

**NORMAS ESPECIALES PARA LA SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL  
PRESIDENTE 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, en adelante "El Coordinador", 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;
- b) Un consejero del Consejo de Alta Dirección Pública;
- c) El Presidente del Panel de Expertos, 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 al Presidente del Consejo Directivo dentro del plazo de 4 meses.***

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

**1) Contratación de Empresas Externas de Asesoría.**

Para los efectos de dar inicio al proceso de selección, el Comité Especial de Nominaciones solicitará la contratación de una empresa especializada en selección de personal, que será responsable del proceso de evaluación y preselección de los /las candidatos/as.

Asimismo, la empresa de selección no deberá estar sujeta a ningún tipo de conflicto de interés con los miembros del Comité ni con eventuales candidatos/as al cargo de Presidente del Consejo. Se entenderá que existe conflicto de interés cuando uno de los socios o principales ejecutivos de la o las empresas especializadas tenga relación de parentesco hasta el primer grado de consanguinidad y segundo de afinidad con los miembros del Comité, o con eventuales candidatos/as al cargo de Presidente del Consejo, o tengan vínculos de dependencia y subordinación con los mismos en los dos últimos años, amistad o enemistad manifiesta.

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

Se deberá publicar, a lo menos una vez, en un medio de circulación nacional, en el Sitio WEB Oficial de la Comisión Nacional de Energía, del Coordinador, del Panel de

Expertos, del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y del Servicio Civil, un aviso o BANNER que contenga información esencial sobre este concurso.

Adicionalmente, se podrán colocar avisos en publicaciones especializadas nacionales o extranjeras o propias de entidades gremiales, como el Colegio de Ingenieros, entre otros.

También se podrán publicar avisos en sitios WEB o canales electrónicos de empleo.

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

La postulación se efectuará en la oficina de Partes de la Comisión Nacional de Energía, ubicada en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins, Edificio Santiago DownTown 1449, Torre IV, Piso 13, en un sobre cerrado el que deberá contener los siguientes documentos:

- Copia de la cédula de identidad
- Currículum Vitae en formulario provisto a través del sitio web (Anexo N° 1 de las presentes Normas).
- Declaración jurada del candidato en donde se exprese que no se encuentra afecto a inhabilidades para desempeñar el cargo objeto de concurso (según formulario provisto a través del sitio web Anexo N° 2, de las presentes normas)

El horario de atención de la Oficina de Partes de la Comisión Nacional de Energía, 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 N° 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 los/las candidatos/as o de precisar o completar algunos de los antecedentes.

### 4) **Primera Fase de Evaluación.**

La empresa de selección deberá proceder a evaluar a todos los/las candidatos/as que se presenten al concurso público para proveer el cargo y seleccionar una nómina de candidatos/as idóneos/as. Para desarrollar este trabajo evaluará a los/las candidatos/as a la luz de las características contenidas en el perfil y conforme a las etapas y criterios establecidos en el capítulo SEGUNDO, numeral 3) del presente instrumento.

5) **Búsqueda de candidatos/as.**

En caso que del proceso señalado en el numeral precedente, se identifique que para el cargo no existen suficientes candidatos/as idóneos, el Comité solicitará contratar una empresa distinta a la primera empresa contratada, para efectuar un proceso de búsqueda (Head Hunter), conforme al perfil preestablecido.

6) **Segunda Fase de Evaluación.**

Con los/las candidatos/as provistos por la empresa de head hunter, la empresa de selección procederá a evaluar y validar a los/las candidatos/as faltantes.

7) **Presentación de Candidatos/as al Comité Especial de Nominaciones.**

La empresa de selección, presentará el resultado de las evaluaciones al Comité Especial de Nominaciones, el que procederá a validarlas y a programar una "ronda de entrevistas" con los/las candidatos/as. Las entrevistas deberán efectuarse en un plazo de dos semanas.

8) **Selección de candidatos/as.**

Una vez realizadas las entrevistas, el Comité Especial de Nominaciones deberá proceder a seleccionar, notificar y formalizar el nombramiento de Presidente del Consejo Directivo del Coordinador.

