



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente
en la municipalidad distrital de Ate, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Villalobos Mendoza, Danny Daniel (orcid.org/0000-0002-6994-0856)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (orcid.org/0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis con todo mi corazón a mi madre María Consuelo y mi padre Daniel Alfredo, gracias a ellos por haberme forjado como la persona que soy, también a mis hermanos del mismo modo dedico mi tesis a mi enamorada Ángela por haber estado conmigo, sin ninguno de los mencionados no lo hubiera logrado.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia su apoyo y comprensión durante todos estos años de estudio de mi carrera profesional. También quiero agradecer a mi asesor de tesis su paciencia y apoyo constante.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
4.1 Estadística descriptiva	21
4.2 Estadística inferencial	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Información de expertos designados para validación.....	16
Tabla 2 Validación de expertos: Desempeño organizacional.....	16
Tabla 3 Validación de expertos: Satisfacción del contribuyente.....	16
Tabla 4 Estadístico de Fiabilidad	18
Tabla 5 Estadístico de Fiabilidad Desempeño Organizacional	18
Tabla 6 Estadístico de Fiabilidad Satisfacción del Contribuyente	18
Tabla 7 Estadística descriptiva de la variable desempeño organizacional	21
Tabla 8 Estadística descriptiva de la variable satisfacción del contribuyente	22
Tabla 9 Estadística descriptiva de la dimensión trabajadores municipales estables	23
Tabla 10 Estadística descriptiva de la dimensión trabajadores municipales CAS.....	24
Tabla 11 Estadística descriptiva de la dimensión trabajadores municipales terceros	25
Tabla 12 Prueba de normalidad desempeño organizacional y satisfacción del contribuyente	26
Tabla 13 Prueba de hipótesis desempeño organizacional y satisfacción del contribuyente ...	27
Tabla 14 Prueba de hipótesis trabajadores estables y satisfacción del contribuyente	28
Tabla 15 Prueba de hipótesis trabajadores municipales (CAS) y satisfacción del contribuyente	29
Tabla 16 Prueba de hipótesis trabajadores municipales (terceros) y satisfacción del contribuyente	30
Tabla 17 Matriz de operacionalización de las variables	42
Tabla 18 Instrumento de recolección de datos	52
Tabla 19 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach	56
Tabla 20 Nivel de correlación del Rho de Spearman	56

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica del desempeño organizacional.....	21
Figura 2. Representación gráfica de la satisfacción del contribuyente.....	22
Figura 3. Representación gráfica trabajadores municipales estables	23
Figura 4. Representación gráfica trabajadores municipales CAS	24
Figura 5. Representación gráfica trabajadores municipales terceros.....	25

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022. La metodología de la investigación aplicó un diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada; consideró una población infinita por lo que estuvo compuesta por los contribuyentes del distrito de Ate, con una muestra de 384 contribuyentes; así mismo, como técnica de recolección de datos empleó la técnica de la encuesta, la cual fue validada por el juicio de expertos, tomando como instrumento al cuestionario demostrándose su confiabilidad con el Alfa de Cronbach de nivel elevado. Los resultados para la comprobación de hipótesis fueron de un nivel sig. = 001 por el cual se comprobó la existencia de relación de las variables de estudio, asimismo, se obtuvo un Rho Spearman de 0.718 indicando un nivel de correlación positiva considerable. Finalmente se concluyó que, al realizar una buena gestión y buen manejo del desempeño organizacional, que comprende los trabajadores estables, trabajadores contrato administrativo de servicio (CAS), trabajadores terceros, se logra mejorar la satisfacción del contribuyente.

Palabras clave: Desempeño organizacional, satisfacción del contribuyente, trabajadores estables, trabajadores CAS, trabajadores terceros.

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between organizational performance and taxpayer satisfaction of the District Municipality of Ate 2022. The research methodology applied a non-experimental, cross-sectional, correlational level, quantitative approach and applied type design; they changed an infinite population so it was made up of taxpayers from the Ate district, with a sample of 384 taxpayers; Likewise, as a data collection technique, the survey technique was used, which was validated by expert judgment, taking the questionnaire as an instrument, demonstrating its reliability with the high-level Cronbach's Alpha. The results for hypothesis testing were at a sig level. =001, by which the existence of a similar relationship between the study variables was verified, a Spearman's Rho of 0.718 was obtained, indicating a considerable level of positive confirmation. Finally, it was concluded that, by carrying out management and good management of organizational performance, which includes stable workers, administrative service contract workers (CAS), third-party workers, it is possible to improve taxpayer satisfaction.

Keywords: Organizational performance, taxpayer satisfaction, stable workers, CAS workers, third-party workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel global las entidades públicas han incrementado las pérdidas del talento humano así mismo la reducción de ingresos en recaudación, muchas de las organizaciones se han visto dañadas por la pandemia - COVID-19; todo golpe o caída hace renacer cada organización de diferente manera por ello las empresas tomaron la decisión de usar herramientas para mejorar el desempeño organización y así brindarle satisfacción las necesidades del cliente.

Por tal el motivo Asgari (2019) define que las organizaciones deben prestar mayor énfasis a los intereses de los colaboradores de la organización con la finalidad de impulsar un entorno donde predomine la creatividad y la confianza exponiendo un excelente desempeño organizacional.

Se observa lo redactado en el Informe que evalúa los resultados del proyecto estratégico de la institución de la municipalidad de Lima correspondiente al año 2021 nos dice el Banco mundial que el Perú ha sido demasiado perjudicado por la pandemia COVID – 19, la cuarentena impuesta en el Perú llevo un descenso del PBI de 17.4 % durante el año 2021; por lo cual las municipalidades en esta época de pandemia están siendo duramente golpeadas.

La municipalidad Distrital de Ate es una organización del estado que brinda servicios a todos los ciudadanos del distrito, siendo el segundo distrito más grande de todo Lima metropolitana con 200 años de antigüedad su objetivo social es promover el desarrollo integral territorial del distrito y ofrecer servicios públicos de calidad, mediante una gestión participativa, transparente y concertadora”.

La investigación tuvo como fin el obtener y determinar la percepción del contribuyente del distrito de Ate, cuyos problemas radican desde la atención al cliente que son expuestas en el libro de reclamaciones, existe una gran diferencia entre el desempeño de los trabajadores de los diferentes tipos de contratos, si persiste el problema los índices de satisfacción de las diferentes encuestas ofrecerán una mala imagen de la organización.

Por lo cual surgió la formulación del problema general.

¿Cuál es la relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate?

Seguidamente se presenta como problemas específicos:

- ✓ ¿Cuál es la relación entre los colaboradores estables y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre los trabajadores CAS y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre los trabajadores terceros y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate?

En tal punto se estableció y se apoyó que la justificación sea teórica, metodológica y social, así mismo se justificó la razón del proyecto de investigación.

La justificación teórica brindó utilidad para investigaciones científicas, obteniendo relación con el tema y el problema general, con las herramientas necesarias como fuentes de información se buscó demostrar e identificar las variables que se están estudiando, así mismo se expone que la información y las fuentes obtenidas y adjuntadas son auténticas siendo un buen profesional.

La justificación práctica otorga beneficio al medio empresarial, de igual manera le proporcionó a la organización de la Municipalidad Distrital de Ate revisando las afirmaciones especificadas en la problemática de las variables de la investigación. Así mismo como parte esencial las organizaciones buscan aspirar ser más eficientes, productivos y competentes, proyectando e implementando estrategias de un mejor funcionamiento del desempeño organizacional derivando a una excelente satisfacción del contribuyente.

La justificación social se apoyó en la medición de las dos variables del estudio estos de naturaleza importante, permitiendo manipular el modelo del desempeño organizacional apropiado para la empresa y para el objeto de estudio, de igual manera podremos reconocer la contribución para incrementar el índice de satisfacción.

La justificación metodológica del estudio planteó como origen el lineamiento de la investigación del tipo aplicada, nivel correlacional, permitiendo buscar la relación entre dos variables.

El objetivo general presentado del estudio fue:

Determinar la relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022.

Tiene como objetivos específicos:

- ✓ Identificar la relación entre el desempeño organizacional de los trabajadores estables y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022.
- ✓ Identificar la relación entre el desempeño organizacional de los trabajadores CAS y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022.
- ✓ Identificar la relación entre el desempeño organizacional de los trabajadores terceros y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022.

Planteada la hipótesis general:

Existe relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del cliente de la Municipalidad Distrital de Ate

De igual manera se desarrolló como hipótesis específicas:

- ✓ Existe relación entre el desempeño organizacional de los trabajadores estables y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022.
- ✓ Existe relación entre el desempeño organizacional de los trabajadores CAS y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022.

