



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERO EN MARKETING**

TÍTULO DEL PROYECTO

**“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA COMPAÑÍA DE
SEGURIDAD EN EL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA.”**

AUTOR:

ACOSTA REYES ANDRÉS ERNESTO

MILAGRO, SEPTIEMBRE DEL 2013

ECUADOR

CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de Tesis de Grado con el Tema de “**Estudio de factibilidad para la creación de una compañía de seguridad en el cantón Marcelino Maridueña**”, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de: INGENIERÍA EN MARKETING.

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Presentado por el Egresado:

ANDRÉS ERNESTO ACOSTA REYES C.I. 120577125-4

TUTOR

ING. EDWIN VALDERRAMA B.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El autor de esta investigación declara ante el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

.

Milagro, Septiembre del 2013.

Andrés Ernesto Acosta Reyes

C.I. 120577125-4

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de INGENIERÍA EN MARKETING. Otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA	()
CIENTÍFICA	
DEFENSA	()
ORAL	
TOTAL	()
EQUIVALENTE	()

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR DELEGADO

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico a mis padres Alejandro y Narcisa que siempre se esforzaron por darme la educación con su ejemplo de perseverancia, responsabilidad, respeto y amor, que hicieron de mi un hombre de lucha para alcanzar mis objetivos deseados, a mi esposa Shirley y a mi angelito que son los pilares que me acompañan en mi diario vivir, con la seguridad de que nunca me van a dejar solo, en todo lo que necesito para cumplir mis metas. A mis hermanos Janeth, Elisa y Norberto que siempre depositaron su confianza en mí y me apoyaron de una u otra manera durante toda esta odisea que viví para alcanzar el título superior, también dedico este proyecto a mis sobrinos José, Andreina, Ketzia y Amira por los cuales siempre estuve motivado para poder ser un ejemplo a seguir.

A demás este proyecto va dedicado a mi familia que siempre estuvo presente cuando requería de su ayuda, en especial a mis primas Saira y Jessica.

Por ultimo quiero dedicárselo a mis amigos, en especial a Saira, que siempre me dieron esas palabras de aliento para seguir luchando para alcanzar mi meta.

ACOSTA REYES ANDRÉS ERNESTO

AGRADECIMIENTO

A ti mi Dios por derramar bendiciones en mi vida y por guiar mi camino con tu faro luminoso, haciéndome sentir seguro en todas las acciones que he tomado.

A mis padres por apoyarme siempre cuando los necesito, porque hicieron un sacrificio por darme el estudio, y siempre con el sueño y la ilusión de ver a su hijo realizado profesionalmente, y aquí estoy cumpliendo sus deseos.

A mi esposa Shirley, porque nunca me dejó solo en esta etapa de mi vida y sé que siempre voy a poder contar con su apoyo, para todo lo que nos propongamos realizar como esposos que somos, gracias amor por todo lo que has hecho por mí.

A mis hermanos Janeth, Elisa y Norberto que nunca me dejaron solo y que siempre se preocuparon por mí y con sus palabras de aliento me ayudaron a seguir con mi sueño.

A mi jefe Alfredo que nunca puso un obstáculo para que abandone mis estudios, más bien siempre estuvo dándome su apoyo para que siga adelante y alcance el logro que tanto anhelaba.

ACOSTA REYES ANDRÉS ERNESTO

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Máster

Jaime Orozco Hernández

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **““Estudio de factibilidad para la creación de una compañía de seguridad en el cantón Marcelino Maridueña””**, y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, septiembre del 2013

Andrés Ernesto Acosta Reyes

C.I. 120577125-4

ÍNDICE GENERAL

Página de carátula o portada.	i
Página de la constancia de aprobación por el tutor.	ii
Página de declaración de autoría de la investigación.	iii
Certificación de la Defensa	iv
Página de dedicatoria.	v
Página de agradecimiento.	vi
Página de Cesión de Derechos de Autor.	vii
Índice general.	viii
Índice de cuadros y gráficos.	ix
Índice de Figuras.	x
Resumen.	xi
Abstract.	

CAPITULO I

EL PROBLEMA

	Pág.
Introducción.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.1.1. Problematicación del Problema.....	2
1.1.2 Delimitación del Problema.....	3
1.1.3 Formulación del Proyecto.....	4
1.1.4 Sistematización del problema.....	4
1.1.5 Determinación del problema.....	4
1.2 Objetivos	4
1.2.1 General.....	4
1.2.2 Específicos	4
1.3 Justificación.....	5

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

	Pág.
2.Marco teórico	7
2.1.1 Antecedentes históricos	7
2.1.2 Antecedentes referenciales	9
2.1.3 Fundamentación.....	19
2.2 Marco legal.....	37
2.3 Marco conceptual	40
2.4 Hipótesis y variables	41
2.4.1 Hipótesis General.....	41
2.4.2 Hipótesis Particulares.....	41
2.4.3 Variables Independientes y Dependientes	43
2.4.4 Operacionalización de las variables	44

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

	Pág.
3.1 El tipo y diseño de la investigación y su perspectiva general.....	45
3.2 Población y muestra.....	46
3.2.1 Definición de los sujetos que van hacer medidos.....	46
3.2.2 Delimitar la población	47
3.2.3 Tipo de la muestra.....	47
3.2.4 Tamaño de la muestra	47
3.2.5 Proceso de Selección.....	47
3.3 Métodos y técnicas.....	47
3.3.1 Métodos Inductivo - Deductivo	47
3.3.2 Método Hipotético Deductivo	48
3.3.3 Método Empírico	48
3.3.4 Técnicas e Instrumento de Investigación.....	48
3.4 El procesamiento estadístico de la información	48

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

	Pág.
4.1 Análisis de la situación actual.....	49
4.2 Análisis comparativo, evolución tendencias y perspectiva	62
4.3 Resultados	62
4.4 Verificación de la hipótesis	64

CAPITULO V

PROPUESTA

	Pág.
5.1 Tema	65
5.2 Fundamentación.....	65
5.3 Justificación.....	66
5.4 Objetivos	67
5.4.1 Objetivo general de la propuesta.....	67
5.4.2 Objetivos específicos de la propuesta.....	67
5.5 Ubicación.....	67
5.6 Factibilidad.....	69
5.7 Descripción de la propuesta	71
5.7.1 Actividades	86
5.7.2 Recursos análisis financiero.....	87
5.7.3 Impacto.....	99
5.7.4 Cronograma	101
5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta	102
Conclusiones.....	103
Recomendaciones.....	104
Bibliografía	105
Linkografía.....	106

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1.	
Declaración de las variables.....	43
Cuadro 2.	
Operacionalización de las variables	44
Cuadro 3.	
Características de la Población	46
Cuadro 4.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	50
Cuadro 5.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	51
Cuadro 6.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	52
Cuadro 7.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	53
Cuadro 8.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	54
Cuadro 9.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	55
Cuadro 10.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	56
Cuadro 11.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	57
Cuadro 12.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	58
Cuadro 13.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	59
Cuadro 14.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	60

Cuadro 15.	
Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....	61
Cuadro 16.	
Verificación de la hipótesis.....	64
Cuadro 17.	
FODA.....	85
Cuadro 18.	
Activos fijos.....	87
Cuadro 19.	
Depreciación Activos fijos.....	88
Cuadro 20.	
Salarios.....	88
Cuadro 21.	
Detalles de Gastos.....	91
Cuadro 22.	
Costo directo.....	92
Cuadro 23.	
Presupuesto de ingresos.....	93
Cuadro 24.	
Inversión del proyecto.....	94
Cuadro 25.	
Financiamiento.....	94
Cuadro 26.	
Tabla de amortización.....	95
Cuadro 27.	
Estado de resultado.....	96
Cuadro 28.	
Balance general.....	97
Cuadro 29.	
Flujo de caja.....	98
Cuadro 30.	
Índice financieros.....	99

ÍNDICE DE GRÁFICO

Pág.

Grafico 1.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....50

Grafico 2.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....51

Grafico 3.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....52

Grafico 4.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....53

Grafico 5.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....54

Grafico 6.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....55

Grafico 7.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....56

Grafico 8.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....57

Grafico 9.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....58

Grafico 10.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....59

Grafico 11.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....60

Grafico 12.

Encuestas realizadas a los habitantes del Cantón Marcelino Maridueña.....61

ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura 1.	
Mapa	68
Figura 2.	
Logotipo	72
Figura 3.	
Tarjeta de presentación	74
Figura 4.	
Afiche.....	75
Figura 5.	
Banners.....	76
Figura 6.	
Organigrama estructural.....	77

RESUMEN

Después de haber realizado las respectivas investigaciones a las compañías de seguridad que prestan sus servicios a las empresas industriales del cantón Marcelino Maridueña, existe muchas falencias por parte de estas debido a que sus oficinas están ubicadas en otras ciudades y además no conocen las verdaderas necesidades que tienen dichas empresas, por tal motivo los guardias que laboran en las compañías de seguridad no tienen el conocimiento necesario para realizar su trabajo, esto hace que al momento de realizar su guardia se presenten ciertos inconvenientes generando disgusto a los clientes, esta situación se podrá solucionar creando una compañía de seguridad dentro del cantón que conozca a fondo los deseos y necesidades de las empresas, para poder brindarles un servicio de seguridad de calidad y con personal altamente capacitado y de preferencia de la localidad para aportar al mejoramiento socioeconómico de las familias del cantón Marcelino Maridueña.

ABSTRACT

After making inquiries to the respective security companies providing services to industrial companies Marcelino Maridueña town, there are many shortcomings by these because their offices are located in other cities and they do not know the real needs these companies have, for this reason the guards who work in security companies do not have the knowledge to do their job, it makes the time of his guard showing certain drawbacks generating disgust to customers, this situation can be settled creating a security company in the town who thoroughly understands the wants and needs of the companies, in order to provide a security service quality and highly trained and preferably from the town to contribute to socio-economic improvement of the families Marcelino Maridueña town.

INTRODUCCIÓN

Al cantón Marcelino Maridueña, se lo conoce como uno de los principales cantones del Guayas que cuenta con una gama de empresas industriales, las cuales generan fuentes de empleos para las familias que habitan en este sector y a sus alrededores.

Como todos sabemos en el país hay un alto índice de delincuencia, lo cual repercute en este cantón, por lo que las empresas que existen en este sector del guayas se ven en la obligación de contratar guardianía de seguridad privada, con el objetivo de contrarrestar la inseguridad latente que hay en el cantón Marcelino Maridueña.

Al ver la necesidad de dichas empresas industriales por adquirir servicios de seguridad, han llegado compañías de otros sectores del país a ofrecer sus servicios, los cuales no cumplen con las expectativas deseadas, ya que las compañías de seguridad no conocen a fondo cuales son las verdaderas necesidades que tienen las empresas industriales y el personal que labora en las mismas no conocen los objetivos de las empresas.

Por tal motivo la presente investigación se la realiza con el objetivo de analizar y descubrir cuáles son los requerimientos que tienen las empresas industriales ubicadas en el cantón Marcelino Maridueña, en el ámbito de seguridad para la protección de sus bienes muebles e inmuebles. Para poder identificar las necesidades de las mismas, se utilizaran técnicas y herramientas que ayudaran a obtener una verdadera investigación científica, la cual me permitirá determinar la factibilidad para la creación de una compañía de seguridad en el cantón Marcelino Maridueña, que llegara a producir cambios positivos en el ofrecimiento de servicios de seguridad y ayudar a mejorar la economía del sector.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Problematización

En el cantón Marcelino Maridueña existen una gama de empresas industriales las cuales adquieren servicio de seguridad a compañías que no pertenecen a esta población, las cuales tienen muchas falencias, prueba de esto es el incorrecto desempeño del guardia de seguridad en su puesto de trabajo, esta situación se da debido a la falta de conocimiento que tienen cada una de las compañías que prestan sus servicios a las empresas.

Se tiene que resaltar otra problemática existente, que se da debido al incorrecto reclutamiento y selección del personal de seguridad, genera problemas al momento de incorporarse a realizar sus labores cotidianas.

La falta de garitas adecuadas en las empresas industriales, limita al guardia a realizar su trabajo con eficiencia porque hay ciertos puestos de trabajos que no tienen garitas lo cual hace que el personal de seguridad este expuesto a cualquier peligro o inclemencia de la naturaleza.

El mal uso de ciertos implementos que existen en las pocas garitas, genera inconvenientes porque hay guardias que no tienen el conocimiento necesario para el manejo de los mismos, o a su vez lo destruyen para evitar cumplir con las órdenes que se les ha asignado.

A demás existe mucha presión por parte de los supervisores, lo que ocasiona un clima laboral muy tenso entre el equipo de trabajo.

Pronóstico.

En la actualidad las compañías de seguridad solo se limitan a tratar de cumplir su trabajo, más no a realizar su trabajo con eficiencia buscando las mejores alternativas para lograrlo; esto puede traer graves consecuencias dentro de las instalaciones de las empresas industriales ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña, poniendo en riesgos sus activos.

Control de pronóstico.

Realizar un estudio a las compañías de seguridad que se encuentran prestando sus servicios en las empresas industriales del Cantón Marcelino Maridueña, para determinar las necesidades que tienen cada uno de ellas.

1.1.2 Delimitación del problema.

Población: 218 guardias de seguridad.

Espacio: Ecuador, Provincia del Guayas, Cantón Marcelino Maridueña.

Tiempo: Marzo del 2013 a Diciembre del 2013

Variables:

- **Variable Independiente:** Creación de una Compañía de Seguridad.
- **Variable Dependiente:** Servicio de las Compañías de Seguridad existentes.
- **Efecto de la variable independiente/variable dependiente:** Desempeño del guardia en su puesto de trabajo.

1.1.3 Formulación del Problema.

¿Por qué se da el incorrecto desempeño de las compañías de seguridad que prestan su servicio a las empresas industriales del Cantón Marcelino Maridueña?

1.1.4 Sistematización del Problema.

¿Cómo afecta el incorrecto reclutamiento y selección del guardia, en una compañía de seguridad?

¿Cómo afecta la falta de garitas adecuadas para realizar una correcta guardia de seguridad?

¿Cómo incide el mal uso de ciertos implementos que existen en la garita del guardia?

¿Cómo influye la presión por parte de los supervisores a los guardias de seguridad?

1.1.5 Determinación del Tema

Estudio de factibilidad para la creación de una compañía de seguridad en el Cantón Marcelino Maridueña

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Identificar el desempeño del guardia de seguridad de las compañías existentes, mediante el levantamiento de información a través de herramientas investigativas, para mejorar la calidad del servicio que están brindando en la actualidad.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar cómo afecta el incorrecto reclutamiento y selección del personal de seguridad.
- Demostrar cómo afecta la falta de garitas adecuadas en un puesto de guardia.

- Determinar cómo incide el mal uso de ciertos implementos que existen en la garita del guardia.
- Reconocer cómo influye la presión por parte de los supervisores a los guardias de seguridad.

1.3 JUSTIFICACIÓN.

En el Cantón Marcelino Maridueña existen empresas industriales que cuenta con una gama de activos de gran calidad y muy costoso, ciertos de ellos son muy peligrosos y de manipularlos una persona no autorizada puede causar desastres dentro de las instalaciones de las mismas, por ello, el estudio de investigación está orientado a las compañías de seguridad que prestan sus servicios, ya que existe la necesidad de mejorar el rendimiento en el puesto de trabajo del guardia de seguridad.

Cabe mencionar que un puesto de guardia es muy necesario en toda empresa, por lo que demuestra que están siendo vigilados, teniendo una inspección interna y externa, para así evitar la delincuencia; ya que en la actualidad vivimos en un mundo donde tenemos mucha inseguridad, es por eso que un puesto de guardia bien implementado y con un talento humano que sea eficiente serviría de mucho para una empresa que cuente con una variedad de activos.

El estudio de esta problemática estará fortalecido a través de investigaciones que aporten al desarrollo de esta investigación, la cual permita identificar el desempeño del guardia en su puesto de trabajo.

Se establecerá la aplicación de encuestas con el objeto de obtener información real sobre el tema planteado, para así determinar la solución al problema central de esta investigación, el cual está orientado a los trabajadores de las diferentes compañías que prestan sus servicios de seguridad a las empresas industriales del Cantón Marcelino Maridueña.

Es importante mencionar que la seguridad física está viviendo grandes cambios, sea de infraestructura e innovación, es por eso que esta rama se está aplicando en la mayoría de empresas, a la vanguardia de la tecnología.

Con todo lo antes expuesto se espera satisfacer las expectativas de este trabajo, a través del desarrollo de la investigación, en la cual se podrá visualizar información que sirva de aporte al sector de la seguridad física, tanto para las empresas industriales del Cantón Marcelino Maridueña, como de alguna otra empresa que tenga este tipo de problemática dentro de sus instalaciones.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes históricos.

Empresas Industriales.¹

Origen.- La empresa industrial tiene su origen cuando el hombre se vio en la necesidad de producir armas y demás utensilios necesarios para la sociedad. En la evolución económica de las naciones se registra casi siempre un flujo de la población activa desde el llamado sector primario constituido por la agricultura, la pesca y la ganadería, hacia actividades industriales y los servicios.

Por lo tanto el conjunto de actividades productivas que la persona realiza de modo organizado con la ayuda de máquinas y herramientas se denomina industria.

Concepto.- La industria transforma para la venta, producto de determinado valor, utilizando para ello los factores de la producción, por lo tanto, las industrias utilizan

¹<http://www.unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/M%C3%B3dulo-42010.pdf>

para lograr sus objetivos de producción. Dinero, materiales, maquinaria, conocimientos técnicos y mano de obra.

Importancia.- La industria tiene un papel importante en el desarrollo de las naciones; se emplea el término “país industrializado” como sinónimo de “desarrollado”. El surgimiento o conformación de una industria genera puestos de trabajo y produce bienes para satisfacer las necesidades sociales.

Marco legal y jurídico de las empresas industriales

Concepto.- Es aquél por el cual las personas unen sus capitales, para iniciar operaciones mercantiles y participar de sus utilidades. De esta definición podemos destacar lo siguiente:

- La Empresa Industrial fundamentalmente es una asociación de personas.
- Las personas unen sus aportaciones que pueden representarlos en “Capitales” o “Industrias”.
- El término capital se refiere la Ley al aporte de dinero o especies; y, con el término “Industrias” se refiere a la aportación de la fuerza de trabajo y capacidad personal del socio.
- Esta asociación de personas y aportaciones se hace para iniciar en operaciones “mercantiles”.
- Todo ello conlleva a participar de utilidades.

Elementos.- De la definición de empresas industriales antes señalada se determina los siguientes elementos esenciales:

- Asociación de personas.- No puede constituirse sin el concurso de personas que establece la Ley para cada especie.
- Aporte.- No hay sociedad si los socios no pone algo en común, ya consista en dinero o efectos, ya en una industria, servicio o trabajo apreciable en dinero.

Es requisito esencial de las empresas que cada socio o accionista se obligue a realizar un aporte. El aporte es una obligación del socio y a la vez determina sus derechos.

Todos los socios o accionistas deben aportar algo, para la formación del capital se puede aportar: dinero, bienes muebles o inmuebles, créditos. El aporte de crédito se sujetará a las siguientes reglas:

- El crédito este contenido en un documento.
- Debe cubrirse en numerario o en bienes el porcentaje mínimo que debe pagarse para la constitución de la misma.
- La persona que entregue, ceda o endose los documentos de crédito quedará solidariamente responsable con el deudor por la existencia, legitimidad y pago del crédito.
- El plazo de exigibilidad del crédito no podrá exceder de doce meses.
- El aporte se considerará cumplido únicamente desde el momento en que el crédito se haya pagado.

No se podrá aportar a la constitución o al aumento de capital de una empresa, bienes grabados con hipoteca abierta, a menos que ésta se limite exclusivamente a las obligaciones ya establecidas y por pagarse a la fecha del aporte.

2.1.2 Antecedentes referenciales.

PRISEGUR².

Cuenta con un equipo de profesionales altamente comprometidos; con el mismo espíritu de entrega hacia nuestros clientes, nos permitimos sentar las bases de un nuevo proyecto empresarial sólido y vanguardista, preparado para afrontar el nuevo milenio y las nuevas tecnologías. Con un claro objetivo en la Seguridad, PRISEGUR trabaja por mejorar sus servicios en estrecha colaboración con sus clientes. Ofreciendo varios servicios como:

²www.prisegur.com

Vigilancia.- Poseemos guardias armados, equipados y debidamente capacitados. Con supervisión las 24 horas para poder brindar servicios en diferentes tipos de mercados como: Industrial, Bancario, Comercial y Residencial.

Custodia.- Estamos preparados para realizar custodias de bienes y valores con montos limitados, puesto que tenemos el personal, los vehículos y la infraestructura a nivel nacional para brindar este servicio, en el momento que su empresa lo requiera.

Protección personal.- Brindamos servicio de protectores, con personal perfectamente entrenado. Dotados de los equipos necesarios para realizar su trabajo como: Equipos de comunicación, armas y chalecos. Monitoreados por nuestro Centro de Emergencias y Respaldados por una asistencia armada inmediata con vehículos las 24 horas del día.

Venta e instalación de sistemas de seguridad.- Implementamos soluciones a sus requerimientos y Equipos de Seguridad de última generación. Asesoramos en la Venta e Instalación de: Sistemas de Seguridad, Control de Acceso, Circuito Cerrado de Televisión, Detección de Incendio, detectores de armas, cercos eléctricos y metales, Alarmas contra robo y asalto.

PRISEGUR C. LTDA. Dispone de una política de calidad y gestión de prevención y seguridad acorde a las necesidades de la empresa, con el objeto de mantener la misma siguiendo como preceptos los siguientes ítems:

- Implementar procedimientos para involucrar a todo el personal en el Sistema de Gestión.
- Aplicar los principios de la Mejora Continua en todas las áreas de la empresa.
- Entrenamiento y Capacitación de todo el personal, con el objeto de obtener en todo momento la mejor performance de los mismos.

VITASEGURIDAD Cía. Ltda³.

³www.viteseg.com

Nace con este propósito, el de brindar confianza las 24hs a todos sus clientes, tanto en sus negocios como en su vida privada. Contamos con profesionales altamente capacitados y una infraestructura totalmente adaptable que nos permite prestar servicios de seguridad personal, custodia privada, vigilancia industrial, bancaria, comercial o residencial, así como también de mercaderías y parques privados.

La empresa está conformada por un grupo de expertos pertenecientes al ámbito de la seguridad privada y al área comercial. Esto nos permite conocer ambos lados e identificar lo que cada persona o empresa busca, ofreciendo soluciones para cada caso en particular. Garantizando el máximo entendimiento, brindando soluciones realmente a medida y dándoles a nuestros clientes toda la confianza al momento de elegirnos, porque lo más importante al tomar una decisión, es estar seguro de que se trata de la elección correcta.

