



Impacto de la compensación salarial
en el clima organizacional de la empresa GO TRAINING CAF

Samuel David López Gómez

Natalia Triana Erazo

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)

Programa Técnico en Costos y Contabilidad

Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano

Cali, Colombia

2026

Impacto de la compensación salarial
en el clima organizacional de la empresa GO TRAINING CAF

Samuel David López Gómez

Natalia Triana Erazo

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de:

Técnico Profesional en Costos y Contabilidad

Profesor (a)

Mag. en Educación

José Jairo Vergara Rivera

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)

Programa Técnico Profesional en Costos y Contabilidad

Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano

Cali, Colombia

2026

Resumen

La gestión del talento humano se ha consolidado como un factor estratégico para el logro de los objetivos organizacionales, especialmente en las empresas del sector servicios, donde el desempeño del personal influye directamente en la calidad del servicio. En este contexto, la compensación salarial desempeña un papel fundamental, ya que incide en la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores.

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar cómo se afecta el clima laboral de acuerdo con la percepción de la compensación salarial en los empleados del gimnasio GO TRAINING CAF. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, lo que permitió comprender las percepciones y experiencias de los trabajadores frente a la compensación salarial y su impacto en el ambiente laboral. Para la recolección de la información se utilizó un formulario semiestructurado aplicado a los empleados del gimnasio, el cual incluyó preguntas cerradas tipo escala Likert y preguntas abiertas.

Los resultados evidenciaron que existen percepciones diversas respecto a la compensación salarial, y están impactando en sus niveles de satisfacción y motivación.

A partir de los hallazgos obtenidos, se formuló una propuesta de intervención orientada al mejoramiento de la compensación salarial y la gestión del talento humano, con el fin de fortalecer la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional. En conclusión, se determinó que la compensación salarial es un factor clave en la satisfacción laboral de los empleados.

Palabras clave:

Gestión del talento humano, satisfacción laboral, clima organizacional, motivación laboral y compensación salarial.

Abstract

Human talent management has been consolidated as a strategic factor for achieving organizational objectives, especially in companies in the service sector, where personnel performance directly influences the quality of service. In this context, salary compensation plays a fundamental role, since it affects the motivation, job satisfaction and organizational climate of workers.

The objective of this work was to analyze how the work environment is affected according to the perception of salary compensation in the employees of the GO TRAINING CAF gym. The research was developed under a qualitative approach, which allowed us to understand the perceptions and experiences of workers regarding salary compensation and its impact on the work environment. To collect the information, a semi-structured form was used applied to the gym employees, which included closed Likert scale questions and open questions.

The results showed that there are diverse perceptions regarding salary compensation, and they are impacting their levels of satisfaction and motivation.

Based on the findings obtained, an intervention proposal was formulated aimed at improving salary compensation and human talent management, in order to strengthen motivation, job satisfaction and the organizational climate. In conclusion, it was determined that salary compensation is a key factor in employee job satisfaction.

Keywords:

Human talent management, job satisfaction, organizational climate, work motivation and salary compensation.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

Lista de figuras.....	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1 Problema de investigación	8
1.2 Pregunta de investigación.....	9
1.3 Objetivos	9
1.3.1 Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos	10
1.4 Justificación de la investigación.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1 Bases Teóricas.....	12
2.2 Descripción de la organización	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	24
4.1 Introducción	24
4.2 Presentación y análisis de los resultados	25
4.3 Discusión de los resultados.....	26
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	28
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	29
RERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS:	32

Lista de figuras

figura 1.Fachada de GO TRAINIG CAF.....	15
figura 2.Zona crosstrainig de GO TRAINIG CAF	16
figura 3.Zona de tren superior de GO TRAINIG CAF	16
figura 4.Zona de tren inferior de GO TRAINIG CAF	17

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión del talento humano se ha vuelto un elemento fundamental para las organizaciones, debido a su relación directa con el desempeño, productividad y cumplimiento de los objetivos de las organizaciones. En este contexto las personas son el recurso más importante con el que cuentan las empresas, especialmente a las que se desempeñan en el sector de los servicios, donde la calidad del servicio que ofrecen depende del compromiso y motivación de sus trabajadores.

Dentro de la gestión del talento humano, la compensación salarial juega un papel muy importante, ya que no solo representa una retribución económica por el trabajo realizado, si no un factor que influye mucho en la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional. Cuando los trabajadores tienen una percepción del salario que no les parece proporcional a sus funciones, puede generarse una inconformidad que afecte a su actitud, su desempeño y sus relaciones laborales dentro de la organización.

