

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-19-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein L.

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A
HOSPITAL DEL SALVADOR
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE**

1. REQUISITOS LEGALES

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 o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 32 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender 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, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud Metropolitano Oriente, Ministerio de Salud y la Reforma del Sector.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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.

Habilidad para desarrollar estrategias de colaboración internas y externas, en relación al proceso de normalización y reposición del hospital, velando a la vez por el equilibrio financiero de la institución.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones.

Habilidad para comunicar oportuna y efectivamente estrategias que faciliten su gestión institucional, abordando situaciones críticas, fortaleciendo alianzas entre el área administrativa y clínica de la organización, así como también de la red oriente.

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, garantizando la continuidad de los servicios entregados.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para orientar y fortalecer a los equipos bajo su dependencia, en función de la misión de la organización, convirtiéndose en un soporte transversal para todas las unidades de la institución.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y/o administración presupuestaria en organizaciones acordes a las características de la institución, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión:

- Ámbito de la salud.
- Tecnologías de la información.
- Gestión de compras.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Oriente
Dependencia	Director/a del Hospital del Salvador
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital del Salvador le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del establecimiento y orientar e incorporar materias afines a su competencia, y de esta forma contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital; Implementando a la vez, políticas estratégicas para la institución, asegurando acciones de calidad y ejecutando un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa y financiera.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a de Hospital le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión de los recursos físicos, tecnológicos y financieros del establecimiento, con la finalidad de entregar un servicio de calidad tanto a los usuarios externos como internos al recinto, supervisando y controlando las tareas de su competencia, y resguardando la probidad administrativa.
2. Asesorar al Director del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.
3. Proponer al equipo directivo estrategias y programas para asegurar la calidad y continuidad operativa del establecimiento, mediante la implementación de procesos logísticos, de abastecimiento y la optimización de recursos financieros, en función de las políticas y directrices del Servicio de Salud.
4. Establecer los mecanismos y procedimientos de control de gestión de su área de responsabilidad, produciendo información de evaluación para el análisis de la gestión y la toma de decisiones.
5. Generar y fortalecer la recaudación de ingresos propios producto del uso de los recursos, la infraestructura, tecnología y capacidad técnica disponible, resguardando la atención de los beneficiarios de la red.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Mejorar y fortalecer los procesos de gestión en materias relacionadas con presupuesto y equilibrio financiero del establecimiento.</p>	<p>1.1. Elaborar e implementar un plan estratégico y operativo para la gestión de los recursos financieros para dar cumplimiento a la regla de equilibrio Financiero.</p> <p>1.2. Desarrollar y fortalecer procesos de Costeo de los principales productos entregados por el establecimiento, contribuyendo así una mejor asignación de los recursos</p> <p>1.3. Generar un plan de trabajo que permita el pago oportuno de proveedores, la recuperación de las cuentas por cobrar, los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas.</p>
<p>2. Incrementar la eficiencia en plan de compras.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar el plan anual de compras (PAC) aplicando criterios de agregación de compras y generación de economía de escalas.</p> <p>2.2 Generar un plan operativo para asegurar el estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las comprar públicas.</p> <p>2.3 Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento de productos e insumos en el establecimiento, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos y la satisfacción usuaria.</p>
<p>3. Actualizar y optimizar los sistemas de información y tecnología, en línea con el Servicio de Salud, que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y mejorar los procesos clínicos asistenciales y administrativos.</p>	<p>3.1 Implementar el Plan Informático que facilite la integración de las tecnologías de la información al modelo de gestión y atención del establecimiento.</p> <p>3.2 Generar estrategias para fortalecer la Automatización de todos los procesos administrativos.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un “Plan de Inversión Pública en Salud”, para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Metropolitano Oriente tiene jurisdicción sobre 9 comunas: Las Condes, Providencia, Ñuñoa, Vitacura, Lo Barnechea, La Reina, Peñalolén, Macul y la comuna insular de Isla de Pascua. Este Servicio de Salud comprende una red de 8 establecimientos hospitalarios:

- Hospital del Salvador (Base adultos),
- Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné,
- Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna (Base infantil),
- Instituto Nacional del Tórax,
- Instituto Nacional de Neurocirugía,
- Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda,
- Instituto Nacional de Geriatria y
- Hospital de Hanga Roa.

Además, incluye el Centro de Referencia en Salud CRS Cordillera Oriente en Peñalolén y una red de 35 establecimientos de atención primaria, incluidos los 21 centros de Salud familiar CESFAM, 8 centros especializados de salud mental y Comunitarios COSAM, 5 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF) y 1 Posta Rural en Farellones.