VITASEGURIDAD Cía. Ltda. Es una empresa integradora que se caracteriza por implementar y desarrollar soluciones a sus necesidades de seguridad; contamos con el personal necesario para sus requerimientos, poseemos equipos de última generación para su seguridad; estamos dispuestos a brindarle todo el asesoramiento y capacitación necesaria que su empresa requiera, con un claro objetivo en la seguridad, VITASEGURIDAD Cía. Ltda. Trabaja por mejorar sus servicios en estrecha colaboración con sus clientes.

A tal efecto, disponemos de una estructura orgánica-funcional, con un equipo de profesionales altamente capacitados y comprometidos con nuestra empresa y con total entrega hacia nuestros clientes, lo que nos permite brindar un sistema de seguridad privada, eficiente y confiable.

VISIÓN

Ser una empresa líder y de categoría a nivel nacional, que brinde seguridad y confianza, contribuyendo con el desarrollo personal y empresarial a través de la protección de la vida y bienes de nuestros clientes

MISIÓN

Brindar servicios y asesorías estratégicas en seguridad privada de manera ágil y

personalizada para garantizar la protección de la vida y de los bienes de nuestros clientes.

POLÍTICA

En VITASEGURIDAD Cía. Ltda. Generamos confianza a la nuestros clientes y nos preocupamos por alcanzar su satisfacción mediante el mejoramiento continuo de nuestro servicios integrales de Seguridad Privada, ejecutada por personal altamente calificado y profesional.

EFICIENCIA

Basada en la permanente búsqueda de la excelencia, comprometiéndonos a dar nuestro servicio con la más alta calidad.

TRABAJO

Dedicación y esfuerzo para lograr nuestros objetivos propuestos en pos de consolidar nuestro liderazgo dentro de las compañías de seguridad privada.

FLEXIBILIDAD

Adaptamos nuestros servicios a las necesidades y condiciones específicas de nuestros clientes.

OBJETIVIDAD

Ver al mundo como es, y no como queremos que sea, brindando seguridad en tiempos de zozobra e intranquilidad por los altos índices de delincuencia presentes en nuestro país.

ASTROSEG CIA. LTDA. ⁴

Cubrimos una amplia gama de servicios, los adaptamos a sus necesidades y requerimientos, realizamos los estudios preliminares pertinentes y le brindamos el asesoramiento para una mejor prestación de nuestros servicios.

⁴www.guimun.com/ver_seccion.php?seccion=2548&id...650...

Nuestro personal es entrenado en técnicas de combate israelita, donde el protector marca la diferencia por su capacidad de resolver cualquier evento que se le presente, sea dentro o fuera de alguna instalación o vehículo sin poner en riesgo a su protegido, con armas letales y no letales, dependiendo del caso que se presente. Todas ellas importadas.

ASTROSEG CIA. LTDA.- Les ofrece un servicio de seguridad optimizado a través de cinco años de experiencia y con renovadas e innovadoras técnicas de respuesta armada. Contamos con el aval de un personal supervisado por ex miembros de las FFAA, así como con las certificaciones BASC que nos certifica como avalados nacional e internacionalmente para llevar a cabo todo tipo de operación de seguridad en materia de custodias.

La instrucción impartida a nuestro personal, se la dicta en el área de trabajo, a fin de garantizar cualquier eventualidad y que la reacción hombre-evento sea la requerida. Además...

- Ofrecemos el valor agregado de realizar un Estudio de Seguridad al momento que usted nos solicita una proforma de servicios.
- Presentaremos un informe que constate nuestro compromiso y transparencia, con todos los permisos y cumplimiento de nuestras obligaciones para con nuestro personal y el IESS.
- El Contratante, podrá testear y verificar la calidad y los permisos reglamentarios de cada una de las armas utilizadas por nuestros agentes.

CUSTODIA ARMADA.- Les presenta el servicio de Custodia Total, que comprende el poner bajo su disposición un personal armado e instruido especialmente en materia de Traslado de Mercaderías, Bienes o Valores.

Instrucción en manejo, Reacción en Emboscada, Respuesta Armada y Rastreabilidad, son los ejes principales en los cuales se basan nuestra eficiencia.

Actualmente disponemos de los siguientes recursos tecnológicos que conforman nuestro abanico de rastreabilidad y comunicación:

Comunicación por radio, sistema GPS (Integrado y Telefónico), Rastreabilidad Satelital.

Disponemos de unidades móviles de acción y de respaldo, así como unidades motorizadas en custodia permanente que aseguran una respuesta inmediata. Nuestra certificación BASC y cinco años de trayectoria en materia de seguridad, nos avalan como su mejor opción en materia de traslados de mercaderías, bienes y valores.

ALAMBRADAS ELECTRICAS.- Hasta ahora, el sistema de alta seguridad perimetral más efectivo es la Cerca Electrificada, ya que ofrece la protección y seguridad que Usted y sus bienes necesitan. Usted podrá proteger su bienes contra cualquier intruso antes de que siquiera piense en introducirse dentro del mismo.

Las Cercas Electrificadas pueden instalarse en muros de concreto o en herrería y están diseñadas para "disuadir" al intruso para que ni siquiera intente irrumpir en su propiedad.

Con nuestras cercas electrificadas, usted podrá estar tranquilo sabiendo que nadie podrá vulnerar el perímetro de su propiedad sin que usted se entere y sobre todo sin que nosotros nos enteremos y reaccionemos para alertar a las autoridades correspondientes.

Con este sistema de alta seguridad es casi imposible que alguien pueda introducirse en su propiedad sin ser detectado y sin que suene la sirena de la alarma que está conectada a la cerca.

Ventajas de una Cerca Electrificada instalada por ASTROSEG S.A.

La instalación de una CERCA ELECTRIFICADA para la seguridad de inmuebles, disminuye los robos y actos delictivos hasta en un 80%, esto claramente se debe a que los delincuentes optan por introducirse en otros inmuebles que no estén

protegidos. Esto es muy similar al concepto de los robos de autos, en donde los delincuentes tratan de detectar los coches más vulnerables, es decir los automóviles que no cuenten con una alarma o que tengan una alarma fácil de desactivar.

- Al activarse la Alarma de la cerca electrificada se activa también una sirena de 125 Decibeles (tipo bancaria y a prueba de sabotaje), lo que provoca aturdimiento y nerviosismo en el intruso, obligándolo en la mayoría de los casos a huir.
- En caso de que el intruso corte la línea electrificada, la alarma se activa de manera inmediata.
- Todas nuestras cercas electrificadas cuentan con una batería de respaldo para evitar que los delincuentes traten de desactivarla cortando el suministro de energía eléctrica a la casa o negocio en donde estén instaladas.
- Todas las líneas electrificadas están conectadas en serie, formando un circuito, lo que permite detectar cualquier corte que haya en la línea.
- Equipo energizador a 12,000 voltios pulsantes, que al contacto con una persona provocara una descarga que no es mortal pero si provocara en el intruso un dolor intenso dejándolo inmovilizado durante varios minutos.
- Todas nuestras Cercas Electrificadas tienen letreros de advertencia "PELIGRO" para disuadir cualquier intento de intrusión.

INSTALACIÓN CCTV:

Cámaras Standar: Las cámaras Standar son las cámaras de tamaño normal, existe una gran variedad de cámaras en color, B/N y cámaras de doble tecnología "que son cámaras de color de día y de B/N por la noche".⁵

Micro cámaras: Las micro cámaras, como se nombre indica, son cámaras con unas dimensiones muy pequeñas, hasta el punto de poder esconder una micro cámara detrás de un botón de una camisa. Las micro cámaras están disponibles en varios formatos y también en color como en B/N.

⁵ SPY CENTER: *Circuito cerrado de televisión CCTV*, <http://spycenter.net/CCTV.asp>, extraído el 23 de marzo del 21013

Domos: Los domos son cámaras protegidas por carcasas con diferentes formas y apariencias.

Cámaras IP: Las cámaras IP son cámaras utilizables en cualquier instalación de CCTV pero con la ventaja de poder transmitir las imágenes de esa cámara a través de Internet.

Dentro de la familia de GESTION DE VIDEO se encuentran las subfamilias de videograbadores analógicos, videograbadores digitales, multiplexores, secuenciadores, monitores CRT y monitores TFT. Esta familia comprende toda una gama de productos necesarios para poder crear una instalación completa de CCTV.

Gestión de video.

Videograbadores analógicos: Este tipo de videos son los videos utilizados durante muchos años en las instalaciones de CCTV, las imágenes las registran en una cinta de video. Para los CCTV se contemplan siempre videograbadores de seguridad con duraciones de grabación en la misma cinta de veinticuatro horas hasta novecientos sesenta horas de grabación.

Videograbadores digitales: Estos videos son los que se montan actualmente en los sistemas de CCTV, puesto que su formato digital nos permite la grabación de las imágenes con mayor calidad y al igual que libra de la tarea de tener que estar cambiando cinta, puesto que la grabación se realiza en un disco duro.⁶

Multiplexores: Los multiplexores son los equipos que nos permiten la visualización y grabación de las imágenes en un sistemas de CCTV, de varias cámaras conectadas al mismo equipo, con la ventaja de que el equipo grabador estará grabando las imágenes de todas las cámaras al mismo tiempo, aunque nosotros estemos visualizando cámaras diferentes en el monitor del sistema de CCTV.

⁶ SPY CENTER: *Circuito cerrado de televisión CCTV*, <http://spycenter.net/CCTV.asp>, extraido el 23 de marzo del 21013

Cuadrantes: Los cuadrantes de imágenes son los equipos que nos permiten conectar de cuatro hasta un máximo de ocho "en modo doble página" cámaras en el sistema de CCTV y nos genera en el monitor un cuadrante para la visualización de cuatro cámaras al mismo tiempo.

Secuenciadores: Un secuenciador es el sistema que nos permite conectar más de una cámara a un monitor o videograbador y el secuenciador nos hace de interruptor automático de una en una imagen distinta de cada cámara.

Monitores CRT: Los monitores o monitor de CRT son los monitores de tubo trasero, los de toda la vida "los más grandes", aunque hoy en día existen también los monitores FT que son de tubo trasero pero con la pantalla plasma.

Monitores TFT: Los monitores de TFT son los de pantalla plasma, aunque también están los monitores o televisores de pantalla plana pero con tecnología de plasma.

CCTV por internet

Cámaras IP: Las cámaras IP son cámaras utilizables en cualquier instalación de cctv pero con la ventaja de poder transmitir las imágenes de esa cámara a través de Internet.

Tarjetas PCI: Las tarjetas PCI, son tarjetas para insertar en un ordenador personal, las cuales disponen de entradas para la conexión de varias cámaras y así poder crear un sistema de circuito cerrado de TV, desde su propio PC, a la vez de tener la posibilidad del manejo de los sistemas por TCP/IP.

DVR TCP/IP: DVR corresponde a las siglas de los videograbadores digitales, y estos, los DVR TCP/IP son los videograbadores digitales con transmisión de imágenes por Internet.⁷

⁷ SPY CENTER: *Circuito cerrado de televisión CCTV*, <http://spycenter.net/CCTV.asp>, extraído el 23 de marzo del 21013

INVESTIGADORES ENCUBIERTOS.- Nuestros Agentes Encubiertos, entrenados y formados en técnicas investigativas y procedimentales que permiten desempeñar de manera eficaz y comprobable la labor encubierta, procederán recolectar la información pertinente y veraz que compruebe y demuestre el hecho delictivo y su modus operandi.

En ocasiones es necesario que nuestros agentes encubiertos se introduzcan en la organización delinquirida para desentramar la actividad delictiva y permitir su persecución, pero dicha actuación ha de ser respetuosa con la legalidad, sin perjuicio de su eficacia.

Nuestros agentes especializados asumen, con gran riesgo personal y con motivación vocacional de servicio a la sociedad, la función de investigar el núcleo humano y el modus operandi del crimen organizado, para permitir su prevención.

El secreto de las fuentes de información policiales está admitido, lo que permite la actuación del agente infiltrado, y que éste pueda aportar su información a la Justicia. El agente infiltrado no genera la comisión del delito, sino pretende recoger las pruebas de una ilícita actividad ya realizada.

Asesoría en materia de seguridad.

Las amenazas en la sociedad ecuatoriana y en todo el mundo están obligando a las compañías y al contratista privado a asumir una posición más rígida con relación a sus programas de seguridad. Los profesionales en seguridad, protección, ingeniería, continuidad comercial y gestión de emergencia ASTROSEG CIA. LTDA., ayudan los clientes a evitar, prepararse y responder a las innúmeras amenazas que enfrentan dentro y fuera del área privada. De la valoración a la implementación, los clientes se benefician de la integración completa de servicios de ASTROSEG CIA. LTDA., resultando en un programa de seguridad de costo efectivo más eficiente. Nuestros profesionales desarrollan planes proactivos graduados que ayudan a responder rápidamente en caso de amenaza. y garantizan la continuidad operacional en caso de una crisis. Considerando la metodología de ISACA (InformationSystemsAudit and Control Association), nuestros estudios comprenderán las siguientes fases:

- Fase 1 Alcance de la Auditoría
- Fase 2 Adquisición de Información general
- Fase 3 Administración y Planificación
- Fase 4 Plan de auditoría
- Fase 5 Resultados de las Pruebas
- Fase 6 Conclusiones y Comentarios
- Fase 7 Borrador del Informe
- Fase 8 Discusión con los Responsables de Área
- Fase 9 Informe Final
- Informe - anexo al informe - carpeta de evidencias
- Fase 10 Seguimiento de las modificaciones acordadas

Nuestros profesionales enseñan a ejecutivos, profesionales en seguridad e individuos cómo evitar los riesgos en casa o en sus negocios. Se puede realizar el entrenamiento en su sitio de operaciones en Ecuador. Nuestras sesiones incluyen: seminarios para la seguridad del empleado en los viajes y en el trabajo, cursos de conducción a la defensiva y tácticas defensivas.

2.1.3 Fundamentación.

SEGURIDAD FISICA.- Por seguridad física son “todas las medidas de prevención que se adoptan para proteger las instalaciones públicas o privadas las cuales, se consideran como vitales.⁸ Entre las más importantes podemos citar plantas de energía eléctrica, tanques o represas de agua potable, las refinerías, acueductos y depósitos de petróleos, las estaciones y vías de ferrocarriles, carreteras, aeropuertos, almacenes, edificios públicos, hoteles, residencias de personas importantes, embajadas, etc.

⁸ ASOCIACIÓN DE DESARROLLO LOCAL ECONÓMICO Y SOCIAL: *Manual de Seguridad Física*, <http://fadlesagencia.blogspot.com/2012/03/manual-de-seguridad-fisica.html>, extraído el 23 de marzo del 2013.

Finalidad e importancia de la seguridad física.

“La finalidad de la seguridad es evitar la destrucción total o parcial de una instalación por parte de saboteadores, ladrones, espías o cualquier otra persona dirigida por elementos subversivos que pretendan con sus acciones crear desconcierto, inseguridad y consternación dentro de la ciudadanía”⁹.

Podemos decir que la seguridad es importante, ya que se mantiene la tranquilidad, estabilidad y el progreso de su actividad.

Planeamiento de la seguridad física.

Entre las numerosas ventajas de realizar un trabajo de vigilancia debidamente planificado podemos anotar lo siguiente:

- Economía de Tiempo.
- Protección Eficiente.
- Economía de Personal.

Seguridad física integral (protección).

Es el conjunto de medidas, acciones y procedimientos, tendientes a resguardar en forma total los recursos humanos, físicos y materiales de una empresa de cualquier tipo o género, contra agresiones a ellas.

La seguridad en la actualidad:

A las par de otras disciplinas, y obteniendo de ellas todo el avance tecnológicos ocurrió en los últimos años, la seguridad a utilizar tecnologías de sistemas que se han aplicado a la protección de activos, concebida como un sistema organizacional que combina la teoría general de sistemas, el análisis de sistemas y la investigación de operaciones.

⁹ ASOCIACIÓN DE DESARROLLO LOCAL ECONÓMICO Y SOCIAL: *Manual de Seguridad Física*, <http://fadlesagencia.blogspot.com/2012/03/manual-de-seguridad-fisica.html>, extraído el 23 de marzo del 2013.

El campo de la seguridad por consiguiente es una materia que va mucho más lejos de la simple utilización del recurso humano para fines de vigilancia.

Estudiando la seguridad mediante la teoría de los sistemas observamos que los Jefes de Seguridad cumplen funciones de la Administración como los son:

- La Planificación.
- Organización.
- Dirección.
- Fijaciones de objetivos.
- Control.

Estas funciones gerenciales, se aplican en cada uno de los departamentos de la organización. Por lo tanto, la seguridad es una función administrativa comparable a la producción, mercadeo, finanzas, etc. El Gerente de Seguridad debe cumplir efectivamente todas sus tareas administrativas para poder participar en el logro de los objetivos generales de la organización”.¹⁰

La seguridad como función gerencial.

La existencia de un clima de inseguridad dentro de una organización, demuestra serias fallas en la gerencia y un parámetro de mala administración.

La seguridad debe ser vista como un conjunto de medidas presta a preservar la rentabilidad y eficiencia de la empresa. La organización de seguridad no debe verse como un ente policial o represivo, sino que debe operar como una gerencia más de la organización y con objetivos específicos tendientes a mantener las operaciones de la organización dentro de la rentabilidad establecida y con un mínimo de pérdidas o interrupciones provenientes bien sea de la accidentabilidad o de la intencionalidad.

¹⁰ ASOCIACIÓN DE DESARROLLO LOCAL ECONÓMICO Y SOCIAL: *Manual de Seguridad Física*, <http://fadlesagencia.blogspot.com/2012/03/manual-de-seguridad-fisica.html>, extraído el 23 de marzo del 2013.

El oficial de seguridad.

El oficial de seguridad es una persona que desarrolla un trabajo específico durante un periodo de tiempo cuya obligación es la de cuidar bienes y propiedades situadas en el área demarcada para la vigilancia con el fin de evitar daños, robos, hurtos, incendios o destrucciones, por lo tanto debe tener pleno conocimiento de su trabajo, además de desarrollar la capacidad de manejar toda situación anormal que se le presente y saber dónde y cómo conseguir ayuda si llega a necesitarla.

En todo tiempo, mientras prestamos servicios, “debemos estar alerta y vigilar siempre las condiciones que pudieran dar lugar a lesión de los empleados, o daños a la propiedad y equipos. Casi siempre, el OVP, es el primer contacto que un visitante tiene con la empresa.”¹¹

El modo de recibir al visitante y de contestar sus preguntas afectará el concepto que adquiera de la empresa y la actitud que adoptará respecto a ella. Las relaciones humanas y las relaciones entre empleados dependen en un gran grado, de la actitud del OVP.”¹²

Riesgos en la actividad de seguridad.¹³

A los riesgos propios de la actividad de seguridad se unen los riesgos de la actividad de la empresa cliente: instalaciones, materiales, actividades de las empresas, etc.

“Los riesgos propios de la actividad de seguridad los podemos concretar en las siguientes categorías:

¹¹ ASOCIACIÓN DE DESARROLLO LOCAL ECONÓMICO Y SOCIAL: *Manual de Seguridad Física*, <http://fadlesagencia.blogspot.com/2012/03/manual-de-seguridad-fisica.html>, extraído el 23 de marzo del 2013.

¹² ASOCIACIÓN DE DESARROLLO LOCAL ECONÓMICO Y SOCIAL: *Manual de Seguridad Física*, <http://fadlesagencia.blogspot.com/2012/03/manual-de-seguridad-fisica.html>, extraído el 23 de marzo del 2013.

¹³ AGENTES DE SEGURIDAD PRIVADA: *Principales riesgos laborales en el trabajo de vigilante de seguridad*, <http://www.agentesdeseguridadprivada.com/t16892-principales-riesgos-laborales-en-el-trabajo-de-vigilante-de-seguridad>, extraído el 23 de marzo del 2013.

La violencia en el trabajo; los riesgos causados por los perros; la manipulación de armas; la exposición a los rayos ionizantes; los factores de riesgo ligados a la organización del trabajo; la carga física; la carga psicológica y los riesgos específicos de los agentes de seguridad femeninos, entre otros.

El riesgo de violencia en el trabajo se manifiestan de diversas formas: Violencia verbal (insultos, amenazas); Violencia física (llevar golpes, ocasionar heridas); llevar armas o dar la impresión de poseer armas; discriminación (origen étnico, sexo, la religión); Acoso sexual y Acoso moral.

El riesgo de agresión física es importante, este hecho está confirmado por numerosos estudios que sitúan al personal de seguridad entre los grupos más expuestos a la violencia. Existen ciertos puestos de trabajo más expuestos que otros, como los que implican un contacto con el público: vigilancia en las grandes superficies comerciales, estaciones de Metro, RENFE, garajes, detectar un robo, etc.

El acoso sexual se da más donde hay un dominio sexual (o hombres, o mujeres) que en las profesiones donde la proporción de hombres y mujeres está equilibrada. El sector de seguridad es fundamentalmente un sector masculino donde las mujeres son minoría, y el riesgo del acoso sexual se incrementa.

El acoso moral (mobbing), numerosos estudios han mostrado la correlación entre acoso moral y ciertas características organizacionales propias de la empresa. Dentro del sector de seguridad existen factores que incrementan este riesgo, como: Incertidumbres a nivel de tareas, derivadas de una organización de trabajo basada en la flexibilidad; un mal ambiente de trabajo; de relaciones conflictivas entre colegas; conflictos a nivel de responsabilidades jerárquicas; estilo de gestión autoritario; malas relaciones entre los trabajadores y los mandos empresariales; deficiencias a nivel de la política de gestión del personal y relaciones sociales deshumanizadas.

Riesgos derivados de trabajar con perros a la utilización de perros son específicos al sector y concierne sobre todo a los entrenadores de perros, también a los agentes que trabajan con perros.

El uso de las armas de fuego está limitado a ciertas actividades o puestos de trabajo principalmente el transporte de fondos, seguridad de instalaciones militares o de interés nacional y protección de personas. Existe una serie de disposiciones en cuanto a la manipulación de armas en materia de licencia, formación y almacenamiento de las armas.

Exposición a los rayos ionizantes. Se corre un riesgo específico en ciertos puestos de trabajo o de aparatos de rayos X que se utilizan: controles de acceso de aeropuertos, instituciones públicas, bancos de maletas. etc. En los hospitales, atendiendo las especificaciones a las zonas de acceso y a sus restricciones.

Riesgos derivados de la Organización del trabajo en el sector seguridad: la doble jerarquía (empresa seguridad y empresa cliente); el trabajo solitario; la planificación del trabajo; la gestión del personal; la formación e información en prevención de riesgos laborales y el tiempo de trabajo.

Riesgos ligados a la carga física son principalmente los siguientes: los desplazamientos; el trabajo en el puesto, el trabajo de noche; las posturas de trabajo forzadas e inadecuadas.

