

# PRESENTACIÓN CORPORATIVA 2024

## Certificación y Sello BLI

*Bienestar Laboral Integral*



Certificación en  
Bienestar Laboral  
Integral



CERTIFICACIÓN PARA EMPRESAS

Ley Karin  
Chile

A woman with long dark hair is sitting at a desk with a laptop, covering her face with her hands. She appears distressed or embarrassed. To her left, a man in a suit and glasses is leaning forward, gesturing with his hands as if speaking. To her right, another man in a suit is pointing his finger towards her. The scene is set in an office environment with a desk, laptop, and papers. The entire image has a dark blue overlay.

# Ley Karin

*Ley 21.643*

## Fortalecimiento en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo.

# Ley 21.643

La Ley 21.643, conocida como "Ley Karin", introduce una serie de modificaciones significativas al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en Chile, con **el objetivo de fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo.**

Esta ley, que entra en vigor el **1 de agosto de 2024**, es un avance crucial en la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en términos de **garantizar un entorno laboral libre de violencia** y compatible con la dignidad humana, con una fuerte perspectiva de género.

# ALCANCES

## Ley Karin 21.643

### Perspectiva de género en las relaciones laborales

- Perspectiva de género
- Igualdad de oportunidades
- Eliminación de estereotipos

### Eliminación de la necesidad de conducta reiterada para el acoso laboral

- Eliminación de la reiteración
- Suficiencia de una sola instancia
- Criterios de consideración

### Incorporación del concepto de violencia en el trabajo

- Violencia externa
- Responsabilidad del empleador
- Entorno seguro

### Deber de protección del empleador

- Protocolo de prevención
- Privacidad y honra
- Información semestral

### Procedimientos de investigación y sanción

- Principios de investigación
- Denuncia y plazos
- Duración de la investigación

### Medidas de resguardo y atención psicológica

- Medidas de resguardo
- Atención psicológica
- Plazo para delitos

## Perspectiva de género en las relaciones laborales



La Ley Karin incorpora la perspectiva de género en el artículo 2 del Código del Trabajo:

- ✓ **Perspectiva de género:** Reconocimiento y abordaje de disparidades y discriminaciones entre géneros.
- ✓ **Igualdad de oportunidades:** Promoción de trato libre de violencia e igualdad de derechos para todas las personas.
- ✓ **Eliminación de estereotipos:** Eliminación de estereotipos de género y discriminación interseccional.

## Eliminación de la necesidad de conducta reiterada para el acoso laboral

Una de las modificaciones más significativas es:

- ✓ **Eliminación de la reiteración:** No es necesario que la conducta de acoso laboral sea repetitiva para ser considerada acoso.
- ✓ **Suficiencia de una sola instancia:** Una sola instancia de agresión u hostigamiento puede constituir acoso laboral.
- ✓ **Criterios de consideración:** La agresión debe resultar en menoscabo, maltrato, humillación o amenaza a la situación laboral del afectado.



## Incorporación del concepto de violencia en el trabajo



La ley también introduce el concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros:

- ✓ **Violencia externa:** Introducción del concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- ✓ **Responsabilidad del empleador:** El empleador debe proteger a los trabajadores de la violencia externa.
- ✓ **Entorno seguro:** Garantía de un entorno de trabajo seguro para todos los empleados.

## Deber de protección del empleador



La ley establece, además:

- ✓ **Protocolo de prevención:** Los empleadores deben elaborar y poner a disposición un protocolo para prevenir acoso sexual, laboral y violencia.
- ✓ **Privacidad y honra:** El protocolo debe incluir medidas para resguardar la privacidad y la honra de los involucrados, y mecanismos claros de investigación y sanción.
- ✓ **Información semestral:** Los empleadores deben informar semestralmente sobre los canales de denuncia disponibles, tanto internos como estatales.

## Procedimientos de investigación y sanción

La ley introduce varios principios que deben guiar la investigación de denuncias:

- ✓ **Principios de investigación:** Confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- ✓ **Denuncia y plazos:** Admisión de denuncia verbal, investigación interna o remisión a la Inspección del Trabajo en tres días.
- ✓ **Duración de la investigación:** Conclusión de las investigaciones en 30 días y envío de conclusiones a la Inspección del Trabajo.



