



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

---

Carrera de Administración.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, EN LA  
EMPRESA COMERCIAL BAYER S. A., DURANTE EL  
AÑO 2017 EN EL PERU. Una revisión de la literatura  
científica

**Trabajo de investigación para optar el grado de Bachiller  
en Administración de Empresas.**

**Autor:**

Guanilo Cacho Simon Alejandro

**Asesor:**

Mg. Ana Nomberto Luperdi

Lima - Perú

2018

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
INDICE DE TABLAS	3
INDICE DE FIGURAS	4
RESUMEN	5
<b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO II: METODOLOGIA</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO III: RESULTADOS</b>	<b>14</b>
<b>CAPITULO IV: CONCLUSIONES</b>	<b>25</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>26</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>27</b>

## DEDICATORIA

A Dios, por haber hecho realidad este momento muy especial en mi vida, por las victorias y derrotas que me han sucedido en este importante camino, aprendiendo a valorarlo. A mis padres que con sus sabios consejos me han servido de guía para culminar mi carrera profesional, A mi esposa e hija que han sido permanentemente mi motivación y fortaleza para seguir adelante en este proyecto personal cada vez que el desánimo y cansancio tocaban a las puertas de este humilde investigador. A mis hermanos que han sido siempre un ejemplo de perseverancia y superación. A mis amigos, con quienes logramos formar un gran equipo para llegar al final del camino con éxito, logrando una amistad que perdurará en el tiempo. A mis profesores, gracias por su tiempo y paciencia, por sus conocimientos que me transmitieron durante el desarrollo de mi formación profesional.

**Simón Alejandro Guanilo Cacho**

## AGRADECIMIENTO

Gracias eternas al ser supremo y divino hacedor por ser la fuente de sabiduría

Gracias infinitas a mi esposa por su amor y apoyo incondicional.

Gracias infinitas a mi hija por ser la fuente de mi fortaleza

Gracias a mis padres, por su amor, su ejemplo y su confianza en que puedo lograr todo lo que me proponga.

Gracias a los participantes de esta investigación, por su colaboración para responder y por ser prueba de que se puede crear riqueza con responsabilidad social

Mi especial agradecimiento a mi asesora Ana Nomberto, por su paciencia y minuciosidad al revisar y corregir cada avance, por sus consejos y su ejemplo como docente e investigadora.

## INDICE DE TABLAS

**Tabla 1. Adhesiones a estándares de sostenibilidad**

**Tabla 2. Análisis de ingresos, costos y resultados, en miles de soles**

**Tabla 3. Resultado de la capacitación 2017**

**Tabla 4. Consumo de recursos**

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1. Organización comprometida con su RSE.**

**Figura 2. Gestión integrada de cumplimiento ICM, de la empresa BAYER S.A.**

## RESUMEN

La Empresa se debe a su entorno por ello satisface las necesidades de la sociedad y de aquellos que directamente son parte de ella, de esta forma la empresa es un agente activo del desarrollo ocasionando un impacto en la sociedad por lo que se espera de ella a una empresa dedicada a la conservación del medio ambiente y a brindar calidad de vida en su entorno interno y externo; dimensiones que son el fundamento de la Responsabilidad Social Empresarial. Asimismo, la empresa puede satisfacer las necesidades de la sociedad sin descuidar generar sus utilidades.

Bajo este contexto el presente artículo describe la tendencia que en Responsabilidad Social Empresarial está implementando en el Perú, la Empresa Comercial BAYER S.A., por lo que el objetivo de este trabajo fue describir las diferentes actividades y estrategias de implementación de Responsabilidad Social Empresarial en esta empresa, durante el año 2017, a partir de la revisión literaria y bajo la metodología de la revisión sistemática. Los resultados muestran una tendencia de enfoque humanista, ético y ambiental con diversidad de estrategias con cuyos actores en esencia son Empresa y Sociedad.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, estrategia, ventaja competitividad, entorno, enfoques.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial, de aquí en adelante RSE, es una obligación contraída por las empresas de carácter voluntario para con la sociedad y el medio ambiente, contribuyendo a su desarrollo y preservación respectivamente, asumiendo un comportamiento socialmente responsable con las personas y grupos de interés, Asociación Española de Contabilidad y Administración AECA, Lizcano J. & Moneva J. (2003).

La fusión de un compromiso ético de la empresa moderna con la actualidad representa un factor de éxito en los negocios; bajo este contexto un Gobierno corporativo adecuado permite contar con empresas de buenas prácticas de gestión siendo más competitivas, atraen inversiones y minimizan el riesgo de malos manejos (Rosero, 2015).

Durante los últimos años diversos organismos internacionales han manifestado su preocupación sobre el medio ambiente, por ejemplo: La Declaración de Estocolmo 1972, conocida como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, en donde se reconoce que el hombre es artífice del medio que lo rodea influenciado por un avance científico y tecnológico originando dos aspectos del medio humano, el natural y el artificial que son necesarios para su bienestar. Asimismo, en la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo 1992, se estableció que la mayor contaminación es la pobreza y que todos somos partícipes en la protección del Medio Ambiente bajo este contexto se inició la denominación “principio de la calidad de vida”. (Pantoja, 2012)

Mundialmente se considera al empresario como un agente de desarrollo, eleva el bienestar y la calidad de vida, éste crea riqueza para la sociedad misma y su cultura. En tal



sentido cada empresario es un líder transformador en sí mismo y en la empresa a la que pertenece (Caravedo, 1966).