En ese contexto, este trabajo tiene como propósito analizar el impacto de la compensación salarial en el clima organizacional de la empresa GO TRAINING CAF, desde la percepción de sus empleados. A través de un enfoque cualitativo y descriptivo, se busca aportar información relevante que permita comprender la relación entre salario, satisfacción laboral y clima organizacional, que se pueda tomar como base para la formulación de acciones dedicadas a fortalecer la gestión del talento humano dentro de las organizaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema de investigación

En un mundo globalizado y altamente competitivo, las empresas que reconocen y priorizan la importancia estratégica de la gestión del talento son las que logran destacarse y mantenerse en la vanguardia de sus industrias. La gestión del capital humano influye directamente en la capacidad de una empresa para alcanzar sus objetivos y adaptarse a los desafíos del entorno empresarial actual. (Softland,2025)

Uno de los sectores de la economía que ha ganado un espacio en la actividad empresarial, es el de los gimnasios y centros de entrenamiento deportivo, considerando que en las últimas décadas se presenta una creciente tendencia por el cuidado y mejoramiento de las condiciones físicas en la calidad de vida de las personas. Estas empresas también requieren de una adecuada gestión de su talento humano, pues cada vez más personas acuden como clientes permanentes u ocasionales en busca de los servicios de dichas organizaciones, y su permanencia en el mercado depende también de la idoneidad de quienes se desempeñan como entrenadores en dichas empresas.

En varios gimnasios de Colombia se identifica que uno de los principales problemas de su talento humano es la implementación de salarios. Cuando esta compensación no es adecuada los trabajadores la pueden percibir injusta. Lo cual puede generar desmotivación, insatisfacción laboral, disminución de compromiso lo que resulta en un deterioro del clima laboral.

En el gimnasio GO TRAINING CAF se ha identificado un problema relacionado con el talento humano donde varios trabajadores que están actualmente o estuvieron dentro de la empresa consideran que el salario que recibieron no es acorde a su cargo laboral que realizan diariamente.

Esta ausencia de estructura salarial afecta su motivación, compromiso y satisfacción laboral, lo que genera problemas internos los cuales afectan directamente al clima laboral, ya que no solamente afecta la relación entre trabajadores sino, de igual manera con los jefes.

Lo anterior ha sido puntualizado por autores tales como Chiavenato (2000: pág. 446), quien menciona que el sistema de compensación o los programas de incentivos en una organización, deben ser adecuados, equitativos, eficientes en costos, seguros y aceptables para los trabajadores. En ese sentido, por un lado, las organizaciones buscan que los empleados se desempeñen en niveles relativamente altos y necesitan hacer valer su esfuerzo y por otro, los colaboradores estarán motivados para trabajar, por alcanzar su recompensa y así coincidir sus intereses personales con los de la organización.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo se afecta el clima laboral de acuerdo con la percepción de la compensación salarial en los empleados del gimnasio GO TRAINING CAF?

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

Determinar cómo se afecta el clima laboral de acuerdo con la percepción de la compensación salarial en los empleados del gimnasio GO TRAINING CAF que permitan mejorar su motivación.

1.3.2 *Objetivos específicos*

- ✓ Identificar la percepción que tienen los empleados del gimnasio GO TRAINING CAF sobre la compensación salarial con el fin de reconocer su nivel de satisfacción económica.
- ✓ Examinar los principales factores del clima laboral que se afectan con la percepción de la compensación económica en el gimnasio GO TRAINING CAF.
- ✓ Establecer acciones que contribuyan a mejorar la motivación del personal y el clima laboral según la gestión de la compensación salarial.

1.4 Justificación de la investigación

En la gestión del talento humano hay un vacío relacionado con la investigación de los gimnasios donde la prestación de su servicio depende casi por completo del desempeño de sus colaboradores. Comprender cómo influye la compensación financiera no solo permitirá comprender mejor los problemas internos dentro del gimnasio, sino prevenir estos problemas a futuro y comprender la perspectiva de los trabajadores dentro de la empresa.

