



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Facultad de Ciencias de la Administración

Escuela de Administración de Empresas

**ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
BASADO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL,
TALENTO HUMANO Y LEGISLACIÓN LABORAL, EN EL
GREMIO DE ARTESANOS PIROTÉCNICOS DEL AZUAY.**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Ingenieros Comerciales**

Autores: Andrea Carolina Rodas Cando

Santiago Xavier Piedra Beltrán

Director:

Ing. Jaime Vélez Arízaga

Cuenca – Ecuador

2018

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico primeramente a Dios, gracias a su bendición fue posible cumplir con mis objetivos, de igual forma y de manera muy especial la dedico a mis padres y hermanos porque fueron quienes me enseñaron la responsabilidad, esmero y dedicación. Me guiaron mediante los valores necesarios para ser una persona de bien y darme cuenta que detrás de cada logro hay un nuevo desafío.

A mi familia y a una persona en especial que siempre estuvo ahí apoyándome a seguir avanzando a luchar para alcanzar este objetivo. (BR).

Santiago Piedra B.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada Dios, quien nunca se equivoca en sus planes porque son perfectos y a mi razón de ser, mis padres, quienes son mi principal motivación, ya que siempre han sido los que me han enseñado que jamás debo rendirme y cumplir con mis objetivos, me han enseñado el sentido de la responsabilidad y superación, siempre serán mi ejemplo a seguir, por todo lo que son y lo que han hecho para mí y mis hermanos.

Belén, Diego y David han sido también parte principal de este camino ya que con el amor y su apoyo incondicional me han acompañado en todo momento. También le dedico a quien confió en lo que soy y en lo que puedo llegar a ser, y que definitivamente ha hecho mucho mejor mi vida y mi carrera. Para ustedes este logro que estoy segura que lo harán como suyo.

Andrea Rodas Cando

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a la Universidad del Azuay, a la facultad de Ciencias de la Administración, a sus autoridades y profesores quienes con sus enseñanzas obtuvimos las bases para un desarrollo tanto personal como profesional.

Hacer un reconocimiento especial al Ingeniero Jaime Vélez Arízaga director de nuestra tesis, quien, de manera desinteresada, nos brindó su confianza y aportó con sus conocimientos para la realización de los objetivos propuestos.

Y al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay por abrirnos sus puertas y brindarnos todo su apoyo en lo que necesitamos, por toda la colaboración brindada durante la elaboración de este proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	3
Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay.....	3
1.2 Los Artesanos del Ecuador en la Actualidad.	7
1.3 El Artesano.....	9
1.4 Gremios de Artesanos en el Azuay.	15
1.4.1 Artesanos en Cuenca	15
1.5 Organización Artesanal de Cuenca.....	16
1.6 Artesanos en la actualidad	17
1.7 Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay.	18
1.7.1 Características de los Artesanos Pirotécnicos	21
CAPITULO 2.....	23
Normativa de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay de acuerdo a su estructura organizacional.	23
2.1 Comportamiento Organizacional.....	23

2.1.1	Percepción y toma de decisiones individual.	24
2.1.1.1	Aptitud	27
2.1.1.2	Aprendizaje	31
2.2	Talento Humano	33
2.2.1	Subsistema de Provisión de Recursos Humanos.	33
2.2.2	El reclutamiento en los Pirotécnicos	36
2.2.3	Sistema De Mantenimiento De Recursos Humanos	40
2.3	Legislación Laboral.....	50
2.3.1	Contrato de Trabajo.....	50
CAPITULO 3		54
Análisis de la estructura organizacional de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa actual.		54
3.1	Presentación.....	54
3.2	Justificación de la propuesta.....	55
3.3	Análisis organizacional del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay. 57	
3.3.1	Análisis Externo.	57
3.3.2	Análisis Interno.....	57
3.3.3	Análisis FODA.	58
3.4	Dirección Estratégica.....	60
3.4.1	Misión.....	60
3.4.2	Visión.....	60
3.4.3	Objetivos de la Asociación de Artesanos.	60
3.4.4	Estrategias.....	61
3.5	Gestión de necesidades.....	62
3.5.1	Selección de personal.	62

3.5.2	Sueldos y salarios.	63
3.5.3	Seguridad e higiene.	64
3.5.4	Relaciones laborales.	66
3.5.5	Capacitación.	67
3.5.6	Contrato de trabajo.	67
3.6	Resultados de efectividad.	69
3.6.1	Eficiencia.	69
3.6.2	Proveedores y clientes.	70
3.6.3	Logro de metas.	70
	CONCLUSIONES.	72
	RECOMENDACIONES.	73
	BIBLIOGRAFÍA	75
	ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Pág.
Tabla 1 Organización artesanal de Cuenca	17
Tabla 2 Análisis FODA.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Contenido	Pág.
Figura 1. Castillo de 4 cuerpos.....	18
Figura 2. Elementos pirotécnicos	20
Figura 3. Reclutamiento interno.....	35
Figura 4. Reclutamiento externo	36
Figura 5. Composición del salario	40
Figura 6. Señalética del taller.....	43
Figura 7. Vestimenta común de trabajador	45
Figura 8. Análisis FODA	56
Figura 9. Obrero pirotécnico	62
Figura 10. Taller artesanal pirotécnico.....	64
Figura 11. Maestro y operario.....	66

ÍNDICE DE ANEXOS

Contenido	Pág.
Anexo A.	78
Anexo B.	79
Anexo C.	80
Anexo D.	81

RESUMEN

La industria pirotécnica en la actualidad ha dado cambios radicales desde su proceso de fabricación y la implementación de nuevas técnicas y productos, que no solo generan grandes beneficios a los diferentes espectáculos sino además aporta mayores ganancias para sus productores. Al realizar un análisis al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay hemos encontrado muchas problemáticas no solo dentro de su parte operaria sino también en su parte administrativa y laboral, aunque esto no impide su normal funcionamiento es necesario realizar un análisis que permita conocer sus falencias y la forma de resolverlos a fin de optimizar su trabajo diario.

ABSTRACT

The pyrotechnic industry has undergone radical changes in its manufacturing process as well as in the implementation of new techniques and products. This has not only generated great benefits to the different shows, but also has provided greater profits for producers. After performing an analysis to the *Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay* (Union of Pyrotechnic Artisans of Azuay), many problems were found not only within the operative, but also in the administrative and labor areas. Although these problems did not prevent their normal operation, it was necessary to carry out an analysis to understand the shortcomings and ways to solve them in order to optimize their daily work.


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas


Translated by
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el avance sistemático de la tecnología hace que el mundo este manejado u orientado hacia el uso de formas automátatas de elementos o artículos que por años se han usado o fabricado de forma manual.

De la misma forma, las actividades que se realizan a diario sobre todo en el ámbito laboral, ya no se lo realizan de forma arbitraria, sino que estamos sujetos a ciertos organigramas o estatutos que rigen la forma de llevar las actividades cotidianas.

Al hablar específicamente del trabajo pirotécnico dentro del país, esencialmente en la provincia del Azuay, observamos a grandes rasgos que su funcionamiento no es del todo acorde a lo que las leyes y reglamentaciones vigentes dictan para que su trabajo se lleve de la mejor forma, es por eso que, al ser un tema de gran interés general hemos tomado la decisión de realizar un análisis de la estructura organizacional del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay basado en el comportamiento organizacional, para determinar sus pros y contras dentro de su estructura interna.

El objetivo principal es el de comparar la estructura organizacional en los tres ejes de Comportamiento Organizacional, Talento Humano y Legislación Laboral, en el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa vigente, así como determinar la normativa para el funcionamiento de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con respecto a su estructura organizacional y analizar la estructura organizacional de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa actual.

Todo esto se realizará mediante una investigación exploratoria realizando un trabajo *insitu*, con la totalidad de talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, con lo cual se espera introducir a cada taller asociado las bases óptimas en las que deben funcionar las empresas ya sean familiares o microempresas, cumpliendo con leyes o normas establecidas para la gestión organizacional mejorando las condiciones de trabajo de cada socio.

Con el fin de realizar esta investigación se ha desarrollado 3 capítulos los cuales de detallan a continuación:

Capítulo I: en este capítulo se realiza un precedente sobre el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, en el cual expondremos parte de su historia, su organización artesanal y hablaremos sobre los artesanos de la ciudad de Cuenca.

Capítulo II: este capítulo aborda el tema referente a la normativa de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay de acuerdo a su estructura organizacional, en donde se explicará cómo funciona o debe funcionar un taller artesanal, para su éxito comercial y empresarial. Temas como las aptitudes, el aprendizaje y la legislación laboral serán parte de este capítulo para tener un mayor conocimiento del tema particular a investigar.

