

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04-2013
Representante del CADP: Jorge Cisternas M.

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA

1. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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 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 legal: Art.2° del DFL N° 11 del 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
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	20%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. 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, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud Antofagasta y Ministerio de Salud.

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 actuar y tomar decisiones, desarrollando estrategias de colaboración internas y externas, facilitando la ejecución del nuevo modelo de gestión que deberá implementarse una vez construido el nuevo hospital concesionado, velando a la vez por la gestión eficiente en el ámbito financiero y clínico.

Se valorará contar con experiencia de al menos de 3 años en cargos de dirección o jefaturas de equipos de trabajo, que le permitan dirigir y gestionar una organización de la complejidad y envergadura equivalente a su cargo.

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. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y manejar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

Habilidad para prever situaciones de contingencia, tanto en el ámbito de las personas, como también relacionadas con el equipamiento e infraestructura, resguardando la normal efectividad operacional del hospital.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as 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, en el ámbito de su competencia, para generar e incentivar alianzas estratégicas en la organización, promoviendo que las áreas se involucren y vinculen para el cumplimiento de las metas institucionales, fomentando el valor de la claridad dentro de la institución e implementando en su ejecución, estrategias de diagnóstico, control e intervención asertiva.

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

Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos financieros, humanos, informáticos, físicos, de abastecimiento, operaciones y/o logística a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Antofagasta
Dependencia	Director/a Hospital Regional de Antofagasta
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Antofagasta

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Antofagasta le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos financieros, humanos, físicos, de inversión, logísticos, operacionales, abastecimiento, informáticos y tecnológicos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.

2. Liderar, en conjunto con los referentes del Servicio, la planificación y ejecución del proceso de Concesión del Nuevo Hospital Regional de Antofagasta, en las áreas relativas a la gestión administrativa de los recursos humanos, físicos, logísticos, operacionales, financieros, abastecimiento, informáticos y tecnológicos.
3. Monitorear el cumplimiento de los programas de producción comprometidos con el Ministerio de Salud y con el Fondo Nacional de Salud.
4. Proponer e implementar estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento, tendientes a asegurar la calidad de las acciones de salud a través de personal idóneo, procesos logísticos de apoyo y estructuras apropiadas.
5. Velar por el desarrollo óptimo y oportuno de las tecnologías y sistemas de información, alineados con la estrategia ministerial, con que deben contar tanto los directivos del establecimiento como los funcionarios, y de manera relevante los usuarios.
6. Realizar el estudio y propuesta del anteproyecto de presupuesto del establecimiento y la asignación de recursos, en concordancia con el modelo de gestión y el modelo de salud.
7. Monitorear y controlar de manera permanente la ejecución presupuestaria del establecimiento, bajo el criterio de disciplina financiera y optimización en el uso de los recursos.
8. Asesorar administrativamente al equipo directivo 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.
9. Planificar e implementar sistemas de la gestión de procesos de calidad y gestionar la formulación y evaluación de proyectos hospitalarios en el área de su competencia.
10. Liderar la ejecución de los proyectos de inversión y monitorear la correcta implementación y puesta en marcha.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Antofagasta deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Definir e implementar políticas destinadas a mantener el equilibrio financiero del establecimiento, como el sistema de control y ajuste presupuestario, apoyando eficientemente la actividad clínica productiva del hospital.
2. Generar un proyecto de trabajo que formalice y estandarice los procesos administrativos financieros del hospital.
3. Implementar un plan de acción para integrar y automatizar las plataformas tecnológicas, para la toma de decisiones con foco en el usuario.

4. Generar un plan estratégico para obtener alertas e indicadores, de acuerdo a las desviaciones en la ejecución de los proyectos de inversión, ya sean éstos provenientes de fondos sectoriales o regionales.
5. Fortalecer los sistemas de control interno, implementando políticas y procedimientos, a fin de garantizar la transparencia en el uso de los recursos y cumplimiento de normativas legales.
6. Liderar, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los procesos de acreditación de calidad y de autogestión hospitalaria.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Salud Antofagasta, es uno de los 29 Servicios de Salud del país, único en la región de Antofagasta.

Es un organismo estatal funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Ministerio de Salud para el cumplimiento de las políticas, normas y planes generales que éste determine.

El Hospital Regional de Antofagasta pertenece al Servicio Salud Antofagasta, que alberga una población total de 542.504 personas, de las cuales el 59.1% es su población beneficiaria. Este hospital es un establecimiento de salud de alta complejidad que cubre además de la población beneficiaria antes señalada, aquellas necesidades de la población de la macro zona norte, en las especialidades de: neurocirugía, neonatología, hemodinamia (o cardiología), oncología, algunas patologías oftalmológicas, fisura labio palatina y otras que determine el Ministerio de Salud.

El Hospital Regional de Antofagasta se proyecta al año 2017, como uno de los primeros hospitales en funcionamiento bajo el régimen de Concesiones, con una moderna estructura física, equipamiento y una dotación de 1.900 funcionarios.

