

## ***NORMAS ESPECIALES PARA LA SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PRESIDENTE/A Y CONSEJEROS/AS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COORDINADOR INDEPENDIENTE DEL SISTEMA ELÉCTRICO NACIONAL***

### **PRIMERO:**

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

##### **I. Del Comité Especial de Nominaciones**

Para la selección y nombramiento de los integrantes del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional, en adelante "El Coordinador", el Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 2006, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1982, del Ministerio de Minería, Ley General de Servicios Eléctricos, en adelante "Ley General de Servicios Eléctricos" o la "Ley" estableció en su artículo 212-º 7<sup>1</sup> el Comité Especial de Nominaciones, en adelante el "Comité", 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.

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

##### **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 solicitará la contratación de una empresa especializada en selección de personal en adelante "empresa de selección", 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

---

<sup>1</sup>Articulado incorporado por la Ley N° 20.936, que establece un nuevo Sistema de Transmisión Eléctrica y Crea un Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional.

Presidente/a y/o Consejeros/as. 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/a y/o Consejeros/as, 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 Independiente del Sistema Eléctrico Nacional, 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 hará efectiva por una de las siguientes vías:

- Entrega de documentos de postulación 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).

- Entrega de documentos de postulación vía correo electrónico a la casilla [concursoconsejocoordinador@cne.cl](mailto:concursoconsejocoordinador@cne.cl). Los documentos a enviar serán los ya señalados para la postulación en la Oficina de Partes de la Comisión Nacional de Energía.

Se hace presente, que el/la candidato/a podrá enviar su postulación, en el horario que estime pertinente. Sin perjuicio de lo anterior, el día de cierre del concurso, se deberá respetar el horario de funcionamiento de la Oficina de Partes de la Comisión Nacional de Energía, es decir, no se recibirán postulaciones más allá de las 17.00 horas.

Los/as candidatos/as deberán velar que la información enviada sea completa y legible.

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 de Presidente/a y/o Consejero/a y seleccionará 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 correspondiente y conforme a las etapas y criterios establecidos en el capítulo SEGUNDO, numeral 3) del presente instrumento.

#### 5) **Búsqueda de candidatos/as.**

En caso de que el proceso señalado en el numeral precedente, se constate que no existen suficientes candidatos/as idóneos, el Comité procederá a contratar una empresa de head hunter, distinta a la empresa de selección, para efectuar un proceso de búsqueda, conforme al perfil preestablecido. De ser este el caso, se realizará una segunda fase de evaluación, según se indica en el punto siguiente.

#### 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, el que procederá a validarlas y a programar una "ronda de entrevistas" con los/las candidatos/as. Las entrevistas deberán efectuarse en el plazo establecido en el cronograma.

### 8) **Selección de candidatos/as.**

Una vez realizadas las rondas de entrevistas, el Comité deberá proceder a seleccionar, notificar y formalizar el nombramiento de Presidente/a y Consejeros/as del Consejo Directivo del Coordinador.

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

Tanto la empresa de selección como el Comité desarrollarán su cometido procurando un trato igualitario de todos los/las candidatos/as que postularán 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. Los resultados de esta 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) Los puntajes de los/las candidatos/as.
- d) Las opiniones expertas emitidas por la empresa de selección.
- e) La nómina de los/las candidatos/as
- f) 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. CARGOS QUE SERÁN OBJETO DE CONCURSO:**

Uno (1) cargo de Presidente/a del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

Dos (2) cargos de Consejeros/as del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

Las designaciones en los cargos antes señalados se efectuarán por 5 años, conforme se indica en la Ley.

## II. **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:

- 1) Los/las candidatos/as serán sometidos/as a una evaluación curricular única conforme al cargo que postula, la que será responsabilidad de la empresa de selección.
- 2) Para las entrevistas ante la empresa de selección y/o para la ronda de entrevistas que programará el Comité, se podrán utilizar plataformas digitales, dadas las condiciones sanitarias del país.
- 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 estimen 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 candidato/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 candidato/a debe estar en conocimiento de 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 .

3) Candidatos/as por búsqueda:

Todo candidato/a debe conocer y aceptar que en el proceso de selección, regulado a por las presentes normas, pueden presentarse candidatos/as seleccionados 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 .

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 y de entrevistas.

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 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. 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. Se hace presente, que estas instancias de evaluación podrán de igual manera efectuarse a través de alguna plataforma digital, lo que será debidamente informado al candidato/a. Lo anterior, dada las condiciones sanitarias que vive el país. Lo mismo aplicará para las entrevistas con el Comité.

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, en la que 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 a aquellos/as candidatos/as que avanzan a la etapa de Análisis Curricular a cargo de la 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 que avanzaron a esta etapa, en la que se analiza el grado de 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 candidatos/as según los siguientes criterios, en una escala de 100 puntos:

<b>Criterio</b>	<b>Nota</b>
Muy Bueno	Sobre 85 puntos
Bueno	Entre 75 y 84 puntos
Aceptable	Entre 60 y 74 puntos
Insatisfactorio	Entre 40 y 50 puntos
No Relacionado	0 puntos

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

En el evento de 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, podrá 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.