Capítulo III: en este capítulo haremos un análisis de la estructura organizacional de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa actual, por medio de un análisis FODA, podremos darnos cuenta sobre las deficiencias de los talleres, estableciendo estrategias para mejorar los inconvenientes a fin de obtener buenos resultados de efectividad para quienes son parte directa e indirecta de las labores que se realizan en los talleres pirotécnicos del Azuay.

Luego de lo cual expondremos las conclusiones resultantes de nuestra investigación, así como de las recomendaciones necesarias para que estos cambios sean factibles a corto o mediano plazo.

CAPÍTULO 1

Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay.

1.1 Historia del Artesano

La actividad artesanal ha evolucionado, así como ha evolucionado la comunicación, el desarrollo de los pueblos y las personas que lo realizan. En el caso del Ecuador inicia con los habitantes de la región los Incas quienes en la época precolombina buscaban a los más hábiles con las manos para que se encargaran de resaltar la belleza de los materiales, así como impregnar en cada artículo las creencias y la historia de una comunidad.

El descubrimiento de América y la llegada de los españoles trajo consigo un sinnúmero de cambios beneficiosos para algunos y negativos para otros en donde, se produjeron intercambios culturales, nuevos métodos de aprendizaje, organización e intercambios raciales, sin embargo, ciertas costumbres se perdieron.

Los artesanos han llegado a plasmar en cada artículo la composición de culturas, historias y técnicas como la indígena, española, así como, africana todo esto desde que América fue descubierta, se conoce que desde que llegaron los Españoles al continente Americano se sorprendieron de las técnicas que utilizaban los indígenas para realizar artículos para las diferentes actividades que realizaban desde la alimentación, caza, agricultura, cada una de ellas utilizando materiales de la zona, las aprendieron y mejoraron la producción de los artículos.

Los españoles, en su conquista e influencia que fue en el año 1534, les llevo aproximadamente dos décadas colonizar al pueblo ecuatoriano, se fusionaron las culturas y en este proceso introdujeron nuevas técnicas que permitieron extender la gama y calidad de los productos artesanales: la carpintería, el modelado en diversos materiales, la fabricación de objetos de barro cocido, la forja del hierro, son algunos de los oficios que se han desarrollado.

Los españoles crearon escuelas de artes manuales y los primeros talleres artesanales todo esto amparado bajo el permiso de la iglesia y los cabildos, instalando todo un sistema administrativo, el funcionamiento y control de los talleres artesanales.

Fueron los españoles quienes crearon la división de los oficios artesanales según la actividad que realizaban, cada uno de estos oficios tenía un dirigente llamado “maestro mayor” quien era responsable del “Gremio” como denominaron los españoles a dicha división, de igual manera el maestro mayor era quien se encargaba de rendir cuentas al cabildo español sobre la producción y los ingresos que percibían, pues la artesanía en esa época estaba completamente subordinada a la nobleza.

Se decía que los trabajos que eran realizados a mano no eran bien visto ante la sociedad es por esto que los ciudadanos de bajos recurso o nivel jerárquico eran los que se encargaban de trabajar manualmente en los diferentes oficios.

“Los artesanos se consideraban como una clase de ciudadanos dispuesta a no ver en el ejercicio de las diversas artes una fuente de ganancia, sino más bien como un servicio a la comunidad, como un deber impuesto por la providencia” (Hurtado & Herudek, 1974)

Mucho del trabajo realizado prácticamente era regalado a la nobleza ya que no se podía fijar en ese tiempo un valor a la labor realizada, esto generaba que la economía de quienes realizaban dichos trabajos no fuera lo suficiente para cubrir necesidades básicas y al único que generaba beneficios era a la iglesia o al estado.

Los españoles restringían el crecimiento de los gremios controlando quienes eran los trabajadores, cuantos eran y cuáles eran sus ingresos, por ejemplo los indios y negros podían llegar a formar parte únicamente de los operarios ya que ellos no se los podía considerar para ocupar puestos de maestros de taller ya que no podían tener contacto con la nobleza, es por esto que no podían participar libremente en el oficio que realizaban.

En el siglo XII, los principales dueños de talleres eran españoles y las actividades que realizaban cada vez mejoraban ya sea por el aumento de la población así como la demanda de sus productos, esto permitió que no solo se considerará a la actividad artesanal como fuente importante en la economía si no como la principal fuente de empleos, sin embargo los artesanos no fueron totalmente independientes ni en sus funciones ni económicamente siempre dependientes del maestro mayor que en este caso

era el mismo español, a partir de esto se formaron grupos de ayuda como las Cofradías que “En el curso de esa Edad de la Fe que fue la Edad Media, era normal que las compañías, sociedades económicas, se relacionaran con el aspecto religioso. Cada empresa formaba normalmente una cofradía; cada cofradía rendía culto a un determinado santo en particular (a Eloy los orfebres, a Crispín los zapateros, a José los carpinteros).” (Pellini, 2015)

En el trueque y debido al incremento en la actividad económica muchos de los artesanos cambiaron su organización desarrollándose con mayor autonomía para realizar cada uno de los artículos y poder comercializarlos lo que llevo a que cada vez se integren mayor número de trabajadores.

Para poder organizarse como lo mencionamos anteriormente cada taller estaba dirigido por el maestro mayor ya que era el que tenía relaciones con quienes le proporcionaban la materia prima, con aquellos que intercambiaban productos, tenían acceso a las herramientas adicional a todas las responsabilidades sin lugar a duda y por ser español recibían mayores beneficios por la producción.

Existía otro tipo de lugar dentro de la organización de cada taller en el cual se encontraban; los ayudantes de maestro artesano o los artesanos contratados, como artesanos realizaron la mayor parte de las tareas relacionadas con el proceso de producción. Por de su servicio, se devengaba un sueldo determinado por el maestro y que variaba mucho en función del provecho del negocio presentado por el taller. En el último nivel de la jerarquía de un taller se encontraban los aprendices. (Escuelapedia, 2016)

Generalmente, el aprendiz era un muchacho que brindaba su ayuda a los artesanos, y que tenía conocimientos básicos en las técnicas de producción. Por sus servicios, el aprendiz recibía hospedaje, comida y vestuario. Para él, esta condición podría ser ventajosa, ya que, con el tiempo, podría subir en la jerarquía social, convirtiéndose en un artesano o inclusive un maestro. A pesar de que expusieron este tipo de clasificación, los talleres medievales no pueden ser simplemente sinónimos de ambientes de manufactura tal como se instala con la Revolución Industrial en el siglo

XVIII. Dentro de un rango de límites, podemos ver que los talleres medievales fueron una primera etapa de la composición de nuestra economía que, siglos más tarde, se formaría bajo la preponderancia de las industrias y el sistema capitalista. (Escuelapedia, 2016)

En este tiempo del inicio de las organizaciones de Cofradías los beneficios de seguridad social, vacaciones pagadas, seguro de desempleo, pensión de jubilación son beneficios que llegarían con el pasar del tiempo se dice que el mayor beneficio era el hecho de aprender un nuevo oficio y que el maestro le diera techo y comida por el trabajo realizado, en esa época no había más fiesta que tener libre el domingo. Se estima que un artesano de cualquier oficio trabajaba entre 12 y 16 horas al día.

Se conoce que el taller en donde se producía los artículos era también una tienda para su venta es por esto que las fachadas de los diferentes talleres representaban un símbolo visible de cada producto como lo podemos ver en la actualidad en el caso de los Herreros, sin embargo en esa época se realizaban este tipo de publicidad en las fachadas de los talleres debido a que la mayoría de clientes no sabían leer y de esta manera ayudaban a la obtención de los productos.

En el siglo XV se identificaba de mejor manera a las Cofradías como Gremios en donde básicamente funcionaba para determinar el precio de venta de los productos así como para que todos los miembros tuvieran igualdad que no exista enriquecimiento de unos por el trabajo de otros, así como en la actualidad *“La principal regla impedía a cualquier artesano practicar un oficio en la ciudad sin el debido permiso del gremio”* (Madalena, 2015)

El gremio de igual forma normalizaba los derechos y deberes de asistencia y ayuda mutua que pertenecían a sus miembros en el caso de enfermedad, muerte o si el negocio iba mal (Madalena, 2015)

Eloy Alfaro fue quien mejoro las condiciones de los artesanos y fundo la escuela de Artes y Oficios, que luego se llamó Colegio Central Técnico Gallegos Lara, en donde los artesanos podían mejorar sus técnicas así como iniciar con la lucha de los derechos y beneficios para ellos.

El sector artesanal de la producción de bienes y servicios es aceptado por el estado con la expedición de la Ley de Defensa del Artesano el 5 de noviembre de 1953 y con la emisión de la ley se crea la Junta Nacional de Defensa del Artesano como sociedad de derecho público con autonomía administrativa y financiera. (Andrade, 2011, pág. 15).

1.2 Los Artesanos del Ecuador en la Actualidad.

El artesano tuvo un papel fundamental en el progreso del país, ya que ha sido el pilar principal para el sustento de las familias en el Ecuador, al encontrarse en los diferentes sectores de la economía, como el campo y en las ciudades.

