



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS
DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PARTICULAR EN EL
PERÚ.**

**CASO: SECURITAS S.A.C, DISTRITO EL
ALTO-TALARA, AÑO 2018.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
CONTABLES Y FINANCIERAS.**

AUTOR

BACH. PARDO AGUILAR, ANDREA

ASESOR

C.P.C. CALLE GONZA, SANTIAGO

PIURA – PERÚ

2018

TÍTULO

**LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA Y
SEGURIDAD PARTICULAR EN EL PERÚ. CASO: SECURITAS
S.A.C, DISTRITO EL ALTO-TALARA, AÑO 2018.**

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. Víctor Manuel Landa Machero
Presidente

Mgtr. Donald Errol Savitzky Mendoza
Secretario

Dr. Víctor Manuel Ulloque Carrillo
Miembro

CPC Santiago Calle Gonza
Asesor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios, por regalarme salud, vida y la capacidad para resistir cada adversidad, a mi madre, que siempre será mi fortaleza emocional, mi bastón de apoyo y enseñarme a luchar hasta conseguir mis metas, a mí querido esposo e hija por estar a mi lado y siempre motivarme a seguir adelante.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote por darme la oportunidad de estudiar y complementar mi formación educativa, a mi profesor CPC. Santiago Calle Gonza, quien con su experiencia, profesionalismo y paciencia me oriento de manera ecuánime hasta concluir con éxito mi Trabajo de Investigación.

DEDICATORIA

A Dios, por ser incondicional, a mi madre,
por el valor que me da para levantarme
después de cada caída, porque me guía por
el sendero correcto.

A mi esposo e hija, que siempre están
conmigo en las buenas y en las malas, son
mi motor y motivo para lograr mis sueños.

RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo general: Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú, y de la empresa de Seguridad Privada Securitas S.A.C, Distrito El Alto-Talara. La investigación fue cualitativa, se ha desarrollado usando metodología de diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Se aplicó la técnica de la encuesta, entrevista, y observación directa. Para el recojo de información, se hizo uso de la revisión bibliográfica y documental. Para la recolección de datos e información se utilizó, un cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a la investigación, el cual fue aplicado al coordinador de la empresa en estudio, obteniendo como principales resultados: Respecto a la revisión bibliográfica, el control interno en el área de recursos humanos, es una herramienta, que mejora la gestión en las empresas, en cualquier ámbito de desarrollo.

Respecto a la aplicación del caso: Los resultados reflejan, que la empresa cuenta con procedimientos eficientes para el control de sus operaciones, personal idóneo, y capacitado, que logra en cierta forma la satisfacción del cliente.

Finalmente, se concluye que, la importancia de control interno en el área de recursos humanos, permite que la empresa subsista y se desarrolle, cumpliendo una función primordial de evaluar en forma independiente la eficiencia, eficacia, economía y equidad de las operaciones.

Palabras Clave: Mecanismos de Control Interno, Recursos Humanos, Seguridad Privada

ABSTRACT

The general objective of the investigation was: To determine and describe the internal control mechanisms in the area of human resources of the surveillance and private security companies in Peru, and of the Private Security Company Securitas S.A.C, El Alto-Talara District. The research was qualitative, it has been developed using a non-experimental, descriptive, bibliographic, documentary and case design methodology. The survey, interview, and direct observation technique were applied. For the collection of information, the bibliographic and documentary review was used. To collect data and information, a pre-structured questionnaire with questions related to the research was used, which was applied to the coordinator of the company under study, obtaining as main results: Regarding the bibliographic review, the internal control in the area of human resources, is a tool that improves management in companies, in any field of development.

Regarding the application of the case: The results reflect that the company has efficient procedures for the control of its operations, suitable and trained personnel, which in a certain way achieves customer satisfaction.

Finally, it is concluded that the importance of internal control in the area of human resources allows the company to survive and develop, fulfilling a primary function of independently evaluating the efficiency, effectiveness, economy and equity of operations.

Keywords: Internal Control Mechanisms, Human Resources, Private Security.

CONTENIDO

Pág.

TÍTULO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	ivi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE CUADROS	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1. Internacionales	6
2.1.2. Nacionales.....	10
2.1.3. Locales	13
2.2. Bases Teóricas.	16
2.3. Marco Conceptual.....	17
2.4. Caso de Estudio	35
III. HIPÓTESIS	38
3.1. Hipótesis	38
IV. METODOLOGÍA	38
4.1. Diseño de la investigación	38
4.2. Población y muestra:.....	38
4.2.1. Población:	38
4.2.2. Muestra	38
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	39
4.4. Técnicas e instrumentos.....	39

4.5. Plan de análisis.....	39
4.6. Matriz de consistencia	40
4.7. Principios éticos.....	41
V. RESULTADOS	43
5.1. Resultados.....	43
5.2. Análisis de los Resultados	52
VI. CONCLUSIONES.....	61
Aspectos Complementarios	63
Referencias bibliográficas.....	63
Anexos	66

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Objetivo específico 1.....	43
Cuadro 2: Objetivo específico 2.....	45
Cuadro 3: Objetivo específico 3.....	49

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación, tiene como finalidad describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad privada en el Perú, y de la empresa de Seguridad privada Securitas S.A.C, en el Distrito El Alto-Talara, año 2018.

Los Servicios de seguridad privada a terceros, en el Perú está regulada por la Ley N° 28879, el Ministerio del Interior, es la autoridad competente para la regulación, control y supervisión de los servicios de seguridad privada, pero la competencia la ejerce el sector a través de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC). En el Perú el 70% de empresas invierten en agentes de seguridad, un 30% lo hace de manera combinada (equipos y vigilancia), dividiéndose en tres grupos principales: las empresas de vigilancia privada, las proveedoras de tecnología y las que transportan valores. Lo que ahora están buscando los clientes, son servicios más integrales y especializados en la ejecución de sus servicios, los vigilantes privados pueden, portar o no armas de fuego y contar con diferentes atribuciones que les delega el Estado.

La causa principal, que dio origen al Control Interno fue, la “Gran Empresa” con el aumento de la producción, muchos propietarios de negocios se vieron imposibilitados de continuar atendiendo personalmente los problemas productivos, comerciales y administrativos, viéndose forzados a delegar funciones dentro de la organización con el afán de tutelar sus intereses, los hombres de negocio se preocuparon por formar, establecer y crear sistemas y procedimientos que previeran

o disminuyeran fraudes o errores; hoy en día ha generado una gran atención a la necesidad de llevar a cabo un control, sobre gestión de negocios en la fase administrativa u organizativa, un amplio conjunto de actividades que son necesarias conocer y dominar en la dirección de una empresa. Ocupa un lugar importante el Control Interno, debido a que reúne requerimientos fundamentales de todas las especialidades contables, financieras y administrativas de una entidad. El propósito básico del Control Interno es promover la operación eficiente de la organización. (Ramón, 2011)

Los mecanismos de control interno de las empresas privadas, se han convertido últimamente en uno de los pilares en organizaciones empresariales, permite observar con claridad la eficiencia y la eficacia de las operaciones, y la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables. El control interno, se sustenta en la independencia entre las unidades operativas, es por ello que se desprende, que todos los departamentos que conforman un ente son importantes, aunque existen departamentos que continuamente evolucionan o cambian y esto permite afinar su funcionabilidad dentro de la organización. Dicho de esta manera, tal es el caso del Área de Recursos Humanos que no es la excepción, por ejemplo: el proceso de selección del personal en las empresas de seguridad y vigilancia privada, existe una característica diferente que se vuelve compleja al momento de contratar al mejor recurso humano, al más idóneo, teniendo en cuenta un conjunto de competencias, conocimientos, o manejo de emociones, y que de una u otra forma permitan a la organización ser más competitiva en el mercado. (Chiavenato, 2009).

A febrero 2015 según diario el Comercio, el mercado de seguridad privada tiene un total de 694 empresas autorizadas en el país. De acuerdo con la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC), solo 269 compañías cumplieron con registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo, tal como indica la ley. ¿qué pasa con las 425 empresas de seguridad privada restantes?, acaso, estas empresas de seguridad incurren en prácticas informales, sería quizá, una de las razones de que, en el sector exista una alta rotación de personal, ¿será que aún no se está considerando la importancia del control interno en el manejo empresarial y el conocimiento de las personas para conseguir la optimización en los resultados del manejo de las operaciones?; En todo el Perú son cerca de 100 mil personas las que trabajan como agentes de seguridad privada, de los cuales un 30% está aún en la informalidad. Esta situación se puede traducir en bajos sueldos, pago por recibo por honorarios, ausencia de seguro de vida y largas jornadas de trabajo que superan, muchas veces, las 12 horas diarias.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de la investigación es el siguiente: ¿Cuáles son los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú y de la empresa Securitas S.A.C, Distrito el Alto-Talara, año 2018?

Para dar respuesta al enunciado se ha planteado el siguiente objetivo general:

- Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú, y de la empresa de Seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C, Distrito El Alto-Talara, año 2018.

Y para poder conseguir el objetivo general, se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú.
2. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de la empresa de vigilancia y seguridad particular Securitas S.A.C, Distrito el Alto - Talara, año 2018.
3. Realizar un análisis comparativo entre los mecanismos de control interno del área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú y de la empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C, en el Distrito el Alto, 2018.

Finalmente la investigación se justifica:

Desde el punto de vista social: El sector de seguridad y vigilancia privada hoy en día en nuestro País, se ha convertido en una de los servicios más dinámicos y pujantes en la economía nacional, creciendo en un 7% anualmente, esto se debe a los altos índices de inseguridad que vive el país, y su importancia fundamental radica en el efecto social y económico. Lo que conlleva a un crecimiento exponencial en la tasa de empleo, reducción en la tasa de pobreza en la región y diversas posibilidades de inserción laboral de personas con perfil educativo básico a empresas formales.

Desde el punto de vista económico: En el sector de seguridad y vigilancia privada la apertura de nuevas y más empresas de seguridad, conlleva a un aumento de la recaudación tributaria y por ende de la capacidad de gasto del gobierno para el

cumplimiento de sus políticas públicas y sociales, además de generar una mayor competencia que es beneficiosa para los muchos empresarios, por tanto, habrá mayor demanda de bienes y servicios que elevan el bienestar social y económico.

Desde el punto de vista académico: La investigación proporciona una base de datos y antecedentes para investigaciones futuras relacionadas al servicio de Seguridad y Vigilancia Privada, será fuente de consulta para estudiantes y público en general.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Se entiende por antecedentes internacionales, a todo trabajo de investigación hecho por personas investigadoras en cualquier parte del mundo, excepto Perú; con utilización de la misma variable y unidades de análisis de esta investigación.

Campos & Farfán (2013). En su tesis bajo el título de “Diseño de un sistema basado en competencias para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa CRIME STOP cía. Ltda.” se dedica a ofrecer servicios de seguridad privada, monitoreo, asesoramiento, venta, instalación y mantenimiento de equipos preventivos contra robos, arribó a los siguientes resultados: sus fortalezas para el logro de sus objetivos se basa en: Pagos puntuales y de acuerdo a la ley de las remuneraciones a los empleados, buena comunicación y compañerismo entre los integrantes de la compañía, y las oportunidades, factores favorables con los que Crime Stop Cía. Ltda., puede obtener ventaja competitiva, el fácil acceso a información para determinar procesos efectivos para integrar personal capacitado a la empresa, crear alianzas con consultoras o empresas especializadas en recursos humanos, con el fin de mejorar la gestión en esta área.

La empresa antes de efectuar un proceso de reclutamiento y selección, es definir sus competencias cardinales u organizacionales, es decir aquellas competencias que todos los trabajadores deben poseer, de igual manera se requiere identificar las competencias específicas según el cargo. Este material se debe incluir como se entiende una determinada competencia y cuáles son sus grados de desarrollo; para

esta actividad se requiere el compromiso de alta gerencia y el apoyo de personal con mucha experiencia y conocimiento de la empresa y cada una de sus áreas y puestos de trabajo.