9) **Principios fundamentales que regirán el proceso de selección.**

Tanto las empresas de selección como el Comité Especial de Nominaciones desarrollarán su cometido procurando un trato igualitario de todos los/las candidatos/as 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/las candidatos/as al 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/las candidatos/as, 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.

10) **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/las candidatos/as.
- b) Las referencias dadas por terceros sobre los/las candidatos/as.
- c) La evaluación psicológica de los/las candidatos/as.
- d) Los puntajes de los/las candidatos/as.
- e) Las opiniones expertas emitidas por la empresa.
- f) La nómina de los/las candidatos/as

g) El Comité dispondrá las medidas necesarias para garantizar el carácter confidencial de la información señalada. Sin perjuicio de lo anterior, los/las candidatos/as que lo requieran podrán acceder al puntaje final que hayan obtenido en el proceso de selección.

**SEGUNDO:**

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

**I. CARGO QUE SERÁ OBJETO DE CONCURSO:**

Presidente del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

**II. CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN:**

El proceso de selección para la provisión del cargo referido en el párrafo que antecede, tendrá las siguientes características fundamentales:

1) Los/las candidatos/as serán sometidos/as a una evaluación curricular única que será responsabilidad de una empresa de selección, contratada a través del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

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

3) En la evaluación que será practicada por la empresa de selección, se ponderarán los atributos de los/as candidatos/as en función al perfil establecido para el cargo objeto de la postulación.

4) Cada candidato/a deberá suscribir una declaración jurada simple, en donde conste que, en caso de ser designado, no se encontrará afecto a alguna inhabilidad para desempeñar el cargo objeto de postulación.

5) Los/las candidatos/as deberán incorporar en el mismo documento de postulación (Formulario Anexo N° 1), todos los antecedentes que estime pertinente para efecto de que se lleve a cabo su evaluación en este proceso de selección.

**III. CONDICIONES GENERALES DE POSTULACIÓN.**

1) Veracidad de la información consignada en la postulación y demás antecedentes acompañados por el/ la candidata/a:

Todo candidato/a declarará que los datos entregados en su postulación y los documentos acompañados son fidedignos y debe hacerse responsable de dicha información, así como de toda posible omisión.

2) 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, sin perjuicio de aquella información que pueda solicitarle el Comité Especial de Nominaciones.

3) Candidatos/as por búsqueda:

Todo candidato debe conocer y aceptar que en el proceso de selección, objeto de regulación a través de las presentes normas pueden presentarse candidatos/as por empresas consultoras expertas en búsqueda, los que participarán en igualdad de condiciones con aquéllos/as que postulan utilizando el canal de postulación dispuesto por el Comité Especial de Nominaciones.

4) Entrega de antecedentes de postulación requeridos por las entidades a cargo del proceso:

Todo candidato/a 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/a del proceso de selección.

5) 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.

6) 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) Etapas de Análisis de Admisibilidad:

Constituye la primera fase del proceso de selección, donde la empresa de selección 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 de selección deberá entregar información completa sobre todos los/las candidatos/ candidatas y las razones por las que 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 empresa de selección.

b) Etapa de Análisis Curricular:

Esta fase comprende la evaluación 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:

<b>Criterio</b>	<b>Nota</b>
Muy Bueno	Igual o superior a 6.0
Bueno	5.5 a 5.9
Aceptable	5.0. a 5.4
Insatisfactorio	4.0. a 4.9
No Relacionado	Menor a 4.0

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

En el evento que el número de esos candidatos/as resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, la empresa de selección, previa consulta al Comité Especial de Nominaciones, podrá decidir incluir 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 de selección que realice re-evaluaciones.

c) Etapa de Evaluación y Referencias Laborales.

En esta fase la empresa de selección evalúa el perfil de los/las 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 candidato/a, 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 candidatos/as de la siguiente forma:

- Categoría: Idóneo/a.

<b>Criterio</b>	<b>Nota</b>
Sobresaliente	7.0. a 6.5
Muy bueno	6.4. a 6.0
Bueno	5.9. a 5.5

- Categoría: Idóneo/a con observaciones.

<b>Criterio</b>	<b>Nota</b>
Aceptable	5.4. a 5.0

- Categoría: No Idóneo/a.

