

- Liou, K-T, Nyhan, R. (1994). *Dimensions of organizational commitment in the public sector: and empirical assessment*, Public Administration Quarterly; Spring, 18, 1.
- Llorente, G. (2007). Jornada Laboral y Compromiso Organizacional. In C. M. Idoeta (coord.). *Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM*, Universidad Rey Juan Carlos, 1. Retirado en 2 de octubre de la Base de Datos Dialnet (Recursos Electrónicos UCA).
- Lucker, G. (1987). The hidden cost of worker turnover: A case study in the in-bond industry in Mexico. *Journal of Borderland Studies*, 2, 93-98.
- Lucker, G., & Alvarez, A. (1985). Controlling maquiladora turnover through personnel selection. *Southwest Journal of Business and Economics*, 2(3), 1-10.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11a ed.). México D.F., México.
- Maslic, D. (1999). *An empirical test of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in a Croatian context*. Suvremena psihologija. Recuperado de Maslic_Sersic_1999_6_1_2.pdf
- Marshall, C., & Rossman, G. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, 1, 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. London: Sage.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage.

- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11.
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D. y Jackson, D.N. (1989). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4).
- O' Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Penley, L., & Gould, S. (1988). Etzioni's modelo f organizacional involvement: A perspectiva for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.

- Pineda, A. (2006). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas Variables Demográficas. *Revista de Investigación Psicología* 9 (1). Base de Datos SciELO (Recursos Electrónicos UCA).
- Porter L., & Steers, R. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 131-176.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603- 609.
- Powell, D. & Meyer, J. (2003). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 65.
- Price, J., & Mueller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.
- Reichers, A. (1986). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71, 508-514.
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C., & Vieira, A. (2007). Organizational Commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations. *Management Research*, 2 (3), 201-218.
- Ribeiro, J., & Bastos, A. (2010). Comprometimento e Justiça Organizacional: Um Estudo de suas Relações com Recompensas Assimétricas. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30 (1), 4-21.
- Robbins S. (1999). *“Comportamiento Organizacional”*. México: Prentice Hall.
- Rodriguez, N. (1988). Transcending bureaucracy: Feminist politics. *Gender and Society*, 2, 214-227.

- Rodríguez, E., Franco, T., & Santos, M. (2006). Nature and antecedents of organizational commitment: Considerations for human resources management. *Portuguese Journal of Management Studies*, 11(2), 75-95.
- Rucci, A., Kirn, S., & Quinn, R. (1998). The employee-customer-profit chain at Sears. *Harvard Business Review*, 81, 83-97.
- Saavedra, Jaime & Maximo Torero (2004). *Labor Market Reforms and their Impact over Formal Labor Demand and Job Market Turnover. The Case of Peru*. En J. Heckman & C. Pages (editores), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago: University of Chicago Press.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development* 4(2)
- Samaniego, C. (1998). *Absentismo, rotación y productividad. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide, 247-258.
- Sayegh, V. (2000). *Tácticas de influencia, propiedades motivantes del puesto e intención de rotación de empleados en organizaciones* (Tesis de Magister, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP2983.pdf>
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E. & Zechmeister, J. (2007). *Métodos de investigación en psicología*. Mexico: McGraw-Hill .
- Silverthorne, C. (2004). *The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan*. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592–599.

- Somers, M. (2009). *The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal*”, *Journal of Vocational Behavior* 74 (2009) 75-81.
- Stata Corporation. (2001). *Stata Statistical Software Release 7.0: Reference Q-St*. Stata Corporation.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46- 56.
- Tamayo, C. (2008). *Modelos Teóricos e Investigación sobre Rotación de Personal*, México: PAC.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Yang, S., Worden, S., & Wilson, G. (2004). Sources of organizational commitment: The effects of internal labor markets and worker values. *Sociological Spectrum*, 24, 667-688.
- Yeoh, S. Lim, C., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8); August 2010.
- Yin, R. (2003). *Case Study Research: Concepts And Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Apéndice A: Permiso de Publicación de Información de la Empresa Yura S.A



YURA S.A.

GG-YURA N° 18 - 2016

Arequipa, lunes, 13 de junio de 2016

Señor
Daniel Guevara Sanchez
Coordinador Tesis
CENTRUM Católica
Lima.-

De mi consideración:

Es grato dirigirle la presente y saludarlo en nombre de YURA S.A. empresa productora, comercializadora de cementos y otros productos del sector de la construcción y la minería.