A medida que se habla de este aspecto no solo se hace referencia al salario, también es importante que se le comunique al colaborador cual es la estrategia que tiene la empresa sobre las compensaciones y la importancia que tienen los aspectos organizacionales para desarrollarla. (Torres-Flórez, 2019)

Considerando que la productividad y el buen desempeño laboral están directamente relacionados con la satisfacción de los colaboradores dentro de la empresa y, adicionalmente, el salario es uno de los aspectos que juega un papel importante dentro de esa satisfacción. (SISTEMA DE COMPENSACION, 2017)

La investigación tiene una relevancia ya que el salario es la principal fuente de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores y si estos no la perciben justa o proporcional a su labor

Se presenta un deterioro en el clima laboral. Según Chiavenato (2009), la compensación constituye un elemento fundamental de la gestión del talento humano, ya que influye directamente en la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional. Además, la información proporcionada puede ayudar a llenar ese vacío investigativo con relación a la gestión del talento humano en los gimnasios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Bases Teóricas

El presente marco teórico busca fundamentar la investigación desde las principales teorías y conceptos que lo sustentan, a partir de los aportes conceptuales de autores relevantes en los cuales se toman de referencia los planteamientos de Chiavenato, que relaciona la compensación salarial con la motivación y la satisfacción laboral. De igual manera, también se consideran los aportes de Locke, explicando la percepción del salario como un elemento clave de la satisfacción salarial. Y, por último, incorporamos a Schneider que destaca el concepto de clima organizacional, especialmente en empresas de servicios.

Idalberto Chiavenato plantea un concepto fundamental para el estudio de investigación, donde referencia la base por la cual las personas se consagran a una empresa, este expone que, “el salario es una contraprestación por el trabajo de una persona en la organización. A cambio del dinero, elemento simbólico intercambiable, la persona empeña parte de sí misma, de su esfuerzo y de su vida, comprometiéndose en una actividad cotidiana y con un estándar de desempeño en la organización”. (BALLESTEROS ANAYA & PORRAS FERNANDEZ, 2011)

También explica la relevancia de los salarios para la organización, del cual dice que “el salario representa un costo, y una inversión. Costo, porque el salario se refleja en el costo del producto o del servicio final; inversión, porque el salario representa la aplicación de dinero en un factor de producción, como es el trabajo”. (BALLESTEROS ANAYA & PORRAS FERNANDEZ, 2011)

El concepto que muestra el anterior autor es muy completo y refleja lo que significa el salario para un trabajador y lo que es para la organización, mostrando así la importancia y gran relevancia que contrae el salario para ambas partes. El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y esfuerzo, y a cambio reciben dinero, lo cual representa

el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. (BALLESTEROS ANAYA & PORRAS FERNANDEZ, 2011)

Locke (1976) ha definido la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. (Margarita et al., n.d.)

Schneider (1985) indica algunas razones que explican la gran atención dedicada a la satisfacción laboral: 1) La satisfacción en el trabajo es un resultado importante de la vida organizacional. 2) La satisfacción ha aparecido en diferentes investigaciones como un predictor significativo de conductas disfuncionales importantes, como el absentismo, el cambio de puesto y de organización. (Margarita et al., n.d.)

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Asimismo, la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes. (Margarita et al., n.d.)

Ya dicho lo anterior, establecer la normativa que gestiona el talento humano en el ámbito de compensación salarial y clima laboral es indispensable ya que garantizan los derechos de los trabajadores y orientan a la organización con la gestión de su personal.

En primer lugar, es necesario abordar los principios de la Constitución Política de 1991, donde su artículo 53 se destaca que los trabajadores tiene derecho a una remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, donde su importancia radica en que introduce la necesidad de equidad salarial como un elemento clave para la relación laboral,

ya que la percepción de injusticia en la compensación salarial genera efectos negativos en los trabajadores afectando directamente el clima laboral.

A partir de estos principios se desarrollan las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, donde en particular el artículo 127 define el salario como toda retribución que recibe el trabajador por parte del empleador por sus servicios. Esta definición amplía el concepto de salario ya que este no se limita a un pago básico, si no que incluye otros beneficios. Esto puede influir directamente en la percepción que tienen los trabajadores sobre su compensación salarial, lo que permite evaluar si, desde su perspectiva, el salario que reciben es proporcional a su esfuerzo, tiempo y dedicación prestados en la organización.

En relación con lo anterior, el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “El salario debe ser acordado entre las partes, respetando siempre el salario mínimo legal vigente”. Es fundamental evidenciar la diferencia entre el cumplimiento legal mínimo y la percepción que se tiene sobre este mismo. Aunque la empresa pueda cumplir con lo establecido con la ley, los trabajadores pueden percibir que esa compensación no es proporcional a sus funciones.

