Diseño Instruccional

Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo (Ley Karin)

Plan formativo · Formato SENCE

Nombre del curso	Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo (Ley Karin)
Modalidad	E-learning asincrónico, con relator/tutor que acompaña al participante por el foro de consultas de cada módulo y retroalimenta sus avances, Nivel 2
Duración total	24 horas cronológicas
N° de módulos	3
Dirigido a	Encargados y encargadas de recursos humanos, jefaturas y mandos medios, integrantes de comités paritarios y de comisiones investigadoras, y personas designadas para recibir denuncias o para aplicar el protocolo de prevención en la entidad empleadora.
Requisitos de ingreso	Experiencia laboral en un entorno organizacional. No requiere conocimientos jurídicos previos. Acceso a un computador, notebook o tablet con conexión estable a internet, navegador web actualizado, audio (parlantes o audífonos) y lector de PDF.

Competencia a desarrollar

Analizar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y las medidas de prevención, resguardo e investigación que corresponden a la entidad empleadora, conforme a la Ley N° 21.643 (Ley Karin), el Convenio 190 de la OIT, el protocolo de prevención de la organización y el enfoque de género.

Verbo	Analizar (N4: examinar la situación y la medida que corresponde)
Objeto	situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y las medidas de prevención, resguardo e investigación
Condición	en la entidad empleadora, conforme a la Ley N° 21.643, el Convenio 190 de la OIT, el protocolo de prevención y el enfoque de género

Aprendizajes esperados, contenidos y horas

N°	Aprendizaje esperado	Contenidos	Horas
1	**Generalidades del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo** AE1: Clasificar situaciones laborales presentadas en casos simulados como acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo ejercida por terceros o conflicto laboral sin acoso, conforme a las definiciones de la Ley N° 21.643 y a sus principios de dignidad y no discriminación. Nivel taxonómico: N2 Comprender	• Normativas vigentes en Chile: Ley N° 21.643 (Ley Karin), vigente desde el 1 de agosto de 2024, que modifica el Código del Trabajo y la Ley N° 18.834 • Concepto de acoso laboral: conducta que constituye agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, y que ya NO requiere ser reiterada (cambio central de la Ley Karin) • Concepto de acoso sexual: requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenazan o perjudican la situación laboral o las oportunidades de empleo • Concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: clientes, usuarios, proveedores, pacientes o público • Diferencias entre acoso, conflicto laboral, maltrato puntual y ejercicio legítimo de la facultad de mando • Enfoque de género, perspectiva de derechos y principios de la Ley: dignidad, no discriminación, confidencialidad e imparcialidad • Efectos del acoso y la violencia en la salud de las personas y en la organización	**7**
2	**Marco legal y normativo** AE2: Determinar las obligaciones legales de la entidad empleadora, de los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y de los organismos fiscalizadores que corresponden a situaciones laborales simuladas, conforme al Convenio 190 de la OIT, la Ley N° 21.643 y su reglamento. Nivel taxonómico: N3 Aplicar	• Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y Recomendación 206; ratificación por Chile • Ley N° 21.643 (Ley Karin): estructura, ámbito de aplicación en el sector privado y en la Administración del Estado • Obligaciones de las entidades empleadoras: protocolo de prevención, canal de denuncia, medidas de resguardo, capacitación e información • Obligaciones de los organismos administradores de la Ley N° 16.744: asistencia técnica, evaluación y prestaciones • Rol de la Dirección del Trabajo y de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); norma de carácter general de SUSESO sobre riesgos psicosociales • Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija las directrices de la investigación, y Ley N° 21.687 (2024), que introduce correcciones a la Ley Karin en el ámbito de los funcionarios municipales • Consecuencias legales del acoso laboral y sexual: sanciones, multas, despido indirecto, indemnizaciones y responsabilidad de la entidad empleadora • Reglamento interno de orden, higiene y seguridad: contenidos exigidos por la Ley Karin	**8**

N°	Aprendizaje esperado	Contenidos	Horas
3	**Prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo** AE3: Analizar casos simulados de denuncia de acoso o violencia en el trabajo en cuanto a las medidas de resguardo, los plazos, las etapas de la investigación y las medidas de prevención y reparación que corresponden, conforme al protocolo de prevención de la organización y a la Ley N° 21.643. Nivel taxonómico: N4 Analizar	• Pasos del protocolo frente a una denuncia de acoso laboral o sexual: recepción, medidas de resguardo inmediatas, plazos y derivación • Evaluación de riesgos psicosociales y de violencia y acoso en el trabajo; instrumentos y periodicidad • Medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores: adecuaciones y responsabilidades • Denuncia de incidentes: canales, formalidades, confidencialidad y protección frente a represalias • Proceso de investigación interna: plazos legales, debido proceso, derecho a defensa y registro de evidencia • Comisión de investigación: conformación, imparcialidad, informe final y sanciones proporcionales • Derivación a la Dirección del Trabajo y al organismo administrador; seguimiento y cierre del caso • Medidas de reparación, acompañamiento a la persona afectada y prevención de la reincidencia	**9**
	Total horas cronológicas		**24**