En respuesta a su carta de fecha 6 de abril de 2015, mediante la cual solicita el apoyo a los alumnos que pertenecen a su programa de Maestría en Administración Estratégica de Empresas en la modalidad Gerencial y que vienen desarrollando su tesis con el tema "Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa"; se le comunica que YURA S.A. permitirá el levantamiento, análisis de información y publicación de resultados exclusivamente para fines educativos.

Sin otro particular por el momento, quedo de usted.

Atentamente,


P.D. YURA S.A.

Humberto Vergara Quintero
Gerente General

Humberto Vergara Quintero
Gerente General
Yura S.A.

OFICINA DE VENTAS: AV. GENERAL DIEZ CANSECO N° 527 - CASILLA POSTAL 77 FAX (054) 220650
PLANTA INDUSTRIAL: ESTADION YURA S/N CASILLA POSTAL 1355 FAX 054-495040
TELEFONO: 495060 / AREQUIPA - PERU

Apéndice B: Consentimiento Informado

Me comprometo a participar en el estudio titulado *Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa* el cual está siendo conducido por un grupo de alumnos de Centrum, a fin de preparar su tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, bajo la supervisión de su asesor Sr. Sergio Afcha. Mi participación es enteramente voluntaria; pudiendo retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin ningún perjuicio, y los resultados de dicha participación, que puedan ser identificados como míos, me serán devueltos y eliminados de los archivos de la investigación.

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es medir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores con la empresa Yura S.A. El estudio será realizado a través de un cuestionario, el cual tomará un tiempo aproximado de 30 minutos. La información que yo provea se mantendrá confidencial y no será publicada en ninguna forma que sea personalmente identificable sin mi previo consentimiento.

Nombre del Investigador

Nombre del Participante

Firma del Investigador

Firma del Participante

Fecha de la Encuesta

Apéndice C: Instrumento de Recolección de Datos

Cargo: Funcionario Grado de Estudios: Secundaria
 Empleado Superior
 Obrero Post Grado

Estado Civil: _____ Género: _____ Antigüedad: _____

Edad _____

Conteste las siguientes afirmaciones haciendo referencia a la empresa donde laboras:

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta empresa					
Me gusta hablar de mi empresa con gente de afuera.					
Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran míos.					
Creo que fácilmente podría llegar a estar tan conectado a otra empresa como lo estoy en esta.					
No me siento como “parte de la familia” en mi empresa (R)					
No me siento “emocionalmente conectado” en esta empresa (R)					
Esta empresa tiene mucho significado personal para mí.					
No siento una fuerte sensación de pertenencia hacia mi empresa. (R)					
No tengo miedo de que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro. (R)					
Sería muy difícil para mí, dejar mi empresa ahora mismo, aún si yo quisiera.					
Mucho en mi vida sería interrumpido si yo decido dejar mi empresa ahora mismo.					

No sería muy costoso para mí dejar mi empresa en un futuro próximo (R)

Ahora mismo, quedarme en mi empresa es un tema más de necesidad que de deseo

Creo también que tengo algunas opciones a considerar dejando esta empresa.

Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta empresa sería la escasez de alternativas disponibles.

Una de las principales razones de continuar trabajando para esta empresa es que salirme requeriría considerable sacrificio de personal; en otra empresa no podría contar con todos los beneficios que tengo aquí.

Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar.

Pienso que hoy en día la gente cambia de compañía a compañía con demasiada frecuencia

No creo que una persona siempre debe ser leal a su empresa (R)

Saltar de una empresa a otra a mí no me parece ético en lo absoluto (R)

Una de las principales razones que yo continuo trabajando en esta empresa, es que yo creo que lealtad es importante y por consiguiente tener un sentimiento de obligación moral para quedarme.

Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, no sentiría que es correcto dejar mi empresa.

