

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09/11/2010

Representante del CADP: Jorge Torres

<p style="text-align: center;"><b>DIRECTORES/AS REGIONALES</b> <b>REGIÓN DE VALPARAÍSO</b> <b>REGIÓN DEL MAULE</b> <b>REGIÓN DE BIOBÍO</b> <b>REGIÓN DE LOS LAGOS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS - JUNAEB</b></p>
--

### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N° 2 de 1990 del Ministerio de Educación.

### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

#### FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	25 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender oportunamente las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, especialmente en lo referente al mejoramiento de la atención a los usuarios en la región y a la redefinición de los beneficios entregados a la comunidad escolar, de acuerdo a los escenarios locales y a las nuevas realidades que se van configurando en la situación socioeconómica de la población beneficiaria.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización a nivel regional.

Capacidad para implementar y monitorear todos los programas institucionales en la región, centrándose en análisis, seguimientos y evaluaciones de los mismos, liderando en su región iniciativas de mejoramiento para responder por la oportunidad y calidad en la entrega de productos y servicios a los estudiantes beneficiarios, siendo hábil para adaptarse a los cambios en las prioridades y en la oferta.

Deseable contar con al menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefaturas.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y comprometerse en la generación de las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, mejorando la atención a los usuarios, maximizando las coberturas de los programas y materializando los objetivos estratégicos institucionales, gestionando las variables y relaciones con la Red de Apoyo local y regional pública, privada y académica que implementa los programas respectivos, fortaleciendo el vínculo con ellos.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público, con habilidad para responder de manera flexible a los requerimientos que se hagan a la Dirección Regional. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente al/ a la Secretario/a General lo necesario para optimizar y facilitar su gestión, y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

## 5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as funcionarios/as en el logro de los objetivos estratégicos institucionales y el respaldo y colaboración de las autoridades locales y regionales en su gestión, así como también establecer relaciones efectivas de supervisión y control con los prestadores de servicios y productos de los programas, instalando en ellos los conceptos de "buen servicio" a los estudiantes y "calidad" de los productos que se les entreguen. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

## 6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar, procedimientos, metodologías y nuevas prácticas en los planes, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados, adaptando los programas a la realidad regional.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en gestión y/o administración de recursos financieros, materiales y humanos. Asimismo, será deseable contar con experiencia en diseño, implementación y/o evaluación de programas de similar complejidad y envergadura. Se valorará también conocimientos y/o experiencia en gestión de la calidad y/o control de gestión.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas - JUNAEB
Dependencia	Secretario/a General
Ministerio	Ministerio de Educación
Lugar de Desempeño	Valparaíso (Región de Valparaíso) Talca (Región del Maule) Concepción (Región del Biobío) Puerto Montt (Región de Los Lagos)

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ A la Director/a Regional le corresponde dirigir los procesos de planeación, ejecución y evaluación de los programas sociales de alimentación, salud, vivienda, recreación y becas de la región, de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales, velando por la entrega de servicios oportuna y de calidad.

## **FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Administrar y optimizar el sistema de planificación y control de gestión de los diversos programas, a través de análisis, seguimientos y evaluaciones de los mismos, proveyendo de información oportuna al Sistema de Control de Gestión Institucional y a los Departamentos de la Dirección Nacional que lo requieran, especialmente en temas como las brechas regionales de cobertura de los programas.
- Coordinar instancias de colaboración con otros organismos, buscando adaptar los programas a la realidad local, estableciendo coherencia y consistencia entre la oferta de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, y los planes de desarrollo regional y comunal.
- Difundir la misión y el quehacer institucional -informando acerca de la implementación de sus planes y programas- y promover la participación activa de actores claves de la red de apoyo, como son los profesores, coordinadores comunales, paradocentes, asistentes sociales, y de la ciudadanía en general.
- Administrar los recursos financieros, materiales y humanos disponibles para la materialización eficaz de los programas y servicios de la región, definiendo su asignación en base a criterios de eficiencia.