El estrés laboral es uno de los riesgos que más sufre el sector de seguridad debido a determinados factores relacionados con sus condiciones de trabajo: inseguridad en el trabajo; las relaciones conflictivas en el trabajo; el desfase entre el trabajo prescrito o establecido y el trabajo real; la ambigüedad de rol; los trasposos del personal ,(subrogación), el sentimiento de miedo, el estrés post-traumático; el estrés ligado a las intervenciones; la presión del tiempo; el trabajo en contacto con el público, por una parte hay riesgo de violencia verbal o física y por otra parte existe la obligación o necesidad que tiene el vigilante de caerle bien o gustar al cliente o personal, de mostrarse educado, simpático, cortés... etc.

La carga mental puede variar de un puesto de trabajo a otro en razón de: las exigencias de la tarea; las condiciones físicas del trabajo (ruido, condiciones climáticas, etc.); por factores organizacionales (estructura de control, de supervisión, y de comunicación en el seno de la empresa, ambiente de trabajo).La carga

emocional, la exigencia constante de dar una “buena imagen de sí mismo” y de guardar la “buena distancia” con su interlocutor.

Las mujeres vigilantes se encuentran en todas las actividades del sector, pero mayoritariamente se concentran en los lugares como grandes almacenes, las recepciones, los puestos de trabajo donde los registros superficiales son necesarios como los aeropuertos. La mayoría de los puestos ocupados por las mujeres requieren un contacto constante con el público. Al ser minoría en el sector, el riesgo al que se encuentra más expuesta es de acoso sexual.”¹⁴

Definición de compañía limitada.

Francisco VicentChuliá al referirse a la sociedad limitada la trata como:

- Una figura <híbrida>, a mitad de camino entre una sociedad capitalista y una sociedad personalista –aunque en rigor es sociedad capitalista, dado que los socios no responden personalmente de las deudas sociales, lo que exige la adecuada dotación y protección del capital-; y,
- Un tipo de sociedad <cerrada>, en la que se reconoce un amplio margen a la autonomía de la voluntad.¹⁵

Joaquín Rodríguez Rodríguez señala el siguiente concepto de sociedad de responsabilidad limitada:

“es una sociedad mercantil con denominación o razón social, de capital fundacional, dividido en participaciones no representables por títulos negociables, en la que los socios sólo responden con sus aportaciones, salvo los casos de aportaciones suplementarias y accesorias permitidas por la ley”¹⁶.

¹⁴ AGENTES DE SEGURIDAD PRIVADA: *Principales riesgos laborales en el trabajo de vigilante de seguridad*, <http://www.agentesdeseguridadprivada.com/t16892-principales-riesgos-laborales-en-el-trabajo-de-vigilante-de-seguridad>, extraído el 23 de marzo del 2013.

¹⁵CHULIÁ, Introducción al Derecho Mercantil, p. 533.

¹⁶RODRÍGUEZ, Tratado de Sociedades Mercantiles, p. 358.

La ley de compañías del Ecuador, en su Art. 92, establece que:

Art. 92.- “La compañía de responsabilidad limitada es la que se contrae entre dos o más personas, que solamente responden por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones individuales y hacen el comercio bajo una razón social o denominación objetiva, a la que se añadirá en todo caso, las palabras “Compañía Limitada” o su correspondiente abreviatura. Si se utilizare una denominación objetiva será una que no pueda confundirse con la de una compañía preexistente. Los términos comunes y los que sirven para determinar una clase de empresa, como “comercial”, “industrial”, “agrícola”, “constructora”, etc. no serán de uso exclusivo e irán acompañadas de una expresión peculiar. Si no se hubiere cumplido con las disposiciones de esta Ley para la constitución de la compañía, las personas naturales o jurídicas, no podrán usar en anuncios, membretes de cartas, circulares, prospectos u otros documentos, un nombre, expresión o sigla que indiquen o sugieran que se trata de una compañía de responsabilidad limitada. Los que contravinieren a lo estipulado en el inciso anterior, serán sancionados con arreglo a lo prescrito en el Art. 445. La multa tendrá el destino indicado en tal precepto legal, Impuesta la sanción, el Superintendente de Compañías notificará al Ministerio de Finanzas para la recaudación correspondiente. En esta compañía el capital estará representado por participaciones que podrán transferirse de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 113.”

Recursos Humanos

“En la administración de empresas, se denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización”¹⁷.

¹⁷ TORRES, Nelson: *Administración de Recursos Humanos*, <http://www.slideshare.net/nelson3108/rrhh-9087645>, extraído el 23 de marzo del 2013.

La función de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como “Reclutamiento y Selección, Compensaciones y Beneficios, Formación y Desarrollo, y Operaciones. Dependiendo de la empresa donde la función de Recursos Humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina, el control de las relaciones con sindicatos, etc. Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental administración de la nómina de los empleados, el manejo de las relaciones con sindicatos, etc”¹⁸. Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como:

- Comunicación organizacional
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Negociación
- Cultura
- Sistema de Administración de Recursos Humanos

Fines

Los fines que persigue la planificación de personal son los siguientes:

- Utilizar lo mejor posible los recursos humanos de la empresa, bajo criterios de coste, dentro de un buen clima de trabajo, mediante el conocimiento del potencial humano de la misma, general e individualmente considerado, que permita fijar unas políticas de promoción y de formación, y un aprovechamiento óptimo del personal.
- Asegurar el adecuado suministro de personal directivo, técnico y de cualquier otro tipo, necesario para llevar a cabo los objetivos de desarrollo planificados siguiendo la tendencia de potenciar al personal existente con la antelación adecuada y no recurriendo al mercado exterior salvo necesidad comprobada.

¹⁸ UMANO SOLUTIONS: *Recursos Humanos*, <http://www.umanosolutions.com/recursos-humanos.html>, extraído el 23 de marzo del 2013.

- Conseguir que el personal se sienta más satisfecho, al saber que es periódicamente valorado y tenido en cuenta para los puestos que se vayan creando o que queden vacantes, de superior responsabilidad.
- Combinar los ascensos de personal y la actividad de formación y desarrollo de los mandos, con el planning de acciones de largo, medio y corto plazo de la empresa.
- Integrar la actividad de planificación del personal dentro de la planificación general, a fin de que los datos y consideraciones que pueda aportar sean utilizados por las previsiones sectoriales restantes (marketing, recursos financieros, inversiones, producción, etc.) y al revés.
- “Colaborar con la empresa en la obtención de beneficios.
- Prever estrategias y tácticas para los casos de ampliación o reducción del negocio.

La planificación de personal desde un punto de vista general tratará de asegurar cuantitativamente y cualitativamente, las necesidades de personal a fin de secundar los planes generales de la empresa. Y asegurar, no sólo pretende decir ingresar trabajadores de cierta clase en un momento determinado, sino también reducir la plantilla si así fuera preciso e inevitable, cuando la modernización del utillaje (paro tecnológico) o la inviabilidad de la empresa (crisis laboral) hacer necesaria tal medida.”¹⁹

“Es conveniente que al elaborar las previsiones, no solamente se estudien bajo un enfoque optimista de desarrollo, sino que también se analice la posibilidad de que una contratación económica obligue a tomar medidas restrictivas. Exponer los problemas que se producirán puede alentar a los directores a neutralizar este riesgo, mediante adecuadas medidas (fondo para indemnizaciones, creación de industrias auxiliares que absorban el personal sobrante, contactar con otras empresas para que cubran sus necesidades humanas con el sobrante nuestro etc.).

¹⁹ TORRES, Nelson: *Administración de Recursos Humanos*, <http://www.slideshare.net/nelson3108/rrhh-9087645>, extraído el 23 de marzo del 2013.

Las previsiones deben abarcar todo el abanico de posibilidades que pueden producirse. Su conveniente flexibilidad permitirá ir tomando las medidas necesarias en cada momento para cada circunstancia. Amplitud y flexibilidad son, pues dos de sus características esenciales.

Desde el punto de vista individual, la planificación comprende el desarrollo profesional, humano y económico del personal, a través de la promoción basada en la oportuna formación, mediante el estudio de las aptitudes y el potencial de cada persona, que permitan su clasificación en orden a dicha promoción.

La sistemática a utilizar para planificar el desarrollo del personal, individualmente considerado, a fin de insertarlo formado y promocionado en los planes generales de la empresa comprende el estudio de la estructura de la misma como punto de partida, el estudio y trazado del organigrama a medio y largo plazo, la valoración o estimación de los hombres que forman la plantilla, es decir, lo que se llama un inventario del potencial humano, política de sustitutos o reemplazos, planificación salarial, planificación de la formación y selección y el estudio de los puestos de trabajo.

La base de unas adecuadas relaciones humanas en la empresa es el conocimiento del personal, y tal conocimiento debe de comenzar desde el mismo momento en que el personal entra a formar parte de la plantilla de la empresa; es más, antes de admitir al personal, debe éste ser conocido.”²⁰

Política salarial²¹

La política salarial es el conjunto de orientaciones, basadas en estudios y valoraciones, encaminadas a distribuir equitativamente las cantidades presupuestadas para retribuir al personal en un tiempo determinado, de acuerdo con los méritos y eficacia de cada uno.

²⁰ TORRES, Nelson: *Administración de Recursos Humanos*, <http://www.slideshare.net/nelson3108/rrhh-9087645>, extraído el 23 de marzo del 2013.

²¹<http://www.slideshare.net/gestiondecalid...>

La retribución percibida varía con arreglo a la dificultad del puesto de trabajo, con la oferta y la demanda, con la habilidad, responsabilidad y educación requerida para su ejercicio, etc. Estas generalizaciones son ciertas, pero no sirven para aplicarlas a casos concretos y obtener retribuciones específicas.

Para ello, se han creado varios sistemas de evaluación:

- **Sistema de graduación de puestos:** Supone que varias personas, evalúen las descripciones de los puestos de trabajo y los gradúen en orden de importancia para la empresa. Entonces, se fijan las retribuciones de algunos puestos dentro de la escala y se interpolan los restantes.
- **Sistema de clasificación:** Implica la implantación de grados de trabajos en los cuales se ajustan los puestos. Se usa poco en la empresa y sí en cambio, en la Administración Pública y en las Fuerzas Armadas.
- **Sistema de comparación de factores:** Consiste en evaluar cinco factores para cada puesto: requisitos mentales, pericia, requisitos físicos, responsabilidades y condición de trabajo. Una vez determinadas las cantidades monetarias para cada factor, se determina el sueldo sumando todas esas cantidades para obtener la retribución total.
- **Sistema de puntos:** Es el método más común. Se analizan los puestos evaluando la cantidad de pericia, esfuerzo, responsabilidad, condiciones del puesto etc., involucrados en cada uno de ellos. En vez de usar cantidades monetarias para determinar la valoración de cada factor, como se hace en el sistema de comparación de factores, se utilizan puntos para determinar esas ponderaciones.²²

La imagen

²² UMANO SOLUTIONS: *Recursos Humanos*, <http://www.umanosolutions.com/recursos-humanos.html>, extraído el 23 de marzo del 2013.

Es una impresión que una persona tiene de una empresa, de una marca de un hecho o de otra persona. Esta impresión o paso resultante de unos acontecimientos que han ido ocurriendo en el pasado y de una informaciones que ha ido llegando al individuo, tanto puede ser cierta u objetiva, como subjetiva, siendo esta la que sólo existe en la mente de la persona. En el concepto de imagen destacan varios aspectos:

Es una impresión en otros términos es como se ve o percibe una cosa y poco importa que sea objetivamente cierta o no, ya que la persona en cuestión actúa según esta.

Los elementos que forman esta imagen son complejos y difíciles de aislar, pero podemos agruparlos en función de las informaciones que llegan a trastes de productor, por la vivencia del mismo, a través de comentarios de terceras personas y finalmente, por la informaciones que facilita la propia comunicación publicitaria.

Lo importante no es lo que quiere decir sino lo que llega al individuo, ya que toda información es filtrada por la manera en que entiende e interpreta los hechos.

La necesidad de averiguar la imagen que un segmento de mercado tiene de una empresa o marca, ya que este concepto genera lo que ha convenido en llamar actitud o predisposición a algo, y esta desemboca inequívocamente en el comportamiento del individuo (compra-prueba-rechazo).

Control en la empresa

Es un proceso que lleva a cabo el Consejo de Administración, la dirección y los demás miembros de una entidad, con el objetivo de proporcionar un grado razonable de confianza en la consecución de objetivos en los siguientes ámbitos o categorías: eficacia y eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y normas aplicables:

- Es un proceso
- Lo llevan a cabo las personas

- Solamente puede aportar un grado razonable de seguridad
- Está pensado para la consecución de objetivos

Definición de control interno.²³

Control interno, es una expresión que utilizamos con el fin de describir las acciones adoptadas por los directores de entidades, gerentes o administradores, para evaluar y monitorear las operaciones en sus entidades. El sistema de control interno comprende el plan de la organización y todos los métodos coordinados y medidas adoptadas dentro de una empresa con el fin de salvaguardar sus activos y verificar la confiabilidad de los datos contables.

Importancia del control interno.

Cuanto mayor y compleja sea una empresa, mayor será la importancia de un adecuado sistema de control interno. Pero cuando tenemos empresas que tienen más de un dueño muchos empleados, y muchas tareas delegadas, es necesario contar con un adecuado sistema de control interno. Este sistema deberá ser sofisticado y complejo según se requiera en función de la complejidad de la organización.

Objetivos de control interno.

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y la calidad en los servicios;
- Proteger y conservar los recursos contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal;
- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas gubernamentales,
- Elaborar información financiera válida y confiable, presentada con oportunidad; y,

²³[http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/82T00051\(2\).pdf](http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/82T00051(2).pdf)

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y, la calidad en los servicios.

Componentes de control interno.

Los componentes del Control Interno pueden considerarse como un conjunto de normas que son utilizadas para medir el control interno y determinar su efectividad. Para operar la estructura de control interno se requiere de los siguientes componentes:

- Ambiente de control interno
- Evaluación del riesgo
- Actividades de control gerencial
- Sistemas de información contable
- Monitoreo de actividades

Ambiente de control interno.

Se refiere al establecimiento de un entorno que estimule e inflencie las tareas del personal con respecto al control de sus actividades; el que también se conoce como el clima en la cima. En este contexto, el personal resulta ser la esencia de cualquier entidad, al igual que sus atributos individuales como la integridad y valores éticos y el ambiente donde operan, constituyen el motor que la conduce y la base sobre la que todo descansa. El ambiente de control tiene gran influencia en la forma en que son desarrolladas las operaciones, se establecen los objetivos y estiman los riesgos.

Igualmente, tiene relación con el comportamiento de los sistemas de información y con las actividades de monitoreo.

Los elementos que conforman el ambiente interno de control son los siguientes:

- Integridad y valores éticos;
- Autoridad y responsabilidad;
- Estructura organizacional;
- Políticas de personal;

- Clima de confianza en el trabajo; y,
- Responsabilidad.

Evaluación del Riesgo.

El riesgo se define como la probabilidad que un evento o acción afecte adversamente a la entidad. Su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos relacionados con la elaboración de estados financieros y que pueden incidir en el logro de los objetivos del control interno en la entidad.²⁴ Estos riesgos incluyen eventos que pueden afectar el registro, procesamiento y reporte de información financiera, así como las representaciones de la gerencia en los estados financieros. Esta actividad de auto – evaluación que practica la dirección debe ser revisada por los auditores internos o externos para asegurar que los objetivos, enfoque, alcance y procedimientos hayan sido apropiadamente ejecutados.

Los elementos que forman parte de la evaluación del riesgo son:

- Los objetivos deben ser establecidos y comunicados;
- Identificación de los riesgos internos y externos;
- Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento; y,
- Evaluación del medio ambiente interno y externo.

Para que cualquier entidad tenga controles efectivos debe establecer sus objetivos. Estos deben estar sustentados en planes y presupuestos. El establecimiento de los objetivos representa el camino adecuado para identificar factores críticos de éxito y establecer criterios para medirlos, como condición previa para la evaluación del riesgo. Los objetivos pueden categorizarse desde el siguiente punto de vista:

- Objetivos de operación. Son aquellos relacionados con la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad.

²⁴ DATOS PERÚ, <http://www.datosperu.org/tb-normas-legales-oficiales-1998-Julio-02-07-1998-pagina-27.php>, EXTRAÍDO EL 23 DE MARZO DEL 21013.

- Objetivos de información Financiera. Están referidos a la obtención de información financiera confiable.
- Objetivos de cumplimiento. Están dirigidos al cumplimiento de leyes y regulaciones, así como también a políticas dictadas por la gerencia.

Identificación de los riesgos internos y externos.

Los riesgos internos y externos significativos encarados por una organización que tienen incidencia en el logro de sus objetivos deben ser identificados y evaluados. La identificación de los factores de riesgo más importantes y su evaluación, pueden involucrar por ejemplo: los errores en decisiones por utilizar información incorrecta o desactualizada, registros contables no confiables, negligencia en la protección de activos, desinterés por el cumplimiento de planes, políticas y procedimientos establecidos, adquisición de recursos en base a prácticas anti-económicas o utilizarlos en forma ineficiente, así como actitudes manifiestas de incumplimiento de leyes y regulaciones.

Actividades de control gerencial.

Se refieren a las acciones que realizan la gerencia y demás personal de la entidad para cumplir diariamente con las funciones asignadas. Son importantes porque en si mismas implican la forma correcta de hacer las cosas, así como también porque el dictado de políticas y procedimientos y la evaluación de su cumplimiento, constituyen el medio más idóneo para asegurar el logro de objetivos de la entidad.

Las actividades de control pueden dividirse en tres categorías:

- Controles de operación,
- Controles de información financiera; y,
- Controles de cumplimiento.

Comprenden también las actividades de protección y conservación de los activos, así como los controles de acceso a programas computarizados y archivos de datos. Los elementos conformantes de las actividades de control gerencial son:

- Políticas para el logro de objetivos;
- Coordinación entre las dependencias de la entidad; y,
- Diseño de las actividades de control.

Sistema de información contable.

Está constituido por los métodos y registros establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones de una entidad. La calidad de la información que brinda el sistema afecta la capacidad de la gerencia para adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las actividades de la entidad y elaborar informes financieros confiables.²⁵

Los elementos que conforman el sistema de información contable son:

- Identificación de información suficiente.
- Información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada en forma oportuna para permitir al personal ejecutar sus responsabilidades asignadas.
- Re – evaluación de los sistemas de información. Las necesidades de información y los sistemas de información deben ser reevaluados cuando existan cambios en los objetivos o cuando se producen deficiencias significativas en los procesos de formulación de información.

Monitoreo de actividades.

Es el proceso que evalúa la calidad del funcionamiento del control interno en el tiempo y permite al sistema reaccionar en forma dinámica, cambiando cuando las circunstancias así lo requieran. Debe orientarse a la identificación de controles débiles, insuficientes o necesarios para promover su reforzamiento.

El monitoreo se lleva a cabo de tres formas:

²⁵ DATOS PERÚ, <http://www.datosperu.org/tb-normas-legales-oficiales-1998-Julio-02-07-1998-pagina-27.php>, EXTRAÍDO EL 23 DE MARZO DEL 21013.

- Durante la realización de las actividades diarias en los distintos niveles de la entidad.
- De manera separada, por personal que no es el responsable directo de la ejecución de las actividades (incluidas las de control); o,
- Mediante la combinación de ambas modalidades.

Los elementos que conforman el monitoreo de actividades son:

- Monitoreo del rendimiento;
- Revisión de los supuestos que soportan los objetivos del control interno;
- Aplicación de procedimientos de seguimiento; y,
- Evaluación de la calidad del control interno.

2.2 MARCO LEGAL

Estudio legal y social.

Objetivos:

Definir la posibilidad legal y social que existe, para que el negocio se establezca y opere bajo los parámetros establecidos por la ley.

Tramites de constitución

La compañía anónima

Es una sociedad cuyo capital, dividido en acciones negociables, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente por el monto de sus acciones.

- La sociedad anónima puede reunir grandes capitales y se caracteriza porque es una sociedad de capital, que de personas.
- El capital suscrito mínimo es de \$800, dividido en acciones negociables.
- La junta general de accionistas, es el órgano supremo de la compañía.

- El nombre de la sociedad comúnmente es a su objeto, y se agrega las expresiones S.A. o C.A.
- La compañía podrá establecerse con el capital autorizado que determine la escritura de constitución.
- Para intervenir en la formación de una compañía anónima en calidad de promotor o fundador se requiere de capacidad civil para contratar. Sin embargo, no podrán hacerlo entre cónyuges ni entre padres e hijos no emancipados.
- La compañía anónima es solemne, se celebra mediante escritura pública que será aprobada por la superintendencia de compañías, e inscrita en el registro mercantil

Emisión del registro único de contribuyentes (RUC).

El RUC permite que el negocio funcione normalmente y cumpla con las normas que establece el código tributario en materia de impuestos. Los requisitos para la obtención del RUC son los siguientes:

- Presentar el documento original del registro de la sociedad
- Copia de planillas en las que aparezca la dirección donde funcionara la compañía.
- Copia certificada de la escritura de constitución y nombramiento del representante legal.
- Copia de la cedula de ciudadanía y certificado de votación del representante legal.
- Carta de autorización a la persona que va a realizar el trámite.
- El trámite para la obtención del registro único de contribuyentes no tienen ningún costo monetario.

El plazo para la obtención del RUC es de 30 días posteriores a la iniciación de actividades o constitución de una compañía. De acuerdo con la ley, éste deberá constar en matrículas, facturas, planillas de sueldos, declaraciones de tributos, etiquetas, envases, etc.

Además, el número de registro del RUC será exigido para conceder permisos de importación, pólizas de exportación, pedimentos de aduana, actuaciones ante notarios y registradores, concesión de matrículas de comercio, industrias o agricultura, tramitaciones de préstamos en instituciones financieras, concesión de visas, recepción de declaraciones y pago de tributos, entre otras diligencias.

Período tributario (SRI)

El ejercicio impositivo es anual y comprende el lapso que va del 1º de enero al 31 de diciembre. Cuando la actividad generadora de la renta se inicie en fecha posterior al 1º de enero, el ejercicio impositivo se cerrará obligatoriamente el 31 de diciembre de cada año.

Obligación de llevar contabilidad

El artículo 19 de la Ley de Régimen Tributario Interno, determinan lo siguiente:

1. Todas las sociedades están obligadas a llevar contabilidad.
2. Las personas naturales que realicen actividades empresariales y que operen con un capital u obtengan ingresos inferiores a los previstos en el inciso anterior, así como los profesionales, comisionistas, artesanos, agentes, representantes y demás trabajadores autónomos deberán llevar una cuenta de ingresos y egresos para determinar su renta imponible.

