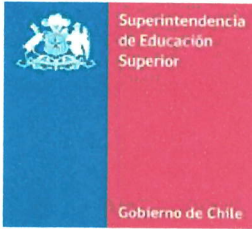


REX: 2026-00591
Santiago, 11 Agosto del 2026
Expediente: 2026-02874
DOCUMENTO TOTALMENTE
TRAMITADO



SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**RESUELVE PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
ORDENADO INSTRUIR AL CENTRO DE
FORMACIÓN TÉCNICA ASISTE MEDIANTE
RESOLUCIÓN EXENTA N°559, DE 2025, DE LA
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR, Y APLICA SANCIÓN QUE INDICA**

RESOLUCIÓN EXENTA

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 20.370 con las Normas no Derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005; en la Ley N° 21.091, sobre Educación Superior; en la Ley N° 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; en la Resolución Exenta RA N° 125494/93/2025, de 24 de octubre de 2025, de la Superintendencia de Educación Superior; en el Decreto Exento N° 221, del Ministerio de Educación, de 26 de marzo de 2026; y en la Resolución N° 36, de 2024, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1° Que, en el marco del Plan Anual de Fiscalización y Supervisión 2024 y el Programa de cumplimiento de las obligaciones de la Ley N° 21.369, el Superintendente de Educación Superior mediante la Resolución Exenta N° 559, de 24 de julio de 2025, ordenó instruir un procedimiento administrativo sancionatorio al Centro de Formación Técnica ASISTE y designó instructor a don Diego Muñoz Soto, para efectos de realizar la eventual formulación de cargos y sustanciar el respectivo procedimiento administrativo sancionatorio.

2º Que, mediante acto 2025/FC/13, de 31 de julio de 2025, rectificadora mediante acto de 7 de agosto de 2025, el instructor formuló en contra del Centro de Formación Técnica ASISTE, los siguientes cargos:

- **CARGO N° 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 N° 21.369.**
- **CARGO N° 2: EL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ASISTE NO HABRÍA INCORPORADO EN EL MODELO DE PREVENCIÓN ESTABLECIDO EN LA LEY N° 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.**

El primer cargo expuesto constituía una eventual infracción grave, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 de la Ley N° 21.369 y, el segundo cargo, una eventual infracción leve, según lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 21.091. Respecto a la posible sanción aplicable, se señaló que ésta podría consistir en amonestación por escrito o multa a beneficio fiscal de hasta mil unidades tributarias mensuales, según corresponda, conforme lo dispone el artículo 57 de la Ley N° 21.091 en sus literales a), b) y c).

3° Que el Centro de Formación Técnica ASISTE fue notificado de la instrucción del procedimiento mediante carta certificada despachada el 1 de agosto de 2025, a través de la cual se le remitió copia del Acta de Fiscalización N° 149 de 2025, la Resolución Exenta N° 559, de 2025, y de la Formulación de cargos N° 2025/FC/13, de 31 de julio de 2025. El 8 de agosto de 2025 se despachó carta certificada al Centro de Formación Técnica ASISTE, con el objeto de notificar la rectificación de la Formulación de cargos 2025/FC/13, de 7 de agosto de 2025, y se le concedió un nuevo plazo de 20 días hábiles para presentar sus descargos.

4° Que, mediante presentación de 4 de septiembre de 2025, dentro del plazo dispuesto por el artículo 46 de la Ley N° 21.091, doña Tamara Unda Escalona, Rectora del Centro de Formación Técnica ASISTE, evacuó los descargos de la institución, señalando lo siguiente:

- a. Respecto del Cargo N° 1, sostiene que la Ley N° 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 N° 149, la totalidad de los contratos docentes analizados incluyen cláusulas contractuales expresas que satisfacen la exigencia del artículo 9 inciso tercero de la Ley N° 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 N° 19.880.

A su vez, indica que 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 N° 21.369, en atención a las materias de derechos humanos, perspectiva 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, menciona que de encontrarse un error en el actuar de la institución, éste 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.

- b. En relación con el Cargo N° 2, la institución sostiene que este órgano de control estaría exigiendo algo que el artículo 5 de la Ley N° 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 N° 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 procedimiento.