- ✓ Existe relación entre el desempeño organizacional de los trabajadores terceros y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se tomó información para esta investigación encontrando algunas investigaciones previas internacionales que se menciona a continuación:

Según Asgari, (2019), en su artículo científico *The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction*. La intención del artículo de investigación fue conocer de manera objetiva a las organizaciones deben prestar mayor énfasis a los intereses de los colaboradores de la organización con el propósito de mantenerlos con la camiseta bien puesta. La metodología contó con un nivel correlacional enfocándose en lo cuantitativo, siendo su muestra 250 colaboradores de la Universidad de Birjand, se utilizó la encuesta y la entrevista. Concluyendo con que las empresas del país especialmente los centros de estudios (universidades) deben tener que invertir en el fortalecimiento del liderazgo de los colaboradores y la satisfacción organizacional.

Según Majeed, (2019), en su artículo científico *Walk the talk: Bringing spirituality to workplace through transformational leadership and emotional intelligence in higher education institutions*, la intención de la investigación fue la de encontrar la relación que se dio como evidencia la importancia de aportar el liderazgo que transforme a los gerentes obteniendo la mejora de la variable satisfacción, de esta investigación se intenta explorar el lugar de trabajo de los académicos a través de la lente de la inteligencia emocional en las universidades del sector público de Pakistán. Concluyendo que si existe una relación estable y permanente entre el empleador y el empleado que soluciona los problemas obteniendo el objetivo organizacional.

La metodología que se utilizó es la cuantitativa mediante modelo de ecuaciones estructurales, el instrumento utilizado es la encuesta, la muestra de 252 académicos especificando el vínculo entre el liderazgo y el desempeño organizacional. Concluyó en que los hallazgos mejoran un 30% los efectos positivos de liderazgo transformacional que consiste en la espiritualidad del lugar de trabajo.

Según Perilla, (2017), en su artículo de científico Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: El rol mediador de la confianza en el líder. La intención de la investigación es afirmar que los objetivos que los líderes se proyectan deben ejecutar el estímulo intelectual en los colaboradores permitiendo que el jefe (líder) haga resaltar las opiniones de los trabajadores y de esa manera ser una pieza relevante en la empresa. Utilizando metodología cuantitativa correlacional - descriptivo, con una muestra de 597 colaboradores de empresas colombianas y mexicanas, que respondieron al instrumento llamado cuestionario. El resultado confirma la estrecha relación expuesta en estudios anteriores. Concluyendo que a menor daño psicológico por parte de los empleadores se obtendrá mayor satisfacción laboral.

Según Rojero et al. (2019) artículo de investigación con título: El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mis pymes mexicanas, intención del estudio es determinar la consecuencia del interés de las necesidades del colaborador además del bienestar de los colaboradores logrando el crecimiento del trabajo en equipo. La metodología fue enfoque cuantitativo correlacional. Utilizando como herramienta el cuestionario, siendo 360 empresas tomadas a la suerte. Concluyendo que del total solo 6 son los casos más importantes donde todos los valores de resultados resultan un 1.0 determinando la existente relación de la variable independiente.

Según Horovitz, (2011) en su artículo de investigación La Calidad del Servicio. A la Conquista del Cliente – Madrid / España, la intención de la investigación está siendo motivada utilizando estas herramientas en organizaciones consiguiendo la satisfacción al usuario. El consumidor siempre tiene la mayor posición para compra, evaluando y escogiendo productos o servicios. La metodología fue cuantitativa – correlacional, utilizando como herramienta la encuesta, siendo la muestra 120 personas. Concluyendo que actualmente no existe organización que no invierta en la atención al cliente. Como recomendación se debe implementar planes para el mejor desempeño en la calidad del servicio brindado.

La gran mayoría de empresas del ámbito público como privado tienen un número de trabajadores con el objetivo de obtener las metas organizacionales. Además, existen empresas que se establecen deliberadamente propósitos en común. En algunos casos, los objetivos organizacionales por lograrse, las relaciones mutuas no han logrado en forma rápida en el curso de la interacción, solo ha sido diseñados y explicados con anticipación para prevenir, mantener y guiar con paso firme la eficiencia, eficacia de las actividades.

Del mismo modo se observó algunos estudios científicos nacionales que aportaron a la investigación:

Según Quispe (2015), en su artículo científico: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Pachuca – Andahuaylas, intención de la investigación es el desarrollo empresarial para la actualidad, el camino adecuado por el cual la empresa presenta evaluaciones a las creencias, valores principales y la conducta de las personas para luchar contra el cambio; por lo cual aplica cambios en la cultura organizacional, la meta es alcanzar mayores niveles de productividad y eficacia. La metodología es cuantitativa – correlacional, utilizando la herramienta cuestionario compuesta por 15 ítems, siendo la muestra 64 colaboradores de la entidad pública. Resultando un 0.86 para clima organizacional y 0.87 en desempeño organizacional en el cuestionario. Se identificó que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachuca obtienen un mediano desempeño, de acuerdo al objetivo general se puede decir que si se relaciona el desempeño y el clima organizacional.

Según Rodríguez (2015), en su tesis, Influencia del desarrollo organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo. La intención de la investigación fue hallar que influyó del desempeño laboral. Metodología es cuantitativa-correlacional, La herramienta utilizada fue el cuestionario, las muestras fueron 20 colaboradores de

la facultad. Se concluyó que los colaboradores en un 80 % se perciben motivados y les apasiona la labor desempeñada.

Para competir en un mercado global es preciso actualizarse y mantenerse con la tecnología en los procesos, sistemas financieros, equipos, maquinarias etc., pero sobre todo en el talento humano, ya que es el factor más relevante en la mayoría de organizaciones.

Según Araujo (2019), tesis Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transporte Región Junín, tiene como intención encontrar si se relacionan las variables. Esta metodología se encuentra dentro del enfoque cuantitativo – correlacional descriptivo. La muestra está constituida por 151 trabajadores administrativos, siendo la herramienta utilizada el cuestionario. Se concluye como resultados obtenidos que el desempeño organizacional se encuentra ligado con el clima laboral, lo cual se constató mediante la el programa y correlación spearman ($r=0.74$) especificando un nivel de confianza del 95%.

Según el autor Lalupú (2017), en su trabajo de investigación Percepción sobre calidad del servicio y satisfacción del contribuyente en Municipalidad Distrital de Catacaos, Piura, Año 2016, tiene intención de entender las variables: satisfacción del contribuyente y calidad de servicio. Tuvo como objetivo el determinar el nivel de correlación entre las variables. La metodología se encuentra dentro del enfoque cuantitativo – correlacional descriptivo. Se encontró como muestra que está constituida por 341 trabajadores Municipales del Distrito de Catacaos, Piura, siendo la herramienta utilizada la encuesta. Se concluye como resultado obtenidos se observa el nivel de significancia al 0.000 y un ($\rho = 0.400$) con un nivel de correlación positiva media, obteniendo como resultado que existe excelente percepción de satisfacción del contribuidor y calidad de servicio.

Según Goicochea (2018) en el artículo científico, El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un Outsourcing Internacional en el año 2017. Este estudio tiene la intención de buscar el

interés y la necesidad de impulsar la variable: clima organizacional. El objetivo primordial es determinar la correlación ambas variables. Metodología correspondiente es cuantitativa - correlacional descriptiva, siendo la herramienta utilizada el cuestionario con 46 preguntas, con la muestra de 62 personas escogidas al azar. Concluyendo que al verificar la potencial relación existente de amplio dominio del clima empresarial y el desempeño organizacional.

Según Tamayo y Romero (2019), en la tesis, El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de valores, Miraflores enero – agosto 2018, intenta encontrar si se relaciona las variables. El tipo de metodología es cuantitativa – correlacional, utilizando la herramienta llamada cuestionario de un total de 22 de preguntas tomando como muestra 109 trabajadores, procesándose en el programa SPSS. Concluyendo en que la variable el clima organizacional tiene a vincularse ampliamente con la variable desempeño organizacional en el Mercado de valores del distrito de Miraflores.

Se reunió información vinculando la primera variable desempeño organizacional tomando conceptos de diferentes autores.

Para poder definir el desempeño organizacional, Segredo (2016), aporta que la variable es un complejo de ideas respecto del hombre, la empresa y del medio ambiente, impulsado al crecimiento y desarrollo. Del mismo modo Mello (2004) conceptualiza que las funciones de las organizaciones ha sido últimamente tema de consideraciones teóricas y prácticas, varios sistemas empresariales se componen de órganos que debe implicar actuar en complicidad para la excelente función de desempeño.

Del mismo modo, se planteó las dimensiones de la primera variable, desempeño organizacional, trabajadores estables, trabajadores contrato administrativo de servicio (CAS), trabajadores contrato tercero.

Con la primera dimensión trabajadores estables, Rojas (2018) en su tesis Satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del Minagri – La Molina

2018, teniendo como finalidad reconocer el nivel interpersonal que existe en la población que labora en el sector agroindustrial, teniendo como objetivo el determinar si existe diferencias en las métricas de satisfacción laboral entre los colaboradores antiguos, con estabilidad y excedentes. La metodología cuantitativa correlacional, la muestra está constituida por 177 trabajadores, con el instrumento cuestionario. Los resultados arrojaron un nivel de confianza del 87% del mismo modo resultó el valor de significancia 0.05 y un ($\rho = 0.482$), obteniendo como conclusión que no existe diferencias entre satisfacción laboral entre el personal estable y los de Minagri.

