



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 17 de noviembre del 2022

VISTOS: Informe N° 985-2022-DIRESA-HRM/03 emitido el 03 de noviembre del 2022 por la Jefatura de la Oficina de Planeamiento Estratégico, Informe N° 133-2022-DIRESA-HRM/03-0/PLAN emitido el 02 de noviembre 2022 por la responsable del Área de Planeamiento, Informe N° 1192-2022-DIRESA-HRM/6.1 emitido el 20 de octubre del 2022 por la Unidad de Personal, Informe N° 104-DIRESA-HRM/UP-BP emitido el 13 de octubre del 2022, emitido por la encargada de Bienestar Social Lic. Raquel N. Almendre Alberto;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en su artículo 2° señala que dicho Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Asimismo, el literal g) del artículo 5° señala que el ámbito del Sistema comprende la gestión de las relaciones humanas;

Que, en el artículo 6° establece de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen en nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector. Asimismo, el artículo 3° de reglamento General de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, establece que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales es aquel que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y práctica de personal, el cual considera cinco procesos, siendo uno de ellos el proceso de Cultura y Clima Organizacional;

Que, de conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se formalizo la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, "Norma para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" la cual establece en el literal d) del sub numeral 6.1.7 del numeral 6 que el Clima Organizacional esta orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, Comprende el compromiso de la Alta Dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora de proceso;

Que, asimismo, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017- SERVIR-PE, se aprobó la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", la cual tiene como objetivo establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen el proceso de Cultura y Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en sus servidores y promueve el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales;

Que, el subnumeral 1.4.1 del numeral 1.4 de la citada Guía establece como una de las responsabilidades del Titular de la entidad en la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, la de aprobar los Planes de Acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 establece que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, mediante Informe N° 104-DIRESA-HRM/UP-BP emitido el 13 de octubre del 2022 por la encargada de Bienestar Social de la Unidad de Personal Lic. Raquel N. Almendre Alberto remite la propuesta del "Plan de Estudio de





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 17 de noviembre del 2022

clima Organizacional del Hospital Regional de Moquegua 2022", el cual tienen la finalidad lograr una participación activa del 80% de todos los servidores públicos del Hospital Regional de Moquegua, en reconocimiento al tiempo de servicio prestado a la institución;

Que, mediante el Informe N° 133-2022-DIRESA-HRM/03-0/PLAN emitido por el Área de Planeamiento Estratégico indicando que el Plan Anual de Clima Organizacional 2022 y Plan de Estudio de Clima Organizacional del Hospital Regional 2022, ha sido formulado tomando en consideración los contenidos mínimos que establece la Resolución Ejecutiva Directoral N° 174-2016-DRS-UE.HRM/DE, en consecuencia, luego de la revisión efectuada por el Área de Planeamiento, emite opinión favorable al referido Plan;

Contando con Proveído de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Moquegua y con el visto bueno de la Oficina de Planeamiento Estratégico y la Unidad de Personal;

Que, por los motivos antes expuestos resulta procedente emitir el acto resolutorio respectivo; por lo que en atención a la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización y en uso de las atribuciones conferidas en el inciso c) del Artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) del Hospital Regional de Moquegua aprobado con Ordenanza Regional N°007-2017-CR/GRM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el "PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA 2022", el cual consta de ocho (08) folios y forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- ENCARGAR a la Jefatura de la Unidad de Personal del Hospital Regional de Moquegua, monitoreo, ejecución y evaluación de las acciones correspondientes para la implementación del referido Plan aprobado mediante el artículo 1°.

Artículo 3°.- REMÍTASE copia a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional de Moquegua (www.hospitalmoquegua.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA
M.E. JOSÉ LUIS HORNAL MONOSO
CMP: 0519
DIRECTOR EJECUTIVO

JLHD/DE
JLRV/AL
C/C D. GENERAL
ADMINISTRACION
PLANEAMIENTO
U. PERSONAL
BIENESTAR
CALIDAD
ESTADÍSTICA
INFORMÁTICA
ARCHIVO

PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA 2022

I. INTRODUCCIÓN

Una organización debe ser un lugar donde se reúnen personas satisfechas y motivadas para lograr objetivos de una organización. Muchas veces los empleados de una organización se desarrollan en un ambiente organizacional hostil. El ambiente laboral que hay dentro de una organización muchas veces es determinado por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios de una organización. Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan el clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

Desde el año 2008 el Ministerio de salud se ha preocupado por considerar al clima organizacional como una variable indispensable para incrementar la calidad de atención con la consiguiente mejora del porcentaje de satisfacción de usuario externo. En ese sentido, diseñó y validó un instrumento para el estudio del clima organizacional y posteriormente planificó un paquete de talleres de intervención para mejorar los puntajes obtenidos en las dimensiones de liderazgo, innovación, toma de decisiones, comunicación organizacional, identidad, conflicto y cooperación. El estudio del clima organizacional permitirá definir los aspectos que afectan negativamente el desarrollo de la organización, y también fortalecer los aspectos favorables, que motivan al trabajador.

