



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal  
administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto  
de Moquegua, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Baldárrago Flores, María Elena ([orcid.org/0009-0000-9334-4643](https://orcid.org/0009-0000-9334-4643))

**ASESORES:**

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad ([orcid.org/0000-0001-7639-1886](https://orcid.org/0000-0001-7639-1886))

Mtro. Majo Marrufo, Alberto Evans ([orcid.org/0000-0003-3339-8919](https://orcid.org/0000-0003-3339-8919))

Mtro. Romani Allende, Freddy Gamaniel ([orcid.org/0000-0002-1054-6715](https://orcid.org/0000-0002-1054-6715))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A mis padres, Salomón Baldárrago y Victoria Flores, por ser el motor que emprende mi camino. A Dios por darme su amor incondicional, en el que creo que existe, y a mi familia por ser fuente de motivación para seguir saliendo adelante.

### **Agradecimiento**

Quiero agradecer a mis asesores, por la guía brindada en esta experiencia curricular, Mtro. Freddy Gamaniel Romani, por su constante dedicación y orientación en el trayecto de la elaboración de esta investigación. Y de manera especial quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por darme oportunidades de enriquecerme en conocimiento.

Gracias a mis padres Salomón Leonardo Baldárrago Rivera y Victoria Elena Flores Nina, por ser razón y motivo de mis emprendimientos, por confiar y apostar cada uno de mis pasos y de mis expectativas, por sus consejos, su paciencia y los buenos valores que me han inculcado a lo largo de toda mi vida.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023", cuyo autor es BALDÁRRAGO FLORES MARÍA ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL <b>DNI:</b> 25495800 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 02-08- 2023 23:12:11

Código documento Trilce: TRI - 0635834



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BALDÁRRAGO FLORES MARÍA ELENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MARÍA ELENA BALDÁRRAGO FLORES <b>DNI:</b> 73250286 <b>ORCID:</b> 0009-0000-9334-4643	Firmado electrónicamente por: MBALDARRAGOF el 02-08-2023 23:29:59

Código documento Trilce: TRI - 0635835

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	20
3.5. Procedimientos:.....	22
3.6. Método de análisis de datos:.....	23
3.7. Aspectos éticos. ....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	48

## Índice de tablas

Tabla 1:	Población distribuida del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. ....	19
Tabla 2:	Relación de Validadores.....	21
Tabla 3:	Confiabilidad de la variable: Compromiso organizacional .....	21
Tabla 4:	Confiabilidad de la variable: Desempeño Laboral .....	22
Tabla 5:	Nivel de compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.....	25
Tabla 6:	Nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.....	25
Tabla 7:	Prueba de normalidad .....	26
Tabla 8:	Correlación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral .....	27
Tabla 9:	Correlación entre las dimensiones de compromiso organizacional y desempeño laboral.....	28
Tabla 10:	Matriz de consistencia .....	48
Tabla 11:	Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional .....	50
Tabla 12:	Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral .....	51

## Resumen

Esta investigación titulada: “Compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023” tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023. La metodología utilizada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, se aplicó como técnica la encuesta, y de instrumento cuestionarios con escala tipo Likert, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, conformado por 197 colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, los instrumentos que se aplicaron presentaron una confiabilidad de 0,8703 y 0,9143, que indica una alta confiabilidad. Análisis descriptivo e inferencial de tablas, y a la vez el apartado de conclusiones para contraste de hipótesis según Rho de Spearman. De acuerdo a los resultados obtenidos y a través del análisis descriptivo e inferencial; se llega a la conclusión de que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023 ( $\alpha=0,05$ ;  $p$  valor 0,00; Rho Spearman= 0,5248).

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, desempeño laboral, organización.

## Abstract

This research entitled: "Organizational commitment and job performance of the administrative staff of the Mariscal Nieto Provincial Municipality of Moquegua, 2023" had the general objective: To determine the relationship between organizational commitment and job performance of the administrative staff of the Mariscal Nieto Provincial Municipality de Moquegua, 2023. The methodology used was basic, with a quantitative approach, and non-experimental design, correlational descriptive level, the survey was applied as a technique, and questionnaires with a Likert-type scale as an instrument, the type of sampling was not Probabilistic for convenience, made up of 197 collaborators from the Mariscal Nieto Provincial Municipality, the instruments that were applied presented a reliability of 0.8703 and 0.9143, which indicates high reliability. Descriptive and inferential analysis of tables, and at the same time the conclusions section for hypothesis testing according to Spearman's Rho. According to the results obtained and through the descriptive and inferential analysis; It is concluded that there is a significant relationship between organizational commitment and job performance in the administrative staff of the Mariscal Nieto de Moquegua Provincial Municipality, in the year 2023 ( $\alpha=0.05$ ;  $p$  value 0.00; Rho Spearman= 0.5248).

**Keywords:** Organizational commitment, work performance, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

A través de los medios de comunicación, se ha recogido diferentes casuísticas sobre el clima organizacional que presentan las instituciones públicas, encontrando un bajo desempeño laboral en el equipo de trabajo de la institución, y claramente se han presentado brechas, dificultades e inconformidades en las dimensiones que miden este desempeño, generando consecuencias notorias en el compromiso que debería poseer el personal administrativo con la institución donde labora, ya que este compromiso no sólo recae en la identidad que se refleja en la organización, sino también en la calidad del servicio administrativo que se ofrece al ciudadano, y que en estos tiempos con el pleno desarrollo de la Modernización del Estado, es que es tan importante emprender un análisis extensivo frente a esta problemática.

Asimismo, el análisis del desempeño laboral, es clave para la eficacia y la eficiencia en el sector público, siendo ahora una abstracción muy importante. Por ello es que, el eje del éxito en el desarrollo de la entidad radica a través del compromiso organizacional de los actores involucrados en esta organización (Molina Sabando et al., 2016).

Es entonces donde la dirección del talento humano debería ser el eje principal para que las entidades públicas actuales, surjan en el desarrollo y en el cumplimiento de metas corporativas, adecuándose a las necesidades de sus colaboradores, a través de la implementación de acciones que disminuyan las brechas que puedan estar obstaculizando el desempeño laboral de los mismos, y de este modo se pueda lograr el verdadero compromiso del equipo de trabajo, así como el desarrollo de la identidad institucional que estos deben tener con la entidad, con el único fin, de otorgar un servicio de calidad al ciudadano (Crane & Hartwell, 2019).

Asimismo, el buen funcionamiento de las instituciones públicas promueve el desarrollo en el aspecto económico y social de cada país. Por ello, el desempeño del personal administrativo de estos organismos estatales es vital para la realización de los objetivos de cada Estado. En la actualidad frente a los temas de salud (COVID-19), las instituciones públicas y privadas se han

visto obligadas a desarrollar reformas en sus diferentes tareas administrativas, debido que forman parte no sólo del desarrollo como institución sino que las organizaciones son parte clave del desarrollo de un país, ya que presentadas las restricciones, brechas, dificultades por esta situación, ha sido expuesto el desempeño laboral que hoy por hoy desarrollan los colaboradores, observando que el compromiso organizacional se ha visto afectado por esta serie de causalidades mencionadas (Amaris et al., 2022).

Según un Estudio de Tendencias de Talento Global, (2020), la mayor parte del personal ha presentado preocupación por la problemática laboral actual, mostrando inseguridad en sus puestos laborales, además tomando en cuenta que su trabajo es fuente primaria de sustento, ha incrementado la incertidumbre en ellos, así también, en la actualidad la mayor parte de las empresas han elegido el conducto del trabajo remoto, reduciendo personal, provocando que los empleados pierdan su puesto laboral en su mayoría (Molina Sabando et al., 2016).

A nivel nacional, hay brechas en el sector de salud, economía y el gobierno. Esto se debe a que en los últimos tiempos muchas veces no existe una correlación entre el nivel de crecimiento económico de nuestro país y el nivel de satisfacción pública con las funciones y procedimientos de las instituciones públicas. Para obtener mejoras en el desempeño laboral y eficiencia en las instituciones públicas, es relevante considerar la competitividad, desde brindar un servicio adecuado y también minimizando costos (*The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance*). Sin embargo, es más complejo de lo que parece, ya que existe una serie de reformas y modelos de gestión que no han mostrado cambios notables en el desempeño general de nuestro Estado, a causa de la poca articulación y alineación estratégica (*Decreto Supremo N.° 031-2010-SA*, s. f.).

En este sentido, la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto del departamento de Moquegua, es una entidad perteneciente al sector público, creada con la misión de ofrecer servicios de calidad, promoviendo el desarrollo íntegro y armonioso de su población, de una forma eficiente, con transparencia

y sostenibilidad. Asimismo, como en toda entidad pública existe un equipo de trabajo de colaboradores que dirigen el desarrollo de objetivos de esta institución, y como tales es relevante observar el estado del desempeño con el que laboran, ya que el personal en la actualidad presenta distintas dificultades notorias, tales como el incumplimiento de metas, numerosas tardanzas en el centro laboral, escasa y poca participación en sus actividades diarias, debilidad en los procesos de actividades, tareas asignadas y nula puntualidad en la entrega de procedimientos, que sirven de trámite documentario para la población, todo ello ocasionado porque existe personal desmotivado, con ambientes laborales inadecuados y poca comunicación en la relación colaborador – Gerente Superior, ocasionando un bajo rendimiento en el desempeño del personal, que tiene por consecuencia la cantidad de quejas de los pobladores, que vienen siendo usuarios de los servicios de tipo público, además de la sobrecarga laboral que presenta el personal que deja entrever el incumplimiento de las metas grupales, perjudicando el avance de los objetivos y su cumplimiento que se tiene trazado como institución.

Luego de describir la problemática expuesta en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, se han formulado las siguientes preguntas de investigación: problema general: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023?; asimismo, en las preguntas específicas, ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional afectivo, de continuidad, normativo, y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023?

Respecto al objetivo general, determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023, y para los objetivos específicos: Determinar la relación del compromiso organizacional afectivo, de continuidad, normativo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.

Se consideró en la hipótesis general: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023. En las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional afectivo, de continuidad, normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.

La indagación se encuentra justificada a través del aspecto teórico, ya que extenderá los conocimientos del aspecto científico, y dada la realidad problemática, se decidió establecer la relación entre las variables de estudio, los resultados de la investigación permitirán elegir disposiciones que determinen la relación entre el compromiso y el desempeño laboral del personal y consecuentemente del servicio administrativo que brinda la Municipalidad Provincial en mención, mediante sugerencias y recomendaciones viables y concretas, con la finalidad de ofrecer mejoras respecto a la calidad del servicio que brindan hoy en día las instituciones de tipo público, que en la actualidad tienen una mala imagen en la percepción de los usuarios.

En la justificación práctica, porque busca solucionar la problemática que emerge a efecto de una gestión laboral y administrativa ineficiente, debido que los resultados, las conclusiones y las recomendaciones podrán ser utilizados por la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, para elaborar estrategias e insertar modelos de gestión en vías de mejorar la problemática presentada.

En la justificación metodológica, porque propone estrategias nuevas e innovadoras, logrando conocimientos confiables y válidos, a través del uso de técnicas de estudio, esta parte metodológica está basada en un enfoque de tipo cuantitativo, mediante un procedimiento de estadística confiable, con instrumentos que tuvieron un proceso de validación, confiabilidad y están aptos para ser empleados en otros estudios de rasgos similares al presente estudio, con el fin de lograr lo planteado, y que con los resultados luego de ser validados podrán ser empleados en otras instituciones de necesidad similar.

En la justificación social, radica en la relevancia de valorar el compromiso del colaborador para que el desempeño que presente cada día, a través de un clima organizacional cómodo, busque mejorar el desempeño de sus colaboradores y de esta manera cumplir con las competencias y metas laborales.

## II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de aportar validez y base al análisis de la investigación, se cree conveniente presentar investigaciones y tesis realizadas en diversas situaciones contextuales, con un enfoque similar a la presente investigación, la cual presenta dos variables (Rimmler et al., 2023).

Así, a nivel internacional: Tortolero (2022) consideró una investigación, de una institución de México de educación superior, teniendo como propósito general, instaurar el enlace que tienen el liderazgo y desempeño con el compromiso organizacional en los profesionales de docencia. Se empleó un estudio denominado cuantitativo. Los resultados fueron corroborados y validados notando que, entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, hay una relación significativa.