## **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/ La Director/a Regional, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

- Implementar los programas institucionales, con excelencia, oportunidad y calidad, dando especial énfasis a:
  - El Programa de Supervisión Regional, destinado a controlar el cumplimiento de las condiciones contractuales de los proveedores externos que ejecutan los programas de JUNAEB, considerando los lineamientos nacionales y recursos regionales con los que cuenta.
  - La estrategia regional para operativizar los programas institucionales, y las orientaciones generada a partir de las disposiciones presidenciales.
- Implementar estrategias, definidas por el nivel central, que permitan gestionar los cambios en la focalización y prioridades de las coberturas de los programas y servicios asignados a la población beneficiaria en la región.
- Implementar el modelo institucional de atención a usuarios en la región, contribuyendo a la mejora y tecnificación de los procesos de recepción de consultas, derivación y solución de requerimientos de información y de reclamos de los

beneficiarios y de la ciudadanía en general, considerando además que la respuesta o solución a entregar contemple la red intersectorial de organismos publico-privados que son parte de la integración programática.

- Generar acciones que permitan aumentar la adhesión y compromiso con los objetivos institucionales por parte de sus colaboradores, transmitiendo y movilizándolo en ellos la visión y sentido de JUNAEB, promoviendo un clima de confianza y privilegiando el trabajo en equipo, con el objetivo de desarrollar estrategias conjuntas de mejoramiento de la calidad en la entrega de servicios y productos a la comunidad.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas -JUNAEB, dependiente del Ministerio de Educación y creada el año 1964, es el organismo responsable de administrar los recursos estatales destinados a neutralizar la influencia negativa de los factores biopsicosociales y económicos que afectan el cumplimiento de la obligación escolar pública y subvencionada. Su meta es evitar la deserción y garantizar al menos 12 años de escolaridad a los niños, niñas y jóvenes chilenos, mediante el desarrollo e implementación de diversos programas de apoyo en las áreas de Alimentación, Salud (física y mental) y de Apoyo Integral (vivienda estudiantil, becas, útiles escolares y campamentos escolares recreativos).

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas focaliza sus programas para garantizar al país que sus recursos están llegando efectivamente a los niños, niñas y adolescentes que están en condiciones de mayor vulnerabilidad en el sistema educacional, esto es, que son afectados por factores de riesgo de origen biológico, psicológico, social, económico, ambiental, de género y cultural, entre otros, que afectan su calidad de vida, bienestar y capacidad de aprendizaje; y que determinan en gran medida la retención o deserción escolar.

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas es una institución que desde 1980 comenzó a externalizar sus programas, con el fin de mejorar la calidad y eficiencia de éstos, entregando su gestión a entidades privadas. Entre el año 2006 y 2007, incrementó su cobertura de manera importante y sostenida. Actualmente, su red nacional la integran más de 600 funcionarios, 9 mil profesores encargados de los Programas de Alimentación y Salud Escolar, empresas y proveedores externos, 32 mil manipuladores de alimentos y 342 municipios del país.

La realidad regional respecto de la vulnerabilidad de los estudiantes se refleja en el siguiente cuadro:

Cobertura de programas (N° estudiantes)	Valparaíso	Maule	Bío-Bío	Los Lagos	Total Nacional
Programa de Alimentación Escolar (PAE) Prekinder, Kinder, Ed. Básica, Media, Adultos, ChileSolidario.	184.805	147.937	296.823	134.099	1.935.729
Beca de Alimentación para la Educación superior (BAES)	29.774	13.740	43.132	10.069	216.510
Servicios Médicos: Otorrino, Oftalmología, Traumatología, Medicamentos, Lentes, Audífonos, Salud Bucal.	43.481	25.379	44.082	32.424	385.993
"Habilidades para la Vida" (HPV)	26.750	14.222	29.460	8.626	228.223
Escuelas Saludables para el Aprendizaje (ESPA)	1.600	879	2.815	1.541	35.112
Campamentos Escolares	27.238	32.176	53.873	16.771	382.398
Otras actividades de recreación	6.892	1.798	7.174	275	28.854
Becas Indígena (básica, media, superior), Residencia Estudiantil Indígena, Hogares Indígenas, Beca apoyo retención Escolar, Beca mantención para la Educación Superior (BMES), Beca PSU, Beca Practico Técnico Profesional, Beca Presidente de la República Superior, Beca Integración Territorial Media y Superior, Beca pensión Alimentación, Beca Residencia Familiar Estudiantil.	43.536	26.026	57.777	20.701	407.607
Tarjeta Nacional Estudiantil (Básica, Media, Superior)	284.023	160.270	346.381	107.742	2.596.355
Útiles Escolares	122.646	99.757	171.378	85.041	1.343

Fuente: BGI 2009, página [www.JUNAEB.cl](http://www.JUNAEB.cl)

Finalmente, es importante señalar que este servicio tiene 22 cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, estos son:

- Primer nivel jerárquico: Secretario/a General
- Segundo nivel jerárquico: 15 Directores Regionales y 6 Jefes de Departamento: Jefe/a Departamento Auditoría Interna; Jefe/a Departamento de Planificación y Gestión de Estudios; Jefe/a Departamento Becas; Jefe/a Departamento Alimentación Escolar; Jefe/a Departamento Gestión de Recursos; Jefe/a Departamento Gestión de Personas.