En América Latina desde el año 2002 se observó un aumento notable de los trabajos en pro de la RSE, debido a que los principales estudios e investigaciones provienen de USA y la UE, no se consideran temas importantes del contexto latino. Los primeros indicios de RSE en América Latina se inició desde la década de los noventa, creciendo a través del tiempo e involucrando voluntariamente a empresas transnacionales con sedes en América Latina. En este contexto las dimensiones que son tomadas en cuenta para la RSE son: valores, ética y principios de negocio; derechos humanos, trabajo y empleo; impactos en el medio ambiente, Gobierno corporativo, Relaciones con proveedores, Transparencia e inversión de cuentas (Correa, Flynn & Amit, 2004).

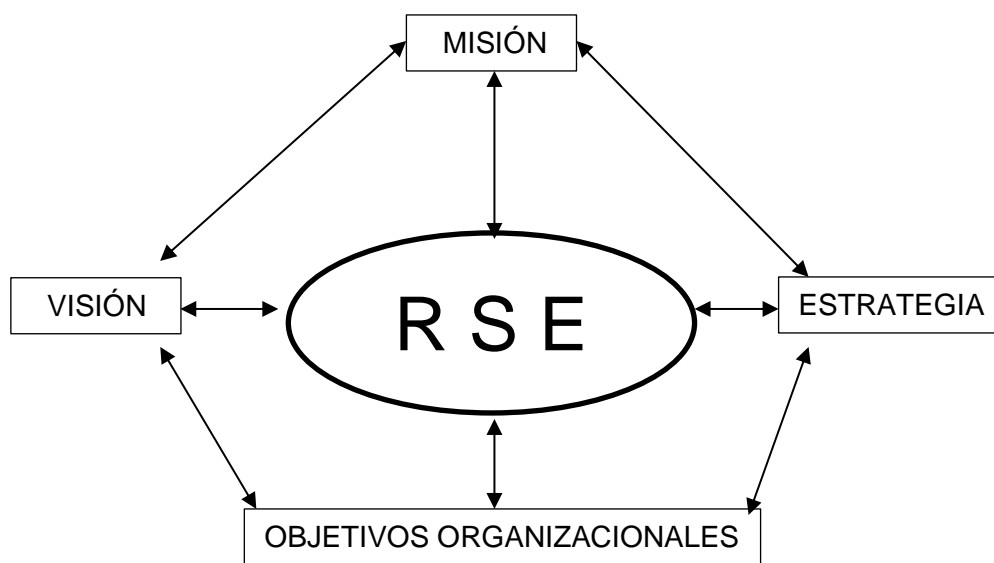


Figura 1. Organización comprometida con su RSE

Las Organizaciones responsables socialmente integran la misión, visión, objetivos y estrategias con un modelo de intervención social responsable. El objetivo es alcanzar el

equilibrio entre la responsabilidad social y su objetivo empresarial para obtener ventaja competitiva. (Ortiz P. 2009).

Asimismo, como consecuencias de sus operaciones en el país, las empresas obtienen ganancias que les permite acumular riquezas para ser reinvertidos de una manera responsable y bajo un contexto ético empresarial. En tal sentido, el problema central radica en que gran cantidad de empresas en el Perú no consideran a la RSE como una estrategia competitiva que le permita a largo plazo alcanzar sus objetivos con éxito; por tal motivo no existe bienestar social en las comunidades donde estas grandes empresas operan, esto se debe en parte a que el concepto de la Responsabilidad Social de la empresa ha sido poco difundido hacia el empresariado y la sociedad en su conjunto, es decir existen pocas investigaciones realizadas en el país sobre RSE, lo que impide al empresariado tener un conocimiento amplio del tema; al continuar este desconocimiento y una percepción empresarial negativa sobre la RSE se convierte en un factor que contribuye a una mala distribución de la riqueza en el país, es decir las ganancias de las empresas solo tendrán un enfoque de beneficiar a los accionistas sin considerar a los grupos de interés; bajo este enfoque sus ganancias serán reinvertidas de un modo equivocado, y el país continuará siendo un lugar donde los ricos se harán más ricos y los pobres se harán más pobres.

Investigaciones como el presente estudio fortalecerá el conocimiento en el tema y será de mucha ayuda para las empresas que desean cambiar sus estrategias utilizando a la RSE como una herramienta competitiva eficaz. Bajo este contexto es necesario mencionar que, en los últimos años, en el Perú existen iniciativas que se están canalizando para fortalecer esta conciencia empresarial sobre RSE, todavía incipiente y lentamente en desarrollo en el Perú, como producto de una ardua sensibilización empresarial basada en la difusión de la definición de RSE. Aun así, es necesario resaltar que inicialmente como resultado positivo se obtuvo gran

aceptación y aplicación en las empresas transnacionales incluyendo dicha definición en su cadena de valor, a diferencias de las pequeñas y medianas empresas que su utilización de la RSE como herramienta estratégica es casi nula.

Entre las empresas de mayor importancia en cuanto a impactos de RSE en el mercado peruano destaca la Empresa transnacional BAYER S. A.; por tal motivo en la presente investigación la hemos considerado como objeto de estudio. La empresa BAYER S. A. de aquí en adelante la Compañía, cuenta con presencia mundial de más de 150 años y 70 años en el Perú; sus áreas claves son de salud y agricultura, realiza una actividad empresarial sostenible y rentable basada en la innovación como clave para alcanzar el liderazgo en los mercados donde compite actualmente.