## Medidas de resguardo y atención psicológica

Considera, además:

- ✓ **Medidas de resguardo:** El empleador debe adoptar medidas de resguardo inmediatas durante la investigación.
- ✓ **Atención psicológica:** Provisión de atención psicológica temprana a las víctimas.
- ✓ **Plazo para delitos:** Remisión de antecedentes al Ministerio Público en 48 horas si los hechos denunciados constituyen un delito.





## Certificación en Bienestar Laboral Integral



Ley Karin  
Chile

**Programa de formación y certificación  
en sello Bienestar Laboral Integral (BLI)**



El programa "Bienestar Laboral Integral" (BLI) de FLICH es una **certificación para empresas que desean crear un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.**

Esta certificación demuestra el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados, mejora su convivencia y es atractivo como empleador.



## Objetivos del Programa Bienestar Laboral Integral" (BLI)



Promover ambientes de trabajo libres de violencia y acoso.



Implementar medidas efectivas de prevención y resolución de conflictos laborales.



Fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión.



Capacitar a empleados y empleadores en prácticas de respeto y equidad.



Garantizar el bienestar psicológico y emocional de todos los trabajadores.



# Componentes del programa

- Implementar y mantener un código de conducta claro.
- Desarrollar políticas de no tolerancia al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, con procedimientos claros para denuncias.
- Crear un entorno inclusivo que promueva diversidad e igualdad de oportunidades, eliminando la discriminación.
- Establecer espacios seguros para que los empleados expresen sus preocupaciones sin miedo a represalias.



## Formación y capacitación

### Capacitar a empleados

En perspectiva de género para promover igualdad y respeto.

### Ofrecer talleres

De resolución de conflictos, comunicación efectiva y técnicas de mediación.

### Proporcionar cursos

Sobre prevención del acoso y la violencia, con estudios de caso y mejores prácticas.



## PROPUESTA

**El Programa se adapta a las necesidades específicas de la organización,** trabajando en la formación continua en aquellos aspectos relevantes para una cultura de buen trato y bienestar organizacional. Entre los que se propone:

- Educación emocional organizacional
- Competencias emocionales (*CRA: Conciencia, regulación y autonomía de colaboradores frente a conflictos*)
- Diversidad e Inclusión
- Comunicación Efectiva
- Prevención del Acoso y la Discriminación
- Liderazgo Ético y Responsable
- Bienestar Emocional y Salud Mental
- Trabajo en Equipo y Colaboración
- Equilibrio entre Vida Laboral y Personal
- Ética y Valores Corporativos (Emociones morales)
- Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
- Otros

# Que incluye el programa:

**Jornada de sensibilización**  
(4 horas / 2 sesiones)\*



2 jornadas de 2 horas, con abogado laboralista que explica los alcances, derechos y deberes desde la vigencia de la ley.

**Curso Bienestar Laboral Integral BLI**  
(8 horas / 2 sesiones)\*



La empresa dispondrá de 8 horas en 2 jornadas de 4 horas anuales para poder solicitar cursos a medida según sus necesidades.

**Diplomado** Educación Emocional y Bienestar Integral  
(120 horas)



Participación del diplomado FLICH utilizando las cuotas de matrículas dadas en su plan BLI (Contenidos del programa en anexo)

**Master Internacional** de Educación Emocional y Neurociencias Aplicadas  
(250 horas)



Participación del Master FLICH utilizando las cuotas de matrículas dadas en su plan BLI (Contenidos del programa en anexo)

**Diplomado** de Liderazgo y Management  
(84 horas)



Participación del Diplomado de Liderazgo y management FLICH utilizando las cuotas de matrículas dadas en su plan BLI (Contenidos del programa en anexo)

**Talleres de formación** en buen trato y bienestar organizacional  
(16 horas / 4 sesiones)



Cuatrimestralmente la empresa podrá participar de los programas de formación del programa BLI a empresas acreditadas con el sello, las que se construyen y se desarrollan en base a las necesidades transversales de las mismas empresas.

