

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TÍTULO

**IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA GUARDIAS
DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

AUTORAS

**Orozco Gaibor, Denisse Lisset
Rodríguez Fiallos, Mónica Alexandra**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
INGENIERA COMERCIAL**

TUTOR

LCDO. MASSON MUÑOZ LUÍS GERARDO, MGS.

**Guayaquil, Ecuador
2015**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Denisse Lisset Orozco Gaibor y Mónica Alexandra Rodríguez Fiallos**, como requerimiento para la obtención del Título de **Ingeniera Comercial**.

TUTOR

Lcdo. Luis Gerardo Masson Muñoz, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

Ing. Darío Marcelo Vergara Pereira, Mgs.

Guayaquil, Septiembre del 2015



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Denisse Lisset Orozco Gaibor y
Mónica Alexandra Rodríguez Fiallos**

DECLARAMOS QUE

El Trabajo de Titulación **Implementación de un Centro de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada en la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del Título **de Ingeniera Comercial**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de **nuestra** total autoría.

En virtud de esta declaración, **nos responsabilizamos** del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación, de tipo práctico referido.

Guayaquil, Septiembre del 2015

LAS AUTORAS

Denisse Lisset Orozco Gaibor

Mónica Alexandra Rodríguez Fiallos



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Denisse Lisset Orozco Gaibor y
Mónica Alexandra Rodríguez Fiallos**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Implementación de un Centro de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada en la ciudad de Guayaquil** cuyo contenido, ideas y criterios son de **nuestra** exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, Septiembre del 2015

LAS AUTORAS

Denisse Lisset Orozco Gaibor

Mónica Alexandra Rodríguez Fiallos

DEDICATORIA

Para mis padres, Cecilia y Wellington, quienes son el apoyo incondicional en todo momento; para mi abuelita Armida, quien ha sido una segunda madre; para mi abuelito Segundo (+) quien siempre me cuida y me protege, para mi hermano querido Allan, quien es mi soporte y mi guía día a día; para mi hijo amado, Benjamín quien es mi fortaleza e inspiración, quien me enseña con su sonrisa a no rendirme y ser mejor cada día; para mi ángel Javier, quien siempre me empujó a seguir sin decaer, para mi familia, para mis amigos y compañeros, con cariño esto va por y para ustedes porque creyeron en mí y jamás me abandonaron, a pesar de mis errores y faltas.

Denisse Lisset Orozco Gaibor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por seguir bendiciéndome con vida y salud para cumplir mis metas; a mis amados padres, Cecilia y Wellington, por su valioso apoyo sin medida, por sus consejos, sus enseñanzas, su tiempo y su amor incondicional; a mi abuelita Armida, por sus cuidados, su tiempo y su amor eterno; a mi hermano, Allan, gracias por estar siempre ahí y no abandonarme nunca, gracias por todo lo que haces por mí, gracias por tus palabras y tu aliento en medio de mis arranques; a mi Ángel en el cielo, mi Javier amado, gracias por tus retadas, tus consejos, por tu amor, tu entrega, tu apoyo, tus ánimos y tu sinceridad sin medida, gracias por enseñarme que la vida se vive al máximo y que se disfruta en el momento, que el tiempo es efímero y que la felicidad se cuenta en momentos gratos con los que realmente amas y te aman; a mi amado hijo, Benjamín, por ti y contigo logré llegar hasta aquí, por la sonrisa de cada mañana que me impulsa a llegar lejos, no tanto como sé que llegarás tú, gracias por permitirme ser tu madre mi milagro de amor.

Gracias a mis amigos verdaderos y compañeros, que siempre estuvieron, están y estarán apoyándome y dándome ánimos en cada paso de mi vida. Gracias especiales a mi querida Mónica, tu apoyo, tu paciencia y tu amistad fueron claves en nuestro proyecto; gracias a todos los que no estuvieron, porque con cada palabra negativa yo me hacía más fuerte y llegaba más lejos.

Denisse Lisset Orozco Gaibor.

ÍNDICE GENERAL

ASPECTOS GENERALES	1
1. Introducción.....	1
2. Antecedentes	2
3. Argumentación	3
4. Identificación del problema	4
5. Justificación.....	5
6. Hipótesis	7
6.1 Variables e indicadores.....	8
7. Objetivos	10
7.1 Objetivo general	10
7.2 Objetivos específicos	10
8. Delimitaciones.....	11
8.1 Espacial.....	11
8.2 Temporal	11
9. Alcances y limitaciones	11
10. Metodología	12
10.1 Método Deductivo	12
10.2 Método Inductivo	12
10.3 Método Estadístico	12
10.3.1 Encuestas	12
10.3.2 Entrevistas	12
11. Técnicas de estudio	13
11.1 Información primaria	13
11.1.1 Observación	13
11.1.2 Entrevistas.....	13
11.1.3 Encuestas.....	13
11.2 Información secundaria.....	13
11.2.1 Documentos	13
11.2.2 Bibliografía	14
11.3 Información secundaria externa.....	14
CAPÍTULO I	15
ANÁLISIS DEL MERCADO	15

1.	Descripción del Mercado.....	15
1.1	Mercado Objetivo	17
1.2.1	Estudio de oferta y demanda	22
1.2.1.1	Preguntas diseñadas para empresarios de la seguridad privada	22
1.2.1.2	Preguntas diseñadas para autoridades encargadas de hacer cumplir la reglamentación para capacitar a los guardias de seguridad privada.	23
1.2.2	Encuestas a los Guardias de Seguridad del Grupo R-15.....	24
1.3	La Competencia	29
1.3.1	Competidores Directos.....	29
1.3.2	Competidores Indirectos	32
1.3.3	Entrada de Nuevos Competidores	32
1.4	Barreras de Entrada.....	33
1.4.1.1	Barreras administrativas y legales.....	33
1.4.1.2	Inversión necesaria.....	34
1.4.1.3	Diferenciación del servicio.....	35
1.5	Expectativas de Contragolpe	35
1.6	Ambiente Tecnológico.....	35
1.7	Ambiente Socio Político – Económico	36
1.8	Problemas y Oportunidades.....	38
1.8.1	Problemas	38
1.8.2	Oportunidades.....	38
1.9	Poder de los Compradores	39
1.10	Análisis de las Fuerzas de Porter	40
1.11	Análisis FODA.....	41
	Capítulo II.....	42
	Estudio técnico y organizacional.....	42
	2.1 Antecedentes de la Empresa.....	42
	2.2 Implementación.....	43
	2.2.1 Logo.....	43
	2.2.2 Slogan.....	43
	2.2.3 Misión.....	44
	2.2.4 Visión	44
	2.2.5 Valores.....	44
	2.3 Ubicación.....	45
	2.6 Planos de las instalaciones.....	47
	2.7 Base legal	49

2.8 Estructura organizacional	50
2.9 Cargo, funciones y perfil del personal.....	51
2.9.1 Área administrativa.....	51
2.9.1.1 Junta general de accionistas	51
2.9.1.2 Gerente general	51
2.9.1.3 Asesor legal	52
2.9.1.4 Secretaria.....	52
2.9.1.5 Director del departamento financiero.....	52
2.9.1.6 Contador.....	52
2.9.1.7 Director del departamento de talento humano.....	53
2.9.1.8 Director del departamento de marketing y relaciones públicas	53
2.9.1.9 Director del Departamento de Capacitación y Coordinación Académica	54
2.9.2 Área operativa	54
2.9.2.1 Instructores.....	54
2.9.2.1.1 Área Legal	55
2.9.2.1.2 Área Técnica	55
2.9.2.1.3 Área de Apoyo.....	55
2.9.2.1.4 Área Motriz	56
2.10 ESTRATEGIAS	56
2.10.1 Estrategias de crecimiento	56
2.10.2 Estrategias de refuerzo	56
2.10.3 Estrategias de respuestas	56
2.10.4 Estrategias de repliegue.....	57
2.11 Servicio al cliente	57
2.11.1 Perfil del cliente	57
2.11.2 Características del cliente potencial	57
2.12 Competidores.....	58
2.13 Plan de ventas	58
2.13.1 Objetivos.....	58
2.13.1.1 Objetivo general	58
2.13.1.2 Objetivos específicos	59
2.14 Fuerza de ventas	59
2.14.1 Condiciones de venta	59
2.14.2 Proyecciones de ventas	60
2.15 Plan de operación	60

2.15.1	Objetivos	60
2.15.1.1	Objetivo general	60
2.15.1.2	Objetivos específicos	60
2.16	Oferta de Capacitación en CAPAPRIV	61
2.17	Malla curricular	62
2.18	Contenido	63
2.19	Horarios de clases de CAPAPRIV	64
2.19.1	Grupo de alumnos horario matutino	64
2.19.2	Grupo de alumnos horario vespertino	65
2.19.3	Grupo de alumnos horario nocturno	65
2.19.4	Grupo de alumnos horario intensivo	66
2.20	Horario de clases	69
CAPÍTULO III		71
PLAN DE ESTRATEGIAS.....		71
3.1	Segmentación de los clientes	71
3.2	Planificación de estrategias a largo plazo para fidelización de clientes.	72
3.2.1	Estrategias	73
3.3	Estrategias corporativas	74
3.3.1	Marketing Mix	75
3.3.1.1	Producto (en este caso es servicio)	75
3.3.1.2	Precio	75
3.3.1.3	Plaza.....	76
3.3.1.4	Promoción	76
CAPÍTULO IV		85
ANÁLISIS FINANCIERO.....		85
4.1	Gastos de Arranque y Constitución.	85
4.2	Inversión Inicial	87
Se va a depreciar a las instalaciones del proyecto a 20 años de vida útil, equipos a 10 años, el vehículo y equipos de oficina a 5 años, los equipos de cómputo a 3 años y por último muebles y enseres con una vida útil de 10 años.		87
4.3	Capital de trabajo	90
4.4	Financiamiento	91
4.5	Sueldos	¡Error! Marcador no definido.
4.6	PLAN DE VENTAS	96
4.7	Estado de Resultados	97
4.9	ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD	100

4.9.1	ESCENARIO OPTIMISTA.....	102
4.9.2	ESCENARIO PESIMISTA.....	103
	CONCLUSIONES	105
	RECOMENDACIONES	107
	bibliografía.....	108
	ANEXOS	111

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1 programa de capacitación para los guardias de seguridad privada	111
ANEXO N° 2 REGLAMENTO A LA LEY DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.....	123
ANEXO N° 3 ACUERDO MINISTERIAL 5498 REGLAMENTO DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.....	125
ANEXO N° 4 ACUERDO 5936 AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN “CENDCAP CIA. LTDA.”	143
ANEXO N° 5 FOTOGRAFÍAS DE LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN EN GUAYAQUIL.....	144
ANEXO N° 6 DATOS DE LOS CINCO CENTROS DE CAPACITACIÓN APROBADOS POR EL MDI	148
ANEXO N° 7 entrevistas a empresarios de seguridad privada	149
ANEXO N° 8 noticias destacadas	158
ANEXO N° 9 FOTOGRAFÍAS DEL LUGAR ESCOGIDO	161

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 NÚMERO DE CAPACITADOS.....	8
Tabla N° 2 MEJORAMIENTO DEL SERVICIO	9
Tabla N° 3 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN.....	9
Tabla N° 4 RESPUESTAS PREGUNTA 1	25
Tabla N° 5 RESPUESTAS PREGUNTA 2	26
Tabla N° 6 RESPUESTAS PREGUNTA 3	27
Tabla N° 7 RESPUESTAS PREGUNTA 4	28
Tabla N° 8 PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO.....	58
Tabla N° 9 PROYECCIONES DE VENTAS	60
Tabla N° 10 NIVELES DE CAPACITACIÓN	61
Tabla N° 11 MALLA CURRICULAR	62
Tabla N° 12 TOTAL DE ALUMNOS POR DÍA	64
Tabla N° 13 NÚMERO DE HORAS DE CLASE SEMANAL.....	65
Tabla N° 14 NÚMERO DE HORAS DE CLASE MENSUAL.....	65
Tabla N° 15 TOTAL ALUMNOS (LUN-VIER) EN DOS MESES.....	66
Tabla N° 16 NÚMERO DE HORAS DE CLASE SEMANAL.....	66
Tabla N° 17 NÚMERO DE HORAS DE CLASE MENSUAL.....	67
Tabla n° 18 TOTAL ALUMNOS (SÁBADOS Y DOMINGOS) EN TRES MESES	68
Tabla N° 19 TOTAL DE ALUMNOS AL AÑO	68
Tabla N° 20 HORARIO DE CLASES	69
Tabla N° 21 NÚMERO DE GUARDIAS QUE TIENE EL GRUPO R-15	72
Tabla N° 22 beneficios de capapriv	78
Tabla N° 23 GASTOS DE CONSTITUCIÓN	86
Tabla N° 24 PERMISOS, CONCESIONES Y DERECHOS	86
TABLA N° 25 ACTIVOS FIJOS.....	88
Tabla N° 26 PLAN DE DEPRECIACIONES.....	89
Tabla N° 27 RUBROS PERTENECIENTES AL CAPITAL DE TRABAJO.....	90
Tabla N° 28 CICLO DE EFECTIVO	91
Tabla N° 29 FORMA DE FINANCIAMIENTO.....	92
Tabla N° 30 PROPIEDAD ACCIONARIA.....	92
Tabla N° 31 TABLA DE AMORTIZACIÓN	93
Tabla N° 32 PRESUPUESTO NÓMINA MENSUAL	94
Tabla N° 33 PRESUPUESTO DE NÓMINA ANUAL.....	95
Tabla N° 34 PLAN DE VENTAS	96
Tabla N° 35 VENTAS TOTALES	96
Tabla N° 36 ESTADO DE RESULTADOS	98

Tabla N° 37 ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO	99
Tabla N° 38 ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD	100
Tabla n° 39 Análisis financiero.....	102
Tabla N° 40 ESCENARIO PESIMISTA.....	103
Tabla N° 41 PUNTO DE EQUILIBRIO EN UNIDADES.....	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 1 MISIONES DE CADA EMPRESA DEL GRUPO “R-15”	19
Gráfico Nº 2 PORCENTAJE PREGUNTA 1.....	25
Gráfico Nº 3 PORCENTAJE PREGUNTA 2.....	26
Gráfico Nº 4 PORCENTAJE PREGUNTA 3.....	27
Gráfico Nº 5 PORCENTAJE PREGUNTA 4.....	28
Gráfico Nº 6 CINCO FUERZAS DE PORTER	40
Gráfico Nº 7 foda	41
Gráfico Nº 8 logo capapriv	43
Gráfico Nº 9 LOCALIZACIÓN MACRO.....	45
Gráfico Nº 10 localización micro	46
Gráfico Nº 11 PLANTA BAJA CAPAPRIV.....	47
Gráfico Nº 12 PLANTA ALTA CAPAPRIV.....	48
Gráfico Nº 13 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	50
Gráfico Nº 14 CONTENIDO	63
Gráfico Nº 15 FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE VENTA DEL SERVICIO A EMPRESAS DE SEGURIDAD.....	83
Gráfico Nº 16 FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	84

PROYECTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

RESUMEN

El mencionado proyecto nos presenta la oportunidad de “Implementar un nuevo Centro de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada en la Ciudad de Guayaquil”, con la finalidad de que este Centro cumpla con los requerimientos de las nuevas leyes propuestas en la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, entregando a la sociedad guardias certificados y avalados por la autoridad competente, con actitudes profesionales y éticas.

Los servicios prestados de Seguridad y Vigilancia Privada, deben estar orientados a precautelar y proteger la integridad física y personal de los derechos y bienes.

Al realizar los estudios pertinentes, obtuvimos un VAN y TIR positivos, lo que nos dice que tenemos rentabilidad y factibilidad para realizar nuestro proyecto.

A continuación presentamos palabras claves para mayor comprensión de nuestro proyecto.

Palabras clave: SEGURIDAD PRIVADA / GUARDIA / CAPACITACIÓN / IMPLEMENTACIÓN / ANÁLISIS ESTRATÉGICO / LEYES.

PROJECT FOR THE IMPLEMENTATION OF A TRAINING CENTER FOR PRIVATE GUARDS IN THE CITY OF GUAYAQUIL.

ABSTRACT

This project presents an opportunity to "implement a new training center for private security guards in the city of Guayaquil," in order that the Centre meets the requirements of the proposed new laws in Surveillance and Security private guards delivering certificates to the company and endorsed by the competent authority, with professional and ethical attitudes.

The services of private security and surveillance should be designed to forewarn and protect the physical integrity and personal and property rights.

In conducting relevant studies, we obtained a positive NPV and IRR, which tells us that we profitability and feasibility for our project.

Here are key words for better understanding of our project.

KEYWORDS: PRIVATE SECURITY / POLICE / TRAINING / IMPLEMENTATION / STRATEGIC / LAWS ANALYSIS.

ASPECTOS GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Consideramos que el tema de la capacitación de un determinado personal constituye un tema de importancia relevante, debido a que contribuye con el desarrollo personal y profesional de cada individuo; pero también es de vital importancia para la empresa que lo provee. La capacitación tiene como función principal la mejora del presente para obtener un futuro mejor, enfocado en la fuerza de trabajo determinada por el puesto en el que se encuentra y con las metas de la empresa, mejorando continuamente. La capacitación del personal debe ser coherente al cargo que ocupa, determinada por intereses individuales, empresariales y sociales.

“En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos” (virtual, 2013).

Como sabemos, en nuestro país, la implementación o cambios en las leyes es un tema común en todos los ámbitos o sistemas que permiten el desarrollo del mismo. Debido a esto, decidimos enfocarnos en la Seguridad y Vigilancia Privada del país; porque es un tema poco tratado en la sociedad y con cambios bastante drásticos e importantes para quienes trabajan en este medio. La mejora de toda profesión se basa en la capacitación y actualización de métodos y técnicas que se usan en las respectivas áreas de trabajo, es por esto que nos enfocamos en la implementación de un centro de capacitación que cumpla con todos los requerimientos políticos, legales, organizacionales, educativos y sociales; para la respectiva mejora profesional y personal de los Guardias de Seguridad Privada de la ciudad de Guayaquil.

La Seguridad y Vigilancia Privada no es un tema netamente laboral, es también un tema social; lo consideramos así debido a que la ciudadanía en general se encuentra inmiscuida en éste sistema. El cuidado y protección de establecimientos y más importante aún de vidas humanas, el uso sensible de armas y demás objetos, hace de esta profesión un tema delicado y muy importante en cuanto a leyes, procedimientos, educación y tratamientos sociales.

Por lo tanto, a lo largo de éste proyecto identificaremos los puntos básicos y fundamentales para implementar el centro de capacitación, analizando las bases y procedimientos de la Seguridad y Vigilancia Privada, tanto cuantitativa como cualitativamente; siendo favorable la factibilidad, caso contrario se darán soluciones efectivas para la implementación del proyecto.

2. ANTECEDENTES

El Ecuador es un país en vías de desarrollo y en este arduo camino se están implementando nuevas leyes y mejorando los campos sociales y económicos. El área de la Seguridad Privada era uno de los campos menos atendidos, hasta que en el año 2014 el asambleísta Paco Fierro, representante de la provincia de Chimborazo; presentó el proyecto de reforma para las Leyes de Seguridad y Vigilancia Privada, el cual consta de 12 artículos en donde se analizaban los cambios para todo el sistema de Seguridad y Vigilancia Privada del país.

En años anteriores, los guardias de seguridad no eran considerados profesionales porque la mayoría no habían obtenido ni un bachillerato siquiera, por lo tanto los que trabajaban en ésta área no eran reconocidos como se lo merecen. Básicamente quienes querían ser guardias de seguridad no tenían entrenamiento específico en ninguna de las áreas correspondientes al pensum para ser guardia de seguridad.

La Capacitación del Personal de Seguridad y Vigilancia Privada debió ser siempre una prioridad en la profesión mencionada, debido a la delicadeza de las acciones y trabajos que realizan. La capacitación permite el desarrollo adecuado de actitudes y habilidades del profesional creando un ambiente sano y productivo para la empresa.

En la actualidad para cambiar pensamientos y actitudes con respecto a esta profesión, después de un respectivo análisis se ha implementado una nueva ley de Seguridad y Vigilancia Privada. El requisito existente de tener capacitado al personal que prestan servicios como guardias y supervisores de Seguridad Privada es primordial puesto que así lo establece la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada aprobada recientemente. No obstante, debemos tener presente que los cambios traen actitudes positivas, dándonos a entender que la capacitación del personal de Seguridad Privada mejorará su potencial intelectual, humano y profesional, entregando mayor productividad a su empresa.

Basados en esta disposición, y después de un análisis de mercado encontramos la necesidad de implementar un Centro de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada en la ciudad de Guayaquil con el fin de formar, capacitar, especializar y perfeccionar las habilidades del personal de Vigilancia y Seguridad Privada; permitiendo a las empresas de Seguridad Privada contar con el personal idóneo para cumplir con las tareas y responsabilidades que los clientes exigen en los contratos por servicios prestados.

3. ARGUMENTACIÓN

El proyecto de Implementación de un Centro de Formación y Capacitación de Personal para Seguridad Privada en la ciudad de Guayaquil, proporcionará un plan de estudios acorde a lo requerido por la ley, a un costo competitivo.

“Es necesario evaluar la competencia de cada trabajador para que pueda desempeñarse en forma independiente. El personal debe tener la oportunidad de demostrar sus conocimientos prácticos sin humillaciones ni riesgos personales”. (Encina, 2006).

La comunidad en general necesita de personal altamente calificado para resguardar su seguridad e intereses, por lo que se torna necesario crear e implementar Centros de Capacitación y Formación. No podemos permitir que las personas que velan por la seguridad tengan desconocimientos de su profesión y leyes, así que la formación debe ser intensa y profesional.

Es así como proponemos la siguiente descripción de las alternativas propuestas para el desarrollo del proyecto:

a) El estudio de mercado nos permitirá cuantificar la oferta y demanda de Guardias en la ciudad de Guayaquil, y también la necesidad de capacitar al personal de Seguridad Privada.

b) El estudio técnico nos cuantificara los costos y gastos en el proceso de la implementación del Centro de Capacitación.

c) Mediante la evaluación FODA Y PORTER realizaremos la estructura organizacional y funcional.

d) Para demostrar la factibilidad del proyecto evaluaremos la rentabilidad y el retorno de la inversión (TIR Y VAN).

e) Analizaremos el Punto de Equilibrio, para determinar en qué nivel lo obtendremos.

4. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La elaboración de este proyecto tiene como objetivo principal capacitar, actualizar y formar a los Guardias de Seguridad Privada en la ciudad de Guayaquil que aproximadamente son 30.000; Guayaquil es la ciudad más grande del país, con un alto índice de delincuencia; tiene alrededor de 220

empresas de Seguridad Privada entre las que laboran legalmente con permisos de operaciones y las llamadas “empresas fantasmas” porque no cuentan con documentos en regla de acuerdo a la ley.

La necesidad clara de capacitar y dar buen entrenamiento a todos y cada uno de los ciudadanos que laboran en las Empresas de Seguridad en esta ciudad, ha sufrido un atraso por no encontrar el centro adecuado y por la complejidad del sistema de estudio que hay que cumplir. La capacitación en conocimientos actuales de primeros auxilios, manejo de armas, estrategias de seguridad y leyes laborales; es primordial para el cumplimiento de la normativa legal vigente y los objetivos de proyección y crecimiento de las empresas.

A pesar que las Instituciones Gubernamentales como el Ministerio del Interior, Ministerio de Defensa y Comando Conjunto de la Fuerzas Armadas, exige que se contrate personal capacitado y con la credencial de GYPASEG; Existe un gran número de Guardias de Seguridad que no están aptos para dicha labor porque carecen de los conocimientos técnicos en Vigilancia y Seguridad Privada; Es por esto que las Instituciones de control en un futuro no muy lejano controlaran y supervisaran que todas las Empresas de Seguridad Privada cuenten con su personal debidamente acreditado y capacitado, caso contrario los permisos de Operaciones no serán renovados y en última instancia revocados previa la clausura.

5. JUSTIFICACIÓN

En el gremio de la Seguridad Privada, ya sean pequeñas, medianas o grandes empresas, existen problemas con sus empleados que en este caso son los guardias o supervisores. Esta falencia se da porque dicho personal no cuenta con la respectiva capacitación para ser un guardia de Seguridad Privada. Esta situación obstaculiza la optimización del servicio que prestan las empresas. Por ello, no solo fallan a nivel empresarial, sino también a nivel

profesional que son las carreras de las personas que laboran como guardias/supervisores. Ellos no pueden ascender a nuevos puestos y por ende, no alcanzan a recibir una mejor remuneración. No pueden ser reconocidos por sus talentos laborales y esto trae como consecuencia, que el empleado no sienta pasión por su trabajo porque tienen baja autoestima, no se desarrollan eficientemente y se sienten desmotivados por la rutina del diario vivir. Hemos podido evidenciar que estos ciudadanos tienen diferentes habilidades, son creativas y sobre todo, pueden aportar con valiosa información sobre las verdaderas necesidades del cliente ya que ellos están en contacto directo. Ejemplo: el guardia tiene contacto frecuente con el dueño del edificio que está cuidando, más no el gerente de la empresa.

Más adelante, hemos desarrollado el análisis FODA, esto nos permite identificar y diagnosticar tanto interna como externamente sobre la capacidad que tiene el Centro de Capacitación para posteriormente, hacer un Plan Estratégico. Conociendo las fortalezas y oportunidades, sabremos poner en acción dicho plan. Por otro lado, se tomará en cuenta las debilidades y las amenazas para poder enfrentarlo y contrarrestarlo, tomando las medidas correctivas y dándole la respectiva importancia y seguimiento. Con este Plan Estratégico, podremos alcanzar los objetivos y metas planteadas, esto nos permitirá ser competitivos y reconocidos como un Centro de Capacitación serio y comprometido al desarrollo del talento humano conjuntamente al desarrollo del buen vivir. Apostando y creyendo que la mejor manera de dar un buen servicio es teniendo al personal debidamente capacitado.

Gracias a la enseñanza que nos ha dado nuestra carrera, estamos listas para emprender este proyecto de tesis que sin duda alguna, tendrá mucho éxito; ya que creemos fielmente en este sueño que es el de dar una mejor calidad de vida a los ciudadanos que laboran y laborarían en este ámbito, por medio de sus propios esfuerzos y capacidades. Nosotras hemos adquirido el conocimiento de cómo manejar una organización, es tiempo de poner en práctica todas las metodologías profesionales aprendidas, sacar adelante el

Centro de Capacitación, comprometiendo a todo el personal y alumnos (guardias) para que tengan sentido de pertenencia a la organización; demostrando que, trabajando en equipo, podremos posicionarnos y diferenciarnos como una empresa capacitadora líder en el mercado.

6. HIPÓTESIS

Se establece que puede ser factible la formación técnica-profesional de los Guardias de Seguridad Privada en la ciudad de Guayaquil, garantizando el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Vigilancia Privada ecuatoriana vigente donde se velará también por los intereses de la seguridad ciudadanía en general.

En el desarrollo de este proyecto se considerará el impacto social y laboral de la Implementación del Centro de Capacitación.

Las tres preguntas centrales de este proyecto las presentamos a continuación:

1.- ¿Qué se logrará con la Implementación de un Centro de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada en la ciudad de Guayaquil?

Con la Implementación del Centro de Capacitación se logrará mejorar el servicio de las empresas de Seguridad Privada en la ciudad, a través de la actualización y mejora de los niveles de conocimiento de los guardias, quienes son el objeto principal de estudio, ya que su capacitación permitirá la mejora continua, productiva, social y personal.

2.- ¿Existirá un aumento en la productividad laboral de los guardias de seguridad y por lo tanto, de las empresas de Seguridad Privada también?

A través de los diferentes estudios que se realizarán en el proyecto, podremos analizar cualitativa y cuantitativamente cuáles son los cambios positivos y negativos que se dan en la productividad del personal y congruentemente en las Empresas de Seguridad Privada.

3.- ¿Al mejorar el nivel de preparación de los guardias de seguridad privada, permitirá una mejora social positiva?

Al mejorar el profesionalismo y el nivel académico de los ciudadanos dedicados a estas labores, se les presentará mayores oportunidades de trabajo, con mejoras salariales, el bienestar y la tranquilidad familiar se incrementa y finalmente las Empresas, Instituciones, Industrias y usuarios de la Seguridad Privada van a estar satisfechos con los servicios que contratan para precautelar y cuidar sus intereses.

6.1 Variables e indicadores

El cuadro siguiente nos muestra que el indicador es el número de guardias capacitados en cada año, más el 30 % anual correspondiente al año siguiente, valor porcentual determinado por las autoridades competentes.

Tabla Nº 1 NÚMERO DE CAPACITADOS

NÚMERO DE CAPACITADOS		
AÑOS	INDICADORES	MEDICIÓN
0	500	2015
1	650	2016
2	845	2017
3	1099	2018
4	1428	2019
5	1856	2020

Elaborado por: Las Autoras

El cuadro a continuación muestra como indicador el nivel de servicio, tomando en cuenta lo siguiente:

- 0 = Nulo
- 1 = Regular
- 2 = Ineficiente
- 3 = Eficiente
- 4 = Satisfactorio
- 5 = Excelente

Tabla N° 2 MEJORAMIENTO DEL SERVICIO

MEJORAMIENTO DEL SERVICIO		
AÑOS	INDICADORES	MEDICIÓN
0	0	2015
1	1	2016
2	2	2017
3	3	2018
4	4	2019
5	5	2020

Elaborado por: Las Autoras

En este caso utilizamos el Coeficiente de Correlación para analizar las variables:

Tabla N° 3 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
Variable X	Número de capacitados
Variable Y	Valor de evaluación
Coeficiente de Correlación	0,98255

Elaborado por: Las Autoras

Como resultado obtuvimos que la correlación entre las dos variables expuestas sea una correlación positiva muy alta, lo que quiere decir es que la relación es inversamente proporcional, cuando al aumentar o disminuir el valor de una de ellas entonces el valor correspondiente a la otra aumentará o disminuirá respectivamente, es decir, cuando las dos variables aumentan en el mismo sentido.

7. OBJETIVOS

7.1 Objetivo general

Implementar un CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL PARA SEGURIDAD PRIVADA PARA LA CIUDAD DE GUAYAQUIL; en donde se prepararán profesionales con conocimientos teóricos y prácticos, con el objetivo de cumplir lo especificado en el Art. 8 del CAPITULO III DEL Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada Ecuatoriana vigente; incluido el custodiar los intereses de la ciudadanía en general.

7.2 Objetivos específicos

- a)** Realizar un estudio de mercado, que nos permita cuantificar la oferta y demanda de guardias de seguridad en la ciudad de Guayaquil.
- b)** Efectuar un estudio técnico presupuestario que posibilite el proceso de Implementación del Centro de Capacitación de personal para Seguridad y Vigilancia Privada, aplicando un Cuadro de Mando Integral.
- c)** Diseñar la estructura organizacional del Centro de Capacitación.

d) Establecer el horizonte de planeación a cinco años, con la determinación de flujos de efectivo, utilizando herramientas y criterios de evaluación financiera.

8. DELIMITACIONES

8.1 Espacial

Para el desarrollo de este proyecto hemos considerado estudiar el mercado de la provincia del Guayas, específicamente el Grupo focal R-15.

8.2 Temporal

Para demostrar la factibilidad de este proyecto hemos considerado un horizonte de planificación de 5 años.

9. ALCANCES Y LIMITACIONES

Con la elaboración de este proyecto se busca determinar si es factible o no implementar un Centro de Capacitación para Guardias de Seguridad en la ciudad de Guayaquil, lo cual permitiría a las empresas de Seguridad Privada asegurarse de obtener los permisos necesarios para su funcionamiento y de tener a sus empleados actualizados y modernizados con todas las herramientas requeridas.

Las limitaciones de este plan de mejora son el desconocimiento de la funcionalidad de adquirir nuevas técnicas y los costos de la capacitación, ya sea operativa o tecnológica.

10. METODOLOGÍA

10.1 Método Deductivo

Es la deducción que parte de lo general hacia lo particular. Partimos de verdades ya establecidas y comprobadas, para aplicar en casos individuales. Éste método lo usaremos a lo largo de todo el Trabajo de Titulación.

