EVACÚA INFORME CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY 21.091, SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR, EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO INSTRUIDO EN CONTRA DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ASISTE

SANTIAGO, 18 de diciembre de 2025

I.- ANTECEDENTES

1. La Resolución Exenta 559, de 24 de julio de 2025, de la Superintendencia de Educación Superior, que ordenó instruir un procedimiento administrativo sancionatorio en contra del Centro de Formación Técnica ASISTE.

2. El Acta de Fiscalización 149, de 2025, de la División de Supervisión.

3. Formulación de Cargos 2025/FC/13, de 31 de julio de 2025.

4. Descargos evacuados por el Centro de Formación Técnica ASISTE.

5. Los demás antecedentes que constan en el expediente administrativo.

II.- CONSIDERACIONES

1.- Las instituciones de educación superior del país se encuentran sujetas a la fiscalización y supervigilancia de la Superintendencia de Educación Superior, en el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que las regulan.

2.- Conforme lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 21.369, su objeto es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

3.- Finalmente, el artículo 11 de la Ley 21.091 establece que "*La Superintendencia de Educación Superior fiscalizará el cumplimiento de las obligaciones y requisitos establecidos en el presente título, sin perjuicio de las facultades que le corresponden a la Subsecretaría de Educación Superior*".

4.- Mediante la Resolución Exenta 226, de 10 de junio de 2024, esta Superintendencia aprobó el Plan Anual de Fiscalización y Supervisión 2024, el cual, entre otros, contemplaba el Programa Anual de Fiscalización Ley 21.369, que tiene como objetivo comprobar el cumplimiento normativo por parte de las instituciones de educación superior en relación con los siguientes aspectos:

• Verificar que los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios de colaboración académica y de investigación, así como los convenios con centros de práctica y campos clínicos, incorporen expresamente la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico.

• Verificar que la institución cuenta con separación de funciones entre el personal a cargo de la unidad de implementación y de la unidad de investigación y sanción, de acuerdo con lo establecido en la Ley 21.369.

• Verificar que el personal a cargo de la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción se encuentre capacitado según establece la Ley 21.369.

• Verificar que los procedimientos de investigación iniciados por las instituciones de educación superior en el marco de la Ley 21.369, sean tramitados con celeridad y sin dilaciones injustificadas, cumpliendo con su modelo de investigación y sanción.

• Verificar que las instituciones de educación superior incorporen en el modelo de prevención un diagnóstico identificando las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

5.- El alcance de este programa de fiscalización fue de carácter muestral, limitado a un total de 10 instituciones de educación superior, por razones de capacidad operativa de la División de Supervisión.

6.- A través del Oficio Ordinario 687, de 5 de septiembre de 2024, la Superintendencia le comunicó al Centro de Formación Técnica Asiste que había sido seleccionado para la aplicación del Programa de Fiscalización de cumplimiento de obligaciones de la Ley 21.369, establecido en el Plan Anual de Fiscalización y Supervisión 2024, de este Organismo Fiscalizador. Asimismo, le informó que la fiscalización se ejecutaría de manera administrativa, a través de la solicitud y posterior revisión de antecedentes documentales, para luego realizar una visita en terreno a la institución de educación superior.

7.- Realizadas las acciones de fiscalización, la División de Supervisión, a través del Acta de Fiscalización 149, de 2025, constató incumplimientos del Centro de Formación Técnica ASISTE, relativos a la ausencia de una incorporación expresa de la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico, en los contratos de trabajo, de prestación de servicios, en los convenios de colaboración académica o de investigación y/o en los convenios con centros de práctica y campos clínicos; y la ausencia de un diagnóstico formal en el modelo de prevención que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, conforme a lo exigido por la Ley 21.369.

8.- En virtud de lo anterior, mediante la Resolución Exenta 559, de 24 de julio de 2025, de esta Superintendencia, se ordenó instruir un procedimiento administrativo sancionatorio en contra del Centro de Formación Técnica ASISTE, designándose en dicho acto administrativo a este funcionario para realizar la instrucción de dicho procedimiento y formular los cargos que correspondan.

10.- En este contexto, mediante la **Formulación de Cargos 2025/FC/13**, de 31 de julio de 2025, este instructor formuló los siguientes cargos al Centro de Formación Técnica ASISTE:

CARGO 1: EL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ASISTE NO HABRÍA INCORPORADO EXPRESAMENTE LA NORMATIVA INTERNA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO EN LA TOTALIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 21.369.