Por lo tanto, de acuerdo con la pregunta de la investigación analizaremos mediante una descripción científica los estudios teóricos y empíricos sobre la RSE en la Empresa Comercial BAYER S.A. durante el año 2017, en el Perú.

## CAPÍTULO II. METODOLOGIA

### 2.1 Tipo de Investigación

La investigación es descriptiva y aplicada, no experimental y transversal

### 2.2 Pregunta de Investigación:

¿Cuáles son las estrategias de RSE en la Empresa Comercial BAYER S.A. en el Perú, durante el año 2017?

### 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la recolección de datos se usó como técnica la Entrevista al Gerente General de la Empresa BAYER S. A. y como instrumento una guía de preguntas. Asimismo, la observación directa nos permitió constatar el ambiente laboral dentro de la empresa y las actividades que realiza para con la comunidad, así como los productos que ofrece a la sociedad como parte de su principal actividad comercial. Otra técnica utilizada es de la documentación con la cual se pudo determinar los beneficios sociales otorgados a los colaboradores de la empresa y la información financiera según se muestra en el Anexo2.

### 2.4 Estrategias de búsqueda de información.

Como primer paso para realizar la entrevista previamente se concertó una cita con el Gerente de la Empresa, fijando el día, hora y lugar de la entrevista así como el tema a tratar, posteriormente se realizó la entrevista previa elaboración de una guía de preguntas (Anexo 1), considerando como factor importante la alineación de cada una de las preguntas con el objetivo a lograr en la presente investigación, de esta manera se obtuvo la validez y confiabilidad de los ítems a utilizar durante la entrevista de ésta forma se utilizó una entrevista estructurada con preguntas planificadas orientadas al objetivo principal. La

entrevista fue dirigida a fin de no dar espacio a respuestas que no guarden relación con las preguntas formuladas, finalmente se procedió a ordenar la información y los datos recolectados y obtener ideas preliminares sobre el tema de estudio. Se ha solicitado los permisos correspondientes a fin de obtener la autorización de la empresa a investigar, asimismo en la presente investigación no se revela información confidencial que pueda perjudicar a la empresa.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1 Constitución y actividad económica de la empresa BAYER S.A.

#### *Constitución*

Bayer S.A. (en adelante “la Compañía”) es una sociedad anónima constituida el 2 de abril de 1947, es subsidiaria de Bayer Gesellschaft für Beteiligungen mbH (una empresa domiciliada en Alemania), quien posee 86.36% de las acciones de su capital social. El domicilio legal de la Compañía es Av. Paseo de la República No.3074, San Isidro, Lima, Perú.

#### *Actividad económica*

La Compañía se dedica a la comercialización de productos fitosanitarios, agrícolas, veterinarios, farmacéuticos y de consumo popular, que son adquiridos principalmente a entidades relacionadas y terceros en el exterior; y, además, en una porción menor, son encargados para su fabricación a terceros localmente en casos específicos.

En la Compañía se tiene presente que el éxito depende fundamentalmente de mantener un equilibrio entre el crecimiento económico con la responsabilidad social y ambiental. Por lo tanto, la sostenibilidad en la Compañía tiene un significado económico y es considerada como estrategia corporativa. A continuación, explicaremos las actividades de sostenibilidad de la Compañía alineadas con los indicadores y dimensiones de la metodología aplicada al presente estudio:

### 3.2 Cumplimiento de Leyes: La Compañía opera mundialmente y por lo tanto cuenta con una

Política de Cumplimiento Corporativo aplicada a sus actividades que se encuentran sujetas a regulaciones y normas en todo el mundo comprometiéndose a su cumplimiento. Asimismo, se aplica un método de seguimiento y control de la Política de Cumplimiento Corporativo en cada una de las sedes de la Corporación, es un método creado por la casa matriz y aplicada a todas las sedes de la Compañía en todo el mundo.

El cumplimiento legal y normas internas les compete a todos los integrantes de la Compañía, independiente de la jerarquía o el país donde se labora. Para el cumplimiento de su misión la compañía actúa sosteniblemente mediante un compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas, el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible con sus siglas en inglés (WBCSD) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en la Tabla 1 se detallan los estándares de sostenibilidad de cumplimiento de la Compañía:

Tabla 1

*Adhesiones a Estándares de Sostenibilidad*

Adhesiones a estándares	Compromisos adquiridos
- Word Bussiness Council For Sustainable Development (WBCSD)	- Política Corporativa de Sostenibilada BAYER
- Iniciativa Responsible Care	- Política de cumplimiento corporativo
- Iniciativa Together for Sustainability (TfS)	- Política corporativa de derechos humanos
- Iniciativa Pharmaceutical Supply Chain (PSCI)	- Política corporativa de marketing responsable y ventas.
- Global Reporting Iniatitive (GRI)	- Posición corporativa sobre el agua
- German Sustainability Code	- Posición corporativa frente al cuidado de la biodiversidad
- Pacto Mundial de las Naciones Undias	- Posición corporativa frente al Responsible Care
- Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS) de las Naciones Unidas	- Posición corporativa frente a los ODS
	- Posición corporativa sobre el Global Produt Strategy GPS
	- Código Corporativo de conducta de proveedores
	- Código Corporativo de Conducta Lobbying Responsable
	- Declaración sobre la Ley de Esclavitud Moderna

Fuente: Reporte de Sostenibilidad Bayer S. A.