Para lograr esto el Hospital Regional Moquegua se aplicará el instrumento diseñado por el MINSA, el cual forma parte del Plan Anual de Clima Organizacional. Así mismo, el monitoreo y evaluación de los planes siguientes que forman parte del Plan Anual.

II. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El estudio del Clima organizacional, permitirá conocer en forma científica y sistemática las opiniones de los trabajadores acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo en el Hospital Regional Moquegua.

El Clima organizacional es la percepción que el trabajador tiene del entorno en el que desarrolla su trabajo cotidiano, el mismo que influye en la satisfacción y por ende en la productividad. Asimismo, está relacionado con el “saber hacer de quienes dirigen los equipos, con su interacción con la organización, con los equipos e insumos que se utilizan y con la propia actividad de cada trabajador”. En este contexto el comportamiento humano tiene alto impacto en la cultura y el clima organizacional, por lo que las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal son el factor más importante que permite el logro de los objetivos de la organización.

Una organización con un clima organizacional saludable se traduce en un mayor grado de compromiso de sus miembros para con los objetivos institucionales, un alto grado de identificación, menor índice de ausentismo y rotación, mayor productividad y mejor calidad de productos y servicios; por más invisible que pueda parecer su influencia.

La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su



entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo y de los servicios. Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral como predictores del desempeño, hay una mayor asociación con la dimensión de identidad, recompensa, conflicto y cooperación, y estructura. A mejor clima organizacional, existe un mayor desempeño laboral en los trabajadores.

Es claro que las personas que se sienten a gusto en su trabajo, que disfrutan lo que hacen y tienen buenas relaciones personales con sus superiores y con sus compañeros, pueden rendir muchos más y representar el activo más valioso para la organización, no sólo por su presencia sino por los aportes que puede ofrecerle a ella, de allí que actualmente las organizaciones hayan empezado a modificar sus formas de pensar y actuar frente a los individuos, han pasado de un interés instrumental que representaba el hombre hace varios años, a un interés personal y psicológico de sus miembros, considerando que en ellos se encuentra cifrado el éxito de la organización.

III. BASE LEGAL

- Resolución Ejecutiva Regional N° 050-2022-GR/MOQ, que aprueba Plan Operativo Institucional (POI) 2022 consistente con el PIA del Gobierno Regional Moquegua. Ley N° 26842, “Ley General de Salud”.
- Ley N° 27657, “Ley del Ministerio de Salud”.
- Ley N° 27815. “Ley del Código de Ética de la Función Pública”
- Decreto Supremo N° 023-2005-SA – Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N° 519-2006-SA/MINSA que aprueba el Documento Técnico Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, “Plan para el estudio del Clima organizacional 2008-2011 y metodología para el Estudio de Clima Organizacional”
- Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional V.02.
- Resolución Directoral N° 351-2010-DRSM-DG (18.08.2010), Aprueba el Manual de Organización y Funciones – MOF, del Hospital Regional de Moquegua y modificatorias.
- Ordenanza Regional N°007-2017-CR/GRM (28.09.2017) Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Gerencia Regional de Salud de Moquegua y sus órganos desconcentrados, que consta de seis (6) Títulos, veintiocho (28) artículos, una (01) Disposición Transitoria y Final, y que como Anexo forma parte de la presente Ordenanza.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 277-2020-GR/MOQ, que aprueba la actualización de metas del Plan Estratégico Institucional (PEI) Extensión 2018-2023 del Gobierno Regional de Moquegua.



IV. FINALIDAD

Lograr la participación activa del 80% de todos los servidores públicos del Hospital Regional de Moquegua, en reconocimiento al tiempo de servicio prestado a la institución.



V. OBJETIVO

4.1 OBJETIVO GENERAL:

- Identificar las percepciones de clima organizacional en el Hospital regional de Moquegua y a partir de los resultados proponer un plan de intervención orientado a la mejora de las brechas existentes.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Evaluar la percepción del Clima Laboral que poseen los funcionarios de acuerdo a las dimensiones de credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo.
- Integrar los resultados y generar un plan de mejora de acuerdo a las brechas detectadas.

