

ARTÍCULO ORIGINAL

Cultura y compromiso organizacional en una empresa metalmeccánica en el Callao en el año 2023

Culture and organizational commitment in a metalworking company in Callao in the year 2023

Jairo Vivanco¹ * y Marilyn Sánchez¹ 

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue establecer si existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en una empresa del sector metalmeccánico en el Callao. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo a nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal, aplicada a una muestra de 130 colaboradores y la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados evidenciaron que entre la cultura y el compromiso organizacional, existe una relación inversa ($\rho = -0.764$) y significativa ($p = 0.001 < 0.05$); mientras que entre la cultura y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo), se encontraron relaciones inversas y significativas, con valores de ($\rho = -0.918 / p = 0.001$), ($\rho = -0.846 / p = 0.008$) y ($\rho = -0.919 / p = 0.019$) respectivamente. Concluyendo que, pese a la débil cultura organizacional encontrada, el compromiso organizacional de los trabajadores es alto, esto se mantiene gracias a factores económicos como utilidades y bonos de productividad, además de las facilidades como permisos de estudio y horarios estables.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso organizacional, colaboradores; empresa; sector metalmeccánico.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish whether there is a relationship between organizational culture and organizational commitment in a metalworking company in Callao. The research followed a quantitative approach at a correlational level, with a non-experimental and cross-sectional design, applied to a sample of 130 employees using a survey technique. The results showed that there is an inverse ($\rho = -0.764$) and significant ($p = 0.001 < 0.05$) relationship between organizational culture and commitment. Additionally, inverse and significant relationships were found between organizational culture and the dimensions of organizational commitment (affective, continuance, and normative), with values of ($\rho = -0.918 / p = 0.001$), ($\rho = -0.846 / p = 0.008$), and ($\rho = -0.919 / p = 0.019$), respectively. It was concluded that, despite the weak organizational culture found, the employees' organizational commitment is high, sustained by economic factors such as profit-sharing and productivity bonuses, as well as benefits like study leave and stable working hours.

Keywords: Organizational culture, Organizational commitment, collaborators; company; metalworking sector

* Autor para correspondencia

1 Universidad Tecnológica del Perú, Perú. Email: U19216261@utp.edu.pe, U19210284@utp.edu.pe

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años las compañías alrededor del mundo, han experimentado una evolución constante debido al avance de la tecnología, a la globalización, al desarrollo económico y a la profesionalización del personal. Estos cambios mencionados, han impactado directamente al entorno de las empresas y al mercado laboral, puesto que, debido a la alta competencia entre compañías dentro de los diversos sectores, se requieren mayores y mejores métodos que permitan obtener resultados a corto, mediano y largo plazo. Para obtener estos resultados, es necesario contar con profesionales técnicamente calificados, que demuestren habilidades afines a su puesto de trabajo, pero, también se necesita que el personal se encuentre alineado a la visión y procedimientos de la compañía, es decir que, sean afines a la cultura organizacional de la empresa, dado que esto permitirá que los trabajadores se identifiquen y desarrollen un vínculo más estrecho con la compañía, al grado de desarrollar lo que se conoce como un adecuado compromiso organizacional.

Por todo esto, resulta crucial entender cómo el compromiso y la cultura organizacional, en entidades empresariales, son factores clave que nos permitirán brindar un mayor alcance sobre la adecuada gestión de estas, por parte del área de recursos humanos, así las empresas tendrán un panorama más claro acerca de la importancia de estudiar estos constructos y de las posibles consecuencias de ignorarlas, lo cual pondrá en alerta a las compañías acerca de la necesidad de implementar cambios favorables dentro de sus instalaciones. Además, facilitará que el responsable o jefe del área de recursos humanos, cuente con un conocimiento mucho más cercano del vínculo que tienen los trabajadores con la compañía y así promover un ambiente de trabajo óptimo.