Éste será un establecimiento de 113 mil m² aproximadamente, con 16 pabellones quirúrgicos, 571 camas, 28 camas UCI, 17 camas UTI y 10 camas en la Unidad Coronaria, entre otros importantes avances en equipamiento e infraestructura.

El Hospital Regional de Antofagasta Dr. Leonardo Guzmán, es el establecimiento de alta complejidad más grande de la Región y es un centro de referencia en múltiples especialidades en todo el norte del país. Actualmente se encuentra en proceso de normalización.

Cuenta con 571 camas y su dotación de personal está compuesta en su gran mayoría por profesionales médicos y paramédicos.

Actualmente su organización asistencial y clínica cuenta con 16 Unidades Asistenciales: Neonatología, UCI Neonatología, Medicina, Cirugía, Obstetricia Y Ginecología, Traumatología, Oftalmología, Urología, Otorrinolaringología, Neurocirugía, Pabellón Maternidad, Pediatría, UCI Pediatría, Cirugía Infantil, Psiquiatría y Cardiovascular; 12 Unidades de Apoyo Clínico Terapéutico: Imagenología, Pabellones, Anatomía Patológica, Medicina Nuclear, Función Pulmonar, Farmacia Clínica, Medicina Física y Rehabilitación, Laboratorio Clínico, Banco de Sangre, Endoscopia, Electroencefalograma, y Diálisis; y otros 6 Centros de responsabilidad clínicos: Atención Abierta, Atención Cerrada, Urgencia, Paciente Crítico, Apoyo diagnóstico y Terapéutico y Odontológico.

Paralelamente, el hospital atiende las consultas de especialidades de sus usuarios, a través de los policlínicos ubicados dentro del mismo establecimiento.

Sus características de macro-organización, hacen que el Hospital Dr. Leonardo Guzmán, resuelva una gran cantidad de consultas y necesidades de atención médica. El Hospital de Antofagasta, en los últimos 3 años ha realizado más de 5 mil partos, 3 mil cesáreas, 57 mil intervenciones quirúrgicas de distinto nivel de complejidad, más de 2 millones de exámenes de laboratorio y más de 380 mil atenciones en el consultorio de especialidades.

La red que encabeza el Hospital Regional, está constituida por el Hospital de Calama, Hospital de Tocopilla, el Hospital de Taltal, el Hospital de Mejillones y los Consultorios de atención primaria y postas de salud rural de las diferentes comunas de la región.

Como parte de los actuales proyectos ejecutados en el hospital Regional Antofagasta en el año 2012 podemos mencionar:

- Aumento de la capacidad de la UCI (Unidad de Pacientes Crítico).
- Creación del pabellón Cirugía y UCI Cardiaca.
- Proyecto Hospital a Punto.
- Proyecto de Cambio de Mobiliario Clínico (camas básicas).
- Creación del Casino para funcionarios del hospital.

Asimismo, los proyectos principales que se contemplan en el Hospital Regional de Antofagasta años 2013 son los siguientes:

- Lograr la acreditación del hospital al mes de junio del 2013, según los estándares aplicables de la Superintendencia de Salud.
- Ejecutar un cumplimiento de mayores patologías GES incluidas para el año 2013.
- Rebajar la lista de espera no GES a junio 2013, siendo el compromiso adquirido de dejarlas en cero (con corte de la lista es marzo 2010 hacia atrás). Mantener puntaje sobre el 75% en el CMI (Cuadro de Mando Integral) que mide a todos los hospitales autogestionados.
- Cumplir los procesos licitatorios regulados por del mercado

público.

- Adicionalmente, el año 2013 se inician las obras de construcción del nuevo Hospital Regional de Antofagasta, el que se levantará a través del sistema de concesiones, con una inversión de \$82.774.000.000, contemplándose iniciar su puesta en marcha en tres años.

Cabe señalar que junto con el cargo de Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta, los siguientes cargos del Servicio de Salud Antofagasta, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Calama
- Director/a Hospital de Tocopilla

BIENES Y/O SERVICIOS*

Los bienes y servicios más representativos entregados por el/la Subdirector/a Administrativo/a a son:

Prestación	2010	2011	2012
Consulta especialidades	127.291	131.245	118.005
Consulta de emergencias**	115.673	102.976	85.031
Intervenciones quirúrgicas mayores	10.701	10.906	10.646
Intervenciones quirúrgicas menores	6.840	10.365	8.574
Exámenes radiológicos	59.334	56.913	51.998
Exámenes de laboratorio	399.999	751.662	796.163
Partos	1.821	1.512	1463
Cesáreas	1.042	976	945
Ecotomografías	7.952	8.850	5757
Endoscopías	1.262	1.143	1705
Programa Reducción de Listas de Espera (PPV)	2.207	8.067	18.599
*Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	95.87%	99.43%	98,63%
Egresos	22.242	21.190	20.305

Fuente: Departamento de Estadística e Información de Salud (DEIS)

***Fuente:** Sistema de Registro SIGGES

**Consultas de Emergencias: su reducción se debe principalmente a la atención de pacientes en SAPU

EQUIPO DE TRABAJO

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

Jefe/a Centro de Responsabilidad (CR) Recursos Físicos y Financieros: está formado por 6 unidades: Finanzas, Abastecimiento Central, Sistema de Información, Logística de Farmacia, Archivo y Pensionado, con una dotación de 65 funcionarios. Sus funciones son controlar y gestionar las actividades del Centro de Responsabilidad (CR) y actuar como soporte de las actividades asistenciales.

