

## **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como finalidad analizar la incidencia de la satisfacción laboral en las tres dimensiones del compromiso organizacional; compromiso afectivo (CA), compromiso continuo (CC) y compromiso normativo (CO), como variables determinantes en la mejora del rendimiento laboral dentro de un contexto empresarial nacional. La naturaleza del estudio es cuantitativo por lo cual se formularon hipótesis, mismas que fueron puestas a prueba a través de análisis estadísticos para aceptarlas o rechazarlas. Los datos se obtuvieron de la aplicación de escalas de satisfacción laboral y compromiso organizacional al recurso humano de las pequeñas y medianas empresas del Sector Comercial del Cantón Quito. Una muestra de 205 trabajadores (116 trabajadores de las pequeñas empresas y 89 trabajadores de las medianas empresas) completaron el cuestionario. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral incide en el compromiso organizacional del recurso humano por lo que al aumentar la percepción de satisfacción laboral incrementaremos el mayor compromiso organizacional de los empleados, traducido en un mejor desempeño de los mismos dentro de las organizaciones. Además al considerar las tres dimensiones del compromiso organizacional; el análisis estadístico indicó que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo y compromiso organizacional normativo, pero no existe una dependencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional continuo.

### **PALABRAS CLAVE:**

SATISFACCIÓN LABORAL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMPROMISO AFECTIVO

COMPROMISO NORMATIVO

COMPROMISO CONTINUO

## **ABSTRACT**

The present study aimed to analyze the incidence of job satisfaction in the three dimensions of organizational commitment; Affective commitment (CA), continuous commitment (CC) and normative commitment (CO), as determinant variables in improving work performance within a national business context. The nature of the study is quantitative so that hypotheses were formulated, which were tested through statistical analysis to accept or reject them. The data were obtained from the application of scales of work satisfaction and organizational commitment to the human resource of the small and medium enterprises of the Commercial Sector of the Canton Quito. A sample of 205 workers (116 workers from small enterprises and 89 workers from medium-sized enterprises) completed the questionnaire. The results revealed that the job satisfaction affects the organizational commitment of the human resource that is to say that increasing the perception of job satisfaction will increase the greater organizational commitment of the employees, translated into a better performance of the same within the organizations. Furthermore, when considering the three dimensions of organizational commitment; the statistical analysis indicated that there is a positive relationship between job satisfaction and affective organizational commitment and normative organizational commitment, but there is no dependence between job satisfaction and continuous organizational commitment.

### **KEYWORDS:**

JOB SATISFACTION

ORGANIZATIONAL COMMITMENT

AFFECTIVE COMMITMENT

NORMATIVE COMMITMENT

CONTINUOUS COMMITMENT