

**NORMAS ESPECIALES PARA LA SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LOS
INTEGRANTES DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COORDINADOR INDEPENDIENTE
DEL SISTEMA ELÉCTRICO NACIONAL**

PRIMERO:

**ASPECTOS GENERALES Y REGULACIÓN DEL COMITÉ ESPECIAL DE
NOMINACIONES.**

I. Del Comité Especial de Nominaciones.

1) Para la selección y nombramiento de los integrantes del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional, la Ley 20.936 establece un Comité Especial de Nominaciones, el cual estará integrado por los siguientes miembros :

- a) El Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Energía (CNE);
- b) Un consejero del Consejo de Alta Dirección Pública;
- c) El Presidente del Panel de Expertos, regulado en el Título VI del DFL N° 4/20.018, de 12 de mayo de 2006, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en su texto actual, fijado por la Ley N° 20.936, o uno de sus integrantes designado para tal efecto, y
- d) El Presidente del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia o uno de sus ministros designado para tal efecto.

2) Todos los acuerdos del Comité deberán ser adoptados por el voto favorable de, al menos, tres de sus cuatro miembros.

3) El Comité Especial de Nominaciones ***deberá elegir a los miembros del Consejo Directivo dentro del plazo de 4 meses contado desde la publicación de la ley N° 20.936, es decir, hasta el día 20 de noviembre de 2016.***

II. Procedimiento que debe observar el Comité Especial de Nominaciones.

1) Contratación de Empresa Externa de Asesoría.

Para los efectos de dar inicio a los procesos de selección respectivos, el Comité Especial de Nominaciones solicitará la contratación de una empresa externa especializada, (la Empresa) que será responsable de efectuar, de conformidad con las directrices que emita el Comité, un proceso de evaluación de candidatos.

La elección y contratación de la Empresa se hará considerando las empresas externas especializadas en reclutamiento y selección registradas en el Registro de Empresas Consultoras que administra la Dirección Nacional del Servicio Civil, conforme la norma prevista en el Artículo 23 del Estatuto Administrativo, y teniendo presente, además, aquellas empresas que son actualmente adjudicatarias de Convenios Marcos relativos a estos servicios que han sido objeto de licitación a través de la Dirección Compras y Contratación Pública.

2) **Publicación del Aviso del llamado a concurso.**

Se publicará un aviso en un medio de amplia circulación nacional convocando a los interesados para postular a los cargos objeto del proceso.

De igual modo, se podrá publicar en el Sitio WEB Oficial de la Comisión Nacional de Energía, del Panel de Expertos de la Ley General de Servicios Eléctricos, del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y del Servicio Civil, un aviso o BANNER que contenga información esencial sobre estos concursos.

3) **Forma en que se hará efectiva la postulación.**

La postulación se efectuará en la Oficina de Partes de la Comisión Nacional de Energía, Alameda 1449, Torre 4, Piso 13, **indicando el o los cargos a que se postula**, en sobre cerrado dirigido al Comité, y presentando los siguientes documentos:

- Copia de la cédula de identidad.
- Currículum Vitae en formulario provisto a través del sitio web de la CNE (Anexo 1 de las presentes Normas).
- Declaración jurada del candidato en donde se exprese que no se encontrará, en caso de ser designado, afecto a inhabilidades para desempeñar el cargo objeto de concurso (según formulario provisto en la misma plataforma [Anexo 2 de las presentes Normas]).

El horario de atención de la Oficina de Partes de la CNE es el siguiente:

Lunes a Jueves : de 09:00 a 13:00 hrs.
: de 15:00 a 17:00 hrs.

Viernes : de 09:00 a 13:00 hrs.
: de 15:00 a 16:00 hrs.

No se aceptarán postulaciones que se presenten en un formato distinto del establecido para el Formulario de Postulación en el Anexo 1 de estas Normas.

Los referidos documentos deberán ser acompañados, asimismo, en soporte electrónico (pen drive o CD).

El Comité se reserva el derecho de requerir antecedentes adicionales a los presentados por el postulante o de completar o precisar los acompañados.