En conjunto, el marco teórico proporciona una base sólida para el desarrollo de la investigación, al integrar fundamentos conceptuales y legales que permiten analizar la relación entre compensación salarial y clima laboral. De esta manera, se justifica la importancia del estudio en el sector de servicios, donde el desempeño del personal resulta fundamental para la calidad del servicio y el logro de los objetivos organizacionales.

2.2 Descripción de la organización

GO TRAINING CAF es un Centro de Acondicionamiento Físico ubicado en la Carrera 41g # 48 -12 Cali, Colombia, donde cuentan con un área extensa de 4 pisos:

En esta imagen se muestra la infraestructura general del gimnasio GO TRAINING CAF donde se evidencia que cuenta con 4 pisos dedicados a diferentes áreas de entrenamiento



figura 1.Fachada de GO TRAINIG CAF.

Fuente:<https://lh3.googleusercontent.com/p/AF1QipMYTx9OTMib7oUvpDLMNoblXqaTFJHZxAQuthXT=s680-w680-h510-rw>

Zona de CROSSTRAINING. En la imagen se puede evidenciar que es un área destinada al entrenamiento funcional con implementos para el desarrollo de fuerza, resistencia y acondicionamiento físico.



figura 2.Zona crosstrainig de GO TRAINIG CAF

Fuente:<https://lh3.googleusercontent.com/p/AF1QipN8wZXvP1Acw4ToNsph1TWy86qZAdr4QuqklIko=s680-w680-h510-rw>

Amplias zonas de musculación con máquinas. En la figura se aprecia que es un área equipada con máquinas y pesas para el entrenamiento de fuerza, para desarrollar la musculatura relacionada con el tren superior.



figura 3.Zona de tren superior de GO TRAINIG CAF

Fuente:https://lh3.googleusercontent.com/p/AF1QipOI86kA8Dq-eLadw8Ab_USDD1sKJZixdNVZoUwF=s680-w680-h510-rw

La figura ilustra otra zona para desarrollo de musculatura con máquinas y pesas destinadas en este caso para el tren inferior.



figura 4. Zona de tren inferior de GO TRAINIG CAF

Fuente: <https://lh3.googleusercontent.com/p/AF1QipOZM34SE8QSmjLqUKVRte68ClghcG0av0HddY86=s680-w680-h510-rw>

- Amplia Bahía de parqueo.
- Cafetería.
- Baños y Duchas.
- Terraza al aire libre.

Dentro de su servicio hay: Gimnasio convencional, zona de Cross Training y entrenamiento funcional, variedad de clases grupales dirigidas, charlas y eventos.

Cuentan con una cantidad de 3 trabajadores directos y 2 indirectos los cuales son altamente capacitados, donde su atención es 100% semipersonalizada y su sello de calidad es brindar un ambiente idóneo, servicio de alta calidad y resultados garantizados.

Cuentan con unos horarios de lunes a viernes de 5:00 am a 10:00pm (JORNADA CONTINUA).

- sábados de 8:00am a 2:00 pm
- Domingos y Festivos de 9:00 am a 1:00 pm

En base a lo anterior GO TRAINING CAF es de competencia monopolística, ya que entra en los gimnasios que ofrecen servicios similares de acondicionamiento físico, pero cada uno se diferencia por su calidad, precios, ubicación o servicios adicionales. En este tipo de mercado, las empresas no compiten solo por precio, sino también por diferenciación del producto.

Dicho esto, GO TRAINING CAF se distingue por su enfoque en el entrenamiento funcional y personalizado, la atención cercana al cliente y la oferta de servicios complementarios como nutrición y rehabilitación física. Esto le permite mantener una clientela estable dentro de un entorno con alta competencia y libertad de entrada y salida de nuevos competidores.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Enfoque Epistemológico

El presente estudio se enmarca en un paradigma interpretativo, dado que busca comprender las percepciones, experiencias y significados que los empleados atribuyen al clima organizacional en la empresa. Este enfoque permite analizar la realidad desde la perspectiva de los participantes, priorizando la subjetividad y la construcción social del conocimiento.

Desde esta postura, se asume que la realidad es multidimensional y dinámica, por lo que el investigador actúa como un facilitador que interpreta los datos recolectados, sin pretender generalizaciones estadísticas, sino profundizar en la comprensión de fenómenos específicos.