El trabajador de artesanías ha crecido con una formación de valoración social debido a cada una de las actividades realizadas, por el servicio que brindan y la calidad de sus productos, el trabajo realizado fue honesto lo que fomento a que el Estado apoyará al desarrollo siendo el eje principal para que exista un realce, así como derechos sociales y económicos.

Como en las diferentes ciudades del Ecuador existe familias enteras que se encargan de realizar cierto oficio y manejan la actividad artesanal de la mejor manera, es por esto que se gestionó para que cada miembro cuente con los beneficios y derechos para que se continúe con esta tradición y sobre todo que se transmita de generación en generación un pedacito de nuestra cultura.

La Junta Nacional de Defensa del Artesano, detalla el funcionamiento en cuanto al trabajo de los artesanos de la siguiente manera.

La ley de Artesanos:

Es una norma de carácter obligatorio y permanente que versa sobre materias de interés general.

De acuerdo con nuestro Código Civil, la LEY es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite.

De la definición que trae nuestro Código Civil, los requisitos de la ley son externos e internos. Los requisitos externos son: declaración de la voluntad soberana y manifestación de dicha voluntad en la forma prescrita por la Constitución. Los requisitos internos miran al contenido de la norma, siendo por esto el precepto, Imperativo, Prohibitivo o Permisivo. (Sanchez, 1976, pág. 3)

El trabajo de los artesanos sigue siendo reconocido según datos del INEC aproximadamente 1.500.000 personas que realizan cualquier tipo de actividad artesanal, existe 178 ramas artesanales, quienes cubren no solo geográficamente un gran grupo de individuos sino que también representan a la diversidad de pueblos, géneros, los mismos que tienen programas de autogestión y organización a partir de las diferentes Juntas de Defensa del Artesano sean estas provinciales o nacionales.

Lo que a pesar del paso del tiempo no ha cambiado es la organización familiar de los diferentes ramos artesanales, se sabe que el 25% de la población económicamente activa se dedica a actividades artesanales pero que la mayoría sigue siendo por familias enteras, siendo esto el principal eje para mantener nuestra cultura, tradiciones y desarrollo del País, no solo por generar puestos de trabajo si no por la utilización de los recursos y la mejora en las condiciones de vida.

La formación de artesanos en un oficio determinado junto a la capacitación profesional, permite el desarrollo de la actividad, existe una utilización de un sin número de recursos y organismos que permiten mejorar la condición los cuales alimentan y permiten continuar con su actividad, sin embargo la industrialización y la tecnología ha reducido el trabajo llegando a disminuir su participación económica permitiéndoles en algunos casos cubrir sus necesidades básicas y en otros casos vivir en la pobreza.

Rescatando el desarrollo de los artesanos en las diferentes actividades se ha dado gracias al apoyo de diferentes instituciones, organismo y la lucha continua de los actores principales en los gremios artesanales, al momento existe centros que ayudan a la formación y educación para los artesanos tal como lo gestiona la Universidad del Azuay con sus programas de inclusión y desarrollo permitiendo no solamente la capacitación sobre su trabajo si no la organización, mejora continua, sistemas contables

y de control. Son pues, de estos elementos de los que se nutren el sector artesanal y gracias a la colaboración de la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

1.3 El Artesano

“Artesano”, la palabra nace del italiano “*artigiano*” siendo su significado el que ejerce un arte mecánico, de igual manera viene del latín “*artis*”, que se traduce en “arte”.

En la actualidad “artesano” mantiene un significado similar, ya que elaboran diferentes productos después de un arduo trabajo y voluntad sin la intervención de máquinas o la automatización.

La legislación artesanal tiene un concepto más amplio y que engloba la definición de “Artesano”, según los artículos. 2, literal b) de la Ley de Defensa del Artesano y 3 del Reglamento General a la Ley de Defensa del Artesano, se define como:

Artesano: Al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente calificado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y registrado en el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, desarrolle su actividad y trabajo personalmente y hubiere invertido en su taller, en implementos de trabajo, maquinarias y materias primas, una cantidad no superior al veinticinco por ciento (25%) del capital fijado para la pequeña industria. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aunque no haya invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o carezca de operarios. (Ley de Defensa del Artesano, 2008) (Reglamento General a la Ley de Defensa del Artesano, 2004).

No solo se considera como artesano al trabajador manual que haya invertido una pequeña cantidad en maquinaria para el trabajo o de la inversión de materia prima para la elaboración de sus productos sino también a aquel trabajador que no tenga invertido ningún tipo de implementos o no tenga operarios para realizar su trabajo ya que simplemente lo realiza con sus habilidades y materiales de la zona adaptándolas al medio y preferencias del mercado dedicando a cada producto la herencia de la tradición y cultura.

Beneficios establecidos en la Ley Artesanal

Tienen beneficios aquellos artesanos declarados legalmente por la Junta Nacional y que se encuentren en pleno ejercicio de sus actividades profesionales, para lo cual deben pasar por el requisito indispensable que es la calificación para que sean considerados dentro de los diferentes gremios.

La Junta Nacional de Defensa del Artesano tiene por objeto velar por los intereses técnico-profesionales y económicos sociales de los artesanos de la República, mediante:

- i) El apoyo y estímulo a las organizaciones clasistas de artesanos del país.
 - ii) El otorgamiento de títulos artesanales refrendados por los ministerios de Trabajo y Recursos Humanos y de Educación y Culturas.
 - iii) La calificación y recalificación de talleres artesanales.
 - iv) La concesión del carné profesional artesanal, cuyo valor será fijado a precio de costo.
 - v) El perfeccionamiento y capacitación técnica y cultural de los artesanos.
- (Andrade, 2011)

La Calificación Artesanal

La Calificación Artesanal es la certificación que concede la Junta Nacional de Defensa del Artesano a los Maestros de Taller o Artesanos Autónomos.

Los Maestros de Taller deben solicitar periódicamente a la Junta Nacional de Defensa del Artesano la recalificación artesanal, ya que la no renovación de ésta tiene como consecuencia que los Artesanos se desamparen de la Ley de Defensa del Artesano y por tanto del goce de los beneficios que ésta les concede.

Requisitos Para La Calificación Y Recalificación Del Taller Artesanal

Para la obtención de la calificación se solicita al Presidente de la Junta Nacional la obtención de la calificación con la siguiente documentación.

- 1.- Solicitud de la Junta Nacional de Defensa del Artesanos (adquirir el formulario en la Junta)

- 2.- Copia del Título Artesanal
- 3.- Carnet actualizado del Gremio
- 4.- Declaración Juramentada de ejercer la artesanía para los Artesanos Autónomos
- 5.- Copia de la cédula de ciudadanía
- 6.- Copia de la papeleta de votación (hasta los 65 años de edad)
- 7.- Foto a color tamaño carnet
- 8.- Tipo de sangre
- 9.- En caso de recalificación, copia del certificado de la calificación anterior (Manos Ecuatorianas, 2017)

Personal que laboran en el Taller Artesanal

Según la Junta Nacional de Defensa del Artesano existe la siguiente clasificación muy similar a la que existió en la colonización en donde jerárquicamente se lo puede ver de la siguiente manera:

Maestro de Taller: Es el artesano que ha comprobado conocimientos suficientes en el oficio y que ha obtenido el título correspondiente; debiendo ser mayor de 18 años; abrir un taller bajo su responsabilidad al público y estar calificado.

Operario: Se llama operario al trabajador que, sin dominar toda la técnica de su arte, realiza parte de una obra determinada bajo la tutela de un maestro de taller y que ya no es aprendiz. Para esto debe completar el ciclo de enseñanza en el arte respectivo.

Aprendiz: Es la persona que entra a un taller artesanal o a un centro de enseñanza, con el fin de obtener conocimientos en una determinada rama artesanal. El aprendiz debe registrar su nombre en la Junta Nacional o Regional del Artesano y recibir de ella un carnet.

Contratos de trabajo

Para formar parte de uno de los talleres de las diferentes ramas es necesario que exista un contrato en el cual le permitirá contar con los beneficios de conocer del oficio para esto el contrato empieza al ingresar como aprendiz que al finalizar la etapa de conocimientos y las habilidades demostradas podrá llegar a ser maestro, dicho contrato establece y compromete a las partes a prestar servicios personales recibiendo a cambio la enseñanza del arte o cualquier trabajo manual que se realice en el taller a cambio de un salario convenido siendo este fijo, gradual, o mediante la obra realizada.

En caso de que el aprendiz fuera menor de edad deberá tener consentimiento de sus padres o responsables legales, y, en caso de que el salario convenido sea a cambio de manutención o alojamiento el patrono será el responsable del aprendiz fuera del taller.

