smartphone con conexión a internet.
Navegador	Chrome, Firefox, Edge o Safari en versión actualizada.
Audio	Altavoces o audífonos recomendados para contenido audiovisual.
Tiempo estimado	3 a 4 horas semanales para completar el curso en 5 semanas.
Soporte técnico	Mesa de ayuda disponible en días y horarios hábiles.