La cultura organizacional para Chiavenato (2009), es la interconexión de características, valores y costumbres de las personas y la compañía, que forman un estilo de vida propio al interior de la organización, se entiende como cultura organizacional. Asimismo, dentro de las características en mención podemos encontrar las siguientes: regularidad de los comportamientos observados, manifestados mediante las diversas formas de interacción entre pares; normas, manifestadas mediante políticas y procedimientos que guían el accionar; valores dominantes, son los ideales que caracterizan a la compañía y a sus colaboradores; filosofía, compuesta por convicciones acerca de los diferentes niveles de relación interpersonal; reglas, las cuales son lineamientos que guían el comportamiento que deben tener los trabajadores y clima organizacional, que incluye diversas percepciones subjetivas, palpables en el trato que brinda la empresa

Entre los antecedentes relacionados con esta variable, podemos mencionar a Oseda et al. (2020), quienes, al estudiar la cultura organizacional y el control interno, obtuvieron una rho: 0.78 y un p: 0.01, lo que muestra un resultado altamente significativo entre las variables de estudio. Asimismo, Arambula (2020),

al estudiar la dimensión público externo, correspondiente a la sustentabilidad empresarial y la cultura organizacional, encontró que la correlación era muy alta y significativa, con valores de $r: 0.99$ $p < 0.05$; lo que permite afirmar que una variable influye directamente en la otra.

Por otro lado, el compromiso organizacional, para Meyer y Allen (1997), es el lazo entre el colaborador y una entidad corporativa, lo que también implica el tener un conocimiento del cómo se siente la persona dentro de ella y al ejecutar su función. Esta variable según estos autores: cuenta con tres dimensiones: componente afectivo, este se describe como el vínculo emocional que los trabajadores crean con una compañía; componente de continuidad, este se relaciona esencialmente con la permanencia del colaborador, quien es motivado a raíz de un bien monetario y componente normativo, explicado desde la fidelidad del trabajador, hacia la empresa, esto en función de recompensas que pudo haber proveído la entidad, tales como: capacitaciones o posibles cursos de actualización vinculadas a sus labores a desempeñar.

En relación a esta variable existen investigaciones, como la de Puma y Estrada (2020), quienes en su investigación acerca de la motivación y la dimensión compromiso de continuidad, hallaron resultados significativos y moderados, según la $\rho: 0.579$ y $p: 0.00$, concluyendo que a mayor sea la motivación, mayor será su compromiso de continuidad. Igualmente. Además, Carvalho et al. (2021), al estudiar la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, encontraron que la influencia era baja, pero significativa, con valores $\rho: 0.37$ y $p: 0.01$, evidenciando así una influencia entre variables.

Finalmente, considerando que existen muy pocas investigaciones que aborden estas variables dentro del sector metalmeccánico, la investigación tuvo como objetivo general, analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector metalmeccánico en el Callao en el año 2023. Como primer objetivo específico, establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en colaboradores de una empresa del sector metalmeccánico en el Callao en el año 2023; como segundo objetivo específico, establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa del sector metalmeccánico en el Callao en el año 2023 y como último objetivo específico, identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en colaboradores de una empresa del sector metalmeccánico en el Callao en el año 2023.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2014), nivel correlacional, dado que medirá el grado de relación que existe entre las variables (Behar, 2008) y un diseño no experimental (Toro y Parra, 2006), de corte transversal (Ocegueda, 2004).

La población estuvo conformada por los colaboradores de una empresa del sector metalmeccánico ubicada en el Callao, de los cuales existe un 91% de varones y un 9% de mujeres, con un intervalo etario entre los 20 y 70 años de edad, con una muestra de 130, mediante el muestreo censal (López-Roldán y Fachelli, 2015), considerando los siguientes criterios de exclusión: gerencias, colaboradores en periodo vacacional, trabajadores con menos de tres meses en la compañía, personal que no desee firmar el consentimiento informado, colaboradores que no completen las pruebas entregadas, personal que se encuentra fuera del país.

