

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



**Gestión de recursos humanos para la satisfacción laboral en los
colaboradores de empresas peruanas**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Maestro en
Administración de Negocios con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Juan Pablo Ayras Peralta

Asesor:

Dr. Iván Apaza Romero

Lima, 15 de agosto de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

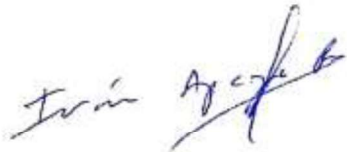
Yo Iván Apaza Romero, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

“

Que la presente investigación titulada: **Gestión de recursos humanos para la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas peruanas** del autor Juan Pablo Ayras Peralta tiene un índice de similitud del 13% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 15 días del mes de agosto del año 2025



Iván Apaza Romero

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 15 días de agosto del año 2025, siendo las 10:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://educadventista.zoom.us/j/84120876849> la dirección de la señora Presidente del Jurado: Dra. Gladys Toyohama Pocco y los demás miembros siguientes:

Secretaria: Mg. Mariné Huayta Meza.
Asesor : Dr. Iván Apaza Romero.
Vocal : Dra. Karla Liliana Haro Zea.
Vocal : Dr. Juan Félix Quispe Gonzales.

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de trabajo de investigación de posgrado titulada: **"Gestión de recursos humanos para la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas peruanas "** del estudiante, Juan Pablo Ayras Peralta, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

La Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, la Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO por unanimidad calificación CON ESCALA VIGESIMAL DE 15 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN BUENO, CON MÉRITO MUY BUENO

La presidente del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, la presidenta del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

Presidente


Secretaria

Índice

Resumen.....	5
Abstract	6
Introducción	7
Metodología	9
El proceso de triangulación para estudios cualitativos	11
Sobre la saturación de datos en estudios cualitativos	12
Resultados	12
Tabla 1	17
Discusiones	19
Conclusiones	20
Referencias.....	22

Gestión de recursos humanos para la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas peruanas

Human resources management for job satisfaction in Peruvian companies' employees

Juan Pablo Ayras Peralta¹, Unidad de Posgrado de Administración, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. <https://orcid.org/0009-0006-9385-1657>

Iván Apaza Romero², Unidad de Posgrado de Administración, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. <https://orcid.org/0000-0002-5326-8575>

Resumen

Los estudios sobre satisfacción laboral suelen centrarse en enfoques cuantitativos y relacionales, priorizando indicadores que vinculan esta satisfacción con la gestión de recursos humanos. Empero, hay escasos estudios que tratan la dimensión subjetiva e intrínseca, es decir, las experiencias y percepciones personales de los colaboradores. Este estudio propone un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico-hermenéutico, orientado a comprender cómo se gestiona la satisfacción laboral desde la óptica de los propios actores. Para ello, se entrevistó a nueve gestores de recursos humanos pertenecientes a los rubros industrial, comercial y de servicios en empresas peruanas. Entre los principales hallazgos, se identificó que en el sector comercial destacan el ambiente positivo, el crecimiento profesional y el reconocimiento; en el sector industrial, el equilibrio y la comunicación abierta; y en el sector servicios, la cultura organizacional y la autonomía. Asimismo, se reconocieron barreras comunes a la simetría entre la vida personal y laboral, lo que evidencia la necesidad de políticas flexibles y un enfoque centrado en el bienestar del trabajador. Se recomienda implementar programas de desarrollo adaptados y políticas efectivas de reconocimiento. A nivel investigativo, se sugiere realizar nuevas investigaciones que evalúen la eficacia de los programas de capacitación, desarrollo, y como el impacto de las políticas laborales en el bienestar integral del trabajador. En conjunto, estos hallazgos promueven una gestión más humana y equilibrada del talento en las organizaciones peruanas, reforzando la necesidad de comprender el trabajo desde una visión más vivencial.

Palabras clave: *Gestión de recursos humanos, recursos humanos, satisfacción laboral, empresas peruanas.*