Montenegro (2013) explica que el colaborador que recibe órdenes del empleador tiene el derecho de mantener su trabajo durante toda su vida de trabajador eso si no exista causa de despido que la justicia compruebe.

Con la segunda dimensión trabajadores contrato administrativo de servicio (CAS), Quispe (2017) artículo de investigación Control gubernamental y contrato administrativo de servicios en el gobierno regional de Ancash - 2017, teniendo prioridad investigar si existe relación entre las variables. La metodología fue cuantitativa – correlacional descriptivo, la muestra está constituida por 114 profesionales, técnicos y auxiliares, con el instrumento cuestionario. Los resultados obtenidos son nivel de significancia 0.000 con un ($\rho=0.569$), como conclusión se puede confirmar que se relacionan los contratos (CAS) y el gobierno regional.

Ríos (2011), que conceptualiza que el formato de contrato administrado de servicios como una modalidad diferente propia del derecho administrativo sujeto a ley y regulado por norma.

Con la tercera dimensión trabajadores contrato tercero, Cárdenas (2016) en su tesis Desnaturalización de los contratos por la modalidad terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica 2016, tiene como primordial objetivo el determinar la desnaturalización de los contratos terceros. Tiene como metodología correlacional descriptiva, la muestra es constituida por 175 trabajadores con contrato terceros, como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Los resultados significancia 0.000 y ($\rho=0.586$), concluyendo que la alteración de los contratos

tercerizados se debe a la participación del mismo servicio contratado.

Toyama (2008) nos dice que la tercerización esta destacado para prestar servicios en los lugares laborales, unidades de producción u organizaciones de otro empleador.

A continuación, se recolectó información con base de la segunda variable satisfacción del contribuyente, se conceptualizó a varios autores.

Según García (2008) nos define que la satisfacción del contribuyente en el ámbito laboral implica muchos aspectos diferentes como por ejemplo el salario, el estilo de supervisión, las condiciones de trabajo. Alles (2012). En su artículo de investigación afirmo que es un conglomerado de emociones tanto altos y bajos en función al cual los colaboradores ven su labor, tiene una relación estrecha y relacionada con su entorno cultural y social con su entorno percibido en el lugar de trabajo.

Del mismo modo, se planteó dimensiones que abarcan la segunda variable, satisfacción del contribuyente, calidad del servicio, valor percibido y confianza

Con la primera dimensión calidad del servicio, Vargas (2014) en su libro “Calidad y servicio: Conceptos y herramientas”, nos dice que el enfoque de la calidad esta libremente estrecho con las virtudes y valores de las personas que conforman la empresa, tanto en su entorno específico como familiar.

Con la segunda dimensión valor percibido, Peña (2014), en su tesis de investigación El valor percibido y la confianza como antecedentes de la intención de compra online: el caso colombiano, nos dice que el valor proyectado para un cliente ha sido revelado y perfeccionando por profesionales siendo un tema central para el marketing, creando valor para los consumidores siendo la base fundamental para toda actividad de marketing.

A continuación, se presenta la tercera dimensión confianza, Acedo (2013) en su artículo de investigación Confianza y cooperación, nos dice; el concepto de confianza es considerado desde muchos puntos de vistas: la confianza responde al afán de promover las relaciones sociales en un contexto de entorno de riesgo en la creación

de futuras relaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Enfoque de investigación

El estudio utilizó enfoque cuantitativo, por consiguiente, para Caus (2015) lo define como la recolección de datos, para ser analizados e interpretados, el enfoque incluye el diseño del mismo instrumento.

3.1.2 Tipo

El estudio fue de tipo aplicada, tomando varias teorías de diferentes investigaciones ya estudiados. Para Schwarz (2017), infiere que el tipo de investigación aplicada es la cual que se concentra en resolver una interrogante del mercado global, los servicios o la industria.

3.1.3 Nivel

El estudio planteado fue de nivel correlacional, con base al autor Hernández (2014), aporta que el nivel correlacional puede ser negativa o positiva, obteniendo como finalidad corroborar las hipótesis, poniéndose como límite plantear hipótesis correlacionales, entre las variables planteadas en el estudio de investigación.

3.1.4 Diseño

El estudio presentó diseño no experimental, Álvarez (2020), define que, no se encuentra manipulación alguna de las variables del investigador, dividiéndose en dos tipos: transversal y longitudinal.

Asimismo, dicho estudio fue de corte transversal. Según Hernández (2014), indica que se presenta cuando el proceso de recopilación de información del estudio se genera en una situación precisa y definido.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables son cualitativas, por lo cual Pérez (2016), define que la variable es un elemento con cierta identidad, asimismo el medio que lo comprende lo obliga a variar en su ambiente a las condiciones que se presenta.

Para Barba (2018), acentúa que el termino de operación, brindado por las ciencias naturales, es el que regularmente se trabaja para denotar los estadios en el proceso de asignación.

3.2.1 Desempeño organizacional

3.2.1.1 Definición conceptual

El autor Salas (2012), conceptualiza que el desempeño organizacional es el comportamiento de los colaboradores, en cuanto al desempeño profesional, asimismo se da en las relaciones entre personas que se basan en la atención de la población.

3.2.1.2 Definición operacional

Para la variable se contó con el cuestionario tipo likert, contemplando 3 dimensiones, abarcando un total de 18 preguntas.

3.2.2 Satisfacción del contribuyente

3.2.2.1 Definición conceptual

Para Kloter y Lane (2006), conceptualiza que el interés de la variable, incide en que el contribuyente con un nivel de satisfacción alto, ya no compra a la competencia, así mismo consigue posibles clientes debido a las a las buenas experiencias.

3.2.2.1 Definición operacional

Para la variable se evaluó con el cuestionario tipo likert, contemplando 3 dimensiones, apreciando una cantidad de 18 preguntas.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La investigación comprende una población constituida por los contribuyentes del distrito de Ate, por lo cual se abarcó una población infinita ya que la cantidad de contribuyentes que tributan a la Municipalidad Distrital de Ate varía de acuerdo al tiempo.

Según el autor Tamayo (2012), conceptualiza que la multitud (población) es el total de una rareza de estudio, se incluye el total de unidades que debe cuantificarse para un determinado proyecto.

Según Carrillo (2015), define que en la población infinita no se llega a conocer el tamaño, no se obtiene la posibilidad de contarse así mismo no se puede construir marco muestral.

3.3.2 Criterios de selección

3.3.2.1 Inclusión

El estudio consideró parte de la población a todos los contribuyentes del distrito de Ate.

3.3.2.2 Exclusión

No se consideró a los contribuyentes que no desearon ser partícipes.

3.3.3 Muestra

Para el estudio se calculó el valor en relación a una población infinita, Hernández (2014), define que se considera un subgrupo de población, se utiliza para la economía de recursos y tiempo, implicando identificar el análisis y muestreo. Por lo tanto, la muestra estuvo establecida por 384 contribuyentes de la Municipalidad distrital de Ate. (Ver anexo 3).

3.3.4 Muestreo

La investigación empleó el muestreo probabilístico o aleatorio simple, lo cual se seleccionó de manera aleatoria los que participaron en este estudio.

Según Hamdan (2011), nos dice que sirve para identificar y clasificar r el tamaño obteniendo una muestra simple, disminuir costos y obtener un mayor éxito, así mismo se ahorrará dinero y tiempo del cual se evitará cometer errores operativos.

3.3.5 Unidad de análisis

Estuvo comprendida por cada uno de los contribuyentes del Distrito de Ate.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica seleccionada fue la encuesta, por lo tanto, se pudo tener mayor relevancia a base de opiniones y suposiciones de los participantes, el final es plasmar el resultado de la población.

Según Álvarez (2003), enfatiza que la técnica es la realización de pasos estructurales que hacen caso a un conjunto de patrones y modelos adecuados que garanticen la eficiencia.

3.4.2 Instrumento

Se dispuso como instrumento el cuestionario, ya que ejecutó la recolección de datos a través de la misma, lo cual se obtuvo la situación real de la empresa. En base Arias (2006), conceptualiza que el instrumento son un sin fin de dispositivos, lo cual mediante se utiliza para registrar y almacenar y obtener gran información. Se pueden mencionar los siguientes, por ejemplo: los cuestionarios, entrevistas, etc. Así mismo Arias (2006), conceptualiza que el cuestionario es el modo que maneja de forma impresa, escrita y redactada intercediendo un formato en hoja de papel expresando una gran cantidad de cuestionamientos.

3.4.2.1 Validez

La validez del cuestionario se realizó por tres expertos de la Universidad César Vallejo, todos son especialistas en lo que corresponde el tema de investigación sosteniendo una minuciosa revisión del proyecto de investigación, expresando sus comentarios y esperando la aprobación del estudio.