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, en esta fase se evalúan los atributos y competencias incluidas en el perfil de selección del cargo. Considera la realización de entrevistas por competencias y toma de referencias laborales.

Se considera para efectos de calificación del desempeño en cada una de las competencias evaluadas, la siguiente tabla:

<b>CRITERIO</b>	<b>NOTA</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>
EXCEDE	6.5 – 7.0	Candidato evidencia un desatcado desarrollo de la competencia, superando el nivel requerido para el cargo (en dos o más indicadores).
SUPERA	6.0 – 6.4	Candidato evidencia un desarrollo de la competencia mayor al requerido para el cargo (al menos en uno de los indicadores).
CUMPLE	5.5 – 5.9	Candidato evidencia un desarrollo de la competencia dentro del nivel requerido para el cargo.
ACEPTABLE	5.0 – 5.4	Candidato evidencia un desarrollo de la competencia levemente menor al requerido para el cargo.
REGULAR	4.0 – 4.9	Candidato evidencia un desarrollo de la competencia en un nivel muy inferior al requerido para el cargo.
NO CUMPLE	Menor a 4.0	Candidato evidencia no tener desarrollada la competencia.

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

<b>CATEGORÍA</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>
RECOMENDABLE	El candidato obtiene en todas sus competencias una calificación igual o superior a 5.5
RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES	El candidato obtiene en alguna o en todas sus competencias una calificación menor a 5.5 o mayor o igual a 5.0
NO RECOMENDABLE	El candidato obtiene en alguna o en todas sus competencias una calificación menor a 5.0



De acuerdo con la categorización anterior, la cual será informada por la empresa de selección, el Comité determinará pasar a la fase de *Entrevista Final* a aquellos/as candidatos/as que hubieren sido calificados como RECOMENDABLE.

En el evento que el número de esos candidatos/as resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, el Comité podrá incluir a los mejores evaluados de las siguientes categorías, hasta el criterio de RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES.

Considerando lo anterior, aquellos postulantes calificados como NO RECOMENDABLE - quedarán excluidos de avanzar a la fase de Entrevista Final a cargo del Comité.

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 .

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 en todas las competencias evaluadas.

Una vez definida la nómina de candidatos/as elegibles, el Comité determinará qué candidato/s serán nombrados en los cargos 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/a, Consejero/a 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 212º-6, de la Ley General de Servicios Eléctricos, 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/a, Consejero/a 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/a, Consejero/a 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/a y Consejeros/as 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 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/a, Consejero/a 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 consejero 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 260º del Código Penal.

Se informará a los/las candidatos/as que podrán ser **removidos de su cargo** por el Comité 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, 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 y Consejero/a 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;
- d) Remoción por causa justificada, acordada por el Comité en los casos señalados en el presente artículo, e
- 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**, el Presidente/a recibirá una remuneración bruta mensual correspondiente a trescientas cincuenta y dos unidades tributarias mensuales. Por su parte, los consejeros/as recibirán una remuneración bruta mensual correspondiente a trescientas veinte unidades tributarias mensuales.

En materia de **duración del nombramiento**, se informará a los candidatos/as que el cargo de Presidente/a y Consejero/a del Consejo tendrá una duración de 5 años

9) NORMAS ESPECIALES RELATIVAS AL CARGO DE PRESIDENTE/A, CONSEJERO/A DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COORDINADOR.

Se deberá tener presente e informar a los candidatos/as que a Presidente/a y a Consejeros/as del Consejo Directivo, les corresponde, la dirección y la administración del Coordinador; y la representación judicial y extrajudicial del organismo, entre otros.

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 considere que se produjo algún vicio o irregularidad que haya afectado su participación igualitaria en el desarrollo del proceso, reclamo que se formulará ante el **Comité**, 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, o en la casilla de correo electrónico [concursoconsejocoordinador@cne.cl](mailto:concursoconsejocoordinador@cne.cl)

De acogerse alguna presentación, se podrá corregir el procedimiento aplicado con el fin de subsanar el eventual 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 candidato/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, y para cada cargo a completar 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 Término
<b>I. Publicación del concurso (página web)</b>	27.06.21	
Recepción y registro de antecedentes en Oficina de Partes de la CNE o vía correo electrónico.	29.06.21	14.07.2021 hasta las 17.00 horas
<b>II. Análisis de Admisibilidad</b>	15.07.21	30.07.21
<b>III. Evaluación (Consultora)</b>	02.08.21	20.08.21
<b>IV. Entrevistas (Comité Especial de Nominaciones)</b>	23.08.21	03.09.21
<b>V. Selección de Candidato</b>	06.09.21	10.09.11

<b>VI. Publicación de Resultado</b>	06.09.21	10.09.21
<b>Plazo de Reclamación</b>	13.09.21	17.09.21

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor. También se podrá modificar en el evento que se requiera contratar una empresa de head hunter, por falta de candidatos/as idóneos para los cargos.

Si la selección y publicación del resultado, se efectuara antes de la fecha indicada en el presente cronograma, el plazo de reclamación se contabilizará a partir de la fecha de publicación de la selección en la página web de la Comisión Nacional de Energía [www.cne.cl](http://www.cne.cl)