El proceso de recolección de datos tuvo una duración de 30 días, mediante la aplicación directa de los instrumentos a la muestra, en presencia y bajo la supervisión de los autores de esta investigación; se utilizó como técnica la encuesta (Grasso, 2006) y dos instrumentos de medición. En primer lugar, para la cultura organizacional se aplicó el Denison Organizational Culture Survey, en la adaptación de Zegarra-Ballón (2020), el cual consta de 60 items, divididos en cuatro dimensiones: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, con puntuaciones del tipo Likert de cinco puntos y valores de 0.82 como validez de constructo, mediante el coeficiente KMO y confiabilidad superior a 0.70, mediante el coeficiente de Omega. En segundo lugar, para el compromiso organizacional se aplicó la Escala de Compromiso Organizacional, en la adaptación de Neyra et al. (2020), la cual consta de 18 items, divididos en tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con puntuaciones del tipo Likert de siete puntos y un valor de 0.916 como validez de constructo, mediante el coeficiente KMO y confiabilidad de 0.910, mediante el Alfa de Cronbach.

Finalmente, los datos fueron procesados en Microsoft Excel y IBM SPSS Statistics versión 27.0, se realizó una prueba de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov, evidenciando que no se presentaba una distribución normal, por lo cual, para la prueba de hipótesis, se procede a emplear una prueba no paramétrica, mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se puede observar que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, no se presenta una distribución normal, por lo que se usará una prueba no paramétrica, mediante el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 1*Prueba de Normalidad*

	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0.125	130	<,001
Compromiso Organizacional	0.095	130	0,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 2, si existe relación entre las variables con un rho de -0.764 y un p valor menor al 0.05, lo que significa que al relacionarse de forma inversa, una de ellas disminuye ante el incremento de la otra, esto puede explicarse debido a una posible cultura flexible de la empresa a la que pertenece la población, dado que al no ser exigentes con las normativas, ni tener clara la cultura organizacional, los colaboradores se sienten con la libertad de actuar según sus propias decisiones; esto cambiaría si la cultura organizacional fuera mucho más cohesionada, dado que limitaría mucho más las acciones de los colaboradores y por ende disminuiría el compromiso organizacional, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna planteada en el estudio.

Tabla 2*Correlación entre Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional*

Tabla de Correlación Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional			
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	-0.764
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	130	130
	Coefficiente de correlación	-0.764	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	130	130

En la Tabla 3, si existe relación entre las variables con un rho de -0.918 y un p valor menor al 0.05, lo que significa que al relacionarse de forma inversa, el compromiso afectivo disminuirá si la cultura organizacional aumenta y viceversa, esto puede explicarse debido a los posibles vínculos emocionales entre trabajadores y los directivos de la empresa, puesto que los dejarían actuar con total libertad, influyendo directamente así en su compromiso organizacional, pese a la baja cultura organizacional presente, por lo tanto, podemos concluir que se acepta la hipótesis alterna planteada en el estudio, para esta correlación.

Tabla 3*Correlación entre Cultura Organizacional y Compromiso Afectivo*

Tabla de Correlación Cultura Organizacional y Compromiso Afectivo			
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	-0.918
	Sig. (bilateral)		0.009
	N	130	130
	Coeficiente de correlación	-0.918	1.000
	Sig. (bilateral)	0.009	
	N	130	130

En la Tabla 4, si existe relación entre las variables con un rho de -0.846 y un p valor menor al 0.05, lo que significa que al relacionarse de forma inversa, el compromiso afectivo disminuirá si la cultura organizacional aumenta y viceversa, esto puede explicarse, debido a factores externos como utilidades generadas por la empresa, horarios estables poco comunes, flexibilidad para actividades extra laborales, bonos establecidos o dificultad de encontrar una buena empresa en el rubro en mención; pese a que la cultura organizacional sea baja, por lo tanto, la hipótesis alterna planteada en el estudio es aceptada, para esta correlación.

Tabla 4*Correlación entre Cultura Organizacional y Compromiso de Continuidad*

Tabla de Correlación Cultura Organizacional y Compromiso de Continuidad			
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	-0.846
	Sig. (bilateral)		0.008
	N	130	130
	Coeficiente de correlación	-0.846	1.000
	Sig. (bilateral)	0.008	
	N	130	130

En la Tabla 5, si existe relación entre las variables con un rho de -0.919 y un p valor menor al 0.05, lo que significa que al relacionarse de forma inversa, el compromiso afectivo disminuirá si la cultura organizacional aumenta y viceversa, en el caso de los colaboradores de la metalmeccánica en la que se ha realizado el estudio, se ha evidenciado un alto compromiso normativo, lo que significa que la lealtad y la gratitud de los colaboradores es alta, esto debido posiblemente a las posibilidades ofrecidas al inicio de su vida laboral, procesos de capacitación o herramientas de crecimiento, lo que ha generado en ellos una sensación de deuda, pese a la baja cultura organizacional; por lo tanto, la hipótesis alterna planteada es aceptada, para esta correlación.