VI. RESPONSABLES DE LA FORMULACION DEL PLAN

- Lic. Raquel Vanessa almendre Alberto, encargada de Bienestar Social de Personal.

VII. CARACTERIZACION DEL PLAN

7.1.- Identificación de necesidades

- a. El resultado de las 391 encuestas validadas según la escala "L" de Clima Organizacional del Hospital Regional Moquegua 2021, ha sido POR MEJORAR, con puntuación de 78.17 y con un clima adverso 0.403, resaltando el significado que cuando la puntuación se acerca al 1, hay mayor clima adverso (2021).
- b. Fuerte influencia del sector político territorial sobre la Institución, lo que genera inestabilidad en su direccionamiento, funcionamiento y proyección, especialmente por la no continuidad de sus colaboradores, tanto directivos como de base.
- c. Deficiencia de mecanismos sólidos de auditoría para la verificación del cumplimiento en la efectividad de la prestación de servicios de salud.

7.2.- Priorización de necesidades

Elaboración e implementación de un Plan de intervención, acciones y/o Proyectos de mejora relacionados al clima organizacional, en los diferentes procesos que son percibidos como una debilidad o amenaza.

Realización de acciones de mejoramiento del clima organizacional en las diferentes Unidades Orgánicas y servicios según corresponda y en base a las Buenas prácticas para la mejora del clima organizacional.

VIII. METODOLOGÍA

La medición del Clima organizacional corresponde a un estudio de corte transversal (exploratorio-descriptivo) que comprende:



7.1. Variables y dimensiones comprendidas en el estudio

El Documento técnico "metodología para el estudio del Clima Organizacional-V.02" probado mediante RM N° 468-2011/MINSA establece la aplicación de un cuestionario que evalúa 11 dimensiones del clima organizacional agrupadas en 03 variables:

- a) Potencial Humano: Liderazgo, innovación, recompensa y confort
- b) Diseño Organizacional: Estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración.
- c) Cultura de la organización: Identidad, conflicto, cooperación y motivación

7.2. Recolección de Datos

a) Instrumento (Anexo N° 01)

El instrumento a utilizar es un cuestionario que consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio y 6 pertenecen a la Escala de "Lie" o escala de Sinceridad, que se mide a través de los siguientes enunciados:

- No me río de bromas.
- Siempre las cosas me salen perfectas.
- Siempre estoy sonriente.
- Nunca cometo errores.
- Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.
- Nunca he mentido.

Se consideran 11 dimensiones del clima organizacional

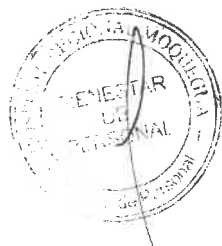
- Comunicación
- Conflicto y Cooperación
- Confort
- Estructura
- Identidad
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Remunerativo
- Toma de decisiones

b) Población Objetivo

El cuestionario es aplicable a todos los trabajadores que asistan a laborar en el HRM en las fechas de aplicación. Para la aplicación del cuestionario se tendrán en cuenta los criterios de inclusión y exclusión que se detallan a continuación:

Criterios de Inclusión

- Trabajador que pertenezca al HRM
- Trabajador seleccionado que se encuentra en el momento de la aplicación.
- Trabajador con tiempo mayor de 3 meses de permanencia en el HRM
- Trabajadores que laboren en áreas administrativas y asistenciales del HRM
- Trabajadores por orden de servicios





Criterios de exclusión

- Estudiantes de pre grado (Alumnos e Internos).
- Trabajador que no se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento (comisión, vacaciones, destacados, etc.)
- Trabajador con menos de 3 meses de permanencia en el HRM

7.3. Procesamiento de Datos

- Culminado el proceso de aplicación de encuestas, se realizará la digitación de las mismas, teniendo en cuenta lo siguiente:
- Para realizar la digitación de las encuestas se utilizará la herramienta informática proporcionada por el MINSA (aplicativo Excel)
- Después de la digitación, se debe realizar el control de calidad a la base de datos en la herramienta informática (aplicativo Excel).
- Se obtendrá los reportes según la herramienta informática (aplicativo Excel).