Lozano (2015). En su tesis de investigación: “Proceso de selección para empresas de vigilancia y seguridad privada” con énfasis en el establecimiento del nivel de riesgo y basado en entrevista de inteligencia emocional ensayo. Define, es fundamental la realización de un óptimo y exhaustivo proceso de selección para una organización que brinda servicios de seguridad privada puesto que es a través de éste, que se logra conocer y comprobar toda la información e historial del aspirante antes de su contratación, dado que el ser humano es el eslabón más débil o quizás el más fuerte si de prevención de riesgos se habla. También, indica que las empresas deben preocuparse por identificar y contratar empleados proactivos, eficaces, competentes y sanos emocionalmente al momento de realizar sus funciones. En este sentido, la seguridad no solo implica hablar de que es necesario la verificación de la hoja de vida sino que debe ir más allá, dado que las empresas no solo deben ir enfocadas en reclutar al recurso humano que cumpla con las metas de trabajo sino además tener en cuenta sus valores y principios, y el componente emocional que hoy por hoy se convierte en uno de los problemas que pueden estar presentado los colaboradores dentro de la organización.

Indica que el proceso de selección como son: el reclutamiento, entrevista por inteligencia emocional y el estudio de seguridad que incluye la visita domiciliaria y poligrafía entre otros, permiten contratar al personal idóneo para los cargos que requiera la organización. Es así, como toda empresa y su departamento de recursos humanos y de seguridad deben tener una estrecha relación al momento de iniciar el

proceso de reclutamiento con el fin de identificar las personas más idóneas a ocupar la vacante y que fomenten después de su proceso de contratación un ambiente laboral favorable y sano para los trabajadores que hagan parte de la organización.

Burgos (2015). En su tesis de investigación titulada: “Profesionalización del personal de vigilancia y seguridad privada Lasalle Seguridad Ltda.” Concluye que la principal problemática de estas empresas es el personal operativo que se contrata para prestar el servicio de vigilancia, desafortunadamente una gran parte de los vigilantes contratados son personas poco comprometidas con su labor, con la empresa que los contrata y también con el cliente donde prestan el servicio, esto adicional a algo más grave como lo es el desconocimiento de su labor.

Esto se convierte en un conflicto reincidente en la administración de estas empresas, ya que por más esfuerzos y estrategias que se lleven a cabo en los departamentos de talento humano y operativo con la selección del personal, como capacitaciones, talleres empresariales, reuniones motivacionales, entre otros, la mentalidad de estas personas no cambia, debido a que no ven su labor como una profesión sino como un trabajo temporal en el que no tienen mayores expectativas.

Zhinin (2013). En su tesis de grado titulada: “Auditoría de gestión al talento humano del departamento de operaciones de la empresa L&M seguridad privada cía. Ltda. de la ciudad de Riobamba, para evaluar el desempeño laboral por el período 2011”.

Recomienda al jefe de talento humano que se debe mantener actualizado los expedientes y estos deben contener la documentación general, laboral y profesional de cada uno de los guardias de seguridad; relacionada con la solicitud de empleo, Pruebas Psicométricas, exámenes médicos, su ingreso, y su retiro.

La eficiencia, es un producto de la experiencia y lograr un grado de pericia satisfactorio. Se recomienda: Los guardias de seguridad deben tener un mínimo de 8 horas de entrenamiento antes de designar un nuevo puesto, un mínimo de 32 horas de capacitación durante las 8 primeras semanas de trabajo; de estas, las últimas semanas, se dedicaran a la observación del desempeño en el puesto asignado. El valor del entrenamiento y la capacitación se refleja en la actitud del personal en la búsqueda de mejores niveles de desempeño, el incremento en la moral y la motivación por el trabajo.

Los guardias de seguridad, deben conocer las características, capacidades y limitaciones de las armas puestas a su cuidado como dotación, y deben haber recibido entrenamiento en lo relacionado con su empleo, mantenimiento y conservación, se recomienda realizar las prácticas de tiro, por lo menos trimestralmente.

La Comisión Ejecutiva Confederal de UGT - Unión General de trabajadores

(2002). En su publicación titulada: “Guía para la Prevención de Riesgos Laborales Sector Seguridad Privada”. Manifiesta, que es propio de este Sector el trabajo de 24 horas al día en la mayor parte de los casos. En lo que respecta a las horas extraordinarias, es un instrumento para el empresario de cara a ahorrarse costes laborales y un medio para el trabajador de obtener una retribución más justa, ya que sus salarios son excesivamente bajos, lo que les lleva incluso a doblar jornadas, por otro lado estas largas jornadas de trabajo limitan el tiempo que el trabajador puede pasar con su familia, disminuye su tiempo libre y dificulta la participación social.

La jornada se caracteriza por trabajos a turnos y trabajo nocturno, etc. que repercute directa y negativamente en la calidad de vida del trabajador, aumentando el grado de

tensión y su fatiga. El trabajo a turnos, típico del sector, altera los ritmos biológicos normales, provocando alteraciones del sueño, insomnio, trastornos digestivos, nerviosos, fatigas, irritabilidad, etc.

EL trabajo, es monótono y rutinario, con tareas repetitivas y poco estimulantes. La mayoría de los vigilantes trabajan solos, en lugares mal acondicionados. El aislamiento, la soledad y la incomunicación son rasgos característicos de los servicios que prestan. Todas estas situaciones provocan irritabilidad, ansiedad, depresiones, estrés, etc.

2.1.2. Nacionales

Se entiende por antecedentes nacionales, a todo trabajo de investigación hecho por personas investigadoras en cualquier parte del Perú; pero incluye la región Piura, con utilización de la misma variable y unidades de análisis de esta investigación.

Diario La Gestión (2016). En su publicación: “Control interno efectivo en la gestión de empresas de vigilancia y seguridad de la Amazonía Peruana”. Indico, que la seguridad privada es la que prestan las empresas de servicios de seguridad con objeto de proteger el conjunto de bienes y derechos para los que han sido contratadas. Estos intereses protegidos suelen tener naturaleza privada: edificios, almacenes, hogares, terrenos, etc. Para la prestación de estos servicios, suele ser necesario que las autoridades del lugar otorguen las licencias correspondientes a las compañías que los prestan y a sus trabajadores. También, cabe la posibilidad que el estado pague por los servicios de estas empresas como complemento a las actividades que realizan los organismos y funcionarios públicos para salvaguardar la seguridad ciudadana.

Molina, Pardo, Cok y Vivas (2012). En su informe bajo el título: “Planeamiento Estratégico, de la empresa ESVISAC”. Indicaron, que el personal operativo es mayormente masculino, el servicio será mejorado si se mejoran los procesos internos en forma continua, dando énfasis en el mejoramiento de las herramientas de control de calidad, la supervisión zonal y la administración de la liquidez de la empresa. Esto dentro de la perspectiva de los Procesos Internos. Todo esto se cumplirá con el personal alineado con el plan estratégico, dentro de un clima laboral adecuado y con las competencias adquiridas necesarias para el nuevo servicio dentro de la nueva estrategia. Asimismo, realizar organigramas y descripciones de puesto donde se puedan definir las funciones y objetivos para que no exista sobrecarga de trabajo. Tener organigramas ayuda al personal de recursos humanos, a entender la labor de cada trabajador y así poder crear una línea de carrera por área. Mayor capacitación para que los trabajadores sientan confianza y compromiso con su trabajo y la empresa. Además, tener colaboradores capacitados ayuda a la productividad y rentabilidad de la empresa e integrar las áreas de la empresa con capacitaciones o dinámicas para que interactúen todos los trabajadores, sin importar cuáles son sus funciones o a qué división pertenecen. Este punto, puede ayudar a realizar las tareas de manera más eficiente, ya que al conocerse todos, es más fácil que pregunten o encuentren una solución más rápidamente.

La agencia peruana de noticias Andina (2015). En su publicación digital: “Solo empresas autorizadas por SUCAMEC podrán brindar servicios de seguridad privada”. Las empresas autorizadas por la SUCAMEC y los agentes de seguridad deberán contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo, según lo establece el

Decreto Legislativo 1213, emitido por el Ejecutivo al amparo de las facultades legislativas otorgadas por el Congreso de la República.

Bajo este nuevo marco, quienes contraten servicios de seguridad privada deberán verificar en la página web de la SUCAMEC si la empresa a contratar tiene autorización vigente. Este sistema promoverá la formalización y pretende terminar con la competencia desleal de las empresas informales. La capacitación del personal de seguridad privada también será un aspecto fundamental a considerar, deben ser autorizados por la SUCAMEC.

Estas disposiciones, además de promover en un mejor desempeño, impulsan la especialización dentro del rubro. La seguridad privada será, así, una opción para desarrollar una interesante línea de carrera, pero sobre todo para revalorar la labor del agente de seguridad.

En cuanto al seguro complementario, la norma indica, que el cumplimiento será supervisado por el Estado a través de la SUCAMEC y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Espinoza (2013). En su tesis de investigación titulada: “Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana”. Recomienda a las empresas de seguridad y vigilancia privada que brindan servicios en los diferentes sectores privados como públicos, deben realizar acciones tendientes a medir el grado de satisfacción de los clientes en base a los resultados de la investigación, en la búsqueda de una mejora continua; También recomienda el monitoreo, la evaluación y el control en forma periódica del plan estratégico, estableciendo indicadores de medición de satisfacción

del cliente para su mejoramiento continuo en los servicios, así como indicadores de rentabilidad para la sostenibilidad de estas empresas, la utilización del Balanced ScoreCard que establece los indicadores de medición de satisfacción del cliente y la rentabilidad como perspectiva financiera entre otros indicadores. El Balanced ScoreCard constituye un instrumento de gestión que permite el alineamiento estratégico de la organización para el logro de los objetivos.

2.1.3. Locales

Se entiende por antecedentes locales, a todo trabajo de investigación hecho por personas investigadoras en cualquier parte de la región Piura, con utilización de la misma variable y unidades de análisis de esta investigación.

Ecça (2014). En su tesis de investigación titulada: “Diseño e implementación del sistema de gestión en control y seguridad BASC en una empresa de seguridad privada”. Concluyó, que los programas de capacitación promovidos en la empresa a través del desarrollo del proyecto de implementación, dirigidos a su personal administrativo, operativo y a sus clientes externos, son con la finalidad de promover una cultura de la seguridad que genere una mayor satisfacción con el servicio prestado y al mismo tiempo, la estimulación de la productividad y la eficiencia, generando así un ambiente de trabajo propicio.

La exigencia de un adecuado control de documentos, ha garantizado una mayor seguridad en las operaciones de la empresa, debido a la exigencia dada por la norma en el control de la identificación de cada documento con su respectiva codificación,

numeración y un adecuado archivo; esto generó un mayor control en los mismos; evitando así la pérdida o fuga de información.

La optimización y estandarización de los procesos bajo la norma y estándares BASC, ha generado contar con procedimientos y formatos, que permiten obtener resultados en tiempo real de cada proceso del sistema de gestión, los cuales han sido de ayuda para la toma de decisiones por parte de la Alta Gerencia.

La implementación de los procedimientos para la selección, evaluación de los clientes y proveedores ha permitido hacer negocio con personas confiables, rentables y satisfechas de la empresa y de sus servicios.

La capacitación y la sensibilización al personal administrativo y operativo de la empresa, ha generado que se dé cumplimiento a las políticas de seguridad implementadas, entre ellas se encuentran la política de seguridad y la política de firmas y sellos.

La exigencia en dar cumplimiento a las normas y estándares BASC, obligó a la empresa en estudio a mejorar la seguridad de sus instalaciones, información, control del personal, compra y ventas, redundándose en un mejor servicio para los clientes.