Sin embargo al contratar a los aprendices u operarios, el maestro principal debería hacerlo bajo las diferentes formas de contrato de trabajo, este sea expreso, tácito, escrito o verbal.

Además, hay el contrato a sueldo, a jornal, en participación y mixto; fijo, indefinido, por obra cierta, por tarea y a destajo. (Sánchez, 1976)

Sin embargo la mayoría de trabajos realizados por los artesanos están dentro de un círculo familiar y el maestro mayor o responsable es quien determina el salario y el trabajo a realizar.

La Junta de Artesanos, fue creada para poder contralar y organizar a cada miembro que realice actividades artesanales en beneficio a la cultura perfeccionando sus técnicas y de igual manera velar por sus beneficios económicos así como sus derechos.

Organizaciones artesanales

El Ministerio de Relaciones Laborales respaldará por todos los medios que sean posibles, la estructuración de organizaciones y agrupaciones para robustecer la unidad, la acción y el desarrollo de la clase.

Registro de directivas de las organizaciones artesanales

Las organizaciones deberán ser registradas en la Dirección de Empleo y Recursos Humanos sin la certificación de este Instituto no podrán ejercer representación legal.

A continuación detallamos las diferentes organizaciones Artesanales que existen:

Organizaciones Artesanales Simples: Son grupos de los principales miembros de un taller o de un oficio en específico en el cual su objetivo es certificar la preparación cultura y técnica a los cuales se los llamara Gremios.

Asociaciones Interprofesionales: están formadas por los maestros principales, los operarios de diferentes tipos de actividad con el único objetivo de crear una entidad económica basados en su producción.

Organizaciones Artesanales Compuestas: Están agrupadas por las Federaciones Cantonales, Provinciales y Nacionales de una misma actividad con el objetivo de velar por la defensa de todos los artesanos.

Federación Cantonal.- Es la agrupación de más de tres organizaciones artesanales simples, de un mismo cantón.

Federaciones Provincial.- Es la agrupación de seis o más agrupaciones artesanales simples de una misma provincia.

Federación Nacional.- por rama o actividad.- Integrada por seis o más gremios o asociaciones interprofesionales pertenecientes a seis o más provincias distintas o por seis o más federaciones provinciales con el fin de producir exigir y certificar la preparación cultural y técnica del artesano.

Confederación de Artesanos.- Que es la agrupación de doce o más federaciones nacionales, provinciales o cantonales, formando un grupo de defensa para velar por los beneficios que este gran grupo económico pueda tener.

La Junta Nacional de Defensa del Artesano tiene una cobertura geográfica a nivel nacional, la cual cuenta con una oficina central en el Distrito Metropolitano de Quito y con unidades desconcentradas en las 24 provincias y 8 cantones.

En la Actualidad

En el Ecuador existen 967 organizaciones y asociaciones gremiales artesanales debidamente registradas en el archivo de la Junta Nacional de Defensa del Artesano, de las cuales Manabí tiene 200 organizaciones, seguido por Guayas con 188, Pichincha con 114, Azuay cuenta con 68, las mismas que van en aumento debido al servicio que brindan y los beneficios que obtiene de formar parte de una asociación.

Hemos considerado que pertenecer a las Juntas de Artesanos a un grupo de personas que realizan la misma actividad como los gremios es indicativo de que se realizaran un trabajo con todos los beneficios pero ¿Cuáles son esos beneficios?

Beneficios de los Gremios

La Ley de Defensa del Artesano concede a los Artesanos calificados los siguientes beneficios:

Beneficios Laborales

- Exoneración de pago de decimotercero, decimocuarto sueldo y utilidades a los operarios y aprendices
- Protección del trabajo del artesano frente a los contratistas

Beneficios Sociales

- Afiliación al seguro obligatorio para maestros de taller, operarios y aprendices
- Acceso a las prestaciones del seguro social
- Extensión del seguro social al grupo familiar
- No pago de fondos de reserva

Beneficios Tributarios

- Facturación con tarifa 0% (I.V.A.)
- Declaración semestral del I.V.A
- Exoneración de impuesto a la exportación de artesanías
- Exoneración del pago del impuesto a la renta
- Exoneración del pago de los impuestos de patente municipal y activos totales

- Exoneración del impuesto a la transferencia de dominio de bienes inmuebles destinados a centros y talleres de capacitación artesanal (Manos Ecuatorianas, 2017)

1.4 Gremios de Artesanos en el Azuay.

1.4.1 Artesanos en Cuenca

Azuay es una provincia en el sur del Ecuador, con un área de 7700 kilómetros. Tiene áreas protegidas como el Parque Nacional Cajas y la Ciudad de Cuenca, un sitio de Herencia del Mundo proclamada por la UNESCO.

Azuay es considerado el centro turístico de mayor relevancia en el Ecuador así como el mejor lugar para realizar compras de artesanías con la mejor calidad en cada uno de sus productos, debido a la gran habilidad transmitida durante generaciones de gente trabajadora en las cuales se destaca la orfebrería y el tejido de paja toquilla.

Existe un sin número de talleres en donde se pueden encontrar diversos productos elaborados por los artesanos de la zona, artículos elaborados a base de hierro, cobre, bronce, adornos, cerámica, con los detalles que solo un artesano puede brindar a las diferentes pizzas elaboradas.

“El valor de la artesanía azuaya ha sido reconocido en el ámbito americano hasta el punto de que la OEA resolvió establecer en Cuenca el Centro Interamericano de Artes Populares (CIDAP)”. (Arteaga, 2006)

Cuenca, fundada sobre las ruinas incaicas de Tomebamba, es desde 1560 hasta la segunda década del siglo XVII se caracterizaba por ser una ciudad de actividad minera, en el que luego se trabajaría en la agricultura, la ganadería así como la introducción de las artesanías a su economía las mismas que eran distribuidas a lo largo del país así como a Perú.

Sin embargo el aprendizaje en la zona era por decirlo diferente en la época colonial al momento no existe documentación de como sucedió, como se dictaron diferentes formas de enseñar un oficio lo similar en el esta época es que se tenía una actitud paternalista del instructor quien era aquel hombre que era capaz de enseñar y dar posada en su hogar a su alumno, trabajador y considerado como miembro de la familia.

Hay que mencionar que estos acuerdos demostraban el compromiso de las partes, siendo el principal motor de muchas de las profesiones vigentes en Cuenca. Es por esto que tras varias generaciones notamos que los diferentes oficios han sido aprendidos por familias enteras al igual que en resto del país.

En la ciudad el Consejo cuencano disponía ciertas medidas para que las personas llegaran a realizar trabajos y aprendieran los diferentes oficios se dice que en “1822 había ordenado que los chicos de la urbe fueran asignados a los maestros para aprender diferentes oficios” (Arteaga, 2006)

Mientras que años más tarde se solicitaba al Jefe Político de esa época que se encargara en conjunto con el comisario de perseguir a los vagos y personas desocupadas a formar parte del aprendizaje de un oficio en el que al principio solo era la escuela para aprender a tejer sombreros de paja toquilla y que luego se los puso bajo la tutela de Gaspar Sangurima quien fue “analfabeta pero con una gran curiosidad por el arte, se convierte en autodidacta aprendiendo joyería, escultura, carpintería, ebanistería y escultura. Por su gran habilidad el libertador Simón Bolívar planteó que sea el regentara la primera Escuela de Artes de la ciudad de Cuenca”.

La mejor manera de conocer las artesanías existentes en Cuenca en la época colonial son los testamentos en donde se expresaban sus postrimeras voluntades así como mencionan sus pertenencias de los cuales se podría llegar a conocer cuál era su estilo de vida así como su posición social, objetos como; polleras, joyas, sombreros, ponchos, platos, menaje de hogar, ollas, sillas, mesas.

1.5 Organización Artesanal de Cuenca

En cuanto a la organización artesanal de Cuenca durante el siglo XIX, estaba fundamentada en gran parte a la organización gremial en donde se designaba a las personas (maestros) que estarían al frente de los diferentes oficios que se realizaban en la ciudad los mismos que fueron incrementando de acuerdo a las necesidades de cada época.

Tabla 1
Organización artesanal de Cuenca

GREMIOS EN CUENCA	
1832	1846
Músicos	Talabarteros
Pintores	Picapedreros
Plateros	Olleros
Herreros	Baqueteros
Sastres	Sueleros
Tintoreros	
Carpinteros	
Barberos	
Sombrereros	
Zapateros	
Faroleros	
Loceros	
Coheteros	
Albañiles	
Silleros	
Curtidores	
Prensador	

Fuente: (Arteaga, 2006)

1.6 Artesanos en la actualidad

En la actualidad existe 32 de gremios que forman parte de la Federación Provincial de Artesanos que realizan diferentes actividades así como más de 400 personas que forman parte de cada grupo, en la actualidad no formar parte de los gremios no es obligado como hace algunos años, de hecho muchas personas desean formar parte de los diferentes grupos gremiales para acceder a los beneficios.