4) **Evaluación.**

La Empresa deberá proceder a evaluar a los candidatos. Para desarrollar este trabajo evaluará a los candidatos a la luz de las características contenidas en cada uno de los dos perfiles de los cargos concursados, a saber: Presidente/a del Consejo Directivo del Coordinador y miembro del Consejo Directivo del Coordinador, conforme a las etapas y criterios establecidos en el capítulo SEGUNDO, numeral 3) del presente instrumento.

5) **Presentación de Candidatos al Comité Especial de Nominaciones.**

La Empresa presentará el resultado de la evaluación al Comité Especial de Nominaciones, el que procederá a analizarla y determinar qué candidatos pasarán a una "ronda de entrevistas" con dicho Comité. La referida ronda deberá considerar al menos *dos semanas* para su realización.

6) **Selección de candidatos.**

Una vez realizadas las entrevistas, el Comité Especial de Nominaciones deberá proceder a seleccionar, notificar y formalizar el nombramiento de los miembros del Consejo Directivo del Coordinador. Para esta actividad el Comité Especial de Nominaciones contará *con dos semanas*.

7) **Principios fundamentales que regirán los procesos de selección referidos.**

Tanto la Empresa como el Comité Especial de Nominaciones, desarrollarán su cometido debiendo dar un trato igualitario de todos los candidatos a ocupar los cargos referidos. En dicho contexto, se prohíbe todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos diferentes de los méritos, calificaciones, competencias y aptitudes exigidas para el desempeño del respectivo cargo. Todos los postulantes a un cargo participarán en el proceso de selección conforme a procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones.

La selección será un proceso técnico de evaluación de los candidatos, que incluirá entre otros aspectos, la verificación de los requisitos y la evaluación de los factores de mérito y de las competencias específicas. La evaluación se expresará en un sistema de puntajes, que se comunicará al Comité a fin de que éste resuelva.

La Empresa deberá entregar, en cada una de las etapas, información completa sobre todos los postulantes y las razones por las que los validan o descartan, a fin de que el Comité tome sus decisiones con todos los antecedentes.

8) **Confidencialidad**

El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, para los siguientes aspectos:

- a) El nombre y otros atributos personales que permitan deducir la identidad de los candidatos.
- b) Las referencias dadas por terceros sobre los candidatos.
- c) La evaluación psicológica de los candidatos.
- d) Los puntajes de los candidatos.
- e) Las opiniones expertas emitidas por la Empresa.
- f) La nómina de candidatos.

El Comité dispondrá las medidas necesarias para garantizar el carácter confidencial de la información señalada. Sin perjuicio de lo anterior, el postulante que lo requiera por escrito accederá al puntaje final que haya obtenido en el proceso de selección.

SEGUNDO:

REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y DETERMINACIÓN DE SUS HITOS O ETAPAS.

1) CARGOS QUE SERÁN OBJETO DE CONCURSO:

Serán objeto de concursos separados cuatro cargos de miembros o integrantes del Consejo Directivo del Coordinador y uno de Presidente.

2) CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

El proceso de selección para la provisión de los cargos referidos en el párrafo que antecede, tendrá las siguientes características fundamentales:

A) Las postulaciones serán por cargo, y un mismo candidato/a puede postular a ambos, en tanto reúna los requisitos legales y de perfil para desempeñar dichas tareas.

B) Los/las postulantes serán sometidos/as a una evaluación curricular única que será responsabilidad de la Empresa.

C) Para las entrevistas ante la Empresa y/o para la ronda de entrevistas que programará el Comité Especial de Nominaciones, se podrán utilizar herramientas multimedia.

D) Aquellos candidatos que postulen a más de un cargo serán sometidos a una evaluación única que será practicada por la Empresa, en la que se ponderarán los atributos del candidato/a en función de los distintos perfiles establecidos para cada uno de los cargos objeto de postulación.

E) Cada postulante deberá suscribir una declaración jurada simple, en donde conste que no se encontrará, en caso de ser designado, afecto a inhabilidades para desempeñar el cargo objeto del concurso.