Según Hernández. (2014), nos brinda que el concepto validez en términos mayores y generales, se entiende que, por ser el valor en que una herramienta real mide la variable que quiere se aprovechar en el estudio.

Tabla 1

Información de expertos designados para validación

Nro.	Nombres
1	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
2	Dr. Navarro Tapia Javier Félix
3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Visualizado la tabla 1, presenta la información que corresponde a los 3 especialistas que validaron el instrumento.

Tabla 2

Validación de expertos: Desempeño organizacional

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	87%	88%	88%	263%
Objetividad	85%	85%	92%	262%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	91%	89%	90%	270%
Organización	90%	91%	90%	271%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	76%	85%	90%	251%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	87%	85%	85%	257%
Metodología	90%	90%	90%	290%
Promedio de valoración	86%	88%	88%	262%
			Total	2891% 84%

Visualizado la tabla 2, se manifiesta la validez del promedio que se obtuvo de la evaluación de los especialistas, correspondiente al desempeño organizacional obteniendo un 84%, indicando que es fiable para ser aplicada.

Tabla 3*Validación de expertos: Satisfacción del contribuyente*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	88%	87%	85%	260%
Objetividad	87%	85%	91%	263%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	91%	88%	90%	269%
Organización	90%	92%	90%	272%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	89%	85%	92%	266%
Coherencia	80%	85%	92%	257%
Metodología	90%	90%	92%	272%
Promedio de valoración	87%	87%	89%	263%
				2890%
			Total	85%

Visualizado la tabla 3, se manifiesta el promedio que se obtuvo de la evaluación de los especialistas, corresponde a la variable satisfacción del contribuyente obteniendo 85%, indicando que el instrumento es fiable para ser aplicada.

3.4.2.2 Confiabilidad

El estudio se realizó en el programa SPSS lo que facultó a determinar el nivel de confiabilidad por medio del alfa de Cronbach, la finalidad es acceder al valor de contestación de los consumidores.

Para finalizar el resultado se planteó midiendo con la escala de Alfa de Cronbach presentada (tabla 4), se obtuvo el grado de confiabilidad. En base a ello el autor Quero (2010) nos manifiesta que la palabra confiabilidad es una medición o de un potencial instrumento, de acuerdo a la determinación de la primera y varias herramientas del segundo, se puede tomar varias formas o expresiones. (Ver anexo 4).

Tabla 4

Estadístico de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	36

Visualizado la tabla 4, aplicando el programa para el estudio de las variables, el valor obtenido es 0.926, demostrando un nivel de confiabilidad perfecta, dando el visto bueno para aplicar el cuestionario para el estudio.

Tabla 5

Estadístico de Fiabilidad Desempeño Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.861	18

Visualizado la tabla 5, desempeño organizacional el resultado que se obtuvo es de 0.861, declarando un nivel de confiabilidad elevada, dando adaptado al instrumento para ser aplicada.

Tabla 6

Estadístico de Fiabilidad Satisfacción del Contribuyente

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	18

Visualizado la tabla 6, satisfacción del contribuyente el resultado que se obtiene es 0.865, brindando un nivel de confiabilidad elevada, brindando el visto bueno para ejecutar el cuestionario.

3.5 Procedimiento

El estudio se ejecutó reconociendo la problemática, con base en lo expuesto se manifestó el problema general del mismo modo el problema específico, continuando con los objetivos e hipótesis, además se estudió e indagó artículos científicos y tesis anteriores nacionales e internacionales, así mismo se consideró investigar las definiciones de las variables y dimensiones, continuando con el proceso el cual es reconocer la metodología, se aplicó criterios de inclusión y exclusión, se elaboró con la técnica la encuesta y se usó el instrumento el “cuestionario”, así mismo se recolectó y obtuvo información que se procesó, se analizó fijando el nivel de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach por medio del programa SPSS , al final se ejecutó la estadística inferencia y descriptiva.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

3.6.1 Análisis de datos descriptivo

La investigación se ejecutó mediante la estadística descriptiva, según el autor Rendón. (2016), infiere que es la rama del estudio de la estadística que innova recomendaciones sobre cómo llegar a resumir y conceptualizar la información en cuadros o tablas, figuras o gráficos.

Dichos resultados se desarrollaron por medio del programa, teniendo un soporte confiable para ser fácilmente interpretados, siendo el programa SPSS 25 el utilizado.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

El estudio utilizó el análisis inferencial, el autor Seoane, Sánchez, Lurueña. (2007) nos dice que la estadística inferencial determina asociaciones y permite hacer comparaciones entre características.

Se referenció la estadística inferencial con la finalidad de obtener relación entre las variables, así mismo el análisis de sus dimensiones, encontrando conclusiones verídicas y reales en el estudio.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se desarrolló en base a los principios éticos. Se respetó los reglamentos y normas dadas por la universidad, de igual forma las fuentes recabadas y la información que se presentó de las antecedentes internacionales y nacionales serán citadas mediante APA lo cual reafirma la apropiada redacción del estudio. De tal manera, se efectuó el permiso correspondiente además del permiso de la Municipalidad Distrital de Ate, donde lo cual fue conducido el cuestionario a los contribuyentes vecinos del distrito, la información recabada fue tratada con reserva, respaldando la privacidad de la institución.

IV. RESULTADO

4.1 Estadística descriptiva

4.1.1 Análisis descriptivo del Desempeño Organizacional

Tabla 7

Estadística descriptiva de la variable desempeño organizacional

		Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a		válido	acumulado
Válido	Casi nunca	22	5.7	6.2	6.2
	A veces	247	64.3	69.4	75.6
	Casi siempre	81	21.1	22.8	98.3
	Siempre	6	1.6	1.7	100.0
	Total	356	92.7	100.0	
Perdidos	Sistema	28	7.3		
Total		384	100.0		

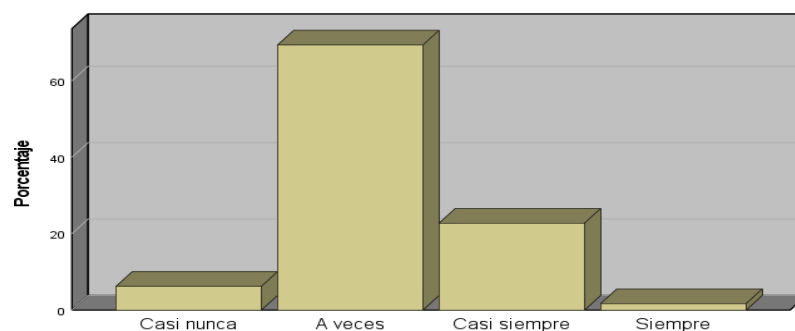


Figura 1. Representación gráfica del desempeño organizacional

Visualizado la tabla 7 y la figura 1, se observó la muestra de 384 contribuyentes del distrito de Ate, un total de 356 contribuyentes que son 92.7% fueron validas sus respuestas y 28 contribuyentes que son 7.3% que no fueron validas sus respuestas, por lo cual, se encontró que 247 individuos que simbolizan 64.3% contestaron “a veces”, del mismo modo 81 encuestados que representan el 21.1% respondieron “casi siempre”. De tal manera, se halló que 22 sujetos que simbolizan el 5.7% contestaron “casi nunca”. De igual forma 6 individuos que representan el 1.6% respondieron

“siempre”. Por esta razón se demostró la falta de potencia del desempeño organizacional de talento humano del municipio de Ate.

4.1.2 Análisis descriptivo de la variable Satisfacción del Contribuyente

Tabla 8

Estadística descriptiva de la variable satisfacción del contribuyente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	25	6.5	6.8	6.8
	A veces	241	62.8	66.0	72.9
	Casi siempre	88	22.9	24.1	97.0
	Siempre	11	2.9	3.0	100.0
	Total	365	95.1	100.0	
Perdidos	Sistema	19	4.9		
Total		384	100.0		

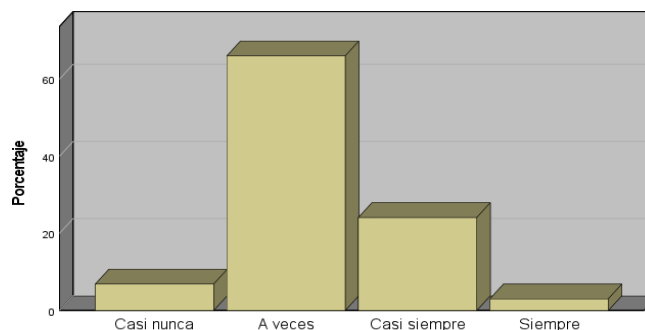


Figura 2. Representación gráfica de la satisfacción del contribuyente

Visualizado la tabla 8 y la figura 2, se contempla de acuerdo a la muestra de 384 contribuyentes del municipio de Ate, que simbolizan al 100% de la muestra, fueron validados 365 contribuyentes que son 95.1% y 19 contribuyentes que son 4.9% que no fueron validados sus respuestas por el sistema, por lo cual, 241 sujetos que son el 62.8% contestaron “a veces”, del mismo modo 88 personas que representan el 22.9% manifestaron la opción “casi siempre”. Igualmente 25 individuos que simbolizan el 6.5% contestaron “casi nunca”. También 11 sujetos que representan el 2.9% contestaron la opción “siempre”. Por lo tanto, los contribuyentes están en duda o no están satisfechos por la labor municipal.