10.2 Método Inductivo

Éste método va de lo particular hacia lo general, lo usamos en deducciones de conceptos e interpretaciones varias a lo largo del proyecto.

10.3 Método Estadístico

A través de éste método pudimos recopilar, elaborar e interpretar datos numéricos para determinar resultados importantes.

10.3.1 Encuestas

A los guardias de seguridad del Grupo R-15 de la ciudad de Guayaquil, específicamente al 5% del total de Guardias.

10.3.2 Entrevistas

A Representantes de las empresas de Seguridad Privada y Autoridades relacionadas al tema.

11. TÉCNICAS DE ESTUDIO

11.1 Información primaria

11.1.1 Observación

Mediante esta técnica obtendremos información de primera mano y directamente de la fuente.

11.1.2 Entrevistas

Con esta técnica personal obtendremos información mediante preguntas y respuestas realizadas a los empresarios de seguridad privada y a las autoridades encargadas de hacer cumplir la reglamentación para capacitar a los guardias de seguridad privada.

11.1.3 Encuestas

Obtenemos información clara y personal, a través de un cuestionario de preguntas previamente realizadas, recibiendo información de muestreo a una parte o porcentaje del universo a investigar.

11.2 Información secundaria

11.2.1 Documentos

Uso de documentos otorgados por el Ministerio del Interior, Empresas de Seguridad Privada, etc.

11.2.2 Bibliografía

Utilización de leyes, reglamentos, acuerdos y disposiciones vigentes del Estado Ecuatoriano en el ámbito de la Vigilancia y Seguridad Privada; Además de libros de administración, financieros, marketing e investigación.

11.3 Información secundaria externa

Búsqueda de información de los cinco centros de capacitación autorizados mediante visitas a las instalaciones, envío de correos electrónicos o llamadas telefónicas a las oficinas de cada centro. De este modo, podremos conocer los horarios de clases, el valor por el curso, beneficios ofrecidos y las aulas de clase. Las fotos se encontrarán en los anexos.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL MERCADO

1. DESCRIPCIÓN DEL MERCADO

En la provincia del Guayas existen aproximadamente entre 27.000 a 30.000 guardias de seguridad privada que brindan sus servicios a través de las empresas de Seguridad Privada que para el efecto se han constituido. Es un mercado amplio y basto por lo cual debemos dividirlo para enfocarnos en un segmento específico, esto nos ayudará a tener datos y cantidades un poco más reales. En Guayaquil laboran alrededor de 220 empresas de seguridad privada de las cuales se conoce extraoficialmente que no todas cuentan con los permisos de operaciones vigentes y documentos en regla.

La Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, publicada en registro oficial No. 130 del 22 de julio del 2003, con su Reglamento publicado en R.O. No. 383 el 17 de julio del 2008, en sí el Capítulo III Art. 8 dice:

“CAPITULO III DEL PERSONAL DE VIGILANCIA, SEGURIDAD E INVESTIGACIÓN PRIVADA”.

Art. 8.- Capacitación del Personal.- “Las compañías de vigilancia y seguridad privada pueden establecer centros de capacitación y formación de personal de vigilancia y seguridad privada, para lo cual requieren de la aprobación de un pensum y certificación de funcionamiento extendidos por el Ministerio de Gobierno y Policía, previo informe del Departamento de Control y Supervisión de las Compañías de Seguridad Privada y posterior registro en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

La Policía Nacional, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, podrá establecer centros de capacitación, cuyo pensum y certificado de funcionamiento deberán ser aprobados por el Ministerio de Educación y Cultura.

Todo centro de capacitación o formación de personal de vigilancia y seguridad privada deberá contar con técnicos y profesionales especializados en la materia, titulados y acreditados de conformidad con las leyes del país.

El pensum de estudios y carga horaria para el personal operativo, que avale la capacitación o formación en las escuelas o centros de capacitación, tendrán una duración mínima de 120 horas, distribuido en un tiempo no menor a dos meses. Incluirá temas de vigilancia, seguridad, relaciones humanas, defensa personal, primeros auxilios, manejo de armas, tiro; Ley y Reglamento de Fabricación, Importación, Comercialización y Tenencia de Armas, Municiones, Explosivos y Accesorios; Ley y Reglamento de Vigilancia y Seguridad Privada, leyes laborales, procedimientos de seguridad privada, entre los principales temas. En general, se deberá brindar capacitación de conformidad con las necesidades de la empresa y al tipo de servicio que presten sus clientes.

El personal operativo destinado a la vigilancia y seguridad privada, deberá acreditar capacitación en las modalidades de vigilancia fija, móvil e investigación privada, de acuerdo a la capacitación impartida. El personal que aprobare la capacitación, recibirá un certificado que le acredite como tal, extendido por el centro respectivo y analizado por el Departamento de Control y Supervisión de las Compañías de Seguridad Privada de la Policía Nacional. Los certificados conferidos por los centros de capacitación o formación de las compañías de vigilancia y seguridad privada serán registrados ante el organismo competente del Ministerio de Gobierno y Policía, esto es el Departamento de Control y Supervisión de las Organizaciones de Seguridad Privada (COSP).”

A fin de dar cumplimiento con esta normativa, el Estado ecuatoriano a finales del 2012, llevó a cabo un programa de capacitación llamado “**GYPASEC: Guardias y Policías en Alerta por la Seguridad Ciudadana**”, dirigido a la **capacitación de 20.000 guardias de un universo de 80.000, cuyo financiamiento fue compartido entre los guardias con un 20 % y la SETEC**

“Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional”, en un 80 %, valiendo la pena aclarar que son los recursos provenientes de las aportaciones en las planillas al IESS “Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”, y que un porcentaje del 0.50 % va para capacitación; el programa culminó con la capacitación de 14.610 guardias.

“GYPASEG fue un programa dirigido a la certificación y actualización de contenidos de seguridad ciudadana, marco legal, derechos humanos, tratamiento a personas con atención prioritaria, prácticas de tiro, respondió a un enfoque sistémico de la seguridad integral que incorpora a la comunidad organizada en procesos de seguridad, en corresponsabilidad, con las nuevas formas de convivencia e inclusión social”.

Mencionado programa no continuó ejecutándose, lo que ha ocasionado que los guardias privados hayan dejado de capacitarse, desencadenando serios inconvenientes en el cumplimiento de ciertos requisitos que las empresas de seguridad deben cumplir para obtener los permisos de porte de armas, ante lo cual el Ministerio del Interior emitió un acuerdo No. 4356 del 26 de mayo del 2014, a fin de que el Departamento de Control de armas del Comando Conjunto de la Fuerzas Armadas, se abstenga de solicitar los carnets de guardias capacitados por el lapso de un año, situación que venció el 30 de junio del 2015.

1.1 Mercado Objetivo

Para el proyecto, nos enfocaremos en un grupo de empresas de seguridad privada llamado: “RED ECUATORIANA DE SEGURIDAD PRIVADA - R15”.

Escogimos este grupo porque son empresarios con extensa destreza y expertos en seguridad privada y ellos nos pueden proveer de información imprescindible para el desarrollo del proyecto. Además nos pueden relatar

sobre el dilema que ocasiona el no poder contar con el personal debidamente capacitado por la falta de centros de capacitación.

A continuación, se narra una corta historia sobre cómo se originó este grupo “R15”, sus objetivos y sus logros alcanzados.

RED ECUATORIANA DE SEGURIDAD PRIVADA R15

Esta red nació por iniciativa de 15 empresas de seguridad privada que constantemente venían haciendo reuniones con el afán de buscar mejoras para todos sus integrantes, toda vez que situaciones adversas en su administración estaban siendo afectados a sus intereses no solo como empresas sino también como gremio de la seguridad privada.

Con este fin nació R15, en mayo del 2014, y sus objetivos en su mayoría han sido tendientes a ser más competitivos y conseguir hacer negocios en conjunto para lo cual se nombraron comisiones para trabajar en diferentes sectores y conseguir proveedores de bienes y servicios tales como:

- ✚ Fabricantes directos de uniformes a nivel nacional, chompas, chaquetas pantalones, botas, zapatos etc.
- ✚ Fabricantes e importadores de chalecos antibalas con certificaciones de acuerdo a lo normativa legal.
- ✚ Armas no letales para aquellos que pudieran estar interesados.
- ✚ Servicios de comunicaciones tanto en radio como en telefonía celular e internet.
- ✚ Financiamiento para cubrir nómina del personal con cooperativas y la banca privada.
- ✚ Asesoría en temas de seguridad ocupacional.
- ✚ Charlas por parte de expertos en legislación laboral.
- ✚ Planteamientos ante las autoridades de control sobre el tema de capacitación de los guardias.

- ✚ Gestiones en conjunto son ANESI (ASOCIACIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD DE SEGURIDAD INTEGRAL), a fin de conseguir acuerdos ministeriales que les ayuden a cumplir con las normativas legales impuestas por las autoridades de control y que muchas veces se han sentido afectadas y un tanto desprotegidos.
- ✚ Intercambio de experiencias y vivencias que ayuden a ser más competitivos y profesionales al momento de desarrollar las tareas por los cuales han sido constituidos.
- ✚ Participar con candidatos propios para formar parte de la directiva de ANESI NACIONAL.
- ✚ Y todas aquellas actividades que de una u otra manera tienen relación con el desempeño de la seguridad privada y electrónica.

Gráfico N° 1 MISIONES DE CADA EMPRESA DEL GRUPO “R-15”

	<p>INVESTIGACIÓN ESCOLTA Y SEGURIDAD INVESCOL C.LTDA. (29 años de experiencia)</p> <p>Tener el elemento humano altamente calificado en todos los procedimientos que exige la seguridad integral. Su principal misión es precautelar los bienes en forma honesta, solidaria, y Profesional.</p>
	<p>SERVICIO DE SEGURIDAD INTEGRAL SESEI C. LTDA. (25 años de experiencia)</p> <p>Mantenemos un control organizado en nuestro plan de operaciones y asignamos consignas, entrenamiento y capacitación a cada miembro de nuestra institución, aplicando criterio y eficiencia, para prevenir las pérdidas y reducir los riesgos.</p>



CUSTODIA PORTUARIA **CUPORT CIA. LTDA.** (15 años de experiencia)

Poligrafías (detector de mentiras)

Inspecciones caninas antinarcóticos



MÁXIMA ATENCIÓN Y CONTROL **MAG SECURITY C. LTDA.** (25 años de experiencia)

Somos una empresa líder en el mercado ecuatoriano de seguridad, con estándares internacionales que goza de reconocimiento por su estabilidad empresarial, el profesionalismo de sus colaboradores y la calidad de sus recursos materiales, su compromiso con la capacitación, la innovación tecnológica y el desarrollo de nuevos productos.



GUAYAS PROTECCIÓN **GUAYPRO C. LTDA.** (29 años de experiencia)

“Cuenta y cumple con personal capacitado y equipado con uniformes gratuitos, armamento autorizado, radio de comunicación, EPP equipos de protección personal como chaleco antibalas de Kevlar nivel IIIA y Seguro Social y privado con póliza de Vida y Accidentes para brindar el servicio de seguridad a nuestros clientes”.



RESGUARDO, VIGILANCIA Y SEGURIDAD **REVIPRO C. LTDA.** (9 años de experiencia)

“Empresa líder en seguridad, creada para brindar a nuestros clientes seguridad física y logística, mediante guardia armada móvil y de puestos fijos, haciendo uso de las herramientas necesarias con la más alta tecnología, ofreciendo un servicio de vigilancia satelital 24/7 a las cargas de importación y exportación de nuestros clientes”.



SEGURIDAD FÍSICA E INTEGRAL **SEFIEM C. LTDA.** (20 años de experiencia)

“Es una empresa parte del Grupo Corporativo Vanegas. Brinda servicios orientados al área de la seguridad, cumpliendo con todas las obligaciones tanto laborales y patronales que se enmarcan en la ley”.



EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD **EMPRISEG C. LTDA.** (6 años de experiencia)

“Ser una empresa de seguridad con amplio record de confiabilidad, consolidada en la diversificación de servicios que ofrece para dar respuesta a todos nuestros cliente, funcionando bajo una intachable ética y profesionalismo”.



CAMPI SEGURIDAD INTEGRAL **CAMSEVEH C. LTDA.** (17 años de experiencia)

“Vigilancia armada, seguridad física, seguridad bancaria, seguridad hotelera, seguridad empresarial, contenedores”.



SEGURIDAD INTEGRAL **SEGINTER C. LTDA.** (23 años de experiencia)

“Proporcionar el servicio de seguridad con guardias debidamente entrenados armados, utilizando sistemas electrónicos, monitoreo y asistencia inmediata a fin de disminuir o neutralizar los riesgos que la sociedad tiene con la delincuencia, terrorismo y narcotráfico”.



VIGILANCIA Y CUSTODIA **VICUSTODIA C. LTDA.** (15 años de experiencia)

“Ofrecer servicios de seguridad de calidad con excelente atención al cliente, con innovación tecnológica y con personal altamente capacitado para brindar seguridad y confianza a nuestros clientes”.



VIGILANCIA INDUSTRIAL COMERCIAL **VICOSA C. LTDA.** (36 años de experiencia)

“La calidad de una empresa de seguridad está determinada, por la calidad de la supervisión. Nuestros ejecutivos, rotativamente están comprometidos a efectuar la supervisión de los servicios que brindamos. La supervisión motorizada se mantiene todas las horas del año”.



PROTECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, MANTENIMIENTO **PROADMA C. LTDA.** (25 años de experiencia)

“Servicio a nivel nacional las 24h, afiliada a la asociación ANESI, certificación ACG, ISO, BASC, sucursal en Miami (001) 7862779071”.



PROTECCIÓN MÁXIMA **PROTEMAXI C. LTDA** (10 años de experiencia)

“Conformado por un equipo humano profesional, cubre los distintos departamentos de la empresa logrando así una gran labor administrativa, y de supervisión en el campo operativo, pues la empresa cuenta con tecnología que permite realizar un monitoreo actual y rápido a la medida de sus necesidades”.



RITAMA C. LTDA. (6 años de experiencia)

“Es una empresa con una larga trayectoria en el campo de la seguridad tanto personal como de mercaderías. Nos especializamos en el aforo, transporte y monitoreo de sus cargas, así como nos estamos ampliando a nuevas ramas de la seguridad electrónica como lo es el monitoreo GPS (satelital), controles de acceso, etc. que pueden ser útiles para su empresa”.

Fuente: Página web de las empresas de seguridad

Elaborado por: Las Autoras

1.2 Estudio de oferta y demanda

Para determinar la oferta y la demanda realizamos entrevistas a personas claves, Gerentes de las empresas del Grupo R-15 y autoridades representantes del Gobierno; como oferta encontramos que es nula.

1.2.1 Preguntas diseñadas para empresarios de la seguridad privada

1. ¿Cree Usted que el personal de Guardias, Custodios y Supervisores, tienen conocimiento de las medidas que el Gobierno han dispuesto a través del Ministerio del Interior, que tomen Cursos de Capacitación obligatoria?

2. ¿Cuáles son las acciones y medidas que Ud. está tomando en torno al tema de la capacitación de sus actuales Empleados de la Seguridad Privada?

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de qué manera Ud. va a ayudar a su personal para solventar esta necesidad?

4. ¿Cree Usted que los cinco Centros de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada que han sido aprobados por parte del Ministerio del Interior sean suficientes para solventar la necesidad de los casi 30 mil guardias que existen en la provincia del Guayas?

5. ¿Dónde cree Usted que deberían estar ubicados los Centros de Capacitación? ¿Estos deberían estar cerca del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones o donde es el lugar de residencia de los guardias?

1.2.2 Preguntas diseñadas para autoridades encargadas de hacer cumplir la reglamentación para capacitar a los guardias de seguridad privada.

1. Luego de la capacitación que van a recibir los Guardias de las Empresas de Seguridad Privada, ¿cree Ud. que los mismos puedan trabajar en coordinación con los miembros de la Fuerza Pública, para hacer frente al auge delictivo que vive nuestro país sin distraer su horario de trabajo?

2. ¿Cree Usted que existan grupos o personas que se opongan a que se cumpla con estos planes de capacitación? ¿Por qué?

3. ¿Cuáles son los inconvenientes que pudieran presentarse para que se dé cumplimiento con la capacitación que por Ley le corresponde asumir? Menciónelos.

4. ¿Es posible que la Policía Nacional capacite a los Guardias de Seguridad Privada para contribuir en el trabajo de seguridad ciudadana?

5. ¿De qué forma los Guardias de Seguridad Privada, pueden apoyar a los Agentes Públicos en tareas de seguridad ciudadana?

- Las respuestas de estas preguntas se encuentran en el Anexo N° 6.

1.2.3 Encuestas a los Guardias de Seguridad del Grupo R-15

Para demostrar nuestro mercado objetivo procedimos a realizar 150 encuestas, que corresponden al 5% de cada empresa del Grupo R-15, resultados que detallamos a continuación.

RESULTADOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA

PREGUNTA N °1

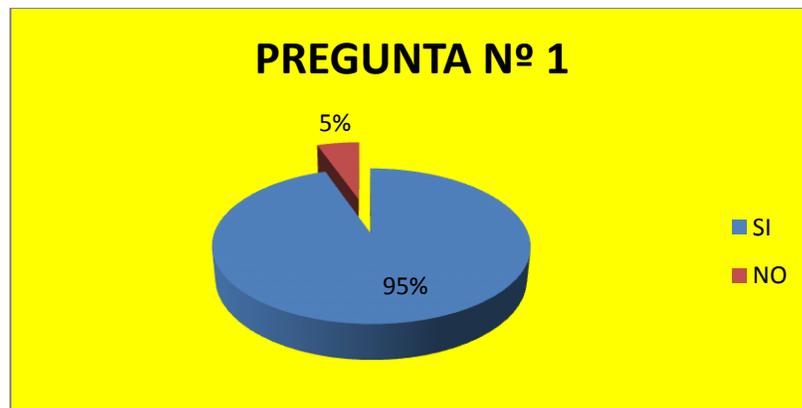
¿Tiene usted conocimiento sobre la obligatoriedad de tomar los cursos de capacitación para poder laborar dentro de una empresa de seguridad privada?

Tabla N° 4 RESPUESTAS PREGUNTA 1

PREGUNTA N° 1		
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	142	95 %
NO	8	5 %
TOTAL	150	100%

Elaborado por: Las Autoras

Gráfico N° 2 PORCENTAJE PREGUNTA 1



Elaborado por: Las Autoras

El 68 % de los Guardias afirman haber recibido algún tipo de información por parte de sus superiores sobre la obligatoriedad de las capacitaciones.

PREGUNTA N° 2

¿Estaría usted dispuesto a asistir a un centro de capacitación especializado en la formación de guardias de seguridad?

Tabla Nº 5 RESPUESTAS PREGUNTA 2

PREGUNTA Nº 2		
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	128	85 %
NO	22	15 %
TOTAL	150	100 %

Elaborado por: Las Autoras

Gráfico Nº 3 PORCENTAJE PREGUNTA 2



Elaborado por: Las Autoras.

El 85 % de Guardias estarían dispuestos a asistir a centros de capacitación dedicados a su profesión específicamente, para mejorar su nivel de estudio y aprender a manejar mejor sus capacidades.

PREGUNTA Nº 3

En el siguiente cuadro están varios temas a tratar en dichos cursos, califíquelos de acuerdo a su orden de importancia, según su criterio. Siendo 1 el valor más bajo, y 5 el valor más alto.

Tabla Nº 6 RESPUESTAS PREGUNTA 3

PREGUNTA Nº 3		
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
USO DE ARMAS	51	34 %
LEYES	42	28 %
ETICA PROFESIONAL	30	20 %
DEFENSA PERSONAL	18	12 %
TRATO CON CLIENTES	9	6 %
TOTAL	150	100 %

Elaborado por: Las Autoras.

Gráfico Nº 4 PORCENTAJE PREGUNTA 3



Elaborado por: Las Autoras.

Con esta pregunta se puede evidenciar que para los guardias es mucho más importante aprender el uso de armas que darle prioridad a lo que estipulan las leyes sobre el uso de las mismas. Además arrojó como resultado que para

ellos no tiene mayor relevancia el aprender defensa personal ya que esta temática se encuentra en el cuarto lugar con un 12 %.

PREGUNTA N° 4

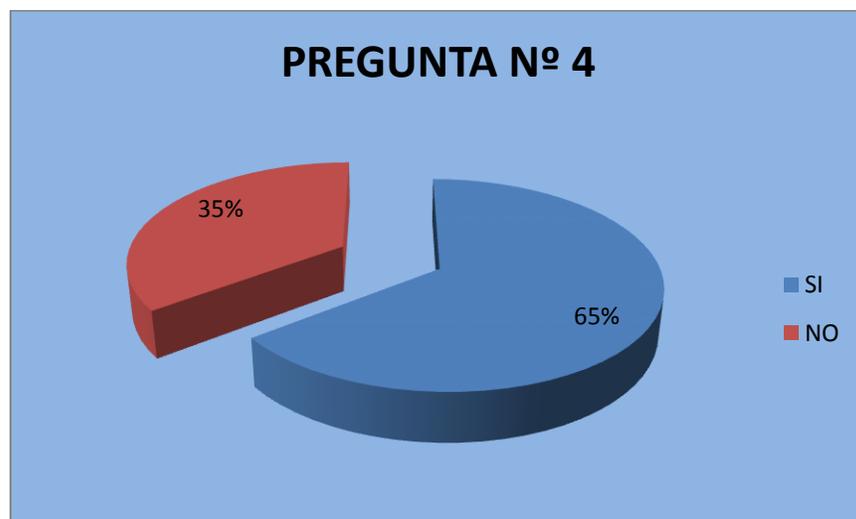
¿Desearía usted que la empresa para la que labora le dé mayores facilidades con el pago de su capacitación?

Tabla N° 7 RESPUESTAS PREGUNTA 4

PREGUNTA 4		
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	97	65 %
NO	53	35 %
TOTAL	150	100 %

Elaborado por: Las Autoras.

Gráfico N° 5 PORCENTAJE PREGUNTA 4



Elaborado por: Las Autoras.

El 65 % del personal que labora en las empresas de Seguridad Privada, esperan que sus empleadores les ayuden de algún modo a financiar el curso para poder capacitarse.

2. LA COMPETENCIA

Actualmente, solo cinco centros de capacitación fueron aprobados por el Ministerio del Interior. Antes funcionaba el programa “GYPASEG” que fue impulsado y dirigido por el Gobierno de turno, el cual actualmente ya no funciona desconociéndose las razones fundamentales.

En Guayaquil existen dos centros de capacitación que anteriormente han estado funcionando. El primero se llama: “Centro de Formación y Capacitación en Seguridad Privada FOVISP CIA. LTDA.”

El segundo se llama: “Instituto de Capacitación en Seguridad Integral INCASI”. Este centro, no cuenta con la aprobación del Ministerio del Interior y por ende, no está acreditado.

Los centros de capacitación que deseen funcionar, deben de ser inspeccionados y aprobados por el Ministerio del Interior de conformidad a lo establecido en el Art. 8 del Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.

2.1 Competidores Directos

Nuestros competidores directos serán: “Centro de Formación y Capacitación en Seguridad Privada **FOVISP CIA. LTDA**”. Dicho centro presta sus servicios por más de 20 años. Operan bajo el sistema de calidad ISO 9001-2000. Además cuentan con la certificación de ASIS INTERNATIONAL.

Competimos además con “Formar y Capacitar **FORCAP CIA. LTDA.**”; “Centro Consultoría, Asesoramiento y Capacitación de Seguridad Ciudadana y Privada **CENDCAP CIA. LTDA.**”;

Recientemente (abril 2015) el Ministerio del Interior realizó inspecciones a nivel nacional para dar su aprobación. Cinco centros de capacitación obtuvieron la aprobación y acreditación por parte del Ministerio del Interior. Actualmente no se han abierto los cursos ni se están dictando clases a los guardias de seguridad privada ya que todo fue recientemente y aún están en el proceso de organización de horarios, en búsqueda de alianzas con las empresas de seguridad privadas, financiamiento, entre otros aspectos.

Como podemos evidenciar, nuestra competencia directa son estos cinco Centros de Capacitación y una de ellas (FOVISP) cuenta con muchos años de experiencia y además los cinco centros están avalados por el Ministerio del Interior que eso es muy importante a la hora de buscar un centro de capacitación porque de otro modo, el centro que quiera operar o que esté operando sin estar aprobados, sería un centro ilegal. Así está estipulado en el acuerdo en las Disposiciones Generales en el noveno punto: “Prohíbese la prestación de los servicios de formación y capacitación, a los centros, personas jurídicas o naturales que no esté autorizado por el Ministerio del Interior, el incumplimiento a esta disposición dará lugar a la clausura y cancelación definitiva del establecimiento. Sin perjuicio de las acciones civiles y penales a las que hubiere lugar por los daños ocasionados”.

Al ser los únicos cinco centros que existen en Guayaquil, la problemática crece porque no se abastece con el mercado latente y potencial disponible. Para este proyecto, no nos enfocaremos en la provincia del Guayas en general, nuestro grupo focal será el “R15”.

Otro competidor directo es la Institución: “Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP”. La Institución se dedica a la formación y capacitación profesional del trabajo con relación directa al plan de desarrollo y

políticas de empleo nacionales. Esto es un servicio dado e impulsado por el Gobierno que en algunos casos son gratuitos y otras tienen un costo. Se dicta toda clase de cursos y en diferentes áreas. Como por ejemplo: administración y legislación; alimentación, gastronomía y turismo; comunicación y artes gráficas; electricidad y electrónica; etc. El área para capacitación de guardias es en: educación y capacitación. Se ingresó a la página web para revisar los cursos/programas pero por el momento, no existe cursos para capacitar a los aspirantes a guardias de seguridad o los que ya son y quieran tener una mejor preparación.

En abril del presente año hasta mayo, se dio unas inspecciones oculares a nivel nacional por parte de los delegados de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana y un agente supervisor del COSP (Control de Compañías de Seguridad Privada) que pertenece a la Policía Nacional. Esa delegación inspeccionó a los siguientes centros de capacitación quienes buscaban ser aprobados.

- ❖ CENFORC
- ❖ FORCAP
- ❖ FOVISP
- ❖ SISTACTEAM
- ❖ CENPLAMEX
- ❖ CENDCAP
- ❖ EUROTEC
- ❖ ECUAEDUCACION
- ❖ ESFERACORPI

De los nueve centros de capacitación, se aprobaron cinco como ya se había mencionado. El martes 04 de agosto de 2015 el Ministerio del Interior José Serrano en Quito hizo entrega de los permisos a los 14 centros aprobados a nivel nacional. A lo largo de estos meses, la delegación hará nuevas inspecciones a los centros que no fueron aprobados y a los nuevos que quieran prestar sus servicios. Consideramos a estos centros como competencia directa

ya que seguramente, estarán trabajando en las correcciones/cambios correspondientes para finalmente obtener el permiso del Ministerio del Interior.

No olvidemos que a nivel nacional existen otros centros de capacitación que pueden poner sucursales. En las provincias del Pichincha, Manabí, Azuay, Orellana. Centros como: CAPASEG, INCASI, CEFOSEG, CAPSEG, etc. Estos centros son de la provincia del Pichincha que es donde se concentra el mayor número de centros de capacitación. En las Disposiciones Generales, cuarto punto dice: “Los Centros de Capacitación que estén en capacidad de abarcar mayor cobertura geográfica, podrán extender sus servicios a nivel nacional; en cuyo caso se denominará matriz a su sede principal”.

2.2 Competidores Indirectos

En este caso, los competidores indirectos serán todos los centros de capacitación en general, no enfocados solo para capacitar al guardia de seguridad privada, sino, capacitación de todo tipo como es el caso ya mencionado “SECAP”. Dicha Institución cuenta con áreas completas de capacitación.

2.3 Entrada de Nuevos Competidores

En Guayaquil existen muchos guardias trabajando en empresas de seguridad que no cuentan con la credencial. La cifra ya se ha mencionado. Los números son muy altos del personal que no están capacitados. Por el bien de los guardias y para las empresas de seguridad privada, deberían implementarse más centros de capacitación para poder atender a todo el conglomerado de ciudadanos dedicados a esta actividad. En la provincia del Guayas solo existen estos cinco centros avalados por el Ministerio del interior, los cuales no serán

suficientes para brindar la capacitación integral de acuerdo a los programas y pensum de estudio dispuestos.

Más allá de ver si hay potenciales competidores, nos preocupamos por el buen vivir de la ciudadanía y buscamos una convivencia social tranquila. El país debe contar con guardias capacitados que puedan hacer frente a la delincuencia y disminuir los peligros en las calles. Es por esto que apoyamos a que existan más centros de capacitación que sean responsables y cumplan con la Ley porque la idea de implementar el centro nació porque nos dimos cuenta de que no solo los guardias corren peligro trabajando en empresas de seguridad sin estar capacitados y sin saber cómo se maneja un arma de fuego o qué se hace frente a un asalto, sino también, están en peligro los clientes que buscan el servicio de las empresas de seguridad y sin olvidarnos de la ciudadanía que se siente desprotegida al ver a un guardia de seguridad dentro de un banco por ejemplo. El objetivo es que los guardias estén capacitados y que las empresas de seguridad cuenten con un personal calificado y preparado para que trabajen en conjunto con la Fuerza Pública y Policía Nacional para contrarrestar las amenazas y riesgos del diario vivir.

3. BARRERAS DE ENTRADA

3.1 Barreras administrativas y legales

Sabemos que para poder operar se necesita la aprobación del Ministerio del Interior. Eso es una medida tomada por el Gobierno y Organismos Gubernamentales, aplicando lo estipulado en el reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, por lo que será imprescindible dar cumplimiento.

3.2 Inversión necesaria

Se debe hacer una inversión considerable para lograr ser aprobados. Según el Acuerdo No. 5498 de los centros de capacitación, en el Art. 22 del Personal Administrativo y Docente, nos exigen que contemos con profesionales avalados por la “SENESCYT”. Se pide además, según el Art. 25 de los Requisitos básicos de infraestructura física de los centros de formación y capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada, contar con al menos cinco aulas independientes con capacidad máxima para 25 alumnos. Esta exigencia conlleva a invertir en infraestructura y profesionales avalados. El problema es que actualmente son pocos los profesionales disponibles, los mismos que ya se encuentran dictando clases en las diferentes universidades y no cuentan con el tiempo necesario.

Otro rubro a invertir, será el destinado a presentar la garantía otorgada por un banco o institución financiera por el 30 % del valor de los cursos a ser dictados, tal como está en el acuerdo No. 5498 en las Disposiciones Generales en el octavo punto: “Con la finalidad de impulsar valores con equidad, democracia, respeto y apoyo a los derechos colectivos e individuales, se establece que los Centros de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada una vez tenga la nómina de estudiantes inscritos para el inicio de un curso, deberá presentar una garantía incondicional, irrevocable y de cobro inmediato, otorgada por un banco o institución financiera establecidos en el territorio ecuatoriano, a favor del Ministerio del Interior, cuyo monto será equivalente al treinta por ciento (30 %) del valor total de las inscripciones por cada curso, la vigencia de esta garantía será por el mismo periodo de duración de cada curso, dicha garantía será ejecutada en el caso de cancelación definitiva de la autorización de funcionamiento del Centro, y su objeto será cubrir las contingencias derivadas por perjuicio a los estudiantes que no hayan aprobado el curso”.

3.3 Diferenciación del servicio

Al ser nuevos en el mercado, competimos con dos centros de capacitación que tienen largo camino recorrido y por ende, debemos buscar la manera de diferenciarnos o de darnos a conocer como un nuevo centro de capacitación que aunque no tengamos experiencia, contamos con la aprobación del Ministerio del Interior y con la infraestructura idónea y además con los mejores profesionales avalados por la “SENESCYT”, con excelentes, cómodos y flexibles horarios de clases, ubicados en un lugar estratégico dentro de la ciudad de Guayaquil.