F) Los/las candidatos/as deberán postular con un solo Currículum Vitae (CV), aunque postulen a ambos cargos. En consecuencia, deberán incorporar en el mismo documento de postulación (Formulario Anexo 1), todos los antecedentes que estimen pertinentes para efecto de que se lleve a cabo su evaluación en este proceso de selección.

3) CONDICIONES GENERALES DE POSTULACIÓN.

A) VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN CONSIGNADA EN LA POSTULACIÓN Y DEMÁS ANTECEDENTES ACOMPAÑADOS POR EL/LA POSTULANTE:

Todo postulante debe conocer y aceptar que los datos ingresados en su postulación y los documentos acompañados son fidedignos y debe hacerse responsable de dicha información, así como de toda posible omisión.

B) IMPOSIBILIDAD DE MODIFICAR LA POSTULACIÓN Y AGREGAR NUEVOS ANTECEDENTES UNA VEZ VALIDADA LA POSTULACIÓN:

Todo postulante debe estar en conocimiento que no es posible modificar la postulación ni anexar nuevos antecedentes después de efectuada la misma.

C) ENTREGA DE ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN REQUERIDOS POR LAS ENTIDADES A CARGO DEL PROCESO:

Todo candidato debe conocer y aceptar que es de su responsabilidad proporcionar íntegra y oportunamente los antecedentes de postulación que le sean requeridos por las entidades a cargo del concurso público durante la ejecución de cada una de sus etapas de evaluación, y que en caso de no proporcionarlos dentro de los plazos que se indiquen, podrá quedar eliminado del proceso de selección.

D) CITACIONES A INSTANCIAS DE EVALUACIÓN.

Todo/a candidato/a debe conocer y aceptar que es de su responsabilidad concurrir en fecha y hora a las instancias de evaluación a las que sea citado por las entidades a cargo del proceso de selección. Para cada hito de evaluación presencial dichas entidades efectuarán una sola citación fijando un día, hora y lugar al efecto. Sólo en los casos en que un/a candidato/a no pueda asistir y avise con la debida anticipación la imposibilidad de concurrir, se le practicará una segunda citación señalando un nuevo día, hora y lugar. El/la candidato/a no tendrá esta segunda oportunidad en los casos en que habiendo confirmado su asistencia a una cita fijada, no concurra a la misma.

E) ETAPAS DEL PROCESO Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Todo/a candidato/a debe conocer que las siguientes son las etapas que conforman los procesos de selección regidos por las presentes normas:

a) Etapa de Análisis de Admisibilidad:

Constituye la primera fase del proceso de selección, donde la Empresa revisa los antecedentes curriculares presentados por cada candidato/a, para verificar que se da cumplimiento a los requisitos legales exigidos para el ejercicio del cargo.

La Empresa deberá entregar información completa sobre todos los postulantes y las razones por las que los validan o descartan, a fin de que el Comité tome sus decisiones con todos los antecedentes.

El resultado de ese análisis determina aquellos/as candidatos/as que avanzan a la etapa de Análisis Curricular a cargo de la Empresa.

b) Etapa de Análisis Curricular:

Esta fase comprende la evaluación por la Empresa, de los antecedentes académicos y laborales presentados por los/as candidatos/as, en la que se analiza el desarrollo de los atributos definidos en el perfil del cargo, específicamente en lo referido a experiencia técnica en áreas vinculadas a la del cargo concursado, clasificando a los/as postulantes según los siguientes criterios:

- Muy Bueno: Nota: Igual o superior a 6.0.
- Bueno: Nota: 5.5 a 5.9.
- Aceptable: Nota: 5.0. a 5.4.
- Insatisfactorio: Nota: 4.0. a 4.9.
- No Relacionado: 3.0.

De acuerdo al resultado del **Análisis Curricular**, la Empresa, previo informe al Comité Especial de Nominaciones, realizará la Evaluación a todos/as aquellos/as candidatos/as que hubieren sido calificados como **MUY BUENOS**.