**TOTAL DE HORAS ANUALES PARA FORMACION**

**480 HORAS**

## Programas optativos

Adicionalmente, los colaboradores tendrán acceso a beneficios exclusivos, como la participación en programas de formación en aprendizaje socioemocional, diplomados de educación emocional y másteres internacionales y tarifas especiales para sumar dimensiones que consideran la familia del trabajador:

- ✓ Convivencia escolar
- ✓ Uso de pantallas
- ✓ Bullying
- ✓ Factores de riesgo en adolescentes
- ✓ Educación emocional de la familia
- ✓ Crianza y parentalidad positiva
- ✓ Otros

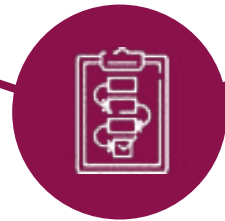


# Implementación del programa Bienestar Laboral Integral (BLI)



## Inscripción y diagnóstico

Reunión de diagnóstico realizado en conjunto entre la empresa y la fundación liderazgo chile y el equipo de acreditación del sello.



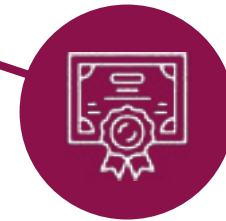
## Desarrollo del plan de acción

Con base en los resultados del diagnóstico, se elabora un plan de acción personalizado que incluye todas las áreas de mejora identificadas.



## Calendario de Capacitación

Se calendarizan las fechas, contenidos y tiempos disponibles en co-construcción con institución



## Certificación y renovación

Entrega de sello y inicio del plan de formación continua para certificación bi anual

# Resumen tarifa anual y comparativos de ahorro en formación

Rango de trabajadores	Tarifa Mensual	Diplomado Liderazgo	Diplomado Educación Emocional	Máster Educación Emocional	TOTAL DE BECAS	COSTO REAL	CUOTA MENSUAL	AHORRO
5 a 50 trabajadores	\$250.000	20	5	5	30	\$9.650.000	\$3.000.000	\$6.650.000
5 a 50 trabajadores	\$250.000	30	10	10	50	\$31.200.000	\$6.000.000	\$25.200.000
5 a 50 trabajadores	\$250.000	50	20	20	90	\$27.800.000	\$9.600.000	\$18.200.000
5 a 50 trabajadores	\$250.000	70	30	30	130	\$30.600.000	\$18.000.000	\$12.600.000
5 a 50 trabajadores	\$250.000	100	50	50	200	\$122.500.000	\$30.000.000	\$92.500.000

*\*Cantidad de colaboradores becados por tramo*

## Puntos a considerar:

La tabla considera cantidad de cupos según número de colaboradores inscritos de forma anual que tendrán acceso a:

- ✓ Diplomado de liderazgo y management (2 veces al año)
- ✓ Diplomado de educación emocional y bienestar integral (3 veces al año)
- ✓ Máster Internacional de educación emocional y neurociencias aplicadas (2 veces al año)
- ✓ **4 horas de formación** sobre aspectos relevantes de Ley Karin y jornada sobre formación socio emocional
- ✓ **8 horas de formación** en 2 sesiones de 4 horas con temática definidas por la empresa.
- ✓ **16 horas de formación** en 4 sesiones de 4 horas cuatrimestralmente, sobre materias indicadas en el sello BLI

*Cambiar la sociedad*  
depende de todos...



"YO APOYO  
LEY DE EDUCACIÓN EMOCIONAL"



FUNDACIÓN  
LIDERAZGO  
CHILE

¿Por qué FLICH?



## Fundación Liderazgo Chile (FLICH)

Es una ONG internacional que busca **promover el desarrollo integral del ser humano**, a través de la entrega de herramientas socioemocionales a las personas, con el objetivo de lograr una sociedad mejor, más justa, amable y equitativa.