4. EXPECTATIVAS DE CONTRAGOLPE

Volvemos a mencionar que existen cinco centros avalados por el Ministerio del interior, los cuales no serán suficientes para brindar la capacitación integral de los ciudadanos que prestan sus servicios como guardias de Seguridad Privada, estos Centros no se abastecerán y no tendrán la suficiente capacidad para satisfacer las necesidades de los actuales y futuros ciudadanos que laboran en este ámbito; En este caso, no hay historia de contragolpes hacia las nuevas empresas.

4.1 Ambiente Tecnológico

En la actualidad, vivimos en un mundo en donde la tecnología está en cualquier lugar. No es para menos que en el centro de capacitación falte esta herramienta de trabajo. Como lo indica el Acuerdo Ministerial No.5498 en el Art. 25 de los Requisitos básicos de infraestructura física de los centros de formación y capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada, literal b

No. 2; nos exigen a tener equipos tecnológicos y los recursos de materiales necesarios para que se pueda desarrollar las clases de manera efectiva. Nos indican que se debe poseer: proyector de imágenes computarizadas, laptop o computador en buenas condiciones, pizarrones, pantalla para proyectar videos e imágenes, materiales necesarios para las clases de primeros auxilios y practicas contra incendios, etc. En el literal b No. 3 nos piden que tengamos un laboratorio de computación equipado con un mínimo de 12 computadores y con acceso a internet.

Notamos que el centro de capacitación tendrá un ambiente tecnológico. No solo por las exigencias de parte del Ministerio del Interior, sino porque es algo básico en el mundo en el que nos desarrollamos.

4.2 Ambiente Socio Político – Económico

Con la creación de centros de capacitación para guardias de seguridad, estamos ayudando a que los guardias que actualmente trabajan, tengan la oportunidad de capacitarse y de tener una verdadera formación en el ámbito laboral y para las personas que tengan gran vocación por cuidar y velar el bienestar de las personas, muebles e inmuebles, también tengan un impulso hacia esa meta. Ante la sociedad actual, un guardia de seguridad no necesita tener formación, basta con que utilice un uniforme, le den un arma o un tolete y ya es suficiente para que pueda incursionar en el mundo de la seguridad privada. Estamos en un error. Esta manera de pensar incluso lo tienen los mismo guardias que actualmente trabajan. Debemos cambiar su pensamiento y ser razonables porque el trabajo de cuidar y proteger no es nada fácil. Los guardias se enfrentan día a día a muchos peligros y las probabilidades de ser heridos o hasta asesinados, crecen justamente por no tener una formación y capacitación idónea.

En lo socio-económico, tenemos claro que los guardias de seguridad están en el rango de clase media-baja. Entendemos que siendo de esa clase no pueden pagarse un curso de capacitación. Pero como todo en la vida, hay que hacer un sacrificio y de alguna manera ahorrar para poder pagar el curso y poder diferenciarse del resto de personas porque al poseer conocimientos y haber sido entrenado, mayores son las oportunidades de tener un puesto de trabajo seguro en cualquier empresa de seguridad privada. Eso incluso será de mayor beneficio porque como indica el acuerdo No. 5498 de los Centro de Capacitación en Disposiciones Generales, segundo punto; “Queda expresamente prohibida a las compañías de vigilancia y seguridad privada la prestación de los servicios de vigilancia de seguridad privada, bajo cualquier modalidad descrita en la Ley de Vigilancia Privada y su reglamento general de aplicación con personal que no se encuentre capacitado técnicamente ni autorizado por la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior” y como tercer punto: “El incumplimiento a esta disposición dará lugar a la sanción administrativa correspondiente conforme lo establece en la normativa vigente”. Es decir, que las empresas de seguridad no podrán obtener el permiso de operaciones si no tienen al personal (guardias) con las debidas credenciales. Esto conlleva a que de alguna manera se obliga a que los guardias se capaciten o de lo contrario, no podrán seguir laborando en ese medio. Así lo indica en las Disposiciones Transitorias en el primer punto: “En los casos de las compañías de vigilancia y seguridad privada que al tiempo de expedirse este reglamento, tuvieren contratado personal operativo sin la capacitación otorgada por el Ministerio del Interior, es la obligación de las mismas exigir a su personal realice la capacitación en un Centro de Formación y Capacitación autorizado para el efecto”.

Se ha buscado la manera de cómo se puede ayudar a un guardia para que pueda financiar un curso de capacitación. El centro de capacitación trabajará junto con la cooperativa JEP. La cooperativa presta sus servicios hace más de 43 años. Se ha explicado la problemática que atañe al gremio de la seguridad privada y es la de tener al personal (guardias) capacitados para que

posteriormente se obtenga el permiso de operaciones. Ellos están dispuestos a ayudar para que los guardias o clientes, saquen un crédito de \$500 aproximadamente para que puedan pagar el curso de capacitación. Están interesados en este mercado ya que el centro de capacitación tendrá al año unos 2.000 alumnos.

5. PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES

5.1 Problemas

El mayor problema será buscar un lugar estratégico en donde funcione el centro de capacitación. No puede ser un lugar muy apartado o lejano porque los guardias/clientes tendrán dificultades para llegar al centro.

Como ya se explicó anteriormente, nos exigen tener como mínimo cinco aulas de clase, con 1,5 metros cuadrados de superficie por alumno y además dos metros cuadrados como área mínima para que el docente se pueda desplazar.

Esto quiere decir que necesitaremos de una infraestructura nueva para poder construir con las medidas exactas las aulas; o por ende, adecuar las instalaciones que se vaya a alquilar o comprar y eso representa gastos en remodelación y adaptación. El problema será en buscar el suficiente financiamiento para poder cumplir con las disposiciones estipuladas en cuanto a infraestructura.

Otro aspecto de análisis, sería el de disponer del personal docente que dictará las clases de acuerdo al pensum establecido. El ministerio del Interior nos exige tener a profesionales avalados por la SENESCYT. Los pocos profesionales que existen, están laborando en las diferentes universidades y ya no poseen el tiempo necesario para que puedan trabajar en el centro de capacitación.

5.2 Oportunidades

La gran oportunidad que se nos presenta es que contamos con cientos de guardias que actualmente trabajan y que no poseen la credencial y los demás clientes que buscan ser capacitados para poder ejercer en el ámbito de la seguridad privada. En la provincia del Guayas existen aproximadamente 27.000 a 30.000 guardias de seguridad privada. Nosotros como centro, solo podremos capacitar a 2.000 guardias/alumnos al año. Podemos hacer cálculos y en este caso, guardias/clientes sobran. Será al contrario, faltarían centros de capacitación para poder abastecer a todo el mercado.

6. PODER DE LOS COMPRADORES

Sabemos de la problemática que existe a nivel nacional. Solo refiriéndose a Guayaquil, no se cuenta con suficientes centros de capacitaciones para poder cubrir el mercado. En la actualidad, existen muchos guardias/clientes queriendo ser capacitados y por otro lado faltarían centros de capacitación para satisfacer a dichos clientes.

Los guardias de seguridad, que ese este caso serán los alumnos, podrán identificar nuestros servicios por su alta calidad. El centro de capacitación será diferenciado por los centros ya existentes y eso se logra con el respaldo, aprobación y aval del Ministerio del Interior. Una vez que los clientes finalicen el curso, podrán ser evaluados por parte del Ministerio del Interior para posteriormente, obtener la credencial de guardia de seguridad.

6.1 Análisis de las Fuerzas de Porter

Gráfico N° 6 CINCO FUERZAS DE PORTER



Elaborado por: Las Autoras

6.2 Análisis FODA

Gráfico N° 7 FODA

FORTALEZAS

- Personal especializado y con experiencia
- Personal con liderazgo, responsable, disciplinado y perseverante.
- Contacto con especialistas en temas de seguridad.

DEBILIDADES

- Limitación de dinero para la implementación del centro de capacitación.
 - Necesidad de adecuaciones en infraestructura.
- Necesidad de muebles, enseres de oficina, equipos informáticos y de estudio.

OPORTUNIDADES

- Alianzas estratégicas con las empresas de Seguridad Privada de la ciudad.
 - Capacitación necesaria por cambio de Leyes en el país
- Buenas relaciones con los representantes políticos y civiles, además de instituciones financieras.

AMENAZAS

- Mal manejo de información sobre los temas a impartir.
 - Inestabilidad social y Laboral.
 - Inestabilidad político económica del país.
 - Competencia en el mercado.

Elaborado por: Las Autoras

CAPÍTULO II

ESTUDIO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL

1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

La capacitación para los Guardias de Seguridad Privada siempre ha sido relegada dejando sin importancia su actividad, ya sea por la falta de respeto hacia la profesión o el nivel socio económico al que pertenecen los trabajadores de las empresas. En años anteriores los mismos guardias permitían ultrajes a su trabajo debido a que la profesión de guardia ha sido considerada como un curso cualquiera para gente de clase baja, o sin recursos para estudiar.

En la actualidad, con los cambios de las leyes, se ha mejorado el concepto de la profesión; ahora se da mayor estima a los guardias, ya que la responsabilidad es mayor, consecuencia de que los cambios son estructurales y que se encuentran definidos en el Reglamento y la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada emanada por el Estado Ecuatoriano; dando así oportunidad de crecimiento profesional a todos los involucrados en este sistema de trabajo, que tiene a su cargo el cuidado, protección de objetos y más aún, de la vida humana.

No obstante, nuestra idea surge de la necesidad de cumplir con las leyes vigentes, pero sobretodo de inculcar la capacitación efectiva a este tipo de profesiones, no solo en el campo intelectual, sino humano y social. La ciudad no cuenta con un centro de capacitación especializado en este tema, por ello nos permitimos implementarlo.

Cabe recalcar que en el proceso de creación de este proyecto, fue aprobado el primer Centro de Capacitación en la ciudad de Guayaquil, llamado FOVISP.

2. IMPLEMENTACIÓN

La razón social para el Centro de Capacitación será **CAPAPRIV** el cual significa: Capacitación Privada.

2.1 Logo

Gráfico N° 8 LOGO CAPAPRIV



Elaborado por: Las Autoras

2.2 Slogan

¡LA CAPACITACIÓN GARANTIZA TU SEGURIDAD!

El slogan hace énfasis en la palabra “seguridad”. Estamos convencidas que al capacitar a los guardias, se dará un cambio global. No solo se benefician los alumnos, sino también las empresas de seguridad porque dispondrán de un personal óptimo, eficaz y sobre todo, gana la sociedad porque se reduce el índice delincencial y eso genera una tranquilidad en la seguridad ciudadana.

2.3 Misión

Contribuir en la capacitación y formación del Personal de Seguridad Privada efectiva para la ciudad, utilizando métodos que den plus corporativo al negocio.

2.4 Visión

Ser una empresa líder en el servicio de capacitación y formación del Personal de Seguridad Privada, reconocida a nivel nacional e internacional que cumpla con las exigencias del proceso de cuidado y protección ciudadana.

2.5 Valores

- Responsabilidad
- Respeto
- Cordialidad
- Confianza
- Capacidad

3. UBICACIÓN

El Centro de Capacitación CAPAPRIV estará ubicado en la ciudad de Guayaquil, en el centro de la ciudad entre las calles Miguel Hurtado y Tulcán esquina.

3.1 Localización Macro

Gráfico N° 9 LOCALIZACIÓN MACRO

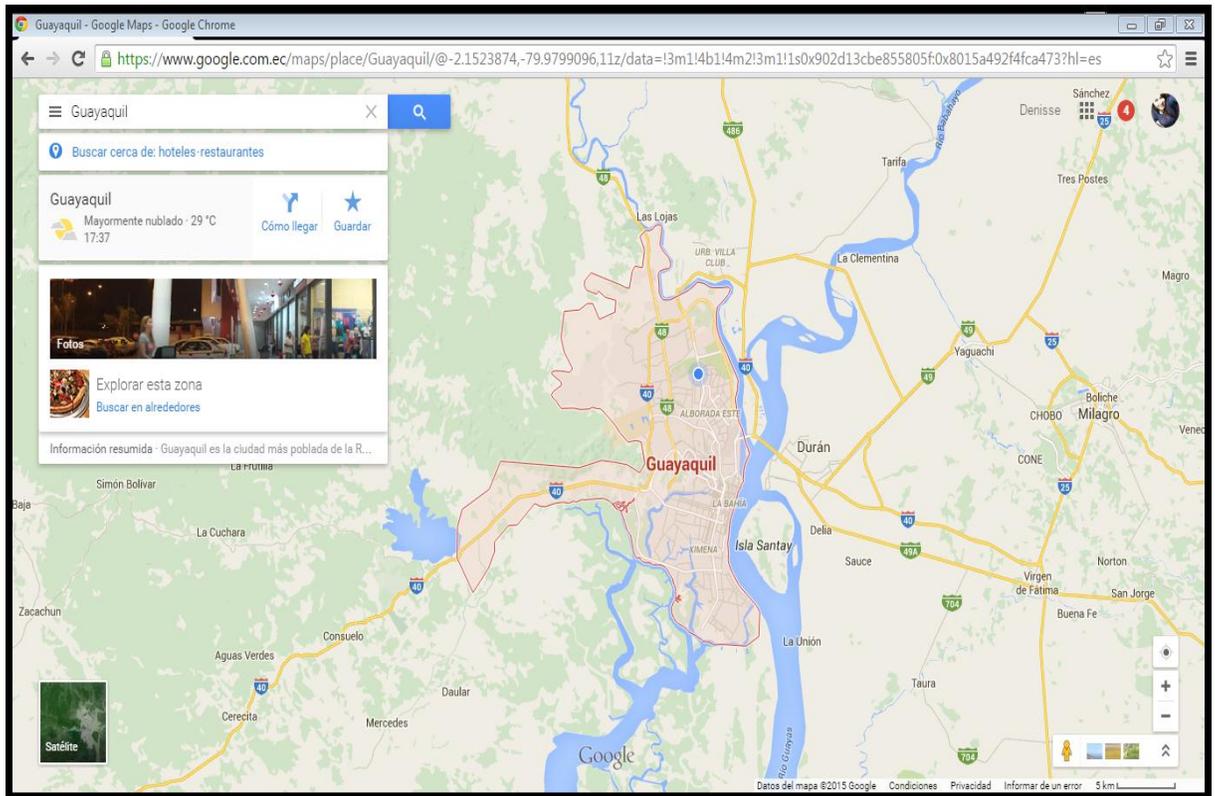


Elaborado por: Las Autoras.

Fuente: GOOGLE MAPAS.

3.2 Localización Micro

Gráfico N° 10 LOCALIZACIÓN MICRO

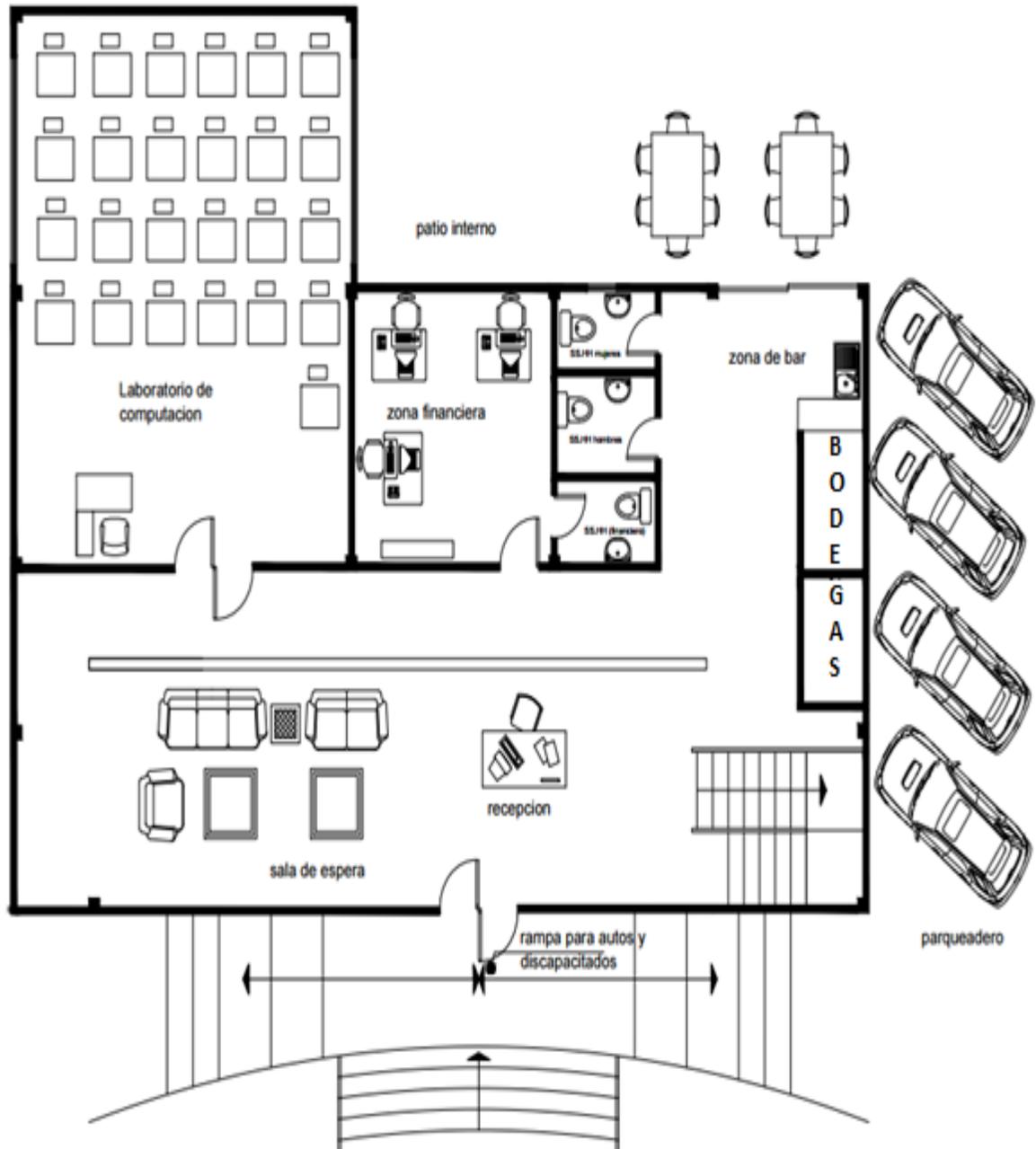


Elaborado por: Las Autoras.

Fuente: GOOGLE MAPAS.

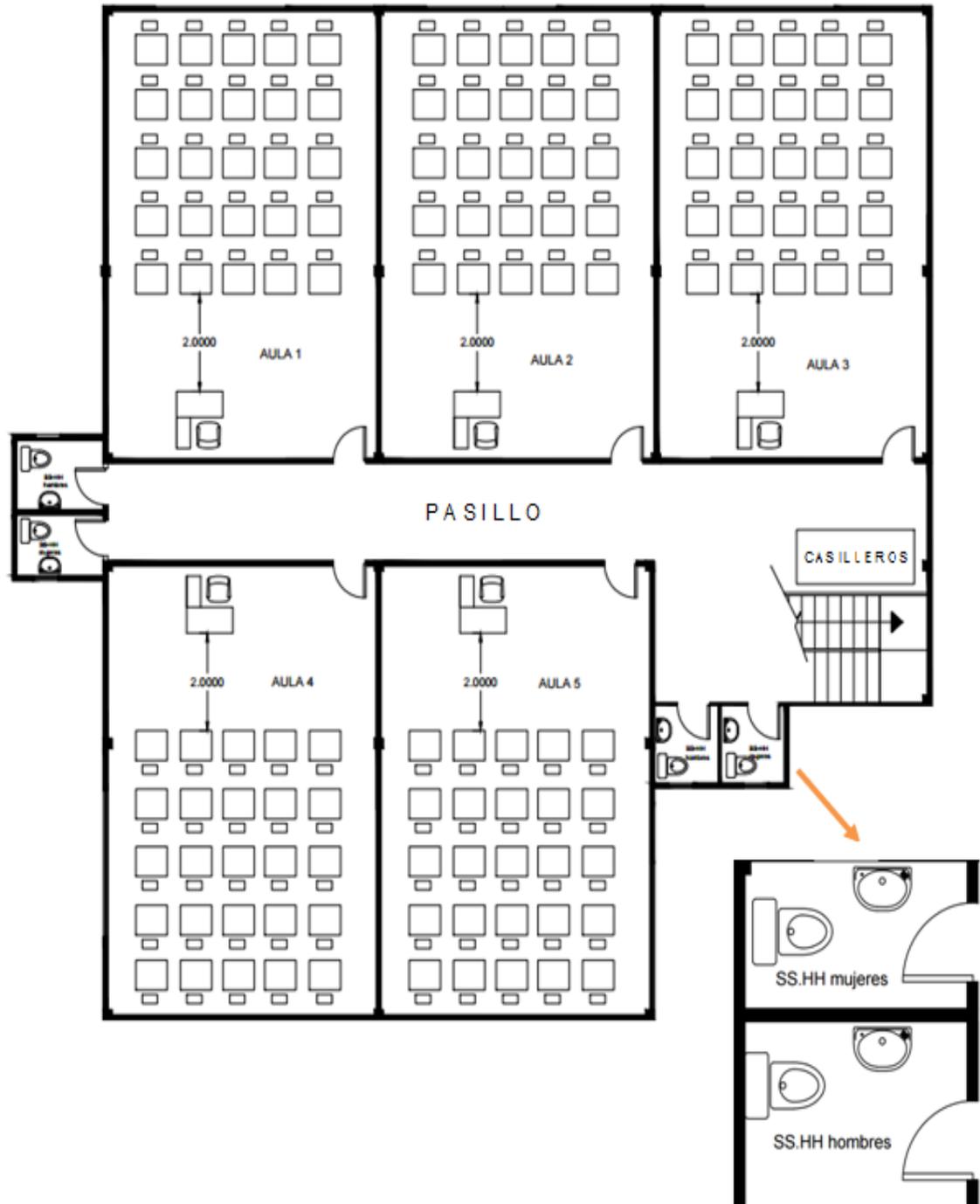
3.2.1 Planos de las instalaciones

Gráfico N° 11 PLANTA BAJA CAPAPRIV



Elaborado por: Las autoras

Gráfico Nº 12 PLANTA ALTA CAPAPRIV



Elaborado por: Las autoras

4. BASE LEGAL

La implementación del Centro de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada está sujeto a las siguientes disposiciones legales y

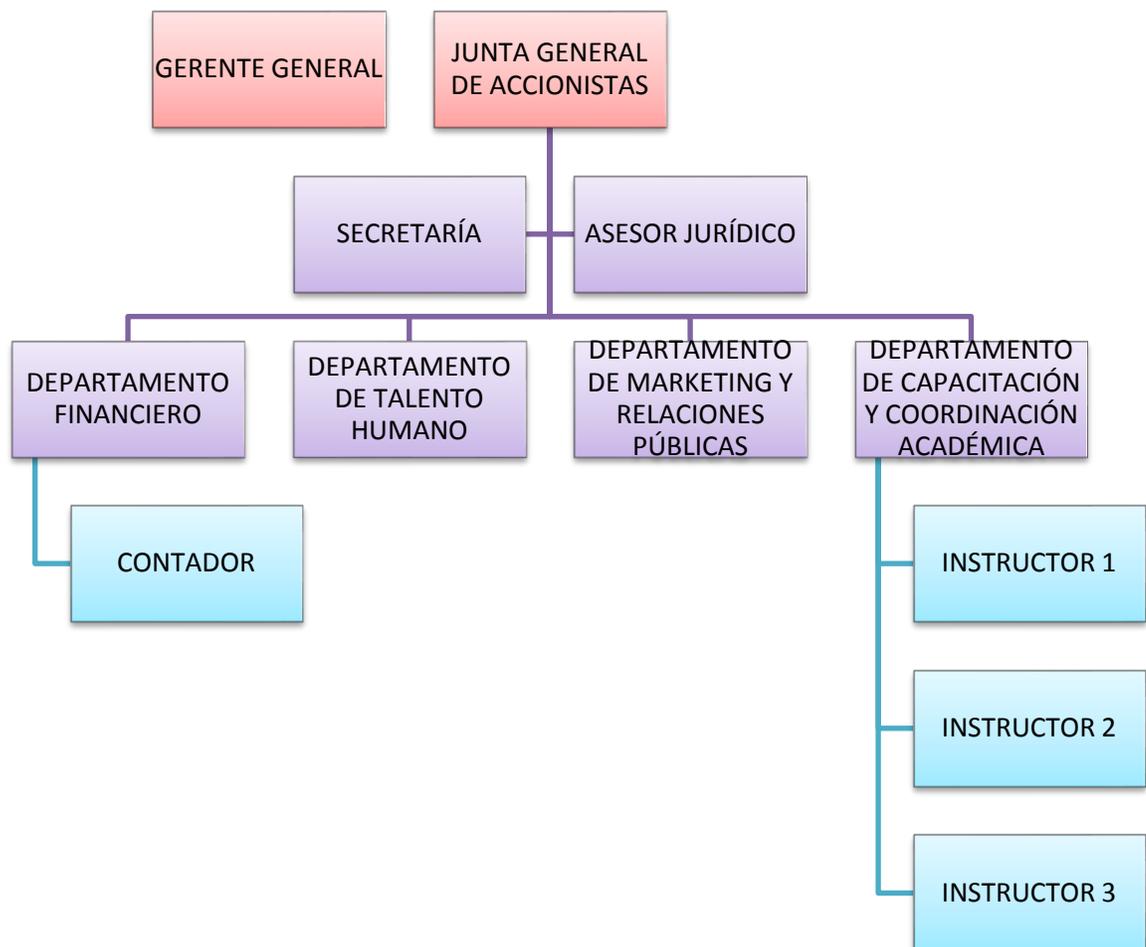
Reglamentarias, que son:

- Ley de compañías.
- Ley de Armas, Municiones, Explosivos y Accesorios.
- Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Ley de Tenencia de Armas.
- Ley de Régimen Municipal.
- Ley de Régimen Tributario Interno.
- Reglamento a la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.
- Código de Trabajo.
- Ley de Seguridad Social.
- Normas Ecuatorianas de Contabilidad NEC.
- Normas Internacionales de Contabilidad NIC.
- Normas Internacionales de Información Financiera NIIF; y,
- Otras.

Para más información acerca de las nuevas Leyes de Seguridad y Vigilancia Privada ver Anexo nº 3.

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Gráfico N° 13 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Elaborado por: Las autoras

5.1 **Cargo, funciones y perfil del personal**

5.1.1 **Área administrativa**

5.1.1.1 **Junta general de accionistas**

- Designar al Gerente General.
- Revisar los informes contables.
- Resolver destino de utilidades.
- Resolver el destino de la empresa.
- Fijar sueldos y salarios.
- Cumplir con las obligaciones legales pertinentes.

5.1.1.2 **Gerente general**

- Presidir las reuniones con la Junta General de Accionistas.
- Vigilar que se cumplan las leyes y estatutos del Centro.
- Suscribir los documentos necesarios y representados por él.
- Es el Representante Legal de la empresa.
- Suscribir los contratos a nombre.
- Abrir y cerrar las cuentas bancarias.
- Elaborar y aprobar leyes y reglamentos internos de la empresa.
- Coordinar campañas de publicidad.
- Seleccionar proveedores
- Promover desarrollo de nuevos proyectos
- Promover el trabajo en equipo
- Realizar motivación al personal.

5.1.1.3 **Asesor legal**

- Dar asesoría legal, civil, laboral, penal, mercantil, etc.
- Aplicar regulaciones legales.
- Revisión de redacción de contratos.
- Actualizar bases legales.

5.1.1.4 **Secretaria**

- Realizar informes de las actividades.
- Trámites de IESS y MRL.
- Elaborar roles de pago.
- Archivar documento para uso contable.
- Cobros a clientes.
- Pagos a Proveedores

5.1.1.5 **Director del departamento financiero**

- Proporcionar información financiera confiable.
- Elabora, planifica, dirige y controla la contabilidad
- Presenta propuestas de control de gastos y costos.

5.1.1.6 **Contador**

- Elaborar reportes y estructuras solicitadas.
- Responsable del cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Realizar trámites en el SRI.
- Atender requerimientos de Auditoría Interna y Externa.

- Registro de Rol de Pagos.
- Realizar Consolidación de Estados Financieros.
- Cuadrar caja
- Revisión de cuentas por pagar.

5.1.1.7 **Director del departamento de talento humano**

- Realizar roles de pago del personal.
- Realizar pago de utilidades
- Procesar Beneficios de Ley.
- Atender dudas y consultas del personal.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Supervisar procesos de reclutamientos
- Cumplir y controlar los derechos y obligaciones del personal.
- Elaborar anuncios de reclutamiento
- Revisar hojas de vida de los aspirantes
- Coordinar las pruebas para los aspirantes
- Justificar faltas y atrasos

5.1.1.8 **Director del departamento de marketing y relaciones públicas**

- Conocimiento exhaustivo del mercado.
- Realización de estudios de mercado.
- Organizar las políticas y estrategias para el posicionamiento en el mercado.
- Innovación de los modelos usados para la atracción del cliente.
- Negociar con proveedores.
- Diseño y definición de imagen corporativa.

- Preparación de elementos visuales para la campaña de promoción.
- Definición de márgenes y precios
- Desarrollo de marketing relacional
- Eventos, ferias, etc.
- Campañas en medios

5.1.1.9 **Director del Departamento de Capacitación y Coordinación Académica**

- Programa, organiza, controla y evalúa el desarrollo de las actividades de capacitación.
- Asignación académica de instructores.
- Organiza cronogramas de reuniones.
- Realiza plan de estudios de las capacitaciones.
- Asesorar en innovación de metodologías, estrategias pedagógicas y estructura de la capacitación.
- Visitas a las aulas de clase con fines educativos.
- Análisis y supervisión de las asistencias.
- Análisis de rendimiento académico.

5.1.2 **Área operativa**

5.1.2.1 **Instructores**

Los instructores se dividirán de acuerdo a los cursos dados al personal. Estos cursos contemplan:

5.1.3 **Área Legal**

Encargado de desarrollar en los alumnos, el conocimiento de las bases legales, normativas jurídicas, procesos a seguir, etc., que permitan a los aprendices apreciar todos los ámbitos de la seguridad privada.

5.1.4 **Área Técnica**

Encargado de impartir los conocimientos sobre la Prevención de los Riesgos que se puedan presentar en el lugar de trabajo (accidentes, enfermedades profesionales y como prevenirlos), con el objetivo de disminuir daños y pérdidas que afecten a las personas. Capacitación teórica y práctica, ante emergencias, para eliminar condiciones inseguras y saber cómo actuar frente a los riesgos, es decir Prevención y Control de Emergencias. Entre otros conocimientos.

5.1.5 **Área de Apoyo**

Encargada de orientar a los alumnos en los conocimientos que necesitan adquirir para ejercer sus funciones como Guardias de Seguridad, dentro de un marco de principios éticos y morales; así como también actividades de primeros auxilios, defensa personal, manipulación de armas.

5.1.6 Área Motriz

Encargada de la Instrucción física, es decir orientar a los alumnos en los conocimientos para mantenerse en buen estado físico que les permita desarrollar sus actividades de la mejor manera posible.

6. ESTRATEGIAS

6.1 Estrategias de crecimiento

- Implementación de tecnología.
- Capacitar a menor precio, con la mejor calidad.
- Aprovechar el sector para atraer nuevos clientes.
- Usar publicidad adecuada para ganar participación en el mercado y ser líderes.

6.2 Estrategias de refuerzo

- Contratar nuevos profesionales para cada área.
- Buscar financiamiento para adquirir nuevos sistemas para la adecuada capacitación.
- Aumentar la publicidad en redes sociales.
- Realizar convenios con las empresas de Seguridad.

6.3 Estrategias de respuestas

- Impartir diferentes cursos que estén destinados a la responsabilidad social, en base a su trabajo.

- Maximizar ventas, utilizando la mejor calidad al menor precio.
- Garantizar el trabajo en equipo de los colaboradores para el aprendizaje efectivo.

6.4 Estrategias de repliegue

- Actualizar constantemente al personal de capacitación y tecnológico de la empresa.
- Corroborar el trabajo con testimonios de los participantes.
- Asegurar al personal cumpliendo con las leyes y tratos en los contratos.