3.2 Tipo de Investigación

La investigación adopta un diseño cualitativo de corte exploratorio, ya que su objetivo principal es:

- Explorar las prácticas, desafíos y oportunidades en la gestión estratégica del talento humano en GO TRAINING CAF.
- Describir las percepciones de los empleados sobre temas como clima laboral y compensación salarial.

Este enfoque es idóneo para contextos donde existe poca información sistematizada o se requiere identificar variables clave para futuras investigaciones.

3.3 Alcance de la Investigación

El estudio tiene un alcance descriptivo-exploratorio, limitado a:

- Población objetivo: todos los trabajadores de la empresa GO TRAINING CAF.

- Temporalidad: La recolección de datos se realizará durante el primer semestre del año 2026.
- Geográfico: Empresa ubicada en Ciudad Córdoba, Cali, Colombia.

No se busca generalizar los resultados a otros contextos, sino generar comprensiones valiosas para la toma de decisiones en el ámbito estudiado.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para cumplir con los objetivos, se emplearán las siguientes técnicas e instrumentos:

3.4.1 Técnicas

- Encuestas semiestructuradas: Dirigidas a trabajadores, con preguntas abiertas y cerradas para recoger datos cualitativos y cuantitativos básicos.

3.4.2 Instrumentos

- Formularios de Google Forms:
- Diseñados con secciones temáticas de percepción de clima laboral, compensación salarial, crecimiento personal y bonificaciones.
- Incluirán preguntas abiertas para profundizar en las respuestas y preguntas cerradas (escala Likert) para medir niveles de satisfacción o acuerdo.

3.4.3 Listado de preguntas para el formulario

La siguiente información será empleada de manera confidencial únicamente para los propósitos de este estudio, ¿está de acuerdo?

¿Cómo calificarías tu salario actual en comparación con el esfuerzo y las horas que dedicas al trabajo?

¿Qué tan adecuado consideras que es el sistema de compensación en comparación con otros entrenadores en el mismo gimnasio?

¿Cómo percibes la estabilidad laboral en tu gimnasio?

¿Cómo afecta tu compensación laboral a tu motivación para desempeñarte en el gimnasio?

¿Cómo influye tu compensación laboral en tu relación con los compañeros y el clima laboral en el gimnasio?

¿Qué tan satisfecho/a estás con las oportunidades de crecimiento profesional que ofrece el gimnasio (ejemplo: capacitaciones, ascensos, especializaciones)?

¿Qué aspecto de tu compensación laboral te gustaría que mejorara y por qué?

¿Qué estrategias sugerirías para mejorar la compensación salarial en el gimnasio GO TRAINING CAF?

El instrumento de recolección de información utilizado en la presente investigación corresponde a un formulario con preguntas cerradas tipo escala Likert y preguntas abiertas, diseñado bajo un enfoque cualitativo y técnico, con el fin de identificar las percepciones de los empleados del gimnasio GO TRAINING CAF frente a la compensación salarial y su relación con la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

La construcción de las preguntas se realizó a partir del objetivo general del estudio y de las categorías de análisis definidas: compensación salarial, motivación laboral, satisfacción laboral, estabilidad laboral y clima laboral. Las preguntas cerradas permiten obtener una percepción general y ordenada de los participantes, mientras que las preguntas abiertas posibilitan profundizar en las opiniones y sugerencias de los trabajadores.

3.5 Procesamiento y Análisis de Datos

Los datos recolectados se procesarán mediante las siguientes etapas:

3.5.1 Organización de la Información

- Exportación de datos: Los resultados de Google Forms se exportarán a Microsoft Excel para su tabulación.
- Limpieza de datos: Se eliminarán respuestas incompletas o inconsistentes.

3.5.2 Análisis Cualitativo

- Categorización: Las respuestas abiertas se agruparán por temas recurrentes como reconocimiento laboral y relación laboral con otros trabajadores Y empleadores.
- Triangulación: Se contrastarán los datos de encuestas con la información documental para validar hallazgos.

3.5.3 Análisis Cuantitativo Básico

- Estadísticas descriptivas: Se calcularán frecuencias, porcentajes y promedios para las preguntas cerradas como el porcentaje de empleados satisfechos con el clima laboral, su compensación salarial, bonificaciones recibidas y capacitaciones.
- Visualización: Gráficos de barras o pastel en Excel para representar tendencias.