Permiso y patente municipal

Este permiso o documento se lo obtiene en las oficinas de la muy ilustre municipalidad del cantón. Presentando la siguiente documentación:

- Registro único de (RUC). contribuyentes
- Copia de la cedula de identidad del representante legal.
- Copia del certificado de votación del representante legal.
- Formulario de declaración para obtener la patente.

Permiso de funcionamiento del cuerpo de bomberos

Permiso que es emitido por el benemérito cuerpo de bomberos del cantón. Después que un grupo encargado haya inspeccionado las instalaciones, y revisado que se cuenta los recursos necesarios para prevenir y contrarrestar cualquier tipo de incendio que se presente.

2.3 MARCO CONCEPTUAL.

Análisis: Un análisis en sentido amplio es la descomposición de un todo en partes para poder estudiar su estructura, sistemas operativos o funciones.

Administración.- Dirigir o coordinar las acciones o políticas de una institución o sociedad. Dar o autorizar la adquisición de información.

Coordinación.- Es el resultado de la necesidad que tiene las organizaciones de integrar diversas funciones con el fin de lograr que los diferentes departamentos funcionen como una unidad.

Calidad²⁶: Herramienta que se utiliza para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie.

Control.- Permite comparar lo alcanzado con lo planificado y evalúa los resultados, para corregir o remediar si se encuentra errores.

Custodia.- Hacer vigilancia a una cosa o a una o varias personas.

Empresa.- Se define como una entidad conformada por personas, aspiraciones, realizaciones, bienes materiales, capacidades técnicas y capacidad financiera. Todo ello le permite dedicarse a la producción, transformación y/o prestación de servicios para satisfacer con sus productos y/o servicios, las necesidades o deseos existentes en la sociedad.

Entrenamiento.- Es la preparación técnica o física para perfeccionar una actividad

²⁶fraguirremas.blogspot.com

Gestión.- Trámite o acción que se tiene que realizar para conseguir o resolver una cosa.

Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

Seguridad.- Es la garantía que tienen las personas de estar libre de toda amenaza, daño, riesgo o peligro; es la necesidad de sentirse protegidas contra todo aquello que intente atentar con su integridad física, moral, social y hasta económica.

Servicio al cliente: Actividad de naturaleza casi siempre intangibles que se realiza a través de la interacción entre el cliente y el empleado, y/o instalaciones físicas de servicios, con el objeto de satisfacer un deseo o necesidad.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES.

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La falta de conocimiento que tiene el talento humano de cada una de las compañías que prestan sus servicios de seguridad a las empresas industriales, es el principal motivo para que exista un incorrecto desempeño del guardia en su puesto de trabajo.

2.4.2 Hipótesis Particulares

El incorrecto reclutamiento y selección del personal de seguridad, genera problemas al momento de incorporarse a realizar sus labores cotidianas.

La falta de una infraestructura adecuada, limita al guardia a realizar su trabajo con eficiencia.

No contar con el conocimiento necesario para el manejo de ciertos equipos que están dentro de la garita del guardia, por lo que suelen dañarse.

Hay demasiada presión por parte de los supervisores, lo que está ocasionando un clima laboral muy tenso entre el equipo de trabajo.

La solución es crear una compañía de seguridad diferente a las existentes, para mejorar la calidad del servicio y estar a la vanguardia de las necesidades del mercado actual.

2.4.3 Declaración de Variables.

Cuadro 1. Declaración de variables

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
La falta de conocimiento que tiene el talento humano de cada una de las compañías que prestan sus servicios de seguridad a las empresas industriales, es el principal motivo para que exista un incorrecto desempeño del guardia de seguridad en su puesto de trabajo.	Conocimiento que tiene el talento humano	Desempeño del guardia en su puesto de trabajo
HIPOTESIS PARTICULARES	VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES
La falta de una infraestructura adecuada, limita al guardia a realizar su trabajo con eficiencia.	Infraestructura	Limitación.
El incorrecto reclutamiento y selección del personal de seguridad, genera problemas al momento de incorporarse a realizar sus labores cotidianas.	Reclutamiento y Selección	Problemas al incorporarse
No tienen el conocimiento necesario para el manejo de ciertos equipos que están dentro de la garita del guardia, por lo que suelen dañarse.	Conocimiento	Daño
Hay demasiada presión por parte de los supervisores, lo que está ocasionando un clima laboral muy tenso entre el equipo de trabajo.	Presión	Clima laboral

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes.

2.4.4 Operacionalización de las variables.

Cuadro 2.Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Conocimiento	Conjunto de información obtenida a través del aprendizaje o la experiencia	Nivel de estudio	Datos personales de cada trabajador.
Desempeño	Cumplir las obligaciones inherentes a un cargo u oficio.	Historia laboral	Fichas e informes de trabajo.
Infraestructura	Espacio físico construido para una determinada acción empresarial, o alquiler para un grupo determinado de comerciantes	Estudio del terreno	Avalúos del terreno.
Limitación	Defecto o restricción que reduce las posibilidades o la amplitud de algo.	Capacidad personal	Bases de datos (Historial de puestos de trabajos).
Conocimiento	Facultad de entender y juzgar las cosas.	Nivel de estudio.	Datos personales de cada trabajador.
Daño	Estropear, echar a perder.	Nivel de compras.	Facturas.
Presión	Acción moral que se ejerce sobre el ánimo de una persona para obligarla a preceder de cierta manera.	Comportamiento.	Reportes o informes de trabajo.
Clima Laboral	Aquellas percepciones de los trabajadores sobre los comportamientos organizativos que influyen positiva o negativamente en su rendimiento.	Comportamiento.	Informes de Quejas y anomalías.

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 EL TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Por su objetivo será una investigación aplicada, porque consiste en buscar resoluciones prácticas al problema que se está investigando; por tal motivo será muy útil en el proyecto, ayudándonos a resolver el problema existente en los diferentes puesto de guardia que existen en las empresas industriales ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña.

Cabe recalcar que la investigación Descriptiva es de gran importancia para el proyecto que se está realizando, porque consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes, descripción de los hechos y fenómenos, variables, ubicación del problema, análisis del comportamiento de la población, el nivel de aceptación que tendrá el proyecto; permitiéndonos identificar claramente las características del problema que estamos tratando en el proyecto.

A demás utilizaremos la investigación exploratoria, ya que es la que permite tener mayor acercamiento al problema, facilitándonos reunir datos preliminares de arrojan luz y entendimiento a la verdadera naturaleza del problema de mi proyecto. Cabe mencionar que la modalidad de la investigación es cualitativa, ya que vamos a demostrar a que se debe el comportamiento de cada uno de los guardias de seguridad que prestan sus servicios a Sociedad Agrícola E industrial San Carlos.

Tipo de investigación

El tipo de la Investigación se lo establecerá a través de algunas características tomando en cuenta los siguientes elementos.

La investigación es bibliográfica, puesto que se tomara como referencia información de libros, revistas entre otros, para fundamentar el trabajo.

Según su lugar, esta investigación será de campo por que se tendrá que recoger datos y observar el problema dentro de los parámetros establecidos.

Y según su naturaleza será de acción ya que la aplicación de esta investigación podrá llevarse a cabo de manera inmediata.

3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA.

3.2.1 Características de la población

El universo que se tomará para realizar la investigación, serán los trabajadores de las diferentes compañías que prestan sus servicios a las empresas industriales que están ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña, a continuación las detallo:

Cuadro 3. Características de la población

EMPRESA	# DE GUARDIAS	%
GUARDIAGRO	46	21
SEGURAGRO	57	26
MILIPAS	61	28
S.O.S	54	25
TOTAL	218	100%

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

3.2.2 Delimitación de la población

El grupo objetivo corresponde a todos los trabajadores que pertenecen a las diferentes compañías de seguridad que prestan sus servicios a las empresas industriales del Cantón Marcelino Maridueña.

3.2.3 Tipo de muestra

Se va a realizar encuestas a todos los trabajadores de cada compañía de seguridad, detallada en el cuadro 3 (característica de la población).

3.2.4 Tamaño de la muestra

La unidad de análisis de la investigación comprende a los 218 guardias de seguridad que laboran en las cuatro compañías de seguridad que prestan sus servicios a las empresas industriales ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña.

3.2.5 Proceso de selección.

Es la más utilizada porque nos permite investigar a las personas adecuadas y representativas para poder obtener información relevante del problema que se está investigando, por ese motivo se escogió a las cuatro compañías de las cuales se va a utilizar a todo el personal de guardias (218) para obtener datos que sirvan de aporte para este proyecto investigativo.

3.3. LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

Métodos de la investigación

Los métodos que se aplicarán en esta investigación son:

- Inductivo - deductivo.
- Hipotético deductivo.
- Empírico (observación).

3.3.1. Método inductivo - deductivo.- Es el método que acepta la existencia de una realidad externa y postula la capacidad del ser humano para percibirla a través de los sentidos y entenderla por medio de su inteligencia.

3.3.2. Método hipotético deductivo.- Este método empieza con una hipótesis que debe ser sustentada, confirmada o refutada e interviene la lógica deductiva al momento de decir si esta hipótesis es verdadera debe ocurrir.

3.3.3. Método empírico.- Se utilizará la observación, obteniendo de esta forma conclusiones y premisas lógicas de posibles comportamientos del objeto a investigar, generalidades que podrían ser aplicadas en situaciones similares futuras; recopilando a la vez teorías existentes para el análisis de la causa efecto de nuestro planteamiento inicial.

3.3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

El procedimiento de nuestra investigación lo vamos a realizar por medio de una **encuesta**, utilizando un formato bien elaborado y preguntas bien estructuradas, destinada a los guardias de seguridad de las empresas industriales ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña; así determinaremos sus puntos de vista, sus sugerencias, sus expectativas y necesidades, con respecto a los puestos de guardias existentes.

3.4 EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

Se va a utilizar del paquete de office, la aplicación Microsoft Excel, para poder presentar el procesamiento de los datos estadísticos que voy a tener a través de la encuesta que realizaré. A demás la presentación de los datos serán en gráficos circulares, para tener una mejor comprensión, agregando una lectura interpretativa de los mismos.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el actual estudio se realizó una encuesta a los trabajadores de cada una de las compañías antes mencionadas con el fin de obtener información relevante sobre esta investigación, permitiéndome tener decisiones acertadas e implementarlas en el tema planteado.

Cada una de las preguntas que se realizaron en esta encuesta fueron sometidas a tabulaciones, los cuales presentaré en forma de cuadros y gráficos estadísticos para poder hacer un correcto y adecuado análisis interpretativo de cada opción escogida por los encuestados.

Para poder tener un correcto y exacto procesamiento de los resultados obtenidos, voy a usar el programa Excel, el cual me permite con exactitud calcular los porcentajes que tienen cada una de las alternativas de las preguntas aplicadas en esta encuesta.

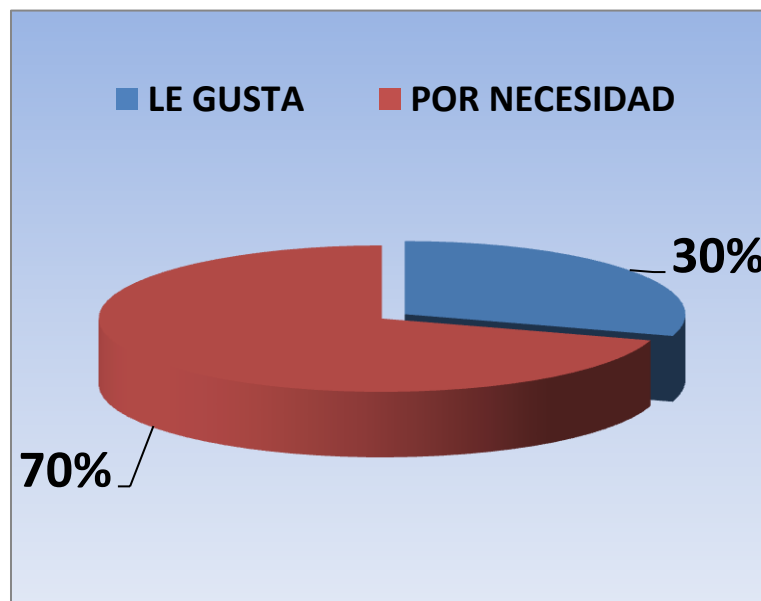
Encuesta dirigida a los guardias de seguridad que pertenecen a las diferentes compañías que brindan su servicio de seguridad a las Empresas Industriales ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña.

Pregunta 1: Usted es guardia de seguridad, por qué?

Cuadro: 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
LE GUSTA	65	30%
POR NECESIDAD	153	70%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 1



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes.

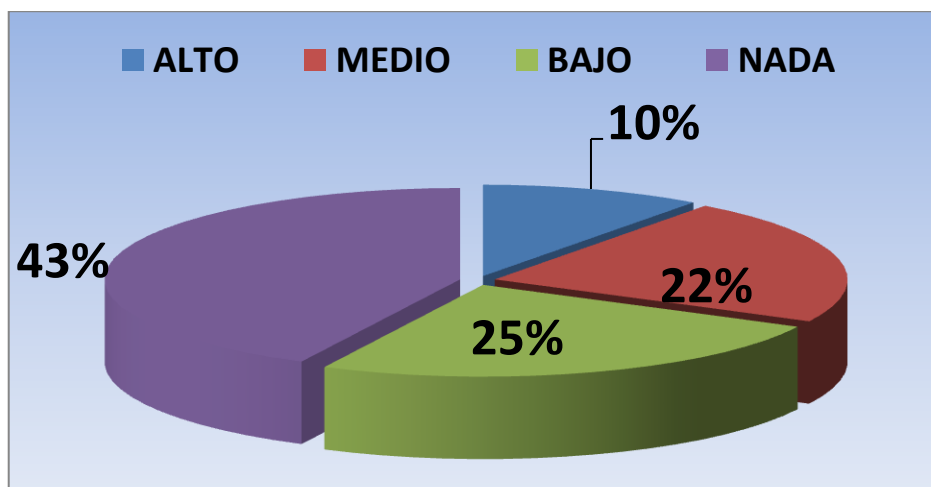
Interpretación: Como podemos darnos cuenta en la gráfica la mayoría de los encuestados (70%) son guardias de seguridad por necesidad, mientras que el 30% restante respondieron que realizan este trabajo porque les gusta, este motivo causa un incorrecto desempeño del guardia contratado al momento de ejercer sus labores diarias.

Pregunta 2: ¿Qué nivel de conocimiento tiene, sobre la empresa donde realiza su guardia?

Cuadro: 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
ALTO	22	10%
MEDIO	49	22%
BAJO	54	25%
NADA	93	43%
TOTAL	218	100%

Gráfico 2



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes

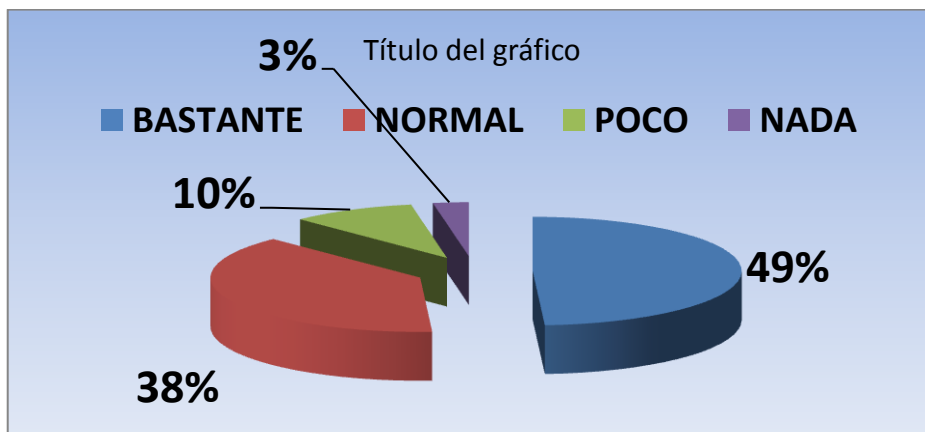
Interpretación.- Con respecto a los encuestados en esta pregunta me indicaron que el 25% tienen bajo conocimiento, mientras que la gran cantidad de encuestados (43%) no tienen conocimiento de la empresa donde realizan su guardia, ocasionando problemas al momento de realizar su trabajo en el puesto de guardia donde fueron asignados.

Pregunta 3: Cree usted, qué la falta de información genera problemas al momento de hacer su guardia?

Cuadro: 6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
BASTANTE	107	49%
NORMAL	84	39%
POCO	21	10%
NADA	6	3%
TOTAL	218	100%

Gráfico 3



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes.

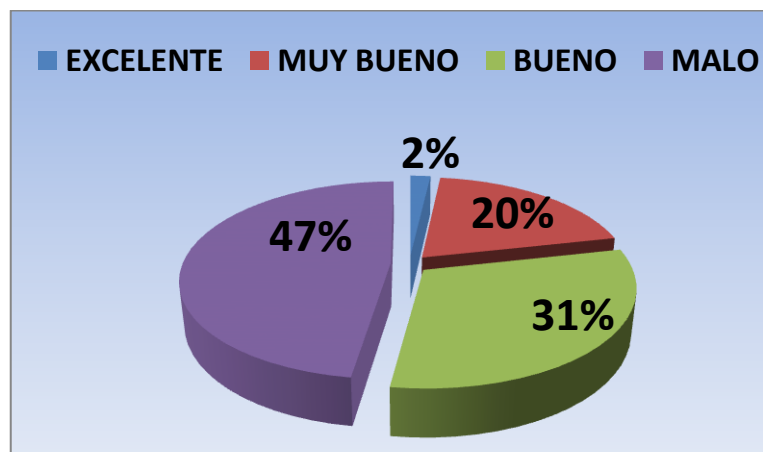
Interpretación.- Como se observa en el gráfico el 49% me dicen que genera bastante problema la falta de información al momento de hacer su guardia, seguido del 38% indicándome que trabajan de manera normal sin la información adecuada. Queda claro que el no tener la información adecuada incide en gran parte al momento de hacer una guardia.

Pregunta 4: Piensa usted, qué las compañías realizan un adecuado proceso de selección del personal?

Cuadro: 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
EXCELENTE	4	2%
MUY BUENO	43	20%
BUENO	67	31%
MALO	104	47%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 4



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes.

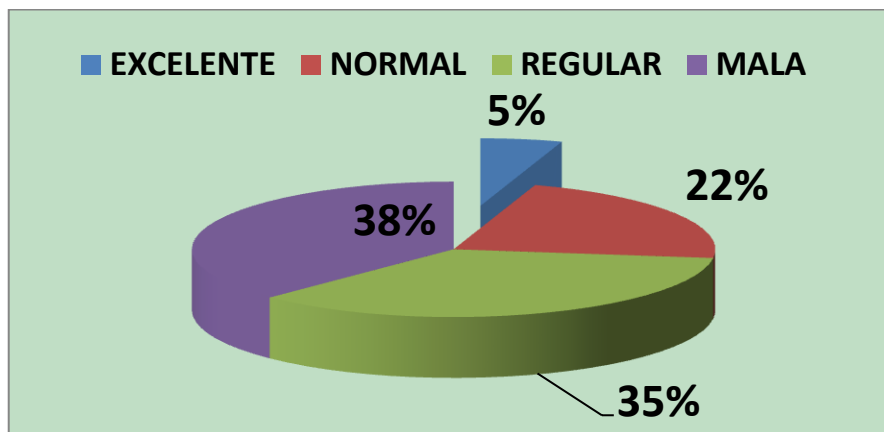
Interpretación.-Obtuve como resultado que el 47% de los encuestado respondieron que las compañías realizan un mal proceso de selección, mientras que el 31% lo catalogan como bueno, reflejando que el proceso de selección no es el adecuado, esta causa genera los posibles inconvenientes que existen con los guardias contratados por las compañías de seguridad.

Pregunta 5: Cree usted, qué la infraestructura es la adecuada para hacer guardia?

Cuadro: 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
EXCELENTE	11	5%
NORMAL	48	22%
REGULAR	77	35%
MALA	82	38%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 5



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes.

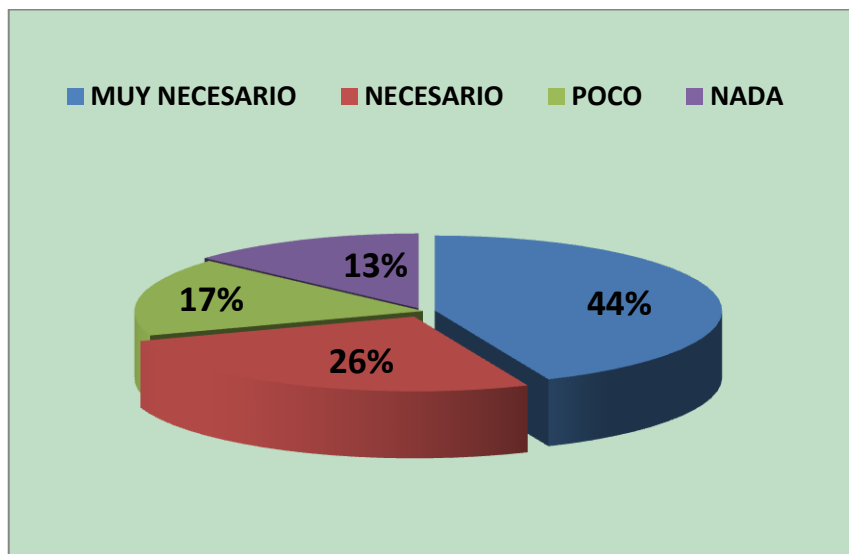
Interpretación.- Los encuestados manifestaron en un 38% que hay una mala infraestructura la cual no es la adecuada para hacer guardia, también indicaron en un 35% que es regular, mientras que el 22% se inclinaron por la opción normal, la infraestructura con la que cuenta nos satisfacen a los guardias, para realizar sus funciones de una manera adecuada.

Pregunta 6: Cree usted, qué el nivel de estudio es importante para hacer guardia en lugares específicos de la empresa?

Cuadro: 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
MUY NECESARIO	95	44%
NECESARIO	57	26%
POCO	37	17%
NADA	29	13%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 6



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes.