CARGO 2: EL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ASISTE NO HABRÍA INCORPORADO EN EL MODELO DE PREVENCIÓN ESTABLECIDO EN LA LEY 21.369 UN DIAGNÓSTICO BASADO EN INFORMACIÓN ACTUALIZADA, QUE IDENTIFIQUE LAS ACTIVIDADES, PROCESOS O INTERACCIONES INSTITUCIONALES, REGULARES O ESPORÁDICAS, QUE GENERAN O INCREMENTAN EL RIESGO DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL INTERIOR DE LA RESPECTIVA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

11.- El 1 de agosto de 2025 se remitió la carta certificada dirigida a la Rectora de la Centro de Formación Técnica ASISTE con copias del Acta de Fiscalización 149, de 2025, de la División de Supervisión, la Resolución Exenta 559, de 24 de julio de 2025 y de la Formulación de Cargos 2025/FC/13. Posteriormente, el 8 de agosto de 2025, mediante carta certificada se remitió una resolución rectificatoria de la formulación de cargos, de 7 de agosto de la misma anualidad.

12.- El 4 de septiembre de esta anualidad, la rectora del Centro de Formación Técnica ASISTE presentó sus descargos dentro de plazo, en conformidad con el artículo 46 de la Ley 21.091, argumentando en los términos que se indican a continuación:

- Respecto del Cargo 1, sostiene que la Ley 21.369 habilita a la Superintendencia a sancionar como infracción grave el incumplimiento de incorporar expresamente a los contratos de trabajo la normativa interna. En atención a lo anterior, el cargo no se referiría a la falta de cláusula en los contratos, sino que a la falta de un anexo adicional en dos contratos, lo cual no es un incumplimiento sustantivo ni una infracción grave. Así, según el Acta de Fiscalización 149, la totalidad de los contratos docentes analizados incluyen cláusulas contractuales expresas que satisfacen la exigencia del artículo 9 inciso tercero de la Ley 21.369, en cuanto a la sujeción del trabajador al cumplimiento de la normativa institucional sobre acoso, violencia y discriminación de género. De igual manera, el acta deja constancia de una excepcionalidad, consistente en la falta de firma de un anexo complementario que suple el mandato normativo, pero no la agota, excediendo su exigencia. En consecuencia, la institución dio cumplimiento a la obligación de incorporar cláusulas en los contratos pertinentes en conformidad con las directrices dadas en la Circular de la Superintendencia, exhibiendo los anexos al momento de la visita del fiscalizador. Ignorar lo anterior por parte de la Superintendencia atentaría contra "*el principio de verdad*", contenido en el artículo 11 de la Ley 19.880.

  Finalmente, el cargo establecería un estándar más alto que el impuesto por la normativa al

exigir la concurrencia de una cláusula que dé cuenta de haber recibido, leído y comprendido la normativa interna, en condiciones que la norma sólo exige que la normativa interna esté contenida en la cláusula y no exige un grado de conocimiento y comprensión, que pueden ser acreditados de otra forma y cuyos objetivos fueron cumplidos por parte de la institución.

Seguidamente, la institución sostiene que el contrato de prestación de servicios de capacitación con Safety Capacitación SPA corresponde a un vínculo técnico de capacitación y no a una relación laboral, cuyo objeto es coherente con los fines de la Ley 21.369, en atención a las materias de Derechos Humanos, Perspectivo de Género y Educación Superior. Agrega que, en la ejecución del contrato, no existieron denuncias de los colaboradores en orden a ser víctima de acoso sexual violencia o discriminación de género. Por esta razón, agrega que la frase "*y cualquier otro instrumento celebrado por la institución*" del artículo 9° debe interpretarse en su contexto finalista vinculado al ámbito académico o formativo, y no como habilitación genérica que imponga obligaciones indiscriminadas a toda la contratación administrativa. En este orden de ideas, de encontrarse un error en el actuar de la institución, este gozaría de justa causa al ser una interpretación plausible de la normativa del caso, encontrándose aquella llana a incorporar la cláusula en todos los contratos similares.

En consecuencia, estima que no existiría un incumplimiento de la normativa y solicita que el cargo sea dejado sin efecto.

- En relación con el Cargo 2, la institución sostiene que este órgano de control estaría exigiendo algo que el artículo 5 de la Ley 21.369 no contempla, al reprochar la falta de diagnóstico formal cuando la norma únicamente exige que se identifiquen actividades, procesos o interacciones que conduzcan o incrementen el riesgo de que acaezcan conductas sancionables legalmente. Agrega que remitió un documento denominado "actividades realizadas para la definición del actual y vigente modelo de prevención en la aplicación de la Ley 21.369", detallando las siguientes actividades: a. Actividad consultiva a colaboradores; b. proceso consultivo a estudiantes y colaboradores; c. jornadas de reflexión de ajuste de malla; d. actualización de política y procedimientos.