Así, a diferencia de lo concluido en el Acta de la Fiscalización N° 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, a su parecer, la pretendida ausencia de diagnóstico resultaría incorrecta con los antecedentes presentados y no respetaría el principio de verdad material. Sin perjuicio de lo anterior, la institución, a fin de subsanar la observación, sistematizó la información contenida en los elementos descritos previamente, acompañándola como un informe diagnóstico formal. De igual modo, en el marco de su plan de ajustes del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad y del control de sus gestiones y procedimientos, se realizó un seguimiento permanente, diagnósticos sistemáticos y acciones de mejora como parte del informe de 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.

5° Que el 18 de diciembre de 2025, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley 21.091, el instructor del procedimiento evacuó su informe, manifestando respecto a las circunstancias esgrimidas por la institución, así como la documentación que acompañó en sus descargos, lo siguiente:

- a) 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 N° 21.369 establece una obligación determinada de incorporar en los contratos que celebre, la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico. 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 N° 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 a la materia de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género. En la especie, el contrato celebrado el 4 de abril de 2024 debió contener las menciones reprochadas en el cargo respectivo, atendido que, por la naturaleza de sus prestaciones, implicaron una interacción directa con los miembros de la comunidad educativa.

Por otro lado, respecto de la interpretación restrictiva y finalista sostenida por la institución, la historia fidedigna de la Ley N° 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. 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 N° 21.369. De lo anterior se desprende que la finalidad buscada por el legislador fue ampliar el ámbito de protección de la regulación, 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.

- b) En relación con los contratos de prestaciones de servicios a honorarios de [REDACTED] y [REDACTED], acompañados por la institución, estos 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 en el cargo formulado. No obstante, se observa que los anexos de tales contratos contienen cláusulas sobre comprensión y aceptación de las políticas, protocolos, reglamentos 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 de retrotraer los efectos de la conducta infraccional. Sin embargo, el instructor estima que este antecedente podría ser considerado por el Superintendente al momento de determinar una sanción.

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

“El modelo de prevención incorporará, al menos, las siguientes medidas:

“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”.

Conforme con lo anterior, 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 N° 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 N° 21.369, estableciendo el alcance de la disposición en análisis.

Al respecto, el Oficio Circular 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 acoso sexual, violencia y discriminación de género. Ahora bien, el Oficio Circular establece que los instrumentos que contengan la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género no necesariamente se deben 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 instituciones de educación superior 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 N° 21.369, implica la formalización de éstas, constituyendo no solo un 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 por parte de las instituciones de educación superior. Por tanto, el diagnóstico realizado para el cumplimiento de lo establecido por el literal a) debe contener cierto grado de sistematicidad que, en atención a lo constatado en el Acta de Fiscalización N° 149, de 2025, no ocurrió al momento de efectuarse 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 de la institución 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 y 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 acredita que 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 N° 2, por tratarse de una infracción leve subsanada.

6° Que, en virtud de lo razonado en el considerando precedente, el instructor del procedimiento concluyó en su informe del artículo 48 de la Ley N° 21.091, lo siguiente:

Cargo N° 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 N° 21.369.

Dicho incumplimiento se ha acreditado tanto mediante el Acta de Fiscalización N° 149, de 2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia de Educación Superior, respecto de los contratos celebrados con los docentes [REDACTED] y [REDACTED], como también del contrato de capacitación con la empresa Safety, Asesoría y Capacitación HSE.

Por lo anteriormente expuesto, en el presente procedimiento administrativo se ha podido establecer que el Centro de Formación Técnica ASISTE cometió la infracción grave descrita en el inciso segundo del artículo 10 de la Ley N° 21.369.

Cargo N° 2: El Centro de Formación Técnica ASISTE no habría incorporado en el Modelo de Prevención establecido en la Ley N° 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.

Dicho incumplimiento se ha acreditado tanto mediante el Acta de Fiscalización N° 149, de 2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia de Educación Superior, como en la circunstancia de que las actividades realizadas por la institución no constituyeron un diagnóstico formal que permita dar por cumplida la obligación.

Sin embargo, mediante los antecedentes acompañados por la institución de educación superior en sus descargos, relativos al anexo 7 que 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”, el Centro de Formación Técnica subsanó el cargo N° 2 y la infracción leve descrita en el artículo 56 de la Ley N° 21.091, por lo que el instructor propone el sobreseimiento de la institución respecto de este cargo.

Finalmente, habiéndose acreditado la infracción grave en los términos del artículo 55 literal f) de la Ley N° 21.091, en relación con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 21.369, siendo responsable por los hechos contenidos en el cargo N° 1, el instructor propone a esta Superintendente (S) la sanción contemplada en el literal a) del artículo 57 de la Ley N° 21.091, consistente en amonestación por escrito.