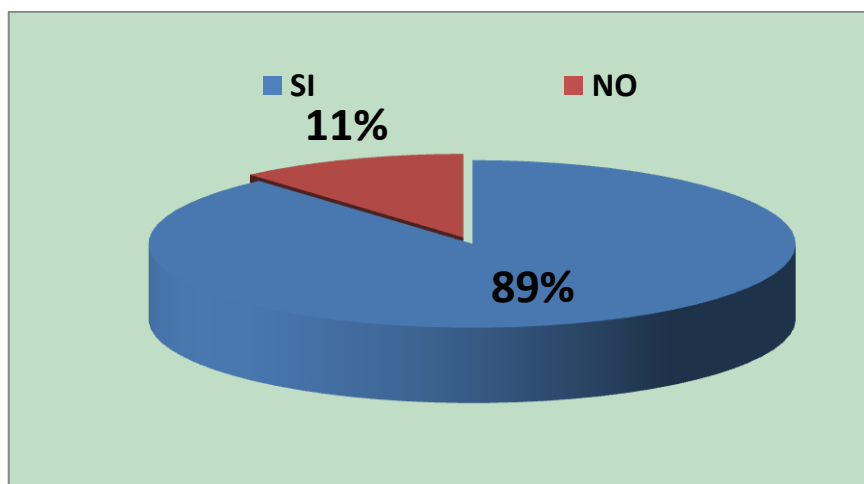
Interpretación.-Como se puede apreciar el 83% de los encuestados manifestaron que es muy necesario el nivel de estudio, mientras que el 26% lo considera necesario, el contar con guardias que tengan un buen nivel de estudio hace que ciertos puesto de trabajo estén correctamente cubiertos, brindando así un buen servicio de calidad.

Pregunta 7: Considera, que es necesario realizar constantes capacitaciones para mejorar la calidad del servicio?

Cuadro: 10

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	193	89%
NO	25	11%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 7



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes

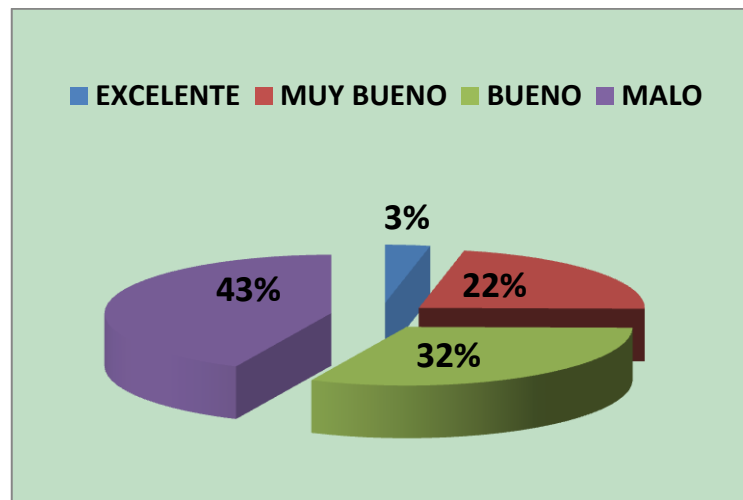
Interpretación.- El 89% indicaron que si es necesario realizar constantes capacitaciones para mejorar la calidad del servicio, a diferencia de un escaso 11% que no lo consideran necesario. Es evidente que un guardia de seguridad se lo debe capacitar para que esté preparado y se desenvuelva de la mejor manera en cualquier puesto que se lo envíe y pueda brindar un servicio de calidad a las empresas que contratan sus servicios.

Pregunta 8: Qué tipo de clima laboral lo rodea?

Cuadro: 11

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
EXCELENTE	7	3%
MUY BUENO	48	22%
BUENO	69	32%
MALO	94	43%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 8



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes

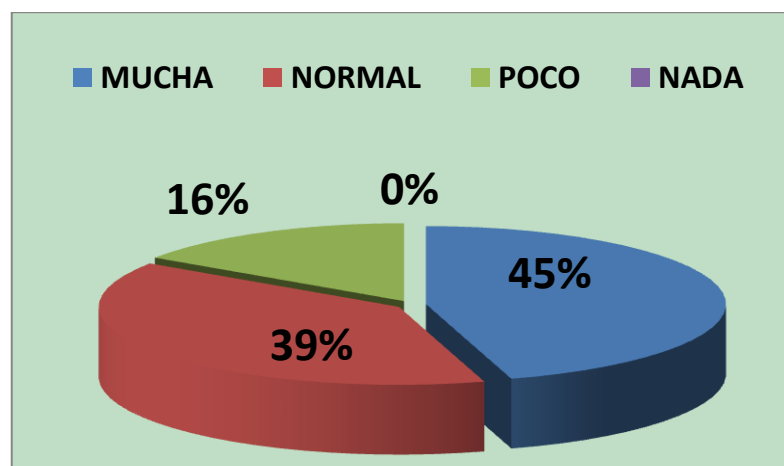
Interpretación.-Los encuestados manifiestan en un 43% que el clima laboral que los rodea es malo, mientras que el 32% lo consideran bueno, luego tenemos que el 22% indicaron que es muy bueno. El clima laboral es muy importante en una empresa, para poder trabajar en grupo y hacer del trabajo un ambiente ameno.

Pregunta9: Usted tiene alguna presión por parte de los supervisores?

Cuadro: 12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
MUCHA	99	45%
NORMAL	85	39%
POCO	34	16%
NADA	0	0%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 9



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes

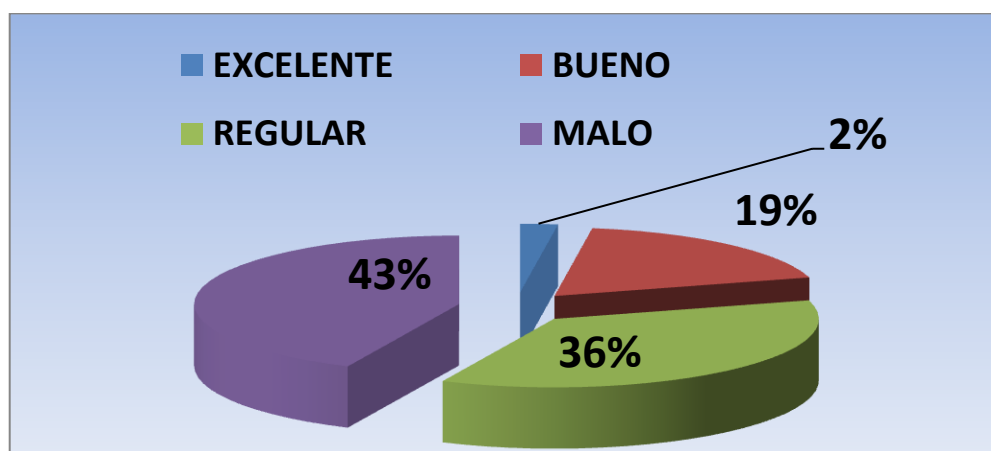
Interpretación.- Como se observa en el gráfico el 45% me indican que tienen mucha presión por parte de los supervisores, seguido de esta alternativa tenemos que el 39% escogieron la opción normal, Claramente puedo identificar que existe la necesidad de asignar este puesto de trabajo a personas que tengan la capacidad de liderar a un grupo de trabajo.

Pregunta10: El trato por parte de los supervisores al momento de asignar responsabilidades es:

Cuadro: 13

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
EXCELENTE	5	2%
BUENO	40	18%
REGULAR	79	36%
MALO	94	43%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 10



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes

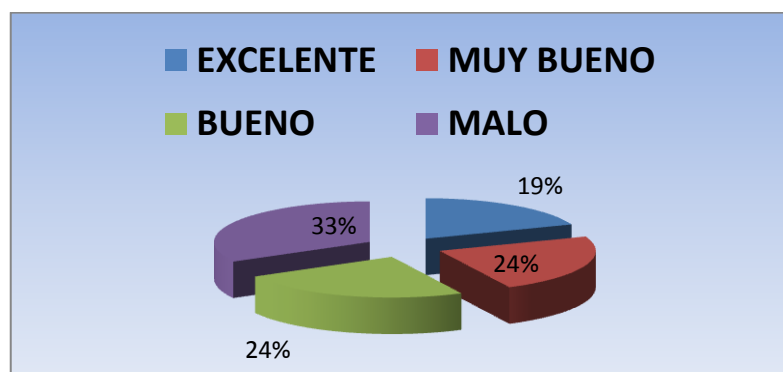
Interpretación.- En lo referente a esta pregunta el 43% de los encuestados respondieron que el trato de los supervisores al momento de asignar responsabilidades es malo, luego el 36% me indican que el trato es regular. Los supervisores no deben de tener un aire de superioridad, es más tienen que brindar la confianza necesaria a su grupo de trabajo y que se sienta conformes con sus labores asignadas.

Pregunta11: Cómo es el trato del personal administrativo de las compañías de seguridad a las que pertenece?

Cuadro: 14

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
EXCELENTE	42	19%
MUY BUENO	51	23%
BUENO	53	24%
MALO	72	33%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 11



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta
Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes

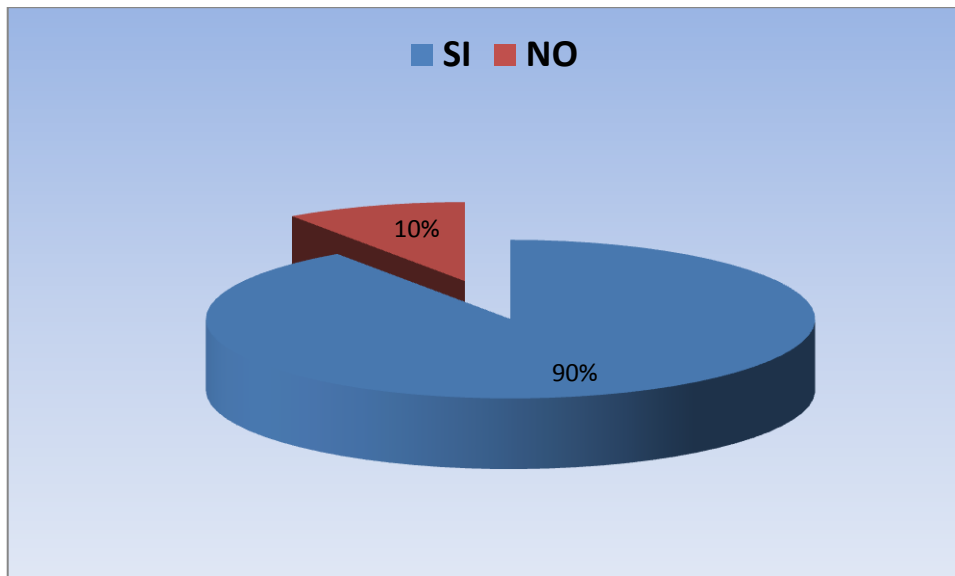
Interpretación.- Como podemos darnos cuenta en este gráfico nos muestra que el 33% consideran malo el trato del personal administrativo de las compañías a las cuales pertenecen los encuestados, luego tenemos con un mismo porcentaje del 24% las opciones muy bueno y bueno y para finalizar con esta pregunta el 19% escogió la opción excelente. Evidentemente el personal administrativo tiene que mejorar su trato y brindarle la información necesaria a cada uno de los trabajadores para que se sientan tranquilos y confíen en la compañía para la cual trabajan.

Pregunta12: Le gustaría tener una mejor propuesta de trabajo en otra compañía de seguridad?

Cuadro: 15

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	197	90%
NO	21	10%
TOTAL	218	100%

Gráfico: 12



Fuente: Información obtenida del proceso de encuesta

Autor: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Interpretación.- El 90%, quieren pertenecer a otra compañía de seguridad, mientras que tan solo el 10% quieren mantenerse en la compañía actual, con todas las observaciones anteriores es necesario crear una nueva empresa que cumpla con las expectativas requeridas por los guardias de seguridad, para sentirse a gusto con las disposiciones encomendadas.

4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVA

En la actualidad vivimos en una sociedad donde la seguridad es lo primordial para la ciudadanía en general y en especial para una empresa industrial, ya que estas quieren mantenerse a la vanguardia de cualquier tipo de problema que se les presente en sus instalaciones.

Este es el caso de las empresas que se encuentran ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña, que a pesar de tener mucho tiempo operando en actividades industriales, han dejado a un lado el tema de seguridad, dando poca importancia a la correcta selección de las compañías de seguridad que van a prestar sus servicios dentro de sus instalaciones, dichas compañías por lo general han sido de la ciudad de Guayaquil las cuales en ocasiones no tienen el conocimiento necesario sobre la empresa donde van a brindar su servicio de seguridad.

Por ello es necesario presentarles una nueva propuesta de trabajo, haciéndoles ver la necesidad de contratar a una compañía de seguridad que sea creada dentro del cantón y que en especial conozca todas las necesidades que tienen dichas empresas industriales.

4.3 RESULTADOS

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta que se aplicó a los guardias de seguridad de las diferentes compañías que prestan sus servicios a las empresas industriales que se encuentran ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña; los encuestados manifestaron:

En las preguntas 1,2 y3 que realizan este trabajo por necesidad y que en su gran mayoría el nivel de conocimiento que tienen sobre la empresa donde realizan sus guardias es nulo, por lo que en ocasiones les genera muchos problemas al momento de realizar su guardia.

Según los encuestados me indicaron en las preguntas 4,5 y 6 que todo lo que acontece en estas empresas se da debido al incorrecto reclutamiento y selección del

personal, por parte de las compañías de seguridad que prestan sus servicios, también porque en dichas empresas no brindan las comodidades necesarias para que el guardia pueda realizar correctamente su trabajo o porque el guardia que asignan no está debidamente preparado para trabajar en ciertos puestos de guardias.

Luego de analizar los resultados de las preguntas 7, 8, 9, y 10 de esta encuesta creo que una compañía de seguridad debe de mantener en constante capacitación a sus guardias, así mismo brindarles un clima laboral acogedor donde se sientan tranquilos, sin mantener ninguna presión por parte de sus supervisores, los cuales deben asignar responsabilidades de la mejor forma posible.

A demás con el resultado obtenido de las preguntas 11 y 12 puedo decir que el personal administrativo de las compañías de seguridad no les dan el trato adecuado a los guardias, lo cual genera conflictos al momento de querer tener alguna información. Por todo lo antes mencionado los encuestados manifestaron en su gran mayoría que de existir una mejor propuesta de trabajo sin duda alguna la aceptarían.

4.4 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Cuadro 16: Verificación de la Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL	VERIFICACIÓN
<p>La falta de conocimiento que tiene el talento humano de cada una de las compañías que prestan sus servicios de seguridad a las empresas industriales, es el principal motivo para que exista un incorrecto desempeño del guardia en su puesto de trabajo.</p>	<p>El proceso de la encuesta nos permitió conocer que la falta de conocimiento es el principal problema para realizar una guardia de seguridad, así indicaron los encuestados en las preguntas 2 y 3.</p>
<p>Hipótesis particular N.- 1 El incorrecto reclutamiento y selección del personal de seguridad, genera problemas al momento de incorporarse a realizar sus labores cotidianas.</p>	<p>Efectivamente cuando se realiza un indebido proceso de reclutamiento y selección genera problemas al momento de incorporar a un trabajador a su puesto de trabajo. Esta hipótesis se la puede verificar en la pregunta 4.</p>
<p>Hipótesis particular N.- 2 La falta de una infraestructura adecuada, limita al guardia a realizar su trabajo con eficiencia.</p>	<p>De los datos recopilados de la pregunta 5, se refleja que existen infraestructuras por lo general regulares y malas.</p>
<p>Hipótesis particular N.- 3 No contar con el conocimiento necesario para el manejo de ciertos equipos que están dentro de la garita del guardia, por lo que suelen dañarse.</p>	<p>El no contar con personal capacitado y con un nivel de estudio adecuado, genera problemas en un puesto de trabajo. Hipótesis comprobada en las preguntas 6 y 7 de la encuesta aplicada.</p>
<p>Hipótesis particular N.- 4 Hay demasiada presión por parte de los supervisores, lo que está ocasionando un clima laboral muy tenso entre el equipo de trabajo.</p>	<p>Se debe saber elegir a la persona q va a estar a cargo de un grupo de trabajo, para poder evitar los conflictos, la presión y un clima laboral tenso. Hipótesis comprobada en las preguntas 8, 9 y 10.</p>

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.1 TEMA

“Estudio de factibilidad para la creación de una compañía de seguridad en el Cantón Marcelino Maridueña”

5.2 FUNDAMENTACIÓN

La palabra seguridad se deriva del término latino *securitas*, que hace referencia a aquello que está exento de peligro, daño o riesgo. De este significado se deriva el nombre de compañía de seguridad, que se entiende a una sociedad que se unen con el objetivo de brindar protección a un bien o a una persona.

Funciones de una compañía de seguridad

Las funciones que debe tener una compañía de seguridad se basa en garantizar la protección de las personas, los bienes, valores, negocios de una empresa y velar por el normal funcionamiento de los servicios prestados. A demás una compañía de seguridad brinda los siguientes servicios:

- Servicios de vigilancia.
- Servicios de protección personal.
- Servicios de protección física.
- Servicios de protección electrónica.

Objetivos de las compañías de seguridad.

Los principales objetivos de una compañía de seguridad son los siguientes:

- Generar una percepción de seguridad y confianza que favorezcan la actividad productiva, comercial y el bienestar de las empresas que contratan sus servicios.
- Proteger y resguardar los bienes y personas, que son puestos al cuidado de las compañías de seguridad, realizando esta actividad con la mayor eficiencia posible.
- Adoptar medidas preventivas para evitar hechos que puedan afectar la seguridad de las empresas contratantes.
- Dar cumplimiento a todas las normas jurídicas, laborales y otras que rigen la actividad de la seguridad.
- Trasmitir seguridad y confianza, cumpliendo las expectativas y necesidades de las empresas a las que se va a brindar el servicio.

5.3 JUSTIFICACIÓN

La seguridad de las empresas en la actualidad es muy importante en cualquier tipo de actividad económica que realice, ya que de esta depende mantener sus bienes muebles e inmuebles seguros lo mismo para el personal que labora dentro de ellas.

Por ello, considero que es necesario crear una compañía de seguridad donde las debilidades de las compañías existente se conviertan en fortalezas y así contar con un personal administrativo que sea amable e interactúe constantemente con los guardias de seguridad, ayudándolos en lo que necesiten para así poder trabajar en conjunto, brindando un servicio eficiente y eficaz, donde la calidad sea lo primordial, para de esta forma cumplir con las expectativas y necesidades de las empresas industriales.

También contará con logotipo, slogan y materiales publicitarios que den a conocer esta estructura organizacional en corto tiempo, para posicionarla con el firme propósito de mantenerse en este mercado competitivo.

5.4 OBJETIVOS

5.4.1 Objetivo General de la propuesta

Crear una compañía que brinde un servicio diferente en el ámbito de la seguridad, a través de un personal adecuado que satisfaga las exigencias y expectativas que tienen cada una de las empresas industriales que existen en el cantón Marcelino Maridueña.

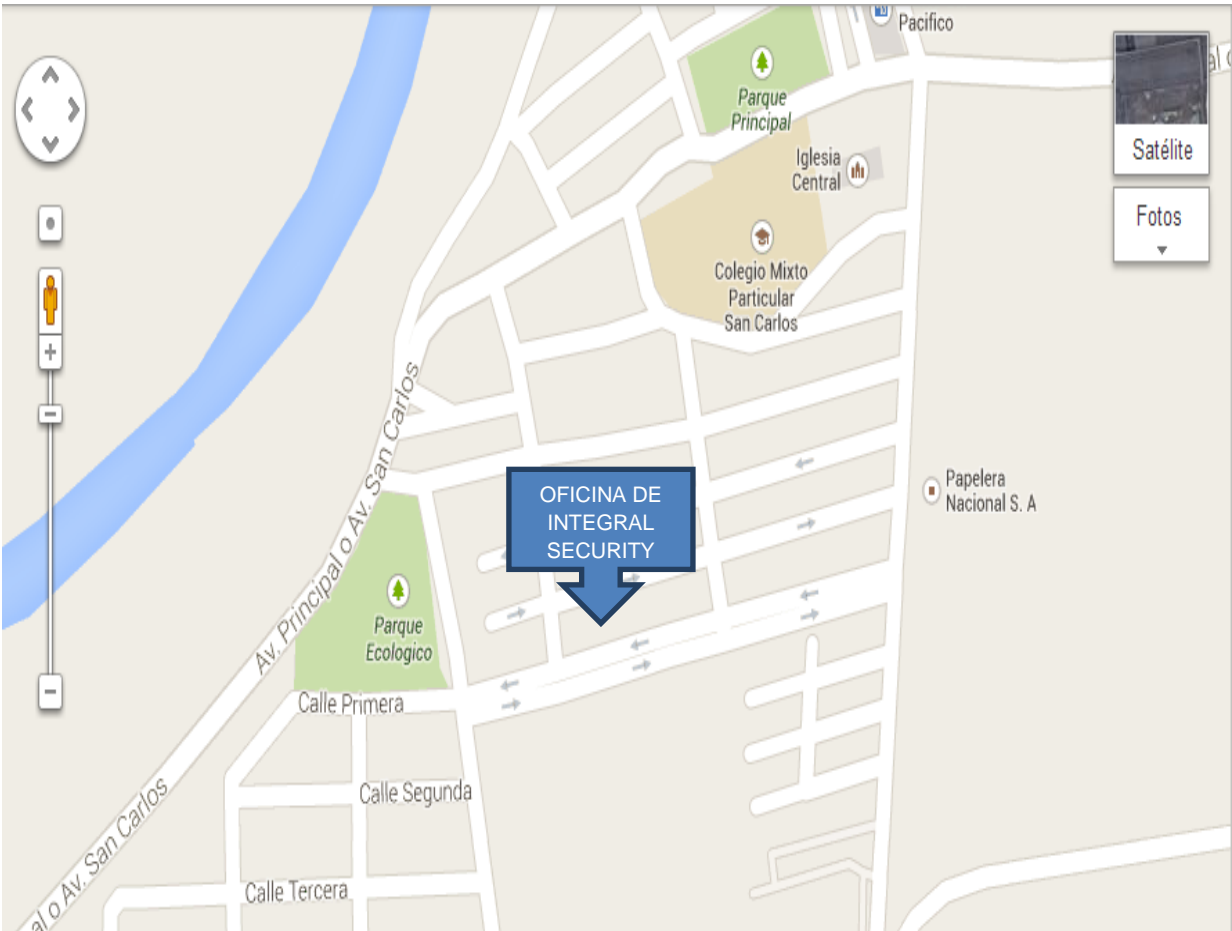
5.4.2 Objetivos Específicos de la propuesta

- Proyectar un servicio innovador que cuente con todas las exigencias de calidad.
- Contar con un personal altamente capacitado para el desempeño de sus actividades.
- Obtener fidelidad por parte de los clientes.
- Establecer estrategias competitivas que permitan posicionar esta alternativa de negocio en el mercado en un corto tiempo.

5.5 UBICACIÓN

La compañía de seguridad estará ubicada en el país Ecuador, provincia del Guayas, en el cantón Marcelino Maridueña, situada específicamente en el sector urbano de esta localidad, en la ciudadela La Unión calle primera.

Figura 1 Mapa



5.6 FACTIBILIDAD

Estudio Administrativo

La compañía desarrollará su actividad económica bajo el nombre de INTEGRAL SECURITY, el ambiente laboral será agradable y se manejará una comunicación excelente, se creará organigramas por funciones y también se diseñara manuales de funciones lo que permitirá que el personal se encuentre orientado en la empresa.

