

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN
DE AREQUIPA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RR.II. Y CIENCIAS DE
LA COMUNICACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES

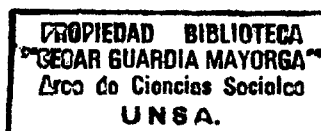


**ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA
DE LA EMPRESA MANUEL MUÑOZ NÁJAR SAC
INDUSTRIA LICORERA Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LOS
RECURSOS HUMANOS, AREQUIPA - 2012.**

**Tesis presentada por las
Bachilleres: Zady Nereida LAJO
ACO y Viviana Lourdes MAMANI
TALAVERA, para optar el Título
Profesional de Licenciadas en
Relaciones Industriales.**

AREQUIPA – PERÚ

2012



INTRODUCCIÓN

Modernas consideraciones sobre las empresas estiman que la estricta observancia de la función de éstas como meras creadoras de beneficio económico ya empieza a estar superada; resulta desde todo punto miope fijarse en la consecución de los resultados como el único horizonte empresarial posible. Una nueva concepción de la empresa se está haciendo sitio y la Responsabilidad Social Empresarial es quizás la más evidente de sus manifestaciones.

El material máspreciado que tienen las empresas son las personas. Sin ellas, no existirían dado que estas albergan personas y producen y realizan actividades teniendo como horizonte la satisfacción de sus consumidores y clientes, en suma también personas.

Desde la segunda mitad del siglo anterior, la consideración de los empleados máplas allá del mero recurso económico y material, ha dado como resultado que hoy en día, con el acicate y el añadido de la batalla por el talento, se haya vuelto imprescindible tener en cuenta no sólo el bienestar general de la sociedad, en definitiva algo externo, sino también estimar la importancia y trascendencia del ámbito interno de las organizaciones, en suma, del bienestar y el clima empresarial. Y es precisamente desde ahí, la importancia que la dimensión social de las empresas ha llegado a tener, desde donde surgirá la denominada Responsabilidad Social Empresarial, es decir, el conjunto de implicaciones que las empresas tienen con su entorno social.

La confluencia entre las cuestiones empresariales propiamente dichas, las conexiones con el entorno social y la especificidad de su dimensión interna será donde se circunscriba la dimensión interior de la Responsabilidad Social Empresarial que busca lograr no sólo los objetivos de mejora en las condiciones de trabajo de los profesionales de las organizaciones, sino también, dadas sus implicaciones sociales, colaborar al bienestar colectivo, en consecuencia, la Responsabilidad Social Empresarial Interna (RSE Interna) supone una nueva orientación aplicable a la gestión de las personas en las

organizaciones que puede impregnar a prácticamente todos los procesos y procedimientos de gestión de la actividad misma.

Tomando como referencia la parte del Libro Verde dedicada a la RSE Interna, el campo de trabajo establecido por ese documento suponía considerar que las prácticas responsables en lo social interior afectaban a cuatro áreas de actividad: la gestión de los Recursos Humanos, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la adaptación al cambio, la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales, donde el departamento de Recursos Humanos puede tomar la bandera de su orientación y estar absolutamente involucrada en su resolución.

Por lo expuesto se puede señalar que la RSE Interna es una nueva visión de la función de gestión del personal que impregna al conjunto de la misma y que incorpora la sensibilización sobre las cuestiones sociales que encauza la propia Responsabilidad Social Empresarial como filosofía de orientación empresarial. La Gestión de Recursos Humanos no se puede mantener exenta en su obligación de respetar cuestiones tan trascendentales como son los derechos humanos, la legitimidad de la negociación colectiva, el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, la eliminación de la discriminación de distintos órdenes, la salud y la seguridad en el trabajo, la relación con las fuerzas locales o el respeto al entorno natural y a la ecología interna de la organización, y la unidad organizativa encargada de la gestión y satisfacción de todo lo anterior no es otra que el Área de Recursos Humanos, de allí la importancia de la presente investigación realizada en la empresa Manuel Muñoz Nájjar SAC Industria Licorera.

El trabajo de investigación, consta de cuatro capítulos. En el primero se presenta el planteamiento teórico de la investigación; el segundo incluye el marco teórico; el tercero abarca el Planteamiento Metodológico de la Investigación y en el capítulo cuarto se presentan los resultados obtenidos; finalmente se formulan las conclusiones, se plantean las sugerencias, se incluye la bibliografía consultada y los anexos.