  Así, a diferencia de lo concluido en el Acta de la Fiscalización 149, de 2025, estima que la institución sí cumplió con lo señalado por la Ley, al realizar actividades que en su conjunto son elementos que pueden ser considerados como un diagnóstico. Por tanto, la pretendida ausencia de diagnóstico resultaría incorrecta con los antecedentes presentados y no respetaría el principio de verdad material. Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de cumplir con la exigencia de que se tuviera un informe diagnóstico formal, la institución a fin de subsanar la observación sistematizó la información contenida en los elementos descritos previamente, acompañándola a la presentación. De igual modo, en el marco de su plan de ajustes del Sistema Interno de Aseguramiento del a Calidad y del control de sus gestiones y procedimientos, se realizó un seguimiento permanente, diagnósticos sistemáticos y acciones de mejora como parte del informe a autoevaluación, lo que ha permitido ajustar y fortalecer políticas, protocolos, reglamentos, procedimiento y los respectivos registros que los sustentan.

  Por todo lo anterior, solicita desestimar los cargos o, en subsidio de lo anterior, la aplicación de la sanción menos gravosa, acompañando prueba para cada uno de dichos cargos.

13. Analizados los antecedentes del expediente administrativo, consta que el Centro de Formación de Técnica ASISTE no incorporó expresamente la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico en la totalidad de los contratos de trabajo y contratos de prestación de servicios, en los términos establecidos en la Ley 21.369. De igual manera, el Centro de Formación Técnica ASISTE no incorporó en el modelo de prevención establecido en la Ley 21.369, un diagnóstico basado en información actualizada que identifique las actividades, procesos o interacción institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior.

Al respecto, la infracción contenida en el Cargo 1 se encuentra constatada en el Acta de Fiscalización 149 de 2025, de la División de Supervisión, en los contratos docentes celebrados con [redacted] y [redacted], como también en el contrato de capacitación con la empresa Safety, Asesoría y Capacitación HSE. Por su parte, el incumplimiento contenido en el Cargo 2 fue constatado mediante el Acta de Fiscalización 149 de 2025, como en la circunstancia de que las actividades realizadas por la institución no constituyeron un diagnóstico formal que permita dar por cumplida la obligación.

Ahora bien, resulta necesario analizar y ponderar los descargos evacuados por el Centro de Formación Técnica ASISTE:

- Respecto a la falta de incorporación de cláusulas o anexos en los contratos de trabajo, cabe señalar que la descripción de la conducta en los hechos de los cargos debe entenderse en su conjunto para su adecuada comprensión. En este sentido, el artículo 9° de la Ley 21.369 establece una obligación determinada de incorporar la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico en los contratos que aquella celebre. Así, la descripción del hecho en la formulación de cargos corresponde a la forma de dar cumplimiento a la referida obligación y que se concreta con la comprensión de las políticas y protocolos que rigen en la institución, debiendo descartarse una exigencia más allá de lo establecido por la norma.

Por su parte, en cuanto a la situación relacionada con el contrato de prestación de servicios de capacitación con Safety Capacitación SpA, cabe hacer presente que, conforme al tenor literal del artículo 9° de la Ley 21.369, las contrataciones realizadas por las instituciones de educación superior deben entenderse en su sentido amplio, abarcando a los contratos cuyas prestaciones implican relaciones interpersonales. Así, todo instrumento de esta naturaleza celebrado por la institución debe contener las normas asociadas materia la prevención del de acoso sexual, violencia y discriminación. En la especie, el contrato celebrado el 4 de abril de 2024 debió contener las menciones reprochadas en el cargo respectivo, atendido a que la naturaleza de sus prestaciones implicó una interacción directa con los miembros de comunidad educativa.

Por otro lado, respecto de la interpretación restrictiva y finalista sostenida por la institución, la historia fidedigna de la Ley 21.369 revela que uno de los fundamentos de la moción parlamentaria (Boletín 11.750-04) fue ampliar y fortalecer la regulación en prevención del acoso sexual en el ámbito académico no comprendido en la legislación laboral, por cuanto la regulación vigente a la época aun

continuaba siendo insuficiente[1]. Asimismo, consta que la redacción actual del artículo 9° fue producto de una modificación propuesta durante la tramitación del proyecto de ley, que consistió en extender la obligación de incorporar expresamente la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico a cualquier instrumento que la institución celebrase, aunque no sea de carácter académico. Dicha propuesta fue aceptada por el legislador y plasmada en el texto actual de la Ley 21.369[2]. De lo anterior se desprende que la finalidad buscada por el legislador fue que el ámbito de protección de la regulación fuese el más amplio posible, a fin de evitar ausencias regulatorias no previstas. Por esta razón, deben desestimarse las alegaciones de la institución en este sentido.