Asimismo, Díaz (2020) realizó un estudio, en la ciudad de Arica - Chile, el cual pretendió averiguar el enlace entre el compromiso y el desempeño laboral del personal en la institución donde laboran. Se aplicó un estudio denominado cuantitativo, no experimental – correlacional. En los resultados se reveló que verdaderamente existe enlace entre el compromiso y el desempeño laboral, en donde las dimensiones de continuidad y normativo presentan una relación baja y muy baja respectivamente frente al desempeño laboral, y el compromiso afectivo presenta una relación baja – moderada con el desempeño laboral.

Pérez (2013) realizó un estudio en México, con el propósito de encontrar el enlace entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores en una Institución público de Ciudad Victoria, Tamaulipas. Se aplicó un estudio denominado cuantitativo, obteniendo como resultados que, en las variables de estudio, compromiso organizacional y el desempeño, hay relación significativa.

Asimismo, como antecedentes nacionales, se ha podido identificar los siguientes estudios, Huillca (2022) en Lima en su investigación propuso instaurar el enlace que hay entre el compromiso organizacional y el desempeño

laboral en los administrativos en un Hospital de Lima 2022. Se realizó un estudio correlacional, con 65 colaboradores como población, obtuvo los siguientes resultados: Existe una correlación positiva y además significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral ( $R_s=0.852$ ) con una significancia de  $p=0.000;p<0.05$ , en cuanto a sus dimensiones, el afectivo, normativo y continuidad presenta una correlación positiva moderada – alta y significativa con el desempeño laboral.

Valencia (2022) en su investigación en Barranca, tuvo como finalidad, investigar el enlace instaurado entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Supe. Se aplicó un estudio correlacional, para la población incluía 109 empleados. Los resultados obtuvieron que, hay una correlación positiva y significativa en el compromiso organizacional y el desempeño laboral ( $R_s=0.509$ ) con una significancia de  $p=0.000;p<0.05$ .

Ramos (2022) elaboró una investigación en Andahuaylas, con el fin de instaurar el enlace entre compromiso organizacional y desempeño laboral en empleados administrativos de una Red de Salud del Minsa. Se aplicó el método correlacional, no experimental. La población incluía 103 empleados, y obtuvo los siguientes resultados: Hay una correlación positiva y significativa en el compromiso organizacional y desempeño laboral ( $R_s=0.740$ ) con una significancia de  $p=0.000;p<0.05$ . en tanto a sus dimensiones en relación al desempeño laboral, el de afectivo presentó correlación positiva significativa ( $R_s=0.674$ ), el de continuidad presentó correlación positiva significativa ( $R_s=0.609$ ), el normativo presentó correlación positiva significativa ( $R_s=0.343$ ).

Giraldo (2021) en su indagación realizada en Jaén, tuvo como finalidad averiguar el enlace entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Jaén. Se aplicó un estudio correlacional, no experimental. La población incluía a 75 colaboradores. Estudio que obtuvo los siguientes resultados: Hay una correlación positiva y muy significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral ( $R_s=0.553$ ) con una significancia de  $p=0.000;p<0.05$ . en tanto a sus

dimensiones en relación al desempeño laboral, el de afectivo presentó correlación positiva significativa ( $R_s=0.345$ ), el de normativo presentó correlación positiva significativa ( $R_s=0.446$ ), el de continuidad presentó correlación positiva significativa ( $R_s=0.232$ ).

A la vez, Tello (2021) en su estudio, en el Hospital Belén de Lambayeque, elaboró un estudio, para instaurar la conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del colaborador administrativo. Se aplicó un estudio correlacional y además no experimental. La muestra incluía 60 trabajadores. Y los resultados mostraron que hay una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral.

Por otro lado, Palomino (2021) en Paramonga, en su estudio elaborado en la Municipalidad Distrital de Paramonga, con la finalidad objetiva de establecer el enlace que hay entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados administrativos. Aplicó el método correlacional, no experimental, con corte transversal, con 50 trabajadores como población, y obtuvo los siguientes resultados: Hay correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral ( $R_s=0.475$ ) con una significancia de  $p=0.000; p<0.05$ . en tanto a sus dimensiones en relación al desempeño laboral, el de continuidad y normativo presentaron correlación positiva moderada ( $R_s=0.304$ ,  $R_s=0.478$ ) respectivamente y significativo, en caso contrario el afectivo presentó una correlación positiva débil ( $R_s=0.276$ ) y significativo.

Estrada (2020) realizó un estudio en Lima, en las Instituciones Públicas Educativas del distrito llamado Las Piedras, con el fin principal de establecer el enlace que hay entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, aplicó un estudio correlacional, no experimental, con 110 profesores para la población, obtuvo los siguientes resultados: Hay una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral ( $R_s=0.724$ ) con una significancia de  $p=0.000; p<0.05$ .

Torres (2018) planteó una investigación en Lima - San Juan de Miraflores en 2018, en empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, con un propósito de averiguar el vínculo entre compromiso organizacional y el desempeño laboral, aplicó un estudio denominado correlacional. La población consta de 60 profesores, obtuvo los siguientes resultados: Que entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral ( $R_s=0.367$ ), hay una correlación positiva y muy significativa, entre las dimensiones del compromiso organizacional en relación al desempeño laboral, el afectivo ( $R_s=0.357$ ), normativo ( $R_s=0.400$ ), continuidad ( $R_s=0.255$ ), en tal sentido presentan una correlación positiva baja a moderada.

Por otro lado, como antecedentes locales tenemos a, Quiso (2019) en una investigación realizada, con el objetivo de identificar el grado de relación en las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la MPMN, de la Ciudad de Moquegua en el año 2018, con un tipo de estudio descriptivo y de tipo correlacional, con 60 colaboradores como muestra. Los resultados muestran que hay correlación directa y de forma moderada con la variable Satisfacción Laboral y el Compromiso, en colaboradores de la Gerencia de Administración, de la institución estudiada, y un coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,515$ .

En tal sentido, en la base teórica de las variables estudiadas, describiendo principalmente al compromiso organizacional. El autor Meyer (1991) describen al compromiso organizacional como la fase y/o etapa psicológica, donde mediante un proceso, las metas como organización y las metas individuales pueden integrarse. Presentando como propuesta el concepto del compromiso organizacional, siendo ellos capaces de analizarlo a profundidad, y de identificar la participación de los colaboradores en la organización.

Por ello, en la actualidad, los colaboradores que se encuentran verdaderamente comprometidos con los objetivos organizacionales, son próximos a obtener una permanencia estable y de igual forma en su desempeño laboral.

El sustento teórico del trabajo de investigación, en lo referente a la variable compromiso organizacional, está definido por diferentes teóricos (Turek et al., 2023); siendo referida como la conexión entre el individuo y la organización que se traduce y se infiere como etapas mentales y comportamientos expresados como el apego psicológico del colaborador a la institución, y que, en su mayoría dificulta que el trabajador se retire de la organización, por cuanto el compromiso organizacional se encuentra enlazado a la cultura organizacional (Anand et al., 2023).

El trabajador es capaz de crear lazos emocionales con la organización, debido que el compromiso organizacional refiere la conexión, el vínculo construido a través de estados y comportamientos que se expresan de parte del colaborador hacia la organización (Jalali et al., 2023).

El compromiso organizacional es una herramienta a disposición de la disciplina de Recursos Humanos, que sirve para analizar la lealtad y el afecto de los empleados a la institución (Lo et al., 2024), y así aumentar las oportunidades de desarrollo, habilidades y capacidades, convirtiendo un grupo de trabajo, en un adecuado equipo de colaboradores, para lograr los objetivos (Noesgaard & Jørgensen, 2023).

El compromiso organizacional es catalogado como una etapa donde los empleados se conectan con una entidad específica, con sus objetivos y aspiraciones para extender su permanencia en esa empresa. Es por ello, que hoy en día, es conveniente que el colaborador, trabaje con su organización tanto como sea posible porque proporciona una conexión con su lugar de trabajo (Yao & Ma, 2024). El compromiso organizacional significa también la identidad que conserva el colaborador con la organización y los estudios muestran que los esfuerzos organizacionales también pueden ayudar a las empresas a reducir el ausentismo y la rotación (Abet et al., 2024). Esto se debe a una reacción más general y sostenida hacia la empresa más que a la satisfacción con un trabajo específico (Rodríguez-Rad & Sánchez del Río-Vázquez, 2023).

Sin embargo, en la actualidad, la participación organizacional es menos importante en el comportamiento laboral de lo que alguna vez fue y como resultado, los empleados ya no están atrapados en una sola organización a lo largo de sus carreras y sus relaciones con sus jefes cambian drásticamente. Siendo que, la contribución del empleado en la organización puede ya no ser tan importante como antes y a través del tiempo, el pensamiento de que el empleador es capaz de reconocer la participación de sus colaboradores y se interesa por el bienestar sus empleados, nos dice que la participación de la organización con ellos es beneficios (Choi & Yu, 2022).

Asimismo, respecto a la composición de la variable compromiso organizacional, tenemos tres dimensiones:

Compromiso afectivo, es definido como aquel enlace emocional que el empleado siente con una organización, caracterizada por el compromiso con la organización, la reciprocidad por la entidad y el anhelo de continuar en la organización. Además, tiene como premisa abrazar los principios y todos los objetivos de la entidad, y enfatiza los sentimientos que los empleados tienen hacia la organización. De igual forma, los trabajadores se orientan a trabajar en beneficio de la organización, reflejando su compromiso emocional. Además, esta dimensión ha sido crítica para algunos investigadores que abogan por el desarrollo de modelos multidimensionales de compromiso y medidas establecidas de compromiso (Chernyak-Hai et al., 2023).

Compromiso de continuidad, esta segunda dimensión proviene de la variable compromiso organizacional, la misma que proviene de los costos asociados a la decisión de salida del empleado. Posteriormente, como parte de su estudio de análisis factorial, se identificaron dos dimensiones, siendo la primera dimensión identificada; Alto Sacrificio por el coste personal del empleado que para los empleados que se van y pierden lo invertido en la empresa (Yang & Li, 2023). El segundo figura menos oportunidades de trabajo al salir de la entidad y se denominaba Bajas Alternativas (Ahmad & Imam, 2022).

En este punto, existen factores como necesidades primarias tales como: la comodidad, la economía y la rentabilidad, juegan un papel relevante del colaborador, ya que, por temor a no encontrar mejores oportunidades laborales, eligen no renunciar (Jiménez Sánchez, 2018).

Compromiso normativo, originalmente se basó en la internalización de las restricciones regulatorias para actuar en interés de las empresas. Y con el tiempo, se enfocan más en su sentido de la obligación de permanecer en la organización, sin enfatizar las presiones sociales de lealtad (Hosen et al., 2024). Este compromiso ha sido modificado para implicar reciprocidad de intereses, de los servicios prestados por el bien de la ciudadanía (Vargas Merino & Zavaleta Chávez, 2020). Y a este aspecto también se le llama obligación moral porque se refiere a la obligación moral del empleado de permanecer en la organización (Devece et al., 2016).

Del mismo modo, el desempeño se refiere al hecho de realizar, obedecer y efectuar una obligación, un empleo y deberes; es decir, se trata de la eficiencia del trabajo y de las actividades en el puesto, teniendo en cuenta los conocimientos que siempre permanecen en el puesto en el cual se desarrollan (Gunko et al., 2022).

Por consiguiente, el desempeño laboral se encuentra vinculado con el comportamiento de los empleados en el esfuerzo por alcanzar las metas establecidas; es decir, el desempeño actual de un empleado es el mismo que durante la actividad, lo que nos permite evaluar sus capacidades, habilidades y actitudes (Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A, 2020).

Los elementos que forman parte de la mejora del desempeño incluyen el ambiente laboral, gratitud laboral, motivación, participación de los empleados, instauración de metas, capacitación y desarrollo profesional (Roberts & David, 2020).

El lugar de trabajo debe presentarse de manera óptima para que los empleados realicen sus actividades encomendadas, ya que al sentirse bien en el ambiente laboral mejorará su desempeño, por lo que se debe ubicar a los

empleados de acuerdo con su experiencia, habilidades y conocimientos (Klinger & Siangchokyoo, 2024). El reconocimiento laboral es lo que motiva a los empleados a realizar tareas y responsabilidades en sus puestos, lo que hará que los trabajadores se sientan valorados y útiles. La motivación al empleado, entidad y finanzas, los aspectos financieros son un punto importante de motivación (Huo & Jiang, 2023).

La participación del empleado es un principio fundamental porque lo incentiva a intervenir en la planificación y en las tareas asignadas, el control, y puede sugerir cambios para que puedan ser evaluados. El establecimiento de metas puede motivar a trabajadores porque los desafíos y las metas deben realizarse dentro del marco determinados de tiempo a cumplir (Huo & Jiang, 2023).