Carga horaria y su fundamentación

El curso contempla 24 horas cronológicas en modalidad e-learning asincrónica, distribuidas de forma diferenciada (7/8/9 h) según el nivel taxonómico de cada aprendizaje esperado y la carga real de cada módulo: pantallas de la lección narrada, casos simulados de toma de decisiones, juegos de aplicación, apuntes y evaluaciones. Los módulos de mayor nivel taxonómico concentran más horas de práctica y trabajo autónomo; la última unidad incluye además el tiempo de la evaluación final integradora, que no constituye un AE adicional ni suma horas al total. Cada módulo desglosa su tiempo en lecciones, lectura y estudio de los apuntes, casos simulados y juegos, foro de consultas, trabajo autónomo y evaluación. El trabajo autónomo corresponde al estudio de las referencias del módulo, al reintento de los casos simulados y de los juegos y a la preparación de la evaluación.

Mód.	Lecciones	Lectura / estudio	Casos y actividades	Foro	Trabajo autónomo	Evaluación	Total
1	2	1	2,5	0,5	0,5	0,5	**7**
2	2	1,5	2,5	1	0,5	0,5	**8**
3	2	1	2,5	1	0,5	2	**9**

Técnicas metodológicas

Curso e-learning asincrónico con lecciones navegables narradas, historias con personajes, bloques interactivos, juegos, casos simulados de toma de decisiones, apuntes y glosario descargables, y evaluaciones con retroalimentación. La metodología avanza de lo conceptual a lo aplicado y al análisis de situaciones laborales, y el participante progresa de forma secuencial: cada módulo se habilita al completar el anterior —lección, evaluación parcial con 60 % de logro y participación en el foro— y la evaluación final integradora se habilita al completar los tres módulos. En cada módulo, el facilitador abre el foro con una pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado; el participante interviene de forma obligatoria y asincrónica —al menos una intervención fundamentada, aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo y apoyándose en el glosario del módulo— y el facilitador orienta, responde las dudas y retroalimenta cada participación. La plataforma registra ingreso, avance, interacción con los recursos, participación en el foro y resultados de evaluación.

Módulo 1 (AE1): El participante revisa la lección navegable narrada y los apuntes del módulo, consulta el glosario del módulo, practica con el juego interactivo y resuelve el caso simulado de toma de decisiones asociado a «Generalidades del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo». Rinde la evaluación parcial con retroalimentación por ítem (60 % de logro). Participa de forma obligatoria y asincrónica en el foro del módulo: el facilitador plantea la pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado, el participante publica al menos una respuesta fundamentada

—aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo— y el facilitador orienta, responde y retroalimenta. Esta participación es condición para avanzar al módulo siguiente.
Módulo 2 (AE2): El participante revisa la lección navegable narrada y los apuntes del módulo, consulta el glosario del módulo, practica con el juego interactivo y resuelve el caso simulado de toma de decisiones asociado a «Marco legal y normativo». Rinde la evaluación parcial con retroalimentación por ítem (60 % de logro). Participa de forma obligatoria y asincrónica en el foro del módulo: el facilitador plantea la pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado, el participante publica al menos una respuesta fundamentada —aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo— y el facilitador orienta, responde y retroalimenta. Esta participación es condición para avanzar al módulo siguiente.
Módulo 3 (AE3): El participante revisa la lección navegable narrada y los apuntes del módulo, consulta el glosario del módulo, practica con el juego interactivo y resuelve el caso simulado de toma de decisiones asociado a «Prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo». Rinde la evaluación parcial con retroalimentación por ítem (60 % de logro). Participa de forma obligatoria y asincrónica en el foro del módulo: el facilitador plantea la pregunta inicial vinculada al aprendizaje esperado, el participante publica al menos una respuesta fundamentada —aplicando lo aprendido a una situación de su trabajo— y el facilitador orienta, responde y retroalimenta. Al completar todos los módulos se habilita la evaluación final integradora.