4.1.3 Análisis descriptiva de la dimensión Trabajadores municipales estables

Tabla 9

Estadística descriptiva de la dimensión trabajadores municipales estables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	24	6.3	6.4	6.4
	A veces	223	58.1	59.8	66.2
	Casi siempre	113	29.4	30.3	96.5
	Siempre	13	3.4	3.5	100.0
	Total	373	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	11	2.9		
Total		384	100.0		

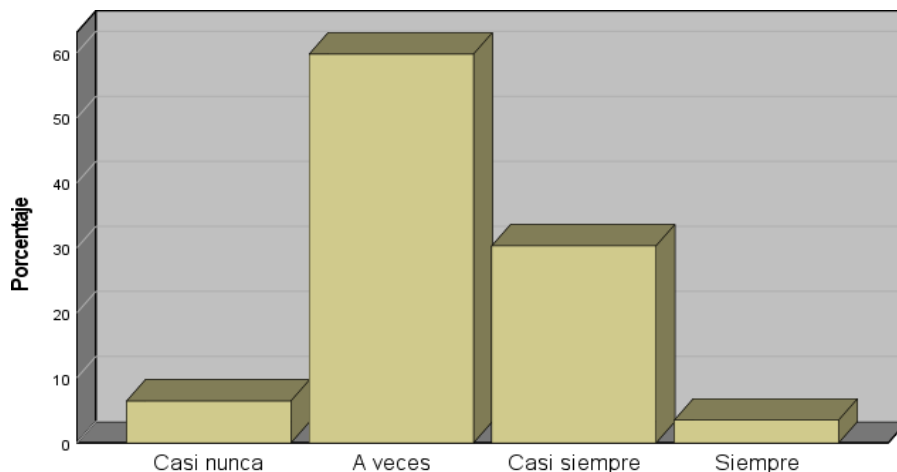


Figura 3. Representación gráfica trabajadores municipales estables

Visualizado la tabla 9 y la figura 3, contando con los 384 contribuyentes del distrito de Ate del 2022, simbolizando al 100% de los encuestados, fueron validados 373 contribuyentes que son el 97.3% y 11 contribuyentes que son 2.9% no fueron validados sus respuestas, por lo cual, se halló que 223 individuos que representan el 58.1% marcaron la opción “a veces”, del mismo modo 113 sujetos que representan el 29.4% manifestaron “casi siempre”. Asimismo, se encontró que 24 sujetos que representan el 6.3% marcaron “casi nunca”. Mientras que 13 individuos que simbolizan el 3.4% marcaron “siempre”. Se concluye que los contribuyentes poco conocen la labor de los colaboradores municipales estables.

4.1.4 Análisis descriptiva de la dimensión Trabajadores municipales Contrato Administrativo de Servicio (CAS)

Tabla 10

Estadística descriptiva de la dimensión trabajadores municipales (CAS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.3	.3	.3
	Casi nunca	33	8.6	8.8	9.1
	A veces	216	56.3	57.9	67.0
	Casi siempre	108	28.1	29.0	96.0
	Siempre	15	3.9	4.0	100.0
	Total	373	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	11	2.9		
Total		384	100.0		

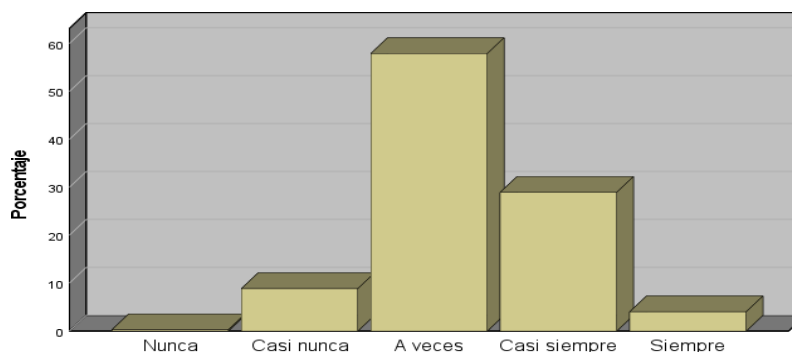


Figura 4. Representación gráfica trabajadores municipales CAS

Visualizado la tabla 10 y la figura 4, contando con los 384 contribuyentes del municipio de Ate, que representaron al 100% de los encuestados, fueron validados 373 contribuyentes que son 97.1% y 11 contribuyentes que son 2.9% no fueron validados por el sistema, por lo cual, se encontró que 216 sujetos que comprenden el 56.3% manifestaron “a veces”. También, se halló que 108 encuestados que simbolizan el 28.1% que constaron “casi siempre”. A la vez que 33 individuos que simbolizan el 8.6% manifestaron “casi nunca”, del mismo modo se encontró a un encuestado que representan el 0.3% marco la opción “nunca”. Por ello, el contribuyente espera más del trabajador municipal CAS ya que no está satisfecho del todo.

4.1.5 Análisis descriptivo de la dimensión Trabajadores municipales terceros

Tabla 11

Estadística descriptiva de la dimensión trabajadores municipales terceros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.3	.3	.3
	Casi nunca	32	8.3	8.5	8.8
	A veces	203	52.9	54.1	62.9
	Casi siempre	120	31.3	32.0	94.9
	Siempre	19	4.9	5.1	100.0
	Total	375	97.7	100.0	
Perdidos	Sistema	9	2.3		
	Total	384	100.0		

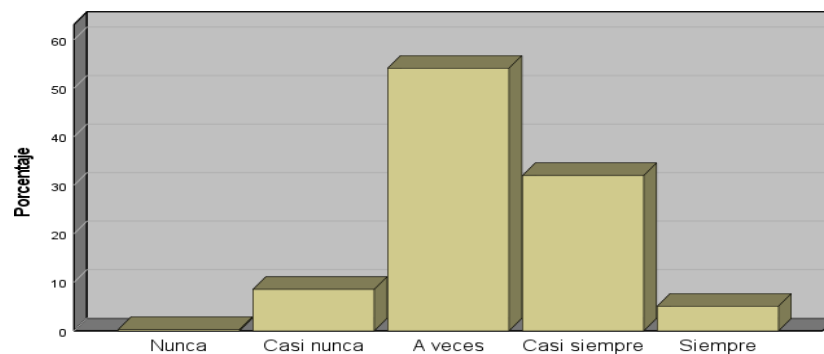


Figura 5. Representación gráfica trabajadores municipales terceros

Visualizado la tabla 11 y la figura 5, considerando a los 384 contribuyentes del municipio de Ate, representando al 100%, fueron validados 375 contribuyentes que son 97.7% y 9 contribuyentes que son 2.3% no fueron validados por el sistema, por lo cual, se demostró que 203 encuestados que abarcan el 52.9% contestaron “a veces”, igualmente 120 sujetos comprendiendo el 31.3% respondió “casi siempre”. De igual manera 34 sujetos que comprenden el 56.7% contestaron “casi siempre”. Mientras 32 individuos que abarcan el 8.3% manifestaron “casi nunca”, del mismo modo se encontró a 1 sujeto que simboliza a 0.3% respondió “nunca”. Por lo cual, el contribuyente reconoce la labor del trabajador municipal tercero, pero no está satisfecho completamente.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Se utilizó para comprobar si una agrupación muestra una distribución normal o no. De igual modo, la prueba determinará el tipo de estadística que se confirmará para las hipótesis de la investigación.

Hipótesis:

- H_0 : Distribución de la muestra es normal.
- H_1 : Distribución de la muestra no es normal.

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- Valor de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 12

Prueba de normalidad de las variables desempeño organizacional y satisfacción del contribuyente

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño organizacional	0.395	339	<.001	0.719	339	<.001
Satisfacción del contribuyente	0.379	339	<.001	0.746	339	<.001

Visualizando la tabla 12, se halló la prueba de normalidad de Kolmogororov-Smirnov, se demostró que el nivel de significancia ($0,001 < 0,05$), determinando que no existe una distribución normal de los datos de la muestra; por consiguiente, se ejecutó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Las hipótesis desarrolladas al principio del estudio han probado la necesidad de investigar si existe correlación de las variables. En relación con eso, se constituyó una tabla para determinar el coeficiente de correlación de Spearman alcanzado por medio del cálculo en el software estadístico SPSS y así especificar la correlación de las variables estudiadas.