Un indicador de la presente dimensión es el Cumplimiento de la Legislación Laboral, la Compañía cumple con los compromisos relacionados a los derechos de los colaboradores los mismos que se reflejan mediante el Reglamento Interno de Trabajo. Asimismo, la

Compañía lleva un Registro de accidentes laborales y el área encargada de llevar el Registro es HSE y depende jerárquicamente de la Gerencia General / Gerencia Regional de HSE

Otro de los indicadores de la presente dimensión es el Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias, las mismas que se manifiestan mediante el pago de los diferentes impuestos al Estado como es el pago del Impuesto a la Renta, como se muestra en la Figura 1, en el Análisis de Ingresos, Costos y Resultados durante los periodos 2015, 2016 y 2017 que a continuación se detalla:

Tabla 2  
Análisis de Ingresos, Costos y Resultados (en miles de soles)

Años	2015	2016	2017
<b>Ingresos</b>			
Ventas Netas de existencias Propias	418.512	407.807	346.640
Comisiones sobre ventas de pedidos directos	350	234	-
<b>Ingresos Totales</b>	<b>418.862</b>	<b>408.041</b>	<b>346.640</b>
<b>Costos</b>			
Costo de Ventas	263.079	259.951	203.947
Gastos de Ventas	91.375	90.681	76.475
Gastos de Administración	12.114	19.315	13.383
Costos Totales	366.568	369.947	293.805
<b>Otros Ingresos y Gastos –Resultado Financiero</b>			
Otros Ingresos	8.767	7.380	6.979
Otros Gastos	(19.489)	(2.164)	(1.830)
Resultado Financiero	(360)	5.360	7.822
Otros ingresos	8.767	7.380	6.979
<b>Otros Ingresos / Costos Totales</b>	<b>(11.082)</b>	<b>10.576</b>	<b>12.971</b>
<b>Resultados</b>			
Utilidad antes de impuestos	41.212	48.670	65.806
Impuesto a la Renta	(23.161)	(20.169)	(20.152)
<b>Utilidad Neta</b>	<b>18.051</b>	<b>28.501</b>	<b>45.654</b>



Como resultado de un trabajo sostenible cumpliendo con responsabilidades sociales y éticas, BAYER S.A., viene creando valor, es así como durante el año 2017, existe un crecimiento económico con buenas expectativas para el año 2018, como se detalla a continuación:

**La División Crop Science** reportó a nivel local un crecimiento en sus ventas de 0.7% respecto al año anterior del cual el negocio de Crop Protection representó el 97.4%, el negocio de Seeds el 1.6% y el de Environmental Science 1%.

El arroz fue el cultivo que registró un mayor crecimiento durante el 2017 debido al abastecimiento regular de agua a comparación del año anterior. Por otro lado, el desempeño de cultivos como uva de mesa, papa, pimiento y cítricos fue negativo a causa del Niño Costero. Durante el primer trimestre del año este fenómeno produjo grandes inundaciones por el exceso de lluvias presentadas en el país.

**La División Pharmaceuticals** mostró un crecimiento del 10% en ventas respecto al año anterior. Esto representa un crecimiento relevante frente Al comportamiento negativo del Mercado farmaceutico ético sin leches que cayó en 2.2%. Este es un resultado muy positivo y tiene su origen en parte a la pronta capacidad de respuesta y adaptación, la coyuntura externa de la salud local, y a la estrategia divisional con foco en clientes y marcas clave

A pesar de la contracción del mercado en 5% durante el 2017, **la División Consumer Health** registró un crecimiento de 0.7% en sus ventas respecto al 2016. Esto se debió principalmente al buen desempeño de las siguientes marcas: Apronax®, Bepanthen® y Aspirina®, de los cuales cabe resaltar que Apronax® representó más del 40% de las ventas del negocio.

Durante el año la inversión en publicidad e información se incrementó respecto al 2016, lo cual permitió implementar satisfactoriamente las campañas de marketing de las principales marcas y poder lograr los resultados en ventas obtenidos.

Para la División Animal Health, el 2017 fue un año de grandes retos debido a múltiples factores externos que impactaron en el negocio como la desaceleración en la economía reflejada en una contracción del consumo y el impacto que tuvo el fenómeno del Niño Costero en varias zonas del país. Además, hubo dificultades en el abastecimiento de productos clave como Vigantol® y Catosal®.

Para el 2018 las expectativas de crecimiento, aunque retadoras, son alcanzables, con un crecimiento en ventas del 21%, para lo cual se dará continuidad a los planes de porcicultura, se espera poder lanzar la línea Aqua y se están activando en el país programas de marketing.

La Compañía ejerce prácticas Comerciales Responsables y una de ellas, es su compromiso con el medio ambiente, cumpliendo con el indicador de Cumplimiento de parámetros Ambientales, en BAYER S.A., los lineamientos de Salud, Seguridad y Medio están integrados a estrategias y procesos los cuales sirven de orientación a los colaboradores para fomentar una cultura preventiva de protección al medio ambiente realizadas durante el año

La Compañía no cuenta con un programa de segregación de recursos sin embargo participa de una campaña de reciclaje de papel para beneficio de la Fundación Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM), institución que actualmente trabaja previniendo las quemaduras infantiles, así como la rehabilitación gratuita e integral de los niños adolescentes con quemaduras graves.

Asimismo la Compañía gestiona de manera responsable una política de productos y servicios basada en la Política Comercial Regional que fija detalladamente la segmentación de los clientes, política de precios, formas de pago, descuentos y se completa con la Política de Devoluciones y Política de Créditos y Cobranzas; con la finalidad de mantener un compromiso

permanente con la salud, la Compañía ha implementado mecanismos de comunicación estable con los clientes tomando medidas preventivas para la seguridad e inocuidad de los productos. Además, el área de calidad presta soporte constante a las unidades de negocio de los productos de uso humano y veterinario desarrollando el sistema de gestión de calidad local.

En el Perú la red de distribución de la Compañía es muy escalonada llegando en algunos casos hasta 5 canales intermediarios entre BAYER y el consumidor final, por tal motivo el área de calidad tiene la gran responsabilidad de velar por el buen manejo de las operaciones de almacenamiento y distribución y éstas se deben realizar de acuerdo a las regulaciones vigentes y estar en condiciones de responder a cualquier reclamo y/o consulta referente al producto

En el año 2017, se incrementaron las medidas regulatorias relacionados a transporte de medicamentos. Bajo este nuevo contexto el Manual de Buenas Prácticas de Distribución y Transporte de productos Farmacéuticos, Dispositivos Médicos y Productos Sanitarios significó para Bayer gestionar con sus proveedores de transporte elevando el nivel de servicio, procesos e infraestructura adecuando y cumpliendo con el nuevo Manual. Los casos de devolución de mercadería activa un mecanismo compuesto por las áreas Comercial, Calidad, Distribución y Almacenaje donde son evaluados y procesados.

En cuanto a la gestión de los accidentes laborales, cuentan con un Registro administrado por el área de HSE. En el año 2017 se registraron un total de 3 incidentes. Asimismo la Compañía aplica la Política Integrada HSE y la Política HSE Regional aprobado por el órgano Dirección HSE Andino – CFO BAYER Andino

**Ética y Transparencia:** La Política de Cumplimiento Corporativo también comprende la conducta ética de los colaboradores de la Compañía y cuenta con aspectos de sostenibilidad

relacionados a:

- Libre Competencia
- Anticorrupción
- Responsabilidad Social y Medio ambiente
- Equidad y respeto en el trabajo
- Derechos de propiedad intelectual
- Conflictos de interés
- Protección de datos personales

Asimismo, la Compañía cuenta con un área de ética para denuncias y consultas sobre temas de Compliance y es administrada regionalmente desde Colombia.

La Compañía tiene presente las expectativas de sus grupos de interés las cuales son lealtad, integridad y flexibilidad, por lo tanto, el cumplimiento legal y las normas internas de la Compañía evitan riesgos en lo económico, legal y otros; velando de esta forma por los intereses de todos los grupos de interés. Para medir el cumplimiento de esta Política Corporativa la casa matriz en Alemania ha desarrollado el proyecto **Integrated Compliance Management (ICM)** de aplicación en todas las sedes y garantiza el seguimiento de los puntos de la Política de Cumplimiento para esto la Compañía aplica una estrategia mediante la cual se entrena y evalúa a los colaboradores en prácticas éticas sujetas a las leyes y normas internas mediante capacitaciones, talleres, charlas y evaluaciones presenciales, online e indicadores de procesos unido a cada capítulo del ICM.

El ICM comprende 3 etapas y está formado por 9 paquetes como se muestra en la siguiente figura:

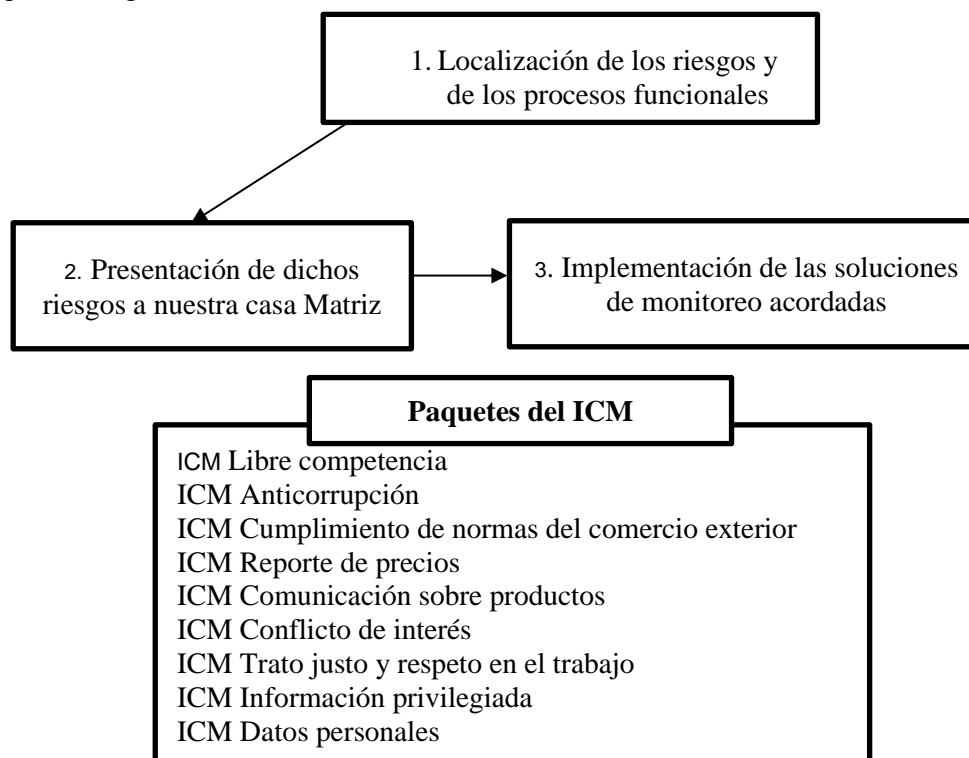


Figura 2. Gestión Integrada de Cumplimiento (ICM), compuesta por etapas y paquetes de la empresa BAYER S.A.

La Compañía cuenta con un Código de Ética caracterizado por la palabra LIFE que significa: Liderazgo, Integridad, Flexibilidad y Eficiencia estableciendo la conducta en el trabajo diario de la Compañía, se aplica a todos los miembros de la empresa y está integrado en el desempeño de los colaboradores. La cultura de valores garantiza una identidad común en la empresa traspassando las fronteras nacionales.

Asimismo, la Compañía cada vez que sea solicitado emite un reporte de sostenibilidad de forma voluntaria donde se detallan las diferentes actividades de sostenibilidad y además estos reportes se elaboran y publican anualmente.

### 3.4 Desarrollo de Capital Humano:

El desempeño de los colaboradores juega un papel relevante para el crecimiento de la empresa y para su desarrollo individual. Es por ello que cuentan con un programa de

capacitación que sigue la metodología de 70-20-10, que significa, 70% es aprendido por el mismo colaborador en el día a día laboral, 20% a través de las relaciones que tiene el colaborador con su jefe, mentor o coach y 10% mediante capacitación presenciales o virtuales en cursos específicos.

Uno de los principales objetivos que persigue este programa es facilitar que nuestros colaboradores puedan mantener un óptimo nivel de profesionalización para responder efectivamente a los retos que se presentan en su función y en el entorno interno / externo. También busca ser un medio para incrementar la capacidad y competitividad de la empresa a través del desarrollo de nuestros colaboradores.

Durante el 2017, nuestros colaboradores tuvieron la oportunidad de participar en:

- La Campaña creer, crear y crecer en la cual los líderes compartieron con los colaboradores sus historias de desarrollo y los motivaron a diseñar planes propios para continuar creciendo en la empresa.
- Programas de desarrollo de habilidades de liderazgo manejado por la casa matriz, como el programa TalentMaster y Learn To Lead, donde los jefes de diferentes áreas se capacitaron en el manejo óptimo del personal.
- Capacitación de Ingles a través del proveedor EF para los colaboradores
- Tracking de talento de región: identificación de necesidades de entrenamiento y actualización para funciones específicas. Consultamos a los gerentes por los requerimientos de capacitación en sus áreas respectivas.
- Capacitaciones en línea para temas específicos de salud, seguridad, asuntos legales, código de ética entre otros en la plataforma Bayer Academy.
- Adicionalmente los colaboradores participaron de cursos de actualización

Estas acciones de capacitación tuvieron los siguientes resultados como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3  
Resultado de la Capacitación 2017

Sexo	Colaboradores capacitados	Horas de formación promedio	Inversión (Euros)
Hombre	78	76	24,072
Mujer	89	76	25,928
Total	167	152	51,000

Fuente: Reporte de Sostenibilidad Bayer S. A.

En cuanto a las evaluaciones de desempeño y los incrementos salariales se realizan por cumplimiento de objetivos en revisiones a mitad y final de año. Cabe mencionar que en 2017 se realizaron el 100% de evaluación de desempeño en colaboradores.

### 3.5 Mitigación de Impactos Negativos:

La Compañía ha adquirido diversos compromisos ambientales reflejados a través de diferentes documentos de gestión como la Política Corporativa de Sostenibilidad, la Política Integrada HSE y la Política HSE Regional.

En el año 2017, para el tema medio ambiental se realizaron mediciones en el consumo de los principales recursos utilizados en la actividad comercial de la Compañía como se muestra a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 4  
Consumo de recursos

Recursos	Fuente	Unidad	Resultado 2017
Agua	Suministro de agua municipal	m <sup>3</sup>	2,600
	Energía eléctrica	KWh	289,703

Fuente: Reporte de Sostenibilidad Bayer S. A.

Asimismo, durante el mismo periodo no se efectuaron mediciones de emisiones de gases de efecto invernadero; la fuente principal de emisiones está en las operaciones tercerizadas por la distribución de los productos BAYER S.A., por tal motivo la Compañía asume un criterio de evaluación del estado de los vehículos para garantizar el periodo de uso vigente de la flota; de esta manera la Compañía exige a sus proveedores el cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a medio ambiente.

Con respecto a la gestión de los residuos peligrosos, BAYER S.A. trabaja con BEFESA, EPS- RS a cargo del recojo, transporte, tratamiento y disposición final de ciertos productos. Éstos pueden ser productos vencidos, rechazados por calidad, daño, etc., y se emiten reportes de manera trimestral. El compromiso de la Compañía se evidencia en la verificación y el cumplimiento de todo el proceso realizado por BEFESA, desde el retiro de los residuos hasta su destrucción.

Así como el medio ambiente otro de los pilares en la Compañía es la seguridad: La salud y seguridad ocupacional, la seguridad en el transporte y la seguridad en el producto, en el 2017 se priorizó la vigilancia de la salud ocupacional y la seguridad vial.

La gestión de la seguridad y salud ocupacional de la Compañía aterrizan en objetivos y metas anuales. Asimismo, también cuentan con un programa Anual de HSE donde se describen las acciones a realizar, responsabilidades y cronogramas, por ejemplo:

- Capacitaciones de manejo defensivo para colaboradores del área comercial a fin de evitar accidentes vehiculares
- Se realiza evaluación de requisitos de seguridad y salud con los proveedores y contratistas.



## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

### 4.1 Conclusiones

Luego de los resultados obtenidos en el presente estudio es evidente que la RSE debe ser considerada como una estrategia importante utilizándola como una herramienta de competitividad para la empresa, por ello es necesario que el empresariado en el país asuma este tema con mucha responsabilidad implementando prácticas de responsabilidad social tanto en el entorno externo como en el interno de la empresa.

En la empresa BAYER S.A., se aplica una buena gestión de Responsabilidad Social Empresarial, mediante todo un equipo dedicado a la implementación, ejecución, monitoreo y evaluación de las prácticas de RSE, esta política de sostenibilidad le ha permitido a BAYER S.A. a lo largo del tiempo mantenerse en el mercado nacional e internacional como una empresa altamente competitiva.

La presente investigación nos demuestra que para lograr el éxito comercial duradero de una empresa es necesario equilibrar la responsabilidad social ambiental con el crecimiento económico; por tanto, la sostenibilidad tiene sentido económico y no juega un rol aislado, sino forma parte integral de la estrategia corporativa.

La RSE está constituida por los valores, la transparencia y gobernabilidad que son el eje fundamental para que las empresas aseguren el éxito de sus objetivos y su permanencia en el mercado.

## REFERENCIAS

Caravedo B., (1998), *Paradigma, ética y gestión (a propósito de la responsabilidad social)*

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/2934/3352>

Correa, Flynn & Amit, (2004), *Responsabilidad Corporativa en América Latina: Una visión empresarial*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5621/S044214\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5621/S044214_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lizcano J. & Moneva J. (2003), *Marco conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*. Ponencia presentada por la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa AECA-España.

<https://ciberconta.unizar.es/leccion/medio13/MARCO%20CONCEPTUAL%20RSC.pdf>

Ortiz P. (2009), *La Responsabilidad Social Empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX*, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá -Colombia

<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis242.pdf>

Pantoja S. (2012, 29 de Enero), *Derecho Ambiental y el Medio Ambiente Humano*. Conferencia de Estocolmo 1972 y Conferencia de Río 1992 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

<http://derechoambientalcuvate.blogspot.com/2012/01/conferencia-de-estocolmo-1972-y.html>

Rosero V., (2015), *Relación entre desempeño financiero y responsabilidad social empresarial*, (Tesis doctoral), Universidad de Valladolid-España.

Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16631/7/TESIS920-160331.pdf>

Sanborn, A, (2008), *Empresarios y responsabilidad social en el Perú*, Publicado en Revista Brújula, PUCP.

<http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD%20-%20Sanborn%20Del%20dico%20al%20hecho.pdf>

## ANEXO 1

### UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La presente Guía de preguntas tiene como objetivo recopilar información sobre el conocimiento y aplicación de “LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EN LA EMPRESA COMERCIAL BAYER S.A.”. Nos dirigimos a usted para solicitarle su sinceridad al contestar las siguientes interrogantes:



#### DATOS INFORMATIVOS:

- a) ¿Cuál es el nombre de la Empresa?
  
- b) ¿Cuál es el sector o giro del negocio?
  
- c) ¿Tiempo que lleva la empresa en el mercado?
  
- d) ¿Con que número de empleados cuenta la Empresa?

**DATOS DE PROFUNDIZACIÓN:**

1. ¿Cumple la empresa con la legislación nacional en materia laboral? (Por ejemplo: salario mínimo, jornada laboral, libertad de asociación, etc.)

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Goza la empresa de algún tipo de exención tributaria? (Como en el caso de zonas francas, inversiones turísticas y asociaciones sin fines de lucro)

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Cuenta la empresa con una política Interna que fije objetivos o estándares ambientales para la empresa?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

4. En materia de productos, ¿Se ciñe la empresa a algún tipo de programa o certificación de calidad de productos? (Por ejemplo, ISO 9001)

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

5. En materia de seguridad industrial, ¿Se ciñe la empresa a algún tipo de programa o certificación de seguridad, aunque no sea requisito legal en su país?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

6. ¿Los principios o valores de la compañía explícitamente hacen compromisos con la transparencia, o con la confiabilidad de la información proporcionada a todos los públicos de interés?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

7. ¿Tienen mecanismos a nivel interno de la empresa para denunciar actos de corrupción? (Por ejemplo, a través de un comité de ética)

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

8. ¿Tiene la empresa un código de ética que rige la conducta y proceder de la compañía?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

9. ¿La empresa publica con periodicidad un reporte de su desempeño en responsabilidad social (RSE)?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

10. ¿La empresa cuenta con un programa y presupuesto formal de capacitación para los colaboradores?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....

.....  
.....  
11. ¿Cuenta la compañía con un programa o política de promoción de personal interno?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

12. ¿Existen Programas de evaluación de desempeño de los colaboradores en ambas vías y a todo nivel?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

13. ¿La empresa otorga premios o reconocimiento a los Colaboradores con alto desempeño?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

14. ¿Tiene la empresa programa de seguridad laboral que vela por la salud de los colaboradores?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

15. ¿La empresa tiene una política formal de cómo proceder en el caso de despidos individuales y masivos?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

16. Número de accidentes que resultaron en incapacidad permanente, expresado como porcentaje del total de accidentes ocurridos.

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

17. ¿Ofrece la empresa salarios iguales o superiores al promedio de la industria?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

18. ¿Están todos los colaboradores de la empresa adscritos en el sistema de seguridad social?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

19. ¿Mantiene la empresa programas internos de pensiones para sus colaboradores?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

20. ¿Ofrece a sus colaboradores programas o beneficios en el área de salud?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

21. ¿La empresa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores con su lugar de trabajo?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....

.....  
.....  
.....

22. Porcentaje de rotación de colaboradores respecto del total de colaboradores

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

23. ¿La empresa cuenta con un presupuesto anual para llevar a cabo sus proyectos sociales?

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....

24. ¿La empresa realiza proyectos orientados al desarrollo o mantenimiento de infraestructura pública? (Eje. Alumbrado público)

SI ( )            NO ( )

Explicación:

.....  
.....  
.....  
.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



ANEXO 2

PLANILLA DE PAGOS DE BENEFICIOS A LOS COLABORADORES DE BAYER S.A.



Lima, 08 de febrero de 2018

Estimado (a):  
Fernando Espinoza Ruiz  
Lima

En Bayer estamos felices de hacerte esta invitación para que formes parte de nuestro gran equipo de trabajo. En donde estamos seguros traerás "Pasión Por Innovar" y nosotros te daremos el "Poder Para Cambiar".

Junto a nosotros encontrarás un ambiente de trabajo que te permitirá potencializar tus habilidades técnicas y personales, desarrollar al máximo tu pasión por innovar y generar grandes cambios para apoyar nuestra misión de trabajo "Hacer ciencia para una vida mejor".

A continuación nos complace informarte los detalles de tu pre-oferta de vinculación laboral:

CARGO (Español):	KAM AH
CARGO (Inglés):	KAM AH
VS:	E13
CIUDAD:	Lima
FECHA PROPUESTA DE INGRESO:	01 de marzo de 2018
TIPO DE CONTRATO:	Indeterminado

Pago Anual (Fijo + Variable Tgt)

PEN 184.500

REMUNERACION TOTAL

PEN 184.500

\*\*Valores Anuales Estimados

Es importante que tengas en cuenta que tanto los pagos variables (Pago Anual), planes de beneficios y equilibrio vida – trabajo ofrecidos, no constituyen salario para ningún efecto y se otorgan voluntariamente y por mera liberalidad de la compañía por lo que la misma se reserva el derecho de cancelarlos, modificarlos o sustituirlos en cualquier momento.

Cualquier inquietud acerca de ésta información por favor dirígete con Mariella Escarcena - HRBP PERÚ al teléfono: 211-3800 Ext.: 1269 o al celular: 986616210.

Cordialmente,

Mariella Escarcena  
HRBP PERÚ

Acepto:

Fernando Espinoza Ruiz  
Fecha: 8-feb-18

\*\* Esta es una pre-oferta laboral y está sujeta al cumplimiento satisfactorio de todas las etapas del proceso de selección y de la suscripción con la Empresa de un contrato de trabajo por escrito. Los términos y condiciones de esta comunicación son estrictamente confidenciales y de carácter personal.





**Pago Anual (Fijo + Variable)**

			Mes	Año
Salario Mensual	# Sal. / Año	15	PEN 6.785	PEN 101.475
Pago Variable		55/45	PEN 5.535	PEN 83.025
Incentivo a Corto Plazo (Utilidades Voluntarias) (NO SALARIAL)	Min	0		PEN 0
	Target	0		PEN
	Max	0		PEN

**Beneficios (No salariales)**

	Descripción
Prima Extralegal de Vacaciones	1 mes de salario. El pago se hace en el mes de Febrero.
EPS	100% de cobertura para el empleado y 50% para su grupo familiar directo
Aguinaldo de Navidad	De acuerdo a la política de beneficios de la compañía
Reconocimiento Quinquenios	De acuerdo a la política de beneficios de la compañía
Auxilio de Alimentación	Tarjeta Sodexo de alimentación de acuerdo a la política de beneficios de la compañía
Seguro de Vida Ley	Bayer cubre el 100% del costo mensual desde la fecha de ingreso
Auxilio Funerario	Fallecimiento del Colaborador, Conyugue, Hijo (s) o Padres
Vehículo Herramienta de Trabajo	Asignación de un vehículo para el desempeño de las funciones
Hiring Bonus	1 mes de salario (S/ 12.300). 1 año de permanencia, en caso de retiro antes de ese tiempo debe devolver el 100% de los pagos realizados.
Otros	Auxilio de Matrimonio, Regalo de Nacimiento hijos y préstamo por calamidad doméstica. Estos se explicaran en detalle al momento de la inducción y se registrarán de acuerdo con el plan de beneficios establecido en la compañía.





**Anexo - Solicitud Vehículo como Herramienta de trabajo**

<b>Nombre Empleado</b>	Fernando Espinoza Ruiz
<b>Fecha Ingreso</b>	01 de marzo de 2018
<b>Unidad de Negocio</b>	AH
<b>Grado Salarial</b>	E13
<b>Centro de Costos</b>	PE18006101
<b>Cargo</b>	KAM AH
<b>Vehículo Asignado*</b>	Nissan Qashqai Exclusive 4X4 CVT 2.0 GSL (3)
<b>Ciudad de Entrega</b>	Lima
<b>Teléfono Celular**</b>	947877242

\* El vehículo será nuevo sólo si no hay vehículos para reasignar.

\*\* El área de Facility Management se comunicará contigo para indicarte si hay vehículos para reasignar, pero de no haber coordinarán contigo la selección del color del vehículo elegido.

Nota: si se gestiona un vehículo nuevo, el tiempo de entrega será alrededor de 35 días calendario

Cordialmente,  
  
M. Escarcena  
HR BP Perú

Firma solicitante:  
  
Fernando Espinoza Ruiz  
Fecha: 8-feb-18