Se me enseñó creer en el valor de ser leal a una empresa

Las cosas eran mejor los días que la gente permanecía en una empresa durante la mayor parte de sus carreras

No creo que querer ser un “hombre de la empresa” o “mujer de la empresa”, es sensato. (R)

Siempre pienso en renunciar a mi actual trabajo (R)

Probablemente estaré buscando un nuevo trabajo el próximo año. (R)

Tan pronto como sea posible dejaré la empresa. (R)



Apéndice D: Validación de Traducción de Cuestionario

Apéndice E: Matriz de Datos

	Compromiso Afectivo					Compromiso de Continuidad					Compromiso Normativo					Intención de Rotación					G. Estudios	Estado Civil	Género	Edad	Antigüedad									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						21	22	23	24	25	26	27	28	
1	4	4	4	3	2	3	4	2	3	5	3	3	2	3	2	2	4	4	5	2	4	4	5	4	3	1	2	1	3	2	2	1	1	
2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	1	2	3	3	
3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	3	4	4	2	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	1	2	3	3	
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	1	
6	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	1	1	
7	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	5	3	4	2	3	2	2	2	2	
8	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1	
9	4	4	4	4	4	4	5	4	1	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	1	1	4	2	2	3	3	2	2	2	1	
10	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	1	2	1	4	1	1	1	4	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	2	2	1	
11	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	3	4	5	4	1	1	2	2	1	
12	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	1	1	2	3	1	
13	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	5	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	1	2	2	1	
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	1	1	2	1	1	
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	1	2	2	1
16	5	3	3	4	1	1	4	1	1	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	4	
17	4	5	4	3	4	4	4	5	2	2	1	2	2	4	2	2	3	5	3	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	
18	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	1	1	1	1	
19	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	5	2	2	2	3	1	2	4	2	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	5	3	3	2	3	4	4	3	4	3	5	1	3	2	1	2	4	4	4	
21	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	
22	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	4	3	4	5	2	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	1	2	2	1	
23	4	4	4	5	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	1	1	4	3	2	4	1	4	4	3	2	2	2	3	1	2	3	3	
24	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	1	4	5	4	3	2	4	3	3	2	4	2	3	1	2	1	1	
25	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5	1	1	1	3	5	2	5	1	5	5	5	3	3	3	3	1	2	2	1	
26	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	5	5	2	2	2	5	4	4	2	1	3	2	3	3	4	5	3	1	2	2	1	
27	5	5	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	4	4	
28	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	1	3	2	4	5	1	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
29	4	3	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	1	3	3	3	2	1	5	3	3	3	5	5	3	1	2	1	3	2	2	1	1	
30	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	4	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	
31	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	3	5	3	4	4	1	3	3	4	2	2	4	4	4	4	1	1	2	4	3	
32	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	5	2	3	4	5	2	3	2	1	1	1	3	3	4	4	3	1	2	2	1	
33	3	3	4	5	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	5	5	2	2	4	3	4	2	3	3	1	1	2	3	1	
34	1	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	4	1	3	3	4	3	3	2	1	1	1	
35	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	1	1	1	
36	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	1	1	1	
37	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	3	3	2	4	2	4	1	3	1	3	2	1	2	1	
38	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	1	2	2	2	
39	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	5	5	2	3	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	
40	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	1	2	2	2	1	