La entidad debe realizar evaluaciones continuas de desempeño de sus trabajadores, ya que esto permitirá tanto a los empleados como a la empresa estar al tanto de las falencias existentes y así dar la oportunidad de desarrollar estrategias para mejorar la eficiencia de los procesos, disminuir problemas internos, mejorar el trabajo en equipo, y aumentar el desarrollo profesional de cada individuo, además que permite reformular las metas establecidas por la entidad para mejorar la calidad del servicio (Tsuchiya et al., 2012).

Es muy importante para una organización conocer el desempeño de sus trabajadores en el ámbito empresarial, pues conocer cómo se están desarrollando los trabajadores de su empresa le permitirá tomar decisiones más afectivas en el menor tiempo posible y aumentar la eficiencia (Cedron León, 2020).

Uno de los beneficios a los trabajadores es la oportunidad de demostrar sus habilidades y ser considerado para mejores posiciones en la empresa, así como la oportunidad de recibir diversos incentivos monetarios y reconocimientos por los logros obtenidos (Lewis et al., 2022)

Muchas veces se estudia el desempeño para relacionarlo con otras variables, en este caso particular se relaciona con estrés laboral, que es la

respuesta mental y física a los cambios o desafíos en el trabajo que se encuentran desempeñando. El estrés laboral son una serie de reacciones negativas que general dificultades en la salud mental y física en los individuos, los cuales son causados por el limitante del sujeto para hacer frente a un estrés laboral excesivo (Wang & Chen, 2022).

El constructo teórico de Tsuchiya et al., (2012), plantea un modelo integrado con intercambios económicos y sociales que influyen en la cantidad del desempeño de los empleados tanto a nivel laboral como individual. Por el contrario, proponen tres elementos del desempeño laboral relacionados con la realización de tareas, desempeño situacional y comportamiento laboral. Esta propuesta sugiere un enfoque completo y ahorrativo del desempeño laboral. Por su parte Gabini (2015) clasifica en dimensiones y aumenta los beneficios de trabajo adaptativos basados en la investigación.

Asimismo, esta segunda variable denominada desempeño laboral, se encuentra compuesta por tres dimensiones:

Desempeño en las tareas: según Gabini (2015) lo define como la forma en que la conducta de los trabajadores se presenta, y de tal manera se pueda alcanzar los objetivos y el cumplimiento de metas. La misma que se encuentra relacionada a la producción, es decir a todo lo que la organización espera que su colaborador cumpla durante el tiempo de su estadía en el centro laboral.

Todo ello, según Vargas (2020), en la nueva gestión existe un enfoque en la efectividad, a la integración de la eficiencia y eficacia para lograr alcanzar óptimamente los objetivos trazados, siendo también orientado a los efectos cuantitativos, respecto a la complejidad de los servicios que se otorgan en las entidades públicas.

Por consecuente, la llamada nueva gestión se centra en la eficacia, en la eficiente y eficacia en el desenvolvimiento de las tareas asignadas, un resultado cuantificable en la de los servicios prestados por el bien de la ciudadanía (Vargas Merino & Zavaleta Chávez, 2020).

Desempeño en el contexto: define este desempeño como aquello que trata de actividades que no están incluidas expresamente en las tareas diarias relacionadas cumplimiento de objetivos, pero que poseen gran impacto en el nivel de desempeño en la entidad. Siendo que, las actividades que se caracterizan por ser desafiantes en el centro laboral de una entidad son aquellas que otorgan valor agregado al servidor o colaborador (Goicochea Torres, 2021).

Comportamientos Contraproducentes: Las acciones contraproducentes son acciones intencionales destinadas a dañar a una organización o individuo, amenazando así el bienestar de la organización o servidor público, estos comportamientos negativos se miden mediante indicadores relacionados con el comportamiento tóxico y la negatividad excesiva de los empleados (Geraldo Campos, 2022).

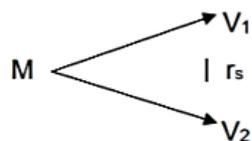
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Tipo básica, debido que se caracterizó por poner a prueba las teorías, así como la conexión entre los sujetos que se han relacionado para captar la verdad, sin tomar en cuenta la aplicación en la resolución de algún inconveniente en la práctica. Siendo el objetivo general el incrementar, aumentar y mejorar los conocimientos científicos (Sampieri R. H., 2018).

Así también, la investigación corresponde a nivel correlacional ya que entre las metas propuestas se pretendió indicar que hay enlace en las variables que son motivo de análisis (Gabini & Calzada, 2015).

**3.1.2. Diseño de Investigación:** Es de diseño no experimental y de corte transversal. De tipo no experimental, debido que, no pretende alterar cambiar, alguna de las variables, ya que el único propósito del tipo de estudios no experimentales, es de observar los fenómenos y su desarrollo en el contexto. Lo que significa que simplemente se requiere un análisis en lugar de una acción inmediata para resolver una situación particular. (Gabini & Calzada, 2015).



Dónde:

M : Personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto

V1: Compromiso organizacional

V2: Desempeño laboral

Rs: Relación entre variables

**3.2. Variables y operacionalización:** Se puede visualizar en el Anexo 1, la operacionalización de las variables en investigación.

### **Variable 1: Compromiso organizacional**

**Definición Conceptual:** Para Meyer (1991) el Compromiso organizacional significa una variable que se percibe como el estado psicológico del colaborador y la organización mediante la relación que comparten diariamente, donde esta relación influye en la decisión de permanecer o no en la institución. Para lo cual, propusieron un modelo multidimensional en aras de cuantificar el compromiso organizacional, que se dividen entre compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo.

**Definición Operacional:** La variable 1, ha sido medida mediante un instrumento de medición documental, conformado por 3 dimensiones y 18 preguntas, las cuales recogieron datos a través de los valores finales de medición conformados por una escala de Likert con 5 categorías y con una valoración que va del 1 al 5.

**Indicadores:** Para poder medir las características de la variable “Compromiso Organizacional” se ha considerado los siguientes indicadores: Identificación del empleado, la pertenencia, involucramiento, la permanencia en la entidad, la satisfacción laboral, la percepción de alternativas, remuneración y oportunidades.

**Escala de Medición:** Se utilizó la escala ordinal, la que buscó ordenar los objetos o sujetos, dependiendo del criterio de preferencia, pero sin conocer la distancia exacta entre los valores. Se asignará un número a cada nivel para los encuestados: Siempre = 5, Casi siempre = 4, En ocasiones = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1.

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

**Definición Conceptual:** El desempeño laboral se encuentra vinculado con el comportamiento de los empleados en el esfuerzo por alcanzar las metas establecidas; es decir, el desempeño actual de un empleado es el mismo que durante la actividad, lo que nos permite evaluar sus capacidades, habilidades y actitudes (Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A, 2020).

**Definición Operacional:** Para medir la variable se utilizó un instrumento de medición documental, conformado por 3 dimensiones y 18 preguntas, las cuales recogieron datos a través de los valores finales de medición conformados por una escala de Likert con 5 categorías y con una valoración que va del 1 al 5.

**Indicadores:** Para poder medir las características de la variable “Desempeño Laboral” se ha considerado los siguientes indicadores: Planeamiento y organización laboral, la orientación a los resultados, la priorización de los trabajos, la eficiencia en el trabajo, la iniciativa, tareas laborales con desafío, la actualización de conocimientos, las habilidades laborales, y las soluciones creativas, la negatividad y algunas conductas que dañan a la entidad.

**Escala de Medición:** Se utilizó la escala ordinal, la misma que buscará ordenar los objetos o sujetos, dependiendo del criterio de preferencia, pero sin conocer la distancia exacta entre los valores. Se asignó un número a cada nivel para los encuestados: Siempre = 5, Casi siempre = 4, En ocasiones = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** Para la presente investigación, se ha incluido a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, entre edades de 18 y 55 años.

- **Criterio de inclusión:** Ser trabajador que mantenga vínculo laboral con la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, bajo cualquier modalidad.

- **Criterios de exclusión:** Diferentes a los criterios ya expuestos.

**Tabla 1:**

*Población distribuida del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.*

Modalidad de contrato	N.º Trabajadores
Modalidad de Nombrados	45
Modalidad de Contratados	142
Locación de Servicios	216
<b>TOTAL</b>	<b>403</b>

Fuente: Área de Control y Registro de Asistencia – Sub Gerencia de Personal MPMN

**3.3.2. Muestra:** La muestra fue universal y estuvo compuesta de la siguiente forma: constituida de la siguiente manera: 197 colaboradores de las oficinas administrativas ubicadas en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

**3.3.3. Muestreo:** No probabilístico por conveniencia, técnica que fue utilizada debido a su facilidad y conveniencia para el acceso a los sujetos de estudio. Las oficinas administrativas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, será el principal lugar de estudio, y seleccionar participantes de forma conveniente, permitirá mayor disponibilidad y acceso a los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, y la población más cercana.

Según kazez (2009) el muestreo por conveniencia es utilizado por la gran mayoría, para investigaciones de forma práctica y aplicada, en situaciones donde el acceso a la población es más accesible y fácil, y se busca conseguir mayor eficiencia para recoger datos.

**3.3.4. Unidad de Análisis:** De forma individual a cada encuestado o colaborador que labore en las oficinas administrativas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de la ciudad de Moquegua, de manera que se encuentre la existencia de la relación en las variables de la investigación.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Para la técnica, ha sido utilizada la encuesta, ya que permite cuantificar todos los datos recogidos por los factores correspondientes, por lo que esta técnica permitirá la objetividad en la etapa de estudio de los datos (Paz, 2022).

Asimismo, el instrumento número uno, ha sido adaptado y corresponde a la Escala de Compromiso Organizacional, elaborado por Meyer (1991), este instrumento se encuentra compuesto por una escala de 18 ítems, los mismos que estarán asignados en las dimensiones ya mencionadas: compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo (Jiménez Sánchez, 2018).

El instrumento número dos, es el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Goicochea (2021), este instrumento fue aplicado en Trujillo, en los empleados de su Municipalidad, está conformado por 18 ítems, y se encuentra dividido en tres dimensiones: Desempeño en las tareas, en el contexto y Comportamientos contraproducentes.

Para validar cada instrumento, se realizó mediante el Juicio de Expertos a través de una solicitud propuesta por la casa de estudios, además se realizó una validación estadística de Alfa de Cronbach en donde aplicó una prueba piloto de 30 participantes.

**Validez:** La validez es la apariencia de la averiguación que nos posibilita saber, por medio de los diversos tipos de averiguación que hay, si el instrumento corresponde al objetivo del análisis, a la muestra o a la población a la que se dirige, y si cumple con todos los criterios o puntos de vista clave para la clarificación de fines. Dichos tipos de validación principalmente se disminuyen a 3: de contenido, de criterio o de constructo.

Al respecto Sánchez (2018) proponen que “la validez refiere a la competencia que tiene un instrumento para realizar una medición de lo que tiene como finalidad medir, es decir que sea capaz de dar respuesta a las interrogantes y mida de acuerdo a lo que se creó”.

Para este estudio, las herramientas serán validadas por 03 jueces expertos que evaluarán la pertinencia, relevancia y claridad para determinar la viabilidad de los instrumentos.

**Tabla 2:**  
*Relación de Validadores*

Experto	Compromiso Organizacional			Condición Final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg. Daniel Alberto García Rodríguez	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Oscar Mamani Mamani	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Guido Rojas Ramos	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Experto	Desempeño Laboral			Condición Final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg. Daniel Alberto García Rodríguez	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Oscar Mamani Mamani	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Guido Rojas Ramos	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Nota: Los datos pertenecen a los certificados de validez del instrumento

**Confiabilidad:** Para la hallar la confiabilidad de los instrumentos, se ha utilizado el coeficiente Alfa de Cronbach, siendo que Aliaga (2023) menciona que se alcanza la meta, luego de haber aplicado la prueba varias veces al mismo conjunto o sujeto, o por estudios diferentes, debe dar los resultados equivalentes que señalen que el cuestionario o instrumento es plenamente confiable.

Para este caso, para determinar la fiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba piloto a 30 colaboradores de la institución, con particularidades o personalidades semejantes a las utilizadas en el estudio.

**Tabla 3:**  
*Confiabilidad de la variable: Compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,8703	18

Nota: Programa Estadístico Stata V17

Se puede visualizar que el valor Alfa de Cronbach es de 0,8703, indicando que es muy buena la confiabilidad de la escala. Siendo que, los 18 ítems de la escala de compromiso organizacional proporcionaron una buena confiabilidad.