7. SERVICIO AL CLIENTE

7.1 Perfil del cliente

El segmento de mercado al que nos dirigimos, como lo indicamos en el capítulo uno, es para los guardias que laboran en las 15 empresas del grupo “R-15” porque este es nuestro grupo focal. Esto no quiere decir que exclusivamente solo podamos atender a este segmento. El centro atiende y recibe a todos los guardias de otras empresas o a los ciudadanos que aspiren pertenecer a esta profesión.

7.2 Características del cliente potencial

- a. El personal de Seguridad Privada tiene que cumplir con la capacitación especificada en el Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada del país.
- b. Considerar sus ingresos para la capacitación.

c. El cliente potencial se decide y se define por el valor agregado que le ofrece el Centro de Capacitación para su fidelidad al servicio.

d. El cliente potencial busca opciones y pensum ofrecido como servicio de la empresa, que lo lleve a cumplir eficientemente en el perfil por lo determinado para su trabajo.

7.3 Competidores

Tabla Nº 8 PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO

<u>EMPRESA</u>	<u>PARTICIPACIÓN DE MERCADO</u>
FOVISP	16,66 %
FORCAP	16,66 %
CENDCAP	16,66 %
ESFERACORPI	16,66 %
CEMPLAMEX	16,66 %
CAPAPRIV Y OTROS CENTROS	16,66 %
TOTAL	100 %

Elaborado por: Las autoras

8. PLAN DE VENTAS

8.1 Objetivos

8.1.1 Objetivo general

Obtener alto posicionamiento y participación en el ámbito de la capacitación del personal que labora en las empresas de Seguridad Privada.

8.1.2 Objetivos específicos

- ✓ Realizar publicidad en los medios de comunicación y redes sociales.
- ✓ Actualizar continuamente la información de estudio en el centro.
- ✓ Realizar frecuentes talleres y seminarios de actualización.

8.2 Fuerza de ventas

La fuerza de ventas está a cargo del personal del departamento de marketing, los cuales presentaran las estrategias a implementar. Se usará las redes sociales como punto de partida.

Luego se extiende a través de volantes y cuñas publicitarias en programas de radio y TV.

Esperamos ganar un crecimiento del 35 % anual en la demanda.

8.3 Condiciones de venta

Pensando en el nivel socio-económico que atraviesa el país, entendemos que no se cuenta con el efectivo para cancelar el curso, por eso trabajaremos con la Cooperativa de ahorro y crédito JEP. La persona interesada, abrirá una cuenta en dicha Cooperativa para que puedan obtener un crédito y de esa forma disponga de los recursos para cancelar el curso.

8.4 Proyecciones de ventas

Tabla N° 9 PROYECCIONES DE VENTAS

PLAN DE VENTAS						
Cantidades						
NIVELES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PRIMER	2000	2375	3088	4014	5218	6783

Elaborado por: Las autoras

9. PLAN DE OPERACIÓN

9.1 Objetivos

9.1.1 Objetivo general

Organizar detalladamente la capacitación con base a los horarios y tiempos de duración, para el perfecto servicio de calidad y cumplimiento legal.

9.1.2 Objetivos específicos

- Detallar cada curso a realizar con la duración del mismo.
- Preparar el material a impartir con las actividades pertinentes.
- Coordinar el trabajo individual y grupal de cada sesión.

9.1.3 Oferta de Capacitación en CAPAPRIV

Para que exista una capacitación adecuada, las autoridades han diseñado tres niveles de capacitación.

Tabla N° 10 NIVELES DE CAPACITACIÓN

NIVELES	DETALLE	REQUISITO	DURACIÓN
PRIMER	Guardia de vigilancia y seguridad privada, modalidad fija	Ciudadano(a) ecuatoriano(a), Ciclo Básico	120 horas, en un tiempo no menor de 2 meses
SEGUNDO	Guardia de vigilancia y seguridad privada, modalidad móvil	Haber aprobado el Primer Nivel	56 horas
TERCER	Supervisores de vigilancia y seguridad privada	Haber aprobado el Segundo Nivel	80 horas

Fuente: Reglamento para Centros de Capacitación acuerdo No. 5498

Elaborado por: Las autoras

El centro solo capacitará el primer nivel que es: Guardia de vigilancia y seguridad privada, modalidad fija. La razón es porque el Ministerio del Interior solo autorizó capacitar el primer nivel. Los requisitos son: ser ciudadano(a) ecuatoriano(a), haber cursado el ciclo básico. La duración del curso es de 120 horas en un tiempo no menor de dos meses. Esto se desarrollará a través de la teoría y la práctica siguiendo la malla curricular planteada por parte del Ministerio de Interior.

9.1.4 Malla curricular

Tabla N° 11 MALLA CURRICULAR

ÁREAS	ASIGNATURAS O MÓDULOS	CARGA HORARIA
LEGAL	Legislación aplicada a la seguridad privada	18
DESARROLLO HUMANO	Desarrollo personal	26
SEGURIDAD	Prevención de riesgos y administración de emergencias	32
	Seguridad Ciudadana y seguridad privada	28
COMPLEMENTARIA	Primeros Auxilios	8
	Defensa Personal	8
	TOTAL HORAS	120

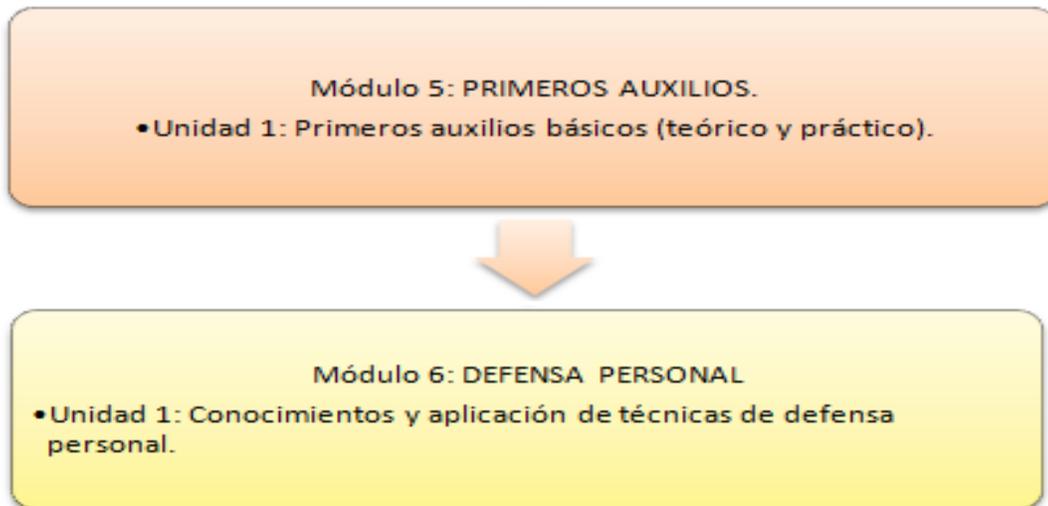
Fuente: Página del Ministerio del Interior

Elaborado por: Las autoras

9.1.5 Contenido

Gráfico N° 14 CONTENIDO





Fuente: Malla curricular para centros de formación y capacitación (página Ministerio del Interior)
Elaborado por: Las autoras

9.1.6 Horarios de clases de CAPAPRIV

A continuación presentamos los horarios de clases, y los grupos a quienes se impartirán y cómo se impartirán los Cursos de Capacitación.

Tabla N° 12 TOTAL DE ALUMNOS POR DÍA

5	AULAS
25	ALUMNOS
125	TOTAL ALUMNOS

Elaborado por: Los autores

9.1.6.1 Grupo de alumnos horario matutino

Lunes a viernes: 06h00 - 09h00 (Grupo matutino # 1)

Lunes a viernes: 09h00 – 12h00 (Grupo matutino # 2)

Tabla Nº 13 NÚMERO DE HORAS DE CLASE SEMANAL

3	HORAS
5	DÍAS
15	HORAS SEMANAL

Elaborado por: Los autores

Tabla Nº 14 NÚMERO DE HORAS DE CLASE MENSUAL

15	HORAS SEMANAL
4	SEMANAS
60	HORAS MENSUALES

Elaborado por: Los autores

NOTA: Se debe completar las 120 horas, es decir, el curso culmina en dos meses.

9.1.6.2 Grupo de alumnos horario vespertino

Lunes a viernes: 13h00 - 16h00 (grupo vespertino # 1)

Lunes a viernes: 16h00 – 19h00 (grupo vespertino # 2)

9.1.6.3 Grupo de alumnos horario nocturno

Lunes a viernes: 19h00 – 22h00 (grupo nocturno # 1)

Tabla Nº 15 TOTAL ALUMNOS (LUN-VIER) EN DOS MESES

250	ALUMNOS HORARIO MATUTINO
250	ALUMNOS HORARIO VESPERTINO
125	ALUMNOS HORARIO NOCTURNO
625	TOTAL DE ALUMNOS EN DOS MESES
3125	TOTAL DE ALUMNOS AL AÑO

Elaborado por: Los autores

El curso será bimestral. Al año tendremos cinco bimestres. Es decir, 625 alumnos multiplicado por cinco bimestres, nos da un total de 3.125 alumnos capacitados al año.

9.1.6.4 Grupo de alumnos horario intensivo

Para este horario hay dos grupos de alumnos. Uno para los sábados y otro para los domingos. Recibirán 40 horas de clase mensual, es decir que en tres meses (12 semanas) habrán cumplido las 120 horas de clase establecidas.

Tabla Nº 16 NÚMERO DE HORAS DE CLASE SEMANAL

10	HORAS
1	DÍA
10	HORAS SEMANAL

Elaborado por: Los autores

Tabla N° 17 NÚMERO DE HORAS DE CLASE MENSUAL

10	HORAS SEMANAL
4	SEMANAS
40	HORAS MENSUALES

Elaborado por: Los autores

Horario de clases para el grupo intensivo # 1

SÁBADO:

07h00 - 12h00

12h00 - 13h00 (RECESO)

13h00 - 18h00

Horario de clases para el grupo intensivo # 2

DOMINGO:

07h00 - 12h00

12h00 - 13h00 (RECESO)

13h00 - 18h00

**Tabla Nº 18 TOTAL ALUMNOS (SÁBADOS Y DOMINGOS)
EN TRES MESES**

125	ALUMNOS HORARIO INTENSIVO (SÁBADOS)
125	ALUMNOS HORARIO INTENSIVO (DOMINGOS)
250	TOTAL DE ALUMNOS EN TRES MESES
1000	TOTAL DE ALUMNOS AL AÑO

Elaborado por: Los autores

El curso será trimestral. Al año tendremos cuatro trimestres. Es decir, 250 alumnos multiplicado por cuatro trimestres, nos da un total de 1.000 alumnos capacitados al año.

Tabla Nº 19 TOTAL DE ALUMNOS AL AÑO

3.125	TOTAL DE ALUMNOS (LUN-VIER) AL AÑO
1.000	TOTAL DE ALUMNOS (FINES DE SEMANA) AL AÑO
4.125	TOTAL DE ALUMNOS AL AÑO

Elaborado por: Los autores

9.1.7 Horario de clases

Tabla Nº 20 HORARIO DE CLASES

HORARIO DE CLASES							
HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
06H00 - 07H00	GRUPO MATUTINO (1)						
07h00 - 08h00							
08h00 - 09h00						GRUPO INTENSIVO	GRUPO INTENSIVO
09h00 - 10h00	GRUPO MATUTINO (2)					# 1	#2
10h00 - 11h00							
11h00 - 12h00							
12h00 - 13h00	RECESO						
13h00 - 14h00	GRUPO VESPERTINO (1)						
14h00 - 15h00							
15h00 - 16h00						GRUPO INTENSIVO	GRUPO INTENSIVO
16h00 - 17h00	GRUPO VESPERTINO (2)					#1	#2
17h00 - 18h00							
18h00 - 19h00							
19h00 - 20h00	GRUPO NOCTURNO						
20H00 - 21H00							
21H00 - 22H00							

Elaborado por: Los autores

Escogimos solo tres horas para cada grupo (matutino, vespertino y nocturno) porque sabemos que nuestros alumnos (guardias) laboran actualmente y cuentan con un horario de trabajo. En este curso, no solo está involucrado el guardia, sino también las Empresas de Seguridad Privada. ¿Por qué razón? Porque ellas van a tener que otorgar permisos de entrada y salida a los guardias con el fin de que puedan asistir a clases con normalidad.

Luego de un análisis y en cierta forma poniéndonos en el lugar de las Empresas de Seguridad, estamos conscientes que en un principio no van a poder capacitar a todo su personal en una sola etapa porque eso representaría ausencia en los puestos de trabajo del guardia. En este caso, se realizaría de manera paulatina la capacitación de su personal. Para que las Empresas de Seguridad tengan a todo su personal capacitado, va a tomar años de trabajo y sacrificio continuo porque hay mucha demanda de personal sin capacitar y apenas en Guayaquil existe cinco Centros de Capacitación acreditados; entonces esto hace más lento el proceso.

CAPÍTULO III

PLAN DE ESTRATEGIAS

1. SEGMENTACIÓN DE LOS CLIENTES

El centro ofrecerá sus servicios de capacitación a los guardias de las empresas de seguridad que conforman el grupo R-15. Dichos guardias tienen un horario de trabajo establecido, por lo que deberán disponer con el permiso de sus respectivos jefes/supervisores. Nos enfocaremos en el 30 % aproximadamente, del total del personal de cada una de las 15 empresas. Cabe recordar que el centro no es exclusivamente para los guardias que laboran en el grupo R-15; por ende cualquier ciudadano que quiera inscribirse en el curso, lo podrá hacer sin ningún problema. Este enfoque de las 15 empresas, se lo realiza para un mejor análisis del trabajo de titulación ya que el mercado en Guayaquil es muy extenso y el centro no tiene la capacidad para satisfacer a dicha demanda.

El centro es nuevo en el mercado, es decir, no contamos con un posicionamiento idóneo ni la experiencia y reconocimiento requerido. Por ello creamos un plan estratégico de marketing para darnos a conocer en el mundo empresarial y ser competitivos desde el inicio.

Contar con una segmentación de mercado eficiente, nos permitirá saber las características de los clientes y poder concentrarnos en satisfacer las necesidades de los mismos.

Sabemos que en términos de marketing, primero debemos buscar la manera de ser líderes en la mente de los clientes para después, ser líderes en ventas. La segmentación de mercado forma parte y es una de las herramientas del plan de marketing. De esta manera tendremos información del mercado objetivo.

**Tabla Nº 21 NÚMERO DE GUARDIAS QUE TIENE EL
GRUPO R-15**

EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA	NÚMERO DE GUARDIAS
SESEI	400
INVESCOL	70
CUPORT	180
GUAYPRO	130
MAC SECURITY	180
REVIPRO	0
SEFIEM	520
CAMSEVEH	0
EMPRISEG	530
SEGINTER	170
VICOSA	480
PROADMA	160
PROTEMAXI	97
VICUSTODIA	80
RITAMA	50
TOTAL	3047

Elaborado por: Los autores

2. PLANIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS A LARGO PLAZO PARA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES.

Se trabajará con el marketing de relaciones, el cual consiste en captar clientes para después, satisfacer sus necesidades de manera integral y mantener una relación duradera con los mismos.

Sabemos que, una vez que el alumno haya decidido tomar el curso en nuestro centro, no es el fin del proceso, es todo lo contrario; allí nace la relación entre la organización y el cliente. Si nuestros alumnos se sienten bien y saben que cada hora de clase es provechosa y valiosa, ellos asistirán con entusiasmo

y de manera permanente a las clases. Con esta metodología, logramos la lealtad de nuestros alumnos y además ellos mismos son los que recomendarán nuestro centro a sus amigos, colegas o conocidos.

2.1 Estrategias

Para conseguir la fidelización de los clientes, debemos mostrarnos como una empresa seria, segura, honesta, demostrando interés por cada alumno y cumpliendo con cada promesa hecha. ¿Cómo se logrará esto? Construyendo un canal de comunicación efectivo y continuo. Cada persona es distinta y con diferentes maneras de pensar, por ello es importante dar a cada cliente la oportunidad de expresar su duda, opinión, queja o recomendación para después, poder dar una respuesta satisfactoria; corrigiendo errores y solucionado eficazmente las quejas.

Además, se aumentará el número de *canales de comunicación* para nuestros clientes, es decir, tener contacto con nosotros por medio de nuestra página web, enviándonos un correo electrónico, acercándose a nuestras oficinas o de manera directa con los instructores. Lo importante es que el cliente sepa que el centro está siempre dispuesto a escucharlo o ayudarlo.

La información que se recoja de los clientes, será guardado en una base de datos para analizarlo con detalle sobre sus gustos, necesidades, preferencias; manteniendo de manera confidencial dicha información.

2.1.1 Otras maneras para estrechar relaciones con nuestros clientes

Ampliamos la prestación de los servicios relacionados: Esto lo hacemos mediante el financiamiento. Como se indicó anteriormente, el centro

trabjará de manera directa con la Cooperativa de ahorro y crédito JEP. Es una entidad dedicada a las finanzas sociales. Cuenta con 44 años de servicio. JEP apoya y se enfoca en los sectores que no tienen acceso a un crédito que dan los bancos tradicionales. Desde el 2007 es la Cooperativa más grande del Ecuador y cuenta con una calificación de riesgo "A +". Ofrecemos esta propuesta para que el cliente pueda cancelar sin inconvenientes el curso. Una vez que el cliente se haga socio de la Cooperativa, pasa a solicitar el crédito. CAPAPRIV también será cliente de JEP ya que por ese medio se hará el pago de nómina.

Se otorgará descuentos: Es una manera de motivar al alumno. El descuento es para los hermanos y/o cónyuges de los alumnos que ya están inscritos en el curso o que se inscribieron anteriormente. A cada uno se le concederá la rebaja equivalente al 15 % del valor total del curso. Si los hermanos y/o cónyuges se inscriben al mismo tiempo, se hará descuento del 15 % a cada uno.

Reconocimiento a los tres mejores alumnos: Al culminar el curso, escogemos a los tres mejores alumnos de cada bimestre y se hará la entrega de diplomas. En este evento, estarán presentes esposa (o) e hijos. Esto hace más emotivo el momento porque no solo es un logro personal, también es un logro familiar. Entendemos que para empezar y terminar un curso, el apoyo familiar es importante. Además, las fotos de dicho evento, estará publicado en nuestra página web y en las diferentes cuentas de redes sociales. Al mejor alumno se le obsequia un almuerzo para él, su esposa (o) e hijos.

3.3 Estrategias corporativas

➤ Organizar foros educativos entre los Centros de Capacitación existentes ya que es una herramienta valiosa en el ámbito educativo permitiendo la interacción entre los guardias y los empresarios de seguridad.

Además es una oportunidad para intercambiar información, realizar debates, promover el diálogo y crear un espacio de socialización.

➤ En las empresas de seguridad, podemos ayudar a las personas encargadas de contratación e inversión en la capacitación de su personal, a escoger perfiles idóneos para desenvolverse en el ámbito de la seguridad privada.

3.3.1 Marketing Mix

3.3.1.1 Producto (en este caso es servicio)

Prestamos servicios educativos a los guardias de seguridad privada para que adquieran conocimientos, se formen, especialicen y que su desempeño en sus puestos actuales de trabajo sea íntegro y de proyección, a fin de que pueda seguir escalando en el rango operativo de una empresa de seguridad privada.

3.3.1.2 Precio

El precio es un elemento importante debido a que influye en el punto de vista de los consumidores. Por lo general, las personas asocian precios altos con buena calidad.

Se debe tomar en cuenta los costos; la oferta y demanda además de la política de precios de la competencia y la manera cómo responden los clientes.

Los centros de capacitación están regulados y controlados por parte de las autoridades (MDI) por ello, han llegado a un acuerdo con respecto a los precios del curso y se ha decidido que será \$ 450 más IVA.

Condiciones de pago:

Como nosotros trabajaremos de manera directa con la Cooperativa de ahorro y crédito JEP, ellos son los que otorgarán créditos a los alumnos y permitirá al centro recibir el pago totalitario.

3.3.1.3 Plaza

El centro operará en el mercado a través del canal: **venta directa**. Es decir, que el cliente puede visitar el centro y preguntar sobre los servicios que ofrecemos o por el contrario, los asesores del centro pueden ir hasta donde el cliente se encuentre, en este caso, se harán visitas a las empresas de seguridad privada para reunirnos con su personal que son los guardias.

Somos una empresa de servicios educativos, por lo que es importante la determinación de la ubicación geográfica donde van a desarrollarse nuestras actividades. Se ha escogido el Centro de la Ciudad de Guayaquil entre las Calles Miguel Hurtado y Tulcán esquina.

3.3.1.4 Promoción

- **Publicidad**

Para realizar una correcta publicidad se deben considerar algunos principios: resaltar los beneficios del servicio; enviar mensajes cortos y claros; solo comprometerse si se puede cumplir; buscar la comunicación verbal; dar seguimiento a la publicidad.

- **Estrategias de Comunicación**

- ✓ Los **clientes objetivos** serán los guardias que trabajan en el grupo R-15. Por medio de las empresas de seguridad privada vamos a llegar a ellos.

- ✓ **Objetivos de comunicación:**

- Anunciar y presentar al centro CAPAPRIV al mercado.
- Dar a conocer sobre la importancia de capacitar al personal.
- Recordarles a los empresarios el contenido sobre el Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Recordarle a los empresarios y al personal de guardias el contenido sobre el Acuerdo Ministerial No. 5498 que es el Reglamento de Centros de Formación y Capacitación del personal de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Invitar a los representantes de las empresas de seguridad y a los guardias para que conozcan las instalaciones de CAPAPRIV.
- Llegar a un acuerdo con cada una de las 15 empresas para que accedan a capacitar a un porcentaje de su personal en nuestro centro.

- ✓ El **mensaje estratégico** es que nos conozcan como una empresa responsable y comprometida, que aunque somos nuevos en el mercado, vamos a destacarnos por los flexibles y cómodos horarios de clases, por los excelentes maestros e instructores, por las amplias instalaciones (atributos físicos) que brindamos y, las ventajas en la ubicación (centro de la ciudad)

Tabla N° 22 BENEFICIOS DE CAPAPRIV

CARACTERÍSTICAS	BENEFICIOS
Docente e instructores especializados en el área de Seguridad.	Enseñanza de calidad.
Aulas equipadas con proyector.	Se enseña e interactúa con información digital.
Aulas con internet.	Búsqueda de información en tiempo real.
Alianza con Cooperativa JEP.	Ayuda al financiamiento para la cancelación del curso.
Entrega de banco de preguntas.	Apoyo al alumno para mayor facilidad de estudio.

Elaborado por: Los autores

✓ **Actividades de comunicación:**

- Gracias a la base de datos que tenemos de las empresas de seguridad, se hará uso de la tecnología y enviaremos afiches publicitarios por medio de correos electrónicos. Esto se conoce como marketing por internet. En el correo habrá un link directo que los llevará a visitar nuestra página web.
- Mandaremos una carta de invitación, en sobre cerrado a las 15 empresas de seguridad privada para que nos acompañen en la inauguración de nuestro centro. De esta forma, conocen las instalaciones para que después se decidan a inscribirse en el curso. La invitación será para el empresario y para el mejor guardia de la empresa o para el jefe de operaciones.

- Aplicaremos **telemarketing**. Un asesor comercial llamará a cada una de las 15 empresas para verificar (en caso de que no hayan confirmado el recibido) si les llegó el correo o la invitación enviada por correo directo (empresa courier).
- Abriremos cuentas de redes sociales como son: Facebook, Twitter, YouTube para generar una base de datos de guardias de seguridad, la cual simplifique los antecedentes y su estilo de vida. Con las redes sociales daremos a conocer a las personas que actualmente no son guardias pero que deseen capacitarse para posteriormente ingresar a una empresa de seguridad.

Nuestra página web tendrá la siguiente información:

- ✚ Quiénes somos, misión, visión, objetivo general.
- ✚ Nuestros cursos, malla curricular, horarios, precio.
- ✚ Galería (fotos de las aulas de clase, alumnos, eventos) y videos.
- ✚ Preguntas frecuentes.
- ✚ Hojas de vida de nuestros instructores y docentes.
- ✚ Información para que nos puedan contactar.
- ✚ Llenar un formulario para contactarse por medio del correo electrónico.
- ✚ ¿Dónde estamos ubicados? Mapa manejado por Google Maps.
- ✚ Link directo para las redes sociales (Facebook, Twitter, YouTube).

- **VENTA PERSONALIZADA**

Se realizará una presentación personal de los servicios al momento de visitar a cada empresa de seguridad. Para ello se requiere adoptar una imagen profesional, explicar de manera sencilla cómo su personal puede inscribirse en los cursos y buscar la manera de que nazca una relación personal con los clientes.

Por el contrario, si el cliente externo, empresario de seguridad privada o guardia desea visitarnos en el centro, los invitaremos a conocer las instalaciones del centro para que ellos mismos evalúen o inspeccionen la calidad de la infraestructura y puedan sentirse cómodos al momento de recibir sus clases. Que todo el personal tenga contacto con el cliente, es importante para poder destacar la imagen de un centro unido y que trabaja en quipo.

- **PERSONAL Y EVIDENCIA FÍSICA**

- ✓ PERSONAL

Aquí nos referimos al personal que formará parte del centro, como lo es: la secretaria-recepcionista, los instructores que impartirán las clases y demás empleados. Buscamos **calidad funcional** enfocado a nuestro personal, la cual se forma con varios elementos: contacto que tienen los empleados con los clientes; actitudes y las relaciones que tienen entre ellos; el espíritu de servicio.

Sabiendo los elementos, pasamos a la **selección y capacitación del personal de servicio**. Es de suma importancia que el personal que trabaje con nosotros sea cuidadosamente seleccionado y capacitado porque ellos son los que atenderán y estarán en contacto con el cliente a diario. Para supervisar el rendimiento del centro, algunos métodos con los que se trabajará son: implementando un sistema de quejas y sugerencias; se estudiará el incremento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado; se realizará encuestas a mitad del curso, es decir, en el primer mes. El fin es calificar la metodología de enseñanza del docente y además el desenvolvimiento y participación de los alumnos en clase. Las encuestas también se harán al final del curso para medir su satisfacción; buscaremos la visita de auditores externos.

✓ **EVIDENCIA FÍSICA INTERNA**

Es crear el ambiente en donde se ofrecerá el servicio y donde los alumnos recibirán sus clases. Por ello, se busca tener atributos físicos atractivos al cliente. La arquitectura y el diseño del centro deben ser cómodos, amplios, con un ambiente fresco y tranquilo. También existen los factores atmosféricos. Aquí entra la iluminación y el color de las aulas. Expertos afirman que los colores que se pintan en las paredes afectan los niveles de productividad y respuesta emocional. Por tanto, es importante escoger los colores precisos para que los alumnos y los educadores se encuentren en un ambiente ideal de enseñanza. Se escogerá distintos tonos de azules porque es un color frío y nos dan un efecto tranquilizante sobre los alumnos. También los vuelve relajados para que se enfoquen en sus clases y lecciones. Eso en cuanto a la vista. En el tacto, tendremos unas bancas cómodas, suaves y acolchonadas.

✓ **EVIDENCIA FÍSICA EXTERNA**

Conforma la parte exterior del centro, esto implica áreas verdes y el letrero. La limpieza y mantenimiento tanto externo como interno, es primordial.

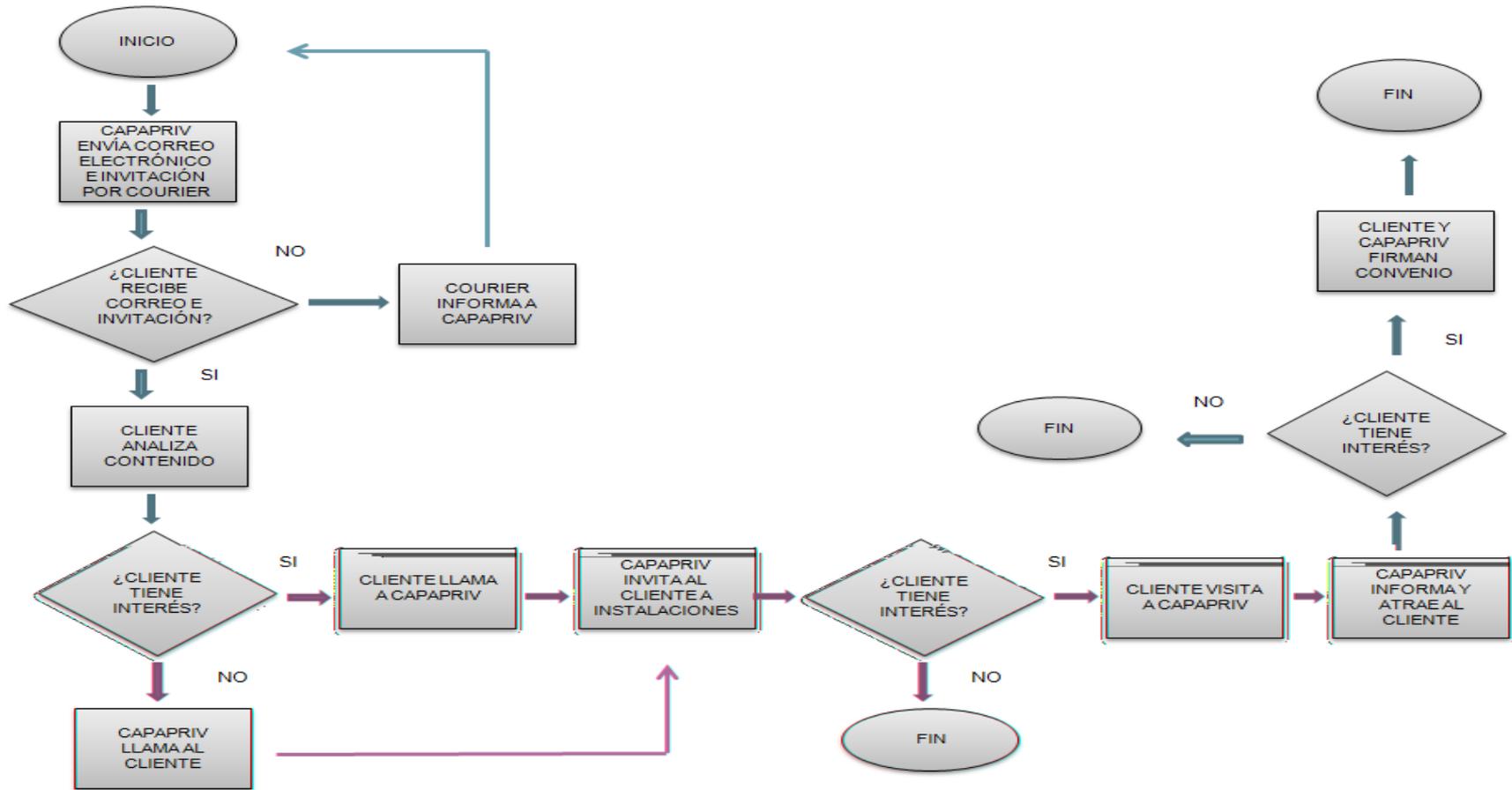
▪ **ESTRATEGIA FUNCIONAL**

La estrategia funcional es la que se refiere a la ya mencionada en el marketing mix, es decir gracias a estas variables, el centro puede llegar a cumplir con sus objetivos empresariales, debiéndose complementar dichas variables unos con otras.

