



## **Investigador(a) Privado / Externo en Ley Karin (Ley N° 21.643)**

**Acreditación: Chile Valora**

**Programas Especiales**

## 1. FICHA TÉCNICA DEL PROGRAMA

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre del Programa</b>       | Formación y Acreditación de Investigadores Privados / Externos en Ley Karin (Ley N° 21.643)                                                                                                                                                                             |
| <b>Marco Legal de Referencia</b> | Ley N° 21.643 (Ley Karin), Código del Trabajo, Ley N° 16.744, D.S. N° 21 del Ministerio del Trabajo y Dictámenes de la Dirección del Trabajo (DT / SUSESO).                                                                                                             |
| <b>Duración Total</b>            | 50 horas cronológicas (5 Módulos de Aprendizaje)                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Modalidad</b>                 | Asincrónica (100% en línea mediante plataforma virtual LMS disponible 24/7)                                                                                                                                                                                             |
| <b>Público Objetivo</b>          | Abogados, consultores independientes, peritos, investigadores privados, profesionales de Recursos Humanos, auditores laborales y asesores que desempeñen o proyecten labores de investigación externa de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. |
| <b>Requisitos de Aprobación</b>  | Nota mínima de 4.0 (escala 1.0 a 7.0) y avance total del 100% en contenidos y actividades de la plataforma.                                                                                                                                                             |

## 2. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), la legislación chilena exige estándares estrictos para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo. La normativa faculta y promueve la designación de un(a) Investigador(a) Externo(a) o Privado(a) e Imparcial para conducir investigaciones rigurosas, resguardar el debido proceso y garantizar la confidencialidad. Este plan formativo entrega las competencias especializadas en técnicas de indagación testimonial, análisis pericial de evidencias, valoración de hechos y confección del informe técnico concluyente conforme a las directrices de la Dirección del Trabajo y SUSESO.

### Objetivo General

Formar y perfeccionar a investigadores privados y externos con competencias técnicas, jurídicas, metodológicas y éticas para liderar y sustanciar procesos de investigación imparciales de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo bajo el marco de la Ley Karin (N° 21.643), garantizando el debido proceso, la protección de las partes, la valoración probatoria objetiva y la emisión de informes concluyentes con validez legal.

### Objetivos Específicos

- Comprender el marco legal y regulatorio de la Ley Karin (N° 21.643), Código del Trabajo, Ley N° 16.744 y reglamentación de la Dirección del Trabajo y SUSESO.
- Identificar y tipificar técnicamente las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercidas por terceros o pares.
- Aplicar técnicas avanzadas de entrevista pericial, indagación testimonial y levantamiento de evidencias documentales, digitales y testimoniales.
- Sustanciar el procedimiento indagatorio respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género y no revictimización.
- Elaborar informes de investigación concluyentes con ponderación de hechos, medidas cautelares de resguardo y recomendaciones de sanción o mitigación organizacional.

## 3. ESTRUCTURA CURRICULAR EN 5 MÓDULOS DE APRENDIZAJE

### Módulo 1: Marco Legal, Fundamentos y Alcance de la Ley Karin (10 Horas)

- Objetivo del módulo: Dominar el marco jurídico nacional de la Ley N° 21.643, su articulación con el Código del Trabajo y las responsabilidades del empleador.
- Fundamentos de la Ley Karin (Ley N° 21.643) y antecedentes legislativos.
- Modificaciones al Código del Trabajo: nuevos conceptos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Relación con la Ley N° 16.744 (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) y calificación de patologías de salud mental (SUSESO).
- Enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación en las relaciones laborales.

- Rol y facultades de los organismos fiscalizadores: Dirección del Trabajo (DT), Contraloría General de la República y Tribunales Laborales.
- Responsabilidades civiles, laborales y penales derivadas del incumplimiento de protocolos.
- Actividades de aprendizaje: Análisis comparativo de normativa laboral, estudio de dictámenes de la Dirección del Trabajo y cuestionario formativo.