El Hospital del Salvador tiene una población usuaria aproximada de 620.346 personas asignada, contando el establecimiento con un número total de 404 camas. El Hospital ha desarrollado innovaciones importantes orientadas a la mejora asistencial al crear la Unidad de Satisfacción Usuaria, la Unidad de Cuidados Paliativos, y progresivo desarrollo de las atenciones del servicio de Urgencia, incluyendo atenciones programadas, entre otras.

Como todas las mejoras deben propender a un equilibrio financiero, desde el año 2002 el establecimiento gestiona sus actividades con información GRD (Grupos Relacionados de Diagnóstico) y el software Winsig (OPS), programas que entregan datos para la gestión clínica y costeo de prestaciones, que permiten gestionar las actividades, revisar costos, reorientar procedimientos, todo con una mirada del establecimiento como parte de la red de salud del país.

El Hospital del Salvador colabora con la formación de especialistas en falencias que den cuenta de las necesidades que tiene el sector de la salud pública a nivel nacional, por lo que a esta la Subdirección Administrativa, le corresponderá apoyar las áreas clínicas, proporcionando los recursos indispensables para su materialización.

La Subdirección Administrativa tiene como desafío, participar activamente en el desarrollo de los nuevos modelos de gestión, integrando a la vez el ámbito de las tecnologías de la información, facilitando el registro, implementación e integración entre las diferentes áreas del Hospital del Salvador.

Esta institución se encuentra en un proceso de reposición que se materializará en la construcción del nuevo Hospital Salvador e Instituto Nacional de Geriátría, el que está en su etapa de revisión de proyecto de arquitectura y especialidades, además de estar en marcha los procesos de licitación de las obras complementarias y en revisión del reglamento de servicio de la obra (RSO). El desafío principal asociado este proceso es el cumplimiento de los plazos para el término del proyecto y además la concreción de las obras complementarias, todo lo cual redundará en la entrega definitiva del terreno y el inicio de las obras de construcción.

Adicionalmente, se ha finalizado la primera etapa de la renovación de los pabellones del Establecimiento además, de la reposición del equipamiento crítico del Hospital.

Se encuentra en su etapa inicial el "Proyecto de Gestión del Cambio", asociado a la reposición del Establecimiento, el cual está incorporado y financiado dentro del contexto del proyecto general.

Cabe señalar que junto con el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital del Salvador, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, en el Servicio de Salud Metropolitano Oriente:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Hospital del Salvador
- Director/a Hospital del Salvador
- Director/a Hospital Luis Calvo Mackenna
- Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía
- Director/a Hospital Instituto Nacional del Tórax
- Director/a Hospital de Geriátría

- Director/a Hospital Instituto de Rehabilitación P.A.C
- Subdirector/a Médico/a Hospital Luis Calvo Mackenna
- Subdirector/a Médico/a Hospital Instituto de Neurocirugía
- Subdirector/a Médico/a Instituto Nacional del Tórax
- Director/a Hospital Dr. Luis Tisne

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que muestra la evolución de consultas entre los años 2012 y 2014.

Estadísticas	2012	2013	2014
Dotación de camas	404	404	404
Días Cama Disponibles	146099	146722	136818
Días Cama Ocupado	141283	141185	131202
Días de Estada	139769	140392	129596
Promedio días de Estada	7,6	7,4	7,7
Promedio de camas disponibles	400	400	374,1
Índice ocupacional	97%	96%	96%
Índice de Rotación	46,2	47,6	44,6
Letalidad	3,6	3,3	3,5
Egresos	18369	19098	16801
Consulta especialidades	197051	233039	219505
Consulta de urgencias (Hospitalarias)	100822	71637	63654
Cirugías de Urgencias	3726	3407	3483
Cirugías Mayores (Electivas y Urgencia)	14929	15936	14640
Cirugías Mayores Ambulatorias	5716	5881	6017
Total exámenes laboratorio	2947138	2183255	1961770
Total exámenes Imagenología	98113	99057	76674
Total exámenes anatomía patológica	14013	17121	17115
% Cumplimiento GES (GO tratamiento)	100%	99%	98%

Fuente: Departamento de Estadísticas y Gestión de la Información, Servicio de Salud Oriente.