En el evento que el Comité considere que el número de esos postulantes resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, podrá acordar que la empresa consultora externa incluya a los mejores evaluados de las categorías siguientes, hasta el criterio de ACEPTABLE. Para tal efecto, se fijará una nota de corte conforme a los criterios definidos por el Comité Especial de Nominaciones.

En atención a lo anterior, aquellos postulantes calificados como INSATISFACTORIOS o NO RELACIONADOS quedarán excluidos de avanzar a la fase de Evaluación.

Con todo, el Comité podrá solicitar a la Empresa que realice re-evaluaciones.

c) Etapa de Evaluación y Referencias Laborales.

En esta fase la Empresa evalúa el perfil de los/as candidatos/as para el ejercicio del cargo. Se examina, entre las principales variables, la experiencia laboral relevante para el desempeño del cargo, el nivel de responsabilidad alcanzado por el/la postulante, el tipo de organizaciones donde se ha desempeñado y los cambios en su trayectoria laboral.

De igual modo, esta fase consiste en la evaluación de los atributos y competencias incluidas en el perfil de selección del cargo. Considera la realización de entrevistas por competencias, la aplicación de instrumentos de evaluación psicológica y la toma de referencias laborales.

Del resultado de esa evaluación se categoriza a los/as postulantes de la siguiente forma:

- Categoría: Idóneo/a.

Criterio: Sobresaliente.	Nota: 7.0. a 6.5.
Criterio: Muy bueno.	Nota: 6.4. a 6.0.
Criterio: Bueno.	Nota: 5.9. a 5.5.

- Categoría: Idóneo/a con observaciones.

Criterio: Aceptable.	Nota: 5.4. a 5.0.
----------------------	-------------------

- Categoría: No Idóneo/a.

Criterio: Poco Satisfactorio.	Nota: 4.9. a 4.0.
Criterio: No Desarrollado.	Nota: Menos de 4.0.

De acuerdo a la categorización anterior, la cual será informada por la Empresa, el Comité Especial de Nominaciones, determinará pasar a la fase de *Entrevista Final* a aquellos/as candidatos/as que hubieren sido calificados como *IDÓNEOS SOBRESALIENTES*.

En el evento que el Comité considere que el número de esos postulantes resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, podrá acordar que la empresa consultora externa incluya a los mejores evaluados de las siguientes categorías, hasta el criterio de IDÓNEO CON OBSERVACIONES/ACEPTABLE. Para tal efecto se determinará una nota de corte, conforme a los mismos criterios definidos para la fase de Análisis Curricular.

Considerando lo anterior, aquellos postulantes calificados como NO IDÓNEOS – POCO SATISFACTORIO y NO DESARROLLADO - quedarán excluidos de avanzar a la fase de Entrevista Final a cargo del Comité Especial de Nominaciones.

Con todo, el Comité podrá solicitar a la Empresa que realice re-evaluaciones.

d) Etapa de Entrevista Final:

Constituye la última fase del proceso de selección a cargo del Comité Especial de Nominaciones.

Esta etapa contempla una evaluación global de los atributos definidos en el perfil del cargo. Sólo podrán integrar la nómina de elegibles aquellos/as candidatos/as que hubiesen obtenido una calificación igual o superior a 5.0.

Una vez definida la nómina de candidatos elegibles, será el mismo Comité Especial de Nominaciones el que determinará qué candidatos serán nombrados en los cargos objeto de concurso y para tal efecto, procederá a gestionar las contrataciones del caso, requiriendo para dicha tarea el apoyo administrativo de la Comisión Nacional de Energía.

Si luego de concluidas las entrevistas finales se determina que no existen candidatos/as idóneos/as para desempeñar el cargo, ***se declarará desierto el concurso***, total o parcialmente, en cuyo caso deberá convocarse a un nuevo proceso de selección.

F) COMUNICACIONES DEL PROCESO:

Todo candidato deberá conocer y aceptar que es de su responsabilidad exclusiva mantener activa y habilitada la casilla electrónica (correo electrónico) proporcionada en sus antecedentes de postulación con el objeto de recibir información y/o comunicaciones relativas al concurso en el que esté participando.

