

**GRAIMAN CIA. LTDA.**

• 29 JUNIO DE 2022 •

# COMUNICACIÓN DEL PROGRESO



Red Ecuador  
**WE SUPPORT**





**#SomosGraiman**





Ingeniero  
**Alfredo Peña Payró**  
Presidente Ejecutivo Grupo Industrial Graiman

## CARTA COMPROMISO

Mirar el camino recorrido este último año, nos deja la inmensa satisfacción de haber podido, a pesar de las adversidades generadas por la pandemia, contribuir desde nuestras empresas con los principios que Pacto Global promueve.

Desde el sector privado asumimos nuestra responsabilidad con el desarrollo de la sociedad y lo hacemos no solo desde el ámbito económico, sino también desde la educación, el emprendimiento y el ambiente con una perspectiva de sostenibilidad.

Para nosotros el verdadero desafío está en contagiar a los 1.500 colaboradores del Grupo Industrial Graiman la importancia de trabajar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como un camino para aportar para mejores días a nuestras comunidades más cercanas y al Ecuador. Es gratificante evidenciar que como resultado de nuestro compromiso, cada vez más, nuestros colaboradores interiorizan en sus tareas diarias la importancia de actuar orientados a generar un impacto positivo en nuestros grupos de interés.

Hemos fortalecido el trabajo teniendo presente el empoderamiento de la mujer, reiterando la importancia de su independencia económica y emocional, garantizando la igualdad de oportunidades para hombres y para mujeres.

Fomentamos el cuidado al ambiente no únicamente a través del uso de tecnología en la parte productiva para garantizar una producción más limpia, si no también comprometiendo a quienes hacemos la organización a analizar el impacto que nuestras acciones tienen en el planeta y la huella que cada uno generamos.

Impulsamos acciones para fomentar el uso de medios de movilidad más amigables con el ambiente, como la bicicleta reconociendo e incentivando a los colaboradores que lo hacen, y también con alianzas público privadas promovemos el uso del transporte público facilitando el acceso a tarjetas de movilidad para el tranvía a nuestros colaboradores y sus familias.

Como Presidente Ejecutivo del Grupo Industrial Graiman y como familia propietaria reafirmamos nuestro compromiso con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y con la Agenda 2030.

Sinceramente,  
Alfredo Peña Payró





**Mónica Adela Malo Peña**  
Presidenta del Comité RSE

## CARTA COMPROMISO

Como miembro de la 3ra generación de la familia propietaria del Grupo Industrial Graiman, asumí con ilusión el encargo de enriquecer el legado con negocios sostenibles que mejoren los espacios de vida de los colaboradores, tarea iniciada por el fundador y continuada por las 2das generaciones en alineación con la Agenda 2030 de la ONU.

Desde niña fui testigo de las prácticas que desarrollaban mis abuelos para cuidar a otros, siempre pendientes de lo que requerían los colaboradores de sus empresas y buscando por su puesto aportar al desarrollo de la sociedad. Cuando empecé mis pasantías pude conocer a profundidad los procesos de las diferentes empresas del Grupo y descubrí mi pasión de integrar en las mismas la dimensión social y la ambiental junto con la financiera, responsabilidad recibida de parte de los órganos de gobierno familiar y corporativo.

El norte en nuestro trabajo constituye crear conciencia ambiental y social en el GIG promoviendo el autocuidado y la autogestión, las buenas relaciones dentro de la empresa y la familia, así como una ciudadanía responsable en armonía con el planeta.

Sinceramente,  
Mónica Malo Peña





**Juan Sebastián Albornoz Durán**  
Gerente General Graiman

## CARTA COMPROMISO

La sostenibilidad para Graiman siempre ha sido una estrategia de negocio, hemos marcado la ruta de que los negocios deben tener un enfoque a corto, mediano y a largo plazo, y que beneficien a todos nuestros grupos de interés: colaboradores, clientes, proveedores, sociedad y medio ambiente; además, somos conscientes que todas nuestras acciones se deben realizar de manera honesta y responsable para generar un impacto positivo.

Estamos satisfechos con los resultados alcanzados, sabemos que el camino es largo y desafiante y que aún hay mucho por hacer; reiteramos y mantenemos el compromiso de alinear nuestros valores de empresa a los ODS y principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y trabajar firmemente en la consecución de ellos, seguiremos en la tarea de incorporar a nuestros procesos productivos tecnologías más limpias que reduzcan el impacto ambiental y el consumo de combustibles fósiles.

Y por supuesto, nos comprometemos a cuidar de nuestros colaboradores y sus familias, garantizando no solo un ambiente laboral estable y justo, sino un espacio donde puedan desarrollar su potencial y aportar a su desarrollo, mejorando también la calidad de vida de sus familias.

Desde un sentido de propósito, en Graiman queremos hacer de este planeta un mejor lugar para vivir.

Sinceramente,  
Sebastián Albornoz Durán



# INFORME

## COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

# I. RESUMEN EJECUTIVO



# I. RESUMEN EJECUTIVO

Desde el 2015, los órganos de gobierno del Grupo Industrial Graiman integrado por 11 empresas ubicadas en Cuenca - Ecuador, aprobaron la política de creación de valor compartido como estrategia de gestión de sus negocios alineados con la responsabilidad social y ambiental, reafirmando su compromiso con el legado de su fundador Don Alfredo Peña Calderón.

Los objetivos e indicadores claves establecidos por la Presidencia Ejecutiva del Grupo, promueven y fomentan la sinergia entre empresas y departamentos en búsqueda de la eficiencia, calidad e innovación que las ha caracterizado y orientado hacia la sostenibilidad.

Se constituyó el Comité de Responsabilidad Social Empresarial desde cuya presidencia se orienta el proceso de transversalización de esta política a lo largo de la cadena de los negocios y en los ámbitos de colaboradores y sus familias, comunidades y ambiente.

## EMPRESA



Graiman es una empresa ecuatoriana fabricante de revestimientos para pisos y paredes con un amplio y variado portafolio de acabados para la construcción, que ofrece productos de la más alta calidad basados en la innovación, el uso de las materias primas más nobles y tecnología de punta.

Desde que inició su actividad en febrero de 1994, ha mantenido la orientación al cliente para entregar productos confiables, duraderos y novedosos, realizando inversiones permanentes en nuevas tecnologías, herramientas y maquinarias junto con capacitación permanente al equipo de colaboradores que las operan. La inversión en las personas es un pilar fundamental tanto en el proceso productivo, como en la comercialización, la correcta instalación y uso posterior de sus productos.

Graiman busca constante y conscientemente la reducción de su huella industrial optimizando en sus procesos el uso de la energía, materias primas y agua. Mantiene una relación permanente con las comunidades y como ciudadano corporativo, es parte activa de la sociedad en colaboración con la academia, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, impulsando la educación, el emprendimiento y el desarrollo económico.

Sus productos elaborados con diseños de vanguardia están pensados en satisfacer los diferentes gustos y necesidades de las personas además, de aportar a mejorar su calidad de vida.



## **II. JUSTIFICACIÓN**



## II. JUSTIFICACIÓN

- El desarrollo de la consciencia ambiental y social en el GIG nos compromete a la vivencia de nuestros valores a los cuales hemos integrado el de la solidaridad.
- La experiencia de la pandemia del COVID 19, nos deja como enseñanza este valor que lo promovemos dentro y fuera de la organización. El ejercicio de una ciudadanía corporativa responsable con la sociedad y con el ambiente exige manera continua identificar necesidades y potencialidades, cerrar brechas, medir y reportar los resultados.
- La sostenibilidad es fuente de innovación y creatividad características que están en nuestro ADN, continuamente exploramos junto con los líderes de los procesos nuevas oportunidades a lo largo de nuestra cadena de negocios.





# **III. LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL**



### III.

## LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL

El cumplimiento de los 10 principios los llevamos adelante respetando los acuerdos internacionales y el marco legal del país promoviendo dentro de la empresa la consciencia ambiental y social a través de:

- Programas que fomentan el autocuidado y la autogestión de colaboradores y sus familias
- El cuidado y las buenas relaciones dentro de la empresa y las familias de nuestros colaboradores
- La promoción de prácticas de ciudadanía responsable con nuestros colaboradores, cuidando del bien común a través de comportamientos éticos
- Cuidando al planeta a lo largo de la cadena de nuestros negocios

**Creamos una cultura de sostenibilidad que incorpora los 10 principios de Pacto Global**

### Derechos humanos

La preocupación permanente del Grupo Industrial Graiman es garantizar un espacio de trabajo en el cual hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades.

- Conmemoramos el Día Internacional de la Mujer a través de un programa que incluyó actividades de recreación, una charla para promover el autocuidado y la presentación de la trayectoria de Andrea Heimbach, Vicepresidenta de Servicios del Grupo Industrial Graiman, dentro de las empresas como mujer miembro de la 3ra generación.
- Contamos con un programa de apoyo para prevención de consumo de alcohol y drogas. Nuestra prioridad como empresa es la salud y seguridad de nuestros colaboradores.
- Promovemos la diversidad y la inclusión a través de charlas en la que los invitados presentan diversas experiencias que enriquecen, sensibilizan y fomentan la práctica del respeto.
- Mantenemos la política de “Cero Tolerancia” a la violencia contra las mujeres y hemos articulado campañas internas con la Cámara de Industrias de Cuenca.



- Fomentamos espacios de escucha activa con una metodología que crea con nuestros colaboradores del área administrativa y productiva, espacios de confianza y confidencialidad cuyos resultados se gestionan directamente con la alta gerencia para dar soluciones efectivas en relación con las tareas que realizan, la interacción con sus jefaturas y el clima laboral.
- Hemos mantenido el programa de culminación del bachillerato con nuestros colaboradores, facilitándoles condiciones y apoyo para que lo lleven a cabo haciendo ejercicio de su derecho a la educación.
- Nos mantenemos como miembros de la Red de Empresas que promueve el Cero trabajo infantil.

## Estándares laborales

- Buscamos implantar las mejores prácticas laborales para que nuestros colaboradores tengan un salario justo y a tiempo, con el cual puedan aportar a su bienestar y el de su familia.
- Vivimos el valor de la solidaridad enfocándonos en el público interno que vive condiciones de vulnerabilidad, a través del programa Banco de Alimentos en Alianza con la Curia de Cuenca; alrededor de 16 colaboradores y sus familias cada mes son beneficiados con la entrega de productos alimenticios, de aseo personal y de limpieza del hogar hasta que logren estabilidad.
- Fomentamos una cultura y educación emprendedora con el programa DesarrollaRSE en el GIG, en alianza con Activaos, que integró 110 participantes entre hijos y cónyuges de nuestros colaboradores.

Todos los proyectos presentados al finalizar el programa, generan un impacto positivo en la sociedad, medio ambiente y crecimiento económico.

## Anti-corrupción

En Graiman realizamos negocios justos y transparentes enmarcados en el cumplimiento de leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales, que previenen las malas prácticas en contra del fraude, soborno y extorsión.

- Mantenemos una política cero tolerancia frente al fraude, corrupción y soborno.
- Hacemos públicos los códigos de conducta de la empresa en la organización.
- Contamos con el buzón "Buzón de confianza" o correo electrónico [buzón deconfianza@graiman.com](mailto:buzón_deconfianza@graiman.com) con el fin que el empleado denuncie cualquier acto que vaya en contra de los principios y valores del GIG.
- Realizamos capacitaciones sobre la Ley Reformatoria al COIP (Código Orgánico Integral Penal) en materia de Anticorrupción según el Art. 320.1.- Actos de corrupción en el sector privado.
- Mantenemos absoluta confidencialidad sobre la información tanto de los denunciantes como de la actividad denunciada, con la finalidad de no dañar la reputación de personas sospechosas que posteriormente resultaren inocentes.
- Tenemos la certificación Basc (Business Alliance for Secure Commerce) que incluye:





- Gestión de control de los asociados del negocio.
- Seguridad en las unidades de carga y unidades de transporte.
- Seguridad en los procesos relacionados con el personal.
- Control de acceso y seguridad física.
- Seguridad en los procesos relacionados con la tecnología y la información.
- Auditoría Interna para la planificación anual de auditorías aprobadas por el Comité de Auditoría y Riesgos. Hemos ejecutado actividades de control que aportan a mantener un adecuado cumplimiento de la política contra el fraude y soborno, así como el cumplimiento de la ley anticorrupción en el sector privado en especial a las áreas que tienen contacto con clientes y proveedores. Internamente se ha trabajado en conjunto con RRHH en el levantamiento y seguimiento de la información de los empleados en cargos críticos que pueden ser vulnerables ante actos de soborno y corrupción, ejemplo: fichas socioeconómicas, visitas domiciliarias, etc.

## Ambiente

Vamos más allá del cumplimiento legal. Ratificamos nuestro compromiso de invertir en tecnología que aporte a la producción más limpia, genere procesos más eficientes y optimice la utilización de los recursos naturales.

Se ha fortalecido el trabajo con el teamRSE de Graiman, espacio interdisciplinario en el cual participan los líderes de los procesos y forma parte de la estrategia de transversalización de la política. El área de RSE acompaña técnicamente identificando riesgos y oportunidades que permitan minimizar impactos negativos y maximizar los positivos a lo largo de la cadena de valor, buscamos la mejora continua día a día a través del rediseño, reduciendo, reciclando y reutilizando.

Actuamos ahora pensando en el futuro, creamos espacios concebidos para el bienestar y una vida plena. Sin duda será el mejor legado para las futuras generaciones.





# **IV. LOS ODS EN LA CADENA DE VALOR DE GRAIMAN**

## IV. LOS ODS EN LA CADENA DE VALOR DE GRAIMAN

Como parte del sector privado respondemos al llamado del Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, articulando a través del 17 ODS diversas acciones en alianza con sectores gubernamentales y ciudadanos, buscando soluciones innovadoras para desafíos compartidos y haciendo negocios de forma responsable.

La narrativa de sostenibilidad la fortalecemos través de una comunicación efectiva de la misión, visión y valores, que nos llevan a cumplir nuestro propósito organizacional de una manera coherente entre el decir y el hacer, creando vínculos fuertes con todos nuestros grupos de interés y promoviendo el cuidado de las personas y el planeta.

Creamos puestos de trabajo decentes libres de trabajo forzoso, educamos y capacitamos de manera continua a nuestros colaboradores motivándoles a superarse día a día.





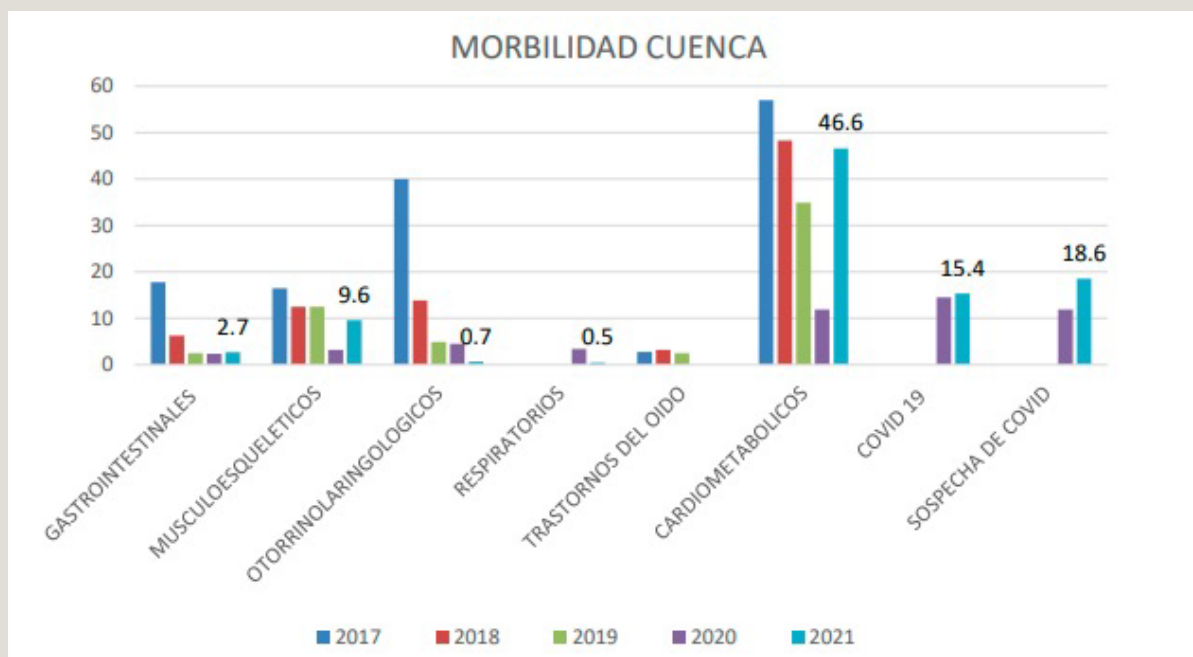
EMPRESAS	N° HORAS CAPACITADAS	N° PERSONAS
Certificación de competencias laborales	1560	39
Design Thinking Professional Certificate (dtpc®)	36	6
Gestión de riesgos según Norma BASC	7	1
Implementacion auditoria 5 ºs	128	8
Lavado de activos con un enfoque basado en riesgos	2	1
Liderazgo consciente, trabajo en equipo y habilidades directivas	8	1
Manejo de auditorias internas	6	1
Norma tributaria aplicación de jubilacion patronal y desahucio	8	4
Seguridad de la unidad de carga y transporte	16	4
Seguridad en los procesos relacionados al personal	21	3
Taller de la prevencion de la corrupción	40	5
Taller de manejo de acciones correctivas	12	3
Taller respuesta a eventos criticos	6	2
<b>Total general</b>	<b>1850</b>	<b>78</b>

En el 2021 se han capacitado 78 colaboradores de diferentes áreas en temas que aportan al desarrollo personal y de la empresa.



Pensamos siempre en la salud y bienestar de todos nuestros colaboradores, generamos iniciativas que fomenten buenos hábitos y mejoren las condiciones de salud.

En Graitman el 100% de nuestros colaboradores del proceso productivo cuentan con seguro privado de salud cubierto en su totalidad por la empresa.





A través de las campañas de autocuidado que desarrollamos dentro de la política de salud y seguridad ocupacional presentamos reducciones considerables en trastornos gastrointestinales, musculoesqueléticos, otorrinolaringológicos y respiratorios, realizamos continuamente seguimiento a los casos Covid-19.

El desafío identificado ahora son los cuadros cardiometabólicos para lo cual tenemos ya un plan a implementar tanto con colaboradores como con sus familias, esperamos resultados de éxito a finales del 2022. El departamento de Salud Ocupacional trabaja de manera continua y consistente en inspecciones higiénico sanitarias y en promoción de la salud a través de campañas y charlas como:

- Covid 19
- Características de material particulado y su afección en la salud
- Campaña de VIH
- Cómo evitar golpe de calor signos síntomas y cómo actuar en caso de emergencia.
- Higiene postural teletrabajo y salud

**Continuamos trabajando en nuestros compromisos**

## Producción más limpia

En Graiman caminamos hacia un modelo circular basado en los principios de innovación, transparencia, colaboración y optimización del valor que promueve el Desarrollo Sostenible.



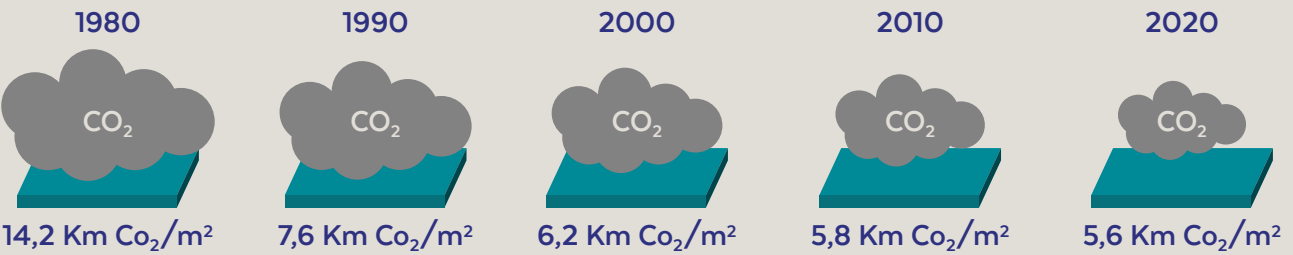
Cuidamos de nuestros procesos a lo largo de toda la cadena de valor de la empresa pero, sobre todo en nuestro proceso productivo aportando así a la gestión sostenible y al uso eficiente de los recursos naturales.



En el período mayo 2021 - abril 2022, hemos logrado reducir 288,74 T de polvo de arcilla con una tendencia decreciente.



La industria de baldosas cerámicas a nivel mundial y a lo largo del tiempo se ha enfocado en la reducción de CO<sub>2</sub> en su proceso productivo.



Fuente: AICE-ITC 2020

Nos empeñamos en la reducción de nuestra huella de carbono, alineados al Acuerdo de París para mitigar el cambio climático, enfocados en la disminución del consumo de combustible fósil a través de la inversión en tecnologías nuevas y más eficientes, y en la mejora continua.

Período	Total producción m <sub>2</sub>	Total consumo de Gas /kg	kg Gas/m <sub>2</sub>	kg CO <sub>2</sub> /m <sub>2</sub>
May-2020 Abr-2021	7 900 430	9 297 890	1,177	3,5
May-2021 Abr-2022	10 060 026	11 013 752	1,095	3,24

Dato significativo de este esfuerzo período mayo 2021 - abril 2022:

- Aumentamos nuestra producción en un 21,5% respecto al período anterior.
- Logramos una reducción del 7% de emisiones de CO<sub>2</sub> /m<sup>2</sup> por utilización de combustible fósil (GNL y GLP).



Minimizamos el impacto al capital natural a través de la investigación y el desarrollo poniendo en práctica el reuso:

- El 15% de los desperdicios cocidos de pasta roja vuelven al proceso como materia prima.
- Los lodos de filtroprensado de la planta de tratamiento de agua conforman el 5% de la fórmula.
- El 100% de los efluentes del proceso productivo son reutilizados.

Promovemos el comportamiento consciente con los ecosistemas naturales y con la sociedad a nuestros colaboradores involucrados directamente en el proceso de manufactura:



**290 operadores de planta capacitados en la política y en las prácticas de producción sostenible**



**24 días de capacitación**



**24 horas impartidas**



Generamos alianzas que promueven desde diferentes perspectivas académica, industrial y de gobierno, el ciclo de gestión ambiental con acciones de prevención, conservación y remediación, desde el enfoque de buenas prácticas, herramientas, experiencias y aprendizajes que aportan al Desarrollo Sostenible creando vínculos fuertes con todos nuestros grupos de interés y promoviendo el cuidado de las personas y el planeta.



## Educación de calidad

Se requiere de una comunidad para criar a niños y niñas en un ambiente de bienestar, por ello trabajamos con docentes, madres y padres de familia y con los estudiantes promoviendo la vivencia de valores y el desarrollo de habilidades para la vida en el aula y en el hogar



*“La pedagogía de la ternura supone reconocernos como seres multidimensionales con un cuerpo físico, esquemas mentales y patrones emocionales que se traducen en comportamientos y en formas de relación, con uno mismo y el otro, que precisan ser gestionadas momento a momento, en el encuentro con el otro”*

M.Sigüenza



Fortalecemos la educación siguiendo las metas del ODS 4 con el criterio de acceso y calidad de los servicios, poniendo atención a las desigualdades y necesidades territoriales, incluyendo valores como el respeto a la diversidad cultural, el enfoque de género e intergeneracional, porque sentimos que son aspectos claves para el desarrollo de la infancia.

*“La figura de los docentes y el enfoque que estos adoptan en la enseñanza es central para determinar la experiencia educativa”. UNESCO, 2021*

En el programa “Calidez y Ternura en el Aula y en el Hogar” que llevamos de manera ininterrumpida desde el 2017 con un enfoque humanista, incorpora a los docentes para desarrollar juntos herramientas de afrontamiento y contención emocional desde lo experiencial a partir de lo que sucede en el aula y en la propia vida.

*El arte es un catalizador para tomar consciencia.*

- Reconocerme a mi mismo
- Reconocer al otro como legítimo otro
- Identificación de emociones y estados emocionales
- Diálogo de saberes entre generaciones
- Sentar bases para el aprendizaje cognitivo
- Desarrollar habilidades sicoemocionales y emocionales:
  - Competencias de escucha compasiva
  - Empatía en la práctica



Continuamos con el programa Calidez y Ternura en el Aula y en el Hogar con las escuelas: Manuel Ma. Palacios ubicada en La Dolorosa de Ricaurte y la escuela Elías Galarza de Baguanchi, vecinas a las zonas de actividad de nuestros negocios. Retornamos a la presencialidad en marzo de 2022.

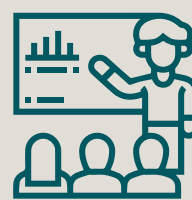
### Mantenemos nuestro modelo de co-gestión con tres líneas de trabajo



1. Desarrollo de competencias sicoemocionales y habilidades para la vida con estudiantes, docentes, madres y padres de familia



2. Educación ambiental



3. Mejoramiento del equipamiento educativo  
Voluntariado



Para dar respuesta a las necesidades expresadas por las autoridades educativas en relación con la promoción, prevención y atención a la salud mental de estudiantes, padres y madres, así como docentes, hemos firmado un Convenio de Cooperación con la Universidad Católica de Cuenca.

El trabajo colaborativo en convenio con la academia y los ministerios nos permite:

- Acceder a talentos que sumen el mejoramiento de la calidad de la educación, complementando a través de pasantías necesidades de los docentes y creando materiales que mejoran la pedagogía en el aula.
- Contribuir a que los estudiantes universitarios complementen su formación académica con la práctica comunitaria.
- Visibilizar tanto la academia como la empresa, la contribución a la sociedad.

El teatro, la literatura y la expresión corporal son catalizadores para el autoconocimiento y el desarrollo de la expresión afectiva dentro del enfoque de la Pedagogía de la Ternura.

- 22 maestros han participado del programa de manera remota y presencial
- 2 Comités de padres y madres de familia
- 65 estudiantes impactados

## El Retorno Social a la Inversión (SROI)

INGRESOS	Año 0	Año 1
Valor en pedagogía de la ternura y ética del cuidado	0	8978
Valor de la infraestructura para la educación	0	1600
Valor de la cohesión social con la vinculación con escuelas y apadrinamiento	0	7000
Total	0	17578
EGRESOS		
Presupuesto total	0	5700
Total	0	5700
INVERSIÓN		
Presupuesto inicial	0	
Total	0	0
FLUJO OPERATIVO	0	11878
Tasa de descuento	12%	
VAN Ingresos	\$15,694.64	
VAN Egresos	\$5,089.29	
SROI	3.08	

Esto expresa que el SROI de la intervención es de un rango de 2,41-2,87.

El resultado explica que por cada dólar que se invierte en la intervención, se genera entre 2,41 y 2,87 de valor social, lo que equivale a que con los 5,700 USD de inversión, se generan hasta 16 378 USD.

Se realizaron dos cálculos de SROI: uno, en donde se estimó el valor de los talleres bajo un supuesto de 5 dólares en promedio por hora tanto a docentes, padres y niños, con lo que el SROI resulta en 2,41; y dos, con un supuesto en que los talleres para docentes y niños tienen un valor de 5 dólares cada hora y para los padres de 15 dólares, dada la naturaleza de la intervención.

## Igualdad de género y empoderamiento de la mujer



Desde los órganos de gobierno familiar y corporativo se promueve este principio. El 2022 ha sido un año particularmente significativo por el posicionamiento de las mujeres en las 3ras Generaciones de la familia propietaria en instancias como: Vice-presidencia de Sevicios y la Presidencia del Comité de Responsabilidad Social Empresarial, demostrando con hechos su compromiso con el ODS 5.

Esta orientación se mantiene a nivel ejecutivo en el cual las mujeres ocupan cargos directivos como la Gerencia de Marketing, la Gerencia de Planeación Estratégica y la Gerencia Corporativa de RRHH.

Acciones como charlas y seminarios promueven mensajes de equidad y diversidad dentro y fuera de la empresa.



## Las cajas de ahorro y crédito solidarias

Constituyen una estrategia potente de trabajo con las comunidades y familias de colaboradores a través de las cuales, se promueve el liderazgo, el empoderamiento emocional y capacidad de emprender de las mujeres especialmente.

*“Las cajas de ahorro, bajo diferentes denominaciones, son reconocidas a nivel global como una herramienta de inclusión financiera para la población marginada, por lo cual forman parte de muchos programas de desarrollo, principalmente en aquellos que se orientan al empoderamiento económico de los sectores vulnerables”.*





## Informe diagnóstico de las cajas

Si bien las Cajas de Ahorro son la categoría inferior del Sistema Financiera Popular y Solidario, constituyen el primer (único) eslabón para la inclusión financiera de grupos que, por razones económicas, legales, de género o aislamiento físico, han carecido de acceso a servicios financieros especialmente el crédito.

- Son una fuente de solidaridad social y una red de apoyo para muchas familias en condiciones de vulnerabilidad, son la primera respuesta local ante las crisis financieras.
- Permiten el acceso a financiamiento (sin necesidad de una garantía) para resolver necesidades del hogar y/o iniciar actividades económicas a pequeña escala
- Son un instrumento para lograr el empoderamiento económico de las mujeres, lo cual es un hito hacia el logro de la equidad de género (ODS 5), esto en consideración a que el 80% de integrantes de cajas de ahorro son mujeres.

## Caja USME

### Unión Solidaria de Mujeres Emprendedoras

Se formó en Cuenca con familiares de colaboradores dentro del proyecto integraRSE, llevado adelante desde el 2018 por el área de Responsabilidad Social del Grupo Industrial Graiman.

Pese a la pandemia, lograron continuar y al momento tienen los siguientes resultados:

- A partir de la constitución del fondo en el año 2020, la CSAC USME ha otorgado 28 créditos que suman un valor de 17.100,84 dólares, lo cual equivale a una rotación de 5,26 del fondo inicial.
- Los créditos se han concedido a 12 socias que representa el 67% de socias activas y se corresponden con las socias que han generado o fortalecido emprendimientos; los socios que no han accedido a créditos son aquellos que prefieren solamente ahorrar.
- Con los intereses ganados y los ahorros recibidos, a octubre de 2021 el fondo de crédito inicial (3250 usd) creció en un 39% alcanzando un valor de 4.520 dólares.

### CAJA Solidaria de Ahorro y Crédito Nueva Esperanza, Santa Susana de Chiviza Cantón Limón.

A partir de su constitución, ha otorgado 102 créditos que suman un valor de 65.050 dólares, lo cual equivale a una rotación de 10,71 veces del fondo promedio del período.

Los créditos se han concedido a 37 socias que representa el 88% de socias activas y se corresponde con las socias que han generado o fortalecido emprendimientos; los socios que no han accedido a créditos son aquellos que prefieren solamente ahorrar.

Con los intereses ganados y los ahorros recibidos, a octubre de 2021 el fondo de crédito inicial (3100 usd) creció en un 192% alcanzando un valor de 9.042 dólares.

A pesar de la irrupción de la pandemia del COVID-19 la CSAC Nueva Esperanza ha continuado operando regularmente y las socias han cumplido con sus obligaciones pese al efecto de la pandemia en la economía de los hogares.



## El Retorno Social a la Inversión (SROI)

INGRESOS	Año 0	Año 1
Interés absolutos derivados del capital semilla	0	\$ 321,14
Interés absolutos derivados del ahorro de las personas	0	\$ 632,81
Interés absolutos derivados de las aportaciones de los socios	0	\$ 297,05
Ahorro en el acceso a créditos	0	\$ 10745,70
Impacto en liderazgo y relaciones interpersonales y comunitarias	0	\$ 15525,00
Impacto en la adquisición de conocimiento para el mejoramiento de la calidad en la producción agropecuaria de cuyes		\$ 3105,00
Impacto en la adquisición de conocimiento para el mejoramiento del sistema de comercialización de cuyes		\$ 3105,00
Impacto en la adquisición de conocimiento para la generación de microemprendimientos a través de la implementación de una caja solidaria de ahorro y crédito		\$ 15525,00
Impacto en la adquisición de conocimiento para la creación de una caja solidaria		\$ 18630,00
Impacto en la adquisición de conocimiento de herramientas para la administración de recursos de una línea de capacitación en finanzas familiares.		\$ 4657,50
Total	0	\$ 71293,20
EGRESOS		
Inversión en capacitación	0	\$ 32600,00
Total	0	\$ 32600,00
INVERSIÓN		
Capital semilla	\$ 2000	
Total	\$ 2000	\$ -
FLUJO OPERATIVO	- \$ 2000	\$ 38693,20
Tasa de descuento	12%	
Número de beneficiarios	42	
Costo-beneficiarios	\$ 823,81	
VAN ingresos total	\$ 63654,64	
VAN egresos total	\$ 30892,86	
Total de ingresos sociales de caja de ahorro	\$ 50809,20	
Total de egresos de caja de ahorro	\$ 21750,00	
VAN ingresos de caja de ahorro	\$ 45365,36	
VAN egresos de caja de ahorro	\$ 19419,64	
Total de ingresos de capacitación	\$ 60547,50	
Total de egresos de capacitación	\$ 32600,00	
VAN ingresos de capacitación	\$ 54060,27	
VAN egresos de capacitación	\$ 29107,14	
SROI	2,06	
SROI de cajas de ahorro	2,3	
SROI de capacitación	1,9	

Esto expresa que el SROI de la intervención es de un 2,06. El resultado explica que por cada dólar que se invierte en la intervención se genera más de un dólar adicional, lo que equivale a que, con 34 600 USD de inversión, se generan hasta 71 293,20 USD