SERVIC CONDOR SRL (s.f.), en su publicación indica que el servicio de seguridad privada está orientado a custodiar y preservar los bienes e instalaciones. Para ello, cuenta con agentes altamente capacitados, por medio de procesos de trabajo que emanan del Sistema Integrado de Gestión. Todo, en su conjunto permite acciones controladas que se despliegan a lo largo de toda la red de puestos de vigilancia.

Enlazados y monitoreados las 24 horas del día por un centro de control que retransmite información de manera inmediata.

Como parte de su estrategia operativa SERVIC S.R.L. cuenta con Equipos Reacción Inmediata (ERI), entrenados para recuperar el control ante la posibilidad de atentados contra la integridad física y/o seguridad patrimonial. El ERI cuenta con medios técnicos y logísticos que facilitan la ejecución de su labor en el menor tiempo posible. Convirtiéndose en un valor agregado al servicio que brinda.

Rivas (2014). J&V RESGUARDO en su publicación “Cuando la gente está feliz”. El sector de seguridad privada en todo este tiempo, la empresa se ha preocupado por ganarse el compromiso de sus colaboradores, velar por su crecimiento profesional y por su calidad de vida familiar. “A partir del convencimiento que tienen los líderes y los accionistas de la empresa de la importancia de tener un gran clima laboral, un lugar donde siempre se diga la verdad, 100% ético, honesto y transparente”. A partir, de ello se ha construido la credibilidad con los colaboradores y se ha logrado que crean en su empresa y sientan orgullo de su marca, para lograr este objetivo se abrieron todos los medios de comunicación directa, se rompió el paradigma del llamado conducto regular, y hoy tienen comunicación directa a través de facebook, twitter, radio en vivo y celular en línea abierta. Otro aspecto fundamental, es la empatía que tienen con su gente. Hay problemas gravísimos en los hogares que no se pueden ignorar. El área de Bienestar Social trabaja muy cerca de la gente y de sus familias. Desarrolla programas de apoyo que vienen a ser obras de la empresa para beneficio de ellos y de sus hogares.

Líderman asegura que cuando la gente está feliz, el cliente también lo está. Y han ideado la siguiente fórmula de trabajo: si sus clientes ganan con la calidad de servicio, sus Líderman están felices y la empresa, por supuesto, también. Otro aspecto importante son las capacitaciones. Recientemente celebraron su Congreso Anual de Líderes, al que acuden a capacitarse. Durante una semana agruparon, a nivel nacional, a quienes conducirán las políticas y planes de su empresa .

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Teorías de control interno

Las siguientes teorías, fundamentan el trabajo de investigación:

Según Koontz y O`Donnell (1990), el sistema de control interno, es de fundamental importancia ya que, con este se establecen medidas que permiten corregir actividades de tal manera que alcancen los planes exitosamente, determinando y analizando rápidamente las causas que pueden originar tal desviación para que no vuelvan a presentarse en el futuro, reduciendo así los costos, ahorrando tiempo, y evadiendo los posibles errores.

Según Holmes (1987), en su Teoría de Control interno precisó que, es una función de la gerencia que su objetivo es salvaguardar y sobre todo preservar los bienes patrimoniales de la empresa, para evitar desembolsos innecesarios y ofrecer la seguridad de no contraer obligaciones injustificadas.

Según Mantilla (2005), al control interno lo puntualiza como: un proceso que lo realiza la directiva de la empresa, administradores u otro personal, está diseñado para

proveer una razonable confianza en que los objetivos se estén cumpliendo, en las categorías de efectividad y eficiencia de las operaciones, se orienta a los objetivos básicos de la organización, incluye aquí los objetivos relativos al desempeño de la rentabilidad y la salvaguarda de recursos.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Control Interno.

La Mg. Ramón (2004), En su publicación “El control Interno en las Empresas Privadas”, indica que: El control interno de las empresas privadas, se ha convertido últimamente en uno de los pilares en las organizaciones empresariales, pues nos permite observar con claridad la eficiencia y la eficacia de las operaciones, y la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables. El control interno se sustenta en la independencia entre las unidades operativas, en el reconocimiento efectivo de la necesidad de contar con un control interno y la fijación de responsabilidades. En consecuencia, podríamos decir que el control interno es de vital importancia, ya que promueve la eficiencia y asegura la efectividad y, sobre todo, previene que se violen las normas y los principios contables.

Gomes G. (2011), según publicación “Control interno en la organización empresarial” manifiesta que: El control interno es un proceso ejecutado por el consejo de directores, la administración y todo el personal de una entidad, diseñado para proporcionar seguridad razonable con miras a la consecución de objetivos en las siguientes áreas: Efectividad y eficiencia en las operaciones, confiabilidad en la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. El control interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y

medidas adoptadas dentro de una entidad para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observación de las políticas prescrita y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.

2.3.2. Sistema de Control Interno.

Aldave & Meniz (2013), en su publicación “El sistema de control interno” indicaron, que está integrado por la estructura organizacional y el conjunto de principios, planes, procedimientos, métodos, normas y mecanismos de verificación y evaluación adoptados, y que las actividades, operaciones, actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas legales y constitucionales vigentes, en el ejercicio la empresa debe consultar los principios de igualdad, eficiencia, economía, celeridad, moralidad, publicidad y valoración de costos ambientales. Este sistema de control interno se dará por políticas aprobadas en niveles de dirección y administración de las respectivas organizaciones y se cumplirá en todo nivel de la estructura administrativa, mediante la elaboración y aplicación de técnicas de dirección, verificación y evaluación de regulaciones administrativas, de manuales de funciones y procedimientos, de sistemas de información y de programas de selección, inducción y capacitación de personal.

2.3.3. Evaluación del sistema de control Interno.

Del Toro, Fonteboa, Armada & Santos (2005), indican que, los directivos a cualquiera de los niveles de la organización deben evaluar periódicamente la eficacia del sistema de control interno y comunicar los resultados de esta evaluación. Un análisis periódico de la forma en que, ese sistema está operando, le proporcionará al responsable la tranquilidad de un adecuado funcionamiento, o la oportunidad de su

corrección y fortalecimiento. Las entidades deberán en su funcionamiento tener en cuenta lo antes expuesto, así como otros mecanismos de análisis de sus funciones, tales como:

- **Para actividades continuas:** como principal elemento a tener en consideración en la organización es al personal en el desarrollo sus actividades.

Toda empresa debe dar respuesta a las recomendaciones de los auditores internos y externos, se debe considerar:

- El directivo, Es la persona que decidirá que recomendaciones de los auditores llevarán a cabo, él tiene conocimiento y autoridad, evitando minimizar las consecuencias y maximizar el riesgo.
 - Se debe vigilar las acciones efectuadas para comprobar las soluciones a cada uno de los errores detectados.
- **Para las evaluaciones puntuales:** Si se examina el sistema de control interno, con lleva a la eficacia del mismo. El alcance y la frecuencia de las evaluaciones puntuales dependerán principalmente de la evaluación de los riesgos y los procedimientos de supervisión continua.

2.3.4. Objetivos del control interno.

La. Mg. Ramón (2004) En su publicación “El control Interno en las Empresas Privadas” menciona que el logro de los objetivos del control interno son:

1. Tener información financiera oportuna, confiable y suficiente será útil para la gestión y el control.
2. Tener información técnica o no financiera para utilizarlas como dispositivo útil para la gestión y el control.
3. Tener medidas adecuadas de uso, protección y conservación de los recursos financieros, materiales, técnicos u otro recurso de propiedad de la organización.
4. Promover la eficiencia para el logro de la misión y los objetivos.
5. Asegurar que las acciones de la organización se desarrollen en el marco de las normas constitucionales, legales y reglamentarias.
6. El recurso humano debe ser el idóneo.
7. Hacer del control interno una cultura.

2.3.5. Componentes del control interno.

Romero J. (2012), en su publicación “Control interno y sus componentes según COSO” El control interno consta de cinco componentes interrelacionados, que se derivan de la forma como la administración maneja el ente, y están integrados a los procesos administrativos, los cuales se clasifican como:

- a) Ambiente de Control.
- b) Evaluación de Riesgos.
- c) Actividades de Control.
- d) Información y Comunicación.

e) Supervisión y Seguimiento.

a) Ambiente de Control

Consiste en la adaptación de un ambiente que se estimule e influencie la actividad del personal con respecto al control de sus actividades.

Es la base de los demás componentes de control a proveer disciplina y estructura para el control e incidir en la manera como:

- Se constituyen las actividades del negocio.
- Se establece autoridad y responsabilidad.
- Se organiza y desarrolla la gente.
- Se comparten y comunican los valores y creencias.
- El personal toma conciencia de la importancia del control.

Factores:

- La integridad y los valores éticos.
- El compromiso a ser competente.
- Las actividades de la junta directiva y el comité de auditoría.
- La mentalidad y estilo de operación de la gerencia.
- La estructura de la organización.
- La asignación de autoridad y responsabilidades.
- Las políticas y prácticas de recursos humanos.

El ambiente de control, tiene gran influencia en la forma en cómo se desarrollan las operaciones, se establecen los objetivos y se minimizan los riesgos. Ve a la par con el comportamiento de los sistemas de información y con la supervisión en general, a su vez es influenciado.

b) Evaluación de Riesgos

Viene hacer la identificación de los riesgos y el análisis de los mismos con la finalidad de lograr los objetivos propuestos por la empresa, será la base para determinar la forma en que tales riesgos deben ser mejorados, es indispensable el establecimiento de objetivos tanto globales de la organización como de actividades relevantes, obteniendo con ello una base sobre la cual sean identificados y analizados los factores de riesgo que amenazan su oportuno cumplimiento. Toda organización afronta una diversidad de riesgos que proviene de fuentes externas e internas y estas deben ser evaluadas por la gerencia para que este a su vez establezca objetivos para salvaguardar sus bienes y recursos, mantener ventaja ante la competencia.

Objetivos: El valor de una organización es muy importante, ya que representa la orientación básica de todos los recursos y esfuerzos y proporciona una base sólida para un control interno efectivo.

- **Objetivos de Cumplimiento.** Están dirigidos a la adherencia a leyes y reglamentos, así como también a las políticas emitidas por la administración.
- **Objetivos de Operación.** Son aquellos relacionados con la efectividad y eficacia de las operaciones de la organización.
- **Objetivos de la Información Financiera.** Se refieren a la obtención de información financiera confiable.

c) Actividades de Control.

Son actividades que realizan la gerencia y demás personal de la organización para cumplir diariamente con las actividades asignadas. Estas actividades están expresadas en las políticas, sistemas y procedimientos. Pueden ser manuales o computarizadas, administrativas u operacionales, generales o específicas, preventivas o detectivas.

d) Información y Comunicación.

Considera que existen controles generales y controles de aplicación sobre los sistemas de información.

1. Controles Generales: Tienen como propósito asegurar una operación y continuidad adecuada, e incluyen al control sobre el centro de procesamiento de datos y su seguridad física, contratación y mantenimiento del hardware y software, así como la operación propiamente dicha.
2. Controles de Aplicación: Están dirigidos hacia el interior de cada sistema y funcionan para lograr el procesamiento, integridad y confiabilidad, mediante la autorización y validación correspondiente.

Los sistemas de información y tecnología son y serán sin duda un medio para incrementar la productividad y competitividad. Ciertos hallazgos sugieren que la integración de la estrategia, la estructura organizacional y la tecnología de información es un concepto clave para el nuevo siglo.

e) Supervisión y Seguimiento

Los mecanismos de control están orientados para operar en determinadas circunstancias. Se deberán considerar los objetivos, riesgos y las limitaciones

inherentes al control; pero hay que indicar que estos sistemas se evidencian por factores externos como internos y que serán el resultado, provocando con ello que los controles pierdan su eficiencia, la gerencia debe llevar a cabo la revisión y evaluación sistemática de los componentes y elementos que forman parte de los sistemas de control.