**Tabla 4:**

*Confiabilidad de la variable: Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,9143	18

Nota: Programa Estadístico Stata V17

Se puede observar que el valor alfa de Cronbach es de 0,9143, indicando muy buena la confiabilidad de la escala. lo que indica que es muy buena la confiabilidad de la escala. Siendo que, los 18 ítems de la escala de Desempeño Laboral proporcionaron una buena confiabilidad.

**3.5. Procedimientos:** Se hizo llegar una solicitud en Mesa de Partes de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con el propósito de solicitar dar inicio a la investigación, la que fue derivada al área correspondiente de brindar información sobre la cantidad de los colaboradores para extraer la muestra correspondiente, posteriormente se solicitó la autorización para poder aplicar el instrumento al personal administrativo que labore en la institución, y se coordinó los medios para recoger los datos e información. Asimismo, se proporcionó un formato correspondiente al cuestionario que será elaborado en el aplicativo Google Forms, el mismo que incluyó el formato donde se encuentre el consentimiento informado, asimismo como el cuestionario que se aplicó, el mismo que fue resuelto y aceptado por los trabajadores.

**3.6. Método de análisis de datos:** Con la aplicación del programa Stata V17, se aplicó la estadística descriptiva y también la inferencial. Siendo que la estadística descriptiva permitirá reconocer la frecuencia del nivel de las variables en estudio y a la vez de sus dimensiones. Asimismo, la estadística inferencial es aquella que podrá identificar la distribución no paramétrica, a través de la prueba de normalidad denominada Kolmogorov-Smirnov, y se hará uso del estadístico Rho Spearman para identificar la correlación de las variables de estudio. Finalmente, para dar interpretación a los resultados, se gestionó a través del tamaño del efecto que fue presentado por Dominguez (2023), para obtener la confiabilidad de los instrumentos mediante el Alpha de Cronbach.

**3.7. Aspectos éticos:** Se tomaron en cuenta las disposiciones legales y los órganos que regulan estos procedimientos en la profesión científica, así como criterios para salvaguardar la privacidad de toda información correspondiente a los encuestados. Además, los participantes recibieron un formulario de consentimiento virtual que aceptaron para comenzar a responder a la encuesta. En tal sentido, se conoció la finalidad de esta investigación y el tratamiento y uso de los datos proporcionados. Y se comunicó al investigador la libertad de retirarse del estudio si lo considera oportuno (Hall, 2017).

Asimismo, en el proceso de la indagación se ha tenido presente los principios éticos:

**Autonomía:** Este principio define que cada individuo puede decidir por sí mismo, en tal sentido, para la elaboración del estudio, se tiene la espera de la autorización de la institución en estudio;

**No maleficencia:** El desarrollo del trabajo de investigación, no afectará ni causará ningún daño, ya que no afectará al personal administrativo de la institución;

**Beneficencia:** Los resultados de la investigación ayudarán al equipo de gestión del establecimiento a conocer las competencias disponibles para mejorar el compromiso organizacional en la entidad;

**Confidencialidad:** Brindará información explícita con consentimiento informado cuya participación es voluntaria y anónima en la recolección de información a la que solo tienen acceso el autor del estudio.

#### IV. RESULTADOS

**4.1. Resultados descriptivos:** Seguidamente, se analizó los datos obtenidos a través de los cuestionarios de compromiso organizacional y desempeño laboral, en este sentido, se presentará el comportamiento de cada variable, así también de sus dimensiones correspondientes, de la siguiente forma:

**Tabla 5:**

*Nivel de compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023*

Nivel de Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	17	8.63	8.63
Medio	131	66.50	75.13
Alto	49	24.87	100.00
Total	197	100.00	

En la tabla 05, en lo que respecta al compromiso organizacional, el personal administrativo manifiesta en un 66.50% de compromiso medio hacia la municipalidad, seguido de un 24% de la población con un compromiso alto y por último el 8.63% de la población refieren un compromiso bajo hacia dicha la institución en estudio.

**Tabla 6:**

*Nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.*

Nivel de Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.00	0.00
Medio	53	26.90	26.90
Alto	144	73.10	100.00
Total	197	100.00	

En la tabla 6, respecto al nivel de desempeño laboral, en un 73.10% de los trabajadores manifiesta un alto desempeño laboral en la municipalidad, en tanto al 26.90% de los trabajadores se evidencia un desempeño de nivel medio, en cuanto al bajo desempeño laboral no se reportan trabajadores.

**4.2. Resultados inferenciales:** En el análisis inferencial, se realizó a las variables las pruebas de normalidad y con los resultados obtener la contrastación de hipótesis general y específicas.

**4.2.1. Prueba de normalidad:** Se aplicó la prueba estadística denominada Kolmogorov-Smirnov, que sirvió para identificar la distribución de las variables, con ello se consideró como punto de corte p inferior a 0.05 en caso de ser una distribución no normal; en caso contrario, de resultar un p superior a 0.05, donde concluye que la variable muestra una distribución normal.

**Hipótesis para prueba de normalidad:**

H<sub>0</sub>: los datos muestran distribución normal.

H<sub>1</sub>: los datos muestran una distribución no normal.

**Tabla 7:**

*Prueba de normalidad*

Variable	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Compromiso Organizacional	0.98212	0.01302
Desempeño laboral	0.99069	0.02338

En la tabla 7, se halló la prueba de normalidad de las variables con la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, en ambas variables se halló una significancia menor a 0.05, en donde corresponde una distribución no normal en la variable compromiso organizacional y desempeño laboral.

**4.2.2. Prueba de Hipótesis:** En el análisis de las hipótesis, las variables muestran una distribución no normal, en lo que concierne la utilización de una prueba no paramétrica, en esta ocasión se usó la prueba de Spearman, en donde se halló esta correlación:

**Hipótesis General:**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023.

**Tabla 8:**

*Correlación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral*

		Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.5248
		Sig. (bilateral)	0.0000
		Obs.	197

En la tabla 8, los resultados obtenidos en la correlación del compromiso laboral y desempeño laboral, muestra un Rho de Spearman de 0.5248, en lo que se interpreta una correlación positiva moderada, en cuanto a la significancia, se muestra un  $p=0.00$ ;  $p<0.05$ , lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Hipótesis específicas

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las dimensiones compromiso organizacional afectivo, continuidad y normativo con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre las dimensiones compromiso organizacional afectivo, continuidad y normativo con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023.

**Tabla 9:**

*Correlación entre las dimensiones de compromiso organizacional y desempeño laboral*

		Compromiso organizacional			
		Afectivo	Continuidad	Normativo	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.6659	0.2114	0.5890
		Sig. (bilateral)	0.0000	0.0029	0.0000

En la tabla 9, la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño laboral, muestra en las 03 dimensiones una significancia  $p < 0.05$ , por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en cuanto al grado de correlación la dimensión afectiva y normativa presenta un Rho de Spearman de 0.6659 y 0.5890 respectivamente, en lo que significa una correlación positiva moderada y por último la dimensión continuidad presenta un Rho de spearman de 0.2114, en lo que significa una correlación positiva baja.

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación se recolectó información de diversos autores sobre el compromiso organizacional y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores, por ende, es de índole importancia, mencionar un breve resumen sobre cada variable, para luego plasmar los resultados y por último compararlo con los antecedentes antes mencionados.

El compromiso organizacional es una herramienta a disposición de la disciplina de RRHH para observar la lealtad, la identidad y el apego de los empleados a la empresa, y así aumentar las oportunidades de desarrollo, habilidades y capacidades del personal (Noesgaard & Jørgensen, 2023) y el desempeño laboral está relacionado con el comportamiento de los empleados en el esfuerzo por alcanzar las metas establecidas (Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A, 2020).

Para garantizar un óptimo desarrollo organizacional, se requiere el compromiso del empleador y los empleados, es por ello que se necesita que la institución sea un organismo comprometido, y que los colaboradores deban conocer tanto la visión como la misión de la entidad donde laboran, para que de esta forma favorezca el desarrollo organizacional.

A nivel institucional, la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, se viene suscitando hechos que comprometen el flujo de atención al ciudadano, como por ejemplo: quejas y reclamos de la atención al ciudadano, atención de larga data a la respuesta de documento emitidos interinstitucionales, por parte de los trabajadores, limitantes en el flujo de comunicación entre las áreas de administración, logística, recursos humanos y admisión; como también el incumplimiento de la asistencia en los horarios establecidos para su ingreso y salida de los colaboradores.

Por lo tanto, ante la problemática antes mencionada, surgió el deber y necesidad de ejecutar el presente informe de investigación en donde se detalla y evidencia el compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores hacia la institución por ende, se determinó el objetivo general, en

donde se propuso en determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023, se contrastó la hipótesis general, en donde se logró obtener Rho Spearman de: 0.5248 y una significancia bilateral de 0.000 ( $<0.05$ ), y, en lo que se interpreta que existe una relación positiva moderada, y es estadísticamente significativo, resultados similares a Díaz (2020), en Arica-Chile encontró una relación positiva moderada y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en el personal de la municipalidad de Arica.

Del mismo modo que Palomino (2021), en la ciudad de Paramonga, donde analizó en una población de 50 trabajadores administrativos en la Municipalidad de Paramonga, con un estudio correlacional de corte transversal, evidencia una relación positiva moderada ( $R_s=0.475$ ) y significativa ( $p=0.000$ ), entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Paramonga. Del mismo Huillca (2019), en la ciudad de Lima, en donde evaluó a 65 trabajadores administrativos evidencia una relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital III Minsa, con resultados de ( $R_s=0.852$ ) y  $p=0.0000$ , refiriendo una relación positiva de grado alto y estadísticamente significativo

Al igual que Valencia (2022), en la ciudad de Barranca, en donde evaluó a 109 trabajadores de la Municipalidad de supe evidencia la relación moderada ( $R_s=0.509$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipalidad de Supe, resultados que coincide con nuestros resultados.

Por su parte Estrada (2020), en la ciudad de Lima, en donde analiza a 110 trabajadores de Instituciones públicas y halla una relación positiva alta ( $R_s=0.725$ ) y significativa ( $p=0.000$ ), entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de gestión, de la misma manera coincide con Fuentes (2018), analizó el desempeño laboral y compromiso organizacional en 60 trabajadores de una Unidad de Gestión

pública en donde evidencia una correlación positiva moderada entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión de SJM.

Por ende, la experiencia de nuestro informe nos detalla que hay una correlación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral, resultados que coincide con autores nacionales e internacionales, el trabajador al presentar un compromiso organizacional de carácter elevado, general una alta demanda en el ámbito de desempeño laboral, datos que se ven reflejado en las actividades designadas por área de la institución y que son reflejados en el producto de sus labores diarias.

Respecto al Objetivo específico en donde se propuso en determinar la relación entre las dimensiones compromiso organizacional afectivo con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023, se contrastó la hipótesis específica, en donde se logró obtener Rho Spearman de: 0.6659 y una significancia bilateral de 0.000 ( $<0.05$ ), y, en lo que se interpreta que existe una relación positiva moderada, y es estadísticamente significativo, resultados similares a Ramos (2022), en donde mostró una correlación positiva moderada ( $R_s=0.674$ ) y significativo (0.000).

Del mismo modo Ramos (2022), en la ciudad de Jaén, al evaluar el compromiso organizacional afectivo y desempeño laboral en 75 trabajadores de la Municipalidad de Jaén demostró una correlación positiva bajo-moderada ( $R_s=0.345$ ) y significativo (0.000) y Palomino (2021) , en la ciudad de Paramonga, en donde evaluó a 50 trabajadores en la Municipalidad, muestra en una correlación positiva moderada ( $R_s=0.674$ ) y significativo (0.000) en cuanto al compromiso organizacional afectivo y desempeño laboral. por ende, se refiere al mejorar la calidad del ambiente laboral en el trabajo, y mejorar las relaciones interpersonales con los co-trabajadores mejorara el desempeño laboral en la institución.

De manera puntual, observamos que diversos autores coincide con los resultados mostrados, presentando una correlación positiva y estadísticamente significativo, que se logra entender el desenvolvimiento de los trabajadores en

sus respectivas áreas de trabajo, en donde implica que el trabajador presenta un apego emocional con sus compañeros de trabajo, además está asociado que la institución debe cumplir en las expectativas del trabajador, para así garantizar un óptimo compromiso organizacional y consecuentemente un buen desempeño laboral.

Respecto al Objetivo específico en donde se propuso en determinar la relación entre las dimensiones compromiso organizacional continuidad con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023, se contrastó la hipótesis específica, en donde se logró obtener Rho Spearman de: 0.2114 y una significancia bilateral de 0.0029 ( $<0.05$ ), y, en lo que se interpreta que existe una relación positiva baja, y es estadísticamente significativo, resultados similares a Quiso (2019), en donde mostró una correlación positiva moderada ( $R_s=0.446$ ) y significativo (0.000).