3.5.4 Software a Utilizar

- Google Forms: Para recolección de datos.
- Microsoft Excel: Para tabulación, análisis descriptivo y generación de gráficos.

3.6 Consideraciones Éticas

- Consentimiento informado: Los participantes recibirán una explicación clara sobre el objetivo del estudio y su voluntariedad para responder.
- Confidencialidad: Los datos se manejarán de forma anónima, evitando identificar a personas o empresas específicas en los resultados.

- Uso de la información: Los hallazgos se utilizarán exclusivamente para fines académicos y de mejora organizacional.

3.7 Limitaciones del Estudio

- Sesgo de autoselección: Los participantes son aquellos con más interés en el tema, lo que podría influir en los resultados.
- Subjetividad: Al tratarse de percepciones, los datos están sujetos a la interpretación de los encuestados.
- Muestra no probabilística: La selección de participantes no es aleatoria, por lo que los resultados no son generalizables.

Reflexión final:

Este capítulo busca garantizar que la metodología sea coherente con los objetivos de la investigación, priorizando la rigurosidad en la recolección y análisis de datos para aportar conocimientos útiles al campo de la gestión del talento humano en el sector contable.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Introducción

La gestión del talento humano constituye un componente fundamental para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, especialmente en aquellas pertenecientes al sector servicios, donde el desempeño del personal incide directamente en la calidad del servicio ofrecido. Dentro de esta gestión, la compensación salarial desempeña un papel relevante, ya que no solo representa una retribución económica, sino que también influye en la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

En el contexto de los gimnasios, el talento humano es un factor clave para garantizar una atención adecuada a los usuarios y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. No obstante, cuando los trabajadores perciben que la compensación salarial no es proporcional a las funciones que desempeñan, pueden generar situaciones de inconformidad que afectan su motivación, su satisfacción laboral y, en consecuencia, el clima laboral.

En este sentido, el presente trabajo tiene como propósito analizar cómo se afecta el clima laboral de acuerdo con la percepción de la compensación salarial en los empleados del gimnasio GO TRAINING CAF, desde un enfoque cualitativo y técnico, con el fin de aportar información que contribuya al fortalecimiento de la gestión del talento humano y a la mejora de las condiciones laborales dentro de la organización.

4.2 Presentación y análisis de los resultados

La presentación de resultados se basa en la información obtenida a través de las técnicas de recolección de datos aplicadas a los empleados del gimnasio GO TRAINING CAF, las cuales permitieron identificar las percepciones de los trabajadores en relación con la compensación salarial, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

En cuanto a la compensación salarial, los participantes expresaron percepciones diversas respecto a la remuneración recibida. Algunos colaboradores manifestaron que el salario no corresponde de manera proporcional a las funciones, responsabilidades y carga laboral que desempeñan, lo cual genera sentimientos de inconformidad. Otros señalaron que, aunque la remuneración cubre sus necesidades básicas, consideran que podría mejorar en relación con el esfuerzo requerido en sus labores diarias, y resaltan la necesidad de un contrato laboral el cual les podría generar una mayor estabilidad laboral.

Respecto a la satisfacción laboral, se evidenció que esta se encuentra estrechamente relacionada con la percepción que los empleados tienen sobre la compensación salarial. Aquellos trabajadores que consideran su salario como adecuado tienden a mostrar mayor disposición hacia el cumplimiento de sus funciones y una actitud más positiva frente a su trabajo. También, se puede evidenciar que algunos de los trabajadores que consideran su salario inadecuado a sus funciones muestran de igual manera una motivación en su trabajo ya que confían que la empresa tiene tendencia a mejorar.

En relación con el clima laboral, los resultados muestran que las percepciones sobre la compensación no influyen de gran manera en el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. En este caso, los trabajadores consideran que a pesar de que su compensación salarial no sea la misma no afecta en su relación laboral con los demás trabajadores, lo cual nos da un indicio de un buen clima laboral entre los trabajadores.

4.3 Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos coinciden con los planteamientos de Chiavenato (2009) donde señala que la compensación salarial es un elemento fundamental en la gestión del talento humano, al influir en la motivación y satisfacción laboral. En este contexto, se evidencia que cuando los empleados perciben el salario insuficiente, pueden aparecer efectos negativos en su actitud y desempeño laboral. Aunque por otro lado se evidenció que, aunque su salario no fuera totalmente suficiente, no afectó al desempeño de algunos de los trabajadores.