Sin embargo según los comentarios y conocimiento de los presidentes gremiales se puede apreciar que la producción artesanal ha disminuido debido a que ya no se

transmite estos oficios a los jóvenes de las zonas puesto que no hay una motivación para realizar estas actividades, por otra parte la industrialización ha sido uno de los principales factores para que disminuya la producción.

Muchos de los beneficios que fueron emitidos en la Ley de Artesanos hace algunos años son los que se están estudiando para su eliminación debido a su inconstitucionalidad de varios artículos. A continuación, detallaremos algunos de los principales artículos respecto a la estructura organizacional de los Artesanos, la misma que aplica a todos los gremios que forman parte de las asociaciones.

1.7 Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay.



Figura 1. Castillo de 4 cuerpos Fuente: Los investigadores

Dentro de los diferentes gremios en la artesanía existe uno que ha llegado a constituirse legalmente hace tres años siendo nuevo dentro de las Asociaciones Gremiales pero con mucha historia y tradición, ya que se cuenta con la utilización de la pirotecnia que es manejada en su mayor parte por los militares en el campo de batalla o para ceremonias festivas con el fin de encender la noche, todo esto gracias a los artesanos que participan en la elaboración de juegos pirotécnicos que los construyen a base de pólvoras y productos químicos, los mismo que se han convertido en tradición durante generaciones.

Se dice que en el Azuay el tiempo que la pirotecnia se establece como tradición en las fiestas es el mismo tiempo que se celebra la Fiesta del Santísimo (costumbre religiosa), siendo aproximadamente desde hace 300 o 400 años. (Cantos & Galindo)

En la actualidad se conoce que existe 33 talleres que forman parte del Gremio de Artesanos del Azuay, ubicados en distintos Cantones de la Provincia que son los encargados de dar forma a obras de arte que iluminaran las festividades. Para esto vimos que es importante conocer con precisión los diferentes nombres con los que se conoce las actividades que realizan los pirotécnicos de esta manera llegar a conocer a fondo como están organizados.

“PIROTECNIA”: Es el arte en el que se emplea el fuego solamente con fines militares o para las festividades en el cual se ilumina el campo de batalla. En la pirotecnia se utilizan los siguientes artículos; petardos, bengalas o cohetes luminosos.

“FUEGO ARTIFICIALES”: en esta arte se emplea pólvora para la elaboración de los artículos en los cuales el objetivo es formar chispas, estrellas en el cielo.

“COHETERO”: Elaborados con tubos de papel o pergaminos y pólvoras, se lanza a lo alto causando ruidos para iniciar los festejos.

Muchos de los artefactos son utilizados en fin de año y en el Corpus Cristi como los cohetes, ratones, palomas, castillos, voladores, bengalas, en la antigüedad esta pirotecnia se la utilizaba solamente en la guerra, por eso que su utilización se ha introducido en las últimas décadas.

En la actualidad la pirotecnia es utilizada en diferentes eventos no solo de índole militar o de la iglesia, si no para eventos familiares, con esto se ha logrado mejorar la pirotecnia en formas y diseños cada vez en calidad.

Al ser un trabajo realizado a mano este se ha enseñado en su mayoría en generaciones de familias según los historiadores los primeros en realizar este tipo de artesanías estaban ubicados en la parroquia de San Sebastián.

Es una de las pocas actividades artesanales que no ha evolucionado en cuanto a su elaboración es decir las técnicas se han utilizado aproximadamente 300 o 400 años.

Elaboración de la pirotecnia



Figura 2. Elementos pirotécnicos Fuente:

Los investigadores

Según la investigación realizada hemos podido conocer que aún se vienen llevando a cabo las técnicas para la elaboración de la pirotecnia, las mismas que son replicadas en los 40 talleres distribuidos en todo el Azuay.

Se conoce que existen 20 talleres en la zona urbana como en Nulti, San Joaquin, y Turi, y aproximadamente 20 talleres ubicados en los cantones como; Gualaceo, Nabon, Sigsig, cada taller se encuentra funcionando en sus propias viviendas.

Es importante recalcar que su trabajo es altamente peligroso por el material que utilizan como la pólvora y ciertos elementos químicos y podrían llegar a destruir sus viviendas, y sus vidas.

La elaboración de la pirotecnia es una actividad de tiempo completo sin embargo el trabajo no es constante por lo que en ocasiones contratan ayudantes, por otra parte, los artesanos no solo se dedican a la fabricación de pirotecnia sino también de actividades agropecuarias o de albañilería para poder obtener mayor ingreso a sus hogares.

Las herramientas que se utilizan para la elaboración de artesanías son simple en algunos casos son fabricadas en casa, así como algunos de los equipos utilizados los cuales detallaremos a continuación:

Herramientas

- Mazos de Madera: Son utilizados para taquear la pólvora en los cohetes.
- Puntilla: Es el encargado de dar forma al conducto donde va la mecha del cohete.
- Fierros: Ayuda a la elaboración de las partes de los cohetes.
- Pinceles: Para dar color a los diseños.
- Sierra de mano: Se utiliza para cortar piezas de carrizo.
- Piedra de moler: Ayuda a moler las sustancias que se introducen en los diferentes artículos.
- Cedazo N° 8: Separa las diferentes sustancias químicas.
- Embudillas: Sirve para rellenar los tubos de papel que dan forma a las bengalas.
- Medidas: Piezas hechas de carrizo, ayuda a medir las cantidades de las sustancias explosivas.

Materias primas

- Carrizo: Es el insumo básico que da forma a los diferentes artículos.
- Carbón: Materia que sirve como combustible.
- Cabuya: Es el material que ayuda a unir las partes y dar forma a diferentes obras como castillos.
- Brea: De fácil obtención ayuda en el proceso de quema.
- Elementos Químicos: Son los que ayudan a crear luces y las explosiones.

Con todos estos elementos pueden dar forma a un sin número de obras como castillos, palomas, silbador, rueda de mano, vaca loca.

1.7.1 Características de los Artesanos Pirotécnicos

En su gran mayoría las personas que se dedican a la elaboración y producción de pirotecnia son adultos, entre los 19 y 50 años de edad sin embargo hay otro porcentaje

de personas entre los 51 y 80 años que elaboran diferentes artículos que tienen mayor experiencia en la producción de estas artesanías, la educación de los artesanos ha mejorado en estos años si comparamos con el pasado que la mayoría no llegaba a terminar la primaria mientras que en la actualidad los artesanos luchan por conseguir mayor educación y de igual manera fomentan a sus hijos para que consigan una profesión no artesanal, lo que hace que disminuya los artesanos en esta rama.

Los ingresos de la actividad artesanal tienen que ver mucho en la disminución de artesanos que se dediquen a este ramo y esto se debe a que no es una actividad constante, es decir dependen de los contratos que se lleguen a obtener en los meses de mayo, junio y diciembre mayormente.

CAPITULO 2

Normativa de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay de acuerdo a su estructura organizacional.

2.1 Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional o CO en su término abreviado; es un área de estudio en el cual se investiga a las personas o grupos, el comportamiento dentro de las organizaciones, para lograr corregir y mejorar el desarrollo de la organización. De igual manera para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia. El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. (Robbins & Judge, 2009, pág. 10)

Otras definiciones de comportamiento organizacional que podemos mencionar son:

- Según Cole (1995), “Es el estudio de las distintas formas de comportamiento en el trabajo, tanto individual como grupal, incluyendo el análisis de las interrelaciones entre individuos y grupos, su interacción con su entorno y la conducta de unos y otros frente al cambio”.
- Según Robbins (2004), “El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de ésta”.
- Según Davis y Newstron (1999), “Comportamiento organizacional es el estudio y aplicación de los conocimientos sobre la manera en que las personas (tanto individualmente como en grupos) actúan en las organizaciones”. (Alles, 2012, pág. 20)

Cabe mencionar que el comportamiento organizacional gracias a sus investigaciones y sus adelantos en conceptos ha logrado mejorar su aplicación, así como sus conocimientos dentro de las organizaciones, sin dejar de lado las experiencias de

cada organización puesto que su aplicación deberá apoyarse en la estructura organizacional.

Objetivos para el estudio del comportamiento organizacional:

- Describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una determinada variedad de circunstancias.
- Comprender por qué las personas se comportan como lo hacen.
- Predecir comportamientos futuros.
- Controlar (al menos parcialmente) y procurar o lograr que las personas tengan un cierto comportamiento (esperado) en el trabajo.
- Relacionar el comportamiento organizacional con los subsistemas de recursos humanos.
- Accionar sobre la cultura organizacional, ya sea para resolver alguno de los problemas detectados o para alinear a las personas con la estrategia organizacional. (Alles, 2012, págs. 21, 22)

Cumpliendo con nuestro objetivo de analizar el comportamiento de los individuos, que forman parte del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, obtendremos la eficiencia de trabajo en las organizaciones pues tendrán claro cómo afecta dicho comportamiento tanto en las labores diarias, su ausentismo en sus niveles de rendimiento capacidad, rotación de personal o productividad.