Prueba de hipótesis general de desempeño organizacional y satisfacción del contribuyente:

- H_0 : No existe relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- H_1 : Existe relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- Valor de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 13

Prueba de hipótesis de correlación entre desempeño organizacional y satisfacción del contribuyente

			Desempeño organizacional	Satisfacción del contribuyente
Rho de Spearman	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	1	.718"
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	Satisfacción del contribuyente	N	356	339
		Coeficiente de correlación	.718"	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	339	365

Visualizado la tabla 13, el nivel de significancia ($0,001 < 0,05$) se acepta la " H_1 " Del mismo modo, se rechaza la " H_0 " ya que indicó que existe relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente del distrito de Ate. Del mismo resultó un coeficiente de 0,718 y de acuerdo a la escala de correlación de

Prueba de hipótesis específica de trabajadores municipales CAS y satisfacción del contribuyente:

- H_0 : No existe relación entre trabajadores municipales CAS y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- H_1 : Existe relación entre trabajadores municipales CAS y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- Valor de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 15

Prueba de hipótesis de correlación entre trabajadores municipales (CAS) y satisfacción del contribuyente

		Trabajadores modalidad (CAS)	Satisfacción del contribuyente
Rho de Spearman	Trabajadores modalidad (CAS)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 .559 373
	Satisfacción del contribuyente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.559 <.001 355
			1 365

Visualizado la tabla 15, el nivel de significancia ($0,001 < 0,05$) se acepta la “ H_1 ” Del mismo modo, se rechaza la “ H_0 ” lo cual indicó que no existe relación entre los trabajadores modalidad CAS y la satisfacción del contribuyente del distrito de Ate. Del mismo resultó un coeficiente de 0,559 y de acuerdo a la escala de correlación de Spearman, existe una correlación positiva considerable. (Ver anexo 5)

Prueba de hipótesis específica de trabajadores municipales terceros satisfacción del contribuyente:

- H_0 : No existe relación entre trabajadores municipales terceros y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- H_1 : Existe relación entre trabajadores municipales terceros y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- Valor de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 16

Prueba de hipótesis de correlación entre trabajadores municipales (terceros) y satisfacción del contribuyente

			Trabajadores modalidad (terceros)	Satisfacción del contribuyente
Rho de Spearman	Trabajadores modalidad (terceros)	Coeficiente de correlación	1	.637
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	375	358
	Satisfacción del contribuyente	Coeficiente de correlación	.637	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	358	365

Visualizado la tabla 16, el nivel de significancia ($0,001 < 0,05$) se acepta la “ H_1 ” Del mismo modo, se rechaza la “ H_0 ” lo cual indica que no existe relación entre los trabajadores modalidad terceros y la satisfacción del contribuyente del distrito de Ate. Del mismo resultó un coeficiente de 0,637 y de acuerdo a la escala de correlación de Spearman, existe una correlación positiva considerable. (Ver anexo 5).

V. DISCUSIÓN

Presentado el objetivo general el cual es determinar la relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022. Los resultados adquiridos tabla 13, demostró un nivel de significancia de 0.001 y una correlación positiva alta ($\rho = 0.728$), por parte del desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente, mostrando que los procedimientos que se desarrolla en el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente tiene relación directa del municipio de Ate; datos cotejados con lo hallado por Lapulú (2017) “Percepción sobre calidad del servicio y satisfacción del contribuyente en Municipalidad Distrital de Catacaos, Piura”, se muestra un nivel de significancia de 0.000 y ($\rho = 0.400$). Con los resultados presentados se coincide en que existe relación de las variables de ambos estudios, en cambio, se difiere en el nivel de relación debido a que en el estudio se obtuvo un nivel de correlación positiva alta y en el antecedente un nivel de correlación positiva media. Salas (2012), nos infiere que el desempeño organizacional es el comportamiento de los colaboradores, en cuanto al desempeño profesional, asimismo se da en las relaciones entre personas que se basan en la atención de la población.

Así mismo en ese contexto el objetivo específico, determinar la relación del desempeño organizacional de los trabajadores estables y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022. Revisado la tabla 14, muestra el nivel de significancia 0.001 con una correlación positiva moderada ($\rho = 0.581$), demostrando que existe relación directa de los trabajadores estables y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad distrital de Ate. Los mismos datos comparados con el autor Rojas (2018) en su tesis titulada “Satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del Minagri – La Molina” en donde se encuentra un nivel de significancia 0.005 y ($\rho = 0.482$). Con los resultados presentados se coincide en que existe relación entre las variables de ambos estudios, sin embargo, se difiere en el nivel de relación debido a que en el presente estudio se obtuvo un nivel de correlación

positiva considerable y en el antecedente un nivel de correlación positiva media. Del mismo modo Montenegro (2013) explica que el colaborador que recibe órdenes del empleador tiene el derecho de mantener su trabajo durante toda su vida de trabajador eso si no exista causa de despido que la justicia compruebe.

Del mismo modo, el objetivo específico, es determinar la relación entre el desempeño organizacional de los trabajadores CAS y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022. Visto la tabla 15, se toma como evidencia el nivel de significancia 0.001 y un $(rho = 0.559)$ con una correlación positiva moderada, determinando que se encontró relación directa entre los trabajadores CAS y la satisfacción del contribuyente del municipio de Ate. Los mismos datos que han sido comparados con Quispe (2017), "Control gubernamental y contrato administrativo de servicios en el gobierno de Ancash - 2017" en donde encontramos el nivel de significancia 0.000 y con un $(rho = 0.569)$. Los resultados presentados coinciden en que existe relación entre las variables de ambos estudios, así mismo, se coincide en el nivel de relación debido a que en la presente investigación se obtuvo un nivel correlación positiva considerable y en el antecedente un nivel de correlación positiva considerable. Se toma al autor Ríos (2011), que conceptualiza que el formato de contrato administrado de servicios como una modalidad diferente propia del derecho administrativo sujeto a ley y regulado por norma.

De igual modo del objetivo específico, determinar la correlación entre el desempeño organizacional de los trabajadores terceros y la satisfacción del contribuyente de la Municipalidad Distrital de Ate 2022. Revisado la tabla 16, toma como evidencia el nivel de significancia 0.001 y un $(rho = 0.637)$ correlación positiva considerable, demostrando que existe relación directa entre los trabajadores terceros y la satisfacción del contribuyente. Los mismos datos que han sido comparados con el autor Cárdenas (2016) "Desnaturalización de los contratos por la modalidad terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica", en donde se encuentra el nivel de significancia 0.000 y con un $(rho = 0.586)$. Con los resultados presentados se coincide en que existe relación entre las variables de ambos estudios,

así mismo, se coincide en el nivel de relación debido a que en la presente investigación se obtuvo un nivel de correlación positiva considerable y en el antecedente un nivel de correlación positiva considerable. Considerando a Toyama (2008) nos dice que la tercerización esta destacado para prestar servicios en los lugares laborales, unidades de producción u organizaciones de otro empleador.

VI. CONCLUSIONES

Teniendo en apreciación a los objetivos plasmados, al igual que los resultados adquiridos en la investigación, se determina las siguientes conclusiones:

Primera: Se identifica que existe relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente en la municipalidad distrital de Ate, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,728, mostrando una correlación positiva considerable, y un nivel de significancia ($0,000 < 0,05$). Se concluyó el desempeño organizacional dentro de la institución a través del autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales están contribuyendo directamente con la satisfacción del contribuyente.

Segunda: Se identifica que existe relación entre trabajadores estables y la satisfacción del contribuyente en la Municipalidad de Ate, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,581, demostrando una correlación positiva considerable, y un nivel de significancia ($0,000 < 0,05$). Concluyendo la motivación y la empatía de los trabajadores estables, dimensiones del desempeño organizacional, están contribuyendo directamente con la satisfacción del contribuyente.

Tercera: Se identifica la relación entre trabajadores CAS y la satisfacción del contribuyente del municipio de Ate, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,559, mostrando una correlación positiva considerable y un nivel de significancia ($0,000 < 0,05$). Concluyendo la motivación y la empatía de los trabajadores CAS, dimensiones del desempeño organizacional, están contribuyendo directamente con la satisfacción del contribuyente.

Cuarta: Identifica la relación entre trabajadores modalidad terceros y la satisfacción del contribuyente de la municipalidad distrital de Ate, con un coeficiente de Rho de Spearman 0,637 determinando una correlación positiva considerable, y un

nivel de significancia ($0,000 < 0,05$). Concluyendo la motivación y la empatía del trabajador modalidad tercero, siendo una de las dimensiones del desempeño organizacional, están contribuyendo a mejorar con la satisfacción del contribuyente.

VII. RECOMENDACIONES

Conforme a los resultados obtenidos, se presenta las siguientes recomendaciones:

Primera: Examinando el nivel de correlación positiva considerable por parte desempeño organizacional y satisfacción del contribuyente, se sugiera potenciar el desempeño organizacional realizando capacitaciones trimestrales a la vez exámenes de suficiencias intelectuales para todos los colaboradores estables, trabajadores CAS, trabajadores terceros para determinar y valorar el desempeño organizacional en la entidad pública, igual manera ofrecer un informe al colaborador con su nivel de desempeño, su gestión de resolución de problemas y la empatía, con la intención que el personal de la empresa ejecute su función de forma excelente en la atención al contribuyente, por medio de la atención personalizada y conducción apropiada del desempeño organizacional que otorgará la satisfacción del contribuyente.