En este caso, CAPAPRIV ofrece un servicio de capacitación de buena calidad porque se escogerá a docentes y/o instructores expertos en cada

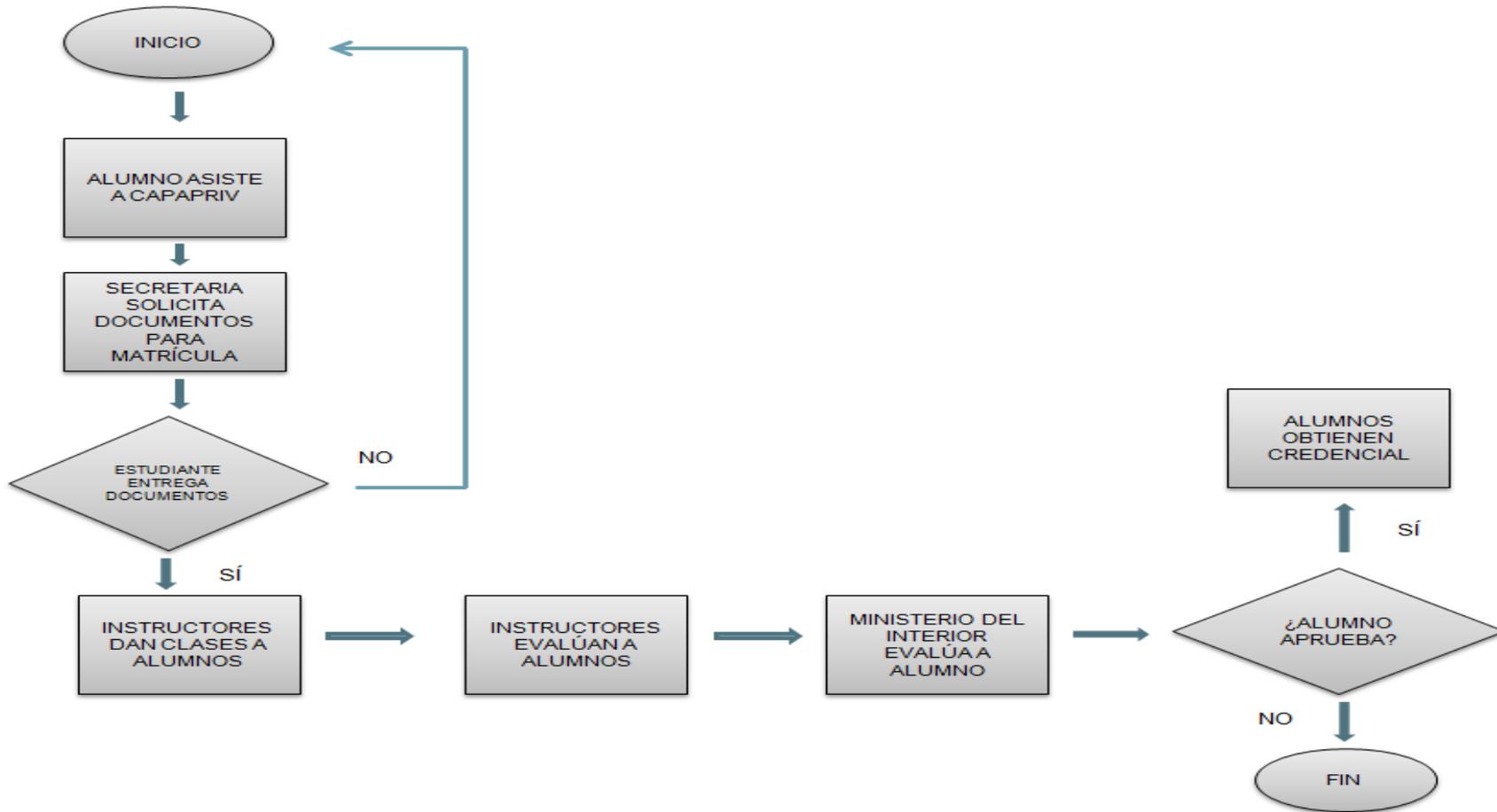
materia que se dictará en el centro, con el fin de dar una enseñanza íntegra al alumno. Nos concentramos en modalidad de seguridad fija, permitiéndonos centrar toda la atención a un solo nivel y poder tener mayor control en el desarrollo de las clases y ser más eficientes. En cuanto al precio, el centro trabajará con precios de rango normal. No se pretende caer en un conflicto de precios con la competencia. El servicio se ofrecerá a las empresas del grupo R-15 porque ese es nuestro grupo focal. El Centro de Capacitación operará en un área estratégica, que hemos determinado será el Centro de la Ciudad de Guayaquil en las calles Miguel Hurtado y Tulcán esquina. A los representantes de cada empresa de seguridad privada se les comunicará sobre la existencia del CAPAPRIV para que ellos nos abran las puertas y podamos capacitar a su personal de guardias. Los empresarios son quienes otorgarán permisos de salida y de entrada a los guardias para que puedan asistir a sus clases. La capacitación va dirigida al guardia de seguridad pero las empresas de seguridad juegan un papel importante en el proceso.

Gráfico Nº 15 FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE VENTA DEL SERVICIO A EMPRESAS DE SEGURIDAD



Elaborado por: Los autores

Gráfico N° 16 FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN



Elaborado por: Los autores

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS FINANCIERO

El presente análisis tiene la finalidad de evaluar económicamente al presente proyecto en otras palabras si es factible financieramente instalar un Centro de Capacitación de Seguridad Privada en la ciudad de Guayaquil. Para lograr determinar lo que se plantea en este capítulo se ha utilizado diversas técnicas financiera como proyecciones, cálculos del TIR y VAN técnicas claves para determinar si el proyecto es rentable o no y cuáles son los riesgos que se van afrontar.

1. GASTOS DE ARRANQUE Y CONSTITUCIÓN.

Son aquellos gastos que se hacen antes de comenzar las operaciones y están relacionados con diversos gastos como jurídicos, patentes permisos municipales etc. Son gastos que se desembolsan económicamente antes del inicio de operaciones pero se amortizan después de comenzadas las operaciones por el simple hecho de que se goza de ellos por un periodo de tiempo determinado.

Tabla Nº 23 GASTOS DE CONSTITUCIÓN

ACTIVO DIFERIDO			
DESCRIPCION	CANT.	C.UNITARIO	C. TOTAL
Acta de Constitución	1	\$ 850,00	\$ 850,00
Permisos, Concesiones y Derechos	1	\$ 1.560,00	\$ 1.560,00
Remodelaciones	1	\$ 40.000,00	\$ 120.000,00
Emisión del RUC	1	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL			\$ 122.410,00

Elaborado por: Las autoras

Tabla Nº 24 PERMISOS, CONCESIONES Y DERECHOS

PERMISOS, CONCESIONES Y DERECHOS			
DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Pago de la Patente Municipal	1	\$ 500,00	\$ 500,00
Pago de Permisos a los Bomberos	1	\$ 40,00	\$ 40,00
Pago de Permiso de Uso de Espacio y Vía Publica	1	\$ 120,00	\$ 120,00
Pago del 1x1000 al Fondo Mixto de Promoción	1	\$ 400,00	\$ 400,00
Permiso Sanitario de Funcionamiento	1	\$ 200,00	\$ 200,00
Certificado de Medio Ambiente	1	\$ 50,00	\$ 50,00
Afiliación a la Cámara de Comercio de Guayaquil y CAMAE	1	\$ 250,00	\$ 250,00
TOTAL			\$ 1.560,00

Elaborado por: Las autoras

2. INVERSIÓN INICIAL

Es la determinación de cuanto se necesita en términos monetarios para arrancar el proyecto, conlleva diversos rubros como lo invertido en equipos, vehículo, terreno y los costos por la infraestructura física además de los gastos que ya se habían mencionados anteriormente y que se amortizan los gastos por constitución, también se considera el capital de trabajo que es el dinero que necesitamos para cubrir los primeros gastos de la empresa, y un 5 % del valor total para cualquier imprevisto que surja durante el arranque del proyecto.

2.1 Activos Fijos

Los activos fijos son aquellos que se adquieren con el fin de utilizarlos para cumplir con el objetivo esperado, éstos no se adquieren con el propósito de ser vendidos y se enfrentan a depreciaciones.

2.2 Depreciaciones

La depreciación es la disminución del valor del activo fijo, que se produce por el paso del tiempo, desgaste por uso, el desuso, insuficiencia técnica, obsolescencia u otros factores de carácter operativo, tecnológico, tributario, etc.

Se va a depreciar a las instalaciones del proyecto a 20 años de vida útil, equipos a 10 años, el vehículo y equipos de oficina a 5 años, los equipos de cómputo a 3 años y por último muebles y enseres con una vida útil de 10 años.

TABLA N° 25 ACTIVOS FIJOS

ACTIVO FIJO			
Muebles de oficina			\$ 11.140,00
Pupitres	125	45,00	\$ 5.625,00
Pizarra acrílica	5	120,00	\$ 600,00
Silla de escritorio ejecutiva	5	125,00	\$ 625,00
Escritorio	12	210,00	\$ 2.520,00
Cajonera	12	85,00	\$ 1.020,00
Archivador aéreo	5	150,00	\$ 750,00
Equipos de computación			\$ 11.960,00
Laptops	7	890,00	\$ 6.230,00
Computadoras de escritorio	5	450,00	\$ 2.250,00
Licencia Windows 10	12	85,00	\$ 1.020,00
Utilitarios de office	12	120,00	\$ 1.440,00
Sistema contable	1	1.020,00	\$ 1.020,00
Equipos de oficina			\$ 25.250,00
Aire acondicionado	5	2.500,00	\$ 12.500,00
Ductos de aire acondicionado	15	850,00	\$ 12.750,00
Vehículos			\$ 50.000,00
Camioneta para abastecer de suministros	1	32.000,00	\$ 32.000,00
Mini Van para recoger al personal	1	18.000,00	\$ 18.000,00
TOTAL			\$ 98.350,00

Elaborado por: Las autoras

Tabla N° 26 PLAN DE DEPRECIACIONES

PLAN DE DEPRECIACIONES			
DESCRIPCION	COSTO TOTAL	Años de depreciación	Depreciación anual
Muebles de oficina	\$ 11.140,00	10	\$ 1.114,00
Equipo de computación	\$ 11.960,00	3	\$ 3.986,67
Equipos de oficina	\$ 25.250,00	10	\$ 2.525,00
Vehículos	\$ 50.000,00	5	\$ 10.000,00
TOTAL			\$ 17.625,67
PLAN DE DEPRECIACIONES			
DESCRIPCION	COSTO TOTAL	Años de amortización	Depreciación anual
Acta de Constitución	\$ 850,00	5	\$ 170,00
Permisos, Concesiones y Derechos	\$ 1.560,00	5	\$ 312,00
Remodelaciones	\$ 120.000,00	5	\$ 24.000,00
Emisión del RUC	\$ 0,00	5	\$ 0,00
TOTAL			\$ 24.482,00

Elaborado por: Las autoras

3. CAPITAL DE TRABAJO

Básicamente es el dinero que va a necesitar la empresa para cubrir los diferentes gastos que se le presente durante la puesta en marcha del negocio, estos pueden ser materia prima. Sueldos, intereses, etc. Para este cálculo se considera los gastos e ingresos netamente en efectivo (Rodas, 2012).

Tabla N° 27 RUBROS PERTENECIENTES AL CAPITAL DE TRABAJO

Rubros fijos independientes de la generación de venta	
Detalle	Rubros anuales
Sueldos por 3 meses	91.885,72
Servicios básicos	6.000,00
Alquiler tres meses	4.500,00
Garantía de alquiler	3.000,00
Total de gastos fijos	105.385,72

Elaborado por: Las autoras

- ✓ Sueldos por tres meses: Se toma la precaución de tener una reserva para 3 meses hasta que el proyecto esté en marcha.
- ✓ Servicios Básicos: Se toma la precaución de tener una reserva para 3 meses hasta que el proyecto esté en marcha.
- ✓ Alquiler: Se toma la precaución de tener una reserva para 3 meses hasta que el proyecto esté en marcha.
- ✓ Garantía de alquiler: Valor que se paga al inicio de ocupar el bien para desarrollar actividades comerciales.

Tabla Nº 28 CICLO DE EFECTIVO

CICLO DE EFECTIVO	
Actividades	Tiempo de espera
Contado	1
Total de ciclo de efectivo	1
Capital de trabajo requerido	105.385,72

Elaborado por: Las autoras

✓ El Total de Capital de trabajo requerido es para cubrir 3 meses, tiempo en el cual el proyecto trata de posicionarse.

4. FINANCIAMIENTO

4.1 Capital Propio.

Es aquella aportación dada por los accionistas de la empresa que se busca formar, éstas pueden ser en efectivo o en bienes.

En el caso del proyecto a realizarse, se contará con un capital propio del 10% equivalente a \$ 32.614,57 entregado por las dos accionistas de la empresa a formarse.

4.2 Capital Ajeno.

Incluye a los préstamos bancarios que se realizan para poder financiar la parte del proyecto que no se pudo cubrir con el capital propio, también se incluyen el financiamiento por parte de proveedores, etc.

El proyecto requiere de un 90% de capital ajeno equivalente a \$293.531,15.

Una vez detallado cuanto va a ser el valor total de la inversión que necesitamos para la implementación del proyecto, nos falta por explicar cómo

vamos a cubrir dicho monto, a continuación una tabla detallando como se va a financiar el negocio.

Tabla N° 29 FORMA DE FINANCIAMIENTO

FORMA DE FINANCIAMIENTO		
USD		
Fondos propios	32.614,57	10%
Crédito Banco	293.531,15	90%
TOTAL	326.145,72	100,00%

Elaborado por: Las autoras

Tabla N° 30 PROPIEDAD ACCIONARIA

PROPIEDAD ACCIONARIA		
Denisse Orozco	16.307,29	50,00%
Mónica Rodríguez	16.307,29	50,00%
TOTAL APORTACIONES	32.614,57	100,00%

Elaborado por: Las autoras

Cada uno de los accionistas tiene el 50% de la empresa gracias al capital que invirtieron en efectivo para la puesta en marcha del proyecto. A continuación la tabla de amortización del préstamo al interés que actualmente se encuentra en el mercado financiero.

Tabla N° 31 TABLA DE AMORTIZACIÓN

TABLA DE AMORTIZACIÓN				
Periodo	Saldo de capital	Amortización	Interés	Cuota
0	293.531,15			
1	286.633,11	6.898,03	2.739,62	9.637,66
2	279.670,70	6.962,42	2.675,24	9.637,66
3	272.643,30	7.027,40	2.610,26	9.637,66
4	265.550,31	7.092,99	2.544,67	9.637,66
5	258.391,12	7.159,19	2.478,47	9.637,66
6	251.165,12	7.226,01	2.411,65	9.637,66
7	243.871,66	7.293,45	2.344,21	9.637,66
8	236.510,14	7.361,52	2.276,14	9.637,66
9	229.079,91	7.430,23	2.207,43	9.637,66
10	221.580,33	7.499,58	2.138,08	9.637,66
11	214.010,76	7.569,58	2.068,08	9.637,66
12	206.370,53	7.640,22	1.997,43	9.637,66
13	198.659,00	7.711,53	1.926,12	9.637,66
14	190.875,49	7.783,51	1.854,15	9.637,66
15	183.019,34	7.856,15	1.781,50	9.637,66
16	175.089,86	7.929,48	1.708,18	9.637,66
17	167.086,38	8.003,49	1.634,17	9.637,66
18	159.008,19	8.078,19	1.559,47	9.637,66
19	150.854,61	8.153,58	1.484,08	9.637,66
20	142.624,93	8.229,68	1.407,98	9.637,66
21	134.318,43	8.306,49	1.331,17	9.637,66
22	125.934,42	8.384,02	1.253,64	9.637,66
23	117.472,14	8.462,27	1.175,39	9.637,66
24	108.930,89	8.541,25	1.096,41	9.637,66
25	100.309,92	8.620,97	1.016,69	9.637,66
26	91.608,49	8.701,43	936,23	9.637,66
27	82.825,85	8.782,65	855,01	9.637,66
28	73.961,23	8.864,62	773,04	9.637,66
29	65.013,88	8.947,35	690,30	9.637,66
30	55.983,01	9.030,86	606,80	9.637,66
31	46.867,86	9.115,15	522,51	9.637,66
32	37.667,64	9.200,22	437,43	9.637,66
33	28.381,55	9.286,09	351,56	9.637,66
34	19.008,78	9.372,76	264,89	9.637,66
35	9.548,54	9.460,24	177,42	9.637,66
36	- 0,00	9.548,54	89,12	9.637,66

Elaborado por: Las autoras

Tabla Nº 32 PRESUPUESTO NÓMINA MENSUAL

PRESUPUESTO DE NÓMINA MENSUAL						
Cargo	Sueldo mensual	Aporte Patronal	Décimo tercer sueldo	Décimo cuarto sueldo	Vacaciones	Total presupuesto de nómina
Mano de obra directa	8.500,00	1.032,75	708,33	147,50	354,17	10.742,75
Jefe de coordinación académica	2.500,00	303,75	208,33	29,50	104,17	3.145,75
Instructor 1	1.500,00	182,25	125,00	29,50	62,50	1.899,25
Instructor 2	1.500,00	182,25	125,00	29,50	62,50	1.899,25
Instructor 3	1.500,00	182,25	125,00	29,50	62,50	1.899,25
Instructor 4	1.500,00	182,25	125,00	29,50	62,50	1.899,25
Mano de Obra Indirecta	15.622,00	1.898,07	1.301,83	413,00	650,92	19.885,82
Gerencia General	3.500,00	425,25	291,67	29,50	145,83	4.392,25
Asesor Jurídico	2.500,00	303,75	208,33	29,50	104,17	3.145,75
Secretaria	650,00	78,98	54,17	29,50	27,08	839,73
Contador	1.500,00	182,25	125,00	29,50	62,50	1.899,25
Asistente de contabilidad	600,00	72,90	50,00	29,50	25,00	777,40
Asistente de recaudaciones	500,00	60,75	41,67	29,50	20,83	652,75
Asistente de compras	610,00	74,12	50,83	29,50	25,42	789,87
Asistente de tesorería	550,00	66,83	45,83	29,50	22,92	715,08
Jefe R.R.H.H.	1.600,00	194,40	133,33	29,50	66,67	2.023,90
Jefe de Marketing y Relaciones P.	1.900,00	230,85	158,33	29,50	79,17	2.397,85
Asistente de compensación	650,00	78,98	54,17	29,50	27,08	839,73
Auxiliar de limpieza 1	354,00	43,01	29,50	29,50	14,75	470,76
Auxiliar de limpieza 2	354,00	43,01	29,50	29,50	14,75	470,76
Auxiliar de limpieza 3	354,00	43,01	29,50	29,50	14,75	470,76
Total presupuesto	24.122,00	2.930,82	2.010,17	560,50	1.005,08	30.628,57

Elaborado por: Las autoras

Tabla Nº 33 PRESUPUESTO DE NÓMINA ANUAL

PRESUPUESTO DE NÓMINA ANUAL						
Cargo	Sueldo mensual	Aporte Patronal	Décimo tercer sueldo	Décimo cuarto sueldo	Vacaciones	Total presupuesto de nómina
Mano de obra directa	102.000,00	12.393,00	8.500,00	1.770,00	4.250,00	128.913,00
Jefe de coordinación académica	30.000,00	3.645,00	2.500,00	354,00	1.250,00	37.749,00
Instructor 1	18.000,00	2.187,00	1.500,00	354,00	750,00	22.791,00
Instructor 2	18.000,00	2.187,00	1.500,00	354,00	750,00	22.791,00
Instructor 3	18.000,00	2.187,00	1.500,00	354,00	750,00	22.791,00
Mano de Obra Indirecta	187.464,00	22.776,88	15.622,00	4.956,00	7.811,00	238.629,88
Gerencia General	42.000,00	5.103,00	3.500,00	354,00	1.750,00	52.707,00
Asesor Jurídico	30.000,00	3.645,00	2.500,00	354,00	1.250,00	37.749,00
Secretaria	7.800,00	947,70	650,00	354,00	325,00	10.076,70
Contador	18.000,00	2.187,00	1.500,00	354,00	750,00	22.791,00
Asistente de contabilidad	7.200,00	874,80	600,00	354,00	300,00	9.328,80
Asistente de recaudaciones	6.000,00	729,00	500,00	354,00	250,00	7.833,00
Asistente de compras	7.320,00	889,38	610,00	354,00	305,00	9.478,38
Asistente de tesorería	6.600,00	801,90	550,00	354,00	275,00	8.580,90
Jefe R.R.H.H.	19.200,00	2.332,80	1.600,00	354,00	800,00	24.286,80
Jefe de Marketing y Relaciones P.	22.800,00	2.770,20	1.900,00	354,00	950,00	28.774,20
Asistente de compensación	7.800,00	947,70	650,00	354,00	325,00	10.076,70
Auxiliar de limpieza 1	4.248,00	516,13	354,00	354,00	177,00	5.649,13
Auxiliar de limpieza 2	4.248,00	516,13	354,00	354,00	177,00	5.649,13
Auxiliar de limpieza 3	4.248,00	516,13	354,00	354,00	177,00	5.649,13
Total presupuesto	289.464,00	35.169,88	24.122,00	6.726,00	12.061,00	367.542,88

Elaborado por: Las autoras

4.6 PLAN DE VENTAS

Tabla N° 34 PLAN DE VENTAS

PLAN DE VENTAS						
Cantidades						
NIVELES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PRIMER	2000	2375	3088	4014	5218	6783

Elaborado por: Las autoras

Tabla N° 35 VENTAS TOTALES

PRECIO	450,00	469,62	490,10	511,46	533,76	557,04
CAPACITACIÓN						
PRIMER	900.000,00	1.115.347,50	1.449.951,75	1.884.937,28	2.450.418,46	3.778.504,02
Total anual	900.000,00	1.115.347,50	1.449.951,75	1.884.937,28	2.450.418,46	3.778.504,02

Elaborado por: Las autoras

- ✓ Se pierde un bimestre de operación por la instalación y adecuación del local para recibir a los estudiantes.
- ✓ La capacidad máxima de cada aula es de 25 alumnos.
- ✓ Se dictan a tres grupos distintos de lunes a viernes y a dos grupos sábados y domingos
- ✓ El precio sube conforme a la tasa de inflación que se encuentra estipulada en el Banco Central del Ecuador.
- ✓ Tasa de inflación es el 4.36%
- ✓ Tasa de crecimiento es el 30% anual.

5. ESTADO DE RESULTADOS

Es un estado financiero que muestra ordenada y detalladamente la forma de cómo se obtuvo el resultado del ejercicio durante un periodo determinado.

Éste estado financiero representa la estructura de la situación y desempeño financiero de la empresa.

6. ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO

Tabla Nº 36 ESTADO DE RESULTADOS

Cuenta	Horizonte de planificación				
	ANO 1	ANO 2	ANO 3	ANO 4	ANO 5
Ventas	1.115.347,50	1.449.951,75	1.884.937,28	2.450.418,46	3.778.504,02
(-)Costo de ventas	446.139,00	579.980,70	753.974,91	980.167,38	1.511.401,61
Margen de contribución	669.208,50	869.971,05	1.130.962,37	1.470.251,07	2.267.102,41
(-) Gastos administrativos	505.650,54	528.991,81	550.219,96	568.386,99	591.506,59
Sueldos y Beneficios	367.542,88	383.567,75	400.291,30	417.744,00	435.957,64
Agua	3.600,00	3.756,96	3.920,76	4.091,71	4.270,11
Energía Eléctrica	5.040,00	5.259,74	5.489,07	5.728,39	5.978,15
Telefonía Fija	960,00	1.001,86	1.045,54	1.091,12	1.138,70
Internet	14.400,00	15.027,84	15.683,05	16.366,83	17.080,43
Mantenimientos	13.200,00	13.775,52	14.376,13	15.002,93	15.657,06
Suministros de Oficina	34.800,00	36.317,28	37.900,71	39.553,18	41.277,70
Suministros de Aseo y Limpieza	6.000,00	6.261,60	6.534,61	6.819,51	7.116,85
Alquiler	18.000,00	21.915,60	22.871,12	23.868,30	24.908,96
Depreciación activo fijo	17.625,67	17.625,67	17.625,67	13.639,00	13.639,00
Amortización	24.482,00	24.482,00	24.482,00	24.482,00	24.482,00
(-) Gastos financieros	28.491,28	18.212,26	6.721,00	-	-
Interés	28.491,28	18.212,26	6.721,00		
Utilidad operativa	135.066,67	322.766,98	574.021,40	901.864,08	1.675.595,83
Participación de trabajadores	20.260,00	48.415,05	86.103,21	135.279,61	251.339,37
Utilidad antes de impuestos	114.806,67	274.351,93	487.918,19	766.584,47	1.424.256,45
Impuesto a la renta	25.257,47	60.357,43	107.342,00	168.648,58	313.336,42
Utilidad Neta	89.549,20	213.994,51	380.576,19	597.935,89	1.110.920,03

Elaborado por: Las autoras

Tabla Nº 37 ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO						
		Horizonte de planificación				
Flujo procedente de activo. Operativas		205.665,62	337.569,44	514.077,60	746.539,87	1.409.788,63
(+) Ingresos		1.115.347,50	1.449.951,75	1.884.937,28	2.450.418,46	3.778.504,02
Ventas		1.115.347,50	1.449.951,75	1.884.937,28	2.450.418,46	3.778.504,02
(-) Egresos		909.681,88	1.112.382,31	1.370.859,68	1.703.878,58	2.368.715,39
Costo de ventas		446.139,00	579.980,70	753.974,91	980.167,38	1.511.401,61
Sueldos y Beneficios		367.542,88	383.567,75	400.291,30	417.744,00	435.957,64
Agua		3.600,00	3.756,96	3.920,76	4.091,71	4.270,11
Energía Eléctrica		5.040,00	5.259,74	5.489,07	5.728,39	5.978,15
Telefonía Fija		960,00	1.001,86	1.045,54	1.091,12	1.138,70
Internet		14.400,00	15.027,84	15.683,05	16.366,83	17.080,43
Mantenimientos		13.200,00	13.775,52	14.376,13	15.002,93	15.657,06
Suministros de Oficina		34.800,00	36.317,28	37.900,71	39.553,18	41.277,70
Suministros de Aseo y Limpieza		6.000,00	6.261,60	6.534,61	6.819,51	7.116,85
Alquiler		18.000,00	21.915,60	22.871,12	23.868,30	24.908,96
Participación de trabajadores			20.260,00	48.415,05	86.103,21	135.279,61
Impuesto a la renta			25.257,47	60.357,43	107.342,00	168.648,58
Inversión en Activos Fijos	- 220.760,00					
Inversión Total	- 220.760,00					
Flujo procedente de actividades financieras	326.145,72	- 115.651,90	- 115.651,90	- 115.651,90	-	-
Fondos propios	32.614,57					
Crédito Banco	293.531,15					
Pago de interés		28.491,28	18.212,26	6.721,00	-	-
Pago de amortización		87.160,61	97.439,64	108.930,89		
Flujo de caja	105.385,72	90.013,73	221.917,54	398.425,70	746.539,87	1.409.788,63
Flujo de caja acumulado	105.385,72	90.013,73	221.917,54	398.425,70	746.539,87	1.409.788,63

Elaborado por: Las autoras

7. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

Tabla N° 38 ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

ANÁLISIS FINANCIERO						
Flujo Operativo	- 326.145,72	90.013,73	221.917,54	398.425,70	746.539,87	1.409.788,63
Inversión del proyecto	326.145,72					
TIR	81%					
TASA DE DESCUENTO	9,36%					
				1.456.896,84	326.145,72	
Deuda Financiera	293.531,15				- 1.130.751,12	- 0,80
Capital aportado por accionistas	32.614,57					
Costo de deuda financiera	11,20%				6,6	
Impuesto a la renta pagado	22,00%					
Rentabilidad exigida por accionistas	15,00%					
$Kd \cdot D(1-T) + Ke \cdot E$	30.535,07					
E + D	326.145,72					
WACC	9,36%					
VAN	1.669.396,14					
Tiempo de recuperación en años	4					
Meses	- 10					
Días	- 319					
4 año, 2 meses y 28 días						

Elaborado por: Las Autoras

- ✓ La TIR es la Tasa Interna de Retorno, la tasa de rentabilidad máxima del proyecto. En nuestro proyecto es del 81%, lo cual nos demuestra que el proyecto es rentable.
- ✓ El VAN es el beneficio obtenido luego de pagar la inversión inicial, este valor ya está descontado por el WACC. El valor nuestro es de 1.669.396,14, lo cual nos indica que el proyecto es factible.
- ✓ El WACC es la Tasa de descuento que representa la combinación de la exigencia de capital aportado por los socios con el costo del dinero que se obtiene del préstamo. Valor del WACC 9.36%.
- ✓ Rentabilidad exigida por accionistas: Es la tasa que los socios exigen por mantener su dinero en el proyecto.
- ✓ Tasa de Descuento: Tasa de Evaluación del proyecto.
- ✓ Deuda Financiera: Contiene el valor prestado a la institución financiera
- ✓ Costo de deuda financiera: Es la tasa de interés que se paga por el préstamo

7.1 Escenario optimista

Tabla N° 39 ANÁLISIS FINANCIERO

ANÁLISIS FINANCIERO						
Flujo Operativo	-	164.370,23	442.235,85	857.792,72	1.603.146,83	3.257.436,19
	326.145,72					
Inversión del proyecto	326.145,72					
TIR	132%					
TASA DE DESCUENTO	9,36%					
				3.067.545,62	326.145,72	
Deuda Financiera	293.531,15				-	-
					2.741.399,91	0,84
Capital aportado por accionistas	32.614,57					
Costo de deuda financiera	11,20%					
Impuesto a la renta pagado	22,00%					
Rentabilidad exigida por accionistas	15,00%					
$K_d \cdot D(1-T) + K_e \cdot E$	30.535,07					
E + D	326.145,72					
WACC	9,36%					
VAN	4.052.715,81					
Tiempo de recuperación en años	4					
Meses	-					
	10					
Días	-					
	333					
4 año, 2 meses y 28 días						

Elaborado por: Las Autoras

7.2 Escenario pesimista

Tabla N° 40 ESCENARIO PESIMISTA

Análisis financiero						
Flujo Operativo	-	-	-	-	137.108,42	335.044,66
	326.145,72	133.055,77	59.819,24	22.238,76		
Inversión del proyecto	326.145,72					
TIR	-3%					
TASA DE DESCUENTO	9,36%					
				(78.005,36)	326.145,72	
Deuda Financiera	293.531,15				404.151,07	1,21
Capital aportado por accionistas	32.614,57					
Costo de deuda financiera	11,20%				6,6	
Impuesto a la renta pagado	22,00%					
Rentabilidad exigida por accionistas	15,00%					
$K_d \cdot D(1-T) + K_e \cdot E$	30.535,07					
E + D	326.145,72					
WACC	9,36%					
VAN	-					
	204.806,61					
Tiempo de recuperación en años	4					
Meses	14					
Días	404					

Elaborado por: Las Autoras

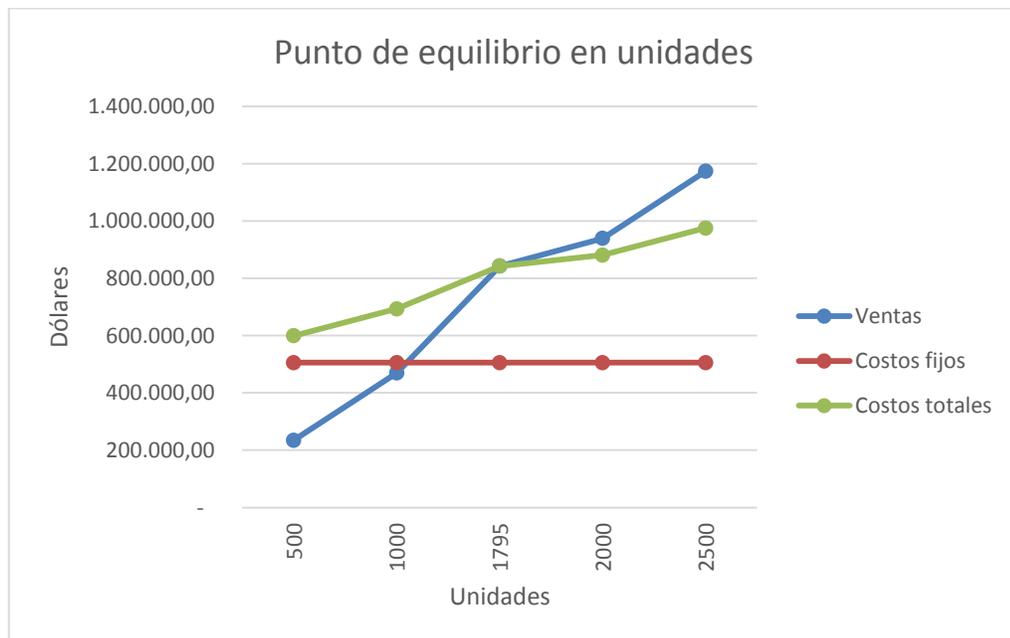
8. PUNTO DE EQUILIBRIO

Tabla N° 41 PUNTO DE EQUILIBRIO EN UNIDADES

Unidades	Ventas	Costos fijos	Costos Variables	Costos totales
500	234.810,00	505.650,54	93.924,00	599.574,54
1000	469.620,00	505.650,54	187.848,00	693.498,54
1795	842.750,90	505.650,54	337.100,36	842.750,90
2000	939.240,00	505.650,54	375.696,00	881.346,54
2500	1.174.050,00	505.650,54	469.620,00	975.270,54

Elaborado por: Las Autoras

Gráfico N° 17 PUNTO DE EQUILIBRIO



Elaborado por: Las autoras

CONCLUSIONES

Nuestro trabajo se ha desarrollado aplicando los principios básicos de la Administración, concadenados con los estadísticos, económicos-financieros, de marketing, de investigación, de proyectos y en fin todo lo aprendido gracias a los conocimientos vertidos por nuestros maestros en estos largos años de estudio en nuestra tan prestigiosa Universidad Católica de Guayaquil, logrando concluir en lo siguiente:

1. Ante la necesidad imperiosa de capacitar a los ciudadanos que se dedican a cumplir las tareas encomendadas como Guardias de Seguridad Privada, concluimos que es importante apertura este Centro de capacitación llamado CAPAPRIV.