Jefe/a Centro de Responsabilidad (CR) Desarrollo de las Personas: está formado por 6 unidades: Remuneraciones, Capacitación y Desarrollo Organizacional, Bienestar Integral del Personal, Administración del Personal, Salud del Personal y Selección y Reclutamiento, con un total de 45 funcionarios. Sus funciones son gestionar la contratación, carrera funcionaria y el desarrollo del personal del establecimiento.

Jefe/a Centro de Responsabilidad (CR) Operaciones: está formado por 6 unidades: Esterilización, Equipos Médicos, Mantenimiento Edificio e Instalaciones Industriales, Alimentación y Nutrición, Proyectos, y

Contratos y Movilización, con una dotación de 130 funcionarios. Responsable de controlar y gestionar las actividades de operaciones y actúa como soporte de las actividades asistenciales.

**CLIENTES
INTERNOS**

El/La Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar fluidamente con:

Equipo Directivo: El/ la Director/a del Hospital, el/la Subdirector/a Médico, la Subdirección de Enfermería y Subdirección de Matronería del hospital, con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisión y proponer mejoras al quehacer administrativo.

Los/as Jefes/as de los Centros de Responsabilidad, 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 externos:

Usuarios/as de la Red Asistencial: 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 de la dirección del Servicio de Salud Antofagasta en las materias de su competencia.

Contraloría Regional de la República: se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.

Fondo Nacional de Salud (FONASA): para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) 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.

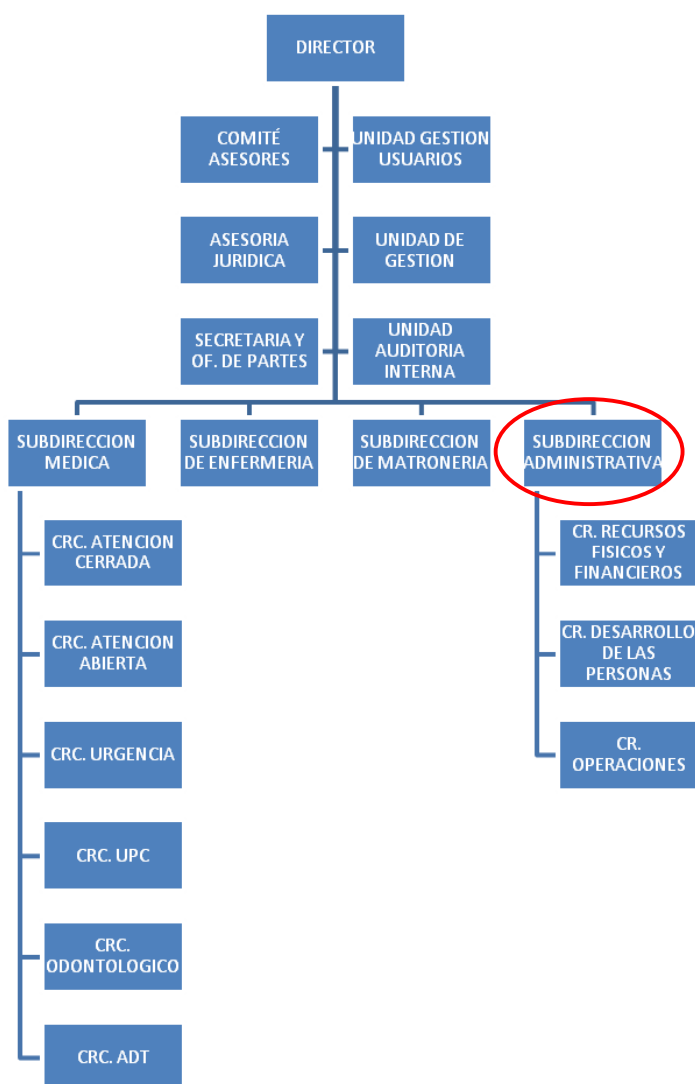
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen del cargo	237
Dotación total del hospital:	1548
Personal a honorarios del Hospital	47
*Presupuesto del Hospital (inicio año 2013)	\$ 35.071.623.000
**Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 82.774.653.000

* Servicio de Salud Antofagasta Presupuesto 2013

** Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos año 2013.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° 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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.846.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.058.664.-	\$1.235.199.-	\$3.293.863.-	\$2.784.441.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.838.866.-	\$1.703.320.-	\$4.542.186.-	\$3.746.549.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.105.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.048.972.-	\$1.229.383.-	\$3.278.355.-	\$2.771.027.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.229.499.-	\$1.337.699.-	\$3.567.198.-	\$2.995.209.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.846.000.-

***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.

CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos producto 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.