	Compromiso Afectivo					Compromiso de Continuidad					Compromiso Normativo					Intención de Rotación																		
41	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1			
42	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1		
43	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	5	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1	1	
44	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	5	4	4	3	4	4	4	4	2	1	4	3	3	4	5	3	3	2	1	1	1	
45	4	2	4	3	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	5	4	4	2	1	2	4	2	3	2	1	1	2	2	2	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	1	4	3	2	1	4	1	4	5	3	5	5	2	1	3	1	1	1	2	3	1	
47	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2	2	1	
48	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	2	1	
49	2	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	1	1	3	5	4	1	5	5	5	4	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	
50	5	1	5	4	4	4	4	5	4	1	4	2	1	4	1	1	3	1	5	1	5	1	5	4	2	1	1	5	2	1	2	3	3	
51	4	3	5	3	5	4	5	4	3	4	4	1	5	5	5	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	
52	5	4	4	4	2	3	4	1	1	4	3	3	5	4	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	1	5	2	3	2	1	2	4	3	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	1	2	3	2	1	2	3	3	
54	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	
55	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	
56	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	1	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	1	1	1	2	2	3	
57	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	2	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3
58	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	1	1	
60	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	
61	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	
62	3	2	4	4	4	4	3	5	3	1	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	
63	5	2	5	4	1	2	4	1	2	1	4	5	1	3	5	1	3	2	1	2	5	5	4	1	3	2	1	4	2	1	2	4	1	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	2	4	2	5	2	2	2	3	1	2	2	1	
65	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	2	1	2	3	3	
66	5	4	5	4	5	5	5	5	3	1	1	4	1	3	1	5	3	3	5	5	5	3	5	4	2	1	3	1	2	1	2	3	1	
67	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	1	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	1	2	1	
68	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	
69	4	5	5	3	4	4	5	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	3	4	2	4	4	2	1	1	1	3	1	2	2	2	
70	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	5	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	2	2	2	1	
71	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	5	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	
72	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	5	2	3	4	4	4	2	5	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	
73	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	4	2	3	5	1	5	4	5	4	4	1	1	1	3	1	2	2	1	
74	3	5	4	5	5	4	5	5	5	2	3	3	2	4	4	5	3	2	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	1	
75	4	5	4	4	1	5	4	5	4	2	3	2	4	5	3	5	4	4	2	2	5	5	5	5	4	1	1	2	2	1	2	3	2	
76	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	1	2	3	1	
77	5	5	5	5	2	2	4	4	2	5	5	4	3	4	4	3	3	4	1	2	4	4	5	4	2	3	2	2	2	1	2	2	1	
78	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	1	2	2	5	4	3	3	4	2	4	1	4	3	1	2	1	1	1	
79	4	1	4	4	2	5	4	5	2	4	4	2	4	4	3	5	5	5	2	2	4	5	4	4	1	5	5	4	3	1	2	2	1	
80	2	4	1	2	5	4	2	4	1	2	1	4	2	2	1	1	2	1	1	5	1	5	1	2	4	5	5	5	3	1	2	2	1	
81	3	5	2	3	2	4	5	3	2	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	2	4	3	2	3	2	3	1	2	1	1	
82	4	3	5	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	2	2	4	4	2	5	3	5	5	3	1	3	2	3	1	2	2	1	
83	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4	4	3	1	2	2	1	
84	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	3	5	2	4	3	4	1	4	2	3	2	1	1	1	
85	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	2	2	4	3	4	4	3	1	3	1	3	2	2	1	1	

	Compromiso Afectivo					Compromiso de Continuidad					Compromiso Normativo					Intención de Rotación																		
86	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	1	2	1	1				
87	5	3	4	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	5	3	4	3	2	3	3	4	5	5	1	4	1	2	1	2	4	4		
88	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	5	1	4	2	5	2	4	2	3	1	3	2	1	2	2	
89	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	
90	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1		
91	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	
92	4	4	3	2	4	5	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	1	2	2	1	
93	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	1	
94	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	1	3	1	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	1	2	2	2	2	
95	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	1	
96	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	5	2	5	4	2	5	4	4	3	4	4	3	2	3	1	2	3	2	
97	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	
98	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	1	4	2	2	3	1	4	5	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2	2	1	
99	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	5	3	4	4	3	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
100	5	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	4	2	1	5	1	5	1	5	4	5	1	1	1	3	1	2	4	4	
101	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	4	5	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	
102	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	2	2	5	4	5	2	1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	2	2
103	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	
104	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	1	1	2	2	2	
105	2	5	4	5	4	5	4	5	3	2	2	3	3	4	4	4	2	5	4	3	2	4	5	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	
106	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	1	2	5	5	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	
107	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	1	4	3	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	
108	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	1	1	
109	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	1	
110	3	3	4	4	5	5	5	5	2	1	1	2	1	4	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	
111	4	5	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	2	1	2	4	4	
112	3	3	2	5	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	1	1	
113	2	4	3	4	2	4	4	4	1	1	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	1	1	1	
114	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	4	4	5	4	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
115	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	4	2	
116	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	3	
117	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	
118	2	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	4	4	3	2	5	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	
119	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	1	2	2	2	
120	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	1	3	1	2	2	1	
121	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	3	4	3	5	5	1	4	3	3	2	4	5	2	2	3	2	2	1	1	
122	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	5	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	1	2	3	1	
123	4	2	4	5	4	2	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3	2	4	4	1	5	3	5	4	3	2	2	2	3	1	2	2	1	
124	3	3	2	2	4	3	4	3	3	1	1	2	3	4	2	3	3	4	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	