**EQUIPO
DE TRABAJO**

El equipo directo de trabajo del/de la Subdirector/a Administrativo/a está conformado por:

- **Centro de Costo Abastecimiento:** Está conformado por Compras y Logística. Se orienta a la misión institucional y responde a objetivos de eficiencia, eficacia y transparencia para consolidar los programas de compra de cada centro de responsabilidad (CR), generando una planificación adecuada de las compras (suministros, insumos y elementos) institucionales que se requiera para ejecutar sus actividades.
- **Centro de Costo Informática:** Está conformado por Infraestructura de TI, Aplicaciones TI y Soporte TI. Tiene como función, diseñar y proponer al Director, un plan integrador de las tecnologías de la información y telecomunicaciones para la Red Asistencial, de acuerdo a los requerimientos internos de la Red y las normas técnicas impartidas por el Ministerio de Salud sobre la materia.
- **Centro de Costo Finanzas:** Está conformado por Contabilidad, Gestión de Ingresos, Tesorería y Unidad de Referencia de Exámenes y Procedimientos. En su conjunto, tienen la responsabilidad de normar, ejecutar, coordinar y adaptar las funciones y actividades relativas a la correcta administración de los recursos financieros del establecimiento.
- **Centro de Costo Gestión de la Información:** Está conformado por Registros Clínicos y Servicio de Orientación Médico Estadístico (SOME). Registros Clínicos, es el soporte logístico en la aplicación, análisis y explotación de una herramienta de evaluación y seguimiento del desempeño de la gestión clínica mediante el Sistema Informático denominado Grupos Relacionados al Diagnóstico (GRD), que de cuenta de la actividad clínica y financiera, de indicadores de eficiencia y efectividad de la casuística resuelta en forma periódica e inmediata, así como disponer de una base de datos completa de su producción clínica, que le permita en tiempo real e inmediato acceder a reportes de información actualizados y confiables. SOME, tiene la atribución de administrar el sistema de admisión, referencia y atención de los usuarios de la red asistencial de derivación, realizando los procesos y trámites asistenciales y administrativos correspondientes. Adoptar sistemas de registro de interconsultas, listas de espera e información para la gestión de demanda de la red
- **Proyectos:** Tiene como objetivo de confección, monitoreo y evaluación de los proyectos del Hospital.

CLIENTES INTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a deberá interactuar en forma continua con:

- Equipo Directivo: El/la Director/a del Hospital y el/la Subdirector Médico, Subdirector de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico, Subdirección de Gestión del Cuidado de Enfermedades, Subdirección de Operaciones y Subdirección de Recursos Humanos.
- Los/as Jefes de los Centros de Responsabilidad, Centros de Costos, Jefes/as de Servicios Clínicos, Jefes/as de Unidades de Apoyo y Jefes/as de Unidades técnicas y administrativas, en las materias de su competencia.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como principales clientes:

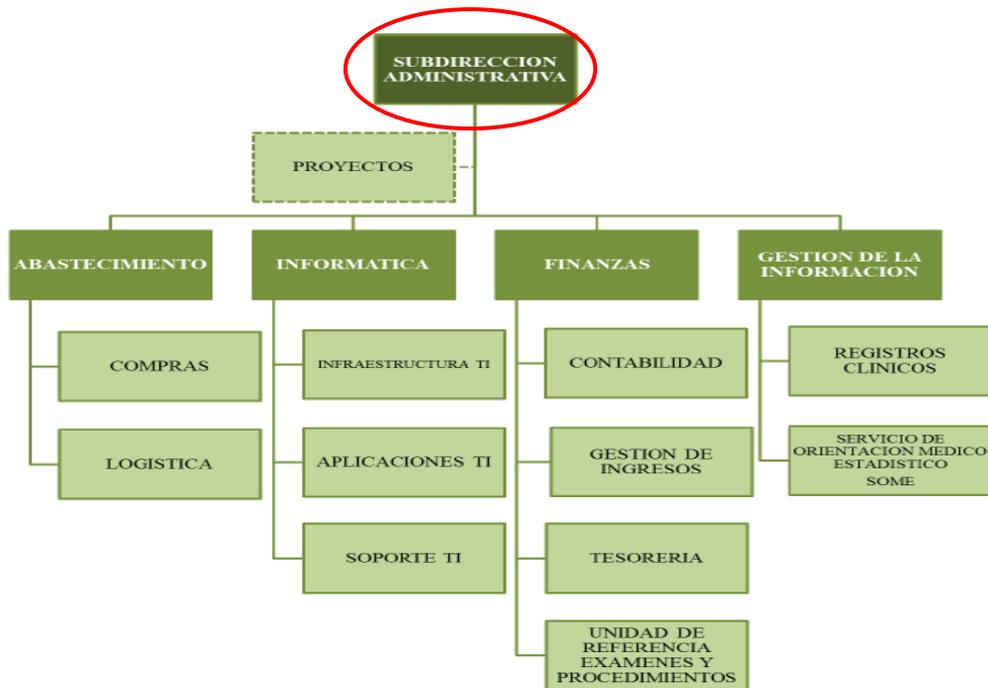
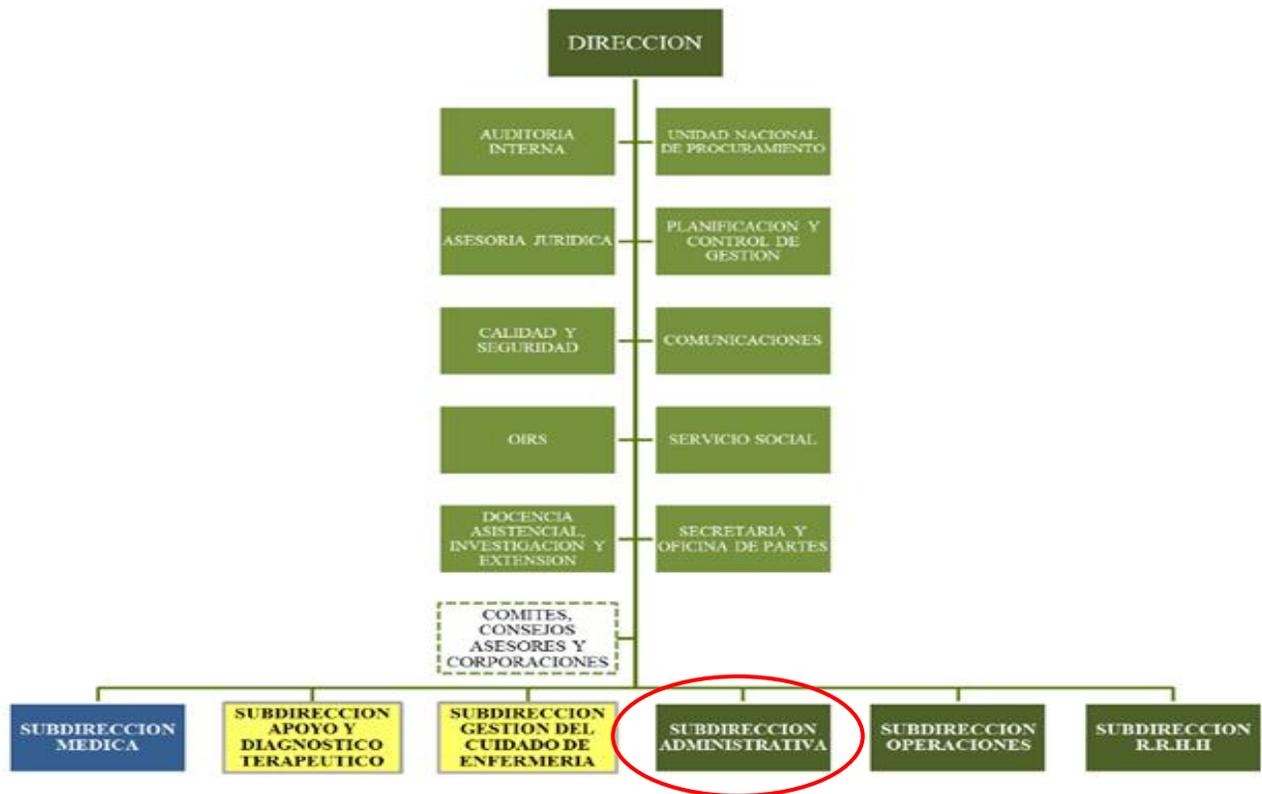
- **La población usuaria como su principal cliente:** el /la Subdirector/a Administrativo/a a través de los recursos que administra tiene responsabilidades relacionadas con la satisfacción de los usuarios del establecimiento.
- **Equipo Directivo y Jefes de departamentos a fines:** de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- **Contraloría General de la República:** se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en su proceso de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asearías legal en el quehacer de la administración pública.
- **El Fondo Nacional de Salud (FONASA):** para el cumplimiento de las Garantías AUGE y de la recuperación del copago cuando corresponda.
- **Proveedores y Mercado Público:** para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.
- **Ministerio de Desarrollo Social:** para la presentación y aprobación de estudios y proyectos.
- **Ministerio de Salud:** para la validación de presupuestos, control y ejecución de gastos a través de la Dirección de Servicio de Salud.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	126
Dotación total del Establecimiento	1.970
Personal honorarios	94
Presupuesto del Hospital	\$ 54.231.000.000.
Presupuesto del Servicio de Salud*	\$ 221.000.000.000

*Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Oriente 2015.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.545.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.552.530.-	\$1.786.771.-	\$4.339.301.-	\$3.560.416.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.403.553.-	\$2.382.487.-	\$5.786.040.-	\$4.574.101.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.898.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.540.409.-	\$1.778.286.-	\$4.318.695.-	\$3.544.549.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.545.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 candidatos seleccionados 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 directivo 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 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 éste sea renovado.