2.1.1 Percepción y toma de decisiones individual.

Es un proceso por el que las personas organizan e interpretan las ideas de sus sentidos para lograr dar un significado a su entorno, y tomar decisiones basadas en varias alternativas propuestas. Las percepciones dependen de los estereotipos que se define como el juzgar a una persona basado en la percepción que se tiene de un grupo al cual se pertenece.

Para la toma de decisiones las personas tienen un pensamiento racional, y buscan las mejores soluciones que logren satisfacer a los involucrados más que tomar decisiones óptimas. Existen varias opciones para mejorar la toma de decisiones.

1. Analizar la situación, se debe tomar en cuenta la situación, el lugar el momento y así lograr una toma de decisión óptima que se adecue a la cultura de la organización.
2. Centrarse en las metas, necesitamos tener claro la información necesaria, tener metas hace que las tomas de decisiones sean más óptimas.
3. Información contradictoria, mientras más buscamos información es más fácil la toma de decisiones ya que nos permite nutrirnos de variada información que muchas veces contradigan nuestro pensamiento pero que permita la mejor opción de información.
4. Creatividad, buscar constantemente soluciones diferentes a lo común utilizando muchas veces analogías pueden lograr una eficiencia en la toma de decisiones. (Robbins & Judge, 2009)

Para que el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, tenga una organización que pueda ser tomada en cuenta como parte activo de la Junta Provincial de Artesanos del Azuay, en necesario en primera instancia estar reconocidos legalmente como un cuerpo legal autónomo, esta organización debe tener en cuenta ciertas normativas que están estipuladas dentro de las leyes del Ecuador en la cuales están inmersas tales como el Código de Trabajo, la Ley del Artesano, etc.

En este caso lo primero que hay que hacer es organizarse de manera tal que este grupo de personas tenga una directiva que vele por los intereses de todos los agremiados, para cumplir y hacer cumplir las leyes, con sus obligaciones y beneficios correspondientes, de esta forma no solo se asegura un sistema de trabajo organizado sino, además, este se ejecutara bajo clausulas debidamente estipuladas para el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay.

La Ley de Fomento Artesanal vigente desde 1986 en su Art. 2, inciso b y c, nos dice que:

- b) Artesano Autónomo, aquél que realiza su arte u oficio con o sin inversión alguna de implementos de trabajo, y

c) Asociaciones, gremios, cooperativas y uniones de artesanos, aquellas organizaciones de artesanos, que conformen unidades económicas diferentes de la individual y se encuentren legalmente reconocidas. (Nacional, 1986)

Esto hace referencia explícita a los trabajadores artesanos de la pirotécnica, ya que su trabajo es por si, una actividad que se aprende de forma experimental, sin la obtención de un título académico o por medio de la realización de un curso, pero que por la actividad que realiza esta dentro de la normativa para ser tratado como Artesano.

El artesano pirotécnico, como sabemos, basa su experiencia a conocimientos prácticos que ha ido mejorando con el pasar de los años, y estos se imparten de generación en generación, de padre a hijo y en algunos casos a personas que se han interesado en este trabajo o buscaron una forma de sustento para sus familias.

La elaboración de los materiales pirotécnicos ha sido por lo general un trabajo familiar, que, junto con las actividades agrícolas y ganaderas, se habían convertido en la base de la economía sobre todo de las personas que viven en las zonas rurales de las ciudades. Pero en la actualidad, por la expansión y la demanda de los productos, paulatinamente han ido apareciendo empresas o agrupaciones de personas que hacen de este su trabajo diario.

Pero a pesar de que este trabajo se ha magnificado, las personas que realizan estas actividades no cuentan con un marco legal, de protección, así como, no obtienen los beneficios que otros trabajadores reciben, como, por ejemplo: Seguro Social, beneficios de ley, un sueldo digno, etc. Así como no ha existido una regulación en los precios de oferta y demanda que estandarice los precios del producto terminado, dando paso a una competencia desleal, si se puede decir así entre los grupos de personas que ofrecen productos pirotécnicos.

Por esto y otras apreciaciones que se han tomado en cuenta, es necesario que el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay debe ser tomado como un ente legal dentro de la Junta Provincial de Artesanos del Azuay. Contando con una estructura organizacional debidamente planteada y bajo los estatutos legales vigentes.

2.1.1.1 Aptitud

Es la capacidad que tiene un individuo al realizar ciertas tareas de una labor determinada, cada persona tiene tanto fortalezas como debilidades en las labores de ciertas actividades, el problema no es si las personas tienen diferentes aptitudes, pues tenemos claro si lo tienen. Si no la cuestión es el determinar la manera como difieren sus aptitudes para lograr realizar bien su trabajo de acuerdo a sus conocimientos.

Las aptitudes de las personas generalmente están dadas por dos tipos de factores: intelectuales y físicos.

Aptitudes Intelectuales:

Es la capacidad que tienen los individuos de realizar actividades mentales, pensar, razonar y de resolver problemas, en la sociedad actual la inteligencia tiene un valor muy grande en el desarrollo de las personas, las personas inteligentes logran puestos o cargos de trabajos más importante y por consecuencia ganan más dinero, llegan a ser líderes frente a otros individuos.

Las dimensiones de la inteligencia son de hecho positivas, pero las correlaciones no siempre lo son; lo que quiere decir es que las personas tienen aptitudes específicas y por esto hay investigadores que llegaron a reconocer un factor general de inteligencia el cual es llamado “aptitud mental general”.

Generalmente se citan algunas dimensiones que constituyen la inteligencia y que se refiere a la aptitud intelectual.

- **Habilidad numérica:** son aptitudes que se refieren a la capacidad de los individuos para realizar operaciones en forma rápida y correcta.
- **Compresión verbal:** es la capacidad de retener y entender algún artículo o texto escrito y la relación que tienen las palabras entre sí, así como también al momento de escuchar algo y determinar de inmediato lo que se quiere mencionar.

- **Velocidad de percepción:** es la aptitud que se posee al momento de identificar tanto semejanzas como diferencias de manera visual con cierta rapidez y exactitud.
- **Razonamiento inductivo:** es la capacidad de determinar una secuencia lógica para de esta manera obtener los resultados mediante un argumento establecido de un razonamiento y conseguir resolver problemas.
- **Razonamiento deductivo:** capacidad de análisis mediante el uso de la lógica para obtener diversos contenidos y sacar un argumento al problema, como ejemplo mencionamos a un supervisor cuando debe elegir entre dos opciones distintas que le brinda su personal.
- **Visualización espacial:** capacidad para imaginar el cómo se vería algún objeto si llegase a cambiar su posición en el espacio del cual se encuentra y así anteponerse a ciertas repercusiones que esta podría causar.
- **Memoria:** esta dimensión hace referencia a la capacidad de retener y recordar experiencia o vivencias pasadas.

Como hemos mencionado anteriormente, el trabajo de la pirotecnia no está validado en una formación académica o estudios previos, sino que la practica constante hacen de las personas, maestros y aprendices.

Por ende, la persona más longeva conoce a perfección el arte de la combinación de entre pólvora y el químico que produce determinado color o destello. Han sido años de práctica, con muchos casos de fallas y errores fatales que han traído desgracias leves o graves en la integridad de la persona o lugar.

Pero a lo que vamos es que, al ser un trabajo casi empírico, la elaboración de pirotecnia está fundamentada en las aptitudes individuales de las personas, para poder entender, conocer y memorizar como funciona cada componente de su producto. Sus pros y sus contras, la práctica no solo es la base del conocimiento sino la forma de realizar nuevos experimentos para mejorar un producto o en su caso sacar algo nuevo al mercado, algo que innove y renueva el negocio dentro de este mercado.

Aptitudes físicas:

Las aptitudes físicas se refieren a la capacidad de los individuos para realizar tareas que demandan de fuerza, destrezas resistencia entre otras que a continuación mencionaremos, éstas aptitudes tienen mucha importancia para realizar con éxito los trabajos, no siempre se da que las personas obtengan las 9 aptitudes físicas básicas y generalmente no son necesarias cumplirlas todas; el éxito está en determinar y lograr el nivel que un cargo requiere de la aptitud física de una persona.

A continuación, mencionaremos las nueve aptitudes físicas básicas.