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los programas dirigidos a niños, niñas y adolescentes del sistema educacional que están en condiciones de mayor vulnerabilidad son:

**1. Programa de Alimentación Escolar (PAE):** Tiene como finalidad entregar diariamente alimentación complementaria y diferenciada a estudiantes en condición de vulnerabilidad de los niveles de Educación Parvularia (Pre-Kinder y Kinder), Básica, Media y Universitaria, con el objeto de mejorar su asistencia a clases, evitar la deserción escolar y contribuir al acceso equitativo al sistema educacional en igualdad de condiciones.

**2. Programa de Salud Escolar (PSE):** Tiene como finalidad entregar atención integral a alumnas y alumnos en condiciones de vulnerabilidad social, económica, psicológica y biológica, de los niveles de educación parvularia, básica y media, pertenecientes a establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados, proporcionándoles atención médica especializada (oftalmología, otorrino y columna), odontológica y psicosocial, orientada a promover, prevenir y resolver problemas de salud que afecten al rendimiento e inserción escolar.

**3. Programa de Becas y Asistencialidad Estudiantil:** El Programa tiene como objeto contribuir a la mejora de las condiciones económicas y psicosociales bajo la cuales los beneficiarios desarrollan su quehacer estudiantil, siendo un complemento a los Programas de Alimentación y Salud Escolar que JUNAEB entrega.

## EQUIPO DE TRABAJO

Las direcciones regionales se organizan en base a tres áreas de trabajo, que se relacionan directamente con los programas institucionales:

- Programa de Alimentación Escolar.
- Programa de Salud Estudiantil.
- Programa Becas.

Además, las direcciones regionales también se organizan en unidades que abordan labores relacionadas con el apoyo administrativo, la gestión financiero-contable y la gestión de personas.

### Región de Valparaíso

El equipo de trabajo está conformado por 39 personas, con una permanencia promedio de 12 años en la institución, entre los cuales se encuentran profesionales del área de la administración, de contabilidad, de la ingeniería, de las comunicaciones, asistentes sociales, psicólogos, profesores, entre otros. Administra territorialmente las Oficinas Provinciales de San Antonio, Quillota, Petorca, San Felipe-Los Andes y Valparaíso, y los Hogares Estudiantiles de las islas Juan Fernández e Isla de Pascua.

### **Región del Maule**

El equipo de trabajo de la Dirección Regional está conformado por 34 personas, con una permanencia promedio de 12 años en la institución, entre los cuales se encuentran profesionales del área de la administración, de contabilidad, de la ingeniería, de la salud, de las comunicaciones, asistentes sociales, psicólogos, profesores, entre otros. Administra territorialmente la Oficina Provincial de Cauquenes, la Oficina Provincial de Curicó, el Hogar Estudiantil de Cauquenes, y el Hogar Estudiantil Curicó.

### **Región del Biobío**

El equipo de trabajo de la Dirección Regional está conformado por 44 personas, con una permanencia promedio de 13 años en la institución, entre los cuales se encuentran profesionales del área de la administración, de contabilidad, de la ingeniería, de la salud, de las comunicaciones, asistentes sociales, psicólogos, profesores, mecánico, secretarías, entre otros. Administra territorialmente la Oficina Provincial del Bío-Bío, la Oficina Provincia Ñuble y la Oficina Provincial Arauco,.

### **Región de Los Lagos**

El equipo de trabajo está conformado por 38 personas, con una permanencia promedio de 10 años en la institución, entre los cuales se encuentran profesores; asistentes sociales; ingenieros en alimentos, en acuicultura y comerciales; administradores públicos; y del área de la salud. La Región cuenta con las Oficina Provincial de Osorno, la Oficina Provincial de Chiloé y la Oficina Provincial de Palena.