Valores corporativos

1. Honestidad e Integridad
2. Responsabilidad
3. Confianza
4. Lealtad
5. Disciplina
6. Respeto

Estudio Técnico

La Razón Social de la compañía de seguridad INTEGRAL SECURITY desde el punto de vista técnico, la estructura organizacional donde funcionará esta compañía constara con tres oficinas para llevar la parte administrativa, una oficina para el supervisor de guardia, dos baños, una salida de emergencia y una bóveda para guardar las armas y otros implementos de seguridad.

Factibilidad Legal

PERMISOS

RUC

Requisitos:

- Formulario RUC 01 A y RUC 01 B, suscritos por el representante legal.
- Original y copia, o copia certificada de la escritura pública de constitución o domiciliación inscrita en el Registro Mercantil.
- Original y copia, o copia certificada del nombramiento del representante legal, inscrito en el Registro Mercantil.
- Original y copia de la hoja de datos generales emitido por la Superintendencia de Compañías.
- Original y copia de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte del representante legal.
- Original del certificado de votación.
- Original y copia de la planilla de servicio eléctrico, o consumo telefónico, o consumo de agua potable, de uno de los últimos tres meses anteriores a la fecha de inscripción; u,
- Original y copia del comprobante de pago del impuesto predial, puede corresponder al del año actual, o del inmediatamente anterior; u,
- Original y copia del contrato de arrendamiento vigente a la fecha de inscripción.

PATENTE MUNICIPAL

Requisitos:

- Formulario “Solicitud para Registro de Patente Personas Jurídicas”.

- Copia de la Escritura de Constitución.
- Copia legible de la cédula de ciudadanía y del nombramiento actualizado del Representante Legal.
- Original y copia legible del R.U.C. actualizado.
- Original y copia legible del Certificado de Seguridad (otorgado por el Benemérito.
- Cuerpo de Bomberos). Las personas que tienen más de un establecimiento, deben presentar el Certificado de Seguridad de cada uno de los locales.

CUERPO DE BOMBEROS

Requisitos

- Registro único de Contribuyente (RUC) de la Empresa
- Cédula de Identidad del Representante Legal
- Certificado de Votación.

5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

MISIÓN

Dar la máxima satisfacción a los clientes a través de un servicio de calidad, ofreciendo una imagen innovadora que satisfagan las exigencias y expectativas de las empresas, garantizando la protección de la vida y los bienes de las personas.

VISIÓN

Ser una compañía de seguridad privada líder en el mercado en lo concerniente a esta actividad, enfocando nuestro esfuerzo a los clientes así como a los integrantes de esta empresa, dándonos a conocer en diferentes sectores y poder abarcar otras plazas de mercado, consolidándonos como una organización eficiente satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes.

Marketing MIX

Productos y/o servicios: Contar con un servicio de seguridad, está orientado a que las personas, lo consideren como una nueva opción dentro de su vida diaria y organizacional, por lo que la compañía de seguridad tendrá como estrategia de funcionamiento incorporar tecnología de punta en lo que respecta seguridad manteniéndose a la vanguardia del mercado actual y adaptándose a los sistemas que usan las empresas donde se va a prestar los servicios. También se proveerá de servicios adicionales como el monitoreo de centrales de alarmas, rastreo satelital y acoplarnos a las necesidades de nuestros potenciales clientes.

Figura 2 Logotipo



Plaza: El mercado en donde se encontrará la compañía de seguridad es en Cantón Marcelino Maridueña, ciudadela La Unión, Calle Segunda, cerca de los potenciales clientes que son las empresas industriales que se encuentran ubicadas en este sector, donde se proyectará a otras plazas de mercados de los cantones que están a su alrededor.

Precio: La principal estrategia para lograr captar gran cantidad de clientes, además de dar un valor agregado a los servicios prestados, es de ingresar con un precio atractivo para los clientes y que sea accesible a su presupuesto anual. El precio óptimo del servicio de seguridad se lo reflejara en el estudio financiero que se realizará para saber con exactitud cuánto se debería cobrar realmente.

Promoción: Existen nuevas formas de hacer promoción que nos brinda el marketing, por lo que en esta ocasión se utilizará la promoción boca a boca, donde visitaremos las empresas industriales ubicadas en Marcelino Maridueña, para ofrecerles los servicios de seguridad que brinda la compañía y sobretodo ser flexibles para poder acoplarnos a sus necesidades.

A demás se contará con:

- Tarjetas de presentación
- Afiches
- Banner

Figura 3 Tarjeta de presentación

INTEGRAL SECURITY
Tu Seguridad es nuestra Responsabilidad.

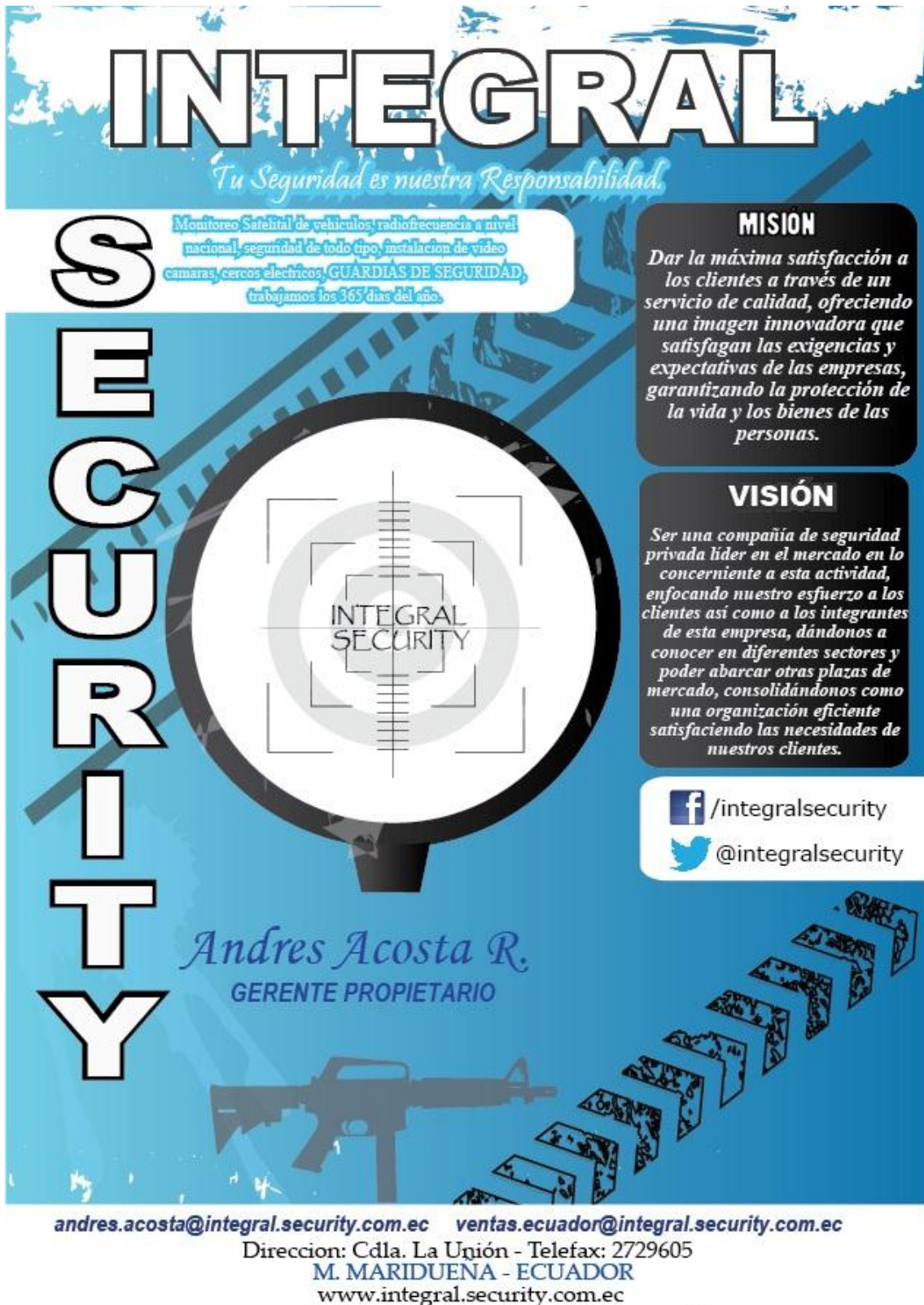
Monitoreo Satelital de vehículos, radiofrecuencia a nivel nacional, seguridad de todo tipo, instalacion de video camaras, cercos electricos, GUARDIAS DE SEGURIDAD, trabajamos los 365 dias del año.

Andres Acosta R.
GERENTE PROPIETARIO



Direccion: Cdla. La Unión.
Telefax: 2729605
www.integral.security.com.ec
M. MARIDUEÑA - ECUADOR
andres.acosta@integral.security.com.ec
ventas.ecuador@integral.security.com.ec

Figura 4 Afiches



The poster features a blue background with a film strip graphic. At the top, the word 'INTEGRAL' is written in large, bold, white letters with a black outline. Below it, the slogan 'Tu Seguridad es nuestra Responsabilidad.' is written in a cursive font. On the left, the word 'SECURITY' is written vertically in large, bold, white letters with a black outline. In the center, there is a circular graphic resembling a camera lens or a target, with 'INTEGRAL SECURITY' written inside. To the right, there are two black boxes containing the company's mission and vision statements. At the bottom, there is contact information for Andres Acosta R., the owner, including email addresses, a phone number, and the company's website. A silhouette of a handgun is visible at the bottom left, and a film strip with various security-related images runs along the bottom right.

INTEGRAL

Tu Seguridad es nuestra Responsabilidad.

S
E
C
U
R
I
T
Y

Monitoreo Satelital de vehiculos, radiofrecuencia a nivel nacional, seguridad de todo tipo, instalacion de video camaras, cercos electricos, GUARDIAS DE SEGURIDAD, trabajamos los 365 dias del año.

MISION

Dar la máxima satisfacción a los clientes a través de un servicio de calidad, ofreciendo una imagen innovadora que satisfagan las exigencias y expectativas de las empresas, garantizando la protección de la vida y los bienes de las personas.

VISION

Ser una compañía de seguridad privada líder en el mercado en lo concerniente a esta actividad, enfocando nuestro esfuerzo a los clientes así como a los integrantes de esta empresa, dándonos a conocer en diferentes sectores y poder abarcar otras plazas de mercado, consolidándonos como una organización eficiente satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes.

f /integralsecurity
t @integralsecurity

Andres Acosta R.
GERENTE PROPIETARIO

andres.acosta@integral.security.com.ec ventas.ecuador@integral.security.com.ec
Direccion: Cdla. La Unión - Telefax: 2729605
M. MARIDUENA - ECUADOR
www.integral.security.com.ec

Figura 5 Banners

INTEGRAL
Tu Seguridad es nuestra Responsabilidad.

Y-H-R-E-G-O-N-S

INTEGRAL SECURITY

Monitoreo Satelital de vehiculos, radiofrecuencia a nivel nacional, seguridad de todo tipo, instalacion de video camaras, cercos electricos, **GUARDIAS DE SEGURIDAD**, trabajamos los 365 dias del año.

SOMOS UNA EMPRESA DE SEGURIDAD COMPROMETIDA CONTIGO.

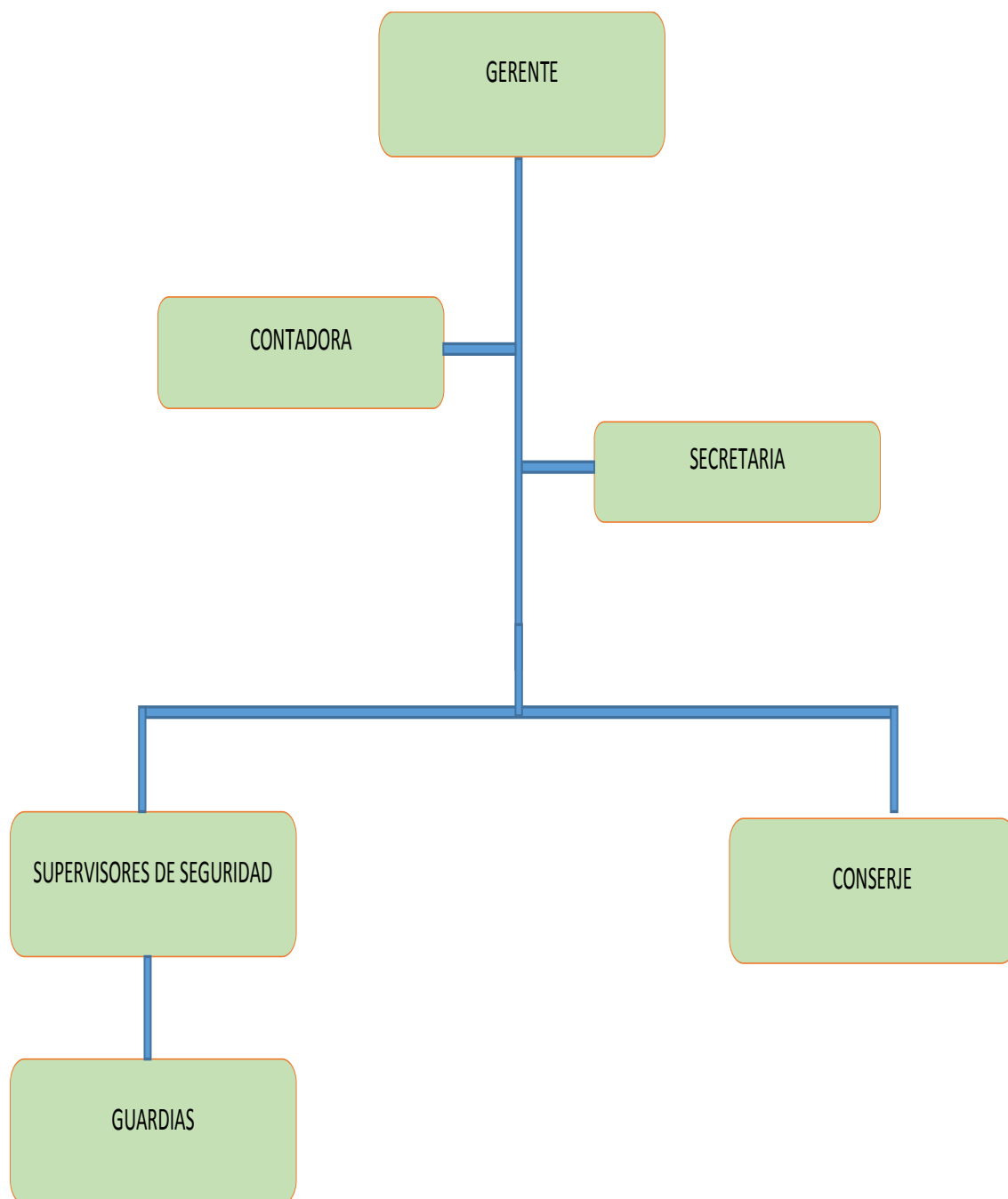
[/integralsecurity](https://www.facebook.com/integralsecurity)
[@integralsecurity](https://twitter.com/integralsecurity)

Andres Acosta R.
GERENTE PROPIETARIO

andres.acosta@integral.security.com.ec ventas.ecuador@integral.security.com.ec
Direccion: Cdla. La Unión - Telefax: 2729605
M. MARIDUENA - ECUADOR
www.integral.security.com.ec

Organigrama

Figura 6 Organigrama Estructural



Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

MANUAL DE FUNCIONES: GERENTE

Función básica: Es directamente responsable en planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar, analizar, calcular y deducir el trabajo de la empresa, tomar decisiones en el momento adecuado, contratar al personal adecuado.

Funciones Específicas:

- Contratar al personal administrativo y de vigilancia.
- Realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones de los empleados.
- Planear y desarrollar metas a corto y largo plazo junto con objetivos anuales.
- Crear y mantener buenas relaciones con los clientes para mantener el buen funcionamiento de la compañía de seguridad.
- Lograr que las personas realicen su trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- Crear un ambiente laboral agradable con su equipo de trabajo.
- Planificar y hacer conocer a los empleados sus objetivos generales y específicos a corto y largo plazo para con la empresa.
- Realizar la estructura de la empresa de forma flexible; como también de las funciones y los cargos.
- Ser un líder innato dentro de la compañía de seguridad.
- Controlar que se estén cumpliendo las actividades planteadas, y en caso de no hacerse tomar las decisiones adecuadas.
- Hacer conocer a la Secretaria las actividades que va a realizar durante la semana.
- Analizar los posibles problemas de la empresa en el aspecto económico, administrativo, contable, personal entre otros.

Requisitos mínimos:

- Experiencia mínima: 3 años en cargos similares
- Edad: 30 Años

- Formación: título superior Ing. comercial, economista, administración de empresas, masterados a fines.
- Adicionales: cursos en CPA, cursos de inglés, recursos humanos, gestión empresarial, informática y de liderazgo.

MANUAL DE FUNCIONES: CONTADORA

Función básica: Llevar el control de la contabilidad, de los estados financieros y el pago de los impuestos de ley.

Funciones Específicas:

- Mantiene actualizado los auxiliares de bancos y efectivo, realiza conciliaciones bancarias.
- Organizar archivos, custodiar y mantener actualizado los archivos de los estados financieros y documentos contables.
- Presentar informes periódicos de las actividades del departamento para su conocimiento y registro.
- Estructurar el proyecto de presupuesto conjuntamente con la información financiera disponible para este proceso.
- Ejecutar el control previo y concurrente de los ingresos y egresos.
- Formular y elaborar los informes de flujo de efectivo.
- Registrar las transacciones contables.
- Aplicar y formular el control interno sobre compromisos obligaciones y pagos
- Elaborar los estados financieros o cualquier otra información necesaria de acuerdo a las descripciones dictadas en el manual de contabilidad y las normas emitidas por el ministerio de economía y finanzas.

Requisitos mínimos:

- Tener como mínimo 28 años
- Experiencia laboral 2 años en cargos similares
- Tener un nivel de educación superior en CPA. Contar con conocimientos en tributación además contar con cursos de control y contabilidad gubernamental tener buena presencia.

MANUAL DE FUNCIONES: SECRETARIA

Función básica: Es la persona que tiene la responsabilidad de atender a quienes visitan la compañía y a quienes llaman por teléfono para comunicarse con algún empleado de la misma.

Funciones Específicas:

- Se encargará de recibir a los visitantes que llegan a la oficina o al negocio por alguna causa o motivo.
- Debe de saber contestar correctamente el teléfono y de manera oportuna para que las personas que llaman a la empresa se sientan satisfechos por la atención brindada.
- Tener en orden la documentación física y digital, para que se facilite su búsqueda al momento que se necesite alguna información.
- Enviar y recibir las correspondencias de la compañía, realizando un registro de todo lo que entra y sale de las instalaciones de la compañía.
- Manejará los records de citas de su jefe o patrón.
- Debe procurar que el visitante se lleve una buena impresión de la compañía de seguridad.

Requisitos mínimos:

- Tener conocimientos contables (saber identificar facturas, recibos, impuestos, balances) para poder identificarlos para preparar documentación.
- Tener retentiva, rapidez, buena presencia y excelentes relaciones interpersonales.
- Edad mínima 23 años
- Experiencia laboral 2 años.
- Manejo de utilitarios como Word, Excel, Access, Power Point, Outlook, Internet, etc.
- Estudios superiores en Secretariado y nivel alto de inglés.

Función básica: En empresas de seguridad el supervisor es la espina dorsal de la compañía, ya que tiene que realizar sus labores con responsabilidad para que los guardias se desempeñen de la mejor manera posible.

Funciones Específicas:

- Preocuparse por los resultados que dan el personal de guardia en un puesto de trabajo.
- Inspirar al guardia de seguridad, a que realice bien su trabajo, reflejando su ejemplo de profesionalismo.
- Debe de conocer bien cuál va a ser su responsabilidad, para buscar el perfeccionamiento constante.
- Tomar correctamente las decisiones en caso de que se presenten problemas con algún guardia en los puestos de trabajo.
- Mantener un registro de los puesto de trabajo que cubre día a día con sus subordinados.
- Inspeccionar como están desempeñándose los guardias de seguridad en su puesto de trabajo.
- Mantener un archivo sobre el comportamiento del guardia (faltas, reportes de novedades, disciplina, etc).

Requisitos mínimos:

- Experiencia mínima de: 2 años en cargos similares.
- Edad: 30 años.
- Formación: Bachiller o estudiante de universidad.
- Capacitaciones en seguridad, manejo de talento humano, toma de decisiones.

MANUAL DE FUNCIONES: GUARDIA DE SEGURIDAD

Función básica: Se encarga de velar por la seguridad de la empresa que requiere un servicio de guardianía, realizando su guardia utilizando todo lo que este a su alcance para brindar un servicio de calidad.

Funciones Específicas:

- Proteger y resguardar a las personas y a los bienes de las empresas que requieren el servicio de guardianía.
- Atender con amabilidad a las personas que visitan las instalaciones de las empresas.
- Utilizar de la mejor manera los recursos entregados por la compañía, para realizar su guardia.
- Llevar un control de identidad de las personas que ingresan y salen de las empresas.
- Evitar los actos delictivos o infracciones dentro de la empresa que se está prestando el servicio.
- La respuesta ante algún tipo de alarma debe de ser inmediata.

- Realizar el trabajo indicado por su supervisor, sin poner ningún tipo de resistencia, siempre y cuando este dentro de sus responsabilidades.

Requisitos mínimos:

- Experiencia mínima: 2 años en cargos similares.
- Edad mínima de 18 años en adelante.
- Poseer libreta militar.
- Tener buena conducta y excelentes relaciones con las personas.
- Estudio básico: ser bachiller.

MANUAL DE FUNCIONES: CONSERJE

Función básica: Encargado de la limpieza de la oficina y el manejo de correspondencia.

Funciones Específicas:

- Abre y cierra las instalaciones de la compañía.
- Realiza la limpieza del portal y del interior de las oficinas.
- Realiza trabajos de mensajería.
- Distribuye las correspondencias.
- Lleva un control de la documentación que entrega y recibe.
- Arma y desarma la alarma de las oficinas.

Requisitos mínimos:

- Experiencia mínima: 2 años en cargos similares.
- Edad mínima de 25 años en adelante.
- Tener buena presencia y excelentes relaciones con las personas.
- Estudio básico: ser bachiller.