Por otro lado, de acuerdo con Locke (1976) “la satisfacción laboral surge de la evaluación subjetiva que realiza el trabajador sobre sus experiencias laborales”. Los resultados obtenidos por la investigación respaldan esta afirmación ya que la percepción del salario índice en el estado emocional de los trabajadores afecta de buena o mala manera su nivel de satisfacción y su disposición hacia el trabajo.

Asimismo, los resultados conectan con Schneider (1985), el cual destaca que el clima organizacional es un reflejo de las percepciones compartidas dentro de la organización. Donde de acuerdo a los resultados obtenidos por parte de los trabajadores se tiene que, aunque perciben su salario de manera distinta, cada uno considera que su relación laboral no se ve afectada y la conllevan de una buena manera.

En conclusión, los resultados obtenidos permiten afirmar que la compensación salarial es un factor muy determinante en cuanto al desarrollo personal de cada trabajador, lo cual conlleva a manejar la compensación como una herramienta para mejorar la motivación, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores en las organizaciones.

El análisis de los resultados, en concordancia con los aportes teóricos revisados, permite comprender que la compensación salarial constituye un factor relevante en la satisfacción y

motivación de los trabajadores; no obstante, su influencia sobre el clima organizacional no es determinante, ya que este se ve fortalecido por elementos como las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el compromiso con la organización.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Mejoramiento de la compensación salarial y del clima laboral en el gimnasio GO TRAINING CAF

1. Justificación de la propuesta

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se evidenció que la percepción de la compensación salarial influye directamente en la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional de los empleados del gimnasio GO TRAINING CAF. Las percepciones de inconformidad frente al salario y al sistema de compensación generan desmotivación y afectan las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo.

En este sentido, se hace necesario diseñar una propuesta de intervención orientada a fortalecer la gestión del talento humano, mediante estrategias que permitan mejorar la percepción de equidad salarial, promover la motivación y contribuir a un clima laboral más favorable dentro de la organización.

2. Objetivo de la propuesta de intervención

Proponer estrategias de mejora en la compensación salarial y en la gestión del talento humano del gimnasio GO TRAINING CAF, con el fin de fortalecer la motivación de los empleados y mejorar el clima laboral.

3. Impacto esperado de la intervención

La implementación de esta propuesta permitirá mejorar la percepción de la compensación salarial, fortalecer la motivación y satisfacción laboral de los empleados y contribuir a un clima laboral más positivo dentro del gimnasio GO TRAINING CAF. Asimismo, se espera que estas acciones impacten de manera favorable en el desempeño del personal, la calidad del servicio ofrecido y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

En base al desarrollo de la investigación, se concluye que la compensación salarial influye principalmente a la satisfacción laboral de los trabajadores del gimnasio GO TRAINING CAF, aunque hubo una variación en la percepción del salario de los trabajadores en proporción a sus funciones, se pudo llegar a analizar que este aspecto incide en la motivación de cada uno y en la forma que valoran su trabajo dentro de la organización.

Se evidencio que la percepción de su compensación salarial no afecta de manera significativa al clima laboral dentro de la organización, ya que las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo y el ambiente de trabajo siempre se mantuvieron positivos, esto demuestra que dentro de esta organización hay un buen nivel de convivencia a pesar de sus percepciones salariales.

Los resultados permiten afirmar, que el salario es un elemento fundamental en la satisfacción laboral, pero en cuanto al clima organizacional no es la principal razón por la que se determina si hay o no buen clima, si no, los aspectos como el compañerismo, comunicación y el compromiso con la empresa influyen significativamente en el desarrollo del talento humano de la organización.