## **CLIENTES INTERNOS**

El/ La Director/a Regional se relaciona principalmente con los siguientes clientes del nivel central:

1. La Dirección Nacional, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional, y quien demanda información, cumplimiento de metas y un accionar ajustado a los requerimientos y políticas de la institución.
2. Los Departamentos de Becas, Alimentación Escolar, Salud y Gestión de Recursos, en lo relacionado a la operación de los distintos programas del Servicio.
3. Los Departamentos Planificación y Gestión de Estudios, Gestión de Personas y Auditoría Interna, en lo concerniente a los aspectos de control de gestión, administrativos y de políticas y procedimientos institucionales.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales usuarios de la dirección regional son los estudiantes en condiciones de vulnerabilidad de la región, a los que se les entregan programas de alimentación, salud y becas.

Indirectamente, también son usuarios de estos programas los establecimientos educacionales, con quienes la relación está basada fundamentalmente en la entrega de información acerca de los programas, su funcionamiento, políticas y operación.

Los prestadores privados son actores fundamentales dentro de la relación con el entorno, quienes además se vinculan con la red de afiliados, que son aquellas empresas concesionarias y establecimientos que celebran convenios con ellos.

La Dirección Regional se relaciona además con los profesores, específicamente con aquellos encargados de los programas institucionales.

A nivel municipal, hay relación con los Coordinadores Comunales de los programas de JUNAEB y con los asistentes sociales municipales que colaboran con los estudiantes en la postulación a beneficios.

En relación a las autoridades locales, destaca la coordinación que debe establecer con el Alcalde. Asimismo, existe una coordinación de los planes de trabajo regional, que se establece con el Intendente y con la Secretaria Regional Ministerial de Educación, a nivel de Gobierno Regional.

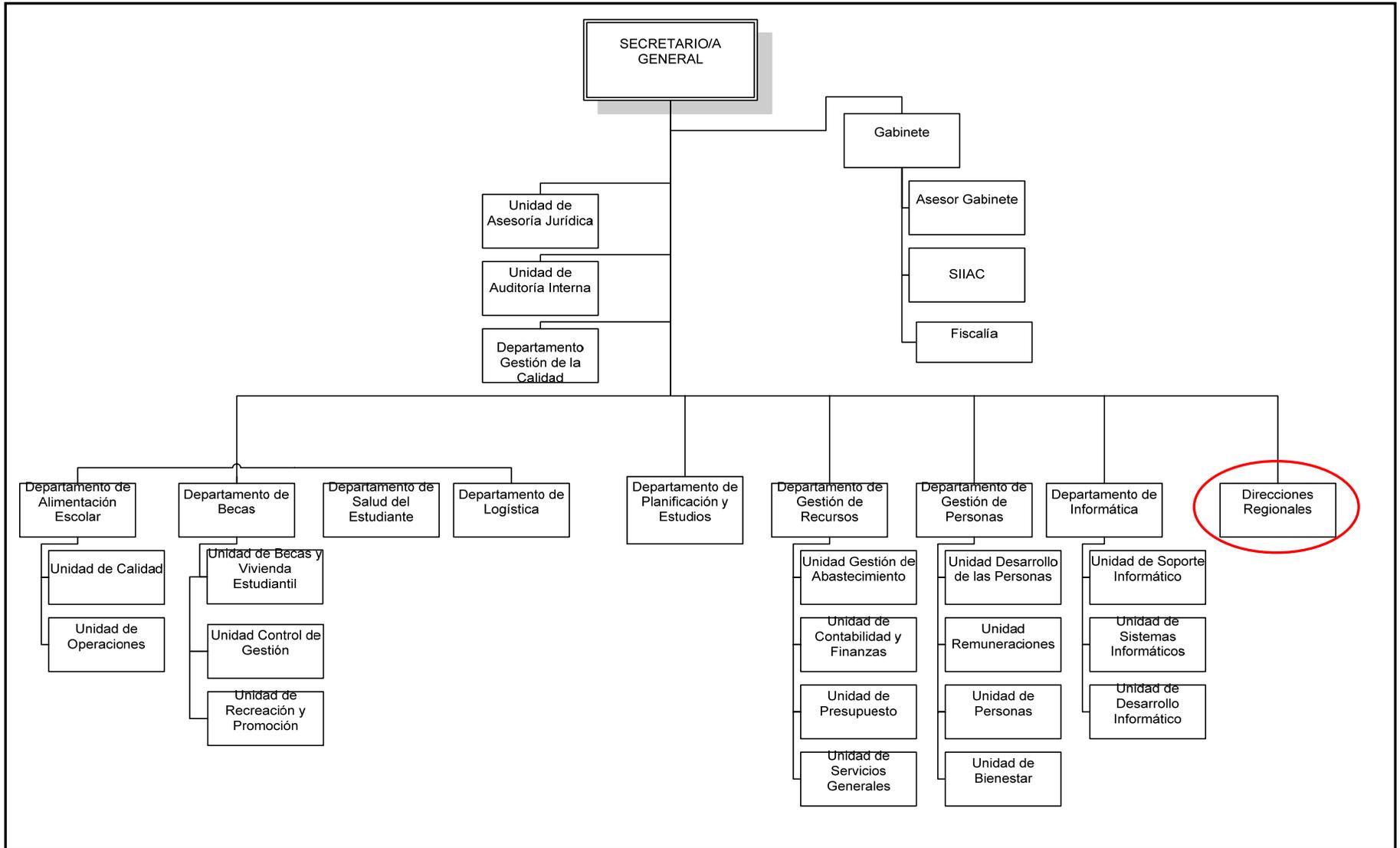
Dentro de otros servicios públicos destaca la relación con los servicios de salud, en lo relativo a la generación de convenios y a la compra de paquetes de atención médica. Y su relación con otros servicios del Ministerio de Educación, como JUNJI y CONICYT.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