Segunda: Observado el nivel de correlación positiva considerable entre trabajadores estables y la satisfacción del contribuyente, se sugiere fortalecer el desempeño de los trabajadores estables realizando capacitaciones además realizar evaluaciones trimestrales que comprenda el test que mida su desempeño, lo cual entienda que cada uno de los colaboradores es importante para la entidad pública, así mismo evaluar solución de problemas, toma de decisiones y empatía, para el personal del modo que puedan ejercer una adecuada servicio y atención al cliente, por medio de la aplicación y conducción apropiada de la labor desempeñada; puesto que incrementará la satisfacción del contribuyente.

Tercera: Examinando el nivel de correlación positiva considerable entre trabajadores CAS y la satisfacción del contribuyente, se sugiere fortificar el desempeño de los trabajadores CAS realizando capacitaciones además de realizar evaluaciones trimestrales que comprenda el test que mida su desempeño, además que entiendan que cada trabajador es importante, evaluar resolución de problemas, toma de

decisiones y empatía, para el personal de la municipalidad, además permite ejecutar una excelente atención del consumidor, mediante la administración y conducción idónea de la labor que desempeñan que posibilitara mejoras en la satisfacción del contribuyente.

Cuarta: Observando el nivel de correlación positiva considerable entre trabajadores modalidad tercero y la satisfacción del contribuyente, se sugiere impulsar el desempeño de los trabajadores terceros realizando capacitaciones además de realizar evaluaciones trimestrales que comprenda el test que mida su desempeño, además que entiendan que cada uno de los colaboradores es importante para la entidad pública, evaluando procedimientos de resolución de problemas, empatía y toma de decisiones, para que el talento humano de la entidad pública y poder desarrollar una óptima atención al consumidor, por medio de la ejecución y conducción apropiada de la labor que desempeñan; puesto que incrementará la satisfacción del contribuyente.

REFERENCIAS

Acedo y Gomila (2013). Confianza y cooperación. Una perspectiva evolutiva.

Artículo de investigación. España. <https://bit.ly/3tnMmes>

Arce, E. (2006). Estabilidad Laboral y Contratos Temporales. Primer cuaderno de trabajo del departamento Académico de Derecho de la PUCP. Perú. <https://bit.ly/3aCP6ye>

Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. 5° Edición. Editorial Episteme. Venezuela. <https://bit.ly/3MsUOQw>

Araujo, L. (2019). "Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes – Región Junín – periodo 2018". Tesis. Lima – Perú. <https://bit.ly/3aGJnHy>

Aguilera, A. (2010). Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones en torno a su relación. Pensamiento & gestión. Universidad del Norte. Bolivia. <https://bit.ly/3tly5Pp>

Asgari, A. (2019). The Role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. <https://bit.ly/3xiQptH>

Álvarez (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima. Repositorio, Lima – Perú. <https://bit.ly/3MsUUaQ>

Álvarez, A. (2003). Estrategia, táctica y técnica: definiciones, características y ejemplos de los controvertidos términos. Revista Digital. Buenos Aires – Argentina. <https://bit.ly/3mw0fnm>

Barba, A. (2018). Estructura de la matriz de operacionalización de variables en las tesis de la mención salud. Escuela de posgrado. Artículo de investigación. Cajamarca-Perú. <https://bit.ly/3QnlRA3>

Carrillo (2015). Población y muestra. Artículo de revisión literaria. Escuela Preparatoria Texcoco. México. <https://bit.ly/3Nyp6O9>

Caus (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Artículo de investigación científica. Biblioteca electrónica de Bogotá, Colombia. <https://bit.ly/398eMCy>

- García, J. (2008). El comportamiento humano en las organizaciones. Trabajo de investigación. Universidad Nacional de la Plata. Argentina. <https://bit.ly/3MvGiHD>
- Goicochea, D. (2018). "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un Outsourcing internacional en el año 2017", Tesis. Lima – Perú. <https://bit.ly/3mrKVli>
- Hamdan, N. (2011). Métodos estadísticos en educación. Caracas: Universidad Central de Venezuela. <https://bit.ly/3tqmsXx>
- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill Education, 6 ° Edición, p. 200. <https://bit.ly/2JLPtUM>
- Hernández (2014). Selección de muestra. Artículo de investigación. México. <https://bit.ly/3H3M4PM>
- Hesar, A. (2018). Investigating the relationship between transformational leadership style and organizational identity of faculty members in the state universities of West Azerbaijan Province, Iran. Serbian Journal of Management. <https://bit.ly/3O3xbiF>
- Horovitz, J. (2011) La Calidad del Servicio. A la Conquista del Cliente. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. <https://bit.ly/3xyDRQw>
- Kloter y Lane. (2006). Dirección del marketing. México. Pearson Educación. <https://bit.ly/3MBmLp8>
- Lapulú L. (2017). Percepción sobre la calidad del servicio y satisfacción del contribuyente en Municipalidad distrital de Catacaos, Piura, Año 2016. Tesis para obtener el título de Licenciado en Ciencias Administración. Universidad Nacional de Piura. <https://bit.ly/3MDQn5o>
- Majeed, N. (2019). Walk the talk: Bringing spirituality to workplace through transformational leadership and emotional intelligence in higher education institutions. Jurnal Pengurusan, 56, 1-19. <https://bit.ly/3NFQXAX>
- Martínez, I., Salanova, S. & Cruz, V. (2018). Our boss is a good boss! Cross- level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 36(2), 87-94. <https://bit.ly/3OIm2Kn>

- Mello F. (2004). Desarrollo organizacional, enfoque integral. Limusa Noriega Editores. México. Pág. 11. <https://bit.ly/3MxDzh2>
- Montenegro J. (2013) Definición y concepto de estabilidad en el empleo. Trabajo de investigación, Facultad de derecho Universidad Nacional de Trujillo. <https://bit.ly/3NAaR0l>
- Pérez (2016). Discapacidad y su relación con variables sociodemográficas y clínicas en adultos de san juan de pasto- Nariño. Repositorio Universitario. Colombia. <https://bit.ly/3tmsmcs>
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: El rol mediador de la confianza en el líder. Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones. <https://bit.ly/3mvJN6r>
- Peña (2014). El valor percibido y la confianza como antecedentes de la intención de compra online: el caso colombiano. Artículo de investigación científica y tecnológica. Colciencias. Cali. Colombia. <https://bit.ly/3QdiXNS>
- Ríos G. (2011) La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS. Investigación académica. Universidad San Martin de Porres, Lima – Perú. <https://bit.ly/3xhFVef>
- Rojas A. (2018). Satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del Minagri – La Molina 2018. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública – Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú. <https://bit.ly/3xxhBGP>
- Quero. (2010). Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach. Artículo de investigación. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Venezuela. <https://bit.ly/2FJqSAm>
- Quispe L. (2017). Control gubernamental y contrato administración de servicios en el gobierno regional de Ancash – 2017. Tesis para optar el grado académico: Maestro en gestión pública – Perú. <https://bit.ly/3ND1Gw7>
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Escuela Profesional de Administración de Empresas, Andahuaylas. <https://bit.ly/3O2uFsT>
- Rendón, Villasís y Miranda. (2016). Metodología de la investigación: Estadística

descriptiva. Artículo de investigación. Ciudad de México. México.
<https://bit.ly/3Q5N4ah>

Rodríguez (2015), Influencia del desarrollo organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. <https://bit.ly/3mrNYjl>

Rojero, R., Gómez, J. y Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mis pymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://bit.ly/3aQQHRa>

Salas, Díaz, Pérez. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Artículo de revisión. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana – Cuba. <https://bit.ly/2m75BsV>

Schwarz (2017). Guía de referencia para la elaboración de una investigación aplicada. Universidad De Lima- Facultad de ciencias Empresariales y Económicas. Lima, Perú. <https://bit.ly/3NufQQ1>

Segredo (2016), Desarrollo Organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Rev. Cubana Salud Pública*. <https://bit.ly/3NYf79w>

Seoane, Sánchez, Lurueña. (2007). Curso de Introducción a la investigación clínica. Capítulo 7: Estadística: Estadística Descriptiva y Estadística Inferencial. Artículo de investigación. Academia. Toledo – España. <https://bit.ly/3O2BYRj>

Serrano (2016), Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laborales de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Lima, Perú. Tesis. <https://bit.ly/3NzhOyD>

Tamayo (2012). El proceso de la Investigación Científica. México. Limusa. Pág. 180.