Finalmente, la ausencia de denuncias en contra de los colaboradores durante la vigencia del contrato no obsta a la conclusión anterior, por cuanto dicha circunstancia no es exigida por la disposición para configurar la infracción.

- Los contratos de prestaciones de servicios a honorarios de [redacted] y [redacted] acompañados por la institución son idénticos a los entregados durante la fiscalización y no corresponden a nuevos antecedentes que permitan desvirtuar los hechos constatados en el acta de fiscalización ni el cargo formulado. No obstante, se observa que los anexos de tales contratos contienen cláusulas sobre comprensión y aceptación de las políticas, protocolos, reglamento y capacitación con la respectiva firma de los prestadores de servicios. Si bien no es suficiente para desvirtuar el cargo, a juicio de este instructor, es una circunstancia que podría ser considerada por el Superintendente al momento de determinar una sanción.

Por su parte, el anexo del contrato de prestación de servicios de capacitación con la empresa Safety Capacitación, de 4 de marzo de 2025, acompañado por la institución, contiene dos cláusulas en los siguientes términos:

"Cláusula 1: Comprensión de las Políticas, Protocolos y reglamentos
El Docente declara que ha recibido, leído y comprendido completamente las siguientes políticas y protocolos y los reglamentos del Centro de Formación Técnica ASISTE:
- *Política Integral para la prevención y sanción de Acoso Sexual*
- *Protocolo Integral de para la Prevención y Sanción PIPS*

Cláusula 2: Aceptación de las Políticas y Protocolos
El Prestador de servicio acepta adherirse a todas las políticas y protocolos mencionados en la Cláusula 1 durante su relación laboral con el Centro de Formación Técnica ASISTE. Entiende que cualquier violación de estas políticas, protocolo o normativa y reglamentos puede resultar en acciones disciplinarias, incluyendo, pero no limitándose a, la terminación del contrato de trabajo".

Sin perjuicio de lo anterior, se aprecia que la suscripción del anexo se verificó con posterioridad a la ejecución de las prestaciones. De esta manera, dado que el contrato ya se encontraba cumplido, la suscripción del anexo no ha podido subsanar la infracción cometida, ya que no ha tenido la aptitud

---

[1] Biblioteca del Congreso Nacional (2023): *Historia de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, p. 10 (Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7909/).
[2] Ibidem, p. 164.

de retrotraer los efectos de la conducta infraccional. Sin embargo, este antecedente podría ser considerado por el Superintendente al momento de determinar una sanción.

- En cuanto a la ausencia de diagnóstico formal y la falta de exigibilidad expresamente reconocida en la Ley 21.369, en primer lugar, debe señalarse que el artículo 5 de la referida ley, establece lo siguiente:

"*a) Un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada.*

b) Un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

c) Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.

d) Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de las instituciones de educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

e) Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior.

f) Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de las instituciones de educación superior".

En tal sentido, es exigible la formalización del diagnóstico indicado en el literal a) del artículo citado, toda vez que forma parte del modelo de prevención, el cual -a su vez- debe ser sancionado por la institución de educación superior, a través de la norma correspondiente. A mayor abundamiento, el Oficio Circular 1, de 8 de julio de 2022, de este órgano de control, da respuesta a las dudas planteadas por las instituciones de educación superior respecto de la Ley 21.369, estableciendo el alcance de la disposición en análisis.

Al respecto, el oficio entiende por diagnóstico, la recolección y análisis de la información necesaria para evaluar y determinar aquellos contextos en los cuales se presente o bien aumente potencialmente el riesgo de ocurrencia de conductas de sexual, violencia y discriminación de género. Ahora bien, el oficio establece que los instrumentos que contengan la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género no necesariamente se debe traducir en un solo cuerpo normativo. No obstante, con el objeto de entregar a la comunidad educativa información clara y completa sobre la reglamentación interna en esta materia, y de facilitar la fiscalización por parte de la Superintendencia, las casas de estudio deben contemplar la referencia a todas sus políticas, planes y protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en un documento unificado, el que debe ser puesto a disposición del público general, a través de canales ágiles y expeditos.