<b>Criterio</b>	<b>Nota</b>
Poco Satisfactorio	4.9. a 4.0
No Desarrollado	Menos de 4.0

De acuerdo con la categorización anterior, la cual será informada por la empresa de selección, 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 número de esos candidatos/as resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, el Comité Especial de Nominaciones podrá decidir incluir 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 de selección 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/as elegibles, será el mismo Comité Especial de Nominaciones el que determinará qué candidato/s será nombrado en el cargo objeto de concurso y para tal efecto, procederá a gestionar la contratación del caso, requiriendo para dicha tarea el apoyo administrativo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

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***, en cuyo caso deberá convocarse a un nuevo proceso de selección.

6) Comunicaciones del proceso:

Todo candidato/a acepta y conoce 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.

7) Desistimiento de la postulación.

Todo candidato/a 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.

8) Incompatibilidades para el ejercicio del cargo de presidente del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

La empresa de selección, al momento de practicar las entrevistas, informará al candidato/a que el Artículo 212°-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, y el artículo 12 del Decreto 52, que aprueba Reglamento del Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional, señalan las incompatibilidades, estableciendo que el cargo de Presidente 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, el Presidente podrá desempeñar funciones en corporaciones o fundaciones, públicas o privadas, que no persigan fines de lucro, siempre que por ellas no perciba remuneración, en cuyo caso deberá informarlo al Consejo Directivo, quedando el registro en las actas respectivas.

De igual modo, se informará al candidato/a que el cargo de presidente 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 incompatibilidades referidas deberán renunciar a las condiciones que provocan dichas incompatibilidades.



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

Todo candidato/a 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 el Presidente o 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.

9) Condiciones de desempeño del cargo de presidente del consejo directivo del coordinador.

La empresa de selección, deberá informar a todo/a candidato/a que pase a la fase de entrevista, que el Presidente del Consejo Directivo, **no tendrá el carácter de personal de la Administración del Estado y se regirá exclusivamente por las normas del Código del Trabajo**. No obstante, a éste se les extenderá la calificación de empleado público sólo para efectos de aplicarle el artículo 260° del Código Penal.

Se informará a los/las candidatos/as que 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 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/a se le informará que el Presidente del Consejo Directivo, cesará 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/a se le informará que el Artículo 212° - 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 el presidente recibirá una remuneración bruta mensual equivalente a la

establecida para los integrantes del Panel de Expertos en el inciso cuarto del artículo 212° del DFL citado incrementada en un 10%.

En materia de **duración del nombramiento**, se informará a los candidatos/as que el cargo de Presidente del Consejo tendrá la duración que reste para la conclusión del periodo por el cual fue designado el anterior Presidente, aproximadamente tres años, y que podrá ser reelegido por una vez.

#### 9) NORMAS ESPECIALES RELATIVAS AL CARGO DE PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COORDINADOR.

Se deberá tener presente e informar a los candidatos/as que al *Presidente del Consejo Directivo*, le corresponde, especialmente lo que sigue:

- 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.

#### 10) 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 el desarrollo del proceso, 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, 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/la candidata/a 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 la persona que resultó electa, una breve reseña curricular de la misma y la fecha a partir de la cual comienzan a ejercer sus funciones.

#### IV CRONOGRAMA.

Fase	Fecha Inicio	Fecha Termino
<b>I. Publicación del concurso (página web)</b>	10.09.2018	24.09.2018
Recepción y registro de antecedentes en Oficina de Partes de la CNE	10.09.2018	24.09.2018 hasta las 17.00 horas
<b>II. Análisis de Admisibilidad</b>	25.09.2018	01.10.2018
<b>III. Evaluación</b>	02.10.2018	09.10.2018
<b>IV. Selección de Candidato</b>	10.10.2018	23.10.2018
<b>V. Publicación de Resultado</b>	24.10.2018	24.10.2018
<b>Plazo de Reclamación</b>	25.10.2018	31.10.2018

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité Especial de Nominaciones podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor. Asimismo, se podrá modificar en el evento que se requiera contratar una empresa de head hunter, por falta de candidatos/as idóneos para el presente cargo. Los eventuales cambios serán informados en la página Web de la Comisión Nacional de Energía y al correo electrónico informado por los/as candidatos/as.