2. Analizada la Ley de Oferta y Demanda, concluimos que el universo de Guardias de Seguridad es numeroso y que la existencia de los cinco Centros de Capacitación como Empresas legalmente constituidas, no abastecerán el requerimiento de muchos ciudadanos que necesitan recibir esas 120 horas de capacitación.

3. La existencia de una normativa legal para la Administración, implementación y puesta en marcha de un Centro de Capacitación, obliga a que el esfuerzo administrativo y logístico sea tomado con mucha seriedad para no correr con el riesgo de que efectivicen la garantía económica del 30 % del valor del curso, en caso de que el guardia no apruebe la evaluación final.

4. Las Empresas de Seguridad Privada deben ser parte del proceso de capacitación de sus empleados, ya que estas no dispondrían del permiso de operaciones por no tener a su personal debidamente capacitado y acreditado.

5. Referente al tema económico financiero, podemos determinar que la rentabilidad es muy buena, ya que los gastos administrativos y de inversión resultan menores a los ingresos que por este concepto el centro de capacitación CAPAPRIV recibiría.

6. El Proyecto de capacitación de los guardias de seguridad es un tema focalizado y que para el efecto se ha desarrollado una malla curricular específica resumida en ocho materias totalmente factibles de enseñanza.

7. La necesidad de disponer de una estructura organizacional que nos permita garantizar el normal desempeño de sus administradores y personal docente no es compleja y totalmente factible.

8. La ubicación geo referencial donde operará este Centro de Capacitación es muy importante por eso decidimos será el Centro de la Ciudad de Guayaquil, en las calles Miguel Hurtado y Tulcán esquina; ya que será de fácil acceso y corta distancia desde los lugares donde se asientan el mayor conglomerado de ciudadanos que se dedican a estas actividades de la seguridad privada.

RECOMENDACIONES

Nos permitimos realizar bajo el mejor criterio las siguientes recomendaciones:

1. Poner a disposición de las Autoridades educativas de nuestra querida Universidad, este proyecto de implementación de un Centro de Capacitación de Guardias de seguridad Privada, a fin de que sea llevado a la práctica ya que mucho bien haría en búsqueda de mejores días para la seguridad ciudadana que tanto lo necesita.

2. Aprovechar la demanda existente por parte de los ciudadanos que necesitan capacitarse y dar cumplimiento a la normativa legal para seguir laborando en las empresas de seguridad privada, que para cuyo efecto han sido contratados.

3. Tomar todas y cada una de las precauciones, a fin de evitar que se efectivice las garantías económicas por falta de cumplimiento.

4. Recomendar a las Empresas de Seguridad Privada que este tema de capacitación de sus empleados, es extremadamente serio y que coadyuven a ponerlo en práctica.

5. No desaprovechar la oportunidad de generar importantes recursos, al llevar a la práctica esta implementación del centro de capacitación CAPAPRIV.

6. Desarrollar el pensum académico de las mallas curriculares, las cuales son totalmente factibles.

7. Implementar el Organigrama Organizacional, a fin de que el Centro de Capacitación CAPAPRIV, cumpla con sus objetivos.

8. Aperturar el Centro de capacitación entre las calles Miguel Hurtado y Tulcán esquina, que para el efecto se ha logrado determinar y que se encuentra en el centro de la ciudad de Guayaquil.

BIBLIOGRAFÍA

¿Quiénes Somos? (s.f.). Obtenido de MAC SECURITY: http://www.macsecurity.com.ec/quienes_somos.php

1.3 La capacitación y su importancia en el desarrollo de las organizaciones. (s.f.). Obtenido de eumet.net Enciclopedia Virtual: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/La%20capacitacion%20y%20su%20importancia%20en%20el%20desarrollo%20de%20las%20organizaciones.htm>

Balestrini, M. (2001). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados BL.

Cámara de Seguridad Privada del Ecuador afirma que capacitación a guardias no fue socializada. (02 de 07 de 2012). Obtenido de ecuadorinmediato.com: http://www.ecuadorinmediato.com:8080/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=176537&umt=camara_seguridad_privada_del_ecuador_afirma_que_capacitacion_a_guardias_no_fue_socializada

EL LEGISLADOR PACO FIERRO PRESENTÓ LA PROPUESTA A LA ASAMBLEA EN 2014. (18 de 02 de 2015). Obtenido de EL TELÉGRAFO: <http://www.telegrafo.com.ec/justicia/item/la-ley-de-seguridad-privada-recibe-observaciones-de-expertos.html>

Hernández, R. F. (1999). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill

Inicio. (s.f.). Obtenido de VICUSTODIA: <http://www.vicustodia.com/>

Inicio. (s.f.). Obtenido de ANESI: <http://anesi-ec.com/index.html>

INICIO. (s.f.). Obtenido de INCASI: <http://www.incasi.com/>

MALLAS CURRICULARES PARA LAS CAPACITACIONES D ELOS GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA. (04 de 2015). Obtenido de

MINISTERIO DEL INTERIOR: file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Malla-Curricular-para-centros-de-formaci%C3%B3n-y-capacitaci%C3%B3n%20(2).pdf

Misión. (s.f.). Obtenido de INVESCOL: <http://www.invescol.net/nosotros.html>

OFERTA ACADEMICA PROGRAMAS DE MEDIA DURACION. (s.f.). Obtenido de SECAP: <http://www.secap.gob.ec/index.php/oferta-de-capacitacion/programas-de-media-duraci%C3%B3n.html>

PORTAL DE INFORMACIÓN / SECTOR SOCIETARIO. (s.f.). Obtenido de SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS: http://appscvs.supercias.gob.ec/portallInformacion/sector_societario.zul

Programa Nacional de Capacitación y Certificación de Guardias de Seguridad. (s.f.). Obtenido de Ministerio Coordinar de Seguridad: <http://www.seguridad.gob.ec/programa-nacional-de-capacitacion-y-certificacion-de-guardias-de-seguridad/>

Quienes somos. (s.f.). Obtenido de VICOSA: <http://www.vicosa-seguridad.ec/somos.html>

Revista Judicial. (23 de 07 de 2008). Obtenido de Registro Oficial No. 383 - Jueves 17 de Julio de 2008: <http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registros-oficiales/2008/julio/code/18922/registro-oficial-no-383---jueves-17-de-julio-de-2008#N1181>

(s.f.). Obtenido de REVIPRO: <http://www.angelnivelegarate.com/revipro/>

(s.f.). Obtenido de SEFIEM: <http://www.sefiem.com/index.html>

(s.f.). Obtenido de PROTEMAXI: <http://www.protemaxi.amawebs.com/>

(s.f.). Obtenido de RITAMA : <http://www.ritamaseguridad.com/>

(s.f.). Obtenido de LA JEP COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO: <https://www.coopjep.fin.ec/la-jep/valores-corporativos>

SERVICIO DE SEGURIDAD INTEGRAL. (s.f.). Obtenido de SESEI:
http://www.sesei.com/sesei/quienes_somos.php

Servicios. (s.f.). Obtenido de EMPRISEG CIA. LTDA.:
http://www.empriseg.com/site/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=2

Sobre Nosotros. (s.f.). Obtenido de SEGINTER: <http://www.seginter.com/>

Valores. (s.f.). Obtenido de CUPORT:
http://www.cuportseguridad.com/Site/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=105

ANEXOS

ANEXO Nº 1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA

MODALIDAD FIJA

INSTITUCIÓN ADJUDICATARIA:	Ministerio del Interior
NOMBRE DEL OPERADOR:	Centros de Capacitación e Instituto Tecnológico Superior Policía Nacional
NOMBRE DEL PROGRAMA:	Programa Nacional de Capacitación para guardias de vigilancia y seguridad privada.
NOMBRE DEL PERFIL PROFESIONAL:	Guardias de seguridad privada. Modalidad fija.

1. MARCO DE REFERENCIA.

La Ley de Vigilancia y Seguridad Privada y su Reglamento expresa que la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada se orienta a disminuir las amenazas que puedan afectar la vida, la integridad personal y el pleno ejercicio de los legítimos derechos sobre la propiedad y los bienes de las personas que reciban tales servicios, sin invadir los ámbitos de competencia del Estado asignadas a la Policía Nacional.

El guardia de vigilancia y seguridad privada es la persona encargada de precautelar la protección a las personas, propiedades (entorno) de la organización donde labora, teniendo a su disposición recursos, físicos, organizativos y tecnológicos.

En este contexto constitucional y legal el Ministerio del Interior se propone corregir la debilidad existente en los ámbitos de la formación, capacitación, especialización, gestión control y evaluación tanto de los guardias como de las empresas de seguridad privada, orientando sus esfuerzos a la institucionalización y cumplimiento efectiva de su misión y la certificación como entes competentes para el ejercicio de su labor.

El Ministerio del Interior a través del Instituto Tecnológico Superior Policía Nacional, diseñará la Malla Curricular, sobre la cual se basarán los Centros de Formación y Capacitación para el desarrollo del personal de vigilancia y seguridad privada, la misma que deberá enfocarse a su participación proactiva como un contingente efectivo en beneficio de la seguridad ciudadana enmarcados a la normativa vigente con énfasis en el Plan Nacional del Buen Vivir.

El Instituto y los Centros de Formación y Capacitación acreditados por el Ministerio del Interior conformarán la fuerza de acción académica dentro del proceso de capacitación, por lo que, este proyecto es incluyente a todos los actores involucrados en la misma, y se articula con otras entidades del Estado fortaleciendo el proceso formativo.

Los requerimientos mínimos de los participantes son:

- Manejo de las operaciones fundamentales
- Requisitos que demande la ley de seguridad y vigilancia
- Lectura, escritura y comprensión de textos a un nivel básico
- Realizar cálculos básicos de suma, resta, multiplicación, división
- Comprometido con asumir la totalidad de la capacitación.
- Actitud para capacitarse
- Buena predisposición para compartir los conocimientos con su entorno.

Los requerimientos mínimos del (los) instructor (es) son:

- Profesional con título de nivel superior en áreas afines y/o experiencia previa documentada
- Experiencia en procesos de capacitación a la comunidad como coordinador, facilitador y/o capacitador
- Disponibilidad de tiempo para atender las exigencias propias del Programa de Capacitación.
- Capacidad para la toma de decisiones oportunas.
- Manejar estrategias para el trabajo en equipo
- Poseer habilidades comunicativas que le facilitan interactuar en diferentes contextos.

2. OBJETIVOS:

2.1. Objetivo General.

Formar al personal de vigilancia y seguridad privada del país, a través de la capacitación para proteger a las personas, propiedades – entornos, información y otros, con criterios de: calidad, seguridad, salud; respetando la normativa vigente.

2.2. Objetivos Específicos:

- Proporcionar al personal de Seguridad Privada conocimientos y herramientas técnicas, que les permita identificar, detectar, prevenir, actuar y comunicar para minimizar riesgos de inseguridad.
- Promover el cambio de conducta del Guardia de Seguridad Privada, para mejorar el servicio y la imagen que proyecta hacia la ciudadanía.
- Mejorar la calidad de servicio que ofertan las compañías de seguridad en beneficio de la Seguridad Ciudadana.
- Articular los conocimientos, los procedimientos y valores de los guardias de seguridad privada y de las empresas a la política pública de seguridad.

3. PERFIL PROFESIONAL DEL GUARDIA DE SEGURIDAD. MODALIDAD FIJA

El perfil del profesional de un guardia de seguridad privada modalidad fija, articula el conjunto de acciones profesionales que puede demostrar en las actividades de trabajo propias de su área ocupacional, una vez que ha completado el proceso de capacitación.

Con estas ejecutorias el guardia pondrá de manifiesto su competencia para ejercer su función en la seguridad privada, que se encarga de vigilar, proteger, atender al público de manera oportuna y confiable, recopilando información para la prevención del cometimiento de un evento de riesgo siendo un aporte para la seguridad ciudadana.

3.1. Modelo de competencias profesionales de la función de guardia de seguridad privada

Propósito: confeccionar un marco de referencia sobre las competencias profesionales (habilidades, saberes y actitudes) que debe reunir el guardia de seguridad privada.

El guardia de seguridad privada, debe aportar a la seguridad ciudadana, disminuyendo los niveles de riesgo, mediante el uso de las herramientas metodológicas que se utilicen para la prevención.

3.2. Áreas de competencia

- Proteger a las personas, información, propiedades (entorno), con criterios de calidad, seguridad, cumplimiento de la normativa vigente.
- Identificar y registrar a las personas, información, propiedades (entorno), bajo su responsabilidad.
- Apremiar riesgos que pueden afectar a personas, información y propiedades (entorno), bajo su responsabilidad.
- Actuar en repuesta los eventos que afecten a personas, información y propiedades (entorno), bajo su responsabilidad.
- Informar a los órganos encargados de la seguridad todos aquellos actos que atenten contra la convivencia social pacífica y la seguridad ciudadana.
- Comunicar y registrar los eventos ocurridos y actividades de vigilancia y seguridad cumplidos en el área de responsabilidad.

4. PERFIL DE EGRESO BASADO EN COMPETENCIAS:

- Conoce el marco jurídico del rol del guardia de seguridad privada
- Tiene una conducta acorde a las necesidades del puesto
- Identifica y valora adecuadamente los riesgos que pueden afectar a personas,
- Identifica y registra a las personas, información, propiedades (entorno), bajo su responsabilidad
- Informa a los órganos encargados de la seguridad todos aquellos actos que atenten contra la convivencia social pacífica y la seguridad ciudadana.
- Aplica conocimientos en las diversas situaciones de riesgo que se le presenta

5. MALLA CURRICULAR

ÁREAS	ASIGNATURAS O MÓDULOS	CARGA HORARIA
LEGAL	Legislación aplicada a la seguridad privada	18
DESARROLLO HUMANO	Desarrollo Personal	26

SEGURIDAD	Prevención de riesgos y administración de emergencias	32
	Seguridad Ciudadana y la seguridad privada	28
COMPLEMENTARIA	Primeros Auxilios	8
	Defensa Personal	8
TOTAL DE HORAS		120

6. CONTENIDOS:

➤ **MÓDULO 1: LEGISLACIÓN APLICADA A LA SEGURIDAD PRIVADA**

Unidad 1: La Constitución

Carga Horaria: 8 horas

- 1.1. Orden jerárquico de las leyes y la supremacía de la Constitución.
- 1.2. Definición de la Constitución y la Ley.
- 1.3. Aplicación de derechos aplicados a la función a realizar.
- 1.4. Deberes y responsabilidades de las y los ciudadanos.
- 1.5. Derechos del Buen Vivir: educación, comunicación, información.
- 1.6. Derechos de la libertad.
- 1.7. Misión de la Policía Nacional de acuerdo con la Constitución.
- 1.8. Mandato Constituyente 8. (Actividades complementarias).

Unidad 2: Ley y reglamento de vigilancia y seguridad Privada

Carga Horaria: 8

- 2.1. Los tres fundamentos de la Ley: manda, prohíbe y permite
 - 2.1.1. Capítulo Uno de los servicios de vigilancia y seguridad privada
 - 2.1.2. Capítulo Dos de las compañías de vigilancia y seguridad privada: requisitos para ser guardia de seguridad
 - 2.1.3. Uso y tenencia de armas: se basa en el Capítulo Tres: uso de armas art. 14 y 16.
 - 2.1.4. Entidades de control de la seguridad privada.

- 2.1.5. Infracciones y sanciones: Capítulo V de las infracciones y sanciones.
- 2.1.6. Disposiciones Generales de la Ley de Seguridad Privada.
- 2.2. Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada
 - 2.2.1. Generalidades: art 2. Prohibición de servicios, art 11. Identificación, art 27. Beneficios de las pólizas.
 - 2.2.2. Del control de las compañías de vigilancia y seguridad privada
- 2.3. Ley de Armas
 - 2.3.1. Prohibición de uso de armas: Art. 6 de la Ley
 - 2.3.2. Limitaciones al porte de armas. Art 19, 22, y 23 de la Ley
 - 2.3.3. Reglamento de Ley de Armas: Organismos de control. Art. 3 Art.
 - 2.3.4. Clasificación de armas Art. 20.1. y 20.2.
 - 2.3.5. Retiro y decomiso de armas Art 87

Unidad 3: Normativa interna del Ministerio del Interior.

Carga horaria: 2 horas

- 3.1. Normativa Interna del Ministerio del Interior (Acuerdos Ministeriales)

➤ **MÓDULO 2: DESARROLLO PERSONAL**

Unidad 1: Relaciones Humanas (coaching).

Carga horaria: 10 horas

- 1.1. Mi relación conmigo mismo. Autoestima.
- 1.2. Mis relaciones con los demás.
- 1.3. Empoderamiento de mi función.
- 1.4. La importancia de mi rol en la seguridad ciudadana.
- 1.5. Trabajo en equipo

MODALIDAD PRÁCTICA (Dinámicas de grupo)

Unidad 2: Deontología: ética y moral enfocados a la profesión

Carga horaria: 8 horas

- 2.1. Ética: valores morales que guían el comportamiento humano
- 2.2. Moral: reglas que se aplican en la vida cotidiana y guían a cada individuo, orientando sus acciones y sus juicios sobre lo que es moral o inmoral, correcto o incorrecto, bueno o malo.
- 2.3. Valores de un guardia de seguridad privada: honestidad, responsabilidad, valor, disciplina, proactividad, puntualidad, probidad.

Unidad 3: Comunicación efectiva

Carga horaria: 8 horas

- 3.1. Derecho a la comunicación (Plan del Buen Vivir).
- 3.2. Importancia de la comunicación: elementos de la comunicación.
- 3.3. Comunicación de una vía y de doble vía
- 3.4. Vías de comunicación en la seguridad privada.
- 3.5. Herramientas tecnológicas.

➤ **MÓDULO 3: PREVENSIÓN DE RIESGOS Y ADMINISTRACIÓN DE EMERGENCIAS**

Unidad 1: Riesgos

Carga horaria: 4 horas

- 1.1. Definición de riesgos
- 1.2. Tipos de riesgos
 - 1.2.1. Riesgos naturales
 - 1.2.2. Riesgos antrópicos

Unidad 2: Gestión de riesgos aplicada a la protección personas, bienes e información

Carga horaria: 20 horas

- 2.1. Planes de emergencia, contingencia, evacuación y continuidad (teórico-práctico)
- 2.2. Rol del guardia de seguridad privada en la gestión de riesgos
 - 2.2.1. Identificación de situaciones de riesgo (teórico práctico)
 - 2.2.2. Utilización de equipos, e instalaciones: (ascensor, escaleras, gas, apagones, etc.) teórico-práctico

Unidad 3: Manejo de conflictos internos

Carga horaria: 8 horas

- 3.1. Protocolos de actuación en procedimientos
- 3.2. Atención al usuario difícil
- 3.3. Identificación, registro y comunicación de situaciones que alteren la convivencia pacífica (consumo de alcohol, drogas, violencia)

➤ **MÓDULO 4: SEGURIDAD CIUDADANA**

Unidad 1: Seguridad Ciudadana

Carga Horaria: 8 horas

1.1. Modelo de Gestión de la Seguridad Ciudadana

Unidad 2: Participación de la seguridad privada en la seguridad ciudadana

Carga horaria: 8 horas

2.1. Tipos de barreras: definición

2.1.1. Barreras: pasivas y activas

2.2. Protocolos y procedimientos de actuación

Unidad 3: Registro y levantamiento de información de posibles riesgos orientado a la seguridad ciudadana

Carga Horaria: 12 horas

3.1. Registro y levantamiento de información

3.2. Procedimiento operacional del rol del guardia para la seguridad ciudadana (ojos, oídos y voz)

3.3. Sistema de comunicación de emergencia

3.3.1. Protocolo

➤ **MÓDULO 5: PRIMEROS AUXILIOS**

Unidad 1: Primeros auxilios básicos (teórico y práctico)

Carga horaria: 8 horas

1.1. RCP (Protocolo de Reanimación Cardiopulmonar)

1.2. Inmovilización (Protocolo)

➤ **MÓDULO 6: DEFENSA PERSONAL**

Unidad 1: Conocimientos y aplicación de técnicas de defensa personal

Carga Horaria: 8 horas

1.1. Técnicas de inmovilización

7. METODOLOGÍA

El modelo a seguir en la capacitación será eminentemente de proyección socio crítica donde los y las estudiantes son activos protagonistas que resuelven problemas, sistematizan y generalizan ideas en función de lograr las competencias profesionales requeridas.

Los aprendizajes se dinamizarán fundamentalmente a través de estrategias cognitivistas y constructivistas, donde la comprensión, la formación de estructuras lógicas de los conocimientos y la construcción de nuevas propuestas, con ideas creativas desempeñan el papel central del accionar educativo. La formación basada en competencias será la idea central que orientará la estructura curricular y el proceso de aprendizaje.

Por lo tanto la metodología a ser aplicada será la metodología dual, eminentemente práctica que permite dentro del aula poner a prueba los conocimientos adquiridos, aplicándolos en ejercicios diseñados para el efecto.

Utilizaremos estrategias como:

- ✓ Aprendizaje basado en problemas: La técnica consiste en la resolución de un problema bajo la guía del facilitador, técnica que se utiliza una vez que el participante ya tiene el conocimiento previo, le apoya a aplicar el conocimiento recibido reflejado en una problemática creada por el facilitador. (construcción del conocimiento)
- ✓ Análisis de casos: El facilitador entrega un caso de la vida cotidiana a ser resuelto bajo los parámetros del conocimiento adquirido.
- ✓ Aprendizaje basado en proyectos: Los participantes y el facilitador eligen una temática real sobre la cual investigar y el participante dará una solución creativa frente a un problema encontrado.
- ✓ Estudio de casos: Es una técnica que permite la investigación y puesta en marcha de todos los conocimientos adquiridos, utilizada especialmente para evaluación cualitativa, y permite constatar el nivel de manejo de las competencias.
- ✓ Conferencias: La exposición sobre un tema determinado enfocado al debate y discusión
- ✓ Actividades grupales prácticas: La dinámica de todo grupo pasa por fases, el objetivo es llegar a confluir en un equipo de trabajo que apoye a la actividad, y en conjunto encuentren soluciones a la problemática planteada.

Además, al aplicar el constructivismo como base pedagógica, los participantes se sentirán motivados continuamente, a través de las diversas dinámicas que como metodología emplearán las vivenciales, de animación, grupales, de ambientación para agilizar el desarrollo del pensamiento, dramatizaciones, trabajos prácticos que promuevan el trabajo de equipo, entre otras.

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Los métodos de evaluación a aplicarse una vez finalizado cada nivel, estará a cargo del Ministerio del Interior a través del Departamento correspondiente.

La evaluación, tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos.

Finalizado el estudio de la unidad, los alumnos lograrán motivarse por el conocimiento de la evaluación, a través de los temas tratados.

Al finalizar cada módulo se considerarán los ejercicios prácticos, los trabajos en grupo, la participación en clase que se ha desarrollado en cada uno de los módulos en estudio.

Los conceptos de la evaluación se describen en el cuadro siguiente:

CONCEPTO	PUNTUACIÓN	DESCRIPCIÓN
Excelente	9,0 – 10	Domina los conocimientos
Muy Bueno	8,0 – 8,9	Supera los conocimientos
Bueno	7,0 – 7,9	Conocimientos mínimos aprendidos
Suficiente	6,0 – 6,9	Bajo nivel de aprendizaje, pérdida del modulo
Insuficiente	-5,9	No refleja nivel de aprendizaje, pérdida del modulo

Se deberá lograr una calificación mínima de 7 puntos sobre 10 (7/10) para la aprobación del curso, con una asistencia superior al 80%.

Tomando en cuenta la estructura modular, se utilizará la evaluación formativa o de proceso aplicando instrumentos como:

- ✓ exámenes parciales que aportan a la nota final.
- ✓ lecciones escritas o de seguimiento para monitorear el avance de conocimientos.
- ✓ resolución de casos elaboración de proyectos para determinar los puntos débiles que deben reforzar.

Se utilizará la evaluación sumativa como parte final del proceso con un EXAMEN FINAL, que será una evaluación objetiva a través de un examen de selección múltiple que

le permitirá razonar y llegar a conclusiones precisas, y de esta manera evidenciar el proceso de enseñanza aprendizaje, dando el aval final al curso.

Quienes aprueben el examen final, tendrán la certificación emitida por el Ministerio del Interior, previo informe del ITSPN.

8.1. Modelo de Gestión para la Evaluación del curso



La evaluación la realizará cada centro de capacitación en el que se esté desarrollando el curso, en base a la planificación macro presentada, concentrando posteriormente toda la información en las oficinas del ITSPN para su revisión y validación.

De igual manera diariamente se llevará un control a través del registro de asistencia y un reporte de novedades a cargo de los capacitadores, guías o supervisores de los centros de capacitación.

Simultáneamente con la ejecución estará en marcha un registro audiovisual de las diferentes actividades del proyecto, que comprenderá el trabajo del docente, el entrenamiento práctico, y el funcionamiento de la logística general, esto como evidencia para que la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana supervise y evalúe a los centros.

El COSP realizará el seguimiento y evaluación de la gestión educativa a nivel nacional, convirtiéndose en apoyo para garantizar el buen funcionamiento de los centros de capacitación, emitiendo informes de cada visita a la Dirección de Seguridad Ciudadana en cuanto a funcionamiento y administración de los centros y en el área académica al ITSPN.

Los centros de capacitación deberán desarrollar también, un informe por cada grupo capacitado, el mismo que servirá para fundamentar el trabajo realizado y se deberá entregar al Instituto Tecnológico Superior Policía Nacional, para validación del curso.

El proceso mantendrá doble evaluación, la primera por los Centros de Capacitación y la segunda la ejecutará el Ministerio del Interior, a través del ITSPN con un examen final para avalar el curso y su calidad, dando la retroalimentación de ser el caso para continuar con la planificación o en su defecto modificarla para un mejor desempeño.

El material didáctico, material de consumo, uso de talleres y/o laboratorios, uso de equipos máquinas y herramientas, será acorde a la planificación académica para su ejecución.

Atentamente,

La Comisión (MDI – ITSPN – COMISIÓN CHILE – COSP)

ANEXO Nº 2 REGLAMENTO A LA LEY DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Cámara de Comercio de Quito

Reglamento a la Ley de vigilancia y seguridad privada 17-07-08

Reglamento a la Ley de vigilancia y seguridad privada 17-07-08

Decreto No. 1181

Rafael Correa Delgado
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que mediante Ley No. 012, publicada en el Registro Oficial No. 130 de 22 de julio del 2003, se expidió la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada;

Que la segunda disposición transitoria de la referida ley señala que el Presidente de la República, por lo dispuesto en la Constitución Política de la República, expedirá el correspondiente Reglamento para la Aplicación de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada;

Que es necesario establecer procedimientos para la creación, funcionamiento, control y supervisión de las compañías que se dedican a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada; y,

En ejercicio de la atribución que le confiere el número 5 del artículo 171 de la Constitución Política de la República,

Decreta:

Expedir el “Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada”.

Capítulo III

Del personal de vigilancia, seguridad e investigación privada

Art. 8.- Capacitación del Personal.- Las compañías de vigilancia y seguridad privada pueden establecer centros de capacitación y formación de personal de vigilancia y seguridad privada, para lo cual requieren de la aprobación de un pénsum y certificación de funcionamiento extendidos por el Ministerio de Gobierno y Policía, previo informe del Departamento de Control y Supervisión de las Compañías de Seguridad Privada y posterior registro en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

La Policía Nacional, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, podrá establecer centros de capacitación, cuyo pénsum y certificado de funcionamiento deberán ser aprobados por el Ministerio de Educación y Cultura.

Todo centro de capacitación o formación de personal de vigilancia y seguridad privada deberá contar con técnicos y profesionales especializados en la materia, titulados y acreditados de conformidad con las leyes del país.

El pénsum de estudios y carga horaria para el personal operativo, que avale la capacitación o formación en las escuelas o centros de capacitación, tendrán una duración mínima de 120 horas, distribuido en un tiempo no menor a dos meses. Incluirá temas de vigilancia, seguridad, relaciones humanas, defensa personal, primeros auxilios, manejo de armas, tiro; Ley y Reglamento de Fabricación, Importación, Comercialización y Tenencia de Armas, Municiones, Explosivos y Accesorios; Ley y Reglamento de Vigilancia y Seguridad Privada, leyes laborales, procedimientos de seguridad privada, entre los principales temas. En general, se deberá brindar capacitación de conformidad con las necesidades de la

empresa y al tipo de servicio que presten sus clientes.

El personal operativo destinado a la vigilancia y seguridad privada, deberá acreditar capacitación en las modalidades de vigilancia fija, móvil e investigación privada, de acuerdo a la capacitación impartida. El personal que aprobare la capacitación, recibirá un certificado que le acredite como tal, extendido por el centro respectivo y avalizado por el Departamento de Control y Supervisión de las Compañías de Seguridad Privada de la Policía Nacional. Los certificados conferidos por los centros de capacitación o formación de las compañías de vigilancia y seguridad privada serán registrados ante el organismo competente del Ministerio de Gobierno y Policía, esto es el Departamento de Control y Supervisión de las Organizaciones de Seguridad Privada (COSP).

Art. 9.- Investigador Privado.- Las compañías de vigilancia y seguridad privada pueden establecer centros de capacitación y formación de investigadores privados, para lo cual requieren de la aprobación de un pènsum y certificación de funcionamiento extendidos por el Ministerio de Gobierno y Policía.

El pènsum de estudios y carga horaria, que avale la capacitación o formación en las escuelas o centros de capacitación, tendrá una duración mínima de 480 horas, distribuido en un tiempo no menor a seis meses.

Los temas que se deberán dictar en este curso serán todos aquellos relacionados con las áreas del conocimiento y prácticas necesarias de la investigación privada.

Los aspirantes a investigadores privados, además de cumplir con los requisitos señalados en los artículos anteriores deberán haber completado la educación básica.

Art. 10.- Reconocimiento.- Los miembros de la fuerza pública en servicio pasivo, que no se encontraren comprendidos en la prohibición contemplada en el artículo 3 letra e) de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, por su profesionalización y capacitación, serán acreditados por los centros de capacitación o formación de las respectivas instituciones, como personal de vigilancia y seguridad privada, una vez cumplidas las exigencias y requisitos de dichos centros para su graduación.