7° Que analizados los antecedentes existentes en el expediente de este procedimiento administrativo, especialmente los descargos y los razonamientos contenidos en el informe del instructor, a juicio de esta Superintendente (S), se encuentra acreditado que el Centro de Formación Técnica ASISTE incurrió en la infracción grave, consistente en no incorporar 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 N° 21.369.

8° Que el artículo 57 de la Ley N° 21.091 dispone que:
“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.*
- b) Multa a beneficio fiscal de hasta quinientas unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones leves.*
- c) Multa a beneficio fiscal de hasta mil unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones graves”.*

9º Que del análisis de los antecedentes tenidos a la vista y considerando lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley N° 21.091, cabe señalar:

- En cuanto a la naturaleza y gravedad de las infracciones, no incorporar 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 N° 21.369, constituye una infracción de carácter grave, según lo establecido en el artículo 10 de la Ley N° 21.369.
- En relación con el beneficio económico obtenido, éste corresponde a todas aquellas ganancias o beneficios que obtuvo el infractor con ocasión de cometer la infracción administrativa. Así, se producirá beneficio económico al percibir más recursos con motivo de su incumplimiento, que no hubiese tenido lugar en ausencia de la infracción.

Del mérito del presente procedimiento administrativo no es posible desprender que la comisión de la infracción constatada le haya reportado algún tipo de beneficio económico al Centro de Formación Técnica ASISTE.

- Respecto a la intencionalidad en el hecho, acción u omisión constitutiva de la infracción, cabe tener presente que en la substanciación del procedimiento no fue posible desprender intencionalidad distinta al descuido o falta de diligencia debida, lo cual se tendrá en consideración para la determinación contenida en la presente resolución.
- En relación con el grado de participación en el hecho, en el procedimiento administrativo consta la participación de la institución en los hechos imputados en el cargo N° 1 de la formulación de cargos, los que se concretaron al no incorporar 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, como lo exige el artículo 9 de la Ley N° 21.369.
- Respecto a la conducta anterior del infractor, cabe hacer presente que, según consta en los registros de esta Superintendencia, el Centro de Formación Técnica ASISTE, fue anteriormente denominado Centro de Formación Técnica ACCIOMA. El 24 de marzo de 2023, mediante junta extraordinaria de accionistas de la Sociedad Artes del Fuego S.A, se acordó el cambio de razón social de la institución de educación superior pasando de Centro de Formación Técnica ACCIOMA a Centro de Formación Técnica ASISTE. Lo anterior fue aprobado mediante el Decreto Exento N° 1.104, de 2024, del Ministerio de Educación.

- En ese contexto, conforme a los registros de la Superintendencia, la institución fue sancionada mediante la Resolución Exenta N° 404, de 2021, con multa a beneficio fiscal de 100 UTM por haber incurrido en una infracción gravísima. Por su parte, a través de la Resolución Exenta N° 320, de 2022, se sancionó con una multa a beneficio fiscal de 80 UTM por haber incurrido en una infracción gravísima.
- Por su parte, el criterio de cumplimiento de planes de recuperación no resulta aplicable por no haber sido sometida la mencionada institución a dicha medida.
- Por último, en relación con la concurrencia de las circunstancias agravantes y atenuantes establecidas en los artículos 61 y 62 de la Ley N° 21.091, se debe hacer presente que:

Respecto a la circunstancia atenuante contenida en el literal a) del artículo 61 del mismo cuerpo normativo, esto es, subsanar los reparos u observaciones representados por la Superintendencia dentro del plazo que ésta determine, cabe señalar que:

En relación con el cargo N° 1, se ha podido verificar que el Centro de Formación Técnica acompañó en sus descargos anexos de los contratos de prestaciones de servicios a honorarios de los docentes [REDACTED] y [REDACTED]. Dichos anexos contienen cláusulas sobre comprensión y aceptación de las políticas, protocolos, reglamentos y capacitación con la respectiva firma de los prestadores de servicios.

Por su parte, la institución también acompañó en sus descargos el anexo del contrato de prestación de servicios de capacitación con la empresa Safety Capacitación, de 4 de marzo de 2025, incorporando las cláusulas exigidas en el artículo 9 de la Ley N° 21.369. Sin embargo, la suscripción del anexo se verificó con posterioridad a la ejecución de las prestaciones, por lo que no ha podido subsanar la infracción cometida, ya que no ha tenido la aptitud de retrotraer los efectos de la conducta infraccional.

Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Superintendente (S), las medidas adoptadas por el Centro de Formación Técnica constituyen el principal elemento que permite atenuar su responsabilidad, toda vez que procuró adecuarse a la normativa aplicable respecto de todos los actos y contratos observados.

Por su parte, consta en los registros de esta Superintendencia que no concurre la circunstancia atenuante contenida en el literal b) del artículo 61 de la Ley N° 21.091, pues como ya se dijo anteriormente, el Centro de Formación Técnica ASISTE, anteriormente denominado Centro de Formación Técnica ACCIOMA, fue sancionado mediante la Resolución Exenta N° 404, de 2021, con multa a beneficio fiscal de 100 UTM por haber

incurrido en una infracción gravísima, y mediante la Resolución Exenta N° 320, de 2022, con una multa a beneficio fiscal de 80 UTM por haber incurrido en una infracción gravísima.

Por último, respecto a la circunstancia atenuante contenida en el literal c) del artículo 61 de la mencionada ley, sobre colaboración sustancial en el proceso, cabe señalar que la institución en sus descargos no realizó un reconocimiento explícito de los hechos que le fueron imputados, solamente se limitó a ejercer su derecho a defensa. En consecuencia no es posible considerar configurada la atenuante en el presente caso.

Por su parte, de los antecedentes recopilados en el presente procedimiento sancionatorio, se observa que no concurre alguna de las circunstancias agravantes de las establecidas en el artículo 62 de la Ley N° 21.091.

10° Que luego de analizados los antecedentes recabados durante la sustanciación del presente procedimiento administrativo sancionatorio, revisado lo dispuesto por los artículos 55 y 56 inciso segundo de la Ley N° 21.091 y los criterios establecidos en el artículo 58 del mismo cuerpo normativo, corresponde dictar el presente acto administrativo, poniéndole término al mismo y determinando la sanción que corresponde aplicar en este caso particular.

RESUELVO:

PRIMERO: DISPÓNGASE el término del procedimiento administrativo sancionatorio ordenado instruir al Centro de Formación Técnica ASISTE, mediante la Resolución Exenta N° 559, de 24 de julio de 2025, de la Superintendencia de Educación Superior.

SEGUNDO: SOBRESÉASE al Centro de Formación Técnica ASISTE del cargo N° 2, consistente en incurrir en una infracción leve de aquellas contempladas en el artículo 56 de la Ley N° 21.091.

TERCERO. APLÍQUESE al Centro de Formación Técnica ASISTE, en conformidad con el literal a) del artículo 57 de la Ley N° 21.091, la sanción de **amonestación por escrito**, por haber incurrido en la infracción grave que establece el artículo 10 de la Ley N° 21.369, constatada en el cargo N° 1.

CUARTO: TÉNGASE PRESENTE que se entenderá que la presente resolución exenta contendrá la sanción de amonestación por escrito para todos los efectos legales, debiendo incorporarse en el registro de sanciones en conformidad con el artículo 39 de la Ley N° 21.091.

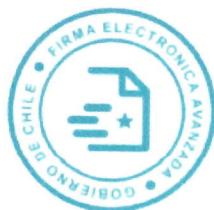
QUINTO: TÉNGASE PRESENTE que, en conformidad con lo preceptuado en el artículo 50 de la Ley N° 21.091, la presente resolución exenta es susceptible de recurso de reposición, el cual podrá interponerse en el plazo de cinco días hábiles contado desde el día siguiente a la notificación del presente acto administrativo.

SEXTO: NOTIFÍQUESE la presente resolución a la Rectora del Centro de Formación Técnica ASISTE, al domicilio registrado ante esta Superintendencia, ubicado en Diego Rosales N° 1661, de la comuna de Santiago, Región Metropolitana de Santiago.

ANÓTESE Y NOTIFÍQUESE.

Distribución:

- Rector/a Centro de Formación Técnica ASISTE	1c
- Fiscalía	1c
- Oficina de Partes y Archivo	1c
- Total	3c



Daniela Andrea Poblete Canepa
Superintendente (S)
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
FECHA: 11/08/2026 HORA: 08:35:08
Visadores: DMA/FAG/MSF



Este documento ha sido firmado electronicamente de acuerdo a la ley N° 19.799
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el en enlace
<http://srd.sesuperior.cl/gdoc/validador/E21965D25997>