La evaluación debe conducir a la identificación de los controles débiles, insuficientes o innecesarios, para promover con el apoyo decidido de la gerencia, su robustecimiento e implantación. Esta evaluación puede llevarse a cabo de tres formas:

- a) Durante la realización de las actividades diarias en los distintos niveles de la organización,
- b) de manera separada por personal que no es el responsable directo de la ejecución de las actividades, y
- c) mediante la combinación de las dos formas anteriores.

Para un adecuado seguimiento (monitoreo) se deben tener en cuenta las siguientes reglas:

- a) El personal debe obtener evidencia de que el control interno está funcionando.
- b) Sí las comunicaciones externas corroboran la información generada internamente.
- c) Se deben efectuar comparaciones periódicas de las cantidades registradas en el sistema de información contable con el físico de los activos.

- d) Revisar si se han implementado controles recomendados por los auditores internos y externos; o por el contrario no se ha hecho nada o poco.
- e) Sí son adecuadas, efectivas y confiables las actividades del departamento de la auditoría interna.

Informe de las deficiencias

El proceso de comunicar las debilidades y oportunidades de mejoramiento de los sistemas de control, debe estar dirigido hacia quienes son los propietarios y responsables de operarlos, con el fin de que implementen las acciones necesarias. Dependiendo de la importancia de las debilidades identificadas, la magnitud del riesgo existente y la probabilidad de ocurrencia, se determinará el nivel administrativo al cual deban comunicarse las deficiencias.

2.3.6. Clasificación del control interno.

Hay dos tipos:

- 1. El control interno administrativo:** Se relaciona con la eficiencia en las operaciones establecidas por la organización.
- 2. El control interno contable:** El plan, los registros contables y registro del resguardo de los bienes patrimoniales son controles que dan seguridad razonable a la institución.
 - a) Los cambios se darán con la debida autorización de gerencia.
 - b) Cada cambio deberá ser registrado oportunamente.
 - c) Todo dato registrado deberá ser comparado en físico para evitar errores.

2.3. 7. Misión del manual de control interno.

Si una empresa desconoce lo que es, a dónde va o cuáles serán los medios que deberá utilizar en la marcha, va a la deriva y sus posibilidades de éxito son mínimas. El control interno en este caso se limitaría a la verificación del cumplimiento de ciertos aspectos formales. La misión de la empresa nos indica, ¿Qué somos?, ¿Para qué estamos?, ¿Qué necesidades atendemos? Por lo general está fijada en leyes, decretos, cartas orgánicas o estatutos. Y los objetivos se ajustan a la realidad; las políticas, tienen permanencia, aun cuando pueden modificarse o sustituirse al cambiar los objetivos.

2.3.8. Visión del manual de control interno.

La visión promoverá la aplicación en el ejercicio, una cultura del autocontrol en los productos y servicios, busca el mejoramiento sostenible en la definición y ejecución de las políticas y estrategias corporativas.

2.3.9. Elementos del control interno.

La Mg. Ramón (2004) En su publicación “El control Interno en las Empresas Privadas”, indica elementos del control interno como los siguientes:

- 1. Plan de Organización:** se refiere a una estructura formalizada mediante la cual se identifican y grafican actividades y funciones, se determinan los cargos y las correspondientes líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación.

El organigrama muestra la estructura organizativa de la empresa.

Determina:

- Funciones y actividades fundamentales para cumplir los fines de la empresa.
- Unión en unidades orgánicas a través de sus funciones y actividades.
- La jerarquización de la autoridad de manera que los grupos o individuos separados por la división de funciones en el trabajo actúen coordinadamente y enmarcados en claras líneas de responsabilidad.
- Conocer las áreas claves y líneas de información oportunas.
- Autonomía en unidades operativas, sin que haya aislamiento o ruptura de los conductos de comunicación.
- Fijación de líneas de responsabilidad y delegación de autoridad apropiadas.

2. Planeamiento de actividades: Permite determinar que necesidades tiene la organización respecto a recursos humanos y financieros, para elaborar sus planes hay que considerar estos aspectos:

- Limitaciones y restricciones de fondos autorizados.
- Los programas, proyectos y operaciones se deben hacer, de acuerdo a criterios de eficiencia y economía.
- Vigilar que los recursos asignados sean utilizados en forma correcta y para los fines para los que fueron asignados.

3. Política: Viene hacer la declaración general que guía el pensamiento durante la toma de decisiones. Se clasifica en:

- **Política general:** Lo hacen todas las organizaciones para casos específicos. Casi siempre se da fuera de la organización, como las leyes y los reglamentos de sistemas administrativos.
- **Política específica:** Lo establecen los altos directivos, por lo general lo abarca en su totalidad.
- **Política para unidades:** Establecidas en operatividad.
 - Hacerla por escrito y organizarla en forma sistemática en guías o manuales, para que las actividades sean de forma efectiva, eficiente y económica.
 - Comunicarla oportunamente al personal de la empresa, para que estas contribuyan al logro de los objetivos.
 - Revisar la política periódicamente, o cuando se considere necesario.

4. Procedimientos operativos: Son los más utilizados para realizar las actividades según la política establecida. Es una cronología de acciones, son guías para la acción, detallan de manera exacta lo que debe realizarse. Los procedimientos a aplicar para la elaboración de políticas en organizaciones son:

- Todo procedimiento aprobado deben ser simple y del menor coste posible para promover la eficiencia y economía en las operaciones.

- Todo procedimiento debe estar coordinado, así cada trabajo elaborado por un trabajador pueda ser revisado por otro, se evitara errores e irregularidades.
- Todo procedimiento aprobado debe ser revisado periódicamente, para su mejora continua de ser necesario.

5. Personal: La operatividad depende también de la selección del personal con habilidades, experiencia y de empleados capaces de poder ejecutar sin ningún inconveniente los procedimientos establecidos por la organización. Los elementos para el control del personal:

- **Entrenamiento continuo:** Entre mejores sean los programas de capacitación, más alto será el nivel de capacidad de los trabajadores.

Se reducirá la ineficiencia y el desperdicio se dará con la identificación clara de las funciones y responsabilidades de cada miembro de la empresa.

- **Eficiencia:** Una vez dada la preparación, la eficacia de las operaciones y la eficiencia de los trabajadores dependerá únicamente de su prudencia, aplicado a cada actividad. El interés por parte de la administración de las organizaciones será evaluar y medir la eficiencia esto contribuye al logro de los objetivos del control interno.
- **Integridad y ética:** Considera como uno de los pilares fundamentales en la que reposa la estructura del control interno.

- **Retribución:** Si el trabajador es remunerado adecuadamente estará dispuesto a lograr los objetivos de las organizaciones con eficiencia y eficacia.

2.3.10. La NIA 400 (Evaluaciones De Riesgo y Control Interno).

Numeral 8, indica que el sistema del control interno son todas las políticas y procedimientos (controles internos) adoptados por la gerencia de la organización para el logro de los objetivos, la gerencia debe asegurar hasta donde sea factible, la continua y eficiente conducción de un negocio, incluye la adherencia a las políticas de la gerencia, la salvaguarda de activos, la prevención, determinación de fraudes y errores, la exactitud e integridad de los registros contables y la oportuna preparación de información financiera confiable.

Numeral 7, dicho sistema identifica, compila, analiza, calcula, clasifica, registra, totaliza y reporta transacciones y otros eventos.

2.3.11. Procedimientos de control interno.

NIA 400, numeral 8, letra b, los define como: «aquellas políticas y procedimientos adicionales al ambiente de control que la gerencia ha establecido para lograr los objetivos específicos de la entidad».

Para mantener un buen control interno hay que tener en cuenta los siguientes procedimientos:

- Responsabilidades delimitadas.
- Las autorizaciones generales y específicas deben estar delimitadas.
- Debe haber segregación de funciones.

- Ejecución de prácticas de acuerdo a los procedimientos de la empresa.
- Selección de funcionarios idóneos, hábiles, capaces y de moralidad.
- Rotación de deberes.
- Seguros
- Manuales de instrucción en físico.
- Evaluación de sistemas computarizados.
- Toda documentación importante debe estar pre-numerada.
- Evitar uso de dinero en efectivo.
- Uso de cuentas bancarias
- Definir metas y objetivos
- Fomentar cultura en el personal de para qué hace las cosas.

Algunos procedimientos de control interno en una empresa son:

- Verificación recurrente de las transacciones hechas.
- Control de asistencia de los trabajadores.
- Delimitar funciones y responsabilidades en todos los estamentos de la entidad.
- Hacer un conteo físico de los activos que en realidad existen en la empresa y cotejarlos con los que están registrados en los libros de contabilidad.
- Analizar si las personas que realizan trabajos dentro y fuera de la compañía los realizan adecuadamente y de una manera eficaz.
- Tener una numeración de los comprobantes de contabilidad en forma consecutiva y de fácil manejo para las personas encargadas de obtener información de estos.

- Controlar el acceso de personas no autorizadas a los diferentes departamentos de la empresa, y
- Verificar que se están cumpliendo con todas las normas tributarias, fiscales y civiles.

2.3.12. Recursos Humanos

De La Cruz (s.f.) en su publicación “Importancia de la Gestión del talento Humano”, menciona que: los Recursos Humanos se ocupan de los procesos relacionados con las personas que trabajan en la organización, tanto desde el punto de vista administrativo (contratación, nóminas, convenios colectivos, etc.) como desde el de su desarrollo (formación, evaluación del desempeño, planificación de carreras, formación, etc.).

2.3.13. Gestión de Recursos Humanos

Castillo (2010) en su publicación “Importancia de la Gestión del talento Humano”, indica que: Esta va más allá de la administración de las personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas, el reto es lograr que las personas se sientan y actúen como socios de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Todo éxito de las instituciones y organizaciones dependen en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar

grandes beneficios. Por eso el área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente.

- **Objetivos de la Gestión de Recursos Humanos**

1. Permite establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permiten la aplicación, el desarrollo, la satisfacción plena de las personas y el logro de objetivos individuales.
2. Crea, mantiene y desarrolla un conjunto de personas con habilidades, fomenta la motivación y satisfacción suficiente para conseguir los objetivos de la organización.
3. Alcanza la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

2.3.14. Seguridad Privada

El peruano (2006) En su publicación “Ley de Servicios de Seguridad Privada N° 28879”, menciona que: La seguridad Privada son aquellas actividades destinadas a cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas, así como dar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas; realizadas por personas naturales o jurídicas bajo alguna de las modalidades normadas en la presente Ley y debidamente autorizadas y registradas ante la autoridad competente.

- **Modalidades**

Existen diferentes Modalidades:

1. Prestación de Servicio de Vigilancia Privada.
2. Prestación de Servicio de Protección Personal.
3. Prestación de Servicio de Transporte de Dinero y Valores.
4. Servicio de Protección por Cuenta Propia.
5. Prestación de Servicios Individuales de Seguridad Personal y Patrimonial.
6. Prestación de Servicios de Tecnología de Seguridad.
7. Prestación de Servicios de Consultoría y Asesoría en temas de seguridad privada.

- **Prestación de Servicio de Vigilancia Privada**

Es aquel servicio prestado por empresas especializadas y comprende únicamente las siguientes actividades:

1. La protección de la vida e integridad física de personas;
2. La seguridad de instalaciones públicas o privadas; y,
3. La seguridad para el normal desarrollo de eventos.

Estas actividades se circunscriben únicamente al perímetro o ámbito interno de la instalación o donde se desarrolla el evento.

2.4. Caso de Estudio

2.4.1. Datos Generales

Información tomada de FICHA SUNAT:

- 1. Razón Social:** SECURITAS S.A.C.
- 2. RUC N°:** 20117920144
- 3. Rubro:** ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA
- 4. Domicilio fiscal:** AV. JAVIER PRADO OESTE N 757 INT. 0002 Y 0003 NRO.
757 URB. SAN FELIPE LIMA - LIMA - MAGDALENA DEL MAR
- 5. Establecimiento Anexo:** AV. BOLOGNESI B NRO. 112 PIURA - TALARA –
PARIÑAS.
- 6. Ámbito Geográfico:** A NIVEL NACIONAL

2.4.2. Reseña de la Empresa

SECURITAS AB inicia sus operaciones en el año 1934 en Suecia bajo el nombre de Häslingborgs Nattvakt con tan solo 3 hombres, su expansión comienza con la adquisición de otras empresas del rubro, 1949 toma el nombre de Securitas; en la década de los 80 se divide en 2 empresas, una internacional y la otra nacional. A partir de la década de los 90 comienza su expansión internacional con la adquisición de la empresa Protectas que operaba en Francia, Suiza, Austria y Alemania; y en España adquieren a Esabe. 1990 se posiciona en USA con la adquisición de Pinkerton y el 2000 a Burns luego a Loomis, Fargo & Co., la más importante empresa en seguridad de valores del mercado. En el 2004 se une Bell Gropu en UK y Eurotells en Francia, así continúa su crecimiento en mercados latinoamericanos y asiáticos. Actualmente opera en 51 países líder en seguridad del mundo, en américa latina Securitas tiene presencia en Colombia, Uruguay, Ecuador, Chile y Perú.

En noviembre del 2007 comienza a operar en Perú con la compra de la empresa FORZA, en el 2012 continuando con su estrategia de crecimiento en el sector de energía y petróleo en el Perú, Securitas adquirió la empresa Risk Control S.A.C., la más importante empresa peruana dedicada a brindar servicios de seguridad a empresas del sector en las plataformas petroleras ubicadas en el zócalo continental, al norte del país. Risk Control opera en las localidades de Talara, El Alto, Negritos, Lobitos y Sechura, la estrategia de la compra obedece a la consolidación de Securitas en el sector, el 1 de julio del 2013, inicia sus operaciones en el Lote X, concesionada a la empresa PETROBRAS ENERGIA PERU (Petrolera) y actualmente cedida a CNPC PERU SA (petrolera) es así que SECURITAS reafirma su posicionamiento como una de las empresas de seguridad más importantes del Perú y, en especial, del sector de Petróleo y Energía. En la actualidad Securitas Perú cuenta con aproximadamente 8000 trabajadores en todo el Perú.

2.4.3. Misión

Como misión tiene proteger personas, lugares de trabajo y sociedad.

2.4.4. Visión

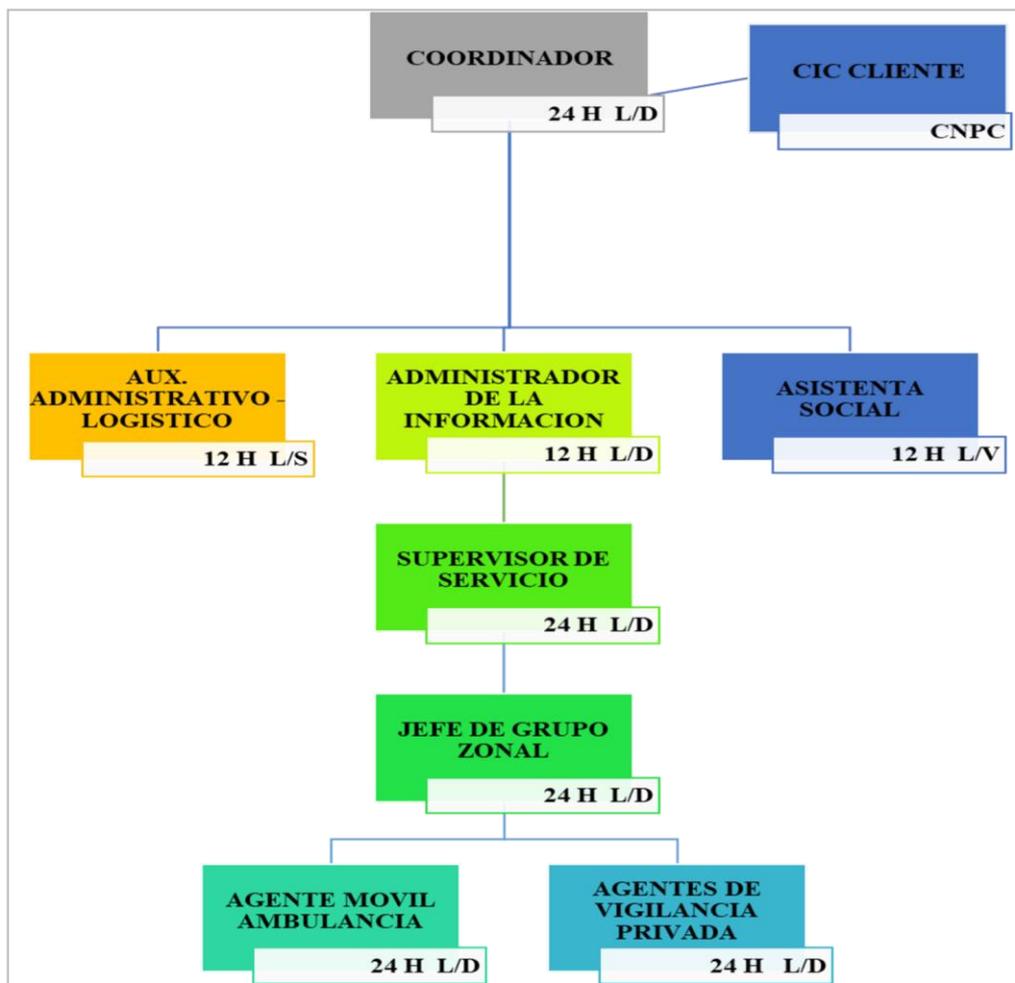
Transformar la industria de la seguridad privada por una orientada hacia los Servicios de Protección, basados en tres pilares las personas, la tecnología y el conocimiento.

En Perú ser la mejor opción en Soluciones Integrales de Seguridad.

2.4.5. Valores

Lo resumen en tres palabras: Integridad, Eficacia y Servicio. Estos valores que están representados en los 3 círculos rojos de su isotopo, sirven de orientación a todos sus empleados en el fomento de la confianza con los clientes, los colegas de trabajo y la comunidad que les rodea.

2.4.6. Organigrama del establecimiento



III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

Según Galán (2009) *“Las hipótesis en la investigación”* en su publicación indicó que *“No todas las investigaciones llevan hipótesis, según sea su tipo de estudio (investigaciones de tipo descriptivo) no las requieren.*

Todo proyecto de investigación requiere preguntas de investigación, y sólo aquellos que buscan evaluar relación entre variables o explicar causas requieren formular hipótesis”

Por tanto basándome en la publicación, y por ser una investigación de tipo descriptivo, la investigación no formulará hipótesis.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La investigación utilizó el diseño Cualitativo -Descriptivo-bibliográfico-documental y de caso.

4.2. Población y muestra:

4.2.1. Población:

Por ser una investigación bibliográfica y documental, no aplica población en estudio.

4.2.2. Muestra

Por ser una investigación de caso, no aplica muestra en estudio

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

No aplica por ser investigación bibliográfica documental y de caso.

4.4. Técnicas e instrumentos

4.4.1. Técnica

La investigación hizo uso de la técnica de la encuesta.

4.4.2. Instrumento:

Y como instrumento, el cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a la investigación.

4.5. Plan de análisis

Para conseguir el objetivo específico 1: Se realizó una revisión bibliográfica y documental de la literatura pertinente (antecedentes).

Para conseguir el objetivo específico 2: Se utilizó un cuestionario, el mismo que fue aplicado a la empresa del caso, para este caso al coordinador de operaciones.

Para conseguir el objetivo específico 3: Se realizó un análisis comparativo de los resultados del objetivo específico 1 y el objetivo específico 2.

4.6. Matriz de consistencia

Titulo	Enunciado	Objetivos		Variables	Diseño Metodológico
		General	Específicos		
<p>LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PARTICULAR EN EL PERÚ. CASO: SECURITAS S.A.C, DISTRITO EL ALTO-TALARA, AÑO 2018.</p>	<p>¿Cuáles son los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú? de la empresa de Seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C, Distrito el Alto-Talara, año 2018.</p>	<p>Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú, y de la empresa de Seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C, Distrito El AltoTalara, año 2018.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de la empresa de vigilancia y seguridad particular Securitas S.A.C, en el Distrito de el Alto - Talara, año 2018. Realizar un análisis comparativo entre los mecanismos de control interno del área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú y de la empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C, en el Distrito el Alto, 2018. 	<p>Mecanismos de control interno</p>	<p>Diseño: Descriptivo, No experimental, bibliográfico, documental y de caso</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>

4.7. Principios éticos

Osorio (2000), en su artículo “principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales” menciona a los siguientes principios:

Principios éticos generales: En las investigaciones en seres humanos y en animales suelen presentarse conflictos debido a dilemas éticos de difícil solución, sea por una deficiente comprensión de lo que significa la coherencia entre ciencia y conciencia o bien por querer abordar los problemas éticos de las investigaciones, sólo desde categorías lógicas abstractas; se hace necesario tener criterios establecidos sobre unos principios éticos fundamentales que sirvan de guía para la preparación concienzuda de protocolos de investigación científica y la ejecución coherente con ellos hasta el final.

Principio de totalidad/integridad: Es el conjunto de todo lo que conforma una especie. También equivale a suma que significa perfección, complemento. La integridad de la persona incluye la totalidad fisiológica, psicológica, social, ecológica, axiológica y espiritual. De ahí que, la totalidad se asimile al concepto de integridad. La persona humana es un ser total (totum) e integral (integer) conformado por su yo y sus circunstancias de espacio y tiempo en relación con otras personas con quienes forma comunidad en interdependencia con un ecosistema.

Principio de respeto a las personas: El respeto por la persona-sujeto de investigación, abarca la totalidad de su ser con sus circunstancias sociales,

culturales, económicas, étnicas, ecológicas, etc. El respeto supone atención y valoración de la escala de valores propios del otro, con sus temores, sus expectativas y su proyecto de vida. El principio de respeto a las personas incorpora dos deberes éticos fundamentales, la no-maleficencia: (no causar daño); todo ser humano tiene la obligación moral de respetar la vida y la integridad física de las personas, la autonomía es la facultad para gobernarse a sí mismo. El ser humano tiene facultad para autogobernarse, ser dueño de sí mismo, capaz de dar sentido y direccionalidad a su vida.

Principio de beneficencia: Se trata del deber ético de buscar el bien para las personas participantes en una investigación, con el fin de lograr los máximos beneficios y reducir al mínimo los riesgos de los cuales deriven posibles daños o lesiones. Riesgo-beneficio: Se considera riesgo de la investigación la probabilidad de que el sujeto de investigación sufra algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio.

Principio de justicia: Concretamente el principio de justicia debe servir de criterio para responder a la pregunta de ¿quién debe recibir los beneficios de la investigación y asumir las cargas? Estamos frente a la denominada justicia distributiva, que exige la distribución equitativa tanto de los costos como de los beneficios por la participación en el estudio de investigación. Las diferencias en esta distribución sólo se justifican cuando se basan en distinciones desde lo moral, como lo es la vulnerabilidad.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Respecto al objetivo específico 1

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú.