Art. 11.- Credencial de Identificación.- El personal de las compañías de vigilancia y seguridad privada, tendrá la obligación de portar su credencial de identificación personal otorgada por la respectiva compañía, durante su jornada de trabajo, la misma que será intransferible y deberá contener los siguientes datos:

- a) Nombre y logotipo de la organización a la que pertenece;
- b) Nombres y apellidos completos del portador;
- c) Número de cédula del portador;
- d) El número de registro del centro de capacitación correspondiente;
- e) Tipo de sangre del portador;
- f) Lugar y fecha de emisión y caducidad (validez, mientras esté activo en la compañía);
- g) Fotografía de frente a color del portador;
- h) Firmas del representante legal y del portador; e,
- i) En el reverso de la tarjeta en letras destacadas contendrá la siguiente leyenda:

“ESTA TARJETA ES PROPIEDAD DE LA COMPAÑÍA……… CON NUMERO DE PERMISO DE FUNCIONAMIENTO………”

ANEXO Nº 3 ACUERDO MINISTERIAL 5498 REGLAMENTO DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA



Benzalcázar N4-24 entre Espejo y Chile
PBX 593-2 295-5666 295-0470
www.ministeriodelinterior.gob.ec

Acuerdo Nro.- 5498

Dr. José Serrano
Ministro del Interior

Considerando:

Que, la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, publicada en Registro Oficial 130 de 22 de Julio del 2003, en su artículo cuarto establece que el personal que preste sus servicios en la compañías de seguridad privada, como guardias e investigadores privados, deberán cumplir varios requisitos, entre ellos, haber aprobado cursos de capacitación en seguridad y relaciones humanas, que incluyan evaluaciones de carácter físico y psicológico que serán dictados por profesionales especializados;

Que, de conformidad al artículo 8 del Reglamento a la ley de Vigilancia y Seguridad Privada, expedido mediante Decreto Ejecutivo No. 1181 publicado en el Registro Oficial No. 383 de 17 de julio del 2008, las compañías de vigilancia y seguridad privada pueden establecer centro de capacitación y formación de personal de vigilancia y seguridad privada, para lo cual requieren de la aprobación de un pensum y certificación de funcionamiento extendidos por el Ministerio del Interior;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 1345, publicado en el Registro Oficial No. 219 del 22 de junio del 2010, se expide el Reglamento para la constitución, Funcionamiento y Control de Centros de Formación y Capacitación de Personal de Vigilancia y Seguridad Privada, e investigadores Privados, en el que se regula y garantiza de manera efectiva la prestación de servicios educativos especializados, orientados a la formación, capacitación y especialización de guardias de seguridad privada, supervisores de seguridad y personal ejecutivo; e investigadores privados suministrado a través de establecimientos de capacitación;

Que, el Reglamento para la Constitución, Funcionamiento y Control de los Centros de Formación y Capacitación de Personal de Vigilancia y Seguridad Privada, e investigadores Privados, ha recibido un análisis integral por parte de los operadores e instituciones del Estado que regulan su funcionamiento, en que han determinado algunos vacíos legales que podrían generar inconvenientes al momento de su aplicación, por lo que es necesario se realice una reforma, en el que se incorpore elementos formales a la constitución y regulación de los centros de formación y capacitación, su funcionamiento, registro, control, supervisión, pensum y carga académica, infraestructura y procedimiento de sanciones;

De conformidad a lo establecido en el Art. 8 del Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, la autorización de funcionamiento de los centros de formación y capacitación de personal de vigilancia y seguridad privada, será otorgado por el Ministro del Interior o su delegado; y,

En uso de la atribuciones establecidas en el numeral 1 del Art. 154 de la Constitución de la República del Ecuador y en ejercicio del encargo conferido por el señor Ministro del Interior, mediante Acuerdo Ministerial No. 1871 del 2 de marzo del 2011.

ACUERDA:

**EXPEDIR EL REGLAMENTO DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
DEL PERSONAL DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**

**CAPÍTULO I
DEL ÁMBITO Y OBJETO**

Art. 1.- Ámbito.- El presente reglamento norma las actividades de prestación de servicios educativos orientados a la formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de las destrezas del personal de vigilancia y seguridad privada, facilitados mediante establecimientos exclusivamente autorizados para tal fin, constituidos al amparo de las normas legales y reglamentarias ecuatorianas, las cuáles serán avaladas por el Ministerio del Interior a través de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana.

Art. 2.- Objeto. Garantizar de manera efectiva la prestación de servicios educativos de calidad, orientados a la formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de las destrezas del personal de vigilancia y seguridad privada constituidos al amparo de las normas legales y reglamentarias ecuatorianas, consolidándose como establecimientos que orienten su actividad a la preparación técnica y al fortalecimiento sistemático de competencias laborales.

**CAPÍTULO II
DE LOS PRINCIPIOS GENERALES**

Art. 3.- Los servicios de formación y capacitación en materia de vigilancia y seguridad privada, normados por este Reglamento se rigen por los principios generales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes conexas.

Art. 4.- Los servicios de formación y capacitación en cualquiera de las modalidades que contempla este Reglamento, solamente podrán ser impartidos por los centros de Capacitación legalmente constituidos y aprobados por el Ministerio del Interior.

Art. 5.- Los centros de formación y capacitación aprobados para capacitar al personal de vigilancia y seguridad privada serán exclusivamente compañías de responsabilidad limitada, cuyos socios serán personas naturales con nacionalidad ecuatoriana.

Art. 6.- Los centros de formación y capacitación, una vez finalizada y aprobada la capacitación, emitirán un certificado que habilitará al estudiante a rendir su examen en el Ministerio del Interior para ser acreditados como Guardias de Seguridad.

Art. 7.- Cualquier ciudadana o ciudadano ecuatoriano, que cumpla con los requisitos estipulados en este reglamento, podrá recibir formación y capacitación en vigilancia y seguridad privada por parte de los centros autorizados, sin que constituya un requisito el encontrarse ejerciendo labores de vigilancia y seguridad privada en una compañía.

Para acceder a cualquier centro de formación y capacitación en calidad de cursante los interesados deberán acreditar como requisito mínimo el haber aprobado el ciclo básico.

CAPÍTULO III DE LA AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Art. 8.- Para obtener la autorización de funcionamiento por primera vez de un centro de formación y capacitación de personal de vigilancia y seguridad privada, el representante legal deberá presentar previamente una solicitud dirigida al Señor Ministro del Interior, adjuntando los siguientes documentos:

- a) Nómina de socios emitida por la Superintendencia de Compañías;
- b) Copia notariada de la constitución de la compañía de responsabilidad limitada, cuyo objeto social será el previsto en el Art. 1 y 2 de este Reglamento y que, sus socios podrán ser únicamente personas naturales con nacionalidad ecuatoriana;
- c) Declaración Juramentada donde conste que los socios y administradores no se encuentran incurso en las prohibiciones establecidas en el Art. 3 de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada;

- d) Copia certificada del nombramiento del representante legal de la compañía debidamente inscrito en el Registro Mercantil;
- e) El Reglamento interno debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo;
- f) Copia del Registro Único de Contribuyentes (RUC);
- g) Si el inmueble es propio copia notariada de la escritura pública del inmueble debidamente registrado, o a su vez el contrato de arrendamiento debidamente legalizado, extendido por un periodo no menor a dos años;
- h) Nómina del personal, administrativo y docente del establecimiento y sus respectivas hojas de vida, que justifiquen la formación profesional o técnica, o el ejercicio de la docencia en centros de educación media superior o como capacitadores; del personal docente e instructores;
- i) Croquis y descripción de la infraestructura y su distribución, destinada a aulas, laboratorios, departamento médico, oficinas administrativas, servicios sanitarios y otros;
- ii) Declaración juramentada del representante legal del establecimiento expresando la propiedad del inventario de equipos, implementos, materiales, herramientas, permisos y otros de soporte a la capacitación y formación profesional; y,
- k) Permiso de Bomberos.

Art.9.- La autorización de funcionamiento de los centros de formación y capacitación de personal de vigilancia y seguridad privada, será otorgada por el Ministro del Interior o su delegado.

Art. 10.- La autorización de funcionamiento, tendrá el carácter de único e intransferible y, habilitará a su titular para ejercer las actividades de formación y capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada exclusivamente, en los centros autorizados para este objeto.

Art. 11.- Los representantes legales de los Centros de Formación y Capacitación, no podrán alterar las instalaciones físicas sin antes contar con la aprobación del Ministerio del Interior a través de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana y queda prohibido la alteración o modificación del pensum académico.

Art. 12.- Los centros de formación y capacitación autorizadas podrán establecer sucursales a nivel nacional previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Solicitud dirigida al Señor Ministro del Interior.
- b) Croquis y descripción de la infraestructura y su distribución, destinada a aulas, laboratorios, departamento médico, oficinas administrativas, servicios sanitarios y otros;
- c) Nómina del personal, administrativo y docente del establecimiento y sus respectivas hojas de vida, que justifiquen la formación profesional o

- técnica, o el ejercicio de la docencia en centros de educación media, superior o como capacitadores; del personal docente e instructores;
- d) Copia del Registro Único de Contribuyentes (RUC); y,
 - e) Copia notariada de la escritura pública del inmueble debidamente registrado, o a su vez el contrato de arrendamiento debidamente legalizado, extendido por un período no menor a dos años.

Art. 13.- El Ministerio del Interior o su delegado, concederá la autorización de funcionamiento por primera vez a los centros de formación y capacitación mediante Acuerdo Ministerial el mismo que tendrá una vigencia de dos años, pudiendo ser renovado.

Art. 14.- Es potestad del Ministerio del Interior o su delegado, negar la autorización de funcionamiento a los centros de formación y capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada, que no cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento.

Art. 15.- La solicitud de renovación de la autorización de funcionamiento de los Centros de Formación y Capacitación se la realizará cada dos años debiendo ser presentada con 60 días de anticipación al vencimiento de la autorización, adjuntando los siguientes requisitos:

- a) Solicitud de renovación de la autorización dirigida al señor Ministro del Interior;
- b) Croquis y descripción de la infraestructura y su distribución, destinada a aulas, laboratorios, departamento médico, oficinas administrativas, servicios sanitarios y otros;
- c) Nómina del personal, administrativo y docente del establecimiento y sus respectivas hojas de vida, que justifiquen la formación profesional o técnica, o el ejercicio de la docencia en centros de educación media, superior o como capacitadores; del personal docente e instructores;
- d) Registro Único de Contribuyentes (RUC) vigente; y,
- e) Si hubiere cambio de local, o transferencia de dominio del inmueble ocupado para el centro de capacitación, se presentará copia notariada de la escritura pública del inmueble debidamente registrado, o a su vez el contrato de arrendamiento debidamente legalizado, extendido por un período no menor a dos años.

f) La renovación de esta autorización se concederá luego de verificarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Reglamento y con informe favorable emitido por la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior, en el que conste que al menos el 70% de los estudiantes que presentaron a rendir su examen para la acreditación, superaron favorablemente la prueba.

CAPÍTULO IV DEL PROCESO DE INSPECCIÓN OCULAR A LOS CENTROS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Art. 16.- Las inspecciones oculares a los centros de formación y capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada tanto para primera vez como para renovación de la autorización del permiso de funcionamiento, serán ejecutadas por un delegado de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana, y un Agente Supervisor perteneciente al departamento del COSP de la Policía Nacional.

Art. 17.- Del informe de inspección ocular.- Una vez cumplido los requisitos establecidos en este reglamento por parte de los centros de formación y capacitación y previo al otorgamiento de la autorización de funcionamiento y renovación de los mismos, el Ministerio del Interior a través de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior, emitirá un informe técnico sobre la infraestructura física de los centros de formación y capacitación, que contendrá lo siguiente:

- a) **Antecedentes.-** se referirá a las comunicaciones enviadas por la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana y por parte del Jefe del Departamento del COSP, para realizar la inspección ocular a la infraestructura de los Centros de Formación y Capacitación;
- b) **Inspección ocular.-** el personal delegado para realizar las inspecciones oculares verificarán que las instalaciones de los Centros de Formación y Capacitación cuenten con el mobiliario, señalética, luminosidad y dispositivos electrónicos suficientes, necesarios y en buen estado de funcionamiento;
- c) **Anexos.-** Se adjuntará fotografías de todas las áreas del lugar a cargo de la o el delegado/da por parte de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana, quien procederá a entregar, una vez finalizada la inspección, para que sean incluidas en el respectivo informe;
- d) **Conclusiones y recomendaciones.-** Se hará constar la dirección exacta del Centro de Formación y Capacitación y si las instalaciones cumplen con los requisitos para el desarrollo de sus actividades. La decisión de si las instalaciones no cumplen se tomará en conjunto con el Delegado/da de la Dirección de Seguridad Ciudadana y el agente supervisor del COSP, participantes de la inspección.

En el caso de ser declaradas de las instalaciones del Centro no cumplan con los requisitos señalados en el presente Reglamento, se señalará los motivos y razones de la negativa.



Bancalazar M-24 entre Espejo y Chile
PBX 593-2 295-5656 295-0470
www.ministeriodelinterior.gob.ec

- e) **Subscripción del Informe.-** El informe deberá contener las firmas los funcionarios responsables de la inspección,

Art. 18.- Una vez concluida la inspección ocular y de emitirse un informe negativo respecto a la misma, se procederá a notificar al Representante Legal del Centro de Formación y Capacitación para que cumpla las observaciones dadas en un plazo de 10 días, el cual una vez subscrito solicitará una nueva inspección, la que se reprogramará en un plazo no mayor a 15 días.

Art. 19.- En el caso de que el Centro de Formación y Capacitación no apruebe la nueva inspección y reincida en las observaciones anteriormente dadas, el Ministro del Interior o su delegado/da emitirá una resolución de no aprobación de funcionamiento de dicho Centro.

Art. 20.- El peticionario podrá impugnar en las sedes administrativas por los medios que contempla el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, sin perjuicio de los otros medios de impugnación de los actos administrativos que señala la Constitución y las Leyes.

Art. 21.- La autorización de funcionamiento podrá ser cancelada siempre que se comprobare, conforme a derecho, que miembros del personal directivo del Centro hayan incurrido en prácticas atentatorias a los derechos de las personas, al interés público y la seguridad integral del Estado; o que, hayan violado las normas legales o reglamentarias que rigen su actividad.

Toda resolución a este respecto será adoptada luego de efectuarse la pertinente verificación, en la que se observarán las reglas y principios constitucionales del debido proceso, otorgando al administrado su derecho a la defensa.

CAPÍTULO V DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE

Art. 22.- Los Centros de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada para su correcto funcionamiento, deberán contar con profesionales o técnicos acreditados de conformidad a las leyes del país, con suficiencia de conocimientos en las materias establecidas en Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada y cuyos contratos de trabajo, serán legalizados en el Ministerio de Trabajo y Registrados en el Ministerio del Interior para su control.

Los instructores y docentes podrán ser ciudadanos ecuatorianos o extranjeros que justifiquen el perfil profesional en la materia y debidamente calificados y acreditados en la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENECYT).

Art. 23.- Los Centros de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada deberán contar al menos con los siguientes puestos de personal directivo y administrativo:

- Un Director,
- Un Coordinador Académico,
- Un Contador Financiero,
- Una Secretaria.

Las funciones del personal se establecerán en la reglamentación interna que expida cada uno de los Centros.

Art. 24.- Dentro de los requisitos que el Centro contemple para la selección del personal directivo y administrativo, se deberá contemplar para el Director y Coordinador Académico como mínimo los siguientes:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano.
- b) Poseer título de tercer nivel en seguridad o afines y/o Ciencias de la Educación o similares; reconocido por la SENESCYI.
- c) No estar incurso en alguno de los impedimentos establecidos en la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.

CAPÍTULO VI DE LOS REQUISITOS BÁSICOS DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Art. 25.- Los centros destinados a prestar formación o capacitación de personal de vigilancia y seguridad privada, contarán con una infraestructura física adecuada a la naturaleza del servicio, dotada de los elementos de seguridad más aconsejables, en salvaguarda de la tranquilidad e integridad de la ciudadanía.

Al efecto, se establecen los siguientes parámetros:

- a) El inmueble donde se ubique el Centro de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada deberá ser de propiedad del Centro o bajo arrendamiento, por un tiempo mínimo de dos años, mismo que deberá ser dedicado a actividades de formación y capacitación en materia de vigilancia y seguridad privada exclusivamente, que no se encuentren domiciliados dentro de un inmueble residencial o donde operen otras compañías o establecimientos educativos cuyo objeto social difiera de la prestación del mismo servicio, de ser este el caso, dichos Centros deberán



Benalcázar N°-24 entre Espejo y Chile
PBX 503-2 295-5666 295-0470
www.ministeriodelinterior.gob.ec

estar físicamente individualizadas una de las otras, y deberán contar con su respectivo ingreso independiente;

b) El personal de apoyo de vigilancia, capacitación y desarrollo del personal de vigilancia y seguridad pública será:

1. Área Administrativa: Contable con espacios independientes para oficinas de Dirección, Subdirección, Asesoría y Secretarías.
2. Área de Clase 4: Incluye cinco subáreas independientes con capacidad máxima de 60 alumnos cada una, deberá poseer el mínimo curso 8003 de seguridad para el tránsito y un área con línea de 2 metros para la movilidad de personas desde el plantel hasta el primer nivel de la estación de trabajo de las unidades y/o estacionamiento y/o estacionamiento de las unidades. Todas las aulas contarán con pupitres y mesas de trabajo, mínimo para 60 personas, además de contar con las actividades pedagógicas de igual manera los siguientes requisitos tecnológicos y recursos tecnológicos para el desarrollo de las labores:
 - Proyección de imágenes computarizadas
 - Computador personal por aula con capacidad mínima de 100 MB
 - Escáner de 600 ppp con capacidad mínima
 - Pantalla plana y/o de tubo con capacidad mínima
 - Ventilación adecuada para los alumnos para la realización de las actividades.
3. Un área de mantenimiento de las unidades de tránsito, se debe contar con un área de tránsito.
4. Sala de reuniones para el personal de apoyo, debe contar con un área de tránsito, 100 MB de capacidad.
5. Instalación de personal de apoyo para el desarrollo de las actividades de apoyo para el personal de tránsito.
6. Instalación de personal de apoyo para el desarrollo de las actividades de apoyo para el personal de tránsito.
7. Instalación de personal de apoyo para el desarrollo de las actividades de apoyo para el personal de tránsito.
8. Instalación de personal de apoyo para el desarrollo de las actividades de apoyo para el personal de tránsito.

CAPÍTULO VII
DE LA MALETA CURRICULAR

Art. 26.- El Ministerio del Interior a través del Instituto Tecnológico Superior de la Policía Nacional, diseñará la malla curricular, sobre la cual se basarán los Centros de Formación y Capacitación para el desarrollo del personal de vigilancia y

seguridad privada, la misma que deberá enfocarse a su participación proactiva como un contingente efectivo en beneficio de la Seguridad Ciudadana, enmarcados a la normativa vigente con énfasis en el Plan Nacional del Buen Vivir.

La capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada debe responder fundamentalmente a 4 competencias:

- 1.- Capacidad para identificar y registrar personal, información, documentos y bienes que ingresan y salen de su sector de responsabilidad.
- 2.- Capacidad para identificar los riesgos que amenazan a la seguridad de las personas, de la información, documentación y bienes a quienes debe garantizar seguridad.
- 3.- Capacidad para actuar ante los riesgos identificados mediante acciones de prevención, mitigación y de intervención a fin de proteger la seguridad de las personas, información y bienes bajo su responsabilidad. Para este efecto el personal deberá coordinar efectivamente con la Policía Nacional, ECU 911, UPC cercanas, Cuerpo de Bomberos, Sistema de Salud, etc.
- 4.- Capacidad idónea para reportar y registrar toda circunstancia y/o evento que se produzca a las instancias institucionales superiores.

Art. 27.- La formación y capacitación incluirá los siguientes niveles y deberá cumplir los requisitos detallados:

NIVEL	DETALLE	REQUISITO
PRIMERO	Guardia de vigilancia y seguridad privada, modalidad fija.	Ciudadana/o ecuatoriana/o, CICLO BÁSICO
SEGUNDO	Guardia de vigilancia y seguridad privada, modalidad móvil.	HABER APROBADO EL PRIMERO NIVEL
TERCERO	Supervisores de vigilancia y seguridad privada.	HABER APROBADO EL SEGUNDO NIVEL

Art. 28- Primer nivel.- Guardia de vigilancia y seguridad privada (modalidad fija).- Tendrá una carga horaria de 120 horas; distribuido en un tiempo no menor a dos meses, a través del desarrollo teórico-práctico de la malla curricular planteada y ejecutado de manera individual, de acuerdo a las siguientes temáticas:

1. Navegación a Internet.
2. Identificación y Registro de Personas, Información y Propiedades (Entorno) en el marco de los Derechos Humanos y la Seguridad Ciudadana.
3. Relaciones Humanas y atención al cliente.
4. Identificación y Manejo de Riesgos en el marco de la Seguridad Privada, Seguridad Ciudadana y Eventos Públicos y Privados.
5. Registro y Reporte de la Gestión de Seguridad.
6. Legislación Aplicada a la Vigilancia y Seguridad Privada.
7. Desarrollo Personal.

Art. 29.-Segundo nivel.- Guardia de vigilancia y seguridad privada (modalidad móvil).-Para acceder a este curso, el aspirante deberá haber aprobado el primer nivel, un examen psicológico y para el personal que haya dejado su operatividad al menos un año redirá el examen de conocimientos básicos sobre el primer nivel. Dicho nivel tendrá una duración de 56 horas distribuido.

Art. 30.- Para el adecuado desarrollo teórico-práctico del segundo nivel (modalidad móvil), sin perjuicio de otros relacionados, deberá incluir obligatoriamente los siguientes temas:

1. Conocimiento de equipos de protección.
2. Operaciones de seguridad.
3. Seguridad Privada aplicada a la Seguridad Ciudadana.
4. Normativa vigente en Seguridad y tránsito.
5. Protección a ejecutivos, carga críticas, especies monetarias y valores.
6. Seguridad de las comunicaciones y de la información.
7. Manejo de Crisis y Control de Emergencias.
8. Conocimiento y manejo en armas y práctica de tiro.

Art. 31.-Tercer Nivel.- Supervisores de vigilancia y seguridad privada.- Para acceder a este curso, el aspirante deberá haber aprobado previamente los dos primeros niveles de formación, y de igual manera quienes hayan dejado su operatividad al menos un año redirán un examen de conocimientos sobre los dos primeros niveles. Dicho curso de formación tendrá una duración de 80 horas. Este nivel deberá contar con los siguientes temas en la malla curricular:

1. Administración de seguridad privada.
2. Administración de Talento Humano.
3. Coordinación Institucional en entidades públicas y privadas.
4. Legislación aplicada a la seguridad privada.
5. Mecanismos de apoyo a la Seguridad Ciudadana.
6. Sistemas Tecnológicos en Seguridad.

7. Técnicas de Auto cuidado en Seguridad Privada.
8. Resolución de Conflictos en Seguridad Privada.
9. Manejo de Crisis y Control de Emergencias.
10. Liderazgo, Motivación y Trabajo de Equipo en
11. Seguridad Privada.
12. Ética y Moral.
13. Prevención de Riesgos y Seguridad.
14. Auditorías en Seguridad Privada.

Art. 32.- El personal de vigilancia y seguridad privado que haya aprobado el primer, segundo y tercer nivel, deberá obligatoriamente asistir y aprobar los programas de reentrenamiento cada año, respectivamente, teniendo una carga horaria de 16 horas y se enfocará en las materias teórico-prácticas, correspondientes al nivel y conforme al requerimiento del usuario. Cada tema de reentrenamiento deberá contar con una calificación de la destreza práctica demostrada durante el curso.

Art. 33.- Una vez finalizado cada nivel y en el término máximo de 8 días el Centro de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada deberá remitir un informe de evaluación de dicho nivel al Instituto Tecnológico Superior de la Policía Nacional, el cual deberá estar disponible en físico y digital en el Centro, para que este organismo avale su contenido, el informe deberá contener lo siguiente:

1. Registro de asistencia de los docentes.
2. Registro de asistencia de los alumnos.
3. Registro de calificaciones de los alumnos (según el método de evaluación de cada Centro).
4. Observaciones
5. Firmas de responsabilidad por parte de cada Centro.

Art. 34.- Desarrollo de los cursos.-Previo al inicio de cada curso, los centros de formación y capacitación deberán remitir al Instituto Tecnológico Superior de la Policía Nacional, la planificación de acuerdo a la siguiente información:

1. Cuadro de docentes
2. Metodología de evaluación
3. Cronogramas
4. Horarios
5. Firmas de responsabilidad

Art. 35.- El Instituto Tecnológico Superior de la Policía Nacional de manera conjunta o por separado con la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior, realizará aleatoriamente controles del cumplimiento de



Bensulcázar M-24 entre Espejo y Chile
PBX 593-2 295-5666 295-0470
www.ministeriodelinterior.gob.ec

la planificación de los cursos de formación y capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada, tanto de los procesos inherentes al desarrollo de los mismos, así como la evaluación y control de los centros.

Art. 36.- Los alumnos deberán alcanzar al menos la calificación parcial de 7/10 sobre el total de materias impartidas y registrar una asistencia mínima del 80% durante todo el nivel, en cada uno de los Centros de Formación y Capacitación, requisitos indispensables para que puedan acceder a la evaluación final por parte del Ministerio del Interior, cuya nota mínima será igualmente 7/10, las dos calificaciones serán promediadas y se obtendrá la nota final del nivel correspondiente.

Art. 37.- De la Evaluación.- Los métodos de evaluación a aplicarse una vez finalizado cada nivel estará a cargo del Ministerio del Interior o través del departamento correspondiente.

Art. 38.- Del total del personal que se haya presentado a rendir su evaluación final de cada nivel; si del grupo el 70% o más reprueba la evaluación, es de responsabilidad obligatoria e inmediata del Centro volver a capacitar a este personal, con el fin de garantizar una educación y capacitación de calidad el Centro de formación y capacitación se encontrará en observación y seguimiento del Ministerio del Interior, sin perjuicio de que se pueda ejecutar la garantía establecida para el efecto y los estudiantes puedan ser derivados a otro centro de su elección entre los acreditados y realicen el curso.

Art. 39.- El Ministerio del Interior generará el certificado de aprobación por cada nivel en línea, a través de su página web, al cual tendrán acceso el personal interesado y contendrá la siguiente información: datos personales del interesado, Centro de Formación y Capacitación donde realizó sus estudios, nivel aprobado, fecha de emisión y código único de impresión.

Art.40.- El Ministerio del Interior conferirá una credencial al personal que haya obtenido el certificado de aprobación otorgado por este Ministerio, para poder ejercer las actividades de vigilancia y seguridad privada.

Art. 41.- De la inscripción y matriculación del personal de vigilancia y seguridad privada.- La inscripción de los aspirantes para los cursos en sus distintos niveles lo deberán realizar a través de la página web del Ministerio del Interior; una vez publicada la lista del personal idóneo en la página web de esta Cartera de Estado, los postulantes deberán acercarse personalmente a cada uno de los Centros de Formación y Capacitación más conveniente para su matriculación.

DE LAS SANCIONES

Art. 42. – Infracciones Administrativas. – Los Representantes Legales de los Centros de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada que incumplieren la normativa vigente, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar, serán sancionados, de la siguiente manera:

a) Con amonestación escrita:

1. Cuando haya realizado cambios en la infraestructura del Centro de Formación y Capacitación, sin haber sido aprobado por el Ministerio del Interior;
2. Por no mantener en óptimas condiciones las instalaciones destinadas para impartir los cursos de formación y capacitación; y,
3. Por no realizar mantenimiento a los equipos tecnológicos y recursos materiales para el desarrollo efectivo de los cursos.

b) Con suspensión de funcionamiento del Centro de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada por ocho días en los siguientes casos:

1. Reincida en el mismo año en los actos descritos en los numerales del literal a) del presente artículo
2. Por no renovar la autorización de funcionamiento una vez vencido el documento;
3. Por haber alterado la malla curricular aprobada por el Ministerio del Interior;
4. Por no respetar los horarios establecidos para la formación y capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada; y,
5. Cuando haya realizado el cambio de domicilio comercial del centro de capacitación y formación, sin haber sido aprobado por el Ministerio del Interior,
6. Cuando no haya presentado, mantenga o sea de menor valor la póliza o garantía bancaria establecida en la Disposición General Octava

c) Será sancionado con suspensión de funcionamiento del Centro de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada por 15 días en los siguientes casos:

1. Permita la utilización de armas destinadas a las prácticas sin contar con los respectivos registros y permisos de porte y tenencia;
2. Por impartir cursos de vigilancia y seguridad privada sin la aprobación por parte del Ministerio del Interior;
3. Por contratar personal docente sin cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada y conforme al presente Reglamento;

4. Por reemplazar al docente autorizado por esta Cartera de Estado por uno que no conste en la Base de Datos del personal docente; y,
5. Cuando el 70% de los estudiantes por curso dictado no superen la evaluación final.

d) Con la clausura y cancelación definitiva de la autorización de funcionamiento, cuando:

1. Reincida en los actos descritos en los numerales del literal b) c) y d) del presente artículo;
2. En caso de haberse comprobado conforme a derecho, hechos que constituyeren violaciones a la Constitución de la República, leyes o Reglamentos de la materia, que pongan en grave riesgo a la seguridad del Estado;
3. Se confiera certificados de aprobación de los cursos al personal de vigilancia y seguridad privada que no hayan recibido formación y capacitación.

Las sanciones serán aplicadas de acuerdo a la gravedad de la infracción cometida. En caso de presumirse que los hechos constituyeren infracciones penales, el Ministro del Interior, o su delegado, remitirá la documentación pertinente al Ministerio Público, para las investigaciones a que hubiere lugar.

**CAPÍTULO IX
DEL PROCEDIMIENTO PARA SANCIONAR LAS INFRACCIONES**

Art. 43.- Procedimiento para sancionar infracciones administrativas.- Las infracciones administrativas cometidas por los Representantes Legales de los Centros de Formación y Capacitación, así como de sus miembros administrativos y operativos, serán de conocimiento de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior.

Art. 44.- El Ministerio del Interior a través de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana, notificará al representante legal del Centro de Formación y Capacitación, responsable de una o más infracciones de las detalladas en los artículos anteriores, para que en el término improrrogable de quince días, se presenten los justificativos de descargo que sean necesarios de acuerdo al caso. Una vez recibida los documentos de descargo por parte del Centro, el Ministro del Interior o su delegado/a emitirá la resolución correspondiente.

Art. 45.- La resolución ministerial, en estos casos, podrá ser impugnada en sede administrativa por los medios que contempla el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, sin perjuicio de los otros medios de impugnación de los actos administrativos que señala la Constitución y las Leyes.

Art. 46.- Del levantamiento de Clausura Temporal.- El representante legal del Centro de Formación y Capacitación, presentará por escrito la solicitud de levantamiento de clausura temporal dirigida al Ministro del Interior, con los siguientes requisitos:

1. Copia notariada del Nombramiento del Representante Legal debidamente inscrito en el Registro Mercantil.
2. Copia del RUC.
3. Comprobante de Pago original del valor de levantamiento de sellos de clausura USD 100 (cien dólares de los Estados Unidos de Norteamérica).
4. Comprobante de Pago del valor de la multa establecida en el numeral 3 del Art. 42 del presente Reglamento.
5. Justificativos y pruebas de descargo.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Toda persona que requiere acceder a la formación y capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada, deberá obtener su certificado AFIS en el transcurso de la formación y capacitación.

Segunda.- Queda expresamente prohibida a las compañías de vigilancia y seguridad privada la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada, bajo cualquier modalidad descrita en la Ley de Vigilancia Privada y su Reglamento General de aplicación con personal que no se encuentre capacitado técnicamente ni autorizado por la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior.

Tercera.- El incumplimiento a esta disposición dará lugar a la sanción administrativa correspondiente conforme lo establece en la normativa vigente.

Cuarta.- Los centros de Capacitación que estén en capacidad de abarcar mayor cobertura geográfica, podrán extender sus servicios a nivel nacional; en cuyo caso se denominará matriz a su sede principal.

Quinta.- Los requisitos básicos de infraestructura física de los establecimientos de Capacitación, detallados en el Art. 25 del presente Reglamento, serán obligatorios para su sede matriz.



Bonifaz M-24 entre Espejo y Chile
PBX 593-2 295-5666 295-0470
www.ministeriodelinterior.gob.ec

Sexta.- Los Centros de Formación y Capacitación podrán habilitar sucursales con el mismo procedimiento detallado en los Arts. 12 y 25, de este Reglamento para la obtención de la autorización de funcionamiento de su Matriz.