ANÁLISIS FODA

Cuadro 17 Matriz FODA

FODA	
Factores Internos	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> * La estructura organizacional es flexible * Los empleados conocen claramente cuales son sus funciones * La toma de decisiones y liderazgo permite que los proyectos se concreten * La comunicación entre empleador y empleados se realiza de forma vertical y horizontal * Se mantiene un excelente ambiente laboral * Realizar constantes capacitaciones para que el personal brinde un servicio adecuado 	<ul style="list-style-type: none"> * No lograr una adecuada investigación de mercado para determinar la necesidades y deseos de los clientes * No contar con una planificación estratégica que le permita ala empresa direccionarse de forma adecuada * Los empleados carecen del conocimiento de la visión, misión y objetivos de la empresa * No realizar una evaluación constante del personal * A los equipos que posee la empresa no se les realiza el correcto mantenimiento * Los empleados no aplican al 100% lo aprendido en las capacitaciones
Factores Externos	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> * El incremento de la delincuencia en el país permite que las empresas de seguridad tengan mayor acogida * El uso de la tecnología permite que se brinden servicios de calidad * Las nuevas plazas de mercados que se abren en el ámbito de seguridad * Mantener una base de datos de los proveedores para tener en el menor tiempo posible los materiales que se necesita * Mantener una buena imagen de la empresa * Mantener la renovación de los ontratos con los clientes, para tener una excelente rentabilidad * La policia no se abastece para cubrir las emergencias que se presentan 	<ul style="list-style-type: none"> * El alto índice de inseguridad permite el crecimiento de empresas fantasmas * Los equipos tecnológicos no tienen el mantenimiento constante y adecuado * El ingreso de nuevas empresas de seguridad a este nicho de mercado * Contar con un solo proveedor de ciertos productos se pierde la posibilidad de negociación * Enfocar en prestar servicio a un determinado sector, se pierde la posibilidad de expansión * La calidad de servicio que ofrece la empresa no satisface a los clientes * Empresas de seguridad que presten el mismo servicio a menor precio

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

5.7.1 Actividades

Actividades a realizarse para que esta propuesta sea puesta en marcha.

- Realizar los trámites legales.
- Buscar financiamiento bancario.
- Cotización de equipos y mobiliarios
- Contacto con los proveedores.
- Compra de equipos y mobiliarios
- Realizar el acondicionamiento de las oficinas.
- Se procede a realizar el proceso de reclutamiento y selección del personal.
- Se realiza una reunión con el talento humano seleccionado, para explicarles como funcionara la organización acorde a sus cargos.
- Se realiza las publicidades para la inauguración.
- Se realiza la inauguración de la empresa de seguridad.

5.7.2 Recursos análisis Financiero

Cuadro 18 Activos fijos

ACTIVOS FIJOS			
CANT.	DESCRIPCION	C. UNIT.	C. TOTAL
	MUEBLES Y ENSERES		
4	Escritorios	250,00	1.000,00
4	Sillas giratorias	50,00	200,00
4	Archivador	120,00	480,00
8	Sillas	25,00	200,00
	TOTAL MUEBLES Y ENSERES		1.880,00
	EQUIPO DE COMPUTACIÓN Y COMUNICACIÓN		
4	Computadoras	550,00	2.200,00
1	Impresoras de multifunción	1.500,00	1.500,00
12	Equipo de Comunicación	350,00	4.200,00
	TOTAL DE EQUIPO DE COMPUTACIÓN Y COMUNICACIÓN		7.900,00
	HARDWARE & SOFTWARE		
1	Software Contable	1.200,00	1.200,00
1	Software de Monitoreo	400,00	400,00
	TOTAL DE HARDWARE & SOFTWARE		1.600,00
	VEHÍCULOS		
5	Motos	2.200,00	11.000,00
1	Camioneta	16.500,00	16.500,00
	TOTAL DE VEHÍCULOS		27.500,00
	EQUIPOS DE OFICINA		
2	Aire Acondicionado	1.200,00	2.400,00
4	Teléfonos con Línea	60,00	240,00
	TOTAL EQUIPOS DE OFICINA		2.640,00
	EQUIPO Y ARMAMENTO		
12	Escopeta	500,00	6.000,00
8	Revolver	350,00	2.800,00
	TOTAL DE EQUIPO Y ARMAMENTO		8.800,00
	TERRENO		
1	Predio	12.000,00	12.000,00
	TOTAL DEL TERRENO		12.000,00
	EDIFICIO		
1	Local	25.000,00	25.000,00
	TOTAL DE EDIFICIO		25.000,00
	TOTAL INVERSION EN ACTIVOS FIJOS		87.320,00

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 19 Depreciación de activos fijos

DEPRECIACION DE LOS ACTIVOS FIJOS				
DESCRIPCION	VALOR DE ACTIVO	PORCENTAJE DE DEPRECIACION	DEPR. MENSUAL	DEPR. ANUAL
EDIFICIO	25.000,00	5%	104,17	1.250,00
MUEBLES Y ENSERES	1.880,00	10%	15,67	188,00
EQUIPO DE COMPUTACION	9.500,00	33%	261,25	3.135,00
EQUIPO DE OFICINA	2.640,00	10%	22,00	264,00
EQUIPO Y ARMAMENTO	8.800,00	10%	73,33	880,00
VEHICULO	27.500,00	20%	458,33	5.500,00
TOTAL	75.320,00		934,75	11.217,00

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 20 Salarios

		NÓMINA AÑO 1								
		PERSONAL	BASICO	13RO	14TO	VAC.	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RES EV.	REM.	R-ANUAL
1	800	GERENTE	800,00	66,67	26,50	33,33	98,80		827,70	9.932,40
1	550	CONTADOR	550,00	45,83	26,50	22,92	67,93		577,33	6.927,90
1	350	SECRETARIA	350,00	29,17	26,50	14,58	43,23		377,03	4.524,30
3	400	SUPERVISOR	1.200,00	100,00	26,50	50,00	148,20		1.228,30	14.739,60
32	325	GUARDIA	10.400,00	866,67	26,50	433,33	1.284,40		10.442,10	125.305,20
1	320	CONSERJE	320,00	26,67	26,50	13,33	39,52		346,98	4.163,76
39		TOTAL	13.620,00						13.799,43	165.593,16

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

NÓMINA AÑO 2

PERSONAL	BÁSICO	13RO	14TO	VAC	aportes IESS - SOLCA	FDO.RES EV.	REM	R-ANUAL
GERENTE	840,00	70,00	26,50	35,00	103,74	69,97	971,50	11.658,00
CONTADOR	577,50	48,13	26,50	24,06	71,32	48,11	676,19	8.114,25
SECRETARIA	367,50	30,63	26,50	15,31	45,39	30,61	439,94	5.279,25
SUPERVISOR	1.260,00	105,00	26,50	52,50	155,61	104,96	1.444,00	17.328,00
GUARDIA	10.920,00	910,00	26,50	455,00	1.348,62	909,64	12.311,50	147.738,00
CONSERJE	336,00	28,00	26,50	14,00	41,50	27,99	404,50	4.854,00
TOTAL	14.301,00						16.247,63	194.971,50

NÓMINA AÑO 3

PERSONAL	BÁSICO	13RO	14TO	VAC	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RES EV.	REM	R-ANUAL
GERENTE	882,00	73,50	26,50	36,75	108,93	73,47	983,29	11.799,52
CONTADOR	606,38	50,53	26,50	25,27	74,89	50,51	684,30	8.211,55
SECRETARIA	385,88	32,16	26,50	16,08	47,66	32,14	445,10	5.341,17
SUPERVISOR	1.323,00	110,25	26,50	55,13	163,39	110,21	1.461,69	17.540,28
GUARDIA	11.466,00	955,50	26,50	477,75	1.416,05	955,12	12.464,82	149.577,80
CONSERJE	352,80	29,40	26,50	14,70	43,57	29,39	409,22	4.910,61
TOTAL	15.016,05						16.448,41	197.380,93

NÓMINA AÑO 4

PERSONAL	BÁSICO	13RO	14TO	VAC	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RES EV.	REM	R-ANUAL
GERENTE	926,10	77,18	26,50	38,59	114,37	77,14	1.031,13	12.373,60
CONTADOR	636,69	53,06	26,50	26,53	78,63	53,04	717,19	8.606,22
SECRETARIA	405,17	33,76	26,50	16,88	50,04	33,75	466,03	5.592,32
SUPERVISOR	1.389,15	115,76	26,50	57,88	171,56	115,72	1.533,45	18.401,40
GUARDIA	12.039,30	1.003,28	26,50	501,64	1.486,85	1.002,87	13.086,73	157.040,79
CONSERJE	370,44	30,87	26,50	15,44	45,75	30,86	428,35	5.140,24
TOTAL	15.766,85						17.262,88	207.154,58

NÓMINA AÑO 5								
PERSONAL	BÁSICO	13RO	14TO	VAC	Aportes IESS - SOLCA	FDO.RES EV.	REM	R-ANUAL
GERENTE	972,41	81,03	26,50	40,52	120,09	81,00	1.081,36	12.976,38
CONTADOR	668,53	55,71	26,50	27,86	82,56	55,69	751,72	9.020,64
SECRETARIA	425,43	35,45	26,50	17,73	52,54	35,44	488,00	5.856,04
SUPERVISOR	1.458,61	121,55	26,50	60,78	180,14	121,50	1.608,80	19.305,57
GUARDIA	12.641,27	1.053,44	26,50	526,72	1.561,20	1.053,02	13.739,74	164.876,93
CONSERJE	388,96	32,41	26,50	16,21	48,04	32,40	448,45	5.381,35
TOTAL	16.555,20						18.118,08	217.416,91

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 21 Gastos

DETALLE DE GASTOS

DETALLE DE GASTOS																		
GASTOS ADMINISTRATIVOS		ENERO	FEB.	MARZ	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
GERENTE		827,70	827,70	827,70	827,70	827,70	827,70	827,70	827,70	827,70	827,70	827,70	827,70	9.932,40	11.658,00	11.799,52	12.373,60	12.976,38
CONTADOR		577,33	577,33	577,33	577,33	577,33	577,33	577,33	577,33	577,33	577,33	577,33	577,33	6.927,90	8.114,25	8.211,55	8.606,22	9.020,64
SECRETARIA		377,03	377,03	377,03	377,03	377,03	377,03	377,03	377,03	377,03	377,03	377,03	377,03	4.524,30	5.279,25	5.341,17	5.592,32	5.856,04
SUPERVISOR		1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	1.228,30	14.739,60	17.328,00	17.540,28	18.401,40	19.305,57
GUARDIA		10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	10.442,10	125.305,20	147.738,00	149.577,80	157.040,79	164.876,93
CONSERJE		346,98	346,98	346,98	346,98	346,98	346,98	346,98	346,98	346,98	346,98	346,98	346,98	4.163,76	4.854,00	4.910,61	5.140,24	5.381,35
TOTAL GASTOS ADMINISTRATIVOS		13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	13.799,43	165.593,16	194.971,50	197.380,93	207.154,58	217.416,91

GASTOS DE GENERALES		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
AGUA		10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	120,00	126,00	132,30	138,92	145,86
ENERGIA ELECTRICA		45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	540,00	567,00	595,35	625,12	656,37
TELEFONO		30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	360,00	378,00	396,90	416,75	437,58
UTILES DE OFICINA		30,00		-	30,00		-	-	30,00		-	30,00	30,00	150,00	157,50	165,38	173,64	182,33
RECARGAS DE TINTA DE IMPRESORA		50,00			50,00	-		50,00			50,00			200,00	210,00	220,50	231,53	243,10
MATERIALES DE LIMPIEZA		20,00			15,00			15,00			15,00			65,00	68,25	71,66	75,25	79,01
DEP. EDIFICIO		104,17	104,17	104,17	104,17	104,17	104,17	104,17	104,17	104,17	104,17	104,17	104,17	1.250,00	1.250,00	1.250,00	1.250,00	1.250,00
DEP. MUJEBLES Y ENSERES		15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	188,00	188,00	188,00	188,00	188,00
DEP. DE EQUIPO DE COMP.		261,25	261,25	261,25	261,25	261,25	261,25	261,25	261,25	261,25	261,25	261,25	261,25	3.135,00	3.135,00	3.135,00		
DEP. DE EQUIPO DE OFC.		22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	264,00	264,00	264,00	264,00	264,00
DEP. EQUIPO Y ARMAMENTO		73,33	73,33	73,33	73,33	73,33	73,33	73,33	73,33	73,33	73,33	73,33	73,33	880,00	880,00	880,00	880,00	880,00
DEP.VEHICULO		458,33	458,33	458,33	458,33	458,33	458,33	458,33	458,33	458,33	458,33	458,33	458,33	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00
TOTAL GASTOS GENERALES		1.119,75	1.019,75	1.019,75	1.114,75	1.019,75	1.019,75	1.084,75	1.049,75	1.019,75	1.084,75	1.049,75	1.049,75	12.652,00	12.723,75	12.799,09	9.743,19	9.826,25

GASTOS DE VENTAS		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
PUBLICIDAD Y PROPAGANDA		60,00					60,00							120,00	126,00	132,30	138,92	145,86
GASTOS DE VENTAS		60,00	-	-	-	-	60,00	-	-	-	-	-	-	120,00	126,00	132,30	138,92	145,86

TOTAL DE COSTOS INDIRECTOS	ENERO	ENERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
	14.979,18	14.819,18	14.819,18	14.914,18	14.819,18	14.879,18	14.884,18	14.849,18	14.819,18	14.884,18	14.849,18	14.849,18	178.365,16	207.821,25	210.312,32	217.036,69	227.389,02

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 22 Costo de venta

COSTO DIRECTO																				
																5%				
DETALLE	PRECIO	CANT	ENERO	FEB	MARZ	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	
UNIFORMES	100,00	32	3.200,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3200,00	3360,00	3528,00	3704,40	3889,62	
BOTELLON DE AGUA	1,50	14	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	252,00	264,60	277,83	291,72	306,31	
CHALECOS	37,50	32	1.200,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1200,00	1260,00	1323,00	1389,15	1458,61	
FRANELAS	1,00	15	15,00	-	-	-	15,00	-	-	15,00	-	-	-	15,00	60,00	63,00	66,15	69,46	72,93	
VASOS	1,20	4	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	57,60	60,48	63,50	66,68	70,01	
RESPUESTOS - VARIOS	20,00	3	60,00	60,00			60,00	60,00			60,00	60,00			360,00	378,00	396,90	416,75	437,58	
PORTA RADIO	4,00	5	20,00	-	-	20,00	-	20,00	-	-	-	-	-	-	60,00	63,00	66,15	69,46	72,93	
PORTA ARMAS	8,00	5	40,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40,00	42,00	44,10	46,31	48,62	
MUNICIONES	18,75	8	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	1800,00	1890,00	1984,50	2083,73	2187,91	
			4710,80	235,80	175,80	195,80	250,80	255,80	175,80	190,80	235,80	235,80	175,80	190,80	7029,60	7381,08	7750,13	8137,64	8544,52	

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 23 Presupuesto de venta

PRESUPUESTO DE INGRESOS																						
																	5%					
INGRESOS POR VENTA	CANT.	MENSUAL	TOTAL	COSTO	ENERO	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPT	OCT	NOV	DIC	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	
PUESTOS DE 24 HORA	12	1	12	810,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	9720,00	116.640,00	122.472,00	128.595,60	135.025,38	141.776,65	
PUESTOS DE 12 HORAS	8		8	405,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	3240,00	38880,00	40.824,00	42.865,20	45.008,46	47.258,88
PUESTOS DE 8 HORAS (supervisores)	3		3	400,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00	14400,00	15.120,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29
SERVICIO DE MONITOREO	38		38	150,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	5700,00	68400,00	71.820,00	75.411,00	79.181,55	83.140,63
ALQUILER DE VEHICULOS	6		6	100,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	7200,00	7.560,00	7.938,00	8.334,90	8.751,65

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 24 Inversión del proyecto

INVERSION DEL PROYECTO	
MUEBLES Y ENSERES	1.880,00
EQUIPO DE COMPUTO	7.900,00
HARDWARE & SOFTWARE	1.600,00
VEHICULO	27.500,00
EQUIPO DE OFICINA	2.640,00
EDIFICIO	25.000,00
TERRENO	12.000,00
EQUIPO Y MAQUINARIA	8.800,00
CAJA-BANCOS	600,00
TOTAL DE LA INVERSION	87.920,00

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 25 Financiamiento

FINANCIACION DEL PROYECTO		
INVERSION TOTAL		87.920,00
Financiado	80%	70.336,00
Aporte Propio	20%	17.584,00
		87.920,00

TASA		
TASA ANUAL INTERES PRESTAMO	11,00%	0,11
		0,11

PRESTAMO BANCARIO		
Prestamo Bancario	70.336,00	7.736,96

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 26 Tabla de amortización

Capital (k)	70336,00					
Interes Anual (i - a)	11	%			0,02	
Interes Mensual (i)	0,01				0,73	
Plazo de Prestamo en Años	5					
Numeros de Pagos al Año	12					
Numeros Total de Pagos	60					
Tasa Fija	1.529,28				SALDO CAPITAL	INTERESES ANUAL
# Pagos	CAPITAL	INTERES	PAGO			AMORTIZACIÓN ANUAL
0				70.336,00		
1	884,53	644,75	1.529,28	69.451,47		
2	892,64	636,64	1.529,28	68.558,84		
3	900,82	628,46	1.529,28	67.658,02		
4	909,08	620,20	1.529,28	66.748,94		
5	917,41	611,87	1.529,28	65.831,53		
6	925,82	603,46	1.529,28	64.905,71		
7	934,31	594,97	1.529,28	63.971,40		
8	942,87	586,40	1.529,28	63.028,53		
9	951,51	577,76	1.529,28	62.077,02		
10	960,24	569,04	1.529,28	61.116,78		
11	969,04	560,24	1.529,28	60.147,75		
12	977,92	551,35	1.529,28	59.169,83	\$7.185,13	\$11.166,17
13	986,88	542,39	1.529,28	58.182,94		
14	995,93	533,34	1.529,28	57.187,01		
15	1.005,06	524,21	1.529,28	56.181,95		
16	1.014,27	515,00	1.529,28	55.167,67		
17	1.023,57	505,70	1.529,28	54.144,10		
18	1.032,95	496,32	1.529,28	53.111,15		
19	1.042,42	486,85	1.529,28	52.068,73		
20	1.051,98	477,30	1.529,28	51.016,75		
21	1.061,62	467,65	1.529,28	49.955,13		
22	1.071,35	457,92	1.529,28	48.883,77		
23	1.081,17	448,10	1.529,28	47.802,60		
24	1.091,08	438,19	1.529,28	46.711,51	\$5.892,99	\$12.458,31
25	1.101,09	428,19	1.529,28	45.610,43		
26	1.111,18	418,10	1.529,28	44.499,25		
27	1.121,37	407,91	1.529,28	43.377,88		
28	1.131,64	397,63	1.529,28	42.246,24		
29	1.142,02	387,26	1.529,28	41.104,22		
30	1.152,49	376,79	1.529,28	39.951,74		
31	1.163,05	366,22	1.529,28	38.788,68		
32	1.173,71	355,56	1.529,28	37.614,97		
33	1.184,47	344,80	1.529,28	36.430,50		
34	1.195,33	333,95	1.529,28	35.235,17		
35	1.206,29	322,99	1.529,28	34.028,89		
36	1.217,34	311,93	1.529,28	32.811,54	\$4.451,33	\$13.899,97
37	1.228,50	300,77	1.529,28	31.583,04		
38	1.239,76	289,51	1.529,28	30.343,28		
39	1.251,13	278,15	1.529,28	29.092,15		
40	1.262,60	266,68	1.529,28	27.829,55		
41	1.274,17	255,10	1.529,28	26.555,38		
42	1.285,85	243,42	1.529,28	25.269,53		
43	1.297,64	231,64	1.529,28	23.971,89		
44	1.309,53	219,74	1.529,28	22.662,36		
45	1.321,54	207,74	1.529,28	21.340,82		
46	1.333,65	195,62	1.529,28	20.007,17		
47	1.345,88	183,40	1.529,28	18.661,30		
48	1.358,21	171,06	1.529,28	17.303,08	\$2.842,84	\$15.508,46
49	1.370,66	158,61	1.529,28	15.932,42		
50	1.383,23	146,05	1.529,28	14.549,19		
51	1.395,91	133,37	1.529,28	13.153,28		
52	1.408,70	120,57	1.529,28	11.744,58		
53	1.421,62	107,66	1.529,28	10.322,96		
54	1.434,65	94,63	1.529,28	8.888,32		
55	1.447,80	81,48	1.529,28	7.440,52		
56	1.461,07	68,20	1.529,28	5.979,45		
57	1.474,46	54,81	1.529,28	4.504,98		
58	1.487,98	41,30	1.529,28	3.017,00		
59	1.501,62	27,66	1.529,28	1.515,38		
60	1.515,38	13,89	1.529,28	0,00	\$1.048,22	\$17.303,08
	70.336,00	21.420,50	91.756,50			

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 27 Estado de resultados

ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS PROYECTADO																		
	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
VENTAS	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	20.460,00	245.520,00	257.796,00	270.685,80	284.220,09	298.431,09	1.356.652,98
(-) COSTO DE VENTAS	4.710,80	235,80	175,80	195,80	250,80	255,80	175,80	190,80	235,80	235,80	175,80	190,80	7.029,60	7.381,08	7.750,13	8.137,64	8.544,52	38.842,98
UTILIDAD BRUTA	15.749,20	20.224,20	20.284,20	20.264,20	20.209,20	20.204,20	20.284,20	20.269,20	20.224,20	20.224,20	20.284,20	20.269,20	238.490,40	250.414,92	262.935,67	276.082,45	289.886,57	1.317.810,01
COSTOS INDIRECTOS	14.979,18	14.819,18	14.819,18	14.914,18	14.819,18	14.879,18	14.884,18	14.849,18	14.819,18	14.884,18	14.849,18	14.849,18	178.365,16	207.821,25	210.312,32	217.036,69	227.389,02	1.040.924,44
UTILIDAD OPERACIONAL	770,02	5.405,02	5.465,02	5.350,02	5.390,02	5.325,02	5.400,02	5.420,02	5.405,02	5.340,02	5.435,02	5.420,02	60.125,24	42.593,67	52.623,35	59.045,76	62.497,55	276.885,57
(-) GASTOS FINANCIEROS	644,75	593,67	542,13	490,12	437,63	384,65	331,20	277,25	222,81	167,86	112,42	56,47	7.185,13	5.892,99	4.451,33	2.842,84	1.048,22	21.420,50
UTILIDAD ANTES PART. IMP	125,27	4.811,35	4.922,89	4.859,90	4.952,39	4.940,37	5.068,82	5.142,77	5.182,21	5.172,16	5.322,60	5.363,55	52.940,11	36.700,68	48.172,02	56.202,92	61.449,33	255.465,07
PARTICIPACION EMPLEADOS	18,79	721,70	738,43	728,99	742,86	741,05	760,32	771,42	777,33	775,82	798,39	804,53	7.941,02	5.505,10	7.225,80	8.430,44	9.217,40	38.319,76
UTILIDAD ANTES DE IMPTO	106,48	4.089,64	4.184,46	4.130,92	4.209,53	4.199,31	4.308,50	4.371,36	4.404,88	4.396,33	4.524,21	4.559,02	44.999,10	31.195,58	40.946,21	47.772,48	52.231,93	217.145,31
IMPUESTO RENTA	23,43	899,72	920,58	908,80	926,10	923,85	947,87	961,70	969,07	967,19	995,33	1.002,98	9.899,80	6.863,03	9.008,17	10.509,95	11.491,03	47.771,97
UTILIDAD NETA	83,06	3.189,92	3.263,88	3.222,12	3.283,44	3.275,46	3.360,63	3.409,66	3.435,81	3.429,14	3.528,88	3.556,04	35.099,30	24.332,55	31.938,05	37.262,54	40.740,91	207.693,10