Del mismo modo Ramos (2022), en la ciudad de Andahuaylas, en donde evaluó a 103 trabajadores y halló una correlación positiva moderada ( $R_s=0.609$ ) y significativo (0.000) y del mismo modo Palomino (2021), en la ciudad de Paramonga, con una población de 50 trabajadores en donde muestra en una correlación positiva moderada ( $R_s=0.304$ ) y significativo (0.000), ambos coinciden con los resultados mostrados en la relación entre el compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral.

Por lo antes mencionado, en la institución de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, queda demostrada que los resultados coinciden con diversos autores nacionales e internacionales, que por ende, los trabajadores permanecen en la institución y en sus áreas respectivas para satisfacer las obligaciones objetivas propuestas en la municipalidad, de tal modo, se ve influenciada por el pago monetario en sus salarios, es una oportunidad en el empleador, para garantizar salarios de mayor remuneración, así generar mayor tiempo de continuidad en los trabajadores y optimizar un buen desempeño laboral.

Respecto al Objetivo específico en donde se propuso en determinar la relación entre las dimensiones compromiso organizacional normativo con el

desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023, se contrastó la hipótesis específica, en donde se logró obtener Rho Spearman de: 0.5899 y una significancia bilateral de 0.0000 ( $<0.05$ ), y, en lo que se interpreta que existe una relación positiva moderada - alto, y es estadísticamente significativo, resultados similares a Quiso (2019), en la ciudad de Jaén, en donde evaluó a 75 trabajadores de la Municipalidad en dicha ciudad, halló una correlación positiva moderada ( $R_s=0.446$ ) y significativo (0.000), datos que coincide con los resultados mostrados en la correlación de compromiso organizacional normativo y desempeño laboral.

Del mismo modo Ramos (2022), en la ciudad de Andahuaylas, en donde evaluó a 103 trabajadores, halló una correlación positiva moderada ( $R_s=0.343$ ) y significativo (0.000), del mismo Palomino (2021), en la ciudad de Paramonga, en donde evaluó a 50 trabajadores, muestra una correlación positiva moderada ( $R_s=0.478$ ) y significativo (0.000), en la correlación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral en dicha institución.

Ante los resultados mostrados en dichos antecedentes, coincide con nuestros resultados mostrados en nuestra investigación, que nos indica que los empleados demuestran una relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral, general un sentimiento de reciprocidad ante la institución, por diversos motivos como en devolver el cumplimiento de las actividades del trabajador a base del contrato impuesto por la institución, además cabe mencionar que en la municipalidad, los trabajadores optan por mejorar el desempeño laboral gracias a la oportunidad laboral que brinda el empleador, es por ello en los trabajadores se debe mejorar la percepción que presenta ante la institución, ya que esta dimensión el resultado varía con el tiempo de servicio.

En síntesis, ante todo lo expuesto, la Municipalidad de la Provincia de Mariscal Nieto de Moquegua, se ha demostrado que existe una correlación positiva directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en sus trabajadores, al igual que en todas sus dimensiones del compromiso organizacional, como el afectivo, continuidad y normativo; es por ello, que los empleados presentan sentimiento de apego a la institución sea por la

oportunidad laboral brindada por el empleador, el tributo monetario salarial, las horas impuestas en la institución en el ingreso y salida del trabajador, o la continuidad en las áreas de servicios de la institución.

## VI. CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Mediante los resultados encontrados en la presente investigación, se demuestra que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023 ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor$  0,00; Rho Spearman= 0,5248).
- SEGUNDO:** Mediante los resultados encontrados en la presente investigación, se demuestra que existe relación significativa entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023 ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor$  0,00; Rho Spearman= 0,6659).
- TERCERO:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional Continuidad y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023 ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor$  0,00; Rho Spearman= 0,2114).
- CUARTO:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional Normativo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2023 ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor$  0,00; Rho Spearman= 0,5890).

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** En relación al compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, se recomienda al Sub Gerente del área de Personal y Bienestar Social, elaborar y aprobar un plan de actividades del personal, y difundirlo en toda la entidad para que el personal, se encuentre enterado de las metas trazadas desde el inicio del año, y sepa que estará en constante evaluación rutinaria a efectos de identificar las particularidades que presentan en su actuar diario y que además serán consideradas sus capacidades a través de incentivos de reconocimiento y de esta forma puedan crear lazos que mejoren el compromiso hacia la institución.

**SEGUNDO:** En referencia al compromiso organizacional afectivo y al desempeño laboral, se recomienda al Sub Gerente del área de Personal y Bienestar Social y su equipo de trabajo, sensibilizar al personal administrativo de todas las áreas, a través de reuniones de confraternización para reconocer e incentivar la labor que cumplen diariamente en el centro laboral, con el objetivo de cubrir expectativas necesarias para la comodidad del personal, y fortalecer la comunicación laboral de manera asertiva, además de un mejor trato personal, con enfoque a crear lazos emocionales que hagan sentir parte del todo al colaborador, y este desee permanecer laborando durante la gestión electa por el ciudadano.

**TERCERO:** En referencia al compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral, se recomienda al Alcalde de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, comunicar, refrendar a través de los medios de comunicación respecto al compromiso que tiene con el ciudadano que apostó por su gestión, ya que a través del tiempo, la obtención de oportunidades laborales ha sido tergiversada, y el ciudadano muchas veces cree que el hecho de trabajar en la municipalidad, es mayormente por un favor político que por

meritocracia. Sin embargo, es función de nuestras autoridades difundir, comunicar y patentar, que laborar para las entidades públicas es un derecho y no un lugar donde se tema perder la oportunidad por cambios políticos internos.

**CUARTO:** En referencia al compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral, se recomienda al Alcalde y el equipo de funcionarios de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, tener presente la lealtad con la que labora su fuerza laboral, y darle un reconocimiento adecuado a través de capacitaciones que enriquezcan sus capacidades para el desarrollo de sus funciones, además de brindarles orientación continua al nuevo personal, para que se sientan comprometidos a través de un ambiente reconfortable y humanitario.

## REFERENCIAS

Abet, Z., Mohd Anuar, M. A., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (2024). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational commitment. *Heliyon*, 10(1), e23087. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087>

Ahmad, R., & Imam, H. (2022). Roles of competencies, career shock, and satisfaction in career commitment: Evidence from project-based organizations. *Project Leadership and Society*, 3, 100052. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100052>

Aliaga Guerreros, C. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima, 2022. AUTONOMA. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2419>

Amaris, R. R. A., Molina, R. I. R., Ruiz, M. J. S., & Raby, N. D. L. (2022). Generic and technical skills of human talent supported by ICT: Systematization, scope, and reflections. *Procedia Computer Science*, 210, 378-382. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.10.168>

Anand, A., Dalmaso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162, 113843. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113843>

Cedron León, Y. Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403>

Chernyak-Hai, L., Bareket-Bojmel, L., & Margalit, M. (2023). A matter of hope: Perceived support, hope, affective commitment, and citizenship behavior in organizations. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.03.003>

Choi, E., & Yu, S. (2022). Effects of preceptors' mentoring function on novice nurses' self-efficacy and organizational commitment: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 64, 103431. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103431>

Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>

*Decreto Supremo N.º 031-2010-SA*. (s. f.). Recuperado 16 de septiembre de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/244805-031-2010-sa>

Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Pilar Alguacil, M. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857-1861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>

Díaz Méndez, C. (2020). *Relación del compromiso organizacional y desempeño laboral basado en el modelo de Meyer y Allen en el personal de la Ilustre Municipalidad de Arica en tiempos de pandemia*. <https://repositorio.uta.cl/xmlui/handle/20.500.14396/50>

Dominguez Jara, C. D. (2023). Carga laboral en el síndrome metabólico de los peritos forenses de investigación criminal, Lima-2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105791>

Estrada Araoz, E. G., & Mamani Uchasara, H. J. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.

Gabini, S., & Calzada, C. (2015). *Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans*. V Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata (La Plata, 2015). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/54856>

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Giraldo Puntillo, D. R. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz—2021*.

Goicochea Torres, C. E. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021.*

Gunko, R., Rapeli, L., Vuorisalo, T., Scheinin, M., & Karell, P. (2022). Does Water Quality Matter for Life Quality? A Study of the Impact of Water Quality on Well-being in a Coastal Community. *Environmental Management*, 70(3), 464-474. <https://doi.org/10.1007/s00267-022-01673-0>

Hall, R. T. (2016). *Ética de la investigación social.*

Hosen, S., Hamzah, S. R., Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>

Hall, (2019) *Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships—ScienceDirect.* (s. f.). Recuperado 12 de enero de 2024, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886919307470>

Huillca, B. (s. f.). *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.*

Huo, M.-L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion.

*Personality and Individual Differences*, 205, 112109.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>

Jalali, M., Esmaeili, R., Habibi, E., Alizadeh, M., & Karimi, A. (2023). Mental workload profile and its relationship with presenteeism, absenteeism and job performance among surgeons: The mediating role of occupational fatigue. *Heliyon*, 9(9), e19258. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19258>

Jiménez Sánchez, S. V. (2018). Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428>

Kazez, R. (2009). Los estudios de casos y el problema de la selección de la muestra: aportes del sistema de matrices de datos. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(1), 71-89.

Klinger, R. L., & Siangchokyoo, N. (2024). Finding better raters: The role of observer personality on the validity of observer-reported personality in predicting job performance. *Journal of Research in Personality*, 108, 104437. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2023.104437>

Lewis, T. P., Aryal, A., Mehata, S., Thapa, A., Yousafzai, A. K., & Kruk, M. E. (2022). Best and worst performing health facilities: A positive deviance analysis of perceived drivers of primary care performance in Nepal. *Social Science & Medicine* (1982), 309, 115251. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115251>

Lo, Y.-C., Lu, C., Chang, Y.-P., & Wu, S.-F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Molina Sabando, L. A., Briones Véliz, Í. B., & Arteaga Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.

Noesgaard, M. S., & Jørgensen, F. (2023). Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>

Palomino Zapata, V. V. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63157>

Paz, G. B. (2022). *Metodología de la investigación*.

Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). *Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual*

*dispositions on the work design-performance relationships—Pontificia Universidad Javeriana.*

<https://perfilesycapacidades.javeriana.edu.co/es/publications/importance-of-work-characteristics-affects-job-performance-the-me>

Pérez Martínez, C. B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público* [Masters, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/3646/>

Quiso Mamani. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto*; Moquegua, 2018. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/662>

Ramos Enciso, Y. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una red de salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.* *Repositorio Institucional - UCV.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108529>

Rimmler, S. M., Shaughnessy, S., Tatum, E., Muhammad, N., Hawkins, S., Lightfoot, A., White-Williamson, S., & Woods, C. G. (2023). Photovoice Reveals Residents' Concerns for Air and Water Quality in Industry-Impacted Rural Community. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9), 5656. <https://doi.org/10.3390/ijerph20095656>

Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155, 109702. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>

Rodríguez-Rad, C., & Sánchez del Rio-Vázquez, M.-E. (2023). The relevance of participation Behavior, organizational Commitment, and attitudinal loyalty to the management of professional associations. *Journal of Business Research*, 154, 113324. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113324>

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>

Tello Flores, E. K. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>

Torres, F., & Julia, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. *Universidad César Vallejo*. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2990326>

Tortolero Portugal, R., & Carreón Reyes, A. G. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 13(39), 1-17.