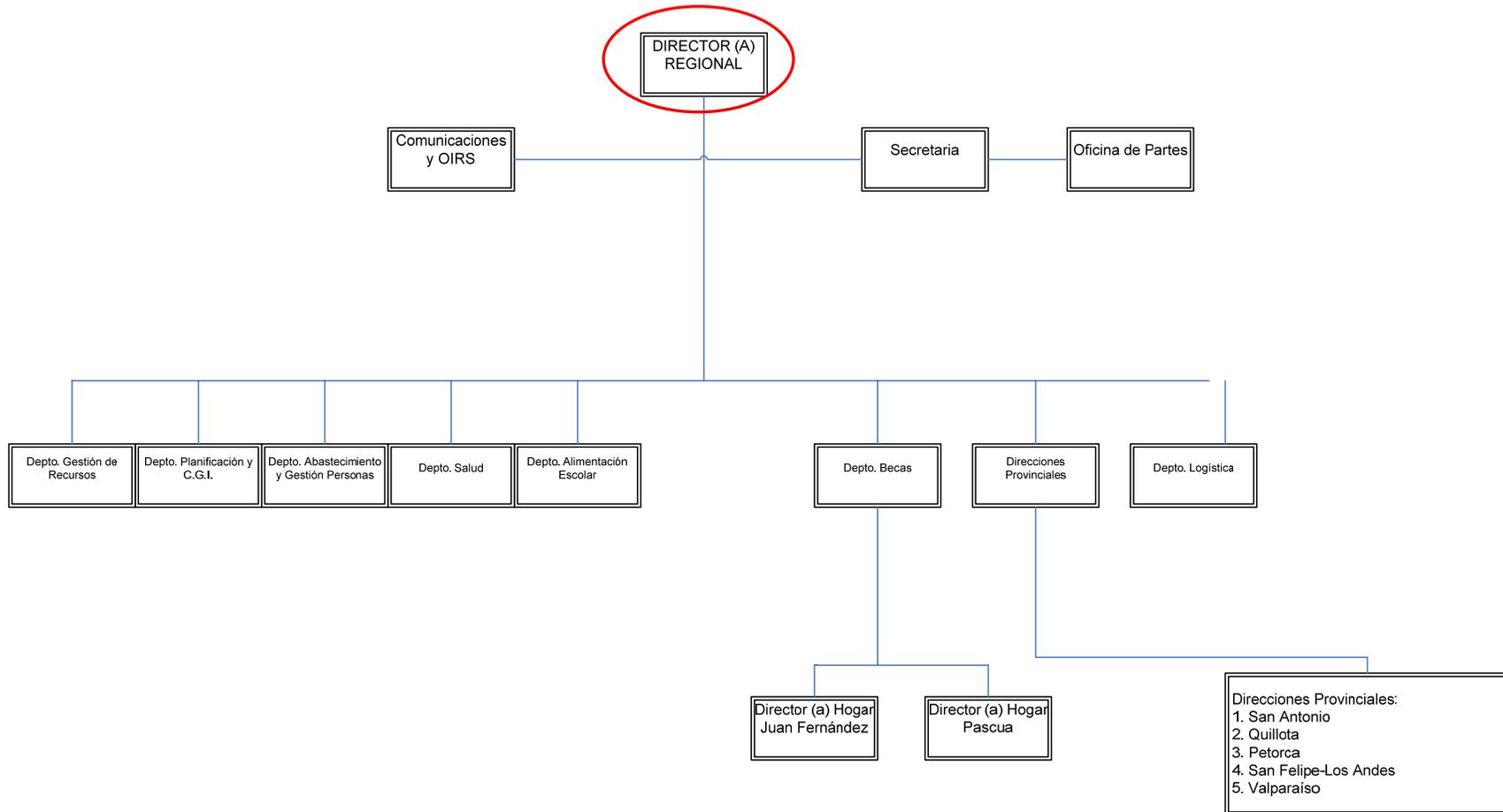
Nº Personas que dependen directamente del cargo	Región de Valparaíso: 39 Región del Maule: 34 Región del Biobío: 44 Región de Los Lagos: 38
Dotación Total de JUNAEB	501
Personal a honorarios de JUNAEB	152
Presupuesto regional que administra el cargo	Región de Valparaíso: \$ 1.994.951.192.- Región del Maule: \$ 1.994.951.192.- Región del Biobío: \$ 3.413.714.512.- Región de Los Lagos: \$ 2.308.219.380.-
Presupuesto de JUNAEB año 2010	\$ 525.092.808.875.-