Tamayo, Ñ. y Romero C. (2019). “Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero – agosto 2018”. Tesis. Lima – Perú. <https://bit.ly/3MDRbXY>

Vargas y Aldana (2014). Calidad y servicio: Conceptos y herramientas. 3° Edición. ECOE Ediciones. Bogotá, Colombia. <https://bit.ly/3O0dLez>

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 17

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítem	Escala Medición
VARIABLE 1: Desempeño Organizacional	Salas (2012), el desempeño organizacional es el comportamiento de los colaboradores, en cuanto al desempeño profesional, asimismo se da en las relaciones entre personas que se basan en la atención de la población.	Consiste en medir la variable desempeño organizacional, se utilizó el cuestionario de escala tipo Likert, contemplando 3 dimensiones, abarcando un total de 18 preguntas.	Trabajadores Estables	1,2,3	Ordinal
			Trabajadores CAS	4.5.6	
			Trabajadores Terceros	7.8.9	
VARIABLE 2: Satisfacción del contribuyente	Kloter y Lane (2006), la importancia de la variable satisfacción del contribuyente,	Consiste en medir la variable satisfacción del contribuyente, se	Calidad del servicio	10.11.12	Ordinal
		Valor	13.14.15		

incide en que un contribuyente satisfecho deja de lado a la competencia y por lo general regresa a adquirir el servicio, atrae posibles clientes debido a las experiencias positivas.

utilizó el cuestionario de escala tipo Likert, contemplando 3 dimensiones, considerando un total de 18 preguntas.

percibido

Confianza

16.17.18

ANEXO 2 Validación de expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA, JAVIER FELIX
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: VILLALOBOS MENDOZA DANNY DANIEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Desempeño organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítem utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítem miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Valido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **88%**

Ate, 27 de abril del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA, JAVIER FELIX
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: VILLALOBOS MENDOZA, DANNY DANIEL

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Satisfacción del contribuyente


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítem utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítem miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **87%**

Ate, 27 de abril del 2022


 Firma de experto informante
 DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MICHEL
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: VILLALOBOS MENDOZA DANNY DANIEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Desempeño organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Valido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** **86%**

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor(es) del instrumento: VILLALOBOS MENDOZA DANNY DANIEL

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Satisfacción del contribuyente

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **87%**

Ate, 27 de abril del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
 L2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 L3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 L5. Autor(es) del instrumento: VILLALOBOS MENDOZA DANNY DANIEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Desempeño organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Este adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítem utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLÓGICA	Considera que los ítem miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No válido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de Investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **88%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor(es) del instrumento: VILLALOBOS MENDOZA DANNY DANIEL

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Satisfacción del contribuyente

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítem utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítem miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** **89%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 ONI N° 45962909

ANEXO 3 Autorización

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

30 de octubre de 2021

Señores
Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Ate

A través del presente, **Sergio Mike ramos Evangelista**, identificado (a) con DNI N° 40364383 representante de la empresa/institución **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE** con el cargo de **sub gerente del área de promoción formalización empresarial y turismo**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) **Villalobos Mendoza, Danny**

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: **"Desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente en la Municipalidad Distrital de Ate, Lima 2021"**



Sí No

a) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

.....
Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Sergio Mike Ramos Evangelista

Cargo: Sub Gerente de Promoción, Formalización Empresarial y Turismo

ANEXO 3 Cálculo del tamaño de la muestra

Determinación del tamaño de la muestra para un universo infinito.

Fórmula de cálculo:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{E^2}$$

Dónde:

Z: Nivel de confianza 95% = 1.96

p: Probabilidad de éxito 50% = 0.5

q: Probabilidad de fracaso 50% = 0.5

e: Margen de error 5% = 0.05

n: Tamaño de la muestra que queremos calcular =

$$n = \frac{1.96^2 + 0.5 + 0.5}{0.05^2} = 384 \text{ clientes}$$

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

Tabla 18

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Buenos días estamos haciendo un estudio referido al tema “Desempeño organizacional y la satisfacción del contribuyente en la Municipalidad Distrital de Ate, Lima 2022” esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. así que le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa (X) la alternativa que crea más conveniente.

Generalidades:

Acepto tener el conocimiento pleno del objetivo académico de la investigación.

Sexo..... Edad.....

Anexo 4 Cuestionario

TITULO DE INVESTIGACIÓN: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DEL CONTRIBUYENTE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, LIMA 2022

AUTOR (es): **VILLALOBOS MENDOZA, DANNY DANIEL**

CUESTIONARIO

Edad: _____

Sexo: _____

Marca con una X la respuesta que consideres correcta.

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01. ¿Considera usted que los trabajadores municipales atienden con celeridad y de manera efectiva sus reclamos?					
02. ¿Cree que los que atienden en la municipalidad están capacitados?					
03. ¿Considera usted que la productividad varía de acuerdo al contrato pactado?					
04. ¿Considera usted que los trabajadores municipalidades cuentan con mayores habilidades para generar un alto nivel en la productividad?					
05. ¿Usted considera que las contrataciones son de manera regular?					
06. ¿Considera usted que el personal está capacitado?					
07. ¿Cree usted que un trabajador antiguo tiene algún valor agregado que favorece a los intereses de la municipalidad?					
08. ¿Cree usted que el servicio de la municipalidad es aceptable?					

09. ¿Considera usted que se demoran en solucionar su problema?					
10. ¿Considera usted que el personal de atención al cliente resuelve dudas y quejas de manera rápida?					
11. ¿Cree usted que la municipalidad realiza su labor de manera efectiva de acuerdo a los procedimientos?					
12. ¿Considera usted que los contribuyentes se encuentran satisfechos con el servicio que se le brinda?					
13. ¿Considera usted que la productividad es un tema importante?					
14. ¿Considera usted que la municipalidad asume su compromiso con la responsabilidad debida?					
15. ¿Considera usted que el desempeño varía de acuerdo al contrato pactado?					
16. ¿Considera usted que la municipalidad tiene un buen equipo de trabajo?					
17. ¿Considera usted que los trabajadores municipalidades tienen un buen ambiente laboral?					
18. ¿Considera usted que el proceso de contratación es transparente?					
19. ¿Considera usted que el servicio de la municipalidad llega a tiempo todo al distrito?					
20. ¿Considera usted que el servicio que brinda la municipalidad es de buena calidad?					
21. ¿Considera usted que los procesos cumplan con los estándares de calidad?					
22. ¿Cree usted que los procesos municipales son evaluado de manera periódica?					
23. ¿Considera usted que el trabajador de la municipalidad percibe una remuneración de acorde a sus habilidades y producción ?					
24. ¿Considera usted que el trabajador municipal está bien remunerado?					
25. ¿Considera usted que el servicio brindado de la					

municipalidad es en vano?					
26. ¿Considera usted que el buen servicio retribuye a una buena imagen?					
27. ¿Considera usted que el servicio brindado tiene algún mérito?					
28. ¿Considera usted que el servicio brindado es adecuado para el distrito?					
29. ¿Considera usted que la percepción del cliente se basa en la satisfacción?					
30. ¿Considera usted que la municipalidad ofrece un buen servicio a la comunidad con relación a sus necesidades?					
31. ¿Considera usted que la municipalidad brinda confianza?					
32. ¿Considera usted que el trabajo municipalidad satisface al contribuyente?					
33. ¿Cree usted que el trabajo municipal brinde seguridad y confianza?					
34. ¿Considera usted que el distrito de Ate es seguro?					
35. ¿Considera usted que el trabajo municipal cuenta con algún logro?					
36. ¿Considera que la labor municipal incrementa el mejoramiento del distrito?					

ANEXO 4 Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 19 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

<i>Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach</i>	
Rangos	Niveles
Coeficiente alfa > 0.90	Perfecta
Coeficiente alfa > 0.80	Elevada
Coeficiente alfa > 0.70	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.60	Regular
Coeficiente alfa > 0.50	Baja
Coeficiente alfa < 0.50	Nula

Fuente: Hernández et al. (2014)

ANEXO 5 Nivel de correlación del Rho de Spearman

Tabla 20 Nivel de correlación del Rho de Spearman

<i>Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach</i>	
Valor del coeficiente (+/-)	Significado
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.26 a -0.50	Negativa media
-0.11 a -0.25	Negativa débil
-0.01 a -0.10	Negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Positiva débil
+0.26 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva considerable
+0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

ANEXO 6 Matriz de datos

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL																		SATISFACCIÓN DEL CONTRIBUYENTE																		
TRABAJADORES ESTABLES						TRABAJADORES MODALIDAD CAS				TRABAJADORES MODALIDAD TERCERO								CALIDAD DE SERVICIO						VALOR PERCIBIDO						CONFIANZA						
Eficacia		Productividad		Competencias		Tiempo de servicio		Resolución de problemas		Satisfacción		Productividad		Competencia		Clima laboral		Métrica de satisfacción del cliente		Procesos		Remuneración		Percepción de la marca		Resultados		Consecuencias		Confianza del contribuyente		Seguridad		Indicadores		
Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	
4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4	2	3	5	3	3	4		4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	2	3	5	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	5	3	3	3	4	2	4		3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	5	3	2	3	1	3	
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
3	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	3	5	2	4	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	
3	4	4	5	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	
3	2	2	2	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	3		2	4	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	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	3	3	3
4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	5	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	2	3	3	1	4	4	
4	3	3	4	1	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	5	5	3	5	3	4	4	3	2	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	3	5	3	3	1	5	4	
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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