G) DESISTIMIENTO DE LA POSTULACIÓN.

Todo candidato debe conocer y aceptar que *el desistimiento de su postulación* a un proceso de selección, debe efectuarse por medio de la manifestación de voluntad *escrita e inequívoca* en el sentido de no continuar participando del certamen, lo que no afectará futuras postulaciones.

H) INCOMPATIBILIDADES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO DE INTEGRANTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COORDINADOR INDEPENDIENTE DEL SISTEMA ELÉCTRICO NACIONAL.

La Empresa, al momento de practicar las entrevistas, informará al postulante que el Artículo 212º-6, del DFL N° 4/20.018, de 12 de mayo de 2006, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en su texto actual, fijado por la Ley N° 20.936, reglamenta las incompatibilidades, estableciendo que el cargo de consejero del Consejo Directivo es de dedicación exclusiva y será incompatible con todo cargo o servicio remunerado que se preste en el sector público o privado. No obstante, los consejeros podrán desempeñar funciones en corporaciones o fundaciones, públicas o privadas, que no persigan fines de lucro, siempre que por ellas no perciban remuneración.

De igual modo, se informará al candidato que el cargo de integrante del Consejo Directivo del Coordinador es incompatible con la condición de tenedor, poseedor o propietario de acciones o derechos, por sí o a través de terceros, de una persona jurídica sujeta a la coordinación del Coordinador, de sus matrices, filiales o coligadas.

El mismo precepto señala que a las personas que al momento de su nombramiento les afecte cualquiera de las condiciones referidas deberán renunciar a ella.

Estas incompatibilidades se mantendrán por seis meses después de haber cesado en el cargo por cualquier causa.

Todo candidato deberá ser informado que en el evento que se produjere una infracción a las normas señaladas, existirá sanción por parte de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, pudiendo servir de causa justificada para la remoción del respectivo consejero.

Sin embargo, las incompatibilidades aludidas no regirán para las labores docentes o académicas siempre y cuando no sean financiadas por los coordinados, con un límite máximo de doce horas semanales. Tampoco regirán cuando las leyes dispongan que un miembro del Consejo Directivo deba integrar un determinado comité, consejo, directorio, u otra instancia, en cuyo caso no percibirán remuneración por estas otras funciones.

I) CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO DE INTEGRANTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COORDINADOR.

La Empresa deberá informar a todo candidato que pase a la fase de entrevista, que los miembros del Consejo Directivo *no tendrán el carácter de personal de la Administración del Estado y se regirán exclusivamente por las normas del Código del Trabajo*. No obstante, a éstos se les extenderá la calificación de empleados públicos sólo para efectos de aplicarles el artículo 260º del Código Penal.

Se informará a los candidatos que los consejeros podrán ser removidos de su cargo por el Comité Especial de Nominaciones por abandono de funciones, negligencia manifiesta en el ejercicio de sus funciones o falta de idoneidad por haber sido condenado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva o a la pena de inhabilidad perpetua para desempeñar cargos u oficios públicos, por el mismo quórum calificado fijado para su elección. La remoción de cualquiera de los miembros del

Consejo Directivo, será decretada por el Comité Especial de Nominaciones, a solicitud de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, por causa justificada y conforme al procedimiento establecido en el reglamento que se dicte al efecto, el que establecerá las definiciones, plazos, condiciones y procedimiento para el ejercicio de dicha atribución.

De igual modo, al candidato se le informará que los consejeros del Consejo Directivo, cesarán en sus funciones por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Término del período legal de su designación;
- b) Renuncia voluntaria;
- c) Incompatibilidad sobreviniente, circunstancia que será calificada por el Comité de Nominaciones;
- d) Remoción por causa justificada, acordada por el Comité de Nominaciones en los casos señalados en el presente artículo, y
- e) Incapacidad sobreviniente que le impida ejercer el cargo por un periodo superior a tres meses consecutivos o seis meses en un año.