Tsuchiya, M., Kawakami, N., Ono, Y., Nakane, Y., Nakamura, Y., Fukao, A., Tachimori, H., Iwata, N., Uda, H., Nakane, H., Watanabe, M., Oorui, M., Naganuma, Y., Furukawa, T. A., Kobayashi, M., Ahiko, T., Takeshima, T., & Kikkawa, T. (2012). Impact of mental disorders on work performance in a community sample of workers in Japan: The World Mental Health Japan Survey 2002–2005. *Psychiatry Research*, 198(1), 140-145. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2011.10.014>

Turek, D., Klein, H. J., & Wojtczuk-Turek, A. (2023). Overcoming organizational constraints: The role of organizational commitment and job crafting in relation to employee performance. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.12.001>

Valencia Portilla, M. T. E. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de salud del hospital de Supe, 2019*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6014>

Vargas Merino, J. A., & Zavaleta Chávez, W. E. (2020). The management of the budget for results and the quality of expenditure in local governments. *Visión de Futuro (Misiones)*, 7-2020; 24(2): Pp. 60-81  
<https://Visiondefuturo.Fce.Unam.Edu.Ar/Index.Php/Visiondefuturo/Index>.  
<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.en>

Wang, L., & Chen, Y. (2022). Success or growth? Distinctive roles of extrinsic and intrinsic career goals in high-performance work systems, job crafting, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 135, 103714. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103714>

Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11), e22161. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>

Yao, H., & Ma, L. (2024). Improving teacher career satisfaction through distributed leadership in China: The parallel mediation of teacher empowerment and organizational commitment. *International Journal of Educational Development*, 104, 102960. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102960>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 10:

#### Matriz de consistencia

Título: Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.									
Autor: Lic. María Elena Baldarrago Flores									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores						
Problema General	Objetivo General:	Hipótesis general	Variable 1: Compromiso organizacional						
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicos:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
<b>P.G:</b> ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023?	<b>O.G:</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.	<b>H.G:</b> Existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.	Compromiso organizacional afectivo	Identificación del empleado	1,2	Nunca Casi nunca En ocasiones Casi siempre Siempre	Rango bajo = 18 – 41 Rango medio= 42 – 66 Rango alto = 67 - 90		
				Percepción de satisfacción	3,4,5,6				
			Compromiso organizacional de continuidad	Pertenencia en la organización	6,7,8				
				Necesidad de trabajo	9				
				Oportunidades	11,12,13				
			Compromiso organizacional normativo	Evaluación de permanencia	14,15,16				
				Reciprocidad	17,18				
			Variable 2: Desempeño laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Desempeño en las tareas	Planeamiento y organización del trabajo	1	Nunca Casi nunca En ocasiones Casi siempre Siempre	Rango bajo = 18 – 41 Rango medio= 42 – 66 Rango alto = 67 - 90		
				Orientación a resultados	2, 3				
			Desempeño en el contexto	Priorización del trabajo	4, 5				
				Eficiencia laboral	6, 7				
				Iniciativa. Tareas laborales desafiante	8				

<p>P. E3: ¿Existe relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023?</p>	<p>O.E3: Determinar la relación del compromiso organizacional normativo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.</p>	<p>H.E3: El compromiso organizacional normativo se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.</p>	<p>Comportamientos contraproducentes</p>	<table border="1"> <tr> <td>Actualización de conocimientos y habilidades laborales.</td> <td>9, 10, 11</td> </tr> <tr> <td>Soluciones creativas</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Negatividad</td> <td>13,14,15,16</td> </tr> <tr> <td>Conductas que dañan a la organización.</td> <td>17, 18</td> </tr> </table>	Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	9, 10, 11	Soluciones creativas	12	Negatividad	13,14,15,16	Conductas que dañan a la organización.	17, 18		
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	9, 10, 11													
Soluciones creativas	12													
Negatividad	13,14,15,16													
Conductas que dañan a la organización.	17, 18													
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>												
<p>Diseño de investigación: No experimental  Tipo de investigación: Básica  Enfoque: Cuantitativo  Nivel: Correlacional  Corte: Transversal</p>	<p>Población: 403 colaboradores  Tipo de muestreo: No probabilístico por conveniencia  Tamaño de muestra: 197 colaboradores</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos:  Escala de medición</p>	<p>Estadística a utilizar:  Normalidad: Prueba de Kolmogórov-Smirnov  Descriptiva: Tablas de frecuencia y figuras.  Inferencial: Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.</p>											

**Anexo 2: Matriz de operacionalización**

**Tabla 11:**

*Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	<p>Para Meyer y Allen (1984), la variable denominada Compromiso organizacional, es percibida como el estado psicológico en la relación del empleado y la organización, donde esta relación es capaz de influir en la decisión de permanecer o no en la institución. Para lo cual, propusieron un modelo multidimensional en aras de medir el compromiso organizacional, que se divide entre compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo.</p>	<p>La medición de la variable se realizará a través de un instrumento de medición documental, conformado por 3 dimensiones y 18 preguntas, las cuales recogieron datos a través de los valores finales de medición conformados por una escala de Likert con 5 categorías y con una valoración que va del 1 al 5.</p>	Compromiso organizacional afectivo	Identificación del empleado Percepción de satisfacción	<p>Escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
			Compromiso organizacional de continuidad	Pertenencia en la organización Necesidad de trabajo Oportunidades	
			Compromiso organizacional normativo	Evaluación de permanencia Reciprocidad	

**Tabla 12:**

*Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escalas de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral está relacionado con el comportamiento de los empleados en el esfuerzo por alcanzar las metas establecidas; es decir, el desempeño actual de un empleado es el mismo que durante la actividad, lo que nos permite evaluar sus capacidades, habilidades y actitudes (Peiró, J., 2020).	La medición de la variable se realizará a través de un instrumento de medición documental, conformado por 3 dimensiones y 18 preguntas, las cuales recogieron datos a través de los valores finales de medición conformados por una escala de Likert con 5 categorías y con una valoración que va del 1 al 5.	Desempeño en las tareas	Planeamiento y organización del trabajo Orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral	Escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Desempeño en el contexto	Iniciativa. Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades laborales Soluciones creativas	
			Comportamientos contraproducentes	Negatividad Conductas que dañan a la organización.	

**Instrumento de medición de la Variable Compromiso Organizacional**

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

La información que nos proporciona será solo de conocimiento del investigador, por tanto evalúa en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con una equis solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi Siempre	Siempre

**Condición Laboral**

- Contratado ( )
- Nombrado ( )
- Locación de Servicios ( )

**Tiempo de Servicio en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto**

- 0 – 12 meses ( )
- 1 – 2 años ( )
- 2 – 5 años ( )
- 5 – a más ( )

PREGUNTAS						
PRIMERA DIMENSIÓN: COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO		1	2	3	4	5
1.	Estaría muy contento de permanecer el resto de mi carrera profesional en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
2.	Siento que los problemas que suceden en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, fueran mis propios problemas.					
3.	No siento un fuerte sentido de pertenencia con la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
4.	No me encuentro emocionalmente unido a la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
5.	No me siento como “parte de la familia” en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
6.	La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, tiene un gran significado personal para mí.					
SEGUNDA DIMENSIÓN: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE CONTINUIDAD		1	2	3	4	5

7.	En la actualidad, trabajar en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, es para mí de necesidad y deseo.					
8.	Sería muy difícil para mí, dejar la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, incluso si deseara hacerlo.					
9.	Una gran parte de mi vida se vería afectada, si dejara la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en la que laboro ahora.					
10.	Siento que, de considerar dejar mi trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, tengo muy pocas opciones de encontrar otro trabajo.					
11.	Sí no hubiera invertido tanto de mí en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12.	Una de las consecuencias negativas de dejar la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, sería la escasez de otras opciones laborales disponibles.					
<b>TERCERA DIMENSIÓN: COMPROMISO ORGANIZACIONAL NORMATIVO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
14.	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto ahora, no sería lo correcto.					
15.	15. Me sentiría culpable si dejo ahora mi trabajo, en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
16.	16. El área en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, donde trabajo merece mi lealtad.					
17.	No dejaría mi trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18.	Siento que le debo mucho a Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					

**Instrumento de medición de la Variable Desempeño Laboral**

**DESEMPEÑO LABORAL**

<b>PREGUNTAS</b>						
<b>PRIMERA DIMENSIÓN: DESEMPEÑO EN LAS TAREAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para realizar un buen trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
2.	El trabajo que realiza es orientado al cumplimiento de resultados en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
3.	Conoce usted, los resultados que debe lograr en el área que trabaja en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
4.	Realiza tareas laborales que lo desafían constantemente en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
5.	Cuando terminas con el trabajo asignado, comienzas nuevas tareas por iniciativa.					
6.	Mantiene usted, sus conocimientos laborales actualizados.					
7.	Usted considera que busca nuevos desafíos para mejorar sus labores diarias en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
<b>SEGUNDA DIMENSIÓN: DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8.	Considera usted, que planifica sus labores en tiempo y forma.					
9.	Considera usted, que mantiene sus habilidades blandas actualizadas					
10.	Considera usted que participa activamente de las reuniones laborales.					
11.	Considera usted que su planificación laboral como equipo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, es buena.					
12.	Considera usted, que se desenvuelve con creatividad ante diversas problemáticas laborales.					
<b>TERCERA DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	Prioriza asuntos del trabajo, que asuntos diferentes en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
14.	Comenta aspectos positivos de su trabajo con sus compañeros.					
15.	Minimiza los problemas, centrándose en la solución.					
16.	Se enfoca en los aspectos positivos del trabajo, más que en los negativos.					
17.	Comenta usted aspectos positivos de su trabajo con gente que no pertenece a la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
18.	Considera usted que su área de trabajo en la Municipalidad, tiene un buen clima laboral.					

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Compromiso organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### **1. Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	DANIEL ALBERTO GARCIA RODRIGUEZ
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### **2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### **3. Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Compromiso Organizacional
Autor:	Meyer y Allen (1993) (adaptado por Jiménez (2018))
Procedencia:	Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1, 61-89.  Jiménez, S. (2018). Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo (Tesis de Licenciatura). Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428</a>
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Sector Público
Significación:	<p>Compuesta por 3 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso organizacional afectivo (Identificación del empleado, percepción de satisfacción).</li> <li>- Compromiso organizacional de continuidad (Pertenencia en la organización, necesidad de trabajo, oportunidades).</li> <li>- Compromiso organizacional normativo, (Evaluación de permanencia, reciprocidad).</li> </ul> <p>“Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023”.</p>

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Goicochea (2021) (adaptado)
Procedencia:	Goicochea, C. (2021). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021 (Tesis de Maestría). Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70897">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70897</a>
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector Público
Significación:	<p>El estudio presenta 03 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño en las tareas (se evaluará planeamiento y organización del trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo, eficiencia laboral)</li> <li>- Desempeño en el contexto (se evaluará iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales, soluciones creativas).</li> <li>- Comportamientos contraproducentes (se evaluará negatividad y conductas que dañan a la organización)</li> </ul>

#### **4. Soporte teórico**

Variable 1	Dimensiones	Definición
<b>Compromiso Organizacional</b>  Para Meyer y Allen (1984), la variable denominada Compromiso	Compromiso organizacional afectivo	La primera es la dimensión compromiso organizacional afectivo, definido como la conexión emocional que un empleado siente con una organización, caracterizada por el compromiso con la organización, la

<p>organizacional, es percibida como el estado psicológico en la relación del empleado y la organización, donde esta relación es capaz de influir en la decisión de permanecer o no en la institución. Para lo cual, propusieron un modelo multidimensional en aras de medir el compromiso organizacional, que se dividen entre compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo.</p>		<p>empatía por la organización y el deseo de permanecer en la organización (Chernyak-Hai, L., 2023).</p>
	<p>Compromiso organizacional de continuidad</p>	<p>Esta es la segunda dimensión que proviene de la variable compromiso, que proviene de los costos asociados a la decisión de salida del empleado. Posteriormente, como parte de su estudio de análisis factorial, se identificaron dos dimensiones, siendo la primera dimensión identificada; Alto Sacrificio por el coste personal del empleado que para los empleados que se van y pierden la inversión en la empresa (Ahmad, R. 2022).</p>
	<p>Compromiso organizacional normativo</p>	<p>Originalmente se basó en la internalización de las restricciones regulatorias para actuar en interés de las empresas. Y con el tiempo, se enfocan más en su sentido de la obligación de permanecer en la organización, sin enfatizar las presiones sociales de lealtad (Devece, C., 2016).</p>
<p><b>Variable 2</b></p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Definición</b></p>
<p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>El desempeño laboral está relacionado con el comportamiento de los empleados en el esfuerzo por alcanzar las metas establecidas; es decir, el desempeño actual de un empleado es el mismo que durante la actividad, lo que nos permite evaluar sus capacidades, habilidades y actitudes (Peiró, J., 2020).</p>	<p>Desempeño en las tareas</p>	<p>Según Gabini (2018), lo define a la forma en que la conducta de los trabajadores se presenta, y de tal manera se pueda lograr el cumplimiento de los objetivos y metas.</p>
	<p>Desempeño en el contexto</p>	<p>Se define este desempeño como aquello que trata de actividades que no están incluidas expresamente en las actividades diarias laborales relacionadas con el logro de objetivos, pero que tienen un impacto en el nivel de desempeño en la entidad (Goicochea, C. 2021).</p>
	<p>Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Las acciones contraproducentes son acciones intencionales destinadas a dañar a una organización o individuo, amenazando así el bienestar de la organización o servidor público (Nava, O., 2022)</p>

## **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Compromiso Organizacional**, elaborado por Meyer y Allen (1993) en el año 1993, adaptado por Jimenez, S. (2018) en el año 2018, y el cuestionario de **desempeño laboral**, elaborado por Goicochea (2021), en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Compromiso Organizacional Afectivo
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación del compromiso organizacional afectivo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Identificación del empleado	1,2	4	4	4	Procede su aplicación
Percepción de satisfacción	3,4,5,6	4	4	4	Procede su aplicación

- Segunda dimensión: Compromiso Organizacional de Continuidad
- Objetivo de la Dimensión: "Determinar la relación del compromiso organizacional de continuidad con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023".