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 28 Balance general

BALANCE GENERAL						
CUENTAS	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
<u>ACTIVO CORRIENTE</u>						
CAJA -BANCOS	600,00	53.590,94	71.209,49	104.330,41	136.872,90	170.160,76
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	600,00	53.590,94	71.209,49	104.330,41	136.872,90	170.160,76
<u>ACTIVOS FIJOS</u>						
DEPRECIAC. ACUMULADA		11.217,00	22.434,00	33.651,00	41.733,00	49.815,00
TOTAL DE ACTIVO FIJO	87.320,00	76.103,00	64.886,00	53.669,00	45.587,00	37.505,00
TOTAL DE ACTIVOS	87.920,00	129.693,94	136.095,49	157.999,41	182.459,90	207.665,76
<u>PASIVO</u>						
<u>CORRIENTE</u>						
PRESTAMO	70.336,00	59.169,83	46.711,51	32.811,54	17.303,08	0,00
PARTICIPACION EMPL. POR PAGAR		7.941,02	5.505,10	7.225,80	8.430,44	9.217,40
IMPUESTO A LA RENTA POR PAGAR		9.899,80	6.863,03	9.008,17	10.509,95	11.491,03
TOTAL PASIVO	70.336,00	77.010,64	59.079,64	49.045,51	36.243,47	20.708,43
<u>PATRIMONIO</u>						
APOORTE CAPITAL	17.584,00	17.584,00	17.584,00	17.584,00	17.584,00	17.584,00
UTILIDAD DEL EJERCICIO		35.099,30	24.332,55	31.938,05	37.262,54	40.740,91
UTILIDAD AÑOS ANTERIORES		-	35.099,30	59.431,85	91.369,89	128.632,43
TOTAL PATRIMONIO	17.584,00	52.683,30	77.015,85	108.953,89	146.216,43	186.957,34
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	87.920,00	129.693,94	136.095,49	157.999,41	182.459,90	207.665,76
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 29 Flujo de caja

FLUJO DE CAJA PROYECTADO							
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
INGRESOS OPERATIVOS							
VENTAS	-	245.520,00	257.796,00	270.685,80	284.220,09	298.431,09	1.356.652,98
TOTAL INGRESOS OPERATIVOS		245.520,00	257.796,00	270.685,80	284.220,09	298.431,09	1.356.652,98
EGRESOS OPERATIVOS							
INVERSION INICIAL	87.920,00	-	-	-	-	-	-
GASTO DE ADMINISTRATIVOS	-	165.593,16	194.971,50	197.380,93	207.154,58	217.416,91	982.517,08
GASTOS DE VENTAS	-	120,00	126,00	132,30	138,92	145,86	663,08
GASTOS GENERALES	-	1.435,00	1.506,75	1.582,09	1.661,19	1.744,25	7.929,28
COSTOS DE VENTAS		7029,60	7381,08	7750,13	8137,64	8544,52	38.842,98
PAGO PARTICIP. EMPLEADOS	-	-	7.941,02	5.505,10	7.225,80	8.430,44	9.217,40
PAGO DEL IMPUESTO A LA RENTA	-	-	9.899,80	6.863,03	9.008,17	10.509,95	11.491,03
TOTAL DE EGRESOS OPERATIVOS	87.920,00	174.177,76	221.826,15	219.213,58	233.326,30	246.791,93	1.050.660,84
FLUJO OPERATIVO	-87.920,00	71.342,24	35.969,85	51.472,22	50.893,79	51.639,17	261.317,27
INGRESOS NO OPERATIVOS	-		-	-	-	-	-
PRESTAMO BANCARIO	70.336,00	-	-	-	-	-	-
TOTAL ING. NO OPERATIVOS	70.336,00	-		-		-	
EGRESOS NO OPERATIVOS							
INVERSIONES (DESEMBOLSOS)							
PAGO DE CAPITAL	-	11.166,17	12.458,31	13.899,97	15.508,46	17.303,08	70.336,00
PAGO DE INTERESES	-	7.185,13	5.892,99	4.451,33	2.842,84	1.048,22	21.420,50
TOTAL EGRESOS NO OPERATIVOS	-	18.351,30	18.351,30	18.351,30	18.351,30	18.351,30	91.756,50
FLUJO NETO NO OPERATIVO	70.336,00	-18.351,30	-18.351,30	-18.351,30	-18.351,30	-18.351,30	-91.756,50
FLUJO NETO	-17.584,00	52.990,94	17.618,55	33.120,92	32.542,49	33.287,87	169.560,76
SALDO INICIAL		600,00					
FLUJO ACUMULADO	-	53.590,94	71.209,49	104.330,41	136.872,90	170.160,76	

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

Cuadro 30 Índices financieros

INDICES FINANCIEROS						
DESCRIPCION	INV. INICIAL	AÑO1	AÑO2	AÑO3	AÑO4	AÑO5
Flujos Operativos	-87.920,00	71.342,24	35.969,85	51.472,22	50.893,79	51.639,17

TASA DE DESCUENTO	
TASA DE DESCUENTO	17%

TASA DE RENDIMIENTO PROMEDIO	MAYOR AL 12%
SUMATORIA DE FLUJOS	261.317,27
AÑOS	5
INVERSION INICIAL	87.920,00
TASA DE RENTIMIENTO PROMEDIO	59,44%

SUMA DE FLUJOS DESCONTADOS		170.103,15
VAN	POSITIVO	82.183,15
INDICE DE RENTABILIDAD I.R.	MAYOR A 1	2,07
RENDIMIENTO REAL	MAYOR A 12	106,98
TASA INTERNA DE RETORNO		56%

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

5.7.3 IMPACTO

SOCIAL

Se brindara alternativa innovadora y diferente en lo relacionado al ámbito de la seguridad, dando a las empresas industriales ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña, una opción diferente para proteger sus bienes, acordes a las expectativas que tienen dichas empresas.

ECONÓMICO

Esta nueva alternativa empresarial causará un impacto económico en el Cantón Marcelino Maridueña, ya que la puesta en marcha en este negocio generará ingresos a las familias Marcelinences, porque tomaremos en cuenta al momento de la selección del personal a los habitantes de este sector.

AMBIENTAL

Con el fin de brindar seguridad al personal que laborará en la compañía de seguridad se proveerán todos los equipos necesarios e instalaciones adecuadas donde van a desempeñar sus funciones, con el propósito de evitar algún incidente que infiera en la integridad personal.

5.7.4 CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																							
ACTIVIDADES	ABRIL 2013				MAYO 2013				JUNIO 2013				JULIO 2013				AGOSTO 2013						
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS						
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
ESTUDIO DE MERCADO EN EL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA	■	■																					
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADO			■																				
BUSCAR FINANCIAMIENTO BANCARIO				■	■																		
OBTENER LOS PERMISOS LEGALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMPAÑÍA					■	■																	
COMPRA DE ACTIVOS FIJOS DE LA COMPAÑÍA							■	■															
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA									■														
ADECUACIÓN DE LA OFICINA DONDE FUNCIONARÁ LA COMPAÑÍA										■	■	■											
SE REALIZA UNA REUNIÓN CON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO SELECCIONADO													■	■									
SE REALIZA LA PUBLICIDAD PARA LA INAUGURACIÓN															■	■							
VISITA A LAS DIFERENTES EMPRESAS INDUSTRIALES																	■	■					
SE REALIZA UNA REUNIÓN CON EL PERSONAL DE GUARDIAS SELECCIONADO																			■				
INAUGURACIÓN DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD																					■		

Elaborado por: Andrés Ernesto Acosta Reyes

5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta

Los lineamientos empleados para evaluar la propuesta (Estudio de Factibilidad para la Creación de una Compañía de Seguridad en el Cantón Marcelino Maridueña son los siguientes:

- Se obtuvo información real a través de las encuestas, con el propósito de solucionar la problemática que se planteó y conocer con exactitud la factibilidad de la propuesta.
- Se ha realizado un estudio de mercado con el objetivo de visualizar la competencia y así establecer estrategias a través de la matriz FODA, herramientas que permitirán operar con mayor eficiencia y eficacia en este casco comercial

CONCLUSIONES

La culminación de este proyecto se lo ha direccionado con el fin de satisfacer una necesidad de mercado que aporte al posicionamiento de esta nueva alternativa de negocio enfocado a las empresas industriales ubicadas en el Cantón Marcelino Maridueña. Por lo cual se ha establecido las siguientes conclusiones:

1. La falta de conocimientos sobre las empresas industriales, hace que las compañías de seguridad existentes no brinden un servicio de calidad.
2. En la actualidad las compañías de seguridad están realizando un incorrecto reclutamiento y selección del personal de seguridad.
3. La falta de garitas adecuadas en las empresas industriales, limita al guardia a realizar su trabajo con eficiencia.
4. La falta de conocimiento del guardia en el ámbito de la tecnología, influye en el desempeño en ciertos puestos de trabajo.
5. Los procesos de legalización para la apertura de una compañía de seguridad son complicados, lo que hace desistir a muchas personas que quieren crear esta alternativa de negocio.

RECOMENDACIONES

- 1.- Realizar un estudio de las empresas a las cuales se va a prestar un servicio para poder servir con eficacia y eficiencia.
- 2.- El presente proyecto sea tomado como guía para quienes desean emprender esta alternativa de negocio.
- 3.- Al momento de realizar el reclutamiento y selección del personal deberían de optimizar los recursos necesarios para elegir a las personas adecuadas.
- 4.- El personal que labora en una compañía de servicios de seguridad debe contar con la capacitación respectiva para que se desenvuelva correctamente en su puesto de trabajo.
- 5.- El personal que va a tener a cargo un equipo de trabajo debe ser elegido por méritos y que inspire confianza y respeto ante los demás.

BIBLIOGRAFIA

BUSKANK Richard H. Libro: *PRINCIPIOS Y PRÁCTICA DEL MARKETING*. Editorial Limerin.

HOLGUÍN CABEZAS Rubén. *ELEMENTOS DE ECONOMÍA CUARTA EDICIÓN*, Editorial Ediciones Holguín S.A.

HOLGUÍN CABEZAS Rubén. *ELEMENTOS DE ECONOMÍA QUINTA EDICIÓN*, Editorial Ediciones Holguín S.A.

KALINOWSKI Hilda. *COMUNICACIÓN GENERAL*, Editorial Edibosco.

KOONTZ HAROLD. *ELEMENTOS DE ADMINISTRACIÓN*, Editorial: Mc Graw Hill.

LEÓN Félix. *ENCICLOPEDIA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL*, Editorial Copyright

LONGENECKER G. Justin. *ADMINISTRACIÓN DE PEQUEÑAS EMPRESAS*, Editorial Edición 11.

MONREAL José Luís. *DICCIONARIO OCÉANO UNO COLOR*, Editorial Océano Grupo Editorial S.A.

PALACIOS LÓPEZ Livia. *CONTABILIDAD INTERMEDIA*, Editorial Ministerio de Educación y Cultura.

PAULI GUNTER. *MANUAL COMUNICACIONAL*, Editorial Limerin S.A

PAULI GUNTER. *LENGUAJE Y COMUNICACIÓN*, Editorial Limerin S.A.

SANTÓN William J. *FUNDAMENTOS DEL MARKETING*, Editorial McGraw Hill.

STRAUS George y Leonard R. Sayles. *PERSONAL*, Editorial Hebreos Hnos. Sucesores S.A

VARGAS CUEVAS Luís. *PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN*, Editorial: Facultad de Ciencias Económicas.

VENITZKY, GUILLERMO: *PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRESUPUESTO*, Editorial, Librería S.A.

VILLALBA Carlos. *GUÍA DE ELABORACIÓN DE ANTEPROYECTO Y PROYECTOS*, Editorial Sur Editores.

VOLPENTESTA, JORGE ROBERTO: *ORGANIZACIONES Y ESTRUCTURAS*. Osmar D. Buyatti, Buenos Aires.

ZAMORA Miguel Ángel. *TEMÁTICA ESTUDIANTIL*. Editorial: Copyright

LINKONGRAFÍA

(s.f.). Obtenido de [Http://www.scribd.com/doc/64971369/Manual-Seguridad-Física...](http://www.scribd.com/doc/64971369/Manual-Seguridad-Física...)

(s.f.). Obtenido de [Http://www.agentesdeseguridadprivada.com...](http://www.agentesdeseguridadprivada.com...)

(s.f.). Obtenido de [Http://www.slideshare.net/gestiondecalidad2011/ambito-5-rrhh](http://www.slideshare.net/gestiondecalidad2011/ambito-5-rrhh)

(s.f.). Obtenido de [Http://www.jorgekarica.tripod.com/.../recursos-humanos.doc](http://www.jorgekarica.tripod.com/.../recursos-humanos.doc)

(s.f.). Obtenido de [Http://www.slideshare.net/gestiondecalidad2011/ambito-5-rrhh](http://www.slideshare.net/gestiondecalidad2011/ambito-5-rrhh)

(s.f.). Obtenido de [Http://www.socialgag.es/2011/03/marketing-zaragoza/](http://www.socialgag.es/2011/03/marketing-zaragoza/)

(s.f.). Obtenido de [Http://www.fastonline.org/CD3WD_40/.../X0060S0A.HTM](http://www.fastonline.org/CD3WD_40/.../X0060S0A.HTM)

(s.f.). Obtenido de [Http://www.deimon.com.ar/.../posicionamiento_de_mercado_definicion.pd](http://www.deimon.com.ar/.../posicionamiento_de_mercado_definicion.pd)

(s.f.). Obtenido de [Http://www.148.204.211.134/polilibros/portal/Polilibros/P.../65merca.htm](http://www.148.204.211.134/polilibros/portal/Polilibros/P.../65merca.htm)

(s.f.). Obtenido de

[Http://www.ftp://ftp.cicese.mx/pub/.../Definición%20%20de%20proyecto.doc](http://www.ftp://ftp.cicese.mx/pub/.../Definición%20%20de%20proyecto.doc)

GUIMUN. (s.f.). *Guia Mundial de Negocios*. Obtenido de

[Http://www.guimun.com/ver_seccion.php?seccion=2548&id...650...](http://www.guimun.com/ver_seccion.php?seccion=2548&id...650...),

PERÚ, D. (s.f.). Obtenido de <http://www.datosperu.org/tb-normas-legales-oficiales-1998-Julio-02-07-1998-pagina-27.php>

PRISEGUR. (s.f.). *Prisegur Seguridad 2000 CIA LTDA*. Obtenido de

[Http://www.prisegur.com](http://www.prisegur.com)

PRIVADA, A. D. (s.f.). Obtenido de

<http://www.agentesdeseguridadprivada.com/t16892-principales-riesgos-laborales-en-el-trabajo-de-vigilante-de-seguridad>

SOCIAL, A. D. (s.f.). Obtenido de

<http://fadlesagencia.blogspot.com/2012/03/manual-de-seguridad-fisica.html>

TORRES, N. (s.f.). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de

<http://www.slideshare.net/nelson3108/rrhh-9087645>

UNL. (marzo-julio de 2010). *unl.edu.ec*. Obtenido de

[Http://www.unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/M%C3%B3dulo-42010.pdf](http://www.unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/M%C3%B3dulo-42010.pdf)

VITSESEG. (s.f.). *Viteseg Compañía de Seguridad*. Obtenido de

[Http://www.viteseg.com](http://www.viteseg.com)

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN MARKETING

La presente encuesta se realiza con el objetivo de determinar a que se debe el incorrecto desempeño del guardia en su puesto de trabajo.

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE SEGURIDAD QUE LABORAN EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA

Fecha: Compañía: Edad:.....

1) Usted es guardia de seguridad, por qué?

Le gusta Por necesidad

2) Qué nivel de conocimiento tiene, sobre la empresa donde realiza su guardia?

Mucho Nada

Poco

3) Cree usted, qué la falta de información genera problemas al momento de hacer su guardia?

Si No

4) Piensa usted, qué las compañías realizan un adecuado proceso de selección del personal?

Excelente Bueno

Muy Bueno Malo

5) Cree usted, qué la infraestructura es la adecuada para hacer guardia?

Excelente Regular

Normal Mala

6) Cree usted, qué el nivel de estudio es importante para hacer guardia en lugares específicos de la empresa?

Mucho Nada
Poco

7) Considera, que es necesario realizar constantes capacitaciones para mejorar la calidad del servicio?

Si No

8) Qué tipo de clima laboral lo rodea?

Excelente Bueno
Muy Bueno Malo

9) Usted tiene alguna presión por parte de los supervisores?

Mucho Nada
Poco

10) El trato por parte de los supervisores al momento de asignar responsabilidades es:

Excelente Regular
Bueno Malo

11) Cómo es el trato del personal administrativo de las compañías de seguridad a las que pertenece?

Excelente Bueno
Muy Bueno Malo

12) Le gustaría tener una mejor propuesta de trabajo en otra compañía de seguridad?

Si No

ANEXO 2

FOTOS DE LA ENCUESTA





ANEXO 3

LOCAL DONDE SE CREARA LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD



ANEXO 4

HOJAS MEMBRETADAS



INTEGRAL SECURITY
Fundado el 10 de junio de 2013.
RUC: 0921637294001



INTEGRAL SECURITY

Dirección: Cdla. Jaime Roldos A.
Naranjito - Guayas - Ecuador
Telefax: 042 - 720902 - 0981687439
www.integral.security.com.ec

ANEXO 5

ANÁLISIS DE LA TESIS

CAPITULO I

NEW! [Upgraded](#) and more accurate plagiarism detection. [Learn more.](#)



The Plagiarism Checker

The plagiarism detector has analyzed the following text segments, and did not find any instances of plagiarism:

Text being analyzed	Result
cantón Marcelino Maridueña existen una gama de empresas industria...	OK
importante mencionar que la seguridad física está viviendo grandes c...	OK
Identificar cómo afecta el incorrecto reclutamiento y selección del per...	OK
ciertos implementos que existen en las pocas garitas, genera inconve...	OK
¿Cómo afecta el incorrecto reclutamiento y selección del guardia, en	OK
estudio de esta problemática estará fortalecido a través de investigac...	OK
Cantón Marcelino Maridueña existen empresas industriales que cuent...	OK
antes expuesto se espera satisfacer las expectativas de este trabajo,	OK

Results: No plagiarism suspected

[Go Back](#)

© 2002-2010 by/DBA Brian Klug - [Contact](#)

CAPITULO II

NEW! [Upgraded](#) and more accurate plagiarism detection. [Learn more.](#)

The Plagiarism Checker

The plagiarism detector has analyzed the following text segments, and did not find any instances of plagiarism:

Text being analyzed	Result
compañía el capital estará representado por participaciones que podr...	OK
Todas nuestras Cercas Electricadas tienen letreros de advertencia ...	OK
contemplan siempre videograbadores de seguridad con duraciones d...	OK
Nuestros profesionales desarrollan planes proactivos graduados que ...	OK
Contamos con profesionales altamente capacitados y una infraestruct...	OK
sistemática a utilizar para planificar el desarrollo del personal, individu...	OK
Gerente de Seguridad debe cumplir efectivamente todas sus tareas a...	OK
establecimiento de los objetivos representa el camino adecuado para...	OK

Results: No plagiarism suspected

[Go Back](#)

© 2002-2010 by/DBA Brian Klug - [Contact](#)

CAPITULO III

NEW! [Upgraded](#) and more accurate plagiarism detection. [Learn more.](#)



The Plagiarism Checker

The plagiarism detector has analyzed the following text segments, and did not find any instances of plagiarism:

Text being analyzed	Result
objetivo será una investigación aplicada, porque consiste en buscar r...	OK
recalcar que la investigación Descriptiva es de gran importancia para	OK
utilizará la observación, obteniendo de esta forma conclusiones y pre...	OK
procedimiento de nuestra investigación lo vamos a realizar por medio	OK
grupo objetivo corresponde a todos los trabajadores que pertenecen a	OK
investigación es bibliográfica, puesto que se tomara como referencia ...	OK
utilizada porque nos permite investigar a las personas adecuadas y	OK
realizar encuestas a todos los trabajadores de cada compañía de	OK

Results: No plagiarism suspected

[Go Back](#)

© 2002-2010 by/DBA Brian Klug - [Contact](#)

CAPITULO IV

NEW! [Upgraded](#) and more accurate plagiarism detection. [Learn more.](#)



The Plagiarism Checker

The plagiarism detector has analyzed the following text segments, and did not find any instances of plagiarism:

Text being analyzed	Result
actual estudio se realizó una encuesta a los trabajadores de	OK
preguntas que se realizaron en esta encuesta fueron sometidas a	OK
poder tener un correcto y exacto procesamiento de los resultados	OK
actualidad vivimos en una sociedad donde la seguridad es lo	OK
empresas que se encuentran ubicadas en el Cantón Marcelino Marid...	OK
necesario presentarles una nueva propuesta de trabajo, haciéndoles ...	OK
Según los encuestados me indicaron en las preguntas 4, 5	OK
antes mencionado los encuestados manifestaron en su gran mayoría ...	OK

Results: No plagiarism suspected

[Go Back](#)

© 2002-2010 by/DBA Brian Klug - [Contact](#)

CAPITULO V

NEW! [Upgraded](#) and more accurate plagiarism detection. [Learn more.](#)



The Plagiarism Checker

The plagiarism detector has analyzed the following text segments, and did not find any instances of plagiarism:

Text being analyzed	Result
Tener conocimientos contables (saber identificar facturas, recibos, im...	OK
actualidad las compañías de seguridad están realizando un incorrecto...	OK
Mantener un archivo sobre el comportamiento del guardia (faltas, rep...	OK
Estructurar el proyecto de presupuesto conjuntamente con la informac...	OK
Establecer estrategias competitivas que permitan posicionar están alt...	OK
lineamientos empleados para evaluar la propuesta (Estudio de Factib...	OK
Mantiene actualizado los auxiliares de bancos y efectivo, realiza conci...	OK
Tener retentiva, rapidez, buena presencia y excelentes relaciones inte...	OK

Results: No plagiarism suspected

[Go Back](#)

© 2002-2010 by/DBA Brian Klug - [Contact](#)