## **Módulo 2: Tipologías, Factores de Riesgo y Protocolos de Prevención (10 Horas)**

- Objetivo del módulo: Reconocer y tipificar las manifestaciones de acoso y violencia en el trabajo y analizar los protocolos institucionales de prevención.
- Tipologías de acoso: vertical descendente (mobbing institucional/jerárquico), vertical ascendente, horizontal y mixto.
- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral (clientes, usuarios, proveedores o contratistas).
- Factores psicosociales, organizacionales y culturales de riesgo laboral (Matriz CEAL-SM / SUSESO).
- Señales de alerta temprana y conductas de riesgo en equipos de trabajo.
- Diseño e implementación de protocolos institucionales de prevención exigidos por el D.S. N° 21.
- Rol de Recursos Humanos, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) y representaciones sindicales.
- Actividades de aprendizaje: Taller de identificación de conductas constitutivas de acoso vs. conflictos interpersonales y matriz de riesgo preventivo.

## **Módulo 3: El Rol del Investigador(a) Privado y Apertura del Procedimiento (10 Horas)**

- Objetivo del módulo: Aplicar los principios rectores, requisitos de admisibilidad, medidas cautelares de resguardo y diseño del plan de investigación externa.
- Estatuto, rol y atribuciones del Investigador(a) Externo(a) o Privado(a) contratado por la organización.
- Principios rectores de la investigación: imparcialidad, confidencialidad, celeridad, contradicción y presunción de inocencia.
- Recepción de la denuncia: canales formales, requisitos de admisibilidad y plazos legales perentorios.
- Evaluación y adopción inmediata de medidas de resguardo y protección a la víctima (separación de espacios, teletrabajo, redistribución).
- Diseño estratégico del Plan de Investigación: delimitación de hechos, cronograma y solicitud de facultades al empleador.
- Actividades de aprendizaje: Simulación de recepción y admisibilidad de denuncias, resolución de medidas cautelares y diseño de cronograma de trabajo.

## **Módulo 4: Técnicas de Investigación, Entrevistas y Recolección de Evidencias (10 Horas)**

- Objetivo del módulo: Ejecutar técnicas periciales de entrevista a las partes e intervinientes, recolección y custodia de evidencias materiales y digitales.
- Metodología de entrevistas periciales en materias de acoso: denunciante, denunciado(a) y testigos.
- Técnicas de comunicación efectiva, escucha activa, lenguaje no verbal y protocolo de no revictimización.
- Técnicas de indagación y levantamiento de evidencias: correos electrónicos, mensajería instantánea (WhatsApp/Teams), registros de cámaras y bitácoras.
- Cadena de custodia de evidencias digitales y físicas y resguardo de la privacidad de datos personales.
- Manejo de situaciones complejas durante la comparecencia: contradicciones, hostilidad, evasivas y desregulación emocional.
- Actividades de aprendizaje: Role-playing de entrevistas periciales a denunciante y denunciado(a), actas de comparendos y registro de evidencias.

## **Módulo 5: Valoración de Pruebas, Informe Concluyente y Acciones Post-Investigación (10 Horas)**

- Objetivo del módulo: Confeccionar el informe técnico de investigación con análisis probatorio fundamentado, conclusiones y recomendaciones de sanción y mitigación.
- Sistemas de valoración de la prueba: sana crítica, estándares de convicción y valoración de indicios.
- Estructura formal del Informe de Investigación Ley Karin: antecedentes, hechos acreditados, hechos desestimados y fundamentación jurídica.
- Determinación de conclusiones: tipificación de infracciones o sobreseimiento de la denuncia.
- Propuesta de medidas sancionatorias proporcionales al empleador (amonestación, multas, desvinculación por causal del Art. 160 del Código del Trabajo).
- Propuesta de medidas correctivas organizacionales, reparación a la víctima y derivación a organismos administradores (ACHS, Mutual, ISL).
- Remisión del informe a la Dirección del Trabajo (cuando corresponda) y seguimiento del clima laboral post-intervención.
- Actividades de aprendizaje: Taller de redacción integral de un Informe Final de Investigación basado en un caso complejo y evaluación integradora.

### Distribución Horaria por Módulo

| Módulo de Aprendizaje                                                              | Horas Cronológicas           |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Módulo 1: Marco Legal, Fundamentos y Alcance de la Ley Karin                       | 10 horas                     |
| Módulo 2: Tipologías, Factores de Riesgo y Protocolos de Prevención                | 10 horas                     |
| Módulo 3: El Rol del Investigador(a) Privado y Apertura del Procedimiento          | 10 horas                     |
| Módulo 4: Técnicas de Investigación, Entrevistas y Recolección de Evidencias       | 10 horas                     |
| Módulo 5: Valoración de Pruebas, Informe Concluyente y Acciones Post-Investigación | 10 horas                     |
| <b>DURACIÓN TOTAL DEL PROGRAMA</b>                                                 | <b>50 HORAS CRONOLÓGICAS</b> |

## 4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y SISTEMA DE EVALUACIÓN INTERNA

El curso se desarrollará completamente en modalidad asincrónica a través de plataforma virtual LMS disponible las 24 horas del día, promoviendo el aprendizaje autónomo, reflexivo y altamente aplicado a la casuística real.