Tabla 5*Correlación entre Cultura Organizacional y Compromiso Normativo*

Tabla de Correlación Cultura Organizacional y Compromiso Normativo			
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	-0.919
	Sig. (bilateral)		0.019
	N	130	130
	Coeficiente de correlación	-0.919	1.000
	Sig. (bilateral)	0.019	
	N	130	130

DISCUSIÓN

En la presente investigación se encontró una correlación inversa entre las variables compromiso y cultura organizacional obteniendo un valor rho: -0.918 y un p valor menor al 0.05, lo que significa que la falta de una cultura estable y débil, reflejada en la flexibilidad de normativas y supervisión dentro de la compañía, promueve el compromiso de los trabajadores en permanecer siendo parte de esta. Esto difiere del estudio de Del Castillo et. al (2022), quienes demostraron una relación directa de rho: 0.66 a nivel significativo, esta diferencia puede deberse, a que la muestra estaba comprendida por trabajadores de empresas que contratan personal, para laborar en otras terceras y no como parte de la empresa contratista, causando que no compartan tiempo con sus compañeros. Lo mencionado se fundamenta en Jiménez (1998), quien enfatiza que el compromiso organizacional, es relevante para los colaboradores siempre y cuando la gestión se lleve de manera diaria y directa en la entidad.

En referencia al primer objetivo específico, entre la variable CO y la dimensión compromiso afectivo, encontramos una relación significativa e inversa con valor rho: -0.918, debido a que, pese a la inadecuada cultura de la empresa, existe entre las jefaturas de la compañía y los colaboradores, un cariño y amistad, que va más allá del plano laboral y genera la permanencia en su puesto laboral. Esto es contrario a lo expuesto por Carvalho et al. (2021), quienes demostraron una relación directa y significativa con un valor rho: 0.37, dado que la muestra estaba constituida por solo 42 trabajadoras de una ONG, que se dedica a desarrollar proyectos sociales en Portugal, con edades avanzadas y con mucho tiempo en su puesto laboral. Lo que se sustenta en Ríos et. al (2010), quienes mencionan que el sentimiento afectivo, influye en la decisión de los colaboradores, de querer preservar sus empleos por un largo periodo.

Respecto al segundo objetivo específico, entre la dimensión compromiso de continuidad y la CO, se encontró una correlación significativa e inversa, con valor rho: -0.846, lo que puede explicarse en base a las bonificaciones económicas, como la utilidades y facilidades laborales que empresas del mismo rubro no brindan, como el horario de lunes a viernes o permisos por estudios. Esto es contrario a lo expuesto por Puma y Estrada (2020), quienes demostraron una relación directa y significativa con un valor rho:

0.579, debido a una muestra constituida por 100 trabajadores pertenecientes a una entidad judicial del estado peruano, quienes son remunerados en el sector público, de manera distinta al sector privado, con otros beneficios y sin grandes diferencias entre una entidad u otra. Lo que se fundamenta en Robbins y Judge (2009), los cuales indican que el compromiso de continuidad, depende de factores económicos como el sueldo, que, en comparación con otras empresas, pueden ser mayores o menores.

Referente al tercer objetivo específico, entre la dimensión compromiso normativo y la variable CO, se presenta una relación inversa y significativa con valor rho: -0.919, debido a que, los trabajadores sienten agradecimiento con la empresa, por la contratación, formación y crecimiento laboral que se le brindó al inicio de su vida laboral, pese a la poca experiencia o falta de conocimientos. Contrario a esto Dávila (2019), demostró la presencia de una correlación significativa y positiva con un valor r: 0.435, esta diferencia puede deberse, a que la muestra estaba constituida por trabajadores que contaban con una vasta experiencia previa y una formación mayor, a la de los colaboradores que participaron de la investigación. Esto se sustenta en Myer y Allen (1991), quienes mencionan que, la formación brindada por la entidad, genera en el trabajador un sentimiento de deuda hacia la empresa, alargando así su permanencia en la misma.

CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general, se encontró una relación negativa y alta (rho: -0.764; $p < 0.05$) entre la cultura organizacional y el CO, indicando así que pese a la débil e inadecuada cultura que presenta la empresa, el compromiso de los colaboradores es alto.

En relación al objetivo específico 1, se identificó una correlación muy alta y negativa (rho: -0.918; $p < 0.05$) entre la CO y la dimensión compromiso afectivo, demostrando así que, a raíz de los vínculos afectivos entre las autoridades de la empresa y los colaboradores, estos últimos deciden continuar en su puesto laboral, pese a la cultura actual de la empresa.

Referente al objetivo específico 2, se encontró una relación alta y negativa (rho: -0.846; $p < 0.05$) entre la dimensión compromiso de continuidad y la CO, evidenciando que el compromiso de los colaboradores se mantiene gracias a factores económicos como utilidades y bonos de productividad, además de las facilidades como permisos de estudio y horarios estables.

Respecto al objetivo específico 3, se halló una relación muy alta y negativa (rho: -0.919; $p < 0.05$) entre la CO y la dimensión compromiso normativo, demostrando así que la gratitud y el sentimiento de deuda que le tienen los colaboradores a la empresa, es alta, por lo cual deciden continuar en su puesto laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arambula Magallanes, M. (2020). Impacto de la gestión de sustentabilidad empresarial en la cultura organizacional. *Revista Universitaria de Administración*, 12(20), 45-56. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.3>
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Introducción a Metodología de la Investigación*. Shalom. <https://es.calameo.com/read/004416166f1d9df980e62>
- Carvalho, S., Carvalho, A. B. y Cunha, M. (2021). Comprometimento Organizacional versus Satisfação Laboral no Terceiro Setor. *Millenium*, 2(9), 345-351. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8427983>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw – Hill. <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>
- Dávila, M. (2019). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *Revista Academia & Negocios*, 4(2), 13-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6750262>
- Del Castillo Lizarraga, M. E., Ojeda Mercado, G. y Molina Quiñones, H. (2022). Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa peruana de servicios tecnológicos. *Knowand Share Psychology*, 3(4), 7- 22. <https://doi.org/10.25115/kasp.v3i4.8610>
- Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Brujas. https://books.google.com.co/books?id=jL_yS1pfbMoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jiménez, P. (2009). Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional: evolución en el estudio y medición del compromiso organizativo. *Perspectivas*, 1(24), 107-136. <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425942160006.pdf>
- López-Roldán, P. y Fachelli S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications. <https://books.google.com/cu/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S. y Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 21-42. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Ocegueda Mercado, C. (2004). *Metodología de la investigación. Métodos, técnicas y estructuración de trabajos académicos*. Corina Ocegueda Mercado. www.academia.edu/74069064/Metodología_de_la_investigación_Métodos_técnicas_y_estructuración_de_trabajos_académicos_Corina_Ocegueda
- Oseda Gago, D., Mendivel Geronimo, R. K. y Oseda Gago, M. A. (2020). Compromiso organizacional y actitud al cambio del recurso humano de la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Ciencia y Tecnología - Para el Desarrollo - UJCM*, 6(12), 39-46. <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/viewFile/174/156>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Ríos Martha, Del Rayo María y Ferrer Julian (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, 1(231), 103-125. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>

- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS % 20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Toro Jaramillo, I. D. y Parra Ramírez, R. D. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Universidad Eafit.
<https://www.eafit.edu.co/cultura-eafit/fondo-editorial/colecciones/Paginas/MetodoyconocimientoMetodologiacualitativacuantitativa.aspx>
- Zegarra-Ballón Neyra, M. G. (2020). *Adaptación y propiedades psicométricas del “Denison Organizational Culture Survey” en empresas de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/12108/Zegarra_Ballon.pdf?sequence=1&isAllowed=y