- **Factores de fuerza**
 - Resistencia dinámica: es la capacidad para aplicar fuerza muscular en formas repetida o de manera continua durante un tiempo determinado.
 - Resistencia de tronco: es la capacidad de emplear fuerza muscular, más detalladamente los músculos del tronco que generalmente es el abdomen.
 - Resistencia estática: es la capacidad de aplicar fuerza en contra de objetos externos.
 - Resistencia explosiva: es la capacidad de liberar mucha fuerza y energía en un acto determinado o una serie de actos.
- **Factores de flexibilidad**
 - Flexibilidad de estiramiento: es la capacidad para mover los músculos de la espalda y tronco lo más que se pueda.
 - Flexibilidad dinámica: es la capacidad para realizar movimientos de flexión rápidamente y de manera repetida.
- **Otros factores**
 - Coordinación corporal: es la capacidad de coordinar acciones simultáneamente, pero de varias partes del cuerpo.
 - Equilibrio: es la capacidad de mantener el equilibrio a pesar de que existan causas que intervienen para perderla.
 - Resistencia: es la capacidad de mantener un esfuerzo durante un tiempo largo.

En este caso, las personas que trabajan dentro de la actividad de la pirotécnica deben tener una capacidad física notable, ya que, deben pasar muchas horas en este trabajo. En muchos de los casos hasta avanzadas horas de la noche o madrugada.

El esfuerzo constante que va desde el corte y la preparación del carrizo, que es el material base de los juegos pirotécnicos, hasta el proceso de armado y ensamblado del producto terminado requiere una capacidad física que permita a las personas aguantar jornadas extenuantes de trabajo, sin importar las condiciones del tiempo, el sol, la lluvia, el frío, son factores que determinan la capacidad física de una persona al momento de realizar un trabajo.

2.1.1.2 Habilidades Específicas

En lo que se refiere a las habilidades específicas nos dicen que son básicamente las características que definen a una persona como por ejemplo la edad, raza, género, estado civil y otras más, que son objetivas y que se obtienen de los expedientes o de historiales personales. Estos son factores que se determinan fácilmente y que están presentes siempre en un perfil de una persona o un empleado.

- **Edad.**

La edad se ha convertido en un tema muy importante para los empleadores o las organizaciones, se habla que mientras más edad tengan los trabajadores, menor es su desempeño, aunque aquí hay muchas discordancias. Otra característica es que los empleados con más edad poseen más experiencia, laboran con ética y compromiso con la calidad, laboran más con el criterio que con la teoría.

- **Género**

Este tema al igual que la raza son temas de polémica en cual se generan varias opiniones, contradicciones o malos entendidos, según las investigaciones realizadas se dice que las diferencias que existen en hombres y mujeres son casi nulas con respecto a su desempeño laboral, en cuanto a capacitación, motivación aptitudes para el aprendizaje como analíticas, solución de problemas entre otras no se ve ninguna diferencia; es más, las mujeres son más sociables y se adaptan al clima laboral con mayor facilidad. Poco a

poco con los años, las mujeres se han ido adaptando a la fuerza laboral y se ha llegado al punto de decir que no hay diferencia de género en cuanto a la productividad en el trabajo.

- **Raza**

En cuanto la raza el comportamiento organizacional se dice que tiene que ver mucho con la contratación de personal, al empleo que se les asigna, pagos o hasta de discriminación pues al momento de contratar por lo general los empleadores tienen preferencias en cuanto a su misma raza; al igual que los salarios al realizar la discriminación racial se les asigna salarios más bajos que otros de la misma raza.

Al hablar del trabajo de la pirotecnia, así como del trabajo artesanal en general, la edad, el género y la raza no tienen un aspecto primordial ya que, como hemos mencionado anteriormente las personas con mayor edad son los más expertos en el arte, y son ellos los que pasan sus conocimientos a las nuevas generaciones para que este trabajo no se pierda como muchas otras prácticas han claudicado por el proceso evolutivo de la humanidad.

Si hablamos del género, existen muchas mujeres que ayudan a sus esposos, o hijos varones en esta actividad, o en ciertos casos, son las mujeres quienes sacan adelante a la familia con este trabajo, las mujeres trabajan igual o mejor que muchos hombres en el ámbito artesanal, donde tienen un espacio ganado.

Y la raza no es algo primordial dentro de la actividad pirotécnica, a menos que exista pensamientos individuales para la contratación de personal. En fin, esto no es relevante dentro de ningún aspecto ético laboral en general.

2.1.1.2 Aprendizaje

En relación al aprendizaje se puede dar una definición:

“Es cualquier cambio en el comportamiento relativamente permanente que ocurra como resultado de la experiencia”

Se dice que el aprendizaje es un cambio, aunque esto es una definición de manera teórica por lo que no es medible ni observable. El aprendizaje puede tener implicaciones favorables o no favorables pues pueden ayudar a mejorar su actuar laboral o de lo contrario disminuir su ritmo laboral, se dice que para ver resultados de un aprendizaje necesitamos de tiempo, de práctica y experiencia. Se han dado tres características para explicar el proceso de aprendizaje.

- **Condicionamiento clásico:** se refiere a cualquier tipo de aprendizaje en el que la persona da una respuesta a un estímulo que por lo regular no produciría la respuesta dada.
- **Condicionamiento operante:** es cualquier aprendizaje en el cual el comportamiento voluntario nos lleva a una recompensa que se espera o como también un castigo.
- **Aprendizaje social:** este tema se refiere a las personas que aprenden mediante la observación o la experiencia directa, se ha determinado cuatro procesos que se refiere al aprendizaje social:
 1. **Proceso de atención:** se dice que las personas aprenden solo cuando ponen atención al tema, cuando el tema es atractivo o se da en forma repetitiva.
 2. **Proceso de retención:** básicamente se refiere al recuerdo que tuvo la persona a un tema tratado
 3. **Procesos de reproducción motrices:** una vez aprendido algo la persona debe realizarlo, para demostrar de hacer las actividades enseñadas.
 4. **Procesos de reforzamiento:** se dice que, al momento de enseñar, al tener un incentivo para dicho aprendizaje, las personas tienen más opción a aprender y reforzar dicho aprendizaje. (Robbins & Judge, 2009)

El aprendizaje en el campo artesanal es por sí de aspecto generacional, es decir, los conocimientos se pasan de generación a generación. Tal vez pueda existir algún precepto escrito sobre cómo realizar cierta actividad, pero en la mayoría de los casos, los conocimientos de las actividades artesanales se logran con la práctica del mismo.

De ahí en más, las capacidades intelectuales vienen dadas ya par cada persona, y eso se ve reflejado en su diario proceder, en su actividad y en el producto final.

2.2 Talento Humano

2.2.1 Subsistema de Provisión de Recursos Humanos.

Este subsistema tiene por objeto efectuar las provisiones de recursos humanos para cumplir con los requerimientos de recursos humanos por los demás sistemas de la empresa, determinado por el sistema de planificación de recursos humanos. Este subsistema es uno de los más importante debido a que este realiza el procedimiento de reclutamiento y selección de personal. (Fernandes, 2011)

Reclutamiento y Selección.

El reclutamiento de personal

Es diferente para cada empresa. En ciertas empresas el departamento de reclutamiento no puede contratar personal sin antes tener autorización del área donde se tiene la vacante. En el proceso de reclutamiento se encuentran dos opciones; el primero es de comunicar y de divulgar las oportunidades de trabajo y así atraer a las personas para luego comenzar al proceso de selección y posterior la contratación de alguno.

Mencionamos a continuación algunos conceptos de reclutamiento:

- El reclutamiento y selección de personal es un medio por el cual las compañías contratan al personal apropiado para ocupar un puesto, el programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la empresa para que se oriente a cumplir los objetivos de la empresa. (Rico Ramírez, 2014)
- El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que procura atraer a postulantes potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Esencialmente es un sistema de información por el cual la organización informa y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que intenta llenar. (Sour, 2013)

Reclutamiento interno

El reclutamiento interno quiere decir cuando al haber un puesto de trabajo disponible, la empresa u organización intenta ocupar ese puesto moviendo puestos o personal dentro de la misma, estos pueden ser ascendidos de cargos o de lo contrario promovidos a puestos inferiores. Así, el reclutamiento interno implica:

- Transferencia de personal.
- Promoción de personal.
- Transferencia con promoción de personal.
- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de carrera para el personal.

El reclutamiento interno se ve obligado a trabajar en conjunto entre el departamento de reclutamiento y los demás departamentos de la empresa. Algunas empresas utilizan bancos de datos de personal dentro de la organización.