**+5,000**

**EGRESADOS  
DE NUESTROS PROGRAMAS**

**+300**

**EMPRESAS  
CAPACITADAS Y  
CERTIFICADAS**

**+65**

**CURSOS  
Y PROGRAMAS DE  
FORMACIÓN PARA  
EMPRESAS**

## Instrumento para abordar competencias emocionales del colaborador

Con el fin de hacer un diagnóstico cuantitativo y para identificar competencias a desarrollar y necesidades requeridas, se dispone de un instrumento de competencias emocionales para trabajar con los colaboradores que se suma al programa del sello BLI

**IMAS<sup>+</sup>**  
Instrumento de medición de competencias socioemocionales

### A continuación, uno de los test que tendremos en consideración a la hora del diagnóstico:

El modelo de aprendizaje socioemocional de la Fundación Liderazgo Chile (MAS - FLICH) concibe el aprendizaje socioemocional como el desarrollo, fortalecimiento y capitalización de competencias socioemocionales, a través de procesos metacognitivos que permitan a la persona reflexionar sobre sus capacidades, progresos y oportunidades de mejora con relación a su vida emocional, la clarificación de sus propósitos sociales y su conexión emocional en diferentes entornos, los que son vitales para un buen trato laboral como en su vida personal, familiar y social.





METODOLOGÍA FLICH

Radica en siete pasos para construir el aprendizaje desde la Educación Emocional:

Es el aprendizaje vital para el desarrollo integral del Ser Humano, que buscan a través del sentir emocional, gestionar conscientemente el desarrollo y transformación del bienestar personal y social, en un proceso de crecimiento continuo y sistemático.

## Metodología de Formación





METODOLOGÍA FLICH

# Metodología de Formación

Nuestra metodología radica en 7 pasos para construir los aprendizajes desde la educación emocional en la organización

1



## PERSONA

La persona que aprende, desde su estructura de coherencia Cuerpo, Lenguaje, Emoción y Espiritualidad.

2



## EMOCIÓN CONSCIENTE

Hacerme consciente de las emociones que va sintiendo y viviendo.

3



## APRENDIZAJE

El aprendizaje debe intencionarse desde el proceso metacognitivo.

4



## REFLEXIÓN, EVALUACIÓN FORMATIVA

Se debe propicia espacios y momentos continuamente de reflexión sobre lo aprendido.

5



## ACCIONES

Generar alternativas de acciones concretas, se nos pide que accionemos todo lo que sabemos.

6



## TOMA DE DECISIONES

Al elegir una u otra acción a desarrollar, siempre deberemos tomar una decisión, basada en los cinco puntos anteriores.

7



## EVALUACIÓN SATISFACTORIA

Al elegir una u otra acción a desarrollar, siempre deberemos tomar una decisión, basada en los cinco puntos anteriores.

**Ley Karin 21.643**

# EXCELENCIA ACADÉMICA AL SERVICIO DE LA SOCIEDAD CIVIL



Daniel Goleman



António Damásio



Neva Milicic



Richard Davidson



Begoña Ibarrola



Mar Romera



Rafa Guerrero



Ana Rita Russo



Daniel Siegel



Miguel Ángel Santos Guerra



Carlos Hue



Rafael Bisquerra



Jorge Varela



Hernán Aldana

**LOS MEJORES  
EXPONENTES  
INTERNACIONALES  
EN EDUCACIÓN  
EMOCIONAL**

FLICH cuenta con un equipo docente internacional experto en inteligencia emocional, liderazgo, coaching y bienestar, comprometido a impulsar el aprendizaje y desarrollo integral de nuestros estudiantes.

A man in a dark suit and tie is speaking into a microphone, addressing a large audience. The scene is dimly lit, with the speaker and the microphone being the primary light sources. The audience is visible in the foreground and background, mostly in silhouette. The overall atmosphere is professional and formal.

**Protege a tu equipo, cumple con la Ley Karin  
y construye un futuro seguro para todos tus  
colaboradores**



**Certificación en  
Bienestar Laboral  
Integral**



Ley Karín  
Chile