CUADRO 1

AUTORES	RESULTADOS
La Gestión (2016)	En su artículo indicó que la seguridad privada es la que prestan las empresas de servicios de seguridad con objeto de proteger el conjunto de bienes y derechos para los que han sido contratadas. Estos intereses protegidos suelen tener naturaleza privada: edificios, almacenes, hogares, terrenos, etc. Para la prestación de estos servicios suele ser necesario que las autoridades del lugar otorguen las licencias correspondientes a las compañías que los prestan y a sus trabajadores.
Molina, Pardo, cok & Vivas (2012).	Indicaron que el personal operativo es mayormente masculino, el servicio será mejorado si se mejoran los procesos internos en forma continua, dando énfasis en el mejoramiento de las herramientas de control de calidad, la supervisión zonal y la administración de la liquidez de la empresa. Esto dentro de la perspectiva de los Procesos Internos. Todo esto se cumplirá con el personal alineado con el Plan Estratégico, dentro de un clima laboral adecuado y con las competencias adquiridas necesarias para el nuevo servicio dentro de la nueva estrategia. Asimismo Realizar organigramas y descripciones de puesto donde se puedan definir las funciones y objetivos para que no exista sobrecarga de trabajo.

<p>Andina (2015)</p>	<p>En su artículo menciona que las empresas autorizadas por la SUCAMEC y los agentes de seguridad deberán contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo, según lo establece el Decreto Legislativo 1213, emitido por el Ejecutivo al amparo de las facultades legislativas otorgadas por el Congreso de la República.</p> <p>Bajo este nuevo marco, quienes contraten servicios de seguridad privada deberán verificar en la página web de la SUCAMEC si la empresa a contratar tiene autorización vigente. La capacitación del personal de seguridad privada también será un aspecto fundamental a considerar, deben ser autorizados por la SUCAMEC.</p>
<p>Espinoza (2013)</p>	<p>En su tesis de investigación titulada: “Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana”. Recomienda el monitoreo, la evaluación y el control en forma periódica del plan estratégico, estableciendo indicadores de medición de satisfacción del cliente para su mejoramiento continuo en los servicios, así como indicadores de rentabilidad, para la sostenibilidad de estas empresas.</p>
<p>Ecca (2014)</p>	<p>En su tesis de investigación titulada: Diseño e implementación del sistema de gestión en control y seguridad BASC en una empresa de seguridad privada. Concluyó que la exigencia de un adecuado control de documentos, ha garantizado una mayor seguridad en las operaciones de la empresa, debido a la exigencia dada por la norma en el control de la identificación de cada documento con su respectiva codificación, numeración y un adecuado archivo; esto generó un mayor control en los mismos; evitando así la pérdida o fuga de información.</p>
<p>Servic Cóndor SRL (s.f)</p>	<p>En su publicación indica que el servicio de seguridad Privada está orientado a custodiar y preservar los bienes e instalaciones. Para ello cuenta con Agentes altamente capacitados por medio de procesos de trabajo que emanan del Sistema Integrado de Gestión. Todo en su conjunto permite acciones controladas que se despliegan a lo largo de toda la red de puestos de vigilancia. Enlazados y monitoreados las 24 horas del día por un Centro de Control que retransmite información de manera inmediata.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a los antecedentes nacionales, regionales y locales.

5.1.2. Respecto al objetivo específico 2

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de la empresa de vigilancia y seguridad particular Securitas S.A.C, en el Distrito de el Alto - Talara, año 2018.

CUADRO 2

CUESTIONARIO		SI	NO
1.	¿El servicio de vigilancia y seguridad a que sector específicamente está orientado? a. A entidades del estado. <input checked="" type="radio"/> b. Empresas privadas. c. Servicio de resguardo individual.		
2.	¿La empresa cuenta con la debida autorización por SUCAMEC para brindar los servicios de seguridad?	x	
3.	¿La empresa cuenta con un área de Recursos Humanos, que cumple las funciones de administración y desarrollo de personal? a) Si <input checked="" type="radio"/> b) No		
4.	¿Cuál es número de trabajadores en esta sucursal? a. De 1 a 5 b. De 6 a 10 <input checked="" type="radio"/> c. Más de 10		
5.	¿El personal que más se contrata para esta actividad son? <input checked="" type="radio"/> a. Hombres b. Mujeres		
6.	¿Cuenta la organización con un plan estratégico?	x	
7.	¿La empresa cuenta con su visión, misión, valores y políticas al alcance de los usuarios o trabajadores?	x	
8.	¿Con qué frecuencia se monitorea o evalúa el plan estratégico? <input checked="" type="radio"/> a. Mensual b. Trimestral c. Semestral d. Anual		
9.	¿La empresa cuenta con un sistema integrado de gestión?	x	
10.	¿La empresa cuenta con un Manual de Normas y Procedimientos de Control Interno?	x	
11.	¿Cuenta con un manual de organización y funciones (MOF) que oriente las actividades y responsabilidades del personal?	x	

12.	¿Qué medio utiliza la empresa para realizar convocatoria de personal		
	<ul style="list-style-type: none"> a. Internet b. Periódico c. Redes Sociales d. Página web de la empresa e. Radio <input checked="" type="radio"/> f. Convenios locales 		
13.	¿La empresa verifica que los formatos utilizados para las convocatorias incluyan toda la información necesaria?	x	
14.	¿Para la evaluación del personal se toma en cuenta : <ul style="list-style-type: none"> a. Exámenes de conocimientos () b. Entrevista personal (x) c. Solo CV () d. Experiencia (x) e. Recomendación () 		
15.	¿La empresa solicita cumplimiento obligatorio del perfil del puesto?	x	
16.	¿La empresa verifica todo tipo de antecedentes (Penales, Judiciales y policiales) previo a contratación del personal?	x	
17.	¿Se aplican pruebas psicológicas o psicotécnicas, para descartar a los candidatos que no reúnan el perfil para Agentes de Seguridad?	x	
18.	¿Se verifica que el proceso de inducción incluya la entrega de las funciones y responsabilidades al nuevo trabajador?	x	
19.	¿La empresa asigna un superior zonal de manera inmediata para reportar o recibir instrucciones?	x	
20.	¿La empresa cuenta con un organigrama actualizado y debidamente estructurado el cual se aprecie visiblemente la organización de la empresa?	x	
21.	¿La empresa realiza evaluación del personal de acuerdo a los formatos correspondientes para evaluación del desempeño?	X	
22.	¿La empresa cuenta con archivos del personal correspondientes a información escalafonaria?	x	
23.	¿La empresa aplica sanciones a sus trabajadores por abandono de funciones injustificadas según su reglamento interno de trabajo?	x	
24.	¿En cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo la empresa aplica procesos disciplinarios por responsabilidad en funciones?	x	
25.	¿En cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo la empresa aplica reconocimientos por extraordinaria labor o acciones meritorias al personal?	x	
26.	¿El personal ha firmado contrato laboral por el período contratado?	x	

27. ¿Cuáles son las modalidades de trabajo? <input checked="" type="radio"/> a. Full time <input type="radio"/> b. Part time <input type="radio"/> c. 8 horas		
28. ¿Se trabaja en horario especial?	x	
29. ¿Cuál es el tratamiento de las horas extras? <input type="radio"/> a. Remuneradas (x) <input type="radio"/> b. Compensadas ()		
30. ¿Se controla a diario el ingreso y salida del personal para verificar sus labores?	x	
31. ¿Cuál es el medio de registro de asistencia? <input type="radio"/> a. Manual <input type="radio"/> b. Software <input checked="" type="radio"/> c. Ambos		
32. ¿Su horario de trabajo es respetado?		x
33. ¿El lugar de trabajo del personal reúne las condiciones y estándares necesarios para el óptimo desarrollo de las funciones?		x
34. ¿Su sueldo es depositado puntualmente?	x	
35. Con que frecuencia se pagan las Remuneraciones <input type="radio"/> a. Diario <input type="radio"/> b. Semanal <input checked="" type="radio"/> c. Quincenal <input type="radio"/> b. d. Mensual		
36. ¿Cuál es el medio de pago de las remuneraciones <input type="radio"/> a. Efectivo () <input type="radio"/> b. Abono en cuenta (x) <input type="radio"/> c. Cheque () <input type="radio"/> d. Otro medio:		
37. Se declara y paga seguros de trabajo oportunamente (SCTR, otros) <input checked="" type="radio"/> a. Siempre <input type="radio"/> b. Casi siempre <input type="radio"/> c. Nunca		
38. ¿La empresa tiene asignado un lugar específico para resguardar los documentos del personal y están debidamente registrados?	x	
39. ¿Existen programas concretos de entrenamiento y capacitación, preparados de acuerdo a las necesidades de la organización?	x	
40. ¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones al personal? <input type="radio"/> a. Semanal () <input type="radio"/> b. Mensual (x) <input type="radio"/> c. Trimestral () <input type="radio"/> d. Anual ()		

<p>41. ¿Se da algún otro beneficio que complemente la remuneración?</p> <p>a. Alimentación (x)</p> <p>b. Vestimenta (x)</p> <p>c. Estudios ()</p> <p>d. Otro</p>		
<p>42. ¿Considera Ud. que los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de la empresa son?</p> <p>a) Eficientes (x)</p> <p>b) Necesarios (x)</p> <p>c) Deficientes, no ayuda a cumplir los objetivos ()</p>		

Fuente: Elaboración propia cuestionario con preguntas relacionadas a la investigación.

5.1.3. Respecto al objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo entre los mecanismos de control interno del área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú y de la empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C, en el Distrito el Alto, 2018.

CUADRO 3

ELEMENTOS DE COMPARACION	RESULTADOS O.E.1	RESULTADOS O.E.2	RESULTADOS
Sector del Servicio	<p>La Gestión (2016), En su artículo indicó que la seguridad privada es la que prestan las empresas de servicios de seguridad con objeto de proteger el conjunto de bienes y derechos para los que han sido contratadas. Estos intereses protegidos suelen tener naturaleza privada: edificios, almacenes, hogares, terrenos, etc.</p>	<p>La empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C.</p> <p>Los servicios de Seguridad y vigilancia están orientados a empresas privadas.</p>	Coincide
Personal	<p>Molina, Pardo, cok & Vivas (2012). Indicaron que el personal operativo es mayormente masculino, el servicio será mejorado si se mejoran los procesos internos en forma continua, dando énfasis en el mejoramiento de las herramientas de control de calidad, la supervisión zonal y la administración de la liquidez de la empresa. Esto dentro de la perspectiva de los Procesos Internos. Todo esto se cumplirá con el personal alineado con el Plan Estratégico.</p>	<p>La empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C.</p> <p>El personal que mayormente se contrata para esta actividad es de sexo masculino.</p>	Coincide

<p>Seguro complementario de trabajo.</p>	<p>Andina (2015), En su artículo menciona que estas empresas deben estar autorizadas por la SUCAMEC y los agentes de seguridad deberán contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo, según lo establece el Decreto Legislativo 1213, emitido por el Ejecutivo al amparo de las facultades legislativas otorgadas por el Congreso de la República.</p>	<p>La empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C</p> <p>Cuenta con la respectiva autorización por SUCAMEC.</p> <p>El pago de Seguros de trabajo es, pagado y declarado oportunamente.</p>	<p>Coincide</p>
<p>Plan estratégico</p>	<p>Espinoza (2013), Recomienda el monitoreo, la evaluación y el control en forma periódica del plan estratégico, estableciendo indicadores de medición de satisfacción del cliente para su mejoramiento continuo en los servicios, así como indicadores de rentabilidad, para la sostenibilidad de estas empresas.</p>	<p>La empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C</p> <p>Evalúa y monitorea el plan estratégico mensualmente.</p>	<p>Coincide</p>
<p>Control documentario</p>	<p>Ecca (2014), Concluyó que la exigencia de un adecuado control de documentos, ha garantizado una mayor seguridad en las operaciones de la empresa, debido a la exigencia dada por la norma en el control de la identificación de cada documento con su respectiva codificación, numeración y un adecuado archivo; esto generó un mayor control en los mismos; evitando así la pérdida o fuga de información.</p>	<p>La empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C</p> <p>La empresa tiene asignado un lugar específico para resguardar los documentos del personal y están debidamente registrados.</p>	<p>Coincide</p>

<p>Capacitaciones y Horario de Trabajo</p>	<p>Servic Condor SRL (s.f), indica que el servicio de seguridad Privada está orientado a custodiar y preservar los bienes e instalaciones. Para ello cuenta con Agentes altamente capacitados por medio de procesos de trabajo que emanan del Sistema Integrado de Gestión. Todo en su conjunto permite acciones controladas que se despliegan a lo largo de toda la red de puestos de vigilancia. Enlazados y monitoreados las 24 horas del día por un Centro de Control que retransmite información de manera inmediata.</p>	<p>La empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C</p> <p>La capacitación a su personal es mensual, cuenta con programas concretos de entrenamiento y capacitación preparados de acuerdo a las necesidades de la organización.</p> <p>El servicio prestado a su cliente es de 24 horas los 7 días de la semana, mismo que es monitoreado por un Centro de Control que retransmite información de manera inmediata.</p>	<p>Coincide</p>
---	---	---	------------------------

Fuente: Elaboración propia, en base a las comparaciones de los resultados de los objetivos específicos 1 y 2.

5.2. Análisis de los Resultados

5.2.1. Respecto al Objetivo específico 1

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú.

- a. El diario la Gestión (2016)**, informa que la seguridad privada es aquella, que prestan las empresas de servicios de seguridad con objeto de proteger el conjunto de bienes estos intereses protegidos suelen tener naturaleza privada: edificios, almacenes, hogares, terrenos, etc. Menciona además que estas empresas deben contar con licencias correspondientes tanto de los establecimientos como de los trabajadores a fin de salvaguardar los bienes materiales y las vidas humanas.
- b. Molina, Pardo, cok & Vivas (2012)**, indican que el personal operativo es mayormente masculino, aunque tradicionalmente haya sido un sector esencialmente masculino, lo cierto es que en la actualidad cada vez más mujeres se van incorporando a la profesión de vigilantes de seguridad. Indican que el servicio será mejorado si se mejoran los procesos internos en forma continua, dando énfasis en el mejoramiento de las herramientas de control de calidad, la supervisión zonal y la administración de la liquidez de la empresa. Y es que es vital el cumplimiento de los controles internos y con el personal alineado con el Plan Estratégico se lograra los objetivos y metas trazadas.
- c. Andina (2015)**, señala que las empresas que se dediquen a la prestación de servicio de Seguridad Privada deben estar autorizadas por la SUCAMEC y los

agentes de seguridad deberán contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo obligatorio. Y es que esto asegura el cumplimiento de las leyes y obligaciones en el ámbito formal.

- d. **Espinoza (2013)**, recomienda el monitoreo, la evaluación y el control en forma periódica del plan estratégico, estableciendo indicadores de medición de satisfacción del cliente para su mejoramiento continuo en los servicios, así como indicadores de rentabilidad, para la sostenibilidad de estas empresas. Puesto que la razón de ser de este negocio es la satisfacción del cliente, el análisis de los riesgos es la prioridad a fin de minimizar costos y evitar al máximo interrupciones en las operaciones del cliente.
- e. **Ecce (2014)**, manifiesta que la exigencia de un adecuado control de documentos, ha garantizado una mayor seguridad en las operaciones de la empresa, la identificación de cada documento con su respectiva codificación, numeración y un adecuado archivo; esto generó un mayor control en los mismos; evitando así la pérdida o fuga de información. Y es que en caso de fiscalizaciones o auditorías permitirá librarse de infracciones, multas o costes incensarios.
- f. **Service Condor SRL (s.f)**, indica que el servicio de seguridad Privada está orientado a custodiar y preservar los bienes e instalaciones. Se debe tener agentes altamente capacitados por medio de procesos de trabajo que emanan del Sistema Integrado de Gestión, y es que el personal que preste estos servicios

deben ser los idóneos y altamente capacitados en las técnicas de disuasión, detención, detección y neutralización a fin de salvaguardar la vida humana, los bienes y la comunidad que le fueron confiados, todo en su conjunto permite acciones controladas que se despliegan a lo largo de toda la red de puestos de vigilancia. Enlazados y monitoreados las 24 horas del día por un Centro de Control que retransmite información de manera inmediata.

5.2.2. Respecto al Objetivo específico 2

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de la empresa de vigilancia y seguridad particular Securitas S.A.C, Distrito el Alto - Talara, año 2018.

- a) La empresa cuenta con la autorización por SUCAMEC y su personal operativo con la debida acreditación; el personal que más se contrata para el servicio de vigilancia privada son masculinos, el personal cuenta con sus debidos manuales: del Sistema Integrado de Gestión, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Valores y una Guía del Agente de Seguridad, los cuales son estudiados diariamente por el personal.

- b) La empresa de Seguridad Securitas S.A.C. en el Distrito de El Alto, ha implementado mecanismos de control interno y cuenta con un manual de organización y funciones segregadas según el puesto de acción, a fin de que

sus colaboradores tengan en claro sus funciones, responsabilidades y conozcan el rol que desempeñaran dentro de la empresa.

- c) Para la convocatoria del personal, la empresa lo realiza por medio de la Municipalidad Distrital El Alto según convenio local 70% del personal debe ser del distrito y el otro 30% corresponde a la empresa realizar la convocatoria, el cual lo hacen a través de las redes sociales o página web, el proceso de selección del personal es asignado a una empresa sub contratista, ella se encarga de tomar todos los exámenes como: Psicológicos, psicotécnicos, de conocimientos, evaluaciones de hojas de vida y la verificación de los debidos antecedentes penales, policiales y judiciales, entre otros exámenes, lo que conlleva a que su control interno respecto al reclutamiento se maneje de manera coherente en alineación a su Sistema de Gestión.
- d) La empresa cuenta con: Un file por cada trabajador con la información escalonaría, toda documentación del personal está debidamente registrada y almacenada en un lugar específico.
- e) La empresa aplica sanciones por abandono de funciones injustificadas según su reglamento interno de trabajo y sanciones disciplinarias por responsabilidad en funciones.
- f) El personal es capacitado previo al inicio de sus actividades, reciben capacitación por parte del cliente (empresa que contrata los servicios), dicha capacitación debe ser aprobado por el postulante, el personal que preste estos servicios de seguridad y vigilancia privada deben ser los idóneos es por eso

que, la empresa realiza programas concretos de entrenamiento y capacitación, y los prepara de acuerdo a las necesidades de la organización en: técnicas de disuasión, detención, y neutralización con el fin de salvaguardar la vida humana, los bienes y la comunidad que le fueron confiados; estas capacitaciones son constantes, asimismo, la empresa brinda la oportunidad de profesionalización al trabajador a través del programa E-LERNIG, estudios ONLINE que la empresa da a todos los trabajadores sea cual sea, su rango.

- g) Los trabajadores laboran 12 horas diarias en un régimen de 6x1, en horario rotativos día o noche, la tasa de sobre tiempo y horario nocturno son canceladas, gozan de beneficios laborales establecidos en el decreto legislativo 728. Ley de la productividad y competitividad laboral: vacaciones, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, distribución de utilidades, asignación familiar, seguridad social y SCTR.

- h) La empresa controla a diario el ingreso y salida del personal a través de registros de manera manual, y a través de su Centro de Control y Monitoreo.

- i) El pago de su remuneración, es cada 15 días, abonada a su cuenta sueldo.

- j) El lugar de trabajo muchas veces no reúne las condiciones y estándares necesarios para el óptimo desarrollo de las funciones, ya que este servicio lo realizan en lugares escarpados y solidos muchas veces sin alumbrado eléctrico, para controlar este riesgo existen patrullas móviles que

constantemente los monitorean a través de rondas móviles, por medio de equipos logísticos y del Centro de Control e Información.

- k) La empresa cuenta con procedimientos eficientes para el control sus operaciones, un plan estratégico que se monitorea mensualmente a fin de medir la evolución de sus actividades y pérdidas suscitadas en el servicio.
- l) La prestación de servicios se realiza a través de un contrato, lo que significa trabajar en la empresa cliente y no en la propia empresa. Esto conlleva una sensación de estar en tierra de nadie, ya que las condiciones de trabajo de la empresa contratante (cliente) afectan al agente de Seguridad porque sus instalaciones no cumplen con los estándares y condiciones de seguridad para un óptimo desarrollo de las actividades, y muchas veces por ahorrarse costes éstos no tienen capacidad de mejorarlas.

5.2.3 Respecto al Objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo entre los mecanismos de control interno del área de recursos humanos de las empresas de vigilancia y seguridad particular en el Perú y de la empresa de seguridad y vigilancia privada Securitas S.A.C, en el Distrito el Alto, 2018.

Finalmente se concluye al comparar los datos del primer y segundo objetivo específico respectivamente se aprecia lo siguiente:

- a. **Respecto al Sector al cual esta orienta sus servicios:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 coincide, el caso en estudio arroja que efectivamente el sector al cual está orientado el servicio de vigilancia privada es netamente privado en este caso el servicio es prestado a una empresa de exploración y producción de petróleo.
- b. **Respecto al personal y capacitación:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 coincide, la empresa manifiesta que la contratación de personal operativo es mayormente masculino ya que el lugar donde desarrollan sus funciones es alejado y escampado, el personal ronda a pie y vigila de manera individual es por ese motivo que la contratación está orientado a personal del sexo masculino que da mayor rendimiento para esta actividad, por otro lado manifiesta que en sectores cercanos como “tranqueras” (entrada y salida de unidades y personas) las féminas cumplen su servicio a cabalidad debido a que es más minuciosa al momento de revisar guías de materiales, autorizaciones; entre otros, frustrando de manera eficiente actos indeseados por parte de los trabajadores del cliente o personal externo a la empresa.
- c. **Respecto al seguro complementario de riesgo:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 coincide, la empresa manifiesta que todo el personal que ingresa a laborar desde el día 1 cuenta con los seguros de riesgo de trabajo, el grado de riesgo al que se enfrentan los trabajadores es muy alto, es por ello que la empresa cumple a cabalidad sus disposiciones y las del cliente en esta ciudad.

- d. **Respecto al plan estratégico:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 coincide, puesto que el plan estratégico es el instrumento que orienta la gestión empresarial y define el grado de satisfacción del cliente, es por ese motivo que la empresa realiza un monitoreo mensual a fin de dar un balance positivo o negativo del logro de las metas u objetivos trazados. Un buen plan estratégico con lleva a que durante el mes el cliente reporte cero robos o diferidas ocasionados por los mimos.
- e. **Respecto al control documentario:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 coincide, la empresa indica que todo documento interno o externo (para el cliente), se encuentra debidamente registrado, foliado y almacenado en archivadores según disposiciones de la empresa, la debida confidencialidad y reguardo de información evita confusiones y divulgación de información sensible para la empresa.
- f. **Respecto a las capacitaciones:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 coincide, la empresa manifiesta que la necesidad del cliente debe ser satisfecha y para lograr con ese objetivo la empresa capacita de manera continua a su personal el fin es desarrollar conocimientos, competencias y habilidades en el área de la seguridad privada y que sus trabajadores sean capaces de prevenir o mitigar de manera inmediata los riesgos existentes en cada instalación, material o persona que custodia.

g. **Respecto a la jornada Laboral:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 coincide, la empresa manifiesta que este sector es el más sacrificado en cuanto a tiempo se refiere, puesto que las labores son realizadas a “full Time” 12 horas diarias, en horarios rotativos nocturno o diurno, en un régimen de 6x1, los operativos (Agentes de seguridad) sacrifican horas de sueño y el estar con su familia porque muchas veces el lugar donde les toca custodiar está bastante alejado, la empresa manifiesta que solo remunera las 12 horas trabajadas, tienen derecho a sus 12 sueldos durante el año más gratificaciones de julio y diciembre, distribución de utilidades si hubiera, así como la compensación de tiempo de servicio que es abonado de manera obligatoria en los meses de mayo y noviembre.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Respecto al Objetivo específico 1

Revisando la literatura pertinente, la mayoría de autores coinciden que el control interno en el área de recursos humanos, es una herramienta que mejora la gestión en las empresas en cualquier ámbito de desarrollo, pues permite observar con claridad la eficiencia y la eficacia de las operaciones, la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables, puesto que el control interno se sustenta en la independencia entre las unidades operativas, sólo así podrá tener éxito.

6.2. Respecto al Objetivo específico 2

Los resultados obtenidos de la entrevista realizada al Coordinador de Operaciones en la unidad de CNPC PERU SA de la empresa SECURITAS SAC, en el distrito de El Alto, Talara – Piura, han reflejado que, la empresa cuenta con un manual de organización, funciones segregadas según el puesto y procedimientos eficientes para el control sus operaciones, un plan estratégico que se monitorea constantemente, obligaciones salariales que se cumplen según la ley aunque menciona que el excedente horas se debe a factores inevitables de traslado, cuenta con personal idóneo y capacitado que logra en cierta forma la satisfacción del cliente.

6.3. Respecto al Objetivo específico 3

Finalmente se concluye del análisis comparativo realizado, los antecedentes establecen que la importancia del control interno en el área de recursos humanos permite que la empresa subsista y se desarrolle, cumpliendo una función primordial de evaluar en

forma independiente la eficiencia, eficacia, economía y equidad de las operaciones administrativas, operacionales, contables y financieras, y en el caso de la empresa Securitas SAC se puede evidenciar, que su control interno es llevado de manera responsable por el encargado de las operaciones en el Distrito de El Alto, Talara, Piura, el grado de coincidencia con los autores es muy alto el cual indica, que su control interno mejora a diario sus actividades y proporciona un grado razonable de seguridad en la consecución de objetivos relacionados con la fiabilidad de la información y el cumplimiento de las leyes y normas, pero sobre todo, brindando satisfacción en el cliente y en sus colaboradores.

Aspectos Complementarios

Referencias bibliográficas

- Calvo, J. (2017). *Las empresas de seguridad privada se especializan*. Obtenido de <http://archivo.elcomercio.pe>
- Campos, D., & Farfán, E. (2013). *DISEÑO DE UN SISTEMA BASADO EN COMPETENCIAS*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3750/1/TESIS.pdf>
- Castillo, F. (4 de Noviembre de 2010). *IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-lagestion-del-talento-humano/>
- De La Cruz, I. (s.f.). *Gestión de Recursos Huamanos*. Obtenido de http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf
- Ecca, K. (2014). *DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN CONTROL Y SEGURIDAD BASC EN UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2743/ING_543.pdf?sequence=1
- Espinoza, M. (2013). *Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada en Lima Metropolitana*. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Espinoza_am.pdf
- García, A. (2006). *Ley de Servicios de Seguridad Privada*. Obtenido de <http://psm.du.edu>

- Gómez, G. (2001). *Control interno en la organización empresarial*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/control-interno-organizacion-empresarial/>
- Hernández, D. (2016). *Control interno efectivo en la gestión de empresas de vigilancia y seguridad de la Amazonía Peruana*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/control-interno-efectivo-la-gestion-empresasvigilancia-seguridad-la-amazonia-peruana/>
- Lozano, O. (2015). *PROCESO DE SELECCIÓN PARA EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14194/1/LozanoCalderaOsmary2016.pdf>
- Molina, Pardo, Cok, & Vivas. (2012). *PLANEAMIENTO ESTRATEGICO*. Obtenido de <http://intranet.esvicsac.com.pe/intranet/fonafe/GEN006.pdf>
- Osorio. (2000). *Principios Eticos de la Investigacion en Seres Humanos*. Obtenido de <http://www.medicinabuenosaires.com>
- Peruano, E. (18 de Agosto de 2006). Ley de Servicios de Seguridad Privada. págs. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3KITFJzbx5wJ:www.unlirec.org/Upload/Documents/1400%40Ley%252028879%2520%2520Servicios%2520de%2520Seguridad%2520Privada.doc+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>.
- Ramón Ruffer, J. G. (2004). *sisbib.unmsm*. Obtenido de <http://sisbib.unmsm.edu.pe>
- Rivas, F. (2013). *El comercio*. Obtenido de http://www.liderman.com.pe/wpcontent/uploads/2014/01/Suplemento_2013_5.pdf
- Romero, J. (2012). *Control interno y sus 5 componentes según COSO*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/control-interno-5-componentes-segun-coso/>

Toro, D., Fonteboa, Armada, & Santos. (2005). *Control Interno*. Obtenido de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material_consulta_ci.pdf

UGT, C. E. (2002). *Guía para la prevención de los riesgos laborales sector seguridad privada*. Obtenido de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones/cuaderguias/2002-03c.pdf>

Zhinin, M. (2013). *Auditoría de gestión al talento humano del departamento de operaciones de la empresa L&M seguridad privada Cía Ltda. de la ciudad de Riobamba, para evaluar el desempeño laboral por el periodo 2011*. Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/2724/1/82T00192.pdf>

Anexos

Anexo 1



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Señor empresario:

La información que usted proporcione será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco su valiosa colaboración, para desarrollar mi investigación titulada:

Encuestador(a):

Fecha:

INSTRUCCIONES: Marcar dentro del paréntesis con una “X” la alternativa correcta (solo una):

1. ¿El servicio de vigilancia y seguridad a que sector específicamente está orientado?
 - a) A entidades del estado.
 - b) Empresas privadas.
 - c) Servicio de resguardo individual

2. ¿La empresa cuenta con la debida autorización por SUCAMEC para brindar los servicios de seguridad?
 - a) Si
 - b) No

3. ¿La empresa cuenta con un área de Recursos Humanos, que cumple las funciones de administración y desarrollo de personal?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿El personal que más se contrata para esta actividad son?
 - a) Hombres
 - b) Mujeres

5. ¿Cuenta la organización con un plan estratégico?
 - c) Si
 - d) No

6. ¿La empresa cuenta con su visión, misión, valores y políticas al alcance de los usuarios o trabajadores?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Con qué frecuencia se monitorea o evalúa el plan estratégico?
 - a) Mensual
 - b) Trimestral
 - c) Semestral
 - d) Anual

8. ¿La empresa cuenta con un sistema integrado de gestión?
 - a) Si
 - b) No

9. ¿La empresa cuenta con un sistema integrado de gestión?
 - a) Si
 - b) No

10. ¿La empresa cuenta con un Manual de Normas y Procedimientos de Control Interno?
 - a) Si
 - b) No

11. ¿La empresa Cuenta con un manual de organización y funciones (MOF) que oriente las actividades y responsabilidades del personal?

- a) Si
- b) No

12. ¿Qué medio utiliza la empresa para realizar convocatoria de personal?

- a) Internet,
- b) Periódico,
- c) Redes Sociales,
- d) Página web de la empresa,
- e) Radio
- f) Convenios Locales

13. ¿La empresa verifica que los formatos utilizados para las convocatorias incluyan toda la información necesaria?

- a) Si
- b) No

14. ¿Para la evaluación del personal se toma en cuenta :

- a) Examen de conocimientos
- b) Entrevista personal
- c) Solo CV
- d) Experiencia
- e) Recomendación

15. ¿La empresa solicita cumplimiento obligatorio del perfil del puesto?

- a) Si
- b) No

16. ¿La empresa verifica todo tipo de antecedentes (Penales, Judiciales y policiales) previo a contratación del personal?

- a) Si
- b) No

17. ¿Se aplican pruebas psicológicas o psicotécnicas, para descartar a los candidatos que no reúnan el perfil para Agentes de Seguridad?

- a) Si
- b) No

18. ¿Se verifica que el proceso de inducción incluya la entrega de las funciones y responsabilidades al nuevo trabajador?

- a) Si
- b) No

19. ¿La empresa asigna un superior zonal de manera inmediata para reportar o recibir instrucciones? a) Si
b) No
20. ¿La empresa cuenta con un organigrama actualizado y debidamente estructurado el cual se aprecie visiblemente la organización de la empresa?
a) Si
b) No
21. ¿La empresa realiza evaluación del personal de acuerdo a los formatos correspondientes para evaluación del desempeño?
a) Si
b) No
22. ¿La empresa cuenta con archivos del personal correspondientes a información escalafonaria?
a) Si
b) No
23. ¿La empresa aplica sanciones a sus trabajadores por abandono de funciones injustificadas según su reglamento interno de trabajo?
a) Si
b) No
24. ¿En cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo la empresa aplica procesos disciplinarios por responsabilidad en funciones?
a) Si
b) No
25. ¿En cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo la empresa aplica reconocimientos por extraordinaria labor o acciones meritorias al personal?
a) Si
b) No
26. ¿El personal ha firmado contrato laboral por el período contratado?
a) Si
b) No
27. ¿Cuáles son las modalidades de trabajo?
a) Full Time
b) Part Time

c) 8 horas

28. ¿Se trabaja en horario especial?

- a) Si
- b) No

29. ¿Cuál es el tratamiento de las horas extras?

- a) Remuneradas
- b) Compensadas

30. ¿Se controla a diario el ingreso y salida del personal para verificar sus labores?

- a) Si
- b) No

31. ¿Cuál es el medio de registro de asistencia?

- a) Manual
- b) Software
- c) Ambos

32. ¿Su horario de trabajo es respetado?

- a) Si
- b) No

33. ¿El lugar de trabajo del personal reúne las condiciones y estándares necesarios para el óptimo desarrollo de las funciones?

- a) Si
- b) No

34. ¿Su sueldo es depositado puntualmente?

- a) Si
- b) No

35. Con que frecuencia se pagan las Remuneraciones

- a) Diario
- b) Semanal
- c) Quincenal
- d) Mensual

36. ¿Cuál es el medio de pago de las remuneraciones?

- a) Efectivo

- b) Abono a cuenta
 - c) Cheque
 - d) Otro medio
- 37.** Se declara y paga seguros de trabajo oportunamente (SCTR, otros)
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
- 38.** ¿La empresa tiene asignado un lugar específico para resguardar los documentos del personal y están debidamente registrados?
- a) Si
 - b) No
- 39.** ¿Existen programas concretos de entrenamiento y capacitación, preparados de acuerdo a las necesidades de la organización?
- a) Si
 - b) No
- 40.** ¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones al personal?
- a) Semanal
 - b) Mensual
 - c) Trimestral
 - d) Anual
- 41.** ¿Se da algún otro beneficio que complemente la remuneración?
- a) Alimentación
 - b) Vestimenta
 - c) Estudios
 - d) Otros
- 42.** ¿Considera Ud. que los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de la empresa son?
- a) Eficientes
 - b) Necesarios
 - c) Deficientes, no ayuda a cumplir los objetivos.

Gracias por su apoyo en la investigación
Anexo 2

Cronograma de Gantt

I. Actividades

Actividades	Meses 2018			
	SET	OCT	NOV	DIC
Revisión de los aspectos preliminares del Informe final del Taller de Investigación	X			
Resultados de la Investigación		X		
Redacción del Informe final del Taller de Investigación			X	
Revisión del Informe final del Taller de Investigación			X	
Presentación de Artículo Científico				X
Sustentación del Informe final del Taller de Investigación				X

II. Presupuesto

Bienes

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio S/.
LAPTOP HP	01	Unidad	2,200.00
Dispositivo USB	01	Unidad	35.00
Modem USB Claro	01	Unidad	120.00
T OTAL S/			2,355.00

Servicios

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio	
			Unitario	Total
Internet	4	Meses	60.00	240.00

Movilidad	8	Pasajes	30.00	240.00
Energía Eléctrica.	4	Meses	5.00	20.00
Empastado	1	Unidad	60.00	60.00
TOTAL				S/ 560.00

III. Resumen del Presupuesto

RUBRO	IMPORTE
Bienes	2,355.00
Servicios	560.00
TOTAL S/.	2,915.00

IV. Financiamiento

Investigación totalmente autofinanciado por el alumno investigador.