Expuesto lo anterior, se aprecia que la existencia de una política integral, y por extensión, el diagnóstico al que se refiere el artículo 5° de la Ley 21.369, implica la formalización de éstas, constituyendo no solo elemento esencial en la publicidad con la que debe contar toda normativa

interna, sino que también es una exigencia necesaria para el cumplimiento de dicha obligación que tienen las instituciones de educación superior. Por tanto, el diagnóstico realizado para el cumplimiento de lo establecido por el literal debe contener cierto grado de sistematicidad que, en atención a lo constatado en el Acta de Fiscalización 149, de 2025, no ocurrió al momento de efectuarse en la fiscalización.

En este contexto, la institución en sus descargos acompañó documentos relacionados con el cargo en análisis, consistentes en el acta de entrevista a la encargada de la Unidad de Equidad de Género y su rectora, formularios Microsoft Forms aplicados, Registro de participantes en *focus groups* y evidencia de actividades de sensibilización, entre otros antecedentes. Analizados dichos documentos, los contenidos en el anexo 5, 6, 9 corresponden a antecedentes que ya constaban en la carpeta de fiscalización y no son elementos que permitan alterar lo razonado. Asimismo, los anexos 8 y 10 tampoco permiten desvirtuar el cargo formulado a la institución, por tratarse de cuestionarios, formularios de denuncia e inscripción y afiches informativos relacionados con las temáticas de violencia de género en la educación, respectivamente.

Por el contrario, el anexo 7 acompañado por la institución contiene el "Informe Institucional sobre el Ajuste del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad en Materia de la Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género", a través del cual se sintetizan los principales hitos y actividades desarrolladas por ella y el producto de dichas actividades. Así, según el referido documento, la institución realizó diversas acciones que conformaron un diagnóstico participativo, recogiendo la información desde distintos estamentos, siendo posteriormente estructurado con el formato de informe. Este antecedente es relevante puesto que corresponde a un documento que sistematiza formalmente las acciones emprendidas por la institución y que permitirían sobreseerla del reproche contenido en el Cargo 2, por tratarse de una infracción leve subsanada.

14. En consecuencia, por lo anteriormente expuesto, en el presente procedimiento administrativo se ha podido establecer que el Centro de Formación Técnica ASISTE cometió una infracción grave, en los términos del artículo 55 literal f) de la Ley 21.091, en relación con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 21.369, siendo responsable por los hechos contenidos en el Cargo 1. Por su parte, si bien se ha podido comprobar que el Centro de Formación Técnica ASISTE cometió una infracción leve al infringir el artículo 5 literal a) de la Ley 21.369, a partir de las pruebas acompañadas por la institución, se concluye que dicha infracción se encuentra subsanada, por lo que se propondrá el sobreseimiento del cargo.

15. Despejado lo anterior, corresponde señalar que la infracción grave que ha cometido del Centro de Formación Técnica ASISTE puede ser sancionada en conformidad a lo prescrito por el artículo 57 de la Ley 21.091, el cual establece: *"Comprobada la infracción, y sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas que procedan, el Superintendente podrá aplicar una o más de las siguientes sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58:*

a) Amonestación por escrito.

c) Multa a beneficio fiscal de hasta mil unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones graves. […]".

16. Por tanto, encontrándose establecidos en el presente procedimiento administrativo sancionatorio los hechos en que se fundan los cargos formulados en contra del Centro de Formación Técnica ASISTE, y que los descargos presentados por la institución no resultan suficientes para desvirtuar

totalmente la responsabilidad que le atañe a la institución por el Cargo 1, corresponde a este instructor proponer al Señor Superintendente de Educación Superior la sanción que resulte procedente aplicar a dicha casa de estudios, en conformidad a lo prescrito en los artículos 57 y 58 de la Ley 21.091, según corresponda. De igual manera, encontrándose subsanada la infracción contenida en el cargo 2 de la Formulación de Cargos, resulta procedente proponer el sobreseimiento de éste.

III.- PROPUESTA DEL INSTRUCTOR

Habiéndose probado el Cargo 1 y en consecuencia la infracción imputada al Centro de Formación Técnica ASISTE, este instructor propone al señor Superintendente **aplicar la sanción** que contempla el literal a) del artículo 57 de la Ley 21.091, consistente en **amonestación por escrito**.

Por su parte, este instructor propone al señor Superintendente el **sobreseimiento** del cargo 2 formulado, por haberse subsanado la infracción leve constatada.

Pase el presente informe junto al expediente respectivo al Superintendente de Educación Superior, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 48 y demás normas pertinentes de la Ley 21.091.

DIEGO MUÑOZ SOTO

INSTRUCTOR - FISCALÍA

SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR