

Franklin Joseph Herrera Puga

**" Proyecto para la creación de un Centro de Formación y
Capacitación de Personal para Seguridad y Vigilancia
Privada para la empresa ESFERACORPI CIA. "**

Plan del Trabajo de Conclusión de Carrera (TCC) presentado como requisito parcial para la obtención del grado en Ingeniería Comercial de la Facultad de Negocios y Economía especialización mayor Negocios Internacionales, especialización menor Recursos Humanos.

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Guayaquil, 2016

HERRERA, Franklin J., Proyecto para la creación de un Centro de Formación y Capacitación de Personal para Seguridad y Vigilancia Privada para la empresa ESFERACORPI CIA. Guayaquil: UPACÍFICO, 2016, 96p. Magister Carolina Calderón (Trabajo de Conclusión de Carrera – T.C.C. presentado a la Facultad de Negocios y Economía de la Universidad Del Pacífico).

Resumen: El proyecto considera la oportunidad de crear un “Centro de Formación y Capacitación de Personal para Seguridad y Vigilancia Privada” ESFERACORPI CIA. LTDA., con la finalidad de que dicho centro pueda otorgar certificados de aprobación de cursos avalados por la autoridad competente, con el propósito de que el personal antes mencionado de cumplimiento a lo establecido en la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada. La prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, debe estar orientada a precautelar la vida, integridad personal y el pleno ejercicio de los legítimos derechos sobre la propiedad y bienes de las personas. Por lo antes expuesto se propone un pensum académico acorde a lo requerido por la ley y con un costo competitivo.

PALABRAS CLAVES: Capacitación, Seguridad privada, cuadro de mando integral

	ENTREGA DE TRABAJO (CONCLUSIÓN DE CARRERA DE GRADO)	Fecha: 09/07/2015
		Versión: 001
	PA-FR-67	Página: VIII de 1

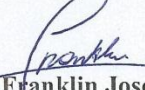
DECLARACIÓN

Al presentar este Trabajo de Conclusión de Carrera como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de Ingeniería Comercial de la Universidad Del Pacífico, hago entrega del documento digital, a la Biblioteca de la Universidad.

El estudiante certifica estar de acuerdo en que se realice cualquier consulta de este Trabajo de Conclusión de Carrera dentro de las Regulaciones de la Universidad, acorde con lo que dictamina la L.O.E.S. 2010 en su Art. 144.

Conforme a lo expresado, adjunto a la presente, se servirá encontrar cuatro copias digitales de este Trabajo de Conclusión de Carrera para que sean reportados en el Repositorio Nacional conforme lo dispuesto por el SENESCYT.

Para constancia de esta declaración, suscribe


Franklin Joseph Herrera Puga
 Estudiante de la Facultad de Negocios
 Universidad Del Pacífico

Fecha:

Título de T.C.C.:

Autor:

Tutor:

Miembros del Tribunal:

Fecha de calificación:

Guayaquil, 15 de junio del 2016

Proyecto para la creación de un
Centro de Formación y Capacitación
de Personal para Seguridad y
Vigilancia Privada para la empresa
ESFERACORPI CIA

Franklin Joseph Herrera Puga

Master Carolina Calderon

Master Margarita Ayala

Master Silvia Cordero

3 de junio del 2016

AGRADECIMIENTO

A mis padres, mis hermanos, y abuelos quienes siempre han sido mi soporte e inspiración.

A mis profesores, pilares fundamentales en mi formación académica y profesional.

Franklin Herrera Puga

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA A INVESTIGAR.	3
EPÍGRAFE 1. 1 ANTECEDENTES PARA EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	4
1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.	4
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA:	5
1.6 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN:	5
1.7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	6
1.8 HIPÓTESIS GENERAL:	6
1.9 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	6
1.10 MARCO METODOLÓGICO:	7
1.10.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:	7
1.10.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:	7
1.10.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	7
1.10.4 POBLACIÓN Y MUESTRA:	8
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.	10
2.2 MARCO LEGAL.	15
2.3 MARCO CONCEPTUAL.	17
CAPÍTULO III: CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA OBJETO DE ESTUDIO. ..	24
3.1 CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA ESFERACORPI CIA. LTDA.	24
3.1.2 BASE LEGAL:	26
3.1.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	27
3.2 ESTUDIO DE MERCADO	27
3.3 SEGURIDAD CIUDADANA. GUAYAQUIL.	33
CAPÍTULO IV: ESTRUCTURACIÓN DEL PROYECTO PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN.....	36
4.1 DETERMINACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE ESFERACORPI CÍA. LTDA.	36
4.1.1 POLÍTICAS PROPUESTAS PARA LA APLICACIÓN DE ESFERACORPI CÍA. LTDA.	36
4.1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	39
4.2 ANÁLISIS DEL MICRO Y MACRO ENTORNO.	42

4.2.1 ANÁLISIS DEL MACRO ENTORNO	42
4.2.2 MERCADO LABORAL:	43
4.3 ANÁLISIS DEL MICRO ENTORNO	43
4.3.1 ANÁLISIS DEL SECTOR	43
4.3.2 FUERZAS COMPETITIVAS DEL MERCADO	47
4.3.3 ANÁLISIS FODA.....	48
4.4 APLICACIÓN DEL CUADRO DE MANDO INTEGRAL A LA EMPRESA	50
4.4.1 RELACIÓN CAUSA Y EFECTO	55
4.5 PROGRAMACIÓN CURRICULAR.	57
4.5.1 PERFILES, PENSUM DE MATERIAS Y CARGA HORARIA.....	57
4.5.2 CARGA HORARIA	59
4.5.3 INFRAESTRUCTURA BÁSICA.....	60
4.5.4 REQUERIMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	61
4.5.5 PROCESO DE ADMISIÓN Y SELECCIÓN PARA EL PERSONAL A SER CAPACITADO.....	64
4.5.6 PROCESO DE ENSEÑANZA Y EVALUACIÓN	65
4.5.7 EVALUACIÓN.....	67
4.6 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN FINANCIERA DE LA EMPRESA.	68
4.6.1 ANÁLISIS DE LAS RAZONES BÁSICAS DE LIQUIDEZ.....	68
4.6.2 ANÁLISIS DE LAS RAZONES BÁSICAS DE ACTIVIDAD VINCULADAS A LAS CUENTAS POR COBRAR.	71
4.7 PLANIFICACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	72
CAPÍTULO V: EVALUACIÓN ECONÓMICO FINANCIERA DEL PROYECTO.	82
5.1 TÉCNICA DE EVALUACIÓN.....	82
5.2 ELABORACIÓN DE FLUJOS DE EFECTIVO	82
5.3 APLICACIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN	84
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES:.....	88
BIBLIOGRAFÍA:	89

INTRODUCCIÓN

La realidad económica de nuestro tiempo está marcada por una fuerte dinámica competitiva que demanda de los directivos un estricto conocimiento de sus negocios por lo que el control y protección de los recursos constituye más que nunca una prioridad en las empresas de todo el mundo.

En el contexto económico ecuatoriano actual es impostergable la necesidad de elevar la eficiencia lo que obliga a dar pasos progresivos, paralelos y entrelazados que contribuyan a reducir la ineficiencia que caracteriza el grueso de la economía y que causa el deterioro progresivo de la gestión económico financiera.

De allí que la seguridad y vigilancia privadas pase a jugar un papel determinante en la gestión empresarial, dado que su propósito fundamental es detectar a priori las desviaciones relacionadas con el cumplimiento de las funciones de los bienes de las compañías y reducir al mínimo posible la incertidumbre en la gestión interna.

La materialización efectiva de este control posibilita en última instancia la creación de mecanismos organizativos y estructurales de adaptación a la rápida evolución del entorno económico y competitivo, así como a las exigencias y prioridades cambiantes de los clientes para garantizar la supervivencia y crecimiento continuos de la organización.

De allí la irrefutable factibilidad de este proyecto que se centra en la creación de un Centro de Formación y Capacitación a Guardias de Seguridad, que permita dotar de una mayor efectividad a los distintos cuerpos de seguridad en concordancia con las disposiciones ministeriales sobre la formación que deben tener el personal que se desarrolla en el ámbito de la seguridad y vigilancia privada.

Desde el punto de vista legal es impostergable la necesidad de

capacitación para este sector ya que la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, publicada en Registro Oficial 130, el 22 de Julio del 2003, entre los requisitos para los guardias e investigadores privados, recogidos en su artículo 4, establece que estos deberán haber aprobado cursos de capacitación en seguridad y relaciones humanas que incluyan evaluaciones de carácter físico y psicológicos.

Al mismo tiempo el Acuerdo número 5498, del Ministerio del Interior que prohíbe a las empresas de seguridad la contratación de personal que sin capacitación técnica, ni autorización por la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior.

Por otra parte, es preciso destacar que solo en la Provincia del Guayas alrededor de 20000 personas se dedican a este tipo de actividades y solamente están disponibles cuatro centros autorizados para dar este tipo de capacitación. A esto se suma que las empresas de seguridad requieren con regularidad personal apto para poder renovar sus permisos de funcionamiento.

Dados estos factores es innegable la existencia de un nicho de mercado importante ávido de servicios de capacitación lo que convierte la idea de la presente investigación en una necesidad urgente per se.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA A INVESTIGAR.

El presente capítulo constituye punto de partida de la presente investigación, dado que intenta ofrecer una visión de la investigación de manera general.

Por otra parte, sienta las bases teóricas de lo que deberá esperarse de la misma definiendo de forma clara las metas, objetivos e hipótesis planteadas.

EPÍGRAFE 1. 1 ANTECEDENTES PARA EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La necesidad de que el personal que realiza vigilancia y seguridad privada sea formado capacitado es consecuente también con el tercer considerando de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada que manifiesta: “Art. 4.- Requisitos para el personal.- El personal que preste sus servicios en esta clase de compañías, como guardias e investigadores privados, deberá cumplir con los siguientes requisitos: e) Haber aprobado cursos de capacitación en seguridad y relaciones humanas, que incluyan evaluaciones de carácter físico y psicológico que serán dictados por profesionales especializados”.

El incumplimiento a esta disposición dará lugar a la sanción administrativa establecida en la Disposición General Octava de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes. 1 La prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada debe orientarse a disminuir las amenazas que pueden afectar, la vida, la integridad personal y el pleno ejercicio de los legítimos derechos sobre la propiedad y bienes de las personas.

La falta de conocimientos técnicos en vigilancia y seguridad obliga que la normativa vigente disponga la formación y la capacitación del personal que cumple labores de vigilancia y seguridad privada, es necesario, entonces, cumplir con este

importante requisito para lo cual se procederá a crear el Centro de Capacitación y Formación de vigilancia y seguridad privada que extenderá la credencial correspondiente a cada alumno al final del curso.

El órgano de control de la Policía Nacional ejercerá un estricto control a partir de una fecha determinada para que todos los ciudadanos que ejercen esta actividad porten su credencial de capacitación acorde con la exigencia de la ley.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo contribuir con el incremento de los niveles de capacitación del personal de seguridad y vigilancia privada en ESFERACORPI CIA LTDA.?

1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

El desarrollo de esta investigación se llevara a cabo en la ciudad de Guayaquil, que permitirá conocer los factores que afectan capacitación del personal de seguridad y vigilancia privada.

Además para la demostración de su factibilidad se tomará un horizonte temporal de 3 años.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

De acuerdo a lo expresado en el planteamiento del problema en la ciudad de Guayaquil, se evidencia la ausencia de estrategias para la formación de mano de obra con la calificación necesaria para ofrecer la seguridad y resguardo que sus bienes e intereses necesitan.

Entre las principales falencias, también se pueden determinar la carencia de mecanismos de difusión y promoción, de los centros de capacitación para el personal de seguridad y la necesidad de concientizar a la población y los empresarios sobre su importancia.

Este tema va de la mano con las bases establecidas en la Constitución de la República y en la Ley de Vigilancia y Seguridad, dado que proporcionará un vehículo mediante el cual podrán cumplirse sus requerimientos en cuanto a capacitación y obtención de los permisos reglamentarios.

1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA:

La motivación fundamental de la presente investigación busca respuesta a las siguientes preguntas, en la que puede contribuir con la formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada de la ESFERACORPI CÍA. LTDA en Guayaquil:

- 1.- ¿Cuál es la percepción de los habitantes de la ciudad de Guayaquil, sobre los centros de formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada?
- 2.- ¿Cuáles son los factores que inciden en la formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada de la ESFERACORPI CÍA. LTDA, en la ciudad de Guayaquil?
- 3.- ¿Qué tipo de fortalezas y debilidades tiene la ESFERACORPI CÍA. LTDA., para la mejora de los servicios que ofrece, en la ciudad de Guayaquil?
- 4.- ¿Qué tipo de estrategias presupuestarias serían las adecuadas para el mejoramiento del proceso de implementación del centro de capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada de ESFERACORPI CÍA. LTDA.?

1.6 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN:

Diseñar un proyecto para la creación de un centro de formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada para la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA.

1.7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las necesidades del personal de seguridad y la situación del mercado actual de la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA.
- Caracterizar los factores que inciden en la formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada para la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA.
- Establecer las fortalezas y debilidades de la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA para la mejora de los servicios que ofrece, en la ciudad de Guayaquil.
- Determinar las estrategias presupuestarias adecuadas que ayuden proceso de implementación del centro de capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada.

1.8 HIPÓTESIS GENERAL:

Si se diseña un proyecto para la creación de un centro de formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada, entonces, se incrementarán de los niveles efectividad de dicho personal en la empresa ESFERACORPI CIA.

1.9 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- Si se analiza la situación de mercado e identifican las necesidades del personal de seguridad, será posible determinar la percepción de los habitantes de Guayaquil sobre los centros centro de formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada.
- Si se identifican los factores que inciden en la formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada para la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA podrán implementarse acciones concretas para

gestionarlos a fin de lograr una mayor efectividad y reconocimiento de dicho personal.

- Si se establecen las fortalezas y debilidades de la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA se logrará mejorar los servicios que ofrece, en la ciudad de Guayaquil.
- Si se determinan las estrategias presupuestarias adecuadas, el proceso de implementación del centro de capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada se llevará a cabo de forma óptima garantizando la viabilidad del proyecto en sí.

1.10 MARCO METODOLÓGICO:

1.10.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Para este proyecto se utilizará la investigación de tipo descriptivo y exploratoria que permitirá conocer datos relevantes dentro de la elaboración de este trabajo de investigación, otorgando información de la realidad de hechos suscitados entorno a la problemática.

1.10.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:

El enfoque de la investigación que se utilizara será de tipo cuali-cuantitativo que conlleva a la información de datos relevantes, que permitirá tener una visión más exacta de los fenómenos y procesos que se estudiaran, entorno a la problemática planteada.

1.10.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

De acuerdo al entorno de investigación se podrá utilizar las siguientes técnicas, las cuales van a ayudar a extraer la información pertinente, que conlleve a la recolección de datos:

- Entrevistas
- Encuestas

1.10.4 POBLACIÓN Y MUESTRA:

En Guayaquil, de acuerdo la proyección realizada por el INEC en el 2010, tendrá aproximadamente 4.146.996 habitantes.

Dado el crecimiento de la población en los últimos años, la diversificación de la infraestructura productiva y la urgencia de proteger los recursos privados a partir de la crisis económica generada por la caída de los precios del petróleo y otros commodities, en 2016 la Superintendencia de Compañías determinó que en la provincia del Guayas, las empresas de seguridad ascienden a 689.

Para determinar la muestra representativa del grupo objetivo se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

DATOS

N = 689 tamaño de la población

Z = 95 % nivel de confianza,

p = 50% probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = 50% probabilidad de fracaso

d = 3% precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

DESARROLLO DE FORMULA

$$n = \frac{689 * 0.95^2 * 0.5 * 0.5}{0.03^2 * (689 - 1) + 0.95^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{155.46}{0.85} = 182.89$$

Para el efecto se utilizará como muestra a 183 encuestas en empresas de seguridad privada del Guayas.

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

En esta sección se realiza un estudio profundo de las bases teóricas referenciales de la presente investigación que permitirán en última instancia la comprensión cabal de los mecanismos y formas de capacitación del personal de seguridad personal.

2.1 ANTECEDENTES REFERENCIALES Y DE INVESTIGACIÓN:

Los orígenes de la seguridad privada pueden situarse aunque se forma imprecisa en los imperios del viejo continente, Asia y África, dada la innegable evidencia de confrontaciones en pos de conquistas de riquezas, territorios y luchas de poderes. Mientras que se este lado del planeta se daban luchas muy similares, en imperios no menos poderosos, como los Aztecas, Mayas, e Incas, etc., los cuales despertaban las más bajas de la pasiones humanas y con ellas sus miedos. De allí que ya se tienen indicios desde entonces de diversas formas de seguridad privada que por entonces se centraba en proteger a los líderes de esos pueblos.

Desafortunadamente la naturaleza humana es per se beligerante lo cual ha generado que con el pasar de los años las personas y empresas sientan la necesidad de concretar servicios que garanticen la seguridad de sus familias y de sus bienes.

No obstante en cada momento histórico la seguridad privada ha tomado los matices de la época, pero no fue hasta finalizar la 2da Guerra Mundial que se consideró como una ciencia. Mientras que en la pos guerra jugó un rol determinante en las negociaciones, para poner fin a la Guerra Fría, ya que en un mundo bipolar la seguridad de las potencias era un punto neurálgico en las negociaciones. Sarquís D. (2012).

Las necesidades de seguridad han ido mutando dependiendo de las circunstancias económicas, políticas o sociales, de la mano del fenómeno de la globalización por lo que se ha convertido en una preocupación de muchos en cualquier país sea cual fuere su situación. Por ende en la realidad cotidiana de las grandes ciudades es creciente el índice de inseguridad, ya que la sobrepoblación y otros factores hacen que los mecanismos de control estatal sean insuficientes.

Esta cruda realidad puede constatare en la ciudad de Guayaquil, con una población que sobrepasa los 4 millones de habitantes donde la seguridad personal y de sus bienes es una preocupación de todos los días y de todas las personas.

La solución de esta problemática ha sido motivo constante de trabajo a nivel global, por lo que han surgido distintos organismos con el fin de garantizar la seguridad en todas sus aristas.



Gráfico 1. Organismos y agencias de inteligencia internacionales.

Fuente: Elaboración propia.

Además se ha comprobado la existencia de organizaciones de seguridad privada que han formado asociaciones, logrando representación de varios países, manteniéndose en la línea operativa, garantizando la capacitación del personal, a fin de incrementar la calidad de sus servicios, entre estas instituciones se encuentran las mencionadas a continuación según foro de seguridad (2016):

- ASIS International
- Galillee College - Centro Internacional de Estudios de Seguridad Nacional.
- ISRAEL.
- IACSP - International Association for Counterterrorism and Security Professionals.
- IAHS - International Association for Healthcare Security and Safety
- IAPSC - International Association of Professional Security Consultants
- IFPO - International Foundation for Protection Officers
- ISA - Academia de Seguridad Internacional
- Academia Internacional de Guardaespaldas y Escoltas Privados
- ISDS - International Security and Defense Systems
- ISMA - International Security Management Association
- NFPA - National Fire Protection Association - Sección Latinoamericana
- SIA - Security Industry Association

Mientras que puntualmente en Latinoamérica se pueden mencionar organizaciones tales como:

- ALAS - Asociación Latinoamericana de Seguridad. Miami
- ALP - Asociación Latinoamericana de Poligrafistas. Perú
- FEDECASP - Federación Centroamericana de Seguridad Privada. Guatemala
- FEPASEP - Federación Panamericana de Seguridad Privada. Argentina.

- FESESUR - Federación de Seguridad Privada del Mercosur. Brasil
- IFPO México
- ILANUD - Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente. Costa Rica.

El estudio de la seguridad privada, como se mencionó anteriormente ha tomado en cuenta el fenómeno de la globalización que ha tenido gran impacto en esta área dada la necesidad de responder a demandas cada vez abarcadoras y reconociendo factores operacionales complejos en distintos países, lo que demanda de este sector un mayor nivel de especialización en sus funciones, lo cual ha provocado la monopolización de estos servicios por parte de ciertas empresas.

Otro de los factores que incide en la seguridad privada es el aumento progresivo de la demanda dada la percepción de inseguridad a nivel mundial, condicionada por la sofisticación de la delincuencia y el surgimiento de procesos corporativos más vulnerables, de la mano con la desaceleración de la economía estadounidense y volatilidad de los mercados.

Concretamente en América Latina, existen falencias significativas asociadas a la normatividad de la seguridad privada, entiéndase, países que no cuentan normas específicas para el sector, otros como Perú cuyas regulaciones son insuficientes hasta otros tales como Argentina y México, que cuentan con normas para cada provincia, estado o municipio, haciendo imposible conocer y armonizarlas todas.

Un denominador común en este tema es la urgencia de capacitación para la formación de habilidades operativas y gerenciales, ya que el incremento de la demanda ha redundado en la contratación de personal poco o nada calificado, motivado solo por la necesidad de trabajar y a los cuales es preciso capacitar desde cero, pero no se dispone de suficientes academias o centros de formación y capacitación.

En Ecuador, a partir de la expedición de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada del 2003, la seguridad privada ha experimentado un crecimiento significativo crecido notablemente existiendo al momento más de mil quinientas empresas de seguridad incluidas las ilegales y proceso de gestión.

Entre las organizaciones enfrascadas en la capacitación, asesoramiento, investigación y formación del personal relacionado con la seguridad privada, se encuentran las siguientes:

- AES: Asociación Ecuatoriana de Seguridad
- ANESI: Asociación Nacional de Empresas de Seguridad e Investigaciones
- APES: Asociación de Profesionales Ecuatorianos de Seguridad
- APROSEC: Asociación Pro Seguridad Ciudadana de Ecuador
- ARASCO: Administradora de Riesgos y Auditora en Seguridad
- ASIS: Capítulo 231 Ecuador
- CASEPEC: Cámara de la Seguridad Privada del Ecuador
- IPC: Fundación Conceptos Integrados de Protección
- INCASI: Instituto de Capacitación en Seguridad Integral
- SESO: Sociedad Ecuatoriana de Seguridad Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.

La realidad económica ecuatoriana de los últimos años ha estado marcada por una serie de cambios, que han ejercido gran influencia en las empresas de seguridad privada a nivel nacional, desde los puntos de vista legal, administrativo y de orden de la capacitación, todo aquello desde la promulgación de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.

No obstante, son muy pocos los académicos que se especializan en esta área, en gran medida porque existe la creencia de que es un sector cautivo del personal pasivo de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas.

Sin embargo la seguridad privada en el país es un apaleamiento coordinado con la seguridad pública, tomando en cuenta que la privatización del servicio constituye el crecimiento de este sector económico, que permite más fuentes de trabajo y la protección, prevención y aseguramiento de las personas y bienes del cliente. García B. (2012)

2.2 MARCO LEGAL.

El estudio de las bases legales que han sustentado la seguridad privada en Ecuador pasa por la necesidad de comprender que hubo un periodo iniciado en la década del setenta que puede considerarse como de florecimiento por las oportunidades brindadas por la instalación de petroleras, bancas y otras instituciones internacionales. Lo que continuó ya que el petróleo se trajo el crecimiento de la banca, centros comerciales y otras instituciones y personas que requerían de seguridad privada, este crecimiento se dio sin el control y normatividad del Estado

No fue hasta el año 2003 en que se inicia la construcción de una legislación civil del Estado aún insuficiente por lo que el sector permaneció en las sombras y bajo supervisión del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, quien aprobaba con norma limitada para la tenencia de armas, obviando los aspectos administrativos y operativos de las empresas.

De allí que se aprobara la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, impulsada por el interés de la Compañía Wackenhut y otras afines, que trataban de limitar el desarrollo de este tipo de servicios por parte de las Fuerzas Armadas y de la Policía, que fungían como juez y parte, siendo en órganos de control y proveedoras de

los servicios a las compañías petroleras y a las empresas de espectáculos masivos. Por su parte la capacitación de los guardias privados quedó bajo la jurisdicción de la Policía y las Fuerzas Armadas, causando polémicas entre ellas y con las empresas privadas.

El 17 de julio de 2008 se expidió un nuevo el Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada bajo el gobierno de Rafael Correa en el marco de las transformaciones derivadas de la nueva Constitución, como la nueva Ley de Seguridad Pública y del Estado que incluyó por primera vez una normativa sobre los servicios de inteligencia y otros ámbitos anteriormente no visibilizados por el sistema político.

Por otra parte el Decreto 749 dictado por el presidente reorganiza a la Policía, elimina las atribuciones en control de las empresas de vigilancia y seguridad privada y de control y tenencia de armas, y encomienda a las Fuerzas Armadas la política de seguridad ciudadana.

El antecedente legal, obliga a que quienes realizan actividades de vigilancia y seguridad obtengan un Certificado en los Centros de Capacitación y formación que el Reglamento de Aplicación a la Ley establece en el Capítulo VII, Art. 23, literal d, la cancelación definitiva del permiso de operaciones y multa de cuatrocientos a mil dólares, por no tener personal capacitado y autorizado.

Cronología: legislación y regulación de la seguridad privada y de tenencia de armas en Ecuador (1979-2011)

- 27 de marzo de 1997 Reglamento a la Ley sobre Armas, Municiones, Explosivos y Accesorios Decreto Ejecutivo No. 169. R.O/32
- 25 de junio de 2003 Plan andino para la prevención, combate y erradicación del tráfico ilícito de armas pequeñas y ligeras Decisión 552
- 22 de julio de 2003 Ley de Vigilancia y Seguridad Privada 130 R.O

- 12 de noviembre de 2007 Convención Interamericana contra Fabricación, Tráfico ilícito de Armas de fuego, municiones, explosivos relacionados (CIFTA)
- 8 de abril de 2008 Mandato constituyente No. 8 que elimina y prohíbe la tercerización e intermediación y cualquier forma de precarización del trabajo.
- 17 de julio de 2008 Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada 383 R.O
- 30 de junio de 2009 Acuerdo interministerial (entre defensa y gobierno para portar armas) 001
- 28 de enero de 2010 Expedición del instructivo para renovación del permiso de operación por parte de las compañías de vigilancia y seguridad privada Acuerdo Min. Gob. No. 0700
- 30 de marzo de 2010 Reforma del instructivo Acuerdo Min. Gob. No. 1086
- 20 de octubre de 2010 Reforma del instructivo Acuerdo Min. Gob. No. 1771
- 29 de marzo de 2011 Reforma del instructivo Acuerdo Min. No. 1903
- 28 de abril de 2011 Derogación de acuerdo interministerial. Decreto Ejecutivo No. 749
- 23 de junio de 2011 Prórroga de renovación de permiso de operaciones Acuerdo Min. Interior No. 1996 166
- de marzo de 2011 Reglamento de constitución y funcionamiento para centros de formación y capacitación personal de vigilancia y seguridad privada Acuerdo Min. Interior No. 2011

2.3 MARCO CONCEPTUAL.

Definición de Seguridad:

Cotidianamente se puede referir a la ausencia de riesgo o a la confianza en algo o en alguien. Sin embargo, el término puede tomar diversos sentidos según el

área o campo a la que haga referencia en la seguridad. En términos generales, la seguridad se define como "el estado de bienestar que percibe y disfruta el ser humano".

Real Academia (2014)

Por un lado, el Modelo del derecho a la seguridad define a la seguridad como un derecho, una necesidad humana y una función del sistema jurídico. Hace énfasis en los delitos contra la propiedad: robo y hurto. Está íntimamente relacionado con la construcción social del miedo.

Mientras que el Modelo de la seguridad de los derechos concibe a la seguridad como una necesidad y un derecho de carácter secundario, respecto a todas las otras necesidades básicas o reales, que pueden definirse como primarias (alimento, vestimenta y abrigo). Esta política abarca un campo extremadamente más amplio que la restringida prospectiva de la "lucha" contra la criminalidad. Baratta A. (2016)

La seguridad desde el punto de vista científico es como "Una ciencia dinámica que trata de salvaguardar al individuo al contexto social en el que actúa y protege sus bienes contra hechos fortuitos o premeditados a fin de lograr un ámbito de bienestar, confianza y mejores condiciones de progreso".

Como se ha expresado anteriormente, esta nueva ciencia se basa en la aplicación, no solo en los aspectos técnicos, de los sistemas de control, de las condiciones estructurales y operativas, etc., sino, además considera aspectos propios del desenvolvimiento del hombre, tanto individuales como colectivos. Por esto se requiere una buena calidad moral de la dirección de seguridad que sea manejada con honestidad y además que conozca la vinculación entre la seguridad y la eficacia operativa.

El concepto de seguridad se puede dar desde los diferentes puntos de acción en donde sea empleada, ejemplo seguridad informática, telemática, etc., de tal forma que se pueda determinar el enfoque hacia donde está orientada la seguridad para

dar el concepto mismo. Es decir, las ciencias de la seguridad están donde está en actividad el hombre.

Filosofía de la seguridad:

Como toda ciencia tiene su base filosófica, sobre el conocimiento de las cosas por sus causas; igualmente las ciencias de la seguridad, van tomando su originalidad su propia filosofía, como resultado de grandes investigaciones científicas y tecnológicas, así tenemos las siguientes:

Los aspectos más destacados es la calidad de la seguridad, es crear conciencia, entendimiento y aceptación, basado en hacer bien las cosas, de forma que sean útiles para la empresa y satisfagan las necesidades institucionales e individuales.

Cultura de seguridad:

La labor de gestión de la seguridad se debe orientar en primer lugar a crear esa cultura, con objeto de que las medidas de seguridad que se establezcan produzcan resultados. La cultura se puede definir informalmente como “la forma de hacer las cosas en un lugar determinado”. La cultura de seguridad es positiva si los trabajadores creen sinceramente que la seguridad es uno de los valores principales de la organización y perciben que ocupa un lugar importante entre las prioridades de la misma.

La plantilla sólo adquiere esta conciencia si la dirección es creíble, esto es, si la letra de la política de seguridad se traduce en una experiencia cotidiana, si las decisiones de la dirección en relación con los gastos financieros reflejan un interés en invertir, no sólo en ganar más dinero, sino también en las personas, si el sistema de obligaciones y recompensas implantado por la dirección induce un rendimiento satisfactorio de la labor de los supervisores y mandos intermedios, si los trabajadores participan en la resolución de los problemas y la toma de decisiones, si existe un alto

grado de confianza y lealtad entre trabajadores y dirección, si la comunicación entre ambos interlocutores es fluida y si se reconoce abiertamente la labor de los trabajadores.

Peatersen D. (2013)

Seguridad Pública:

Su función como uno de los poderes inherentes al Estado, es la de conservar el orden público, la vida, la libertad y los bienes de los ciudadanos sin rebasar la norma dentro del marco de la Ley. Está constituida por los organismos establecidos en la Constitución y las Leyes, que incluyen a las fuerzas del orden, la justicia y los cuerpos de investigación quienes con actitud mesurada y en colaboración armónica evitan los estímulos al crimen. La política de seguridad pública tiene las siguientes responsabilidades:

- Regular por medio de la norma los actos y conductas de los individuos y de la población.
- Reconocer el compromiso frente a la norma de disciplina y la de regulación.
- Confrontar los movimientos de rebeldía y disidencia.
- Controlar las contra-culturas del crimen.
- Establecer el marco de convivencia ciudadana: lo permitido y lo prohibido.
- Determinar las jerarquías, cantidades y capacidades de los individuos.

Seguridad Ciudadana:

Práctica racional cuya misión es la fraternidad, la buena voluntad y la colaboración que acompaña el espíritu solidario de los ciudadanos. Equivale a asociaciones “parapoliciales” constituidas en un esfuerzo por compensar la insuficiencia de la seguridad pública para defensa de los bienes individuales y comunales contra las amenazas delincuenciales o auxilios en casos de urgencia o calamidad pública. Propende por la desaparición del peligro y la consolidación de un estado de tranquilidad

y autonomía en el ejercicio de sus derechos, deberes y libertades, dentro del orden legal, lo que en suma significa “orden ciudadano”. Como dice la socióloga española Anna Alabart, es el “ejercicio por parte de los ciudadanos de sus derechos y libertades, lo cual se consigue demandando y obteniendo del Estado las garantías de una convivencia pacífica”. Bajo este criterio sus componentes son:

- Variable económica: el sostenimiento cotidiano no exige del erario público un aporte presupuestal como dependiente básico de estabilidad.
- Variable política: esta misma seguridad demanda un funcionamiento regular y reconocido de las instituciones políticas.
- Variable cultural: la seguridad se asienta en el mantenimiento de un consenso de los valores y normas básicas del comportamiento social. Benavente y Jerarquemada (1996)

Seguridad Nacional:

Es la garantía, que en grado variable, proporciona el Estado a la Nación, por medio de acciones políticas, económicas, sicosociales y militares, para que una vez superados los antagonismos, se pueda alcanzar y mantener los Objetivos Nacionales Permanentes.

Seguridad Interna:

Es la garantía, en grado variable, proporcionada a la nación, por medio de acciones políticas, económicas, sicosociales y militares, para, una vez superados los antagonismos en el ámbito interno del país, alcanzar y mantener los Objetivos Nacionales Permanentes.

Defensa Interna:

Es el conjunto de actitudes, medidas y acciones adoptadas para superar Antagonismos que se manifiesten o puedan manifestarse en el ámbito interno del país.

Defensa Externa:

Es el conjunto de actitudes, medidas y acciones adoptadas para superar antagonismos que se manifiesten o puedan manifestarse en el ámbito externo.

Seguridad Colectiva:

La idea de la creación de organizaciones internacionales capaces de preservar la paz y la seguridad de los Estados, se remonta a varios siglos. La idea central es la creación de un Sistema de Seguridad Colectiva.

Seguridad Privada:

Práctica racional de medidas activas y pasivas que por propia iniciativa toman los particulares, con el fin de limitar o neutralizar la amenaza que pesa individualmente sobre ellos. Lo que acredita el profesionalismo en Seguridad Privada es la formación, capacitación y entrenamiento, entendidos no solo en términos de academia sino como la consolidación de sus propias experiencias. Los propósitos de la seguridad privada incluyen:

- Respuesta a una necesidad real y sentida.
- Estudios e investigaciones de factibilidad antes de introducir nuevos procesos.
- Adecuación a la protección a la naturaleza y escala de la amenaza.
- Su valor fundamental es la “tranquilidad” del protegido.

Existen conceptos sobre seguridad privada, que van relacionados a explicar la privatización del servicio, es decir se origina la necesidad particular la primera idea es contratar personal operativo de seguridad privada, de tal forma que los autores explican conceptos direccionados al mismo fin.

Capacitación en la seguridad privada:

Capacitación significa desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Concretamente, la capacitación busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas. La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa.

CAPÍTULO III: CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA OBJETO DE ESTUDIO.

Este segmento de la investigación se centrará en la familiarización con la empresa objeto de estudio y la contextualización de los temas anteriormente analizados a partir de la identificación de las necesidades de capacitación que tiene la misma.

Así como la identificación de los elementos que le permitirán contribuir con el incremento de la efectividad de sus cuerpos de seguridad privada.

3.1 CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA ESFERACORPI CIA. LTDA.

El Centro de Formación y Capacitación de Personal de Seguridad Privada “NUEVA ERA” está orientado a prestar servicios educativos orientados a la formación moral y de actitudes y valores, capacitación, especialización y perfeccionamiento de las destrezas y habilidades del personal de vigilancia y seguridad privada, siendo un establecimiento encaminado a brindar un servicio de calidad con el fin de cumplir con el encargo social. Fue constituido en Guayaquil en octubre del 2015, en observancia de las leyes, normas y reglamentos que rigen para este tipo de servicio, según Acuerdo de Funcionamiento #5937 del Ministerio del Interior. El mismo está enclavado en la ciudad de Guayaquil, García Moreno #1428 y Clemente Ballen.

De allí, que su creación se encuentra amparada legalmente por Art. 4 de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada publicada en el registro oficial 130 de 22 de julio del 2003 establece que:

“El personal que preste sus servicios en la compañías de seguridad privada, como guardias e investigadores privados, deberán cumplir varios requisitos, entre ellos, haber aprobado cursos de capacitación en seguridad y relaciones humanas,

que incluyan evaluaciones de carácter físico y psicológico que serán dictados por profesionales”

En la actualidad dicho centro se ha trazado como **visión:**

Liderar la capacitación de seguridad nacional y alcanzar los estándares educativos de calidad, con una cultura organizacional dirigida a la búsqueda de la excelencia, que nos permita contribuir eficazmente con la seguridad ciudadana a través de la formación de personal de seguridad privada idóneos, honestos y profesionales.

Consolidarse como un Centro de Formación de Guardias de Seguridad Privada líder en el Ecuador que garantice efectivamente una profesionalización técnica y el fortalecimiento sistemático de competencias laborales, cumpliendo con los estándares de calidad exigidos en la normativa legal vigente y los requerimientos de la sociedad.

Se encuentra operando en la provincia de Guayas y su objetivo principal es otorgar los servicios de capacitación y formación a nivel nacional, teniendo como fin participar como facilitador en la formación integral del personal de seguridad, prestando adicionalmente servicios complementarios tales como:

- Evaluación Médica Gratuita
- Carnet Gratuito
- Asesoría de imagen
- Gimnasio
- Laboratorios de computación

- Acceso completo a internet

El compromiso de la compañía es trabajar eficientemente para proporcionar a los clientes servicios de capacitación y formación, cien por ciento confiable, y regulado según Acuerdo de Funcionamiento #5937 del Ministerio del Interior.

En lo referente al capital social de la empresa, es esencial decir que su conformación proviene del patrimonio familiar, y hasta el momento el mismo asciende a USD 15.000,00.

3.1.2 BASE LEGAL:

La Empresa ESFERACORPI Cía. Ltda., está sujeta a numerosas disposiciones legales y reglamentarias, entre las cuales deben mencionarse las siguientes:

- Ley de compañías.
- Ley de Armas, Municiones, Explosivos y Accesorios.
- Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Ley de Tenencia de Armas.
- Ley de Régimen Municipal.
- Ley de Régimen Tributario Interno.
- Reglamento a la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.
- Código de Trabajo.
- Ley de Seguridad Social.
- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control LOAFYC.
- Normas Ecuatorianas de Contabilidad NEC.

- Normas Internacionales de Contabilidad NIC.

3.1.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

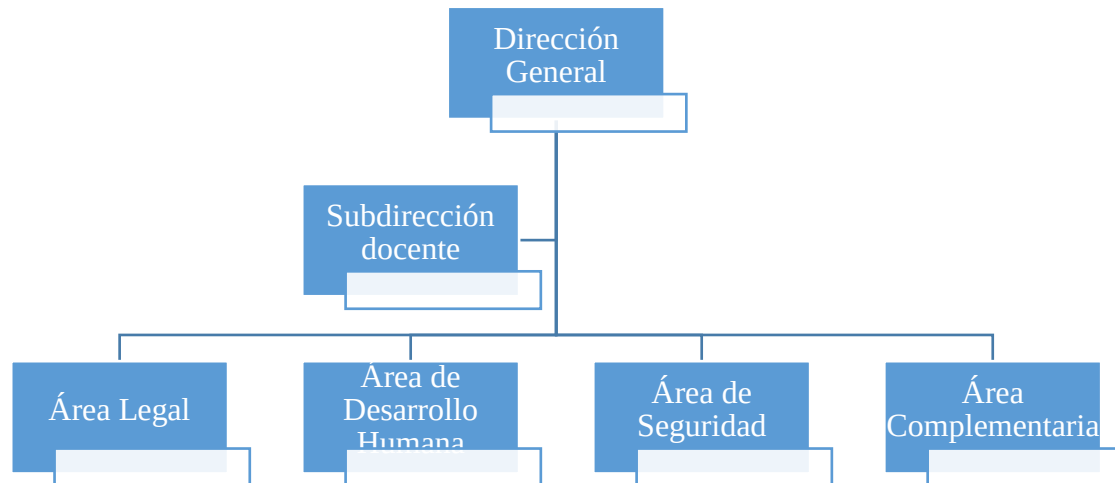


Gráfico 2: Organigrama Estructural

Fuente: ESFERACORPI CÍA. LTDA.

3.2 ESTUDIO DE MERCADO

La concreción de este estudio se desarrolló mediante la obtención de información de la ciudad de Guayaquil, este estudio se divide en dos partes:

Estudio de Oferta y Demanda: La oferta y demanda se determinó en base a entrevistas realizadas con actores claves; por medio de los cuales se determinó que la oferta legal de formación y capacitación para personal de vigilancia y seguridad privada es nula, motivo por el cual la oferta en el mercado es inexistente.

En un primer momento la demanda se consideró a partir del último censo realizado por la Asociación Nacional de Empresas de Seguridad Integral (ANESI).

Año	Demanda	Oferta	Demanda Insatisfecha	Demanda Anual	Demanda Trimestral
2015	6555	420	6135	420	140
2016	6686	420	6266	420	140
2017	6819	420	6399	420	140

Tabla 1: Demanda de capacitación sobre vigilancia privada

Fuente: Censo 2009 ANESI. Elaboración propia.

Encuestas a la Ciudadanía: En un segundo momento se efectuó una encuesta a una muestra seleccionada de la población de la ciudad de Guayaquil a fin de determinar la percepción que tiene la misma sobre la necesidad de que el personal que presta los servicios de seguridad y vigilancia privada está debidamente capacitado, según opinión ciudadana.

Para determinar la muestra representativa del grupo objetivo se utilizará la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

DATOS

N = 4.146.996 tamaño de la población

Z = 95 % nivel de confianza,

p = 50% probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = 50% probabilidad de fracaso

d = 3% precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

DESARROLLO DE FORMULA

$$n = \frac{4.146.996 * 0.95^2 * 0.5 * 0.5}{0.03^2 * (4.146.996 - 1) + 0.95^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{935665.97}{3732,30 + 0,23} = 250.67$$

Para el efecto se utilizará como muestra a 251 personas adultas.

Elementos	Población
Ecuador	14,483,499
Guayaquil	4.146.996
Muestra	251

Tabla 2: Datos para selección de muestra para encuesta

Fuente: Censo del INEC 2010

Se tomaron en cuenta para su realización, entre otros los siguientes indicadores:

- Necesidad un centro de capacitación para guardias de seguridad.
- Nivel de seguridad en locales comerciales durante el día.
- Nivel de seguridad en las viviendas durante el día.
- Nivel de seguridad en la calle durante el día.
- Nivel de seguridad en locales comerciales durante la noche.
- Nivel de seguridad en las viviendas durante la noche.
- Nivel de seguridad en la calle durante la noche.
- Nivel de incremento de la inseguridad para los locales comerciales.
- Nivel de incremento de la inseguridad para las personas.
- Nivel de incremento de la inseguridad para las viviendas.
- Necesidad de capacitación a los guardias en el uso de armas.

- Necesidad de capacitación a los guardias en tiro.
- Necesidad de capacitación a los guardias trato al cliente
- Necesidad de capacitación a los guardias en defensa personal.

Mediante el trabajo con las fuentes documentales se pudo precisar lo siguiente:

Considerando los elementos anteriormente enunciados, se pudieron precisar aspectos particulares sobre la percepción de seguridad que tienen los guayaquileños, mediante la entrevista presentada en el anexo 1. Obteniéndose los siguientes resultados:

- El 95% está de acuerdo con un centro de formación y capacitación para personal de vigilancia y seguridad privada que conste con la autorización legal para emitir certificados de aprobación de cursos de capacitación, y el 5% no lo considera pertinente.
- El 31% considera que la inseguridad durante el día en los locales comerciales es muy alta, el 21% asegura que es alta, el 32% afirma que hay poca inseguridad y que existe total seguridad siendo el 16%.
- El 28% de los ciudadanos consideran que la inseguridad durante el día en las viviendas es muy alta en el día, que es alta con un 34%, que hay poca inseguridad con un 23% y que existe total seguridad el 15%.
- El 44% de los ciudadanos consideran la inseguridad durante el día en la calle es muy alta en el día, que es alta con un 29%, que hay poca inseguridad un 15% y que existe total seguridad el 12%.
- El 38% de los ciudadanos consideran la inseguridad los locales comerciales es muy alta en la noche, que es alta con un 33%, que hay poca inseguridad con un 20% y que existe total seguridad siendo el 9%.

- El 55% de los ciudadanos consideran la inseguridad en las viviendas es muy alta en la noche, que es alta con un 24%, que hay poca inseguridad un 12% y que existe total seguridad el 9%.
- El 55% de los ciudadanos consideran la inseguridad es muy alta en la noche, que es alta con un 24%, que hay poca inseguridad con un 12% y 12 que existe total seguridad siendo el 9%.
- El 30% de la muestra, consideran que el incremento de la inseguridad para los locales comerciales se encuentra entre el 1% y 30%.
- El 18% de la muestra, consideran que el incremento de la inseguridad para los locales comerciales se encuentra entre 31% y 50%.
- El 13% de la muestra, consideran que el incremento de la inseguridad para los locales comerciales se encuentra entre 41% y 50%.
- El 52% de la muestra, consideran que el incremento de la inseguridad para los locales comerciales se encuentra entre 51% y 100%.
- El 40% de la muestra, consideran que el incremento de la inseguridad para las personas oscila entre el 1% y 30%.
- El 20% de la muestra, consideran que el incremento la inseguridad para las personas está entre el 31% y 50%.
- El 40% de la muestra, consideran que el incremento la inseguridad para las personas está entre el 51% y 100%.
- El 41% de la muestra, consideran que el incremento la inseguridad para las viviendas oscila entre el 1% y 30%.
- El 19% de la muestra, consideran que el incremento la inseguridad para las viviendas está entre el 31% y 50%.

- El 40% de la muestra, consideran que el incremento la inseguridad para las viviendas está entre el 51% y 100%.
- El 69% de la muestra, consideran que el incremento de la inseguridad oscila entre el 1% y 10%.
- El 11% de la muestra, consideran que el incremento de la necesidad de existencia de centros de capacitación está entre el 11% y 50%.
- El 20% de la muestra, consideran que el incremento de la necesidad de existencia de centros de capacitación está entre el 51% y 100%.
- El 23% de la muestra, consideran que el incremento de la los guardias de seguridad de ser capacitados en el uso de armas entre el 1% y 50%.
- Ningún ciudadano considera que el incremento de la necesidad de los guardias de seguridad de ser capacitados en el uso de armas está entre el 51% y 60%.
- El 19% de la muestra, consideran que el incremento de la necesidad de los guardias de seguridad de ser capacitados en el uso de armas está entre el 61% y 90%.
- El 57% de la muestra, consideran que el incremento de la necesidad de los guardias de seguridad de ser capacitados en el uso de armas está entre el 91% y 100%.
- El 52% de la muestra considera que el incremento de la necesidad de los guardias que deben ser capacitados en tiro se encuentra entre 91% y 100%
- El 63% de la muestra considera que el incremento de la necesidad de que los guardias de seguridad sean capacitados en atención al cliente está entre el 91% y el 100%
- El 62% de la muestra considera que el incremento de la necesidad de que los guardias de seguridad sean capacitados en defensa personal está entre el 91% y el 100%

3.3 SEGURIDAD CIUDADANA. GUAYAQUIL.

Desde hace más de una década el concepto de la seguridad ciudadana domina el debate sobre la lucha contra la violencia y la delincuencia en América Latina. La expresión está conectada con un enfoque preventivo y, hasta cierto grado, liberal a los problemas de violencia y delincuencia. El término pone énfasis en la protección de los ciudadanos y contrasta con el concepto de la seguridad nacional que dominaba el discurso público en décadas pasadas y que enfocaba más en la protección y la defensa del Estado.

Existen múltiples conceptos y nociones del término "seguridad ciudadana" y su contenido concreto puede variar considerablemente dependiendo del actor o autor quien lo utilice. Por ejemplo, no hay un consenso si la seguridad ciudadana se refiere también a riesgos o amenazas de tipo no intencional (accidentes de tránsito, desastres naturales) o de tipo económico y social. Un punto en que sí concuerdan la gran mayoría de autores es que el término referencia a dos niveles de la realidad:

Primero, se refiere a una condición o un estado de un conjunto de seres humanos: a la ausencia de amenazas que ponen en peligro la seguridad de un conjunto de individuos. En ese sentido, el término tiene un significado normativo. Describe una situación ideal que probablemente es inexistente en cualquier lugar del mundo, pero que funciona como un objetivo a perseguir, por ejemplo, define la seguridad ciudadana como la condición personal, objetiva y subjetiva, de encontrarse libre de violencia o amenaza de violencia o despojo intencional por parte de otros.

Segundo, se refiere a políticas públicas encaminadas a acercar la situación real a la situación ideal, es decir, se refiere a políticas que apuntan hacia la eliminación de las amenazas de seguridad o hacia la protección de la población ante

esas amenazas. En ese sentido, el término se refiere a prácticas sociales empíricamente existentes.

Se entiende por Seguridad Ciudadana, para efectos de la Ley, a la acción integrada que desarrolla el Estado, con la colaboración de la ciudadanía, destinada a asegurar su convivencia pacífica, la erradicación de la violencia, y la utilización pacífica de las vías y espacios públicos. Del mismo modo, contribuir a la prevención de la comisión de delitos y faltas.

En relación a los niveles de delito en Guayaquil según cifras del Ministerio del Interior se ha mejorado, aunque sigue siendo una situación preocupante dado que la percepción de inseguridad de la población en general es aún muy alta. En este territorio las cifras alcanzadas hasta este mes evidencian una reducción en cuanto a robo a personas (-48%), robo a vehículos (-36%), robo en carreteras (-34%), homicidios y asesinatos (-30%), robo a domicilios (-45%), robo a locales comerciales (-2%). En el mismo distrito, se evidencia una mayor efectividad en la desarticulación de bandas delictivas, en el año 2013 se desarticularon 150 organizaciones de este tipo. En el año 2014 esta cifra se incrementó a 196, mientras en lo que va del año 2015 se ha logrado desarticular a otras 89 bandas.

En este distrito se logró además un avance clave con la activación de 87.356 botones de seguridad, así como 606 alarmas comunitarias y la organización de 1.378 barrios seguros. El gráfico que se muestra a continuación presenta los índices representativos de los principales delitos al cierre del año 2015, comparándolos con el 2014.

ÍNDICES DE SEGURIDAD CIUDADANA EN ECUADOR

De diciembre del 2014 a diciembre del 2015



Gráfico 2. Fuente: Ministerio del Interior Ecuador 2016.

CAPÍTULO IV: ESTRUCTURACIÓN DEL PROYECTO PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN.

4.1 DETERMINACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE ESFERACORPI CÍA. LTDA.

El punto de partida para la concreción del proyecto para la creación del centro de formación y capacitación, debe ser necesariamente la descripción de su cultura organización mediante la identificación de sus principios y valores, lo cuales se muestran a continuación:

- Cada colaborador realizará sus actividades de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas, con ética, honestidad, transparencia y compromiso.
- Todas las áreas trabajarán por cumplimiento de objetivos en base a resultados.
- Todos los procesos tendrán una persona responsable.
- Se manejarán cronogramas de actividades para evitar omisión o duplicidad de funciones.
- Todos los colaboradores tendrán como finalidad buscar un mejoramiento continuo.

4.1.1 POLÍTICAS PROPUESTAS PARA LA APLICACIÓN DE ESFERACORPI CÍA. LTDA.

La definición de una política es esencial para cualquier empresa u organización dado que constituye el centro gravitacional que guía su conducta en su funcionamiento cotidiano.

Además tiene como fin conducir a las personas de forma que los objetivos se alcancen en armonía con los principios y valores establecidos, durante el desempeño de sus funciones en cada una de sus posiciones.

1. Políticas administrativas:

Son las funciones mediante las cuales se va a regir, normar y controlar el desempeño mediante la interacción de todas las áreas.

- Efectuara reuniones mensuales, con todo el personal administrativo con el fin de medir el desempeño y desarrollo organizacional.
- Los jefes de departamento pueden delegar sus funciones pero no su responsabilidad.
- Elaborar de Manual de Funciones, que designe, regule las funciones inherentes de cada cargo para evitar las duplicaciones y omisiones.

2. Políticas de recursos humanos

Esta es una política fundamental, ya que constituye la base para la formación de los cuadros humanos a través de cuyas conductas se desenvuelve la empresa. La política debe dar las pautas generales sobre las característica generales sobre las organización pide a sus integrantes

- El horario de trabajo para el personal administrativo, será de lunes a Viernes 9:00 AM a 17:00 PM, para el personal operativo serán turnos rotativos dependiendo los requerimientos de nuestros clientes.
- El personal administrativo deberá llegar a su puesto de trabajo con 10 minutos de anticipación a la hora de ingreso y pasado los 10 minutos posteriores se considerara como
- atraso, en el caso del personal operativo se aplicara el mismo tiempo al momento de cambio de turnos. Mientras que el personal docente ajustará su horario a las horas de clase dependiendo del curso o materia que imparta y la forma dependiendo de la forma en que sean contratados los distintos módulos.

- Se capacitará mensualmente al personal en cuanto a sus requerimientos específicos por áreas tanto administrativas como operativas.
- Para solicitar permisos para el personal administrativo se deberá justificar con anticipación por motivos de salud, o por calamidad domestica el cual será presentado a su jefe inmediato, quien deberá aprobar o negar dicha solicitud. En el caso del personal operativo solo existirá justificación de permisos por motivos de salud.
- Un requisito para todo el personal es el aseo e higiene, el cual tendría que cuidar su apariencia cuidando de su ropa se encuentra limpia y bien planchada. Al personal operativo se le dotara de uniforme el que debe encontrarse en buen estado y presencia.
- El proceso de reclutamiento, selección y contratación busca identificar al personal idóneo que se ajusten a los perfiles de cargos establecidos para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución. El personal que se incorpore a la organización debe satisfacer los más exigentes requerimientos de honestidad, responsabilidad y actitud positiva.
- La empresa cumplirá con todos los requisitos legales determinados para formalizar las contrataciones del personal. De igual manera, los aspirantes deben cumplir con la entrega
- de toda la documentación exigida por la empresa para realizar los trámites correspondientes a su ingreso. Mientras no se realice la entrega de los documentos y la verificación de referencias personales y laborales, el candidato seleccionado, no puede ingresar a laborar en la empresa.

3. Políticas de comercialización y venta:

Estas se refieren a forma en que la empresa oferta sus servicios, buscando incrementar los niveles de venta y su diferenciación en el mercado:

- La forma de pago por el servicio será al contado, cheque o tarjeta de crédito, el cobro se lo realizara mensualmente entre los días 15 y 20 de cada mes.
- Se efectuara controles mensuales sobre el nivel de ventas, para conocer las tendencias y preferencias de los clientes sobre los servicios de capacitación.
- Se mantendrán informados constantemente a los clientes mediante: anuncios de prensa, afiches, página Web, e-mail.

4. Políticas de calidad:

- Lograr la máxima satisfacción de los clientes manteniendo siempre operativos y mejorados de forma continua los canales de comunicación con ellos.
- Implantar un Sistema que gestione todo lo relacionado con la Calidad, basado en la Norma UNE-EN ISO 9.001:2.008.
- Motivar e implicar a todo el personal en el desarrollo empresarial promoviendo para ello una formación continuada, a todos los niveles, en materias de calidad específicas de la organización.
- Respeto escrupuloso a la legislación vigente y aquellos aspectos legales que afecten a las relaciones con los clientes.
- Uso de equipos adecuados a las actividades que lleva a cabo la organización.
- Actualización y adaptación de los procesos a nuevos equipos, tecnologías y tendencias de mercados.

4.1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Este apéndice se refiere a las pautas para la mejora continua, políticas y estrategias, y las nuevas actividades a tener que se modifiquen la misión y visión ya establecidas en la empresa por las siguientes:

a) Misión propuesta:

Formar profesionales especializados en seguridad privada, aptos para el ejercicio cabal de la profesión con altos niveles de efectividad generando confianza y una relación estrecha con los clientes y en observancia de las leyes y reglamentos de vigilancia y seguridad privada del país.

b) Visión propuesta:

Ser una institución líder a nivel nacional en la formación técnica y académica del personal de seguridad privada, gracias a la calidad y confiabilidad de nuestro trabajo y servicios.

c) Valores corporativos:

ESFERACORPI CÍA. LTDA. es una empresa relativamente joven pero que ya cuenta con una destacada trayectoria en la formación y capacitación del personal de seguridad y vigilancia privada, con calidad de servicio, legalmente constituida al amparo del Ministerio del Interior y goza de reconocimiento de instituciones públicas y privadas.

Dispone de recursos humanos y materiales necesarios para funcionar como centro de capacitación para personal de vigilancia y seguridad, tal cual lo establece la normativa legal para este propósito.

d) Desarrollo de la estrategia genérica:

- **Estrategia genérica para la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA.**

La normativa vigente dispone la formación y capacitación del personal que cumple labores de vigilancia y seguridad privada, es necesario; entonces, cumplir con este importante requisito para lo cual se procederá a crear el Centro de Formación y Capacitación de Personal para Seguridad y Vigilancia Privada.

- **Estrategia de liderazgo en costos:**

De entre las ofertas que se han considerado se puede colegiar un promedio de entre 280 a 400 dólares por alumno, por consiguiente; el presente proyecto optimizará los recursos propios con el fin de generar un precio que será competitivo en la industria.

- **Estrategia de diferenciación:**

- A diferencia de otros centros, “Nueva Era” otorgará certificados autorizados por la autoridad competente y carnet gratuito.
- Los alumnos disfrutarán de una evaluación médica completa sin costo alguno.
- Igualmente dispondrán libremente de laboratorios de computación e internet.
- Y disfrutarán de servicios de peluquería, asesoría de imagen y gimnasio.

Círculo de diferenciación

Se identificaron los siguientes factores que influyen en la diferenciación:

Liderazgo: La empresa será pionera en este servicio, debido a que creará el primer centro de formación y capacitación autorizado, que complementa los servicios de formación con otros asociados a la salud y presencia personal. Al vez que emite certificados abalizados y da gratuitamente carnet de identificación profesional.

Cumplimiento de la ley: el centro de capacitación será creado bajo las normativas vigentes regulada por la ley y reglamento de seguridad y vigilancia privada y por el reglamento para la constitución de este tipo de centros.

Investigación y desarrollo: la empresa realizará la apertura de nuevas líneas de negocios e innovación con la creación del centro de formación y capacitación.

Adición de valor: El valor agregado se lo puede determinar en la entrega de certificados legales de haber aprobado el curso de formación y capacitación. Así como la prestación de asesoría de imagen.

Mercado amplio: La empresa pretende abarcar la formación y capacitación, a personal de compañías privadas que prestan el servicio de vigilancia y seguridad, y a ciudadanos que deseen certificarse.

Estilo de comercialización: Se utilizará medios directos, ágiles e innovadores con políticas de calidad y servicio.

- **Estrategia de enfoque:**

ESFERACORPI CÍA. LTDA. busca tener un crecimiento, generar mayores ingresos y servir a la sociedad, orientando su línea de mercado incrementando como nueva actividad la capacitación al personal que brinda el servicio de seguridad tanto de la misma empresa como de otras empresas que forman parte de la industria, y personas particulares que se interesen de recibir una certificación autorizada. La empresa se concentrará en captar la mayor cantidad de personal que realiza actividades de seguridad y vigilancia privada para su capacitación.

4.2 ANÁLISIS DEL MICRO Y MACRO ENTORNO.

4.2.1 ANÁLISIS DEL MACRO ENTORNO

Los últimos años han sido duros para Ecuador, a partir de una serie de factores internos y externos que han provocado un deterioro económico progresivo, lo cual ha generado el aumento significativo de la delincuencia, convirtiéndose para el 2015 en una de las principales preocupaciones de la población, de acuerdo al último estudio de Opinión realizado por la empresa CEDATOS, el 65% ha sido víctima o tiene algún familiar que ha sido víctima de un hecho delictivo.

Los principales delitos que se cometen en contra de las personas son:

- Homicidio
- Plagio
- Robo agravado

- Secuestro express
- Violación

Los delitos cometidos en contra de la propiedad son:

- Robo simple
- Hurto
- Robo en domicilio
- Robo de vehículos
- Robo de motos
- Robo en local comercial
- Robo en banco

4.2.2 MERCADO LABORAL:

La dura situación económica ha provocado la contracción del empleo, según el Instituto Nacional de Estadística, en marzo 2016 la tasa de desempleo alcanzó el 5,7% a nivel nacional, 1,9 puntos porcentuales adicionales a lo registrado en marzo 2015. Mientras que a nivel urbano alcanzó el 7,4% a nivel urbano, 2,5 puntos porcentuales adicionales a igual periodo del año anterior.

La caída del precio del petróleo, la evaluación del dólar, la volatilidad de los mercados y las medidas de ajuste del gobierno se han traducido en un marcado empobrecimiento para la mayoría de su población, reducción de oportunidades de trabajo e incremento sostenido del costo de vida. Si bien esto ha empezado a estabilizarse, la migración continúa y las personas en situación de vulnerabilidad aumentan, llegando a un punto crítico con el fenómeno del niño y el terremoto de 16/04.

4.3 ANÁLISIS DEL MICRO ENTORNO

4.3.1 ANÁLISIS DEL SECTOR

Clientes:

ESFERACORPI CÍA. LTDA. Cuenta con la siguiente cartera de clientes para el servicio de formación de capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada.

- VIMASE CÍA. LTDA. Especializada en vigilancia y asesoría en seguridad.
Primero de Mayo 701 y José Mascote, Guayaquil, Ecuador.
- TEVCOL CÍA. LTDA. Transportadora de Valores.
Av. de la Prensa 3558 y Carlos V. Guayaquil.
- MAXIMSEG CÍA. LTDA. Dedicada a la seguridad integral y prevención de riesgos.
Padre Solano 1800 y Tulcán.
- PROTEGUARVA CÍA. LTDA. Especializada en gestión integral de seguridad.
Calzada Santa Leonor Mz.11 Solar 10 Y 11. Guayaquil
- SATFORCE Vigilancia Corporativa Satelital. Cía. Ltda.
Velez 131 y Chile 4º piso Oficina N° 1, Edificio Axun. Guayaquil
- CENASE CÍA. LTDA. Centro de Asesoramiento y Seguridad Empresarial.
Cdla.Miraflores, Avenida Guayas #303 entre la calle 3era y 4ta
- PROTEMAXI CÍA. LTDA.
Colón 548 Y Boyaca Mezanine Of. 1, Guayaquil, Guayas
- ARSEG CÍA. LTDA.
Cdla Bolivariana Mz K V 19, Guayaquil, Guayas
- SEGINTER CÍA. LTDA. Soluciones de Seguridad con tecnología de punta.
Bálsamos 111 y V. E Estrada y Calle Única.
- CENSPRI CIA LTDA, es una Compañía de Seguridad Privada
Sauces 8, Cdla. Saucos-8 15 Y Cdla. Saucos-8 Mz: 474

Proveedores:

La empresa posee varios proveedores de diversión servicios para el desarrollo de sus actividades actuales, a continuación se enlista dichos proveedores.

- FUNDECO, brinda servicios de capacitación.
- CARVATEL, Infraestructura de repetidora
- SEGUROS COLONIAL, Seguros de vida
- Hispana de Seguros, Seguro de incendio, edificios, vehículos, motos y armas
- Serge Herve, Uniformes
- TECNOSEGURIDAD, Proveedor de seguridad electrónica
- ICCO, Seguridad electrónica. Base de datos ESFERACORPI CÍA. LTDA.

Competidores:

**CENTROS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA CURSOS DE
GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA MODALIDAD FIJA APROBADOS POR
EL MINISTERIO DEL INTERIOR**

- CECAPAUSTRO CIA. LTDA.
- FOVISP CIA.LTDA.
- CENTRO CONSULTORIA, ASESORAMIENTO Y CAPACITACION DE
SEGURIDAD CIUDADANA Y PRIVADA CIA. LTDA. CENDCAP
- FORMAR Y CAPACITAR FORCAP CIA. LTDA
- CENPLAMEX CIA. LTDA.
- CENTRO DE CAPACITACION Y FORMACION DEN SEGURIDAD
CECASEG CIA. LTDA
- CENTRO DE FORMACION SECURITY SAFETY AND TRAININIG SSTT
CIA. LTDA MANTA

- CENTRO DE FORMACION Y CAPACITACION DE PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA INCASI ECUADOR CIA. LTDA
- CENTRO DE FORMACION EN SEGURIDAD ESFORMASEG CIA. LTDA. QUITO
- CENTRO DE FORMACION EN SEGURIDAD PRIVADA CEFOSEG CIA.LTDA. QUITO.

Clientes potenciales:

- COPSE CIA.LTDA. Dirección: **Cdla. Alborada, Ave. Rodolfo Baquerizo N. y Gabriel Roldós. Albocentro 5B, Oficina 16-17.**
- CUSTODIA PORTUARIA CUPORT CIA. LTDA. Dirección: **Ciudadela Albatros Mz # 5 solar 18 Atrás de Andrés Borbor.**
- EMPRISEG CIA LTDA EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD Dirección: **Urdenor 1 Mz 137 V 16.**
- INVESCOL CIA. LTDA. Dirección: **Piedrahita 1315 y José Mascote.**
- PROTECSA CIA. LTDA
- SISTEMAS DE SEGURIDAD S.A. SISEGUSA. Urdesa Central, Av. Las Lomas n° 403 entre Calle 4ta. y 5ta., Guayaquil, Guayas
- Speed Eagle Argo Security CIA. Ltda. José Alavedra Tama 34 y Miguel H. Alcívar, Kennedy Norte, Guayaquil, Guayas
- CONVISEGCOL SECURITY COMPAN. Km. 10 Vía a la Costa Cdla. Puerto Azul en el C.C. Pto. Azul 3er Piso, Guayaquil, Guayas
- ASEVIG CIA.LTDA. La Fae Mz 3 Villa 8, Guayaquil, Guayas
- INPROSECURITY. Llotización Francisco de Orellana Mz 44 Sl.13, Guayaquil, Guayas

- SESEI SERVICIOS DE SEGURIDAD INTEGRAL CÍA. LTDA. Cdla. Vernaza Norte, Mz. 7 Villa 8, Guayaquil, Guayas

La perspectiva del proyecto es iniciar con la capacitación de las empresas que estén afiliadas a la Asociación Nacional de Empresas de Seguridad Integral (ANESI).

De acuerdo a un censo realizado por ANESI en el año 2009, a nivel nacional 85000 guardias de vigilancia y seguridad privada, de los cuales 8500 en la provincia de Guayas

El centro de formación y capacitación aspira captar el 5% anual del personal que brinda los servicios de vigilancia y seguridad privada en la provincia de Guayas, es decir, aproximadamente 420 alumnos.

4.3.2 FUERZAS COMPETITIVAS DEL MERCADO

Amenaza de nuevos competidores

Creación de nuevos centros de formación y capacitación de empresas de seguridad competidoras. Nuevas empresas en una industria genera tener mayor participación de mercado, lo que puede ocasionar una disminución en la ganancia. Pero se puede determinar que en este momento la empresa no tiene barreras de entrada, debido a que existe gran demanda de este tipo de servicios como ha sido demostrado anteriormente.

Amenaza de servicios sustitutos:

En la nueva línea de negocio que se implementará con la creación del centro de capacitación sus servicios sustitutos son escasos, pero el mayor riesgo emana del surgimiento de escuelas online, muy de moda por estos días, y que en el mundo ya existen para este tipo de servicios.

Poder de negociación de los proveedores:

Esto surge que los proveedores de las empresas bajen la calidad o incrementen sus precios, pero en el caso concreto de ESFERACORPI CÍA LTDA. Existe un gran número de proveedores entre los que se puede escoger ya que en ningún caso los recursos requeridos para la capacitación constituyen un mercado cautivo.

Poder de negociación de los consumidores:

Los consumidores no son fuertes ya que no existen competidores donde logren obtener una capacitación de calidad con una certificación avalada por los entes rectores de la seguridad y vigilancia privada, incluso teniendo precios bajos.

Rivalidad entre competidores:

La rivalidad entre los competidores puede darse en: competencia en precios y/o valores agregados.

Para ESFERACORPI CÍA. LTDA. la rivalidad no se genera por dos principales factores:

- a) El precio que se propone está bajo los promedio de otros centros de capacitación.
- b) De los diferentes centros de capacitación ya constituidos, ninguno cuenta los servicios adicionales que brindan valor agregado a este centro.

4.3.3 ANÁLISIS FODA

En este sub epígrafe se realizará un estudio detallado de los factores FODA determinantes en la empresa, los cuales se consideraran para la aplicación correcta del Cuadro de Mando Integral.

FORTALEZAS

1. Su estructura organizacional fundamentada en procesos permite y soporta incorporar actividades relacionadas al giro del negocio.
2. La empresa dispone de su documentación en regla ante los organismos del estado; tampoco ha sido objeto de registros negativos.
3. La empresa es parte de la Asociación Nacional de Empresas de Seguridad Integral (ANESI) la cual brinda prestigio a la empresa y fortalecerá las alianzas estratégicas.
4. Los resultados financieros proyectados y el apoyo del Banco del Pacifico, proporcionarán la solvencia para emprender el proyecto.

OPORTUNIDADES

1. Las leyes y reglamentos vigentes obligan a que el personal de vigilancia y seguridad privada, sin excepción, sean capacitados en centros de formación debidamente autorizados y registrados.
2. Se puede incorporar de forma inmediata a personal militar y de policía en servicio pasivo para aprovechar sus conocimientos y experiencia en seguridad y vigilancia armada.
3. Poder expandirse en el mercado interno ampliando la capacidad instalada para abarcar mayor demanda insatisfecha.
4. Iniciativa de tener el primer centro de capacitación que esté facultado para la entrega de certificados avalados por las autoridades competentes.

DEBILIDADES

1. Al momento no se dispone de la documentación actualizada relacionada con la creación del centro de capacitación.
2. No existe suficiente información referente a esta actividad en el país.

3. Falta de mayor capacidad crediticia.
4. La empresa, no se ha posicionado aún en más ciudades del país.

AMENAZAS

1. De acuerdo a la Ley, se faculta para que puedan las empresas de seguridad y vigilancia privada establecer centros de formación y capacitación.
2. Sobre demanda debido al tiempo que determina la ley para que el personal de vigilancia y seguridad privada posean una certificación legal de aprobación de un curso de capacitación
3. Incumplimiento de los proveedores
4. Falta de centros de capacitación para cubrir la demanda total, las fuerzas armadas podrían hacerse cargo de las capacitaciones del personal de vigilancia y seguridad privada.
5. Cambios en las normativas vigentes.

4.4 APLICACIÓN DEL CUADRO DE MANDO INTEGRAL A LA EMPRESA

Se pretende implementar un sistema de medición a la empresa, el sistema de medición de una organización afecta muchísimo al comportamiento de los clientes, tanto internos como externos de la organización.

Varias empresas adoptan estrategias con respecto a las relaciones con los clientes, las competencias centrales y las capacidades organizativas, mientras motivan y miden la actuación sólo con indicadores financieros.

El Cuadro de Mando Integral conserva la medición financiera como un resumen crítico de la actuación des de en punto de vista gerencial, pero realza un conjunto de medidas más generales e integradas, que vinculan al cliente, los procesos internos, los empleados y la actuación de los sistemas con el éxito financiero a largo plazo.

Perspectiva Financiera:

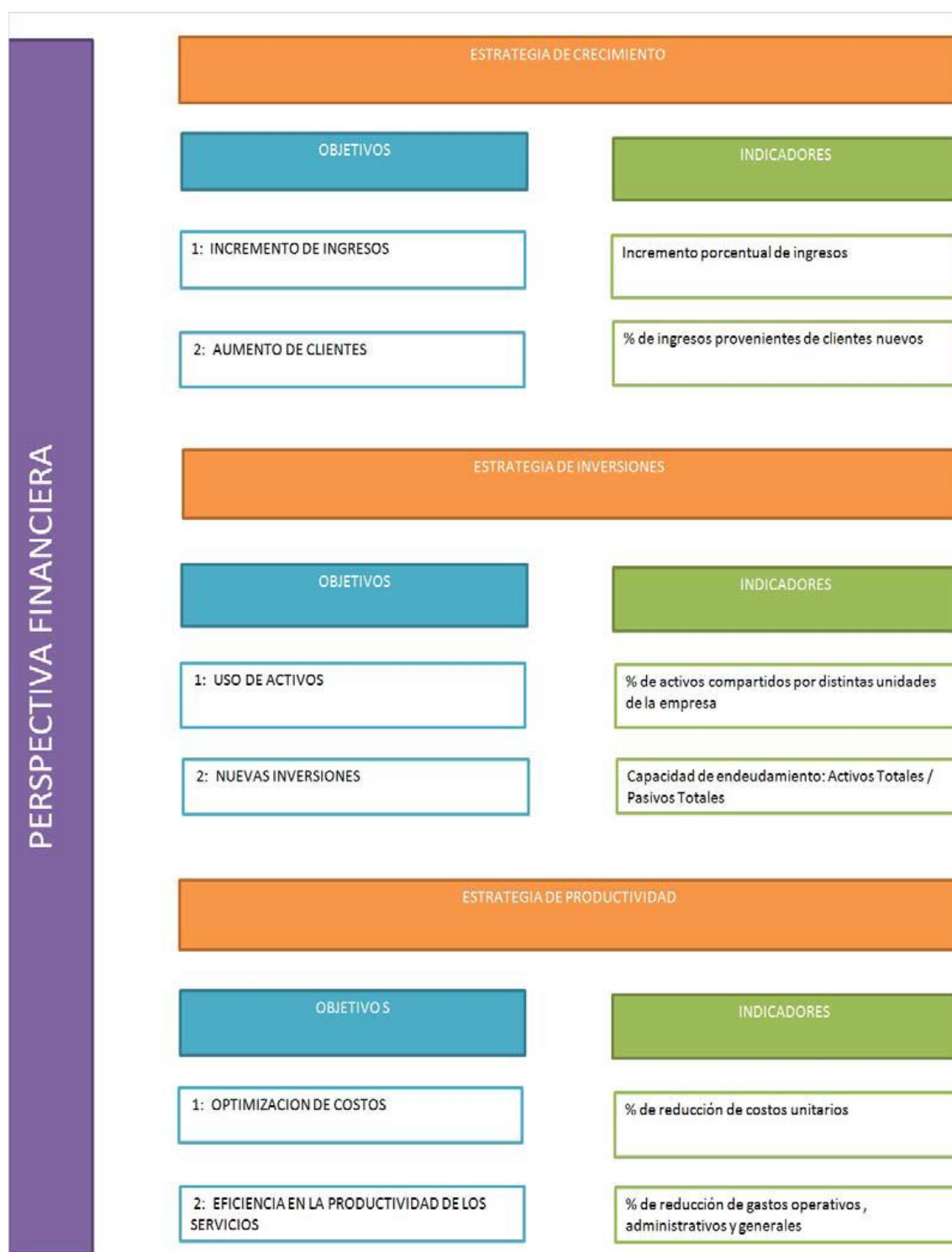


Gráfico 3. Resumen de Perspectiva Financiera

Fuente: Elaboración Propia

Perspectiva de Clientes:

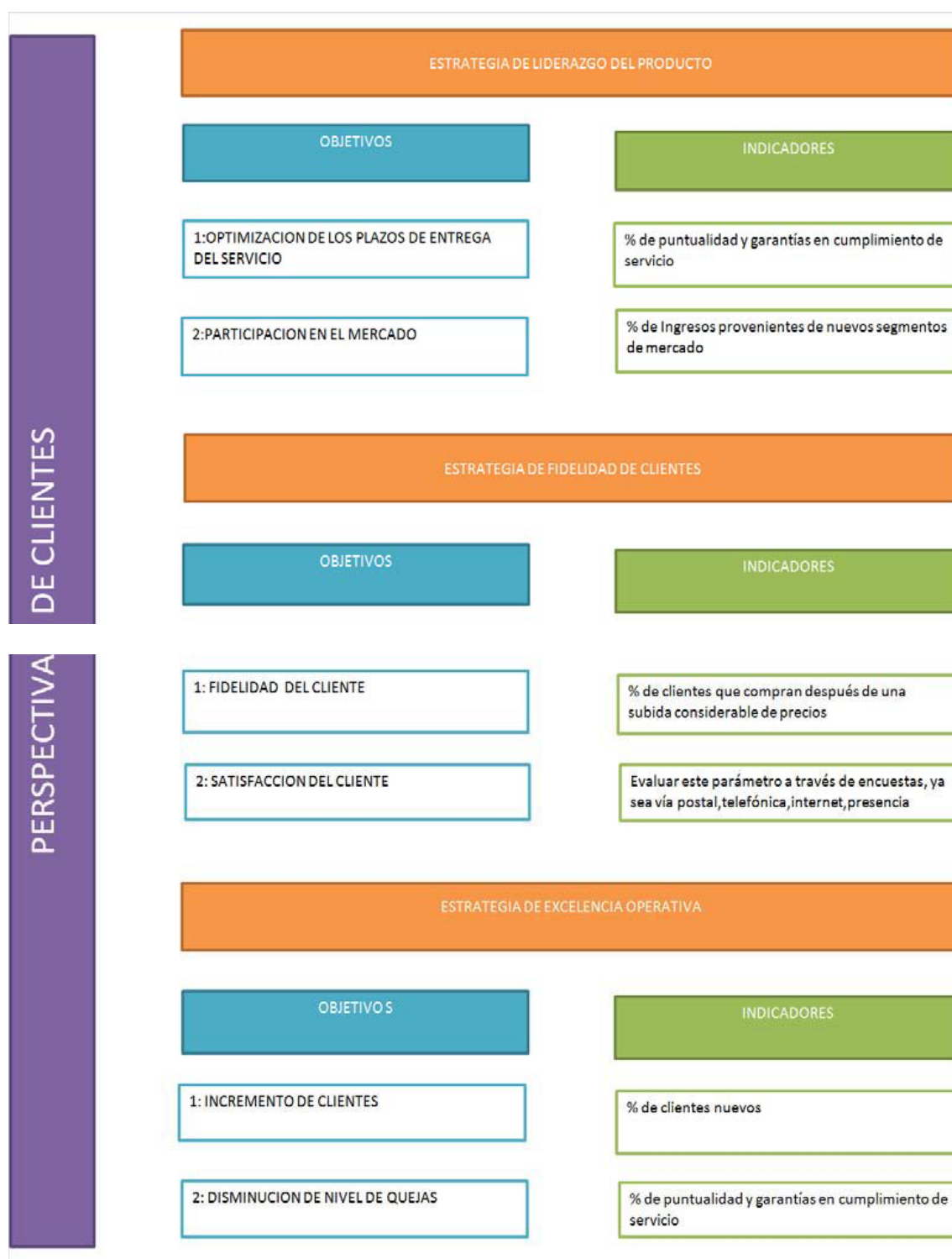


Gráfico 4. Resumen Perspectiva del Cliente

Fuente: Elaboración propia.

Perspectiva Interna:

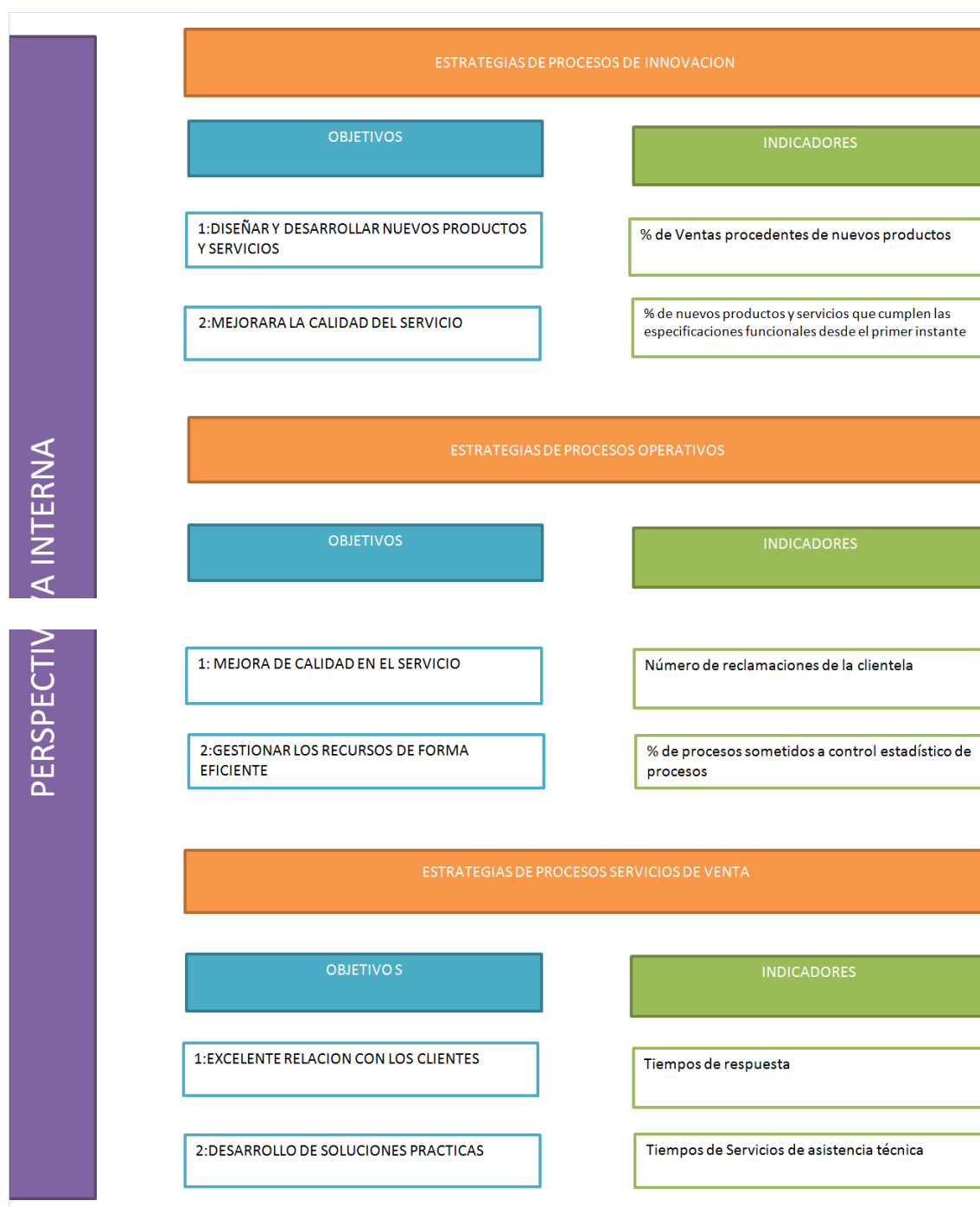


Gráfico 4. Resumen Perspectiva Interna

Fuente: Elaboración propia.

Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento:

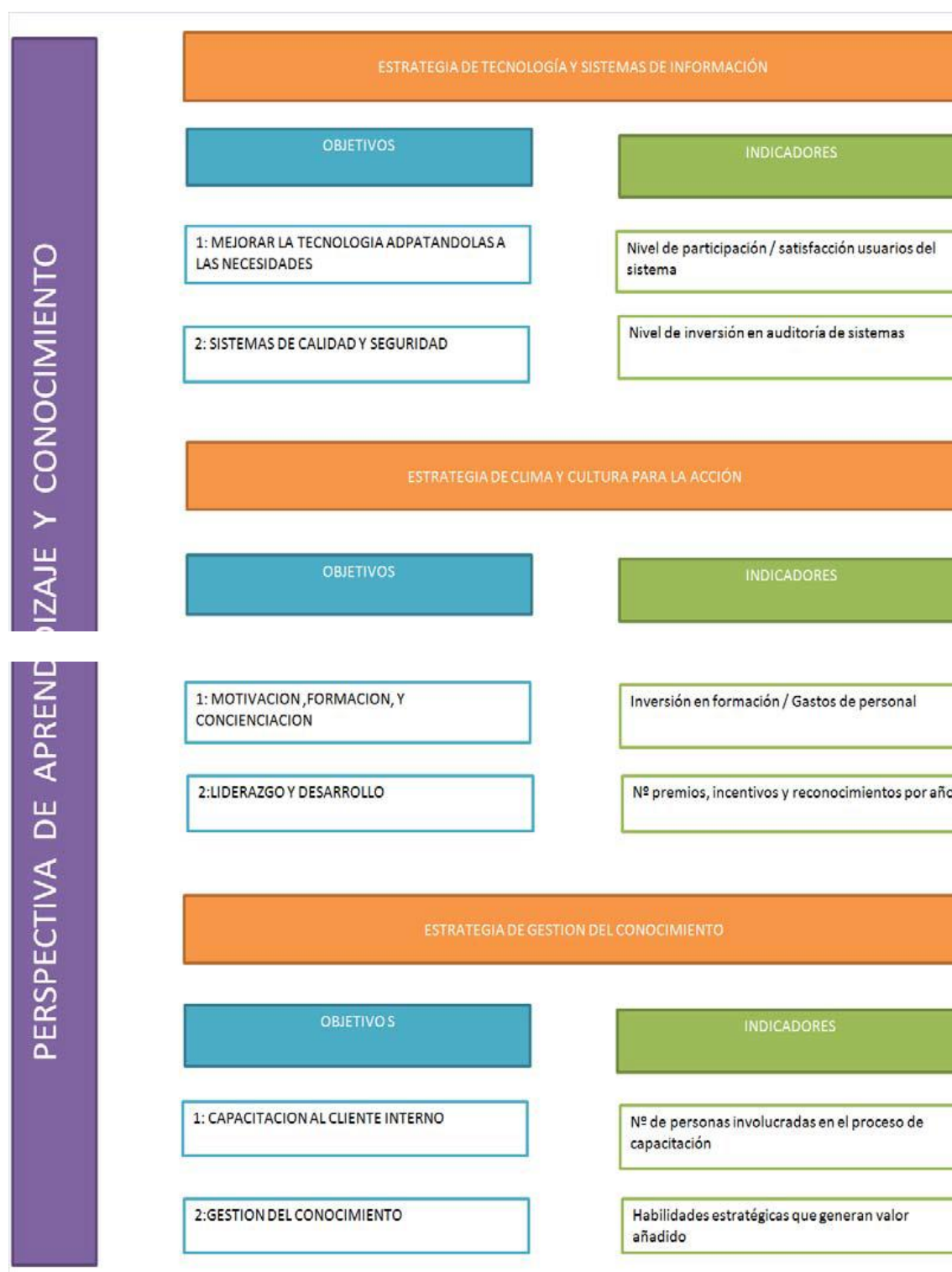


Gráfico 5. Resumen Perspectiva de Aprendizaje y Conocimiento

Fuente: Elaboración propia.

4.4.1 RELACIÓN CAUSA Y EFECTO

A continuación se puede observar el detalle de causa y efecto determinado en base a los objetivos de cada perspectiva, lo cual nos ayudará a determinar los logros a alcanzar una vez alcanzadas las metas.



Gráfico 6. Relación Causa_Efecto Perspectiva Financiera

Fuente: Elaboración propia.

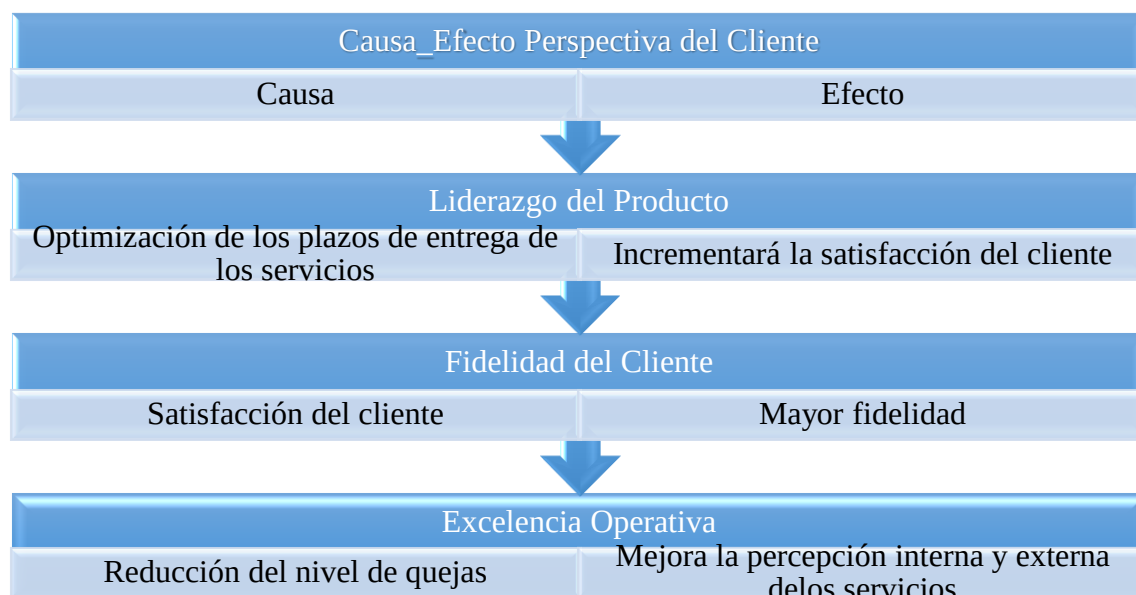


Gráfico 7. Relación Causa_Efecto Perspectiva del Cliente

Fuente: Elaboración propia.

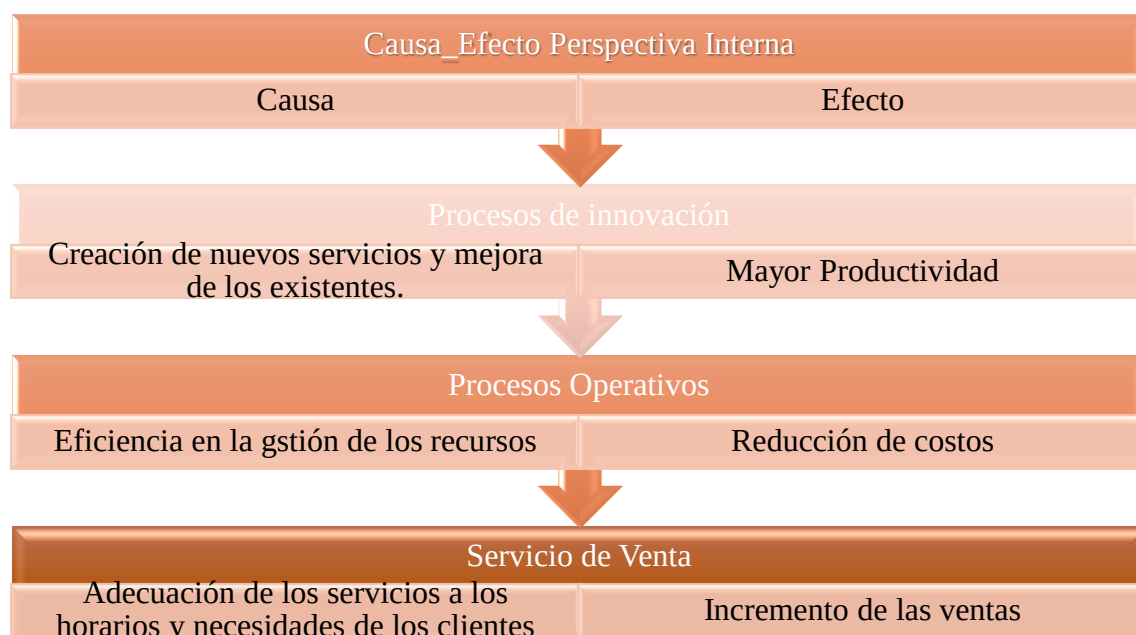


Gráfico 8. Relación Causa_Efecto Perspectiva Interna

Fuente: Elaboración propia.

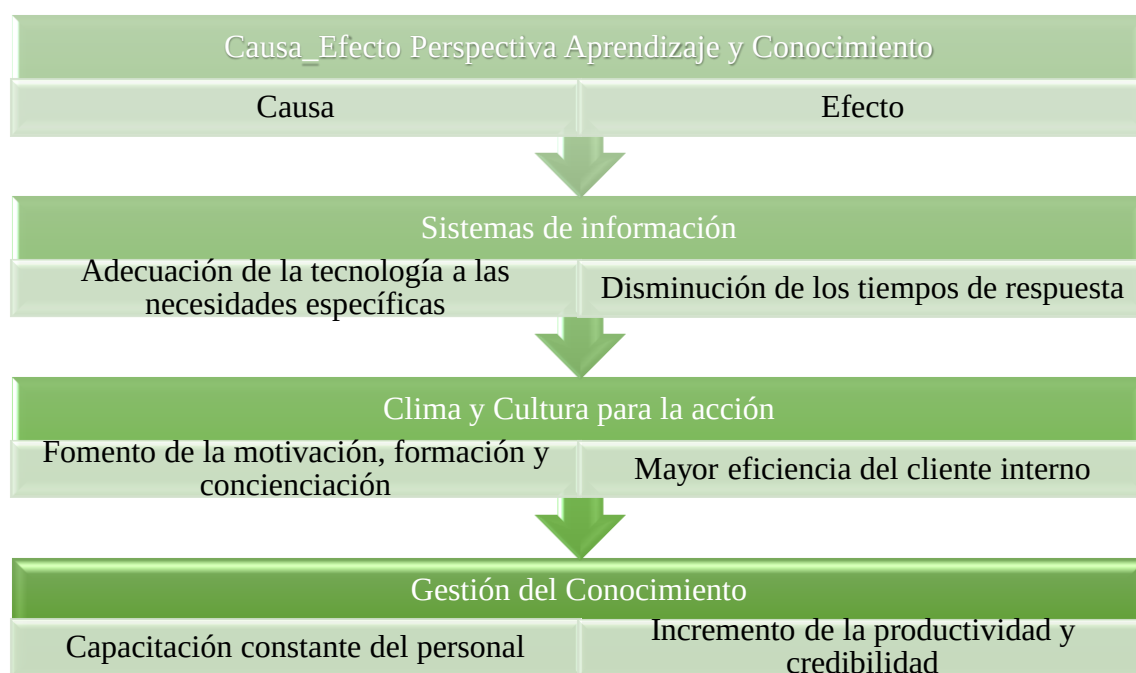


Gráfico 9. Relación Causa_Efecto Perspectiva Aprendizaje y Conocimiento

Fuente: Elaboración propia.

4.5 PROGRAMACIÓN CURRICULAR.

La programación curricular se basa en el desarrollado específicamente para atender la necesidad de prestación de los servicios educativos.

La planificación deberá asegurar siempre el equilibrio del personal a capacitarse, procurando el desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes positivas en cumplimiento a la ley.³⁶

El pensum deberá enfocarse en la acción preventiva y mitigación de riesgos orientados a cumplir estándares universalmente establecidos para su práctica, que será desarrollado de acuerdo al perfil que consta en el instructivo que el Ministerio del Interior emitirá para el efecto.

4.5.1 PERFILES, PENSUM DE MATERIAS Y CARGA HORARIA

Nivel básico, vigilancia fija

Perfil del alumno:

- Décimo Nivel de Básica
- Buenas condiciones de salud física y mental
- Preferible ex-conscripto o ex-miembro de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional.

Pensum de materias y carga horaria

El Primer nivel para Guardia de vigilancia y seguridad privada (modalidad fija), tendrá una carga horaria mínima de 120 horas; distribuido en un tiempo no menor a dos meses, deberá contar con el sustento apropiado, mediante el desarrollo teórico-práctico del pénsum planteado y ejecutado de manera individual, de acuerdo a las especificaciones de la RRCCCVS.

Nivel básico, vigilancia móvil:

Perfil del Alumno:

- Décimo Nivel de Básica

- Preferible ex-conscripto o ex-miembro de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional.
- Haber aprobado las materias básicas para vigilancia fija.

Pensum de materias y carga horaria

El Segundo nivel para Guardia de vigilancia y seguridad privada (modalidad móvil). Para acceder a este curso, el aspirante deberá haber aprobado el primer nivel, señalado en los artículos precedentes.

Nivel intermedio

Perfil del Alumno:

- Título de Bachiller
- Licencia para conducir
- Curso Básico de Vigilancia y Seguridad en cualquiera de las Escuelas o Centros de capacitación, debidamente, autorizados.
- Experiencia operativa mínima de 1 años en labores de vigilancia y seguridad privada.

4.5.2 CARGA HORARIA

Teoría de la violencia	• 8 horas • Presencial
Seguridad industrial II	• 6 horas • Presencial
Procesamiento de la información	• 12 horas • Presencial
Sistemas integrados	• 16 horas • Presencial
Protección a personas Importante	• 10 horas • Presencial
Técnicas de Investigación	• 16 horas • Presencial
Vigilancia y Patrullaje	• 20 horas • Presencial
Comunicación	• 12 horas • Presencial
Containcendios y emergencias	• 20 horas • Presencial
Leyes y Reglamantos	• 12 horas • Presencial
Informática aplicada	• 20 horas • Presencial
Técnicas de tiro	• 20 horas • Presencial
Protección a instalaciones	• 16 horas • Presencial
Derechos Humanos	• 4 horas • Presencial
Defensa Personal	• 16 horas • Presencial
Total	• 186 horas

Gráfico 10. Carga Horario

Fuente: Elaboración Propia

4.5.3 INFRAESTRUCTURA BÁSICA

El centro de capacitación deberá contener una infraestructura física adecuada a la naturaleza del servicio de acuerdo al Art. 26. de la Reforma al reglamento para constitución de centros de capacitación de vigilancia y seguridad privada., debiendo estar proporcionado de elementos de seguridad en defensa de la tranquilidad y protección de la ciudadanía; para esto el centro de capacitación contendrá un local de funcionamiento con lo siguiente:

Requerimiento	Obligatorio	Cumplimiento
Inmueble arrendado mínimo 2 años	SI	SI
Área Administrativa	SI	SI
Dirección (Gerencia General)	SI	SI
Coordinación académica (jefe de Personal)	SI	SI
Asesor pedagógico (Gerente de Recursos Humanos)	SI	SI
Secretaría (Auxiliar Contable)	SI	SI
Aulas de clases 3 (capacidad mínima 15 estudiantes)	SI	SI
Sillas y mesas para cada aula	SI	SI
Infocus	SI	SI
Pantalla para proyección	SI	SI
Computador	SI	SI
Biblioteca	SI	SI
Sala de reuniones	SI	SI
Baterías sanitarias (1 por cada 15 varones y 1 por cada 10 mujeres)	SI	SI
Polígono de tiro	SI	SI
Gimnasio	SI	SI

Departamento médico	SI	SI
Cafetería	SI	SI
Oficina de logística	SI	SI
Oficina de RR HH	SI	SI
Bodega de vestuario y equipo	SI	SI
Materiales	SI	SI
Equipo de incendios	SI	SI
Equipo de primeros auxilios	SI	SI
Equipo de defensa personal	SI	SI
Equipo de manejo de armas y tiro	SI	SI

Tabla 1. Infraestructura Básica

Fuente: Elaboración Propia

Los implementos y requerimientos básicos que no posee la empresa se los obtendrá mediante su compra, como están descritos en el detalle de la inversión.

El personal administrativo que necesita el funcionamiento correcto del centro de formación y capacitación es el mismo que tiene la empresa con reorganización de funciones.

4.5.4 REQUERIMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Para la contratación del personal administrativo y docente se debe cumplir con lo estipulado en el Reglamento para Constitución de Centros de Capacitación de Vigilancia y Seguridad Privada.

Todo centro de formación o capacitación de personal de vigilancia y seguridad privada y de investigadores privados, deberá contar con profesionales y técnicos acreditados de conformidad a las leyes del país, con suficiencia en el conocimiento de:

- Relaciones Humanas y Públicas.

- Elaboración de notas, reportes e informes escritos.
- Entrevistas e investigaciones.
- Radio-comunicaciones.
- Procedimientos de seguridad privada.
- Puestos fijos y control de accesos.
- Patrullas y vigilancia.
- Seguridad electrónica.
- Seguridad industrial.
- Situaciones de emergencia.
- Control del tránsito y multitudes.
- Legislación aplicable a seguridad privada (Ley y Reglamento de Fabricación, Importación, Comercialización y Tenencia de Armas, Municiones, Explosivos y Accesorios; Ley y Reglamento de Vigilancia y Seguridad Privada. leyes laborales), entre otras.
- Derechos Humanos (uso progresivo y diferenciado de la fuerza).
- Prevención y control de incendios.
- Primeros auxilios y RCP.
- Entrenamiento físico y defensa personal.
- Manejo de armas y tiro.
- Escolta de carga crítica y valores.
- Protección a ejecutivos.
- Seguridad de información.
- Etiqueta, protocolo y relaciones profesionales.
- Conducción y mecánica.

Requerimientos del personal administrativo

El Director deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Ser ciudadano ecuatoriano.
- ✓ Poseer título universitario en seguridad, ciencias de la educación o similares; reconocida por la SENESCYT.
- ✓ No estar incurso en alguno de los impedimentos descritos en el Art. 3 de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.

El Coordinador Académico deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Ser ciudadano ecuatoriano o poseer una situación migratoria regular.
- ✓ Poseer título universitario en seguridad o en ciencias de la educación, reconocida por la
- ✓ SENESCYT.
- ✓ No estar incurso en alguno de los impedimentos descritos en el Art. 3 de la Ley de
- ✓ Vigilancia y Seguridad Privada.

El Asesor Pedagógico deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Ser ciudadano ecuatoriano o poseer una situación migratoria regular.
- ✓ Poseer título universitario en seguridad, ciencias de la educación con conocimiento en gestión educativa, reconocida por la SENESCYT.

4.5.5 PROCESO DE ADMISIÓN Y SELECCIÓN PARA EL PERSONAL A SER CAPACITADO.

No.	Actividad	Lugar	Responsable	Necesidades
1	Selección de Carpetas	Oficinas	Jefes de Personal	Expedientes individuales
2	Examen Médico	Enfermería del Centro	médico	Expedientes, Equipo médico.
3	Examen Psicotécnico	Aulas	Psicólogo	Test psicológico y expediente
4	Pruebas físicas	Estadio local	Gerente de Operaciones	Implementos deportivos
5	Calificación de Idóneos	Centro de Capacitación	Gerente de Operaciones	Informativos

Tabla 2. Proceso de admisión y selección del personal a capacitar

Fuente: Elaboración Propia

4.5.6 PROCESO DE ENSEÑANZA Y EVALUACIÓN

No.	Actividad	Lugar	Responsable	Necesidades
1	Conformación del cuerpo de instructores	Oficina matriz	Jefe de Personal	Publicaciones prensa y selección
2	Elaboración del plan de Enseñanza. Unidades didácticas	Oficina matriz	Junta General del Socios y Autores del Proyecto	Equipo informático, banco de datos, suministros Determinación de objetivos Generales y Particulares
3	Elaboración de los Planes de Materia	Oficina matriz	Junta General del Socios y Autores del Proyecto	Banco de datos y suministros
4	Preparación de materiales didácticos y ayudas de instrucción	Oficina matriz	Cuerpo docente	Materiales audiovisuales, ayudas y materiales para armas y tiro

5	Elaboración de programas de instrucción	Oficina matriz	Jefe de Personal	Banco de datos y suministros
6	Elaboración de Actividades de Aprendizaje	Oficina matriz	Jefe de personal y Cuerpo docente	Banco de datos y suministros
7	Elaboración del Plan General de Instrucción.	Oficina matriz	Jefe de personal y Cuerpo docente	Dispositivo operacional
8	Lista definitiva de alumnos	Oficina matriz	Jefe de personal	Listas de alumnos
9	Notificación a los alumnos candidatos	Oficina matriz	Jefe de personal	Listas de alumnos y memorándums
10	Pruebas, médicas, físicas, psicológicas	Oficina matriz	Gerente de Operaciones, Médico y Psicólogo	Equipo médico, tests psicológico implementos deportivos

11	Inicio de Curso	Oficina matriz	Jefe de Personal y Cuerpo Docente	Acto Especial

Tabla 3. Proceso de enseñanza y evaluación

Fuente: Elaboración Propia

4.5.7 EVALUACIÓN

No.	Actividad	Lugar	Responsable	Necesidades
1	Elaboración del Plan de Evaluación. Determinación de Objetivos Generales y Particulares	Oficina matriz	Jefe de personal y Cuerpo Docente	Plan de Enseñanza.
2	Propuesta de examen	Oficina matriz	Cuerpo Docente	Banco de preguntas
3	Valoración de la propuesta	Oficina matriz	Gerente General y Cuerpo Docente	Banco de preguntas
4	Aprobación de la propuesta	Oficina matriz	Gerente General	Oficio
5	Montaje del examen	Oficina matriz	Cuerpo Docente	Material de examen

6	Aplicación del examen	Oficina matriz	Cuerpo Docente	Material de examen
7	Calificación del examen	Oficina matriz	Cuerpo Docente	Material de examen
8	Retroalimentación	Oficina matriz	Cuerpo Docente	Material de examen

Tabla 4. Proceso de evaluación.

Fuente: Elaboración Propia

4.6 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN FINANCIERA DE LA EMPRESA.

La concreción de este apéndice pasa por la necesidad de comprender, que ESFERACORPI en una empresa muy joven que se encuentra aún en proceso de formación, que debe consolidarse durante el desarrollo de este proyecto.

Por lo que el diagnóstico de la situación actual se realizará sobre la base del estudio de los estados financieros a cierre de 2015, ya que no se dispone de información que pueda ser comparable en el tiempo, en el presente año.

4.6.1 ANÁLISIS DE LAS RAZONES BÁSICAS DE LIQUIDEZ.

A través de la tabla que se muestra a continuación se presenta la información necesaria para realizar el cálculo de las razones básicas de liquidez (Razón Circulante y Prueba Ácida).

PARTIDAS	No.	IMPORTE
Activo Circulante	01	5.540,00
Pasivo Circulante	02	4.582,00
Inventario	03	898,53

$$\text{Razón circulante} = \text{Activo Circulante} / \text{Pasivo Circulante}$$

$$\text{Razón circulante} = 5.540,00 / 4.582,00$$

$$\text{Razón circulante} = 1,21$$

La empresa tiene capacidad de pago ya que dispone de 1.21 dólares de Activos Circulante para cubrir un dólar de deuda a corto plazo.

No obstante esta razón financiera se realiza a través del conjunto de las cuentas de activos y pasivos circulantes respectivamente, por lo que la información que brinda no es suficiente para deducir el impacto de la partida de Cuentas por Cobrar en la gestión económico financiera de la entidad.

Por consiguiente es necesario realizar a continuación el cálculo de la prueba ácida que permite deducir los Inventarios de los Activos Circulantes, lo que permite corroborar si la cuenta de inventarios es la que incide en las insuficiencias del proceso de gestión económico financiera antes citada.

A continuación se presenta el cálculo de la misma.

$$\text{Prueba Ácida} = \frac{\text{Activo Circulante} - \text{Inventario}}{\text{Pasivo Circulante}}$$

$$Prueba \acute{A}cida = \frac{5.540,00 - 898,53}{4.582,00}$$

$$Prueba \acute{A}cida = 1.03$$

La entidad cuenta con USD 1.03 de Activos Líquidos para cubrir \$ 1.00 de pago inmediato, lo que demuestra que la cuenta de inventario significativamente en el proceso de gestión económico financiera objeto de estudio.

Esta situación aunque parece favorable puede ser negativa a partir de exceso de tesorería, lo cual incidiría negativamente en la gestión de la entidad, pues habría efectivo ocioso. En este contexto es necesario calcular la razón de tesorería acotando que en el proceso de económico financiero la entidad no cuenta con valores negociables.

$$Razn \ de \ Tesorería = \frac{Efectivo \ Total + Valores \ Negociables}{Pasivo \ Circulante}$$

$$Razn \ de \ Tesorería = \frac{2635,23}{4.582,00}$$

$$Razn \ de \ Tesorería = 0.60$$

Después de calculada la razón de tesorería se puede comprobar la necesidad de acelerar el proceso de administración de las cuentas por cobrar, pues la partida de cuentas por cobrar es la más significativa dentro del grupo de Activos Circulantes, entonces se deduce que influye en que la capacidad inmediata de pago de la entidad sea de 0.60 centavos de efectivo por cada peso de pasivo circulante, lo cual es favorable, pero dada la volatilidad de los mercados y la situación del país debe ser seguido de cerca por los directivos de la empresa.

4.6.2 ANÁLISIS DE LAS RAZONES BÁSICAS DE ACTIVIDAD VINCULADAS A LAS CUENTAS POR COBRAR.

La tabla que se muestra a continuación brinda información para calcular las razones básicas de actividad vinculadas a las Cuentas por Cobrar.

Indicadores	No de fila	Cierre Dic/2015
Ventas (Servicios prestados)	01	5.987,62
Cuentas por Cobrar	02	2.006.24
Cuentas por pagar	03	1.998,96
Compras	04	4.852,45
Compras diarias promedio	05	161,75
Ventas diarias promedio	06	199,59

$$\text{Ciclo Promedio de Cobro} = \frac{\text{Cuentas por Cobrar}}{\text{Ventas Diarias Promedio}}$$

$$\text{Ciclo Promedio de Cobro} = \frac{2.006,24}{199,59}$$

$$\text{Ciclo Promedio de Cobro} = 10 \text{ días}$$

$$\text{Ciclo Promedio de Pago} = \frac{\text{Cuentas por Pagar}}{\text{Compras Diarias Promedio}}$$

$$\text{Ciclo Promedio de Pago} = 1.998,96 / 161,75$$

$$\text{Ciclo Promedio de Pago} = 12 \text{ días}$$

$$\text{Correlación de Cobros y Pagos}$$

$$= \text{Ciclo Promedio de Pago} - \text{Ciclo Promedio de Cobro}$$

$$\text{Correlación de Cobros y Pagos} = 12 - 10$$

$$\text{Correlación de Cobros y Pagos} = 2 \text{ días}$$

A través de las operaciones realizadas se puede precisar que el Ciclo de Cobro está se ha mantenido de manera aceptable en 10 días, lo cual demuestra que hasta la fecha de cierre los clientes se encontraban cumpliendo sus compromisos. Mientras el Ciclo de Pago se extiende lógicamente a 12 días, lo cual es perfectamente viable de acuerdo con los contratos prefijados con los distintos proveedores.

En este contexto se puede precisar que la correlación de pagos es de 2 días, lo que demuestra que la entidad es mejor cobradora que pagadora, lo cual es favorable para el desarrollo de la gestión económico financiera.

4.7 PLANIFICACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para la observancia de las normas vigentes y que el personal de vigilancia y seguridad puedan cumplir con el requisito obligatorio de ostentar una certificación legal se sugiere comenzar con el curso básico de vigilancia fija y vigilancia móvil para que ulteriormente la empresa se programe para la capacitación a un nivel intermedio.

En base al estudio de mercado realizado por los participantes del proyecto, se propone; para el inicio de las actividades del centro de formación tome

como punto de partida la capacitación de 420 alumnos al año, distribuidos en cuatro aulas; en tres módulos trimestrales.

Dado que esta empresa se conformaría como un negocio familiar, se indagó sobre la capacidad crediticia de esta familia, en base a sus bienes, determinándose que legalmente pueden acceder a un crédito bancario que financie la totalidad de la inversión requerida. El valor estimado para el financiamiento es de USD 25.000,00 dólares americanos.

En base a estudios posteriores de rentabilidad se podrá determinar si la empresa puede ampliar su oferta para lograr concentrar mayor parte de la demanda insatisfecha.

Se plantea adquirir los activos fijos y capital de trabajo necesario para el funcionamiento del centro de capacitación, tomando en cuenta que parte del inventario y recurso humano de la empresa se utilizará para el mismo.

Los bienes inmuebles que no posee la empresa, tales como: polígono de tiro y aulas para la capacitación se los obtendrá mediante contratos de arrendamiento.

El personal a contratar, será bajo la modalidad de servicios por honorarios profesionales; amparados en la Disposición General Séptima del Código de Trabajo.

El total facturado por los servicios profesionales prestados por parte de los instructores será el que consta como total del sueldo en los análisis realizados, debiendo de este valor realizar las respectivas deducciones y retenciones.

Todos los instructores deberán respaldar su capacidad de enseñanza y conocimientos mediante:

- ✓ hojas de vida, entrevistas y pruebas de conocimientos; además de poseer título profesional.

Se planifica según el pensum de materias que el curso tendrá una duración de 180 horas académicas.

PLANIFICACIÓN PRESUPUESTARIA FINANCIERA

La evaluación financiera del presente proyecto se realiza sobre la base de la investigación profunda del flujo de fondos y los riesgos, con el objetivo de determinar un eventual rendimiento de la inversión realizada en el proyecto. Además se determina cuál es la inversión necesaria para implementar el proyecto, el origen de los fondos y su distribución. Las proyecciones se realizarán en base a la variación de la inflación del 2,70% determinada por el BCE para el año 2015.

El punto de partida de cualquier proyecto es una inyección de capital que permita poner en marcha el plan propuesto, por ende el inicio de este análisis es que para la implementación del proyecto para la creación del centro de formación y capacitación se requerirá una inversión de USD 50.857,34.

Descripción	Monto de la Inversión	Relación
INVERSIÓN INVENTARIO	11.889,50	23,38%
INVERSIÓN EN EQUIPO DE CÓMPUTO	4.920,00	9,67%
INVERSIÓN EN CAPITAL DE TRABAJO	34.047,84	66,95%
TOTAL	50.857,34	

Tabla 5. Inversión Total del proyecto

Fuente: Elaboración Propia

Activo Circulante.

Inventario

Descripción	Cantidad	Precio Unidad	Precio Total
Pizarra tiza líquida	1	500,00	500,00
Archivador general	1	300,00	300,00

Cartelera informativa	1	100,00	100,00
Cartuchos	4200	1,62	6.930,00
Siluetas Grande	840	2,00	1.680,00
Siluetas Pequeña	840	1,00	840,00
Perforadora	3	2,00	6,00
Grapadoras	3	2,00	6,00
Sellos caucho	2	5,25	10,50
Cajas de esferográficos azul	2	5,00	10,00
Cajas de esferográficos negro	2	5,00	10,00
Cajas de esferográficos rojo	1	5,00	5,00
Cajas de lápices	2	4,00	8,00
Caja de borradores	1	2,00	2,00
Caja hojas de papel bond	1	45,00	45,00
Carpetas de cartón	420	0,25	105,00
Varios	1	300,00	300,00
Cajas de esferográficos azul	2	5,00	10,00
Cajas de lápices	2	4,00	8,00
Caja de borradores	1	2,00	2,00
Cajas de marcadores tiza líquida Negro	2	10,00	20,00

Cajas de marcadores tiza líquida Azul	2	10,00	20,00
Cajas de marcadores tiza líquida	2	10,00	20,00
Borradores tiza liquida	6	2,00	12,00
Materiales para materias	420	2,00	840,00
Kit Médico	1	100,00	100,00
Total Inventario			USD 11.889,50

Tabla 6. Descripción del Activo Circulante

Fuente: Elaboración Propia

Activo Fijo**Activo Fijo Tangible**

Descripción	Cantidad	Precio Unidad	Precio Total
Computadores	2	800,00	1.600,00
Infocus	2	900,00	1.800,00
Pantallas	2	200,00	400,00
Equipos de comunicación móvil	4	280,00	1.120,00
Total de Activo Fijo			USD 4.920,00

Tabla 7. Descripción del Activo Fijo Tangible

Fuente: Elaboración Propia

CAPITAL DE TRABAJO

“El Capital de Trabajo Neto son: “los fondos o recursos con que opera una empresa a Corto Plazo, después de cubrir el importe de las deudas que vencen también a Corto Plazo.” (Demestre, 2002)

Gastos Administrativos en USD

Descripción	Cantidad	Precio Unidad	Precio Total
Agua potable	12	10,00	120,00
Telefonía fija	12	20,00	240,00
Luz eléctrica	12	10,00	120,00
Arriendo Aulas	12	1000,00	12.000,00
Arriendo Polígono	33	500,00	16.500,00
Exámenes médicos	420	5,00	2.100,00
Exámenes Psicotécnicos	420	5,00	2.100,00
Honorarios de abogado	1	134,54	134,54
Honorario Notario	1	19,48	19,48
Inscripción Registro Mercantil	1	49,48	49,48
Reforma Objeto social	1	316,88	316,88
Publicación extracto	1	44,00	44,00
Anuncios periódico	3	48,00	144,00
Anuncios internet	3	20,00	60,00
Publicidad de invitación	1	100,00	100,00
Total			USD 34.047,84

Tabla 8. Descripción de Gastos Administrativos en USD

Fuente: Elaboración Propia

La importancia de definir la Inversión Inicial de un proyecto involucra a diferentes aspectos siendo el más relevante el económico, ya que una vez planteados los recursos que son necesarios para emprender la ejecución de un proyecto; se deben identificar las fuentes que generaran dichos fondos.

El capital de trabajo se lo podrá obtener financiándolo con un crédito bancario el cual se lo podrá amortizar a 24 meses plazo con un interés de 11.23%, de acuerdo con información obtenida del Banco Pacífico.

Por otra parte deben tomarse en cuenta los ingresos presupuestados a 1 año y su incremento en base a la variación de la inflación del 2,70% determinada por el BCE para el año 2015.

Ingresos Anuales.

Trimestres 3				
No. Aulas 12				
Primer Trimestre				
	No. Aulas	No. Alumnos	Precio Unitario	Total
Matrículas	4	140	35,00	4.900,00
Pensiones	4	140	230,00	32.200,00
Total I				37.100,00
Segundo Trimestre				
Matrículas	4	140	35,00	4.900,00
Pensiones	4	140	230,00	32.200,00
Total II				37.100,00
Tercer Trimestre				
Matrículas	4	140	35,00	4.900,00

Pensiones	4	140	230,00	32.200,00
Total III				37.100,00
Total de Alumnos 420				
Total Matrículas Anuales USD 14.700,00				
Total Pensiones Anuales USD 96.600,00				
Total Anual USD 111.300,00				

Tabla 9. Descripción de Ingresos Totales

Fuente: Elaboración Propia

Ingresos proyectados a 3 años:

	2016	2017	2018
Matrículas	16.554,34	17.567,46	18.642,59
Pensiones	108.785,65	115.443,33	122.508,46
Total	125.339,99	133.010,79	141.151,06

Tabla 10. Descripción de Ingresos Proyectados

Fuente: Elaboración Propia

Gastos Totales proyectados a 3 años:

	2016	2017	2018
Gasto de Depreciación	1026.20	181.80	181.80
Gastos Administrativos	97.361,94	103.320,00	109.643,71
Total Gastos Proyectados	98,388.15	103,502.30	109,825.51

Tabla 11. Descripción de Gastos Totales proyectados

Fuente: Elaboración Propia

Estado de Resultado Proyectado

PARTIDA	2016	2017	2018
INGRESOS POR SERVICIOS	125339.99	133010.79	141151.06
(-) COSTO DE OPERACIÓN	57242.82	59838.87	63489.89
Gasto suministros de oficina	1621.09	1720.30	1825.58
Sueldos totales	54595.53	57936.78	61482.51
Depreciaciones	1026.20	181.80	181.80
(=) UTILIDAD BRUTA	68097.17	73171.92	77661.17
(-) GASTOS ADMINISTRATIVOS	32635.69	34633.00	36752.54
Gasto de administración	32635.69	34633.00	36752.54
Gastos financieros 0.00			
(=) UTILIDAD OPERACIONAL	35461.47	38538.92	40908.63
(-) OTROS GASTOS			
ADMINISTRATIVOS	8509.63	9030.42	9583.09
Gasto insumos y exámenes médicos	4842.43	5138.78	5453.28
Costos pre operativos	3667.21	3891.64	4129.81
(=) UTIL ANTES IMP. Y REP. UTILIDADES	26951.84	29508.50	31325.54
(-) 15% REPARTO UTILIDADES	4042.78	4426.27	4698.83

(=) UTILIDADES ANTES DE IMPUESTOS	22909.06	25082.22	26626.71
(-) 25% IMPUESTO A LA RENTA	5727.27	6270.56	6656.68
(=) UTILIDAD NETA	17.181.80	18.811.67	19.970.03

Tabla 12. Descripción de Estado de Resultado

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO V: EVALUACIÓN ECONÓMICO FINANCIERA DEL PROYECTO.

La evaluación financiera del presente proyecto se realiza sobre la base de la investigación profunda del flujo de fondos y los riesgos, con el objetivo de determinar un eventual rendimiento de la inversión realizada en el proyecto. Además se determina cuál es la inversión necesaria para implementar el proyecto, el origen de los fondos y su distribución. Las proyecciones se realizarán en base a la variación de la inflación del 2,70% determinada por el BCE para el año 2015, y con proyecciones efectuadas para los años: 2016, 2017 y 2018.

El análisis de riesgo consiste en calificar y comprender al proyecto, además mide el grado de eficiencia del mismo y distingue factores y recursos.

5.1 TÉCNICA DE EVALUACIÓN

Para determinar si el proyecto es rentable o no se debe tomar en cuenta las siguientes características.

- **Tasa Interna de Retorno:** Ser mayor a la tasa de descuento del mercado.
- **Valor Actual Neto:** Ser positivo
- **Período de Recuperación de la inversión:** Tener el menor plazo de recuperación.
- **Punto de Equilibrio:** Nivel en que los ingresos son iguales a los costos.

5.2 ELABORACIÓN DE FLUJOS DE EFECTIVO

El flujo de efectivo proyectado es útil para evaluar con mayor objetividad la liquidez o solvencia del proyecto.

La información de los flujos de efectivo del proyecto será útil para proveer de información para evaluar la habilidad del proyecto para generar efectivo y las necesidades del proyecto en las que fueron utilizados dichos flujos de efectivo.

PARTIDA	2016	2017	2018
FLUJO DE EFECTIVO OPERATIVO			
(+) INGRESOS POR SERVICIOS	125339.99	133010.79	141151.06
(-) COSTO DE OPERACIÓN	57242.82	59838.87	63489.89
Gasto suministros de oficina	1621.09	1720.30	1825.58
Sueldos totales	54595.53	57936.78	61482.51
Depreciaciones	1026.20	181.80	181.80
(=) UTILIDAD BRUTA	68097.17	73171.92	77661.17
(-) GASTOS ADMINISTRATIVOS	32635.69	34633.00	36752.54
Sueldos administrativos			
Gasto de administración	32635.69	34633.00	36752.54
Gastos financieros			
(=) UTILIDAD OPERACIONAL	35461.47	38538.92	40908.63
(-) OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS	8509.63	9030.42	9583.09
Gasto insumos y exámenes médicos	4842.43	5138.78	5453.28
Costos pre operativos	3667.21	33891.64	4129.81
(=) UTIL ANTES IMP. Y REP.	26951.84	29508.50	31325.54
UTILIDADES			
(-) 15% REPARTO UTILIDADES	4042.78	78 4426.27	4698.83

(=) UTILIDADES ANTES DE IMPUESTOS	22909.06	25082.22	26626.71
(-) 25% IMPUESTO A LA RENTA	5727.27	6270.56	6656.68
(+) DEPRECIACIONES 1026.20 181.80 181.80	1026.20	181.80	181.80
(=) FLUJO DE EFECTIVO OPERATIVO			
FLUJO DE EFECTIVO TERMINAL	18208.00	18993.47	20151.83
Rendimiento del capital de trabajo			9730.00
Valor residual			909.00
(=) FLUJO DE EFECTIVO TERMINAL			10639.00
FLUJO NETO EFECTIVO TOTAL ANUAL	18208.00	18993.47	30790.83

Tabla 13. Flujos de Efectivo

Fuente: Elaboración Propia

5.3 APLICACIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Es el número esperado de años que se requieren para recuperar la inversión original, es el método más sencillo para evaluar los proyectos. Para calcular el periodo de recuperación de un proyecto solo debemos añadir los flujos de efectivo esperados de cada año hasta que se recupere el monto inicial invertido en el proyecto.

Además se tomará como base una tasa de descuento del 3%, supuesta en función del valor de la inflación. Bajo este concepto el proyecto debe aceptarse si su VAN, es igual o superior a cero.

Si el VAN es ≥ 0 El proyecto es conveniente.

Si el VAN es $= 0$ El proyecto es indiferente.

Si el VAN es ≤ 0 Se rechaza el proyecto.

La fórmula para calcular el VAN es la siguiente:

Inversión Inicial	-50.857,34
Flujo Neto efectivo año 1	18208.00
Año 2	18208.00
Año 3	18208.00
VAN	22,866.80

Tabla 14. Cálculo del VAN

Fuente: Elaboración Propia

Como muestra el cuadro previo el valor obtenido del cálculo nos da un VAN positivo de 22,866.80 USD valor que es mayor a cero lo que significa que se recupera el capital invertido más beneficios, por lo tanto se concluye que el proyecto es viable.

Inversión Inicial	-50.857,34
Flujo Neto efectivo año 1	18208.00
Año 2	18208.00
Año 3	18208.00
TIR	61.90%

Tabla 15. Cálculo del TIR

Fuente: Elaboración Propia

Como lo indica el cálculo precedente la tasa interna de retorno para este proyecto es del 61.90% al ser una tasa mayor a la tasa de descuento demuestra la viabilidad del proyecto.

Por otra parte el período de recuperación de la Inversión como un indicador que mide tanto la liquidez como el riesgo del proyecto a corto plazo mediante la anticipación de eventos.

Periodo de Recuperación de la Inversión

En el proyecto el tiempo necesario para recuperar la inversión es de 1 año siete meses y 20 días.

La empresa ESFERACORPI CÍA LTDA posee un alto potencial de competitividad en cada área organizacional, debido a sus recursos humanos (personal) y a sus recursos materiales. Dichos recursos representan una ventaja frente a la competencia, pero no son empleados adecuadamente. También se toma en consideración que la empresa la estrategia de marketing implementada por la empresa es aún insuficiente, provocando no sea muy conocida en el medio y en virtud de eso no puede captar más clientes. Además, la empresa no posee sistemas informáticos asegure la efectividad de su relación con los clientes.

En consecuencia, se determinaron los objetivos de la empresa a corto, mediano y largo plazo. Como resultado final, se maximizaron los márgenes de utilidad, se incrementaron los índices de retención y fidelización del cliente, se incorporó el uso de redes sociales, se mejoraron los procesos con capacitación oportuna de su capital humano y utilizar sistemas de información que maximicen el uso de información de sus procesos, las cuales se aplicarán para llegar al posicionamiento del servicio y así poder prospectar las estrategias planteadas para ESFERACORPI CÍA LTDA., para obtener mayores ingresos para la empresa .

CONCLUSIONES

- El diseño de un proyecto para la creación de un centro de formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada, causó un incremento de los niveles efectividad de dicho personal en la empresa ESFERACORPI CIA.
- El análisis de la situación de mercado e identificación las necesidades del personal de seguridad, permitió determinar la percepción de los habitantes de Guayaquil sobre los centros centro de formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada.
- Se identificaron los factores que inciden en la formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada para la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA, lo cual permitió sugerir e implementar acciones concretas para gestionarlos a fin de lograr una mayor efectividad y reconocimiento de dicho personal.
- La identificación de las fortalezas y debilidades de la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA posibilitó la mejora significativa de los servicios que ofrece, en la ciudad de Guayaquil.
- Se trazaron estrategias presupuestarias para el desarrollo del proceso de implementación del centro de capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada garantizando la viabilidad del proyecto en sí.

RECOMENDACIONES:

- Debe darse seguimiento al proyecto, atendiendo particularmente los niveles de efectividad de ESFERACORPI CÍA LTDA.
- Sería factible monitorear de forma permanente el comportamiento del mercado en general para la gestión del centro no quede relegada entre sus competidores y la preferencia de los clientes.
- Debe profundizarse en los factores que inciden en la formación y capacitación de personal para seguridad y vigilancia privada para otras empresas del ramo para así implementar acciones que permitan una mayor diferenciación en el mercado.
- Se sugiere un diagnóstico para la identificación de las fortalezas y debilidades de la empresa ESFERACORPI CÍA. LTDA después de implementado este proyecto, lo cual redundará en la mejora continua de los servicios ofrecidos.

BIBLIOGRAFÍA:

- ARBELAEZ. Introducción al Estudio de la Seguridad. Bogotá - Colombia: Tercer Edición. (2002).
- BONILLA, C. F. Boletines del 1 al 44, "Ciudad Segura", Programa Estudios de la Ciudad, FLACSO - ECUADOR. Quito: Impresión Ekseption. (2006 al 2011).
- COMITE EDITORIAL UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. Archivos de Criminología, Neuropsiquiatría y Disciplinas Conexas. Quito: Editorial Universitaria. Instituto de Criminología Universidad Central. (2008 2009).
- ECUADOR EN CIFRAS. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO Indicadores Laborales Marzo 2016. Recuperado 20/04/2016
- GONZALEZ. Historia de la República del Ecuador. Quito: Edición Casa de la Cultura de Ecuador. (1970).
- HEREDIA. Legislación Ecuatoriana aplicada a la Seguridad Privada. Guayaquil: Offset graba. (2008).
- MARTINEZ. Manual de Capacitación de Vigilantes. México DF: Editorial Trillas S.A. Primera Edición. (1998).
- MINISTERIO DE COORDINACION DE SEGURIDAD DEL ECUADOR. (2011). Plan Nacional de Seguridad Integral del Ecuador y ocho Agendas de los Ministerios y Secretarías. Quito - Ecuador: Mantra Editores Diseño y diagramación.
- MIÑO. Compilación Seguridad un Enfoque Integral. Quito: Ediciones Enfoque. Primera Edición. (2008).
- MISNISTERIO DE COORDINACION DE SEGURIDAD DEL ECUADOR.

Manual para el Guardia de Seguridad y Guía del Facilitador GYPASEC. Quito Ecuador: Creativos Promotora de Comunicación. SETEC. (2012).

- MOLESTA, PEDRERO. Claves Ocultas del Poder Mundial. Madrid España: Edición Editorial ADAF S.A. (2006).
- MOLOEZNIK. La Seguridad y la Justicia Penal en México, Presente y Futuro. Guadalajara México: Guadalajara. (2007).
- PURPURA. Manual de Capacitación para personal de Seguridad. México: Limusa. (2006).
- RODRIGUEZ, SECRETARIA DE SEGURIDAD Y GOBERNABILIDAD DMQ. Informe de Seguridad Ciudadana 2010 (15vo. Informe). Quito - Ecuador: Observatorio de Seguridad Ciudadana. LUCI DAMMERT. (Marzo 2008). Seguridad Privada ¿Respuestas a las necesidades de Seguridad Pública en conglomerados urbanos? Quito: Edición OEA. Secretaría General de Seguridad Multidimensional. (2010).
- SANCHEZ. Gestión Integrada de Servicios y Seguridad - Manual para Proyectos y Gestión. Barcelona - España: Editorial Estudios Técnicos, S.A. (1999).
- SANTAMARIA. Seguridad Privada Doctrina Básica. Riobamba: Editorial Reality Studio Creativo. Primera Edición. (2010).
- THOMAS. Mossad. La Historia Secreta. Buenos Aires Argentina: Edición 2004. Reimpresión 2007. (2007).
- VELAZCO. Fundamentos de la Seguridad Privada. Puebla - México: Catedra iberoamericana Ingeniería Política. (2006).