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Pertenencia en la organización	7,8	4	4	4	Procede su aplicación
Necesidad de trabajo	9,10	4	4	4	Procede su aplicación
Oportunidades	11,12	4	4	4	Procede su aplicación

- Tercera dimensión: Compromiso Organizacional Normativo
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación del compromiso organizacional normativo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Evaluación de permanencia	13,14,15,16	4	4	4	Procede su aplicación
Reciprocidad	17,18	4	4	4	Procede su aplicación



Firmado digitalmente por GARCIA RODRIGUEZ Daniel Alberto FAU 20449347448 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 26.06.2023 18:11:31 -05:00

Firma del evaluador  
Nombre: Mgr. Daniel Alberto García Rodríguez  
DNI: 71821160

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Desempeño de las tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1	4	4	4	Procede su aplicación
Orientación a resultados	2,3	4	4	4	Procede su aplicación
Priorización del trabajo	4,5	4	4	4	Procede su aplicación
Eficiencia laboral	6,7	4	4	4	Procede su aplicación

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Iniciativa. Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	Procede su aplicación
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	9,10,11	4	4	4	Procede su aplicación
Soluciones creativas	12	4	4	4	Procede su aplicación

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Negatividad	13,14,15,16	4	4	4	Procede su aplicación
Conductas que dañan a la organización	17,18	4	4	4	Procede su aplicación



Firmado digitalmente por GARCIA RODRIGUEZ Daniel Alberto FAU  
20449347448 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 26.06.2023 18:11:31 -05:00

Firma del evaluador  
Nombre: Mgr. Daniel Alberto García Rodríguez  
DNI: 71821160

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Compromiso organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	OSCAR IVAN MAMANI MAMANI		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )	Organizacional ( )
	Educativa ( )		
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Compromiso Organizacional
Autor:	Meyer y Allen (1993) (adaptado por Jiménez (2018))
Procedencia:	Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1, 61-89.  Jiménez, S. (2018). Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo (Tesis de Licenciatura). Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428</a>
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Sector Público
Significación:	<p>Compuesta por 3 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso organizacional afectivo (Identificación del empleado, percepción de satisfacción).</li> <li>- Compromiso organizacional de continuidad (Pertenenencia en la organización, necesidad de trabajo, oportunidades).</li> <li>- Compromiso organizacional normativo, (Evaluación de permanencia, reciprocidad).</li> </ul> <p>“Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023”.</p>

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Goicochea (2021) (adaptado)
Procedencia:	Goicochea, C. (2021). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021 (Tesis de Maestría). Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70897">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70897</a>
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector Público
Significación:	<p>El estudio presenta 03 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño en las tareas (se evaluará planeamiento y organización del trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo, eficiencia laboral)</li> <li>- Desempeño en el contexto (se evaluará iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales, soluciones creativas).</li> <li>- Comportamientos contraproducentes (se evaluará negatividad y conductas que dañan a la organización)</li> </ul>

#### 4. Soporte teórico

Variable 1	Dimensiones	Definición
<b>Compromiso Organizacional</b>  Para Meyer y Allen (1984), la variable denominada Compromiso	Compromiso organizacional afectivo	La primera es la dimensión compromiso organizacional afectivo, definido como la conexión emocional que un empleado siente con una organización, caracterizada por el compromiso con la organización, la

<p>organizacional, es percibida como el estado psicológico en la relación del empleado y la organización, donde esta relación es capaz de influir en la decisión de permanecer o no en la institución. Para lo cual, propusieron un modelo multidimensional en aras de medir el compromiso organizacional, que se dividen entre compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo.</p>		<p>empatía por la organización y el deseo de permanecer en la organización (Chernyak-Hai, L., 2023).</p>
	<p>Compromiso organizacional de continuidad</p>	<p>Esta es la segunda dimensión que proviene de la variable compromiso, que proviene de los costos asociados a la decisión de salida del empleado. Posteriormente, como parte de su estudio de análisis factorial, se identificaron dos dimensiones, siendo la primera dimensión identificada; Alto Sacrificio por el coste personal del empleado que para los empleados que se van y pierden la inversión en la empresa (Ahmad, R. 2022).</p>
	<p>Compromiso organizacional normativo</p>	<p>Originalmente se basó en la internalización de las restricciones regulatorias para actuar en interés de las empresas. Y con el tiempo, se enfocan más en su sentido de la obligación de permanecer en la organización, sin enfatizar las presiones sociales de lealtad (Devece, C., 2016).</p>
<p><b>Variable 2</b></p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Definición</b></p>
<p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>El desempeño laboral está relacionado con el comportamiento de los empleados en el esfuerzo por alcanzar las metas establecidas; es decir, el desempeño actual de un empleado es el mismo que durante la actividad, lo que nos permite evaluar sus capacidades, habilidades y actitudes (Peiró, J., 2020).</p>	<p>Desempeño en las tareas</p>	<p>Según Gabini (2018), lo define a la forma en que la conducta de los trabajadores se presenta, y de tal manera se pueda lograr el cumplimiento de los objetivos y metas.</p>
	<p>Desempeño en el contexto</p>	<p>Se define este desempeño como aquello que trata de actividades que no están incluidas expresamente en las actividades diarias laborales relacionadas con el logro de objetivos, pero que tienen un impacto en el nivel de desempeño en la entidad (Goicochea, C. 2021).</p>
	<p>Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Las acciones contraproducentes son acciones intencionales destinadas a dañar a una organización o individuo, amenazando así el bienestar de la organización o servidor público (Nava, O., 2022)</p>

## **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Compromiso Organizacional**, elaborado por Meyer y Allen (1993) en el año 1993, adaptado por Jimenez, S. (2018) en el año 2018, y el cuestionario de **desempeño laboral**, elaborado por Goicochea (2021), en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Compromiso Organizacional Afectivo
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación del compromiso organizacional afectivo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Identificación del empleado	1,2	4	4	4	Procede su aplicación
Percepción de satisfacción	3,4,5,6	4	4	4	Procede su aplicación

- Segunda dimensión: Compromiso Organizacional de Continuidad
- Objetivo de la Dimensión: “Determinar la relación del compromiso organizacional de continuidad con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023”.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Pertenencia en la organización	7,8	4	4	4	Procede su aplicación
Necesidad de trabajo	9,10	4	4	4	Procede su aplicación
Oportunidades	11,12	4	4	4	Procede su aplicación

- Tercera dimensión: Compromiso Organizacional Normativo
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación del compromiso organizacional normativo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Evaluación de permanencia	13,14,15,16	4	4	4	Procede su aplicación
Reciprocidad	17,18	4	4	4	Procede su aplicación



Firmado digitalmente por MAMANI  
MAMANI Oscar Ivan FAU  
20449347448 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03.07.2023 18:03:37 -05:00

Firma del evaluador  
Nombre: Dr. Oscar Ivan Mamani Mamani  
DNI: : 71978390

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Desempeño de las tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1	4	4	4	Procede su aplicación
Orientación a resultados	2,3	4	4	4	Procede su aplicación
Priorización del trabajo	4,5	4	4	4	Procede su aplicación
Eficiencia laboral	6,7	4	4	4	Procede su aplicación

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Iniciativa. Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	Procede su aplicación
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	9,10,11	4	4	4	Procede su aplicación
Soluciones creativas	12	4	4	4	Procede su aplicación

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Negatividad	13,14,15,16	4	4	4	Procede su aplicación
Conductas que dañan a la organización	17,18	4	4	4	Procede su aplicación



Firmado digitalmente por MAMANI  
MAMANI Oscar Ivan FAU  
20449347448 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03.07.2023 18:03:37 -05:00

Firma del evaluador  
Nombre: Dr. Oscar Ivan Mamani Mamani  
DNI: : 71978390

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Compromiso organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	GUIDO ROJAS RAMOS
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	CONSULTOR, DOCENTE UNIVERSITARIO, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados      Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Compromiso Organizacional
Autor:	Meyer y Allen (1991) (adaptado por Jiménez (2018))
Procedencia:	Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1, 61-89.  Jiménez, S. (2018). Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo (Tesis de Licenciatura). Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428</a>
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ambito de aplicación:	Sector Público
Significación:	<p>Compuesta por 3 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso organizacional afectivo (Identificación del empleado, percepción de satisfacción).</li> <li>- Compromiso organizacional de continuidad (Pertenenencia en la organización, necesidad de trabajo, oportunidades).</li> <li>- Compromiso organizacional normativo, (Evaluación de permanencia, reciprocidad).</li> </ul> <p>“Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023”.</p>

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Goicochea (2021) (adaptado)
Procedencia:	Goicochea, C. (2021). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021 (Tesis de Maestría). Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70897">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70897</a>
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ambito de aplicación:	Sector Público
Significación:	<p>El estudio presenta 03 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño en las tareas (se evaluará planeamiento y organización del trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo, eficiencia laboral)</li> <li>- Desempeño en el contexto (se evaluará iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales, soluciones creativas).</li> <li>- Comportamientos contraproducentes (se evaluará negatividad y conductas que dañan a la organización)</li> </ul>

#### **4. Soporte teórico**

Variable 1	Dimensiones	Definición
<b>Compromiso Organizacional</b> Para Meyer y Allen (1984), la variable denominada Compromiso	Compromiso organizacional afectivo	La primera es la dimensión compromiso organizacional afectivo, definido como la conexión emocional que un empleado siente con una organización, caracterizada por el compromiso con la organización, la

<p>organizacional, es percibida como el estado psicológico en la relación del empleado y la organización, donde esta relación es capaz de influir en la decisión de permanecer o no en la institución. Para lo cual, propusieron un modelo multidimensional en aras de medir el compromiso organizacional, que se dividen entre compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo.</p>		<p>empatía por la organización y el deseo de permanecer en la organización (Chernyak-Hai, L., 2023).</p>
	<p>Compromiso organizacional de continuidad</p>	<p>Esta es la segunda dimensión que proviene de la variable compromiso, que proviene de los costos asociados a la decisión de salida del empleado. Posteriormente, como parte de su estudio de análisis factorial, se identificaron dos dimensiones, siendo la primera dimensión identificada; Alto Sacrificio por el coste personal del empleado que para los empleados que se van y pierden la inversión en la empresa (Ahmad, R. 2022).</p>
	<p>Compromiso organizacional normativo</p>	<p>Originalmente se basó en la internalización de las restricciones regulatorias para actuar en interés de las empresas. Y con el tiempo, se enfocan más en su sentido de la obligación de permanecer en la organización, sin enfatizar las presiones sociales de lealtad (Devece, C., 2016).</p>
<b>Variable 2</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>
<p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>El desempeño laboral está relacionado con el comportamiento de los empleados en el esfuerzo por alcanzar las metas establecidas; es decir, el desempeño actual de un empleado es el mismo que durante la actividad, lo que nos permite evaluar sus capacidades, habilidades y actitudes (Peiró, J., 2020).</p>	<p>Desempeño en las tareas</p>	<p>Según Gabini (2018), lo define a la forma en que la conducta de los trabajadores se presenta, y de tal manera se pueda lograr el cumplimiento de los objetivos y metas.</p>
	<p>Desempeño en el contexto</p>	<p>Se define este desempeño como aquello que trata de actividades que no están incluidas expresamente en las actividades diarias laborales relacionadas con el logro de objetivos, pero que tienen un impacto en el nivel de desempeño en la entidad (Goicochea, C. 2021).</p>
	<p>Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Las acciones contraproducentes son acciones intencionales destinadas a dañar a una organización o individuo, amenazando así el bienestar de la organización o servidor público (Nava, O., 2022)</p>

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Compromiso Organizacional**, elaborado por Meyer y Allen (1991) en el año 1991, adaptado por Jimenez, S. (2018) en el año 2018, y el cuestionario de **desempeño laboral**, elaborado por Goicochea (2021), en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Compromiso Organizacional Afectivo
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación del compromiso organizacional afectivo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Identificación del empleado	1,2	4	4	4	Procede su aplicación
Percepción de satisfacción	3,4,5,6	4	4	4	Procede su aplicación

- Segunda dimensión: Compromiso Organizacional de Continuidad
- Objetivo de la Dimensión: "Determinar la relación del compromiso organizacional de continuidad con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023".