Séptima.- El personal con discapacidades se lo tomará en cuenta específicamente solo para el área administrativa, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad conforme lo establece la Ley Orgánica de Discapacidades.

Octava.- Con la finalidad de impulsar valores con equidad, democracia, respeto y apoyo a los derechos colectivos e individuales, se establece que los Centros de Formación y Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada una vez tenga la nómina de estudiantes inscritos para el inicio de un curso, deberá presentar una garantía incondicional, irrevocable y de cobro inmediato, otorgada por un banco o institución financiera establecidas en el territorio ecuatoriano, a favor del Ministerio del Interior, cuyo monto será equivalente al treinta por ciento (30%) del valor total de las inscripciones por cada curso, la vigencia de esta garantía será por el mismo período de duración de cada curso, dicha garantía será ejecutada en caso de cancelación definitiva de la autorización de funcionamiento del Centro, y su objeto será cubrir las contingencias derivadas por perjuicio a los estudiantes que no hayan aprobado el curso.

Novena - Prohíbese la prestación de los servicios de formación y capacitación a los centros, personas jurídicas o naturales que no esté autorizado por el Ministerio del Interior, el incumplimiento a esta disposición dará lugar a la clausura y cancelación definitiva del establecimiento y de la autorización de funcionamiento de dicho establecimiento. Sin perjuicio de las acciones civiles y penales a las que hubiere lugar por los daños ocasionados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- En los casos de las compañías de vigilancia y seguridad privada que al tiempo de expedirse este reglamento, tuvieren contratado personal operativo sin la capacitación otorgada por el Ministerio del Interior, es obligación de las mismas exigir a su personal realice la capacitación en un Centro de Formación y Capacitación autorizado para el efecto.

Segunda.- La Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior, efectuará inspecciones a los Centros de Capacitación, así como a las compañías de vigilancia y seguridad privada y a su personal, en cualquier

momento, para constatar el correcto desarrollo de los diferentes procesos de formación y capacitación.

Tercera. - El personal de vigilancia y seguridad privada que al momento de expedirse el presente reglamento se encuentren laborando y no cuenten con los requisitos de educación necesarios, tienen 3 años a partir de esta fecha para obtener el bachillerato.

Cuarta.- El personal de vigilancia y seguridad privada que ya hayan obtenido la licencia emitida por el Ministerio del Interior a través de la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana, podrán acceder al segundo nivel es decir: "Guardia de vigilancia y seguridad privada, modalidad móvil".

DISPOSICIONES FINALES

Deróguense los acuerdos ministeriales y todas las demás normas y disposiciones de igual o menor jerarquía, que se opongan al presente Acuerdo, el mismo que entrará en vigencia sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

De la ejecución del presente Acuerdo Ministerial, encárguese a la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana.

Comuníquese y publíquese.- Dado en el Despacho del Ministro del Interior en Quito, Distrito Metropolitana, a

26 MAR 2015

Dr. José Serrano Salgado
MINISTRO DEL INTERIOR

ANEXO Nº 4 ACUERDO 5936 AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN “CENDCAP CIA. LTDA.”



GOBIERNO NACIONAL DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



Ministerio
del Interior



Benalcázar 14-24 entre Espejo y Chile
PBX 593-2 295-5666 295-0400
www.ministeriodelinterior.gob.ec

ACUERDO No. 5936

José Ricardo Serrano Salgado
MINISTRO DEL INTERIOR

CONSIDERANDO

Que, se debe garantizar de manera efectiva la prestación de servicios educativos de calidad y el fortalecimiento sistemático de competencias laborales del personal de vigilancia y seguridad privada, a través de establecimientos que orienten su actividad a la preparación técnica;

Que, mediante acuerdo ministerial 5498 publicado en el Registro Oficial 492 de 04 de mayo de 2015, se expide el Reglamento de Formación del Personal de Vigilancia y Seguridad Privada, que regula y garantiza de manera efectiva la prestación de servicios educativos especializados, orientados a la formación, capacitación y especialización de las destrezas del personal de vigilancia y seguridad privada e investigación privada, suministrados a través de establecimientos de capacitación;

Que, la autorización de funcionamiento de los centros de formación y capacitación de personal de vigilancia y seguridad privada, según lo dispone el artículo décimo de su Reglamento de aplicación, tendrá el carácter de único e intransferible y será otorgada por el Ministro del Interior o su delegado.

Que, el artículo octavo del Reglamento de Formación del Personal de Vigilancia y Seguridad Privada en su texto indica, “para obtener la autorización de funcionamiento por primera vez de un centro de formación y capacitación de personal de vigilancia y seguridad privada, el representante legal deberá presentar previamente una solicitud dirigida al Señor Ministro del Interior, adjuntando los siguientes documentos...”;

Que, el representante legal de CENDCAP CIA. LTDA., (RUC No.0992856181001), con domicilio en la ciudad de Guayaquil, Provincia de Guayas, ha solicitado al Ministerio del Interior la autorización para constitución y funcionamiento como centro de formación y capacitación por el periodo 2015 – 2017.

Que, la Dirección de Gestión de Seguridad Ciudadana de este Ministerio y el Departamento de Control y Supervisión de Organizaciones de Seguridad Privada de la Policía Nacional COSP, mediante informe y listado de control No. 0009-DSC-2015, sobre la inspección ocular de la infraestructura física de CENDCAP CIA. LTDA., emite pronunciamiento favorable, por cuanto la referida compañía ha cumplido con los requisitos establecidos en la normativa legal que rige su actividad; y,

En ejercicio de la competencia y conforme a lo establecido en el Art.13 del Reglamento de Formación del Personal de Vigilancia y Seguridad Privada en concordancia con el artículo 8 del Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada,

Fuente: www.cendcap.com

ANEXO Nº 5 FOTOGRAFÍAS DE LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN EN GUAYAQUIL

FORCAP



Elaborado por: Las autoras

CENDCAP



Elaborado por: Las autoras

ESFERACORPI



Elaborado por: Las autoras

CENPLAMEX



Elaborado por: Las autoras

FOVISP



Elaborado por: Las autoras

ANEXO Nº 6 DATOS DE LOS CINCO CENTROS DE CAPACITACIÓN APROBADOS POR EL MDI

FORMAR Y CAPACITAR: FORCAP CIA. LTDA.

- DIRECCIÓN: Urdenor 1 número 16 MZ. 107 (diagonal a Armeled)
- TELÉFONOS: 042277654 - 0997668680
- CORREOS: econ_edumoranag@hotmail.com; forcap@hotmail.com
- REPRESENTANTE: Ec. Raúl Mantilla

CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD PRIVADA: FOVISP CIA. LTDA.

- DIRECCIÓN: Av. de las Américas # 601 y calle sexta (esquina)
- TELÉFONOS: 042245470 0997826042
- CORREOS: gerencia@fovisp.com.ec; gerencia@grupomj.com
- REPRESENTANTE: Miguel Guzmán

CENTRO CONSULTORIA, ASESORAMIENTO Y CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA Y PRIVADA: CENDCAP CIA. LTDA.

- DIRECCIÓN: Pedro Moncayo 163 y Piedrahita
- TELÉFONO: 042306982 - 0999774413
- CORREOS: benignoidrovo@hotmail.com; cendcap@hotmail.com
- REPRESENTANTE: Benigno Idrovo

CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN NUEVA ERA: ESFERACORPI CIA. LTDA.

- DIRECCIÓN: García moreno 1428 y Cemente Ballén frente al colegio Ati Il Pillahuaso
- TELÉFONO: 042455229 0997575371
- CORREO: ivherrera92@hotmail.com
- REPRESENTANTE: Iván Herrera

CENPLAMEX CIA. LTDA.

- DIRECCIÓN: Solar 3 Mz. 207 (detrás del colegio femenino tecnológico Espíritu Santo)
- TELÉFONO: 042883280 - 2880167
- CORREO: dacademica@gmail.com
- REPRESENTANTE: Gonzalo Fonseca

ANEXO Nº 7 ENTREVISTAS A EMPRESARIOS DE SEGURIDAD PRIVADA



Nombre: Ricardo Vanegas Cortazar

Empresa: SEFIEM CIA. LTDA.

Cargo: Presidente

Fecha de la entrevista: 12 de agosto de 2015, 7:58

Correo: ricardovanegas@me.com

1. ¿Cree Usted que el personal de Guardias, Custodios y Supervisores, tienen conocimiento de las medidas que el Gobierno han dispuesto a través del Ministerio del Interior, que tomen Cursos de Capacitación obligatoria?

Todo el personal que labora para nuestra empresa se capacita permanentemente y en su momento casi el 90% hizo el curso Gypasec.

2. ¿Cuáles son las acciones y medidas que Ud. está tomando en tomo al tema de la capacitación de sus actuales Empleados de la Seguridad Privada?

Tenemos una sala de capacitación y además hemos contratado una empresa que capacita en grupo de 25 guardias en temas como seguridad industrial, salud, primeros auxilios, defensa personal, legislación entre otras. Son cursos de actualización y duran 8 horas al mes.

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de qué manera Ud. va a ayudar a su personal para solventar esta necesidad?

El gobierno nacional ha dispuesto que las personas que sean guardias deben aprobar el curso y también ha dispuesto que esa es obligación de los que aspiran ser guardias por lo que los costos no son responsabilidad de los dueños de empresas de seguridad que no somos bancos y legalmente estamos prohibidos a realizar préstamos o cobrar intereses.

4. ¿Cree Usted que los cinco Centros de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada que han sido aprobados por parte del Ministerio del Interior sean suficientes para solventar la necesidad de los casi 30 mil guardias que existen en la provincia del Guayas?

En total son 14 centros de esos 5 son de Guayaquil pero todos los otros pueden colocar sucursales en Guayaquil. Cada guardia escogerá el centro que le guste y que pueda pagar. En la práctica podemos decir que son 30.000 o más guardias en la realidad con los cursos ya veremos con exactitud cuántos son.

5. ¿Dónde cree Usted que deberían estar ubicados los Centros de Capacitación? ¿Estos deberían estar cerca del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones o donde es el lugar de residencia de los guardias?

Cada uno busca estudiar en lo que le conviene no necesariamente del lugar donde trabaja o vive. Así sucede con nuestros hijos que van a colegios y universidades incluso con nosotros no necesariamente escojamos lo más cerca sino lo mejor.

Realizado por: Las autoras

----- Mensaje reenviado -----
De: RICARDO Vanegas <ricardovanegas@me.com>
Fecha: 12 de agosto de 2015, 7:58
Asunto: Re: ENTREVISTA EMPRESARIOS

Outlook.com interface showing an email titled "ENTREVISTA EMPRESARIOS". The email header includes: "Mensaje reenviado", "De: RICARDO Vanegas <ricardovanegas@me.com>", "Fecha: 12 de agosto de 2015, 7:58", and "Asunto: Re: ENTREVISTA EMPRESARIOS". The main body of the email contains three numbered questions:

1. ¿Cree Usted que el personal de Guardias, Custodios y Supervisores, tienen conocimiento de las medidas que el Gobierno han dispuesto a través del Ministerio del Interior, que tomen Cursos de Capacitación obligatoria?
Todos el personal que labora para nuestra empresa se capacita permanentemente y en su momento casi el 90% hizo el curso gypasec
2. ¿Cuáles son las acciones y medidas que Ud. está tomando en torno al tema de la capacitación de sus actuales Empleados de la Seguridad Privada?

Tenemos un sala de capacitación y además hemos contratado una empresa que capacita en grupo de 25 guardias en temas como seguridad industrial, salud, primeros auxilios, defensa personal, legislación entre otras. Son cursis de actualización y duran 8 horas al mes

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de

© 2015 Microsoft Términos Privacidad y cookies Desarrolladores Español

Continuation of the Outlook.com email interface for "ENTREVISTA EMPRESARIOS". The main body of the email contains:

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de qué manera Ud. va a ayudar a su personal para solventar esta necesidad?

El gobierno nacional ha dispuesto que las personas que sean guardias deben aprobar el curso y también ha dispuesto que esa es obligación de los que aspiran ser guardias por lo que los costos no son responsabilidad de los dueños de empresas de seguridad que no somos bancos y legalmente estamos prohibidos a realizar préstamos o cobrar intereses.

4. ¿Cree Usted que los cinco Centros de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada que han sido aprobados por parte del Ministerio del Interior sean suficientes para solventar la necesidad de los casi 30 mil guardias que existen en la provincia del Guayas?

En total son 14 centros de esos 5 son de Guayaquil pero todos los otros pueden colocar sucursales en Guayaquil. Cada guardia escogerá el centro que le guste y que pueda pagar. En la práctica podemos decir que son 30.000 o mas guardia en la realidad con los cursos ya veremos con exactitud cuantos son.

5. ¿Dónde cree Usted que deberían estar ubicados los Centros de Capacitación? ¿Estos deberían estar cerca del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones o donde es el lugar de residencia de los guardias?

Cada uno busca estudiar en lo que le conviene no necesariamente del lugar donde trabaja o vive. Así sucede con nuestros hijos que van a colegios y universidades inclusive con nosotros no necesariamente escojamos lo más cerca sino lo mejor

Enviado desde mi iPhone

© 2015 Microsoft Términos Privacidad y cookies Desarrolladores Español

Fuente: correo electrónico de la autora (Mónica Rodríguez)



Nombre: Jorge Villacreses Gillem

Empresa: CUPORT CIA- LTDA.

Cargo: Presidente y Presidente Nacional de ANESI

Fecha de la entrevista: miércoles, 12 de agosto de 2015
7:20:51

Correo: jvillacrese@cuportseguridad.com

1. ¿Cree Usted que el personal de Guardias, Custodios y Supervisores, tienen conocimiento de las medidas que el Gobierno han dispuesto a través del Ministerio del Interior, que tomen Cursos de Capacitación obligatoria?

Aun. No está difundido en su totalidad, aun faltan muchos aspectos que se deben esclarecer para poder socializarlo.

2. ¿Cuáles son las acciones y medidas que Ud. está tomando en tomo al tema de la capacitación de sus actuales Empleados de la Seguridad Privada?

Estamos cotizando en los diferentes centros de capacitación que se han aprobado para este fin.

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de qué manera Ud. va a ayudar a su personal para solventar esta necesidad?

Los costos como son Capacitaciones de Formación Profesional son cubiertos por ellos como cualquier profesión, se están buscando a las entidades financieras para dar las facilidades de créditos que cubran estos valores.

4. ¿Cree Usted que los cinco Centros de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada que han sido aprobados por parte del Ministerio del Interior sean suficientes para solventar la necesidad de los casi 30 mil guardias que existen en la provincia del Guayas?

No van a ser suficientes por la cantidad de guardias y la modalidad de horarios, ya que los guardias que se van a capacitar están actualmente trabajando.

5. ¿Dónde cree Usted que deberían estar ubicados los Centros de Capacitación? ¿Estos deberían estar cerca del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones o donde es el lugar de residencia de los guardias?

Estos deben estar dispersos equidistantes cerca de donde residen la mayoría de estos que son barrios periféricos, tanto en el Norte y el Sur.

Realizado por: Las autoras

De: **jvillacreses** (jvillacrese@cuportseguridad.com)
Enviado: miércoles, 12 de agosto de 2015 7:20:51
Para: Marcial Rodriguez (marrodriguez@ritamaseguridad.com)
CC: Jorge Villacreses (jorgevillacreses@gmail.com); CUPORT CIA. LTDA. JORGE VILLACRESES (jvillacreses@cuportseguridad.com); monchi_rodriguez@live.com

The screenshot shows the Outlook.com interface. The email header includes the sender 'jvillacreses' and the subject 'ENTREVISTA EMPRESARIOS'. The main body of the email contains the following text:

ENTREVISTA PARA EMPRESARIOS DE SEGURIDAD PRIVADAREPRESENTANTES DEL GRUPO R-15

1. ¿Cree Usted que el personal de Guardias, Custodios y Supervisores, tienen conocimiento de las medidas que el Gobierno han dispuesto a través del Ministerio del Interior, que tomen Cursos de Capacitación obligatoria?

Aun. No esta difundido en su totalidad, aun faltan muchos aspectos que se deben esclarecer para poder socializarlo.

2. ¿Cuáles son las acciones y medidas que Ud. está tomando en torno al tema de la capacitación de sus actuales Empleados de la Seguridad Privada?

Estamos cotizando en los diferentes centros de capacitacion que se han aprobado para este fin.

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de qué manera Ud. va a ayudar a su personal para solventar esta necesidad?

Los costos como son Capacitaciones de Formación Profesional son cubiertos por ellos como cualquier profesion, se estan buscando a

The screenshot shows the bottom part of the email. The main body continues with:

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de qué manera Ud. va a ayudar a su personal para solventar esta necesidad?

Los costos como son Capacitaciones de Formación Profesional son cubiertos por ellos como cualquier profesion, se estan buscando a las entidades financieras para dar las facilidades de creditos que cubran estos valores.

4. ¿Cree Usted que los cinco Centros de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada que han sido aprobados por parte del Ministerio del Interior sean suficientes para solventar la necesidad de los casi 30 mil guardias que existen en la provincia del Guayas?

No van a ser suficientes por la cantidad de guardias y la modalidad de horarios, ya que los guardias que se van a capacitar estan actualmente trabajando.

5. ¿Dónde cree Usted que deberían estar ubicados los Centros de Capacitación? ¿Estos deberían estar cerca del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones o donde es el lugar de residencia de los guardias?

Estos deben estar dispersos equidistantes cerca de donde residen la mayoría de estos que son barrios perifericos, tanto en el Norte y el Sur.

Jorge Villacreses Guillem
Presidente Cuport Custodia Portuaria Cia Ltda

Enviado desde mi iPad

Fuente: correo electrónico de la autora (Mónica Rodríguez)



Nombre: William Garaycoa

Empresa: SESE I CIA. LTDA.

Cargo: Presidente

Fecha de la entrevista: 12 de agosto de 2015 9:59:13

Correo: presidencia@sesei.com

1. ¿Cree Usted que el personal de Guardias, Custodios y Supervisores, tienen conocimiento de las medidas que el Gobierno han dispuesto a través del Ministerio del Interior, que tomen Cursos de Capacitación obligatoria?

NO

2. ¿Cuáles son las acciones y medidas que Ud. está tomando en tomo al tema de la capacitación de sus actuales Empleados de la Seguridad Privada?

CAPACITACION INTERNA Y EXTERNA

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de qué manera Ud. va a ayudar a su personal para solventar esta necesidad?

PRÉSTAMOS AL IESS Y/O INSTITUCIONES FINANCIERAS.

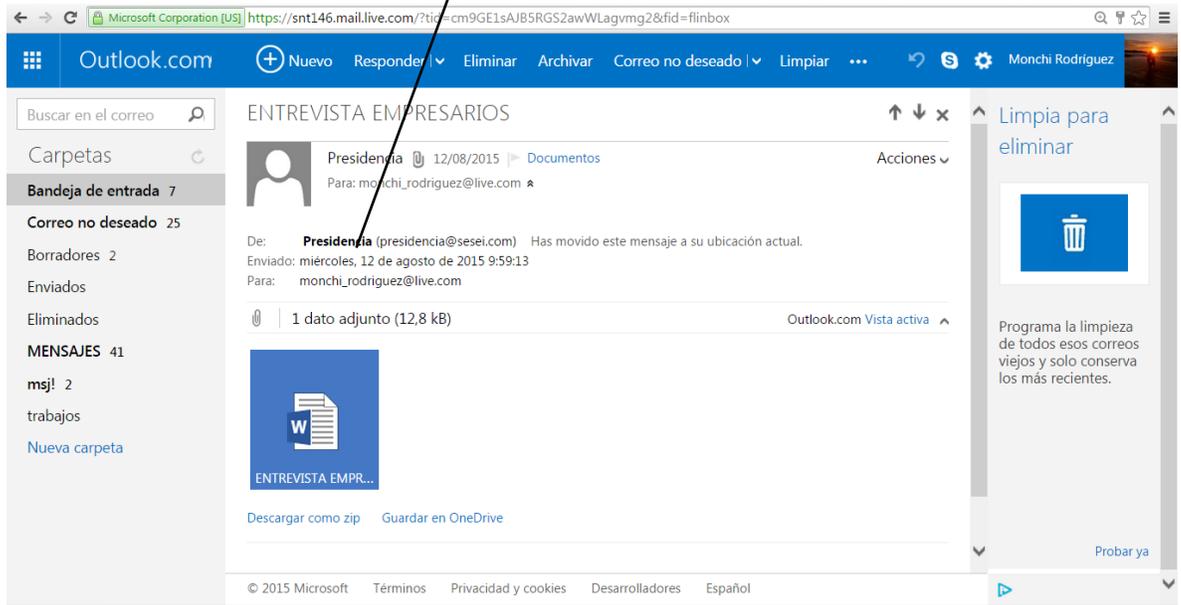
4. ¿Cree Usted que los cinco Centros de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada que han sido aprobados por parte del Ministerio del Interior sean suficientes para solventar la necesidad de los casi 30 mil guardias que existen en la provincia del Guayas?

NO

5. ¿Dónde cree Usted que deberían estar ubicados los Centros de Capacitación? ¿Estos deberían estar cerca del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones o donde es el lugar de residencia de los guardias?

POR CIUDAD (RESIDENCIA)

De: **Presidencia** (presidencia@sesei.com)
Enviado: miércoles, 12 de agosto de 2015 9:59:13
Para: monchi_rodriguez@live.com



Fuente: correo electrónico de la autora (Mónica Rodríguez)



Nombre: Franklin Gallegos Aviles

Empresa: INVESCOL CIA. LTDA.

Cargo: Presidente

Fecha de la entrevista: 21 de agosto de 2015
10:28

Correo: franklin.gallegosa2012@hotmail.com

1. ¿Cree Usted que el personal de Guardias, Custodios y Supervisores, tienen conocimiento de las medidas que el Gobierno han dispuesto a través del Ministerio del Interior, que tomen Cursos de Capacitación obligatoria?

Considero que debe inteligenciarse al personal operativo: Supervisores, Escoltas, Custodios y Guardias sobre esta obligación de capacitarse que está pidiendo el Gobierno por intermedio del Ministerio del Interior. Pero considero que sería OBLIGACIÓN del gobierno capacitar con una educación especial sobre la seguridad integral en forma GRATUITA como lo establece con la educación primaria, secundaria y superior.

2. ¿Cuáles son las acciones y medidas que Ud. está tomando en torno al tema de la capacitación de sus actuales Empleados de la Seguridad Privada?

Desde que me inicié en este negocio, cada quince días que se cancela los salarios del personal, en primera instancia se dicta charlas de capacitación sobre seguridad en sus diferentes aspectos. Pero, también he solicitado los servicios de ciertas academias de capacitación como ALAS (Asociación Latinoamericana de Seguridad), ASES (Fundación, Autosuperación Espiritual y Social), G.E.S. (Gestión de Emprendimiento Sostenible) e Ingenieros y Consultores (Ing. Jorge Viteri)

3. El costo de esta capacitación mencionada, va a ser cubierto por los propios Guardias y Custodios; ¿de qué manera Ud. va a ayudar a su personal para solventar esta necesidad?

Considero que cuando calificamos a un profesional éste debe justificar con su título, en el caso del personal de seguridad con una malla curricular certificada y calificada. Sobre esta capacitación debe ser cancelada por el guardia con una ayuda especial crediticia y una compensación por parte de la empresa a la que está sirviendo.

4. ¿Cree Usted que los cinco Centros de Capacitación para Guardias de Seguridad Privada que han sido aprobados por parte del Ministerio del Interior sean suficientes para solventar la necesidad de los casi 30 mil guardias que existen en la provincia del Guayas?

No creo que sean suficientes y debe existir por parte del Ministerio del Interior mayor plazo para esta capacitación y analizar la participación de las Universidades para la creación de estas carreras tecnológicas de corto plazo.

5. ¿Dónde cree Usted que deberían estar ubicados los Centros de Capacitación? ¿Estos deberían estar cerca del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones o donde es el lugar de residencia de los guardias?

Debería existir un centro de capacitación para las provincias pequeñas, porque sería difícil y de mayor costo para un guardia pueda participar de esta capacitación viajando a otras provincias. Además debe haber horarios de capacitación muy flexibles para poder cubrir esta capacitación y los puestos de servicio, caso contrario las empresas de seguridad se verían obligadas a contratar más personal para cumplir con ambas exigencias, y de acuerdo a nuestra Ley de Trabajo tendríamos que estar liquidando personal en forma intempestiva.

Realizado por: Las autoras

Outlook.com Nuevo Responder Eliminar Monchi Rodríguez

Buscar en el correo

Carpetas

- Bandeja de entrada 10
- Correo no deseado 28
- Borradores 2
- Enviados
- Eliminados
- MENSAJES 41
- msj! 2
- trabajos
- Nueva carpeta

RE: ENTREVISTA EMPRESARIOS

----- Mensaje reenviado -----

De: "Franklin Gallegos" <franklin.gallegosa2012@hotmail.com>
Fecha: 21/8/2015 10:28
Asunto: RE: ENTREVISTA EMPRESARIOS
Para: "Marcial Rodriguez" <marrodriguez@ritamaseguridad.com>
Cc:

jvillacreses 12/08/2015

© 2015 Microsoft [Términos](#) [Privacidad y cookies](#) [Desarrolladores](#) [Español](#)

Fuente: correo electrónico de la autora (Mónica Rodríguez)

ANEXO Nº 8 NOTICIAS DESTACADAS

Ministro Serrano entregó 14 permisos a escuelas de capacitación de guardias privados

04 de Agosto de 2015 - 16h23

Tiempo de lectura 2'47" | No. de palabras:742 | 600 visitas

[Compartir](#) [Twitter](#) [24](#) [Imprimir](#) [Enviar](#)



Quito. Esta mañana, en una reunión que mantuvo José Serrano, ministro del Interior, con varios representantes de empresas capacitadoras de guardias de seguridad privada, se registró un diálogo sobre el aporte y apoyo de esta Cartera de Estado a dichas compañías, en beneficio de la Seguridad Ciudadana.

El ministro Serrano señaló que si bien la actividad que realizan estas compañías es con fines de lucro, el Ministerio procura que cuenten con condiciones de desarrollo en el país, que permitan alcanzar los objetivos en

seguridad y alcanzar la Convivencia Social Pacífica.

“Quisiéramos continuar con esta alianza, con cada empresa y las asociaciones que existen alrededor de las compañías de seguridad e ir innovando y fortaleciendo su rol frente a la sociedad ecuatoriana. Hoy haremos la entrega de 14 permisos a las escuelas de capacitación, como parte de este proceso”, añadió la autoridad.

El ministro señaló que ha mantenido reuniones con el Secretario de la Senescyt, porque se busca elevar la categoría de estas escuelas, lo que otorgará otro nivel en cuanto a la seguridad privada a nivel de Latinoamérica. “Queremos invitarles a ser parte de este proceso, de esta estructuración, para que no solo sea un sistema de capacitación, sino también de formación”.

Se ha realizado visitas e inspecciones a dichas escuelas, con funcionarios del Ministerio del Interior, para que tanto las empresas, como la ciudadanía, puedan tener la absoluta confianza de que cuando las empresas capacitan a un guardia de seguridad privado, esta persona cumplirá a cabalidad con ese servicio, agregó.

Datos alrededor de las compañías de seguridad privada

El ministro señaló que existen alrededor de 95 mil agentes de seguridad privada en el país. No todos están en la misma situación, en cuanto a su condición de capacitación. Tampoco existe un estándar en cuanto a la situación laboral.

"Quisiera convocarles para que todo el sistema de capacitación y seguridad privada alcance un nivel que nos permita garantizar, desde el Estado, en cuanto al control, y ustedes, en cuanto al servicio, alcanzar una institucionalidad que establezca las mejores condiciones para el desarrollo exitoso de esta actividad", afirmó.

Compromiso entre las partes

Dentro de esta lógica, añadió el ministro, se ha observado un compromiso por parte de las empresas privadas, para el mejoramiento de la infraestructura de las escuelas de capacitación. La autoridad hizo un reconocimiento al compromiso de las compañías, por haber realizado una inversión muy necesaria, "para que entremos en una nueva época en cuanto a las escuelas de capacitación".

"Cuentan con todo nuestro respaldo y apoyo". Dentro del Ministerio del Interior se está creando una dirección para empresas de seguridad ciudadana, lo que permitirá tener una mejor capacitación para atención a las mismas. En conjunto, se debe ir eliminando las empresas informales, fantasmas, que le pueden hacer mucho daño a la Seguridad Ciudadana, señaló.

Guardias

Se ha capacitado a 14.817 y existen todavía 42.254 guardias no capacitados, de empresas legales y formales. "Es fundamental que se genere una red de comunicación e información reservada y confidencial, para que ustedes nos ayuden con información suficiente para atacar esta situación de informalidad y proteger la competencia leal de su parte y erradicar la competencia desleal en todas estas instancias".

Entrega de permisos

El ministro Serrano agradeció la presencia de los representantes de las empresas de seguridad privada e hizo la entrega oficial de los permisos de funcionamiento, a 14 escuelas de capacitación para guardias de seguridad.

Representantes de las compañías agradecieron al ministro por el gran apoyo que ha ofrecido esta Cartera de Estado a las compañías de seguridad privada. Enfatizaron su total apertura y compromiso para que este proceso se desarrolle de manera exitosa y, en conjunto, aportar a la Seguridad Ciudadana. Redacción B. DT. /Quito.

Fotografías:



Fuente: www.ministeriointerior.gob.ec/

ANEXO Nº 9 FOTOGRAFÍAS DEL LUGAR ESCOGIDO



Tomado por: Las autoras



Tomado por: Las autoras

Guayaquil, 2 de Septiembre de 2015.

Ingeniero

Darío Vergara Pereira

DIRECTOR DE CARRERA

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Yo, M.Sc. Luis Masson Muñoz, Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del Trabajo de Titulación **Orozco Gaibor Denisse Lisset y Rodríguez Fiallos Mónica Alexandra**, por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cúmpleme informar a usted, señor Director, que una vez realizadas las revisiones necesarias avalo el trabajo presentado por las estudiantes, titulado **“IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

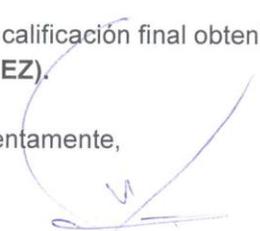
Así mismo se adjunta el informe del URKUND al documento general, así como un resumen con el porcentaje del **3 %** obtenido en su revisión.

En consecuencia autorizo a las Señoritas **Orozco Gaibor Denisse Lisset y Rodríguez Fiallos Mónica Alexandra**, para que entreguen el trabajo en formato digital en **4 CD's y 3 EMPASTADOS** del mismo contenido.

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento a los miembros del H. Consejo Directivo por la confianza depositada y aprovecho la oportunidad para reiterar a cada uno de ellos mis sentimientos de alta estima.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: **10/10 (DIEZ)**.

Atentamente,



M.Sc. LUIS MASSON MUÑOZ

PROFESOR TUTOR-TRABAJO DE TITULACION

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
RESULTADO EVALUACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA
GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE
GUAYAQUIL

The screenshot shows a Google Chrome browser window with the address bar displaying a secure URL from urkund.com. The page title is "URKUND" and the user is identified as "Luis Gerardo Masson Muñoz". The main content area shows document details: "Document: TRABAJO DE TITULACION OROZCO-RODRIGUEZ M. (015160893)", "Submitted: 2015-09-04 05:53 (-05:00)", "Submitted by: denise_1006@hotmail.com", "Receiver: luis.masson.ucsg@analysis.orkund.com", and "Message: TRABAJO DE TITULACION OROZCO D V RODRIGUEZ M". A summary indicates the document is 39 pages long. On the right, a "List of sources" includes: "TT PAREDES VASQUES 2015.02.20.docx", "PROYECTO ENDOMARKETING 07-04-2015 (4/1).docx", "TESIS GALO.doc", "TESIS ABACA FINAL 13 FEBRERO 2015.pdf", and three URLs related to security and labor topics.

Atentamente,


M.Sc. LUIS MASSON MUÑOZ
PROFESOR TUTOR-TRABAJO DE TITULACION