Finalmente, la investigación permite determinar que darle una mejor gestión a la compensación salarial, es una gran brecha de mejora para GO TRAINING CAF, tomando diferentes alternativas como añadir un sistema de comisiones y bonos sostenida por ingresos por ventas de membresías, la renovación de clientes y servicios adicionales, podrían aumentar la motivación de sus trabajadores, la estabilidad laboral empezando emplear contratos laborales y un mayor compromiso con su talento humano contribuyen a un mayor sostenimiento del clima organizacional favorable y al logro de sus objetivos organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Softland Inversiones S.L. (2025, September 11). Gestión del Talento Humano en Colombia | Softland Colombia. Softland Costa Rica. <https://softland.com/co/desafios-y-estrategias-en-la-gestion-del-talento-humano-en-colombia/>

Torres-Flórez, D. (2019, July 16). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. https://portal.amelica.org/ameli/journal/358/3581502001/html/?utm_source=chatgpt.com

SISTEMA DE COMPENSACION. (2017). Retrieved December 11, 2025, from <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/8416e434-c4cd-4ce9-aa80-76f8c36d8b31/content>

BALLESTEROS ANAYA, O. O., & PORRAS FERNANDEZ, E. E. (2011). SISTEMAS DE COMPENSACIÓN EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR INMOBILIARIO EN LA CIUDAD DE CARTAGENA. In UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, *FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS*.

Margarita, C. V. M., Mauricio, S. B. C., José, M. R. M., & Antonio, N. P. (n.d.). *Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382011000100002&script=sci_arttext

Bitajor.(n.d.).[ConstitucionColombia.com](https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53).<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>

Código Sustantivo del Trabajo Artículo 127. Elementos integrantes. (n.d.). https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/127.htm#google_vignette

Código Sustantivo del Trabajo Artículo 132. Forma y libertad de estipulación. (n.d.). https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/132.htm

ANEXOS:

1. Muy por debajo de lo que debería ser	1. Muy inadecuado	1. Muy inestable (ejemplo: contratos temporales, despidos frecuentes)
2. Por debajo de lo que debería ser	2. Inadecuado	2. Inestable
3. Apropiado para mi carga laboral	3. Neutral	3. Neutral
4. Por encima de lo que esperaba	4. Adecuado	4. Estable
5. Muy por encima de lo que esperaba	5. Muy adecuado	5. Muy estable

1. Me desmotiva totalmente	1. Genera tensiones o conflictos	1. Nada satisfecho/a
2. Me desmotiva en cierta medida	2. Afecta negativamente en cierta medida	2. Poco satisfecho/a
3. No afecta mi motivación	3. No influye	3. Neutral
4. Me motiva en cierta medida	4. Mejora la relación en cierta medida	4. Satisfecho/a
5. Me motiva totalmente	5. Mejora significativamente las relaciones	5. Muy satisfecho/a

ENCUESTADO	La siguiente información será empleada de manera confidencial únicamente para los propósitos de este estudio, ¿está de acuerdo?	
	SI	NO
1	X	
2	X	
3	X	

¿Cómo calificarías tu salario actual en comparación con el esfuerzo y las horas que dedicas al trabajo?

1	2	3	4	5
	X			
		X		
			X	

¿Qué tan adecuado consideras que es el sistema de compensación en comparación con otros entrenadores en el mismo gimnasio?

1	2	3	4	5
		X		
			X	
			X	

¿Cómo percibes la estabilidad laboral en tu gimnasio?				
1	2	3	4	5
				X
			X	
			X	

¿Cómo afecta tu compensación laboral a tu motivación para desempeñarte en el gimnasio?				
1	2	3	4	5
	X			
				X
			X	

¿Cómo influye tu compensación laboral en tu relación con los compañeros y el clima laboral en el gimnasio?

1	2	3	4	5
			X	
		X		
		X		

¿Qué tan satisfecho/a estás con las oportunidades de crecimiento profesional que ofrece el gimnasio (ejemplo: capacitaciones, ascensos, especializaciones)?

1	2	3	4	5
				X
			X	
			X	

¿Qué aspecto de tu compensación laboral te gustaría que mejorara y por qué?

Un aspecto que me gustaría que mejorara en la compensación laboral es el reconocimiento al desempeño.

Que sea más por contrato laboral.

Me gustaría que mi paga sea por medio de transferencia bancaria y puntual ya que se me facilitaría realizar mis pagos y ahorrar de cierta forma.

¿Qué estrategias sugerirías para mejorar la compensación salarial en el gimnasio GO TRAINING CAF?

Introducir un Sistema de Comisiones y Bonos
Diseñar una compensación variable basada en:
 Venta de membresías
 Renovación de clientes
 Venta de servicios adicionales (nutrición, clases especiales, entrenamientos personalizados)
Por qué: Aumenta la motivación para impulsar ingresos sin elevar el sueldo fijo.

Igual para mejorar pienso que con el contrato laboral.

Yo sugeriría que el salario sea más alto y fijo para brindarle una estabilidad económica a los trabajadores.