En materia **remuneratoria**, a cada candidato se le informará que el Artículo 212º - 10, del DFL N° 4/20.018, de 12 de mayo de 2006, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en su texto actual, fijado por la Ley N° 20.936, dispone que los consejeros recibirán una remuneración bruta mensual equivalente a la establecida para los integrantes del Panel de Expertos en el inciso cuarto del artículo 212º del DFL citado. En el caso de su Presidente, dicha remuneración se incrementará en un 10%.

En materia de **duración del nombramiento**, se informará a los candidatos que los consejeros y el Presidente durarán **cinco años en su cargo**, pudiendo ser reelegidos por una vez. El Consejo Directivo se renovará parcialmente **cada tres años**.

Se informará a cada candidato que para los efectos de la *renovación parcial* del Consejo Directivo, el período inicial de vigencia del nombramiento será de **tres años para dos de sus integrantes, lo que será determinado por el Comité Especial de Nominaciones**.

J) NORMAS ESPECIALES RELATIVAS A LOS CARGOS DE PRESIDENTE Y VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COORDINADOR.

Se deberá tener presente e informar a los candidatos/as que uno de los consejeros ejercerá como *Presidente del Consejo Directivo*, correspondiéndole, especialmente:

- a) Presidir y convocar las sesiones del Consejo;
- b) Comunicar al Director Ejecutivo y demás funcionarios del Coordinador, los acuerdos del Consejo, y
- c) Velar por la ejecución de los acuerdos del Consejo y cumplir con toda otra función que éste le encomiende.

El Consejo Directivo del Coordinador, designará entre sus miembros a un **Vicepresidente** para que ejerza las funciones del Presidente en caso de ausencia o impedimento de cualquier naturaleza.

K) CIERRE DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y ETAPA DE RECLAMACIÓN.

Se establece un plazo de ***cinco días hábiles contado desde la fecha de cierre del proceso de selección***, para que cualquier candidato/a pueda reclamar en el evento que durante su postulación se produjere algún vicio o irregularidad que haya afectado su participación igualitaria en el desarrollo de los certámenes referidos, reclamo que se formulará ante el **Comité Especial de Nominaciones**, el que tendrá un plazo de ***10 días hábiles*** para responder al mismo. Esta reclamación se deberá realizar en los términos señalados, a través de correo electrónico dirigido a la casilla electrónica que para tal efecto habilitará la Comisión Nacional de Energía. De igual modo, cualquier reclamación podrá presentarse en soporte papel en el plazo y por los motivos descritos, depositando el escrito respectivo y sus antecedentes en la Oficina de Partes de la Comisión Nacional de Energía.

De acogerse alguna presentación, se podrá corregir el procedimiento aplicado con el fin de subsanar el vicio o error.

La **comunicación formal de cierre del proceso** de selección *se hará por medio de correo electrónico a la casilla que el candidato haya señalado en sus antecedentes de postulación.*

Sin perjuicio de lo expuesto, la Comisión Nacional de Energía comunicará en su Sitio WEB Institucional, el resultado final de los procesos de selección aludidos, precisando el número total de postulaciones que se recibieron, el nombre de las personas que resultaron electas, una breve reseña curricular de las mismas y la fecha a partir de la cual comienzan a ejercer sus funciones.

4) CRONOGRAMA.

Fase	Fechas
Publicación del concurso	07/08/2016
Recepción y registro de antecedentes en Oficina de Partes de la CNE	08/08/2016 al 22/08/2016
Cierre de postulaciones	Lunes 22/08/2016 a las 17:00 hrs.
Etapa de admisibilidad y de análisis curricular	23/08/2016-02/09/2016
Etapa de Evaluación y Referencias Laborales	05/09/2016-16/09/2016
Entrevista final por el Comité Especial de Nominaciones	20/09/2016-30/09/2016
Elección de Presidente y Consejeros	03/10/2016-14/10/2016

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité Especial de Nominaciones podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor. Los eventuales cambios serán informados en la página Web de la Comisión Nacional de Energía y al correo electrónico informado por los (as) postulantes.