El proceso formativo considera: lecturas guiadas de normativa y jurisprudencia, presentaciones interactivas, videos breves de apoyo, análisis de casos simulados de denuncias, foros moderados por tutores expertos y talleres de redacción de actas e informes técnicos.

| Instrumento                                      | Momento de Aplicación           | Enfoque / Ponderación                                                              |
|--------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Evaluación Diagnóstica y Cuestionarios Modulares | Inicio y cierre de cada módulo  | Evaluación formativa sobre normativa de Ley Karin y tipologías                     |
| Talleres Prácticos y Análisis de Casos           | Durante el desarrollo del curso | Aplicación técnica: diseño de pautas de entrevista, ponderación de pruebas y actas |
| Evaluación Final Integradora (Proyecto Pericial) | Cierre del programa             | Confección integral de un Informe Final Concluyente de Investigación               |

## 5. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

El proceso de evaluación y certificación de competencias laborales tiene como objetivo reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona ha adquirido a través de su experiencia laboral, formación o trayectoria profesional, en relación con un perfil ocupacional determinado.

El proceso se desarrolla tomando como referencia los estándares y unidades de competencia laboral definidos para cada perfil ocupacional. La evaluación busca recopilar evidencias suficientes y pertinentes que permitan

determinar si la persona demuestra las competencias requeridas para desempeñar adecuadamente las funciones asociadas a su ocupación.

De manera general, el proceso considera las siguientes etapas:

### **1. Información y orientación al participante**

Se entrega información sobre el proceso de evaluación, sus objetivos, etapas, requisitos, derechos y responsabilidades. Asimismo, se identifica el perfil ocupacional y las unidades de competencia que serán evaluadas.

### **2. Inscripción y recopilación de antecedentes**

El participante proporciona los antecedentes necesarios para su incorporación al proceso, incluyendo información relacionada con su experiencia laboral, formación y trayectoria en el área ocupacional correspondiente.

### **3. Evaluación de competencias**

La evaluación es realizada por evaluadores competentes y considera la aplicación de distintos instrumentos y técnicas de recopilación de evidencias. Estas pueden incluir, según las características del perfil ocupacional:

- Observación directa del desempeño.
- Entrevistas técnicas o de competencias.
- Pruebas de conocimientos.
- Revisión de antecedentes y evidencias documentales.
- Simulaciones o ejercicios prácticos, cuando corresponda.

Los instrumentos utilizados permiten evaluar si el participante cumple con los criterios y estándares establecidos en las unidades de competencia correspondientes.

### **4. Análisis y registro de evidencias**

Las evidencias recopiladas durante el proceso son analizadas y contrastadas con los criterios de desempeño definidos para cada unidad de competencia. El resultado debe basarse en evidencias suficientes, válidas y pertinentes respecto de las competencias evaluadas.

### **5. Determinación del resultado**

Una vez finalizada la evaluación, se determina el nivel de logro del participante respecto de las competencias evaluadas. Los resultados permiten establecer si la persona demuestra o aún requiere desarrollar determinadas competencias asociadas al perfil ocupacional.

### **6. Retroalimentación al participante**

El participante recibe información sobre los resultados obtenidos, identificando sus fortalezas y, cuando corresponda, las brechas o aspectos que requieren mayor desarrollo. Esta información puede servir como base para orientar futuras acciones de capacitación o desarrollo de competencias.

### **7. Certificación de competencias**

Cuando el participante cumple con los estándares establecidos para el perfil ocupacional o las unidades de competencia evaluadas, puede acceder al proceso de certificación correspondiente, conforme a los procedimientos y requisitos establecidos por el sistema de certificación de competencias laborales.

**Principio de Reconocimiento y Valoración:** En términos generales, el proceso busca valorar las competencias demostradas por las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas, reconociendo especialmente la experiencia laboral y los aprendizajes desarrollados a lo largo de su trayectoria.