7.4. Análisis e Interpretación de Datos

Para el análisis y posterior interpretación de los resultados se evaluará:

- Grado de cumplimiento del plan de estudio del Clima Organizacional: nivel de organización.
- Grado de participación: Mide el porcentaje de trabajadores que no accedieron o no participaron en la aplicación del instrumento
- Resultados obtenidos según puntuación individual (sumatoria de las 28 puntuaciones de los ítems de un usuario interno), puntuación general (promedio de puntuación de todos los usuarios).
- Evaluación del clima organizacional, según puntuación y rango (No saludable, por mejorar y saludable) y clima adverso.
- Evaluación de puntos críticos y priorización de la intervención.

7.5. Presentación e interpretación de los resultados

Se elaborará el informe técnico con su análisis respectivo de los datos expresados y las recomendaciones a implementar.

VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META	FECHA DE ACTIVIDAD		RESPONSABLE
				OCTUBRE	NOVIEMBRE	
1	Elaboración del plan de aplicación del instrumento para el estudio de clima organizacional	informe	1	x		Unidad de personal
2	Aprobación del plan de aplicación del instrumento para el estudio de clima organizacional	RD	1	x		Unidad de personal
3	Comunicar a todas las unidades orgánicas y departamentos el desarrollo del estudio de clima organizacional	informe	1	x		Unidad de personal
4	Aplicar y consolidar los cuestionarios	informe	1		x	Unidad de personal
5	Elaborar informe del estudio del clima organizacional	informe	1		x	Unidad de personal

IX. COSTO DEL PLAN

9.1 Recursos económicos de funcionamiento del Hospital (personal, bienes y servicios)

N°	Detalle	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
	Material de Escritorio				
1	Cartucho de tinta Tóner 410 A negro	Unidad	01	500.00	500.00
2	Papel Bond A4 80 gr.	Millar	02	13.00	26.00
3	Lapiceros color Azul	Caja	02	20	40.00
4	Lapiceros color Rojo	Caja	02	0.7	01.40
5	Clips metálico 33 mm caja x 100	Caja	02	1.5	03.00
6	Archivador	Unidad	01		00.00
	Servicio de fotocopias				
7	Cuestionario	Unidad			
TOTAL					570.40

9.2. Recursos Humanos

- 01 licenciada en Trabajo Social de la Unidad de Personal.
- Un profesional de apoyo para la realización de encuestas.
- Responsables de Usuario Interno de los Servicios y/o Unidades de la institución.

X. FINANCIAMIENTO

Se utilizarán los recursos financieros que brinde el Hospital Regional Moquegua.

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio de Clima Organizacional. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder considerar lo siguiente:

- * El cuestionario es anónimo y confidencial.
- * Es importante responder de manera franca y honesta
- * Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- * Llenar el cuestionario con bolígrafo
- * Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados
- * Asegúrese de responder todos los enunciados.
- * Responder, posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.
- * La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización

DATOS GENERALES

1. Nombre de la Organización de Salud:
2. Tipo de Organización de Salud: (1) DIRESA (2) DISA (3) GERESA (4) Hospital (5) Instituto (6) Red (7) Micro-Red (8) Establecimiento de Salud
3. Sub Sector: (1) MINSA (2) Es Salud (3) FF.AA. (4) PNP (5) Privado
4. Ubicación Geográfica: (1) Costa (2) Sierra (3) Selva
5. Código del Cuestionario: 6. Edad:.....
7. Sexo: (1) Femenino (2) Masculino 8. Grupo Ocupacional: (1) Administrativo (2) Asistencial
9. Profesión: 10. Condición: (1) Nombrado (2) Contratado
11. Tiempo trabajando en la institución:..... 12. Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

N°	ITEMS	Nunca (1)	A veces (2)	Frecuentemente (3)	Siempre (4)
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	1	2	3	4
2	Me río de bromas	1	2	3	4
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
4	La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
9	Las cosas me salen perfectas	1	2	3	4
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
14	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
15	Estoy sonriente	1	2	3	4
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
18	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4

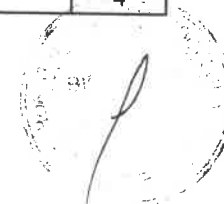
2



CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	Nunca (1)	A veces (2)	Frecuentemente (3)	Siempre (4)
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
22	Cometo errores	1	2	3	4
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
27	Mi salario y beneficio son razonables	1	2	3	4
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	1	2	3	4
29	Mi jefe inmediato me comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
32	He mentido	1	2	3	4
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4

Muchas gracias, apreciamos su colaboración



Fuente: Resolución Ministerial N° 468-2011 MINSA que aprueba el Documento Técnico "Metodología para el estudio del Clima Organizacional- V.02"

9