Fuente: Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas; y Dirección de Presupuestos

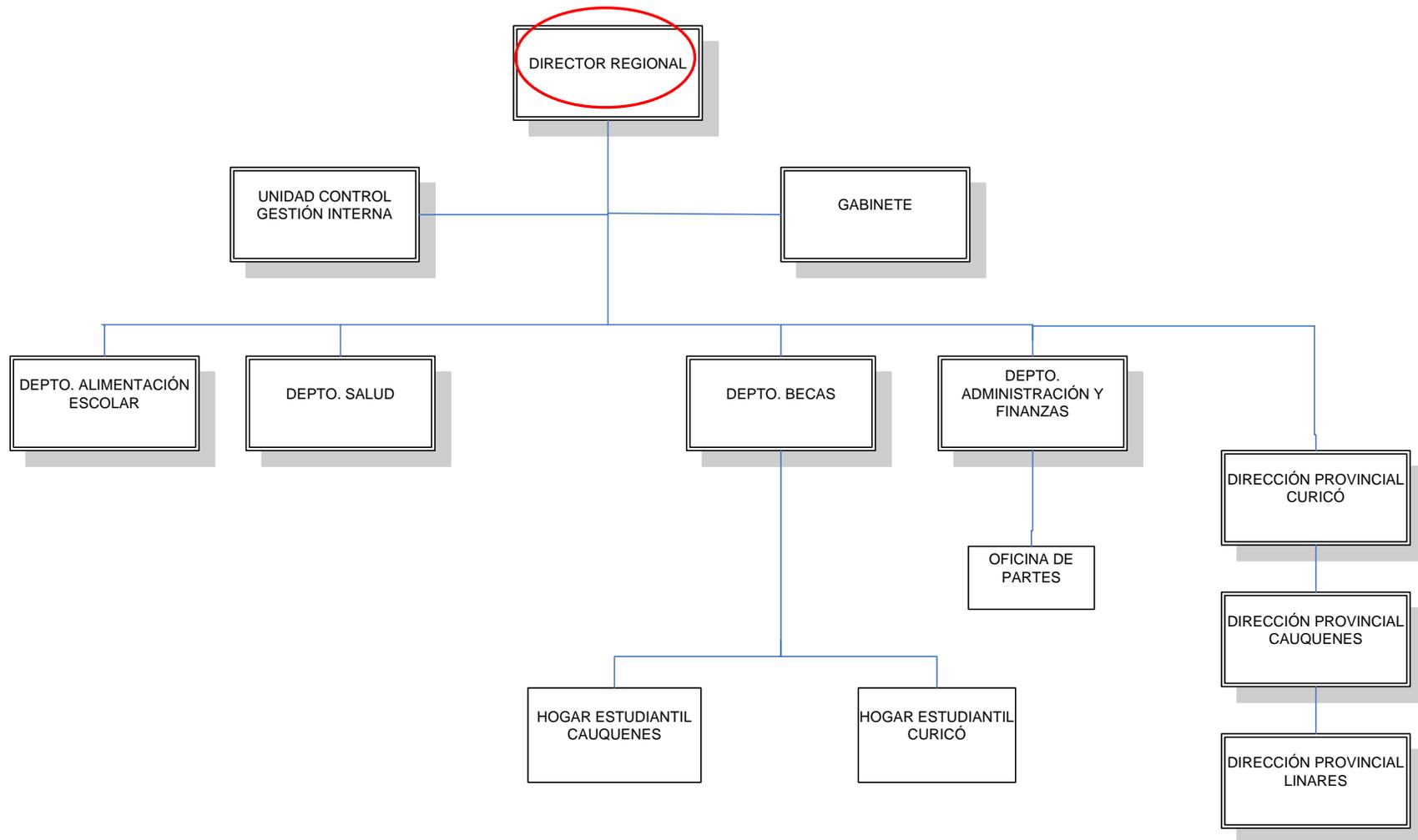