Sistema de evaluación

Instrumento	Descripción
Evaluación diagnóstica	Cuestionario de selección múltiple sin calificación que cubre los 3 aprendizajes esperados, para detectar conocimientos previos.
Evaluaciones parciales	Por cada AE: caso simulado de toma de decisiones (lista de cotejo de decisiones críticas) y evaluación parcial del módulo (cuestionario con retroalimentación), cada uno con exigencia de 60 % de logro.
Cuestionario final integrador	Cuestionario integrador de 12 preguntas que cubre los 3 aprendizajes esperados, con exigencia de 60 % de logro.
Evaluación final aplicada	Evaluación final aplicada sobre el caso «Caso de Acoso Laboral en Empresa de Retail: Denuncias en Sucursal Centro» (12 preguntas), evaluada con una rúbrica analítica de 5 criterios y 4 niveles de logro (destacado, adecuado, básico e insuficiente). Integra los aprendizajes esperados sin constituir un AE adicional. Las preguntas se corrigen automáticamente y el relator usa la rúbrica para retroalimentar por el foro.
Escala de calificación	Escala de 1,0 a 7,0. Nota mínima de aprobación 4,0, equivalente al 60 % de logro.
Ponderación	Evaluaciones parciales por aprendizaje esperado 60 % · Evaluación final integradora 40 % (cuestionario integrador y evaluación final aplicada, en partes iguales). La diagnóstica, la introducción y la inducción no inciden en la nota.

Evaluación por aprendizaje esperado

AE	Evidencia	Instrumento	Estándar
AE1	Resolución de los casos simulados «Simulación: ¿es acoso laboral? Reconócelo y actúa» y un caso en primera persona (decisiones críticas con retroalimentación inmediata) y evaluación parcial del Módulo 1 (7 ítems).	Lista de cotejo de las decisiones críticas del caso, integrada en la lección del módulo, y cuestionario con clave de corrección y retroalimentación por ítem.	60 % de logro en cada instrumento.
AE2	Resolución de los casos simulados «Simulación: te toca actuar bajo la Ley Karin» y un caso en primera persona (decisiones críticas con retroalimentación inmediata) y evaluación parcial del Módulo 2 (7 ítems).	Lista de cotejo de las decisiones críticas del caso, integrada en la lección del módulo, y cuestionario con clave de corrección y retroalimentación por ítem.	60 % de logro en cada instrumento.

AE	Evidencia	Instrumento	Estándar
AE3	Resolución de los casos simulados «Simulación: violencia en el trabajo por terceros — protege a tu equipo» y un caso en primera persona (decisiones críticas con retroalimentación inmediata) y evaluación parcial del Módulo 3 (7 ítems).	Lista de cotejo de las decisiones críticas del caso, integrada en la lección del módulo, y cuestionario con clave de corrección y retroalimentación por ítem.	60 % de logro en cada instrumento.

Rúbrica analítica — Evaluación final integradora

Niveles de logro: **Destacado** (4 pts): Resuelve el criterio de forma completa y correcta y fundamenta cada decisión en la norma, el protocolo o el procedimiento que corresponde. · **Adecuado** (3 pts): Resuelve correctamente los aspectos críticos del criterio, con omisiones menores que no afectan el resultado. · **Básico** (2 pts): Resuelve el criterio de forma parcial: reconoce la situación, pero omite o confunde al menos un aspecto crítico. · **Insuficiente** (1 pts): No reconoce la situación o propone acciones incorrectas o contrarias a la norma, al protocolo o al procedimiento.

Criterio	Desempeño esperado (nivel destacado)	Pond.	Destacado	Adecuado	Básico	Insuficiente
Identificación y diferenciación de conceptos de acoso laboral, acoso sexual y violencia según la Ley Karin	Reconoce correctamente las conductas constitutivas de acoso laboral (hostigamiento no reiterado) y acoso sexual (requerimientos de carácter sexual no consentidos), diferenciándolas de conflictos laborales o ejercicio legítimo de facultades.	25%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts
Aplicación del marco legal vigente: Ley N° 21.643, obligaciones del empleador y rol de organismos fiscalizadores	Identifica correctamente las obligaciones de la entidad empleadora (protocolo, canal de denuncia, medidas de resguardo, capacitación), el rol del organismo administrador de la Ley 16.744, la Dirección del Trabajo y SUSESO.	25%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts
Conocimiento y aplicación del procedimiento de investigación y plazos legales del protocolo	Describe con precisión los pasos del protocolo (recepción, medidas de resguardo, conformación de comisión, plazos, debido proceso, informe final), garantizando confidencialidad e imparcialidad.	25%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts
Análisis de medidas de prevención, reparación y consecuencias legales del acoso	Propone medidas preventivas fundamentadas, identifica acciones de reparación y acompañamiento a la persona afectada, y reconoce las consecuencias legales (sanciones, multas, despido indirecto, responsabilidad empleadora).	15%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts
Integración de enfoque de derechos, perspectiva de género y principios de dignidad, no discriminación y confidencialidad	Incorpora en sus respuestas el enfoque de género, la dignidad de las personas, el principio de no discriminación, confidencialidad e imparcialidad, reconociendo los efectos en salud y organización.	10%	4 pts	3 pts	2 pts	1 pts

Diseño instruccional · Formato SENCE · Documento en marca blanca, personalizable con la identidad de tu OTEC o empresa.