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Pertenencia en la organización	7,8	4	4	4	Procede su aplicación
Necesidad de trabajo	9,10	4	4	4	Procede su aplicación
Oportunidades	11,12	4	4	4	Procede su aplicación

- Tercera dimensión: Compromiso Organizacional Normativo
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación del compromiso organizacional normativo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Evaluación de permanencia	13,14,15,16	4	4	4	Procede su aplicación
Reciprocidad	17,18	4	4	4	Procede su aplicación



Firma del evaluador  
Nombre: Dr. Guido Rojas Ramos  
DNI: 01318040

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Desempeño de las tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1	4	4	4	Procede su aplicación
Orientación a resultados	2,3	4	4	4	Procede su aplicación
Priorización del trabajo	4,5	4	4	4	Procede su aplicación
Eficiencia laboral	6,7	4	4	4	Procede su aplicación

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Iniciativa. Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	Procede su aplicación
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	9,10,11	4	4	4	Procede su aplicación
Soluciones creativas	12	4	4	4	Procede su aplicación

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Negatividad	13,14,15,16	4	4	4	Procede su aplicación
Conductas que dañan a la organización	17,18	4	4	4	Procede su aplicación



Firma del evaluador  
 Nombre: Dr. Guido Rojas Ramos  
 DNI: 01318040

Anexo 7: Carta de Presentación UCV



31 años

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 05 de julio del 2023

Señor (a):

C.P.C. John Larry Coayla

Alcalde:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO - MOQUEGUA

Nº de Carta : 218 - 2023 - UCV - VA - EPG - F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 05 de julio del 2023

2324488

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO  
SUBGERENCIA DE PERSONAS Y BENEFICIO SOCIAL

15 JUL 2023

FOLIOS	HORA	RECIBIDO
01	16:00	1

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **BALDÁRRAGO FLORES MARÍA ELENA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO DE MOQUEGUA, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castañeda  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO

PROVEDO Nº: RS34 SGPBS-GA-GM

PASE A: SEC

PARA:

1º CONOCIMIENTO      2º PREPARAR RESPUESTAS  
2º ATENCIÓN            3º ACCIONES NECESARIAS  
3º INFORMAR            4º ARCHIVO

NOTA: AUTORIZADO

05/07/23

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate  
Correo: [posgrado.ate@ucv.edu.pe](mailto:posgrado.ate@ucv.edu.pe)  
Celular: 986 326 023      [www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)



Anexo 8: Carta de Autorización de la MPMN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
**MARISCAL NIETO**  
SUB GERENCIA DE PERSONAL  
Y BIENESTAR SOCIAL

Año de la unidad, la paz y el desarrollo



**CARTA N° 198 -2023-SGPBS/GA/GM/MPMN**

Moquegua julio del 2023

SEÑOR(a) : MARIA ELENA BALDARRAGO FLORES  
ASUNTO : RESPUESTA A LO SOLICITADO  
REFERENCIA : EXP. N° 2324788

De mi especial consideración:

Mediante el presente me dirijo a usted con la finalidad de expresar mi saludo cordial a nombre de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, así mismo también hacer de su conocimiento que habiéndose revisado el documento de la referencia se autoriza a su persona, poder continuar su investigación para su tesis haciendo saber que le daremos las facilidades correspondientes, así mismos estamos seguros que será de mucha utilidad para poder aplicar dentro de nuestra institución.

Sin otro particular esperando su gentil aceptación hago propicia la ocasión para expresarle a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente

**MOQUEGUA**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO  
MOQUEGUA  
Mpr. Ato. Juan Luis Morón Pinto  
SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

📍 Calle Ancash 275 Moquegua Perú  
✉ Email: munimoq@munimoquegua.gob.pe  
📄 RUC: 2015448941

Municipalidad Provincial Mariscal Nieto  
Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social  
Central telefonica (0504) 507583  
Anexo 1130

**Anexo 9: Prueba piloto**

ID	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	IT17	IT18
1	3	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3	5	4	4	4	2	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5
5	3	4	3	3	1	4	4	4	5	5	2	3	2	3	4	1	2	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	1	5
7	3	4	5	3	1	3	3	3	3	3	4	5	4	2	5	4	2	1
8	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
11	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5
12	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5
13	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4
14	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
16	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
17	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
19	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	4	5	3	5	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
22	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5
25	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	5	4	4	5	3	4	4
26	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4
28	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4
29	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	1	3	2	3	4
30	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	5	5	3	3	3	4	2	3	1	5	3	2	3	3	3	4	3
2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
3	5	5	1	1	2	5	5	3	3	2	1	2	1	2	5	5	5	4
4	2	4	3	4	2	5	2	1	1	1	3	2	2	2	5	5	2	4
5	5	3	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	2	4	4	2	2
6	4	5	3	1	1	5	5	2	2	1	1	1	2	2	5	5	4	3
7	1	2	5	5	5	3	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	5	5	4	3
9	5	3	1	1	1	5	4	3	5	4	2	4	1	4	5	5	4	3
10	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	2	1	4	4	5	5	4	4
11	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3
12	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	5	4	3
13	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3
14	5	4	3	1	1	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	5	4	3
15	5	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
16	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	4	4	3	2
17	4	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	4	3	4	4	5	3
18	2	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	3
19	5	3	4	1	1	5	5	3	3	2	3	3	2	3	5	5	5	5
20	3	1	2	2	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	3	3	3	2
21	1	2	2	2	3	2	3	1	1	1	3	1	5	3	3	3	3	2
22	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3
23	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	5	5	5	3
25	2	2	5	2	2	1	1	1	1	1	5	2	4	3	5	5	3	3
26	3	2	1	3	1	4	3	2	3	1	1	1	3	3	5	5	3	3
27	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2
28	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4
29	1	1	3	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3
30	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4

Anexo 10: Base de datos

CONDICION LABORAL	TIEMPO DE SERVICIO	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18		
3	2	2	5	4	3	4	4	4	2	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	5	1	3	3	5	4	4	4	2	5	3		
2	1	2	1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3
2	1	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	1	2	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
1	1	2	4	2	4	5	3	2	1	1	5	3	2	2	2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	
2	1	5	3	2	2	3	2	5	1	5	4	1	5	1	2	4	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	3	2	3	4	1	5	3		
2	3	4	5	4	3	4	4	5	2	2	5	1	1	2	2	5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
2	2	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	5	2	5	3	3	5	5	2	4	5	4	2	5	4	5	4	5	1	
2	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	5	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4		
1	1	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	2	4	1	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5		
1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4		
2	1	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4		
2	1	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3		
2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3		
1	2	4	3	5	3	3	5	3	1	3	4	2	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4		
2	3	2	3	5	3	5	5	3	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	
2	2	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4		
1	1	3	1	3	2	3	5	4	1	2	3	4	1	2	1	3	3	3	2	5	5	3	3	5	5	5	3	3	2	4	5	3	5	4	5	4	5	4	
1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	5	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3		
2	2	2	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3		
2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	

2	1	3	3	5	3	3	4	4	3	2	5	2	2	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5		
2	1	2	2	3	3	4	4	1	1	1	5	5	2	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	
2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	5	1	1	3	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4		
2	1	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4		
1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4		
1	1	1	1	3	3	1	3	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	3	2	5	4		
2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4		
2	1	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4		
2	1	3	1	1	3	5	5	1	1	1	5	1	1	1	2	5	5	1	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4		
3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	
1	1	3	1	2	2	3	5	3	1	1	5	1	2	2	1	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4		
1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4		
2	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	5	3	2	3	2	5	5	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	2	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	3	3	1	1
1	3	3	1	5	3	3	3	3	1	1	5	1	1	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	
1	2	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	3	2	2	2	5	4	4	4	2	5	4	1	3	4	4	2	3		
2	2	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4		
2	1	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	1	3	2	5	2	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
1	3	3	1	4	3	5	1	3	1	1	5	1	1	1	3	5	5	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	
2	2	1	3	1	1	3	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	3	3	5	1	3	3	4	3	5	4	1	3		
1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	5	4	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	4	4		
1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	2	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4		
2	3	4	5	4	3	4	4	5	2	2	5	1	1	2	2	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	

2	2	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	5	3	3	3	3	2	4	5	5	2	5	4	2	1		
2	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	5	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	
1	1	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	2	4	1	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	
2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5
1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	
2	1	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
2	1	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3
2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	
1	2	4	3	5	3	3	5	3	1	3	4	2	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	
2	3	2	3	5	3	5	5	3	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	
1	1	3	1	3	2	3	5	4	1	2	3	4	1	2	1	3	3	3	2	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	2	4	3	3	5	4	3	4	4
1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	5	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	
2	2	2	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	
2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	
2	1	3	3	5	3	3	4	4	3	2	5	2	2	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	
2	1	2	2	3	3	4	4	1	1	1	5	5	2	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4
2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	5	1	1	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4
2	1	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4
1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	
1	1	1	1	3	3	1	3	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	1	3	2	5	4	
2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	
2	1	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
2	1	3	1	1	3	5	5	1	1	1	5	1	1	1	2	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
1	1	3	1	2	2	3	5	3	1	1	5	1	2	2	1	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4



1	1	3	1	3	2	3	5	4	5	2	3	4	1	2	1	3	3	3	2	5	5	3	3	3	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4				
1	2	1	2	3	2	3	3	3	4	1	3	5	1	5	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3				
2	2	2	3	5	3	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3				
2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
2	1	3	3	5	3	3	4	4	5	2	5	3	2	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5				
2	1	2	2	3	3	4	4	1	4	1	5	3	2	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4			
2	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	5	3	1	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4			
2	1	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	5	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4			
1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4				
1	1	1	1	3	3	1	3	5	1	1	5	5	1	1	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	1	3	2	5	4				
2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	2	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4				
2	1	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4			
2	1	3	1	1	3	5	5	1	1	1	5	5	1	1	2	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4			
3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4			
1	1	3	1	2	2	3	5	3	1	1	5	4	2	2	1	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4				
1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4				
2	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	5	3	2	3	2	5	5	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4			
2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	1	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	2	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4			
2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	3	3	1	1
1	3	3	1	5	3	3	3	3	1	1	5	1	1	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3			
1	2	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3			
2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	3	2	2	2	5	4	4	4	2	5	4	1	3	4	4	2	3				
2	2	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4				
2	1	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
1	1	3	2	5	2	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	2	5	5	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4		
1	3	3	1	4	3	5	1	3	1	1	5	1	1	1	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	2	1	3	1	1	3	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	3	3	5	1	3	3	4	3	5	4	1	3	4	1	3		

1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4				
2	3	4	5	4	3	4	4	5	2	2	5	1	1	2	2	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5			
2	2	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	5	4	2	5	4	2	1				
2	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	5	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4			
1	1	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	2	4	1	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4		
2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5			
1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4			
2	1	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4		
2	1	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	
2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3		
1	2	4	3	5	3	3	5	3	1	3	4	2	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4		
2	3	2	3	5	3	5	5	3	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	2	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	
1	1	3	1	3	2	3	5	4	1	2	3	4	1	2	1	3	3	3	2	5	5	3	3	3	5	5	4	4	3	2	4	5	3	5	4	3	4	3	4	
1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	5	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3		
2	2	2	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3		
2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	1	3	3	5	3	3	4	4	3	2	5	2	2	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5		
2	1	2	2	3	3	4	4	1	1	1	5	5	2	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4		
2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	5	1	1	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
2	1	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	
1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4		
1	1	1	1	3	3	1	3	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	1	3	2	5	4	4		
2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4		
2	1	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4		
2	1	3	1	1	3	5	5	1	1	1	5	1	1	1	2	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	

3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	
1	1	3	1	2	2	3	5	3	1	1	5	1	2	2	1	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4		
1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4		
2	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	5	3	2	3	2	5	5	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	3	3	1	1	
1	3	3	1	5	3	3	3	3	1	1	5	1	1	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	
1	2	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	3	2	2	2	5	4	4	4	2	5	4	1	3	4	4	2	3		
2	2	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4		
2	1	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	1	3	2	5	2	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	5	5	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
1	3	3	1	4	3	5	1	3	1	1	5	1	1	1	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	2	1	3	1	1	3	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	3	3	5	1	3	3	4	3	5	4	1	3		
1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4		
2	3	4	5	4	3	4	4	5	2	2	5	1	1	2	2	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
2	2	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	5	4	2	5	4	2	5	4	1	
2	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	5	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4		
1	1	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	2	4	1	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	
2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5		
1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4		
2	1	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4		
2	1	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	
2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	
1	2	4	3	5	3	3	5	3	1	3	4	2	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4