### ORGANIGRAMA



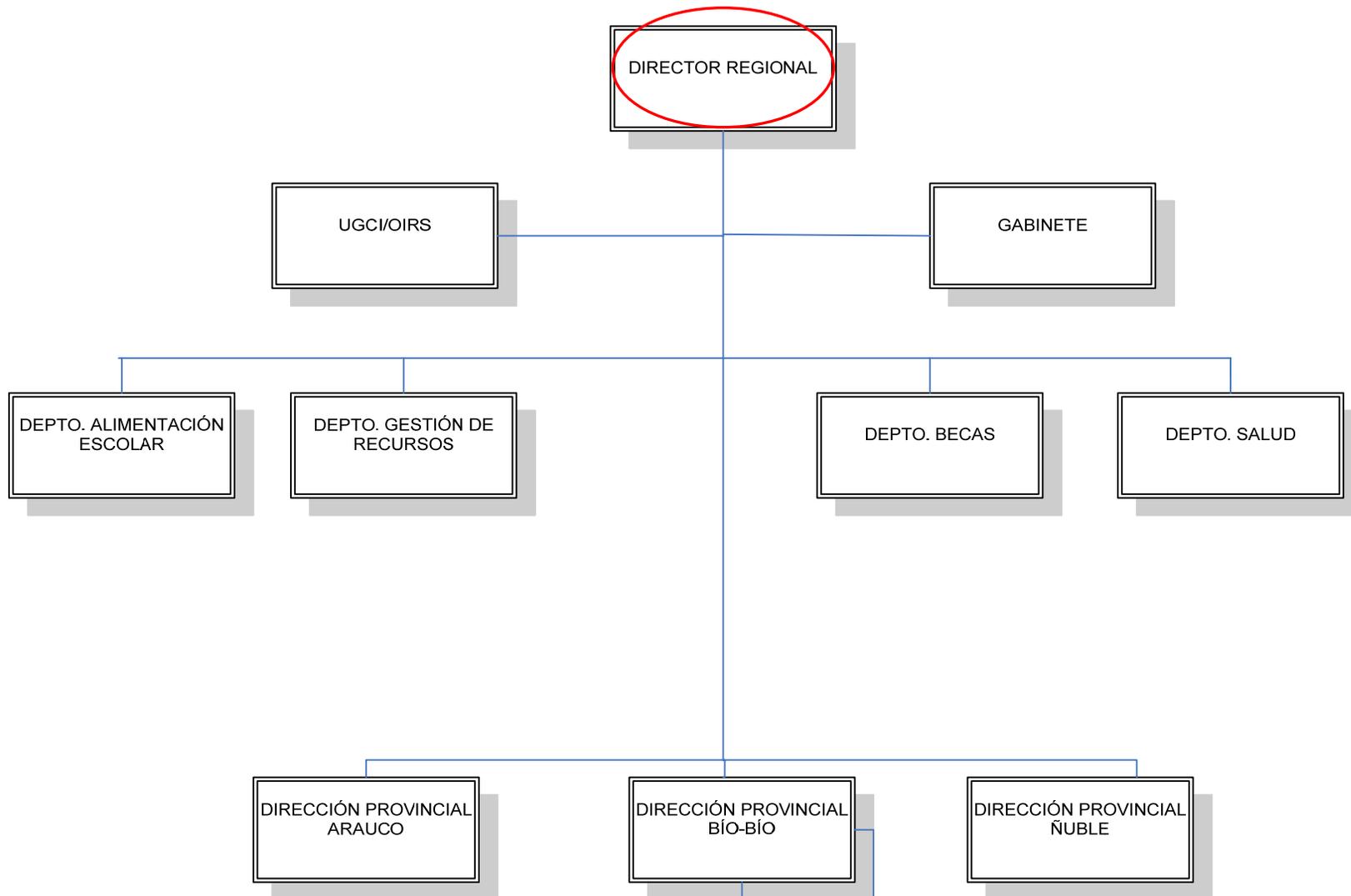
### ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL VALPARAÍSO



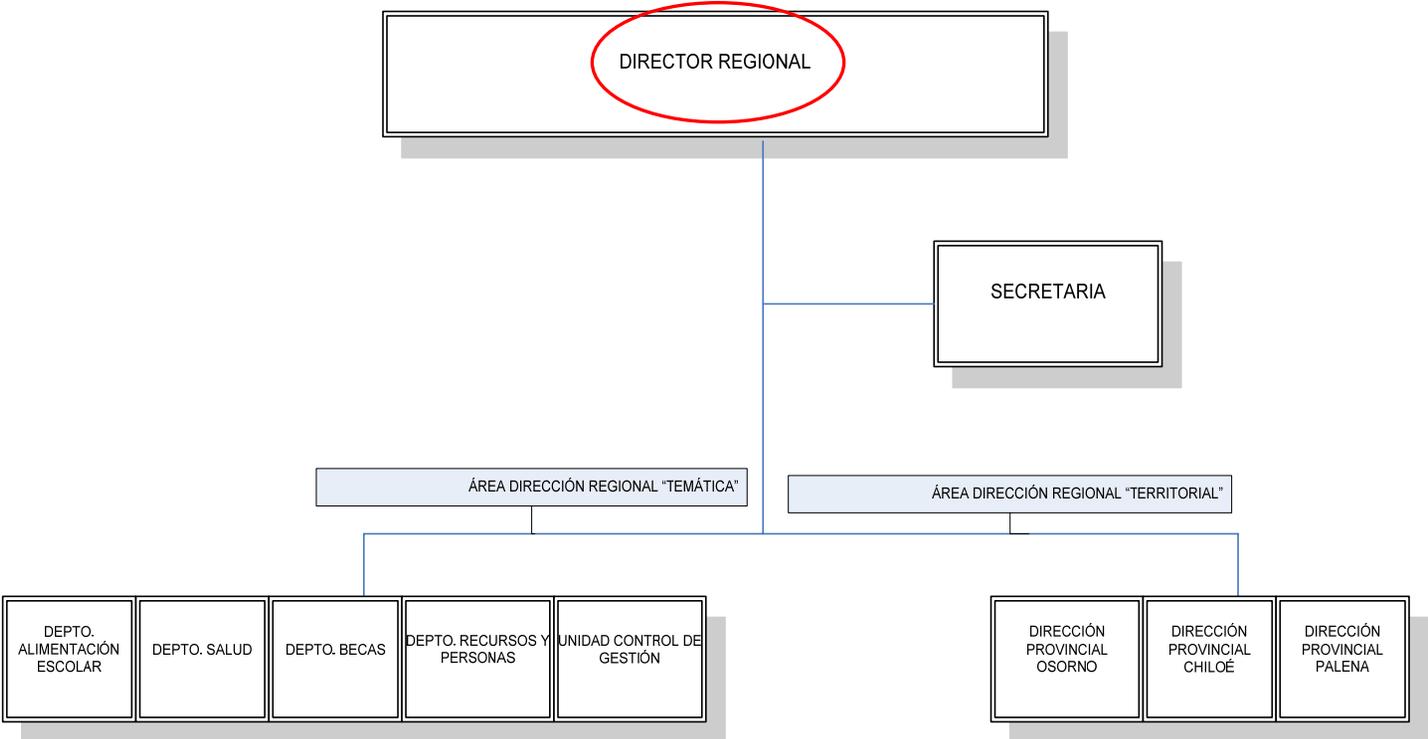
### ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL MAULE



### ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL BIOBÍO



**ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL LOS LAGOS**



**RENTA  
Valparaíso**

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **36%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.178.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 36%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.635.284.-	\$588.702.-	\$2.223.986.-	\$ 1.837.806.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.863.988.-	\$1.031.036.-	\$3.895.024.-	\$ 3.258.188.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.311.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.626.847.-	\$585.665.-	\$2.212.512.-	\$1.828.053.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.534.321.-	\$912.356.-	\$3.446.677.-	\$2.877.094.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 2.178.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

#### 4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.