- a) Una de las principales ventajas del reclutamiento interno es que aporta una gran motivación para los empleados que saben que puede que, en algún momento, si rinden lo que corresponde, pueden llegar a un puesto mejor o que les gusta más.
- b) También se crea una competencia sana que ayuda a que los trabajadores quieran ser mejores día a día para ser los seleccionados para nuevos puestos que surjan.
- c) La empresa cuenta con personal de su confianza en los puestos más altos, personas que conocen la misión, visión y valores de la empresa y están al tanto de su funcionamiento.
- d) Los negocios ahorran dinero con el reclutamiento interno ya que, aunque hay que formar a sus empleados para que lleguen a mejores puestos, no hay que pagar lo que cuesta un proceso de selección de personal y reclutamiento de nuevos trabajadores.
- e) Las inversiones en entrenamiento y formación de personal son aprovechadas en todo momento, incluso en este caso. Mientras se prepara

a los trabajadores para un posible ascenso, también se están formando y aprovechando las nuevas habilidades y destrezas con las que cuentan. (Soto, 2014)

RECLUTAMIENTO INTERNO			
	VENTAJAS		DESVENTAJAS
1.	Aprovecha mejor el personal humano de la organización.		1. Puede bloquear la entrada de nuevas ideas, experiencias y expectativas.
2.	Motiva y fomenta el desarrollo profesional de sus trabajadores actuales.		2. Favorece a la rutina actual.
3.	Incentiva la permanencia de los trabajadores y su fidelidad a la organización.		3. Mantiene casi inalterado el patrimonio humano actual de la organización.
4.	Ideal para situaciones estables y de poco cambio en el contexto.		4. Ideal para organizaciones mecanicistas y burocráticas.
5.	No requiere la ubicación organizacional de los nuevos miembros.		5. Funciona como un sistema cerrado de reciclaje continuo.
6.	Probabilidad de mejor selección, porque los candidatos son bien conocidos.		6. Mantiene y conserva la cultura organizacional existente.
7.	Costo financiero menor al reclutamiento externo		

Figura 3. Reclutamiento interno Fuente: (Chiavenato, Gestión del Talento Humano Tercera edición, 2009)

Reclutamiento externo

El reclutamiento externo se lleva a cabo con personas externas a la organización. Si hay una vacante, la organización busca a personal de fuera.

El reclutamiento externo tiene las siguientes técnicas de reclutamiento para buscar personal.

- Archivos de candidatos que se han presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.
- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades.

- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Reclutamiento en línea a través del internet.

(Sour, 2013)

RECLUTAMIENTO EXTERNO			
	VENTAJAS		DESVENTAJAS
1.	Introduce sangre nueva a la organización.		1. Es más costoso, tardado e inseguro que el reclutamiento interno.
2.	Es apropiado para enriquecer el capital intelectual de forma más intensa y rápida.		2. Afecta negativamente la motivación de los trabajadores actuales de la organización.
3.	Renueva la cultura organizacional y la enriquece con nuevas aspiraciones.		3. Requiere aplicar técnicas de selección al elegir los candidatos y esto es un costo extra.
4.	Enriquece el patrimonio humano, por la aportación de nuevos talentos y habilidades.		4. Reduce la fidelidad de los trabajadores porque ofrece oportunidades a extraños.
5.	Incentiva la interacción de la organización con el mercado de recursos humanos.		5. Exige esquemas de socialización organizacional para los nuevos trabajadores.
6.	Aumenta el capital intelectual porque incluye nuevos conocimientos y destrezas.		

Figura 4. Reclutamiento externo Fuente: (Chiavenato, Gestión del Talento Humano Tercera edición, 2009)

2.2.2 El reclutamiento en los Pirotécnicos

Selección de personal

En el proceso de selección el objetivo es encontrar entre los candidatos, cuales son los más opcionados para ejercer el puesto que la organización tiene vacante con el fin de no perder o aumentar el desempeño tanto del personal como de la empresa. La selección busca solucionar dos problemas:

- a) Adecuación de la persona al trabajo.
- b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Al momento de realizar una selección es porque todas las personas son diferentes entre sí, no existen dos personas iguales, existen las diferencias individuales tanto físicas como psicológicas que hacen que las personas se comporten de manera diferente.

Algunos conceptos de selección:

- La selección consiste en cerciorar que la persona adecuada está en el puesto apropiado en el momento oportuno y bajo las circunstancias concretas. (Martínez, 2013)
- Es la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. (Múnera Salazar & Cano Rendón, 2012)

Bases para la selección de personal

La selección es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio. Éste se obtiene de los requisitos del puesto vacante; de tal manera, que el punto de partida es obtener la información sobre el puesto.

Recopilación de información sobre el puesto

1. Descripción y análisis de puestos: proporcionan información acerca de los requisitos y las características que el ocupante del puesto debe poseer.

2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos: se enfoca en las características deseables e indeseables, que deben ser investigadas en el proceso de selección, esta técnica es subjetiva ya que se basa en la decisión del gerente o de su equipo de trabajo.

3. Requisición de personal: consiste en una orden de servicio que emite el gerente o el jefe de la organización para solicitar personal para que se llene el espacio vacante que la empresa requiere.

4. Análisis de puestos en el mercado: ocurre cuando una organización no tiene información clara de los requisitos o características para el puesto que requiere, es por esto que buscan lo que otras organizaciones hacen y realizan una comparación y recaban la información necesaria.

5. Hipótesis de trabajo: es una idea aproximada del contenido del puesto y de sus exigencias para en el cual se simula lo que podría pasar.

Proceso de selección

Este proceso funciona como si se dispusiera de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplean las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se dejan las técnicas más caras y sofisticadas para el final.

Entre las principales alternativas para el proceso de selección están:

- a) Análisis y detección de necesidades: toda organización que quiera ser puntera en su sector debe tener muy claro cuáles son sus necesidades en cuanto al personal que debe tener en cada momento.
- b) Reclutamiento activo o pasivo: una vez que se han detectado las necesidades del personal a incorporar, el siguiente paso no es otro que comenzar lo que es el reclutamiento en sí.
- c) Recepción de candidaturas: si hemos optado por los métodos tradicionales de selección, esperaremos la recepción de los currículums de los candidatos, y si optamos por los métodos más novedosos buscaremos nosotros esos candidatos.
- d) Pruebas: los candidatos preseleccionados habrán de pasar por las pruebas que hayamos determinado para detectar las habilidades y competencias requeridas para el puesto que queremos cubrir.
- e) Entrevista: la entrevista cara a cara con el candidato siempre será uno de los puntos más importantes del proceso de selección, sin olvidar ninguno de los otros.
- f) Valoración y decisión: no todos los candidatos son iguales y por lo tanto es necesario que una vez realizadas las entrevistas personales, dediquemos los siguientes días a analizar y valorar los pros y los contras de cada uno de los.

g) Contratación: la contratación es el paso en el que vamos a incorporar a nuestra organización al candidato elegido. (Barceló, 2016)

El código de trabajo ecuatoriano al hablar de los artesanos dice:

Art. 287.- Artesano autónomo. - Se considera artesano autónomo al que ejerce su oficio o arte manual, por cuenta propia, pero sin título de maestro, ni taller.

Art. 288.- Operario. - Operario es el obrero que trabaja en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz. (Nacional H. C., 2005)

En estos incisos hace referencia al personal que labora dentro de un taller artesanal, en el cual nos basamos para darnos cuenta el *modus operandi* del personal que labora en el mismo.

En el caso de los talleres artesanales, el personal no tiene una selección rigurosa o formal como ocurre en empresas públicas o privadas. En muchos de los casos como hemos anotado anteriormente, estos son negocios familiares, que involucran desde los más pequeños de la casa hasta las personas más longevas, quienes son las cabezas del negocio por su experiencia.

Así como además indicamos que en talleres ya debidamente organizados cuenta con gente foránea del círculo familiar y que por necesidad buscan entrar en el negocio artesanal y en este caso específico de la pirotecnia.

En muchos casos se ve un reclutamiento mixto y en solo algunos pocos un reclutamiento interno, siendo este último punto la base del inicio del negocio, por lo general este es un círculo ascendente ya que los que funcionan como dueños o cabezas del negocio en sus inicios fueron aprendices y operarios, que, con pasar del tiempo lograr instaurar su negocio propio.

Hay que recalcar que dentro del código de trabajo ecuatoriano no se hace referencia a los aprendices ya que en estos casos los aprendices son personas que recién están aprendiendo el oficio artesanal y estos no cuentan con una regulación formal de

beneficios de ley, ya que, tampoco cuentan con un horario fijo, carecen de contratos laborales y su tiempo de trabajo dentro de un taller depende mucho de su esfuerzo y superación.

2.2.3 Sistema De Mantenimiento De Recursos Humanos

El sistema de mantenimiento de los recursos humanos se refiere los planes de remuneración económica, prestaciones sociales, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones laborales.

2.2.2.1 Administración de Salarios

El salario representa una de las transacciones más complicadas ya que, cuando una persona acepta un puesto, se está comprometiendo a una rutina diaria, a un sistema estandarizado de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización y, por ello, recibe un salario. De este modo, el hombre empeña parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida a cambio de ese elemento simbólico e intercambiable.

Para las organizaciones, el salario representa un costo y al mismo tiempo una inversión. Costo porque el salario se refiere al costo del producto o del servicio final. Inversión porque representa el dinero aplicado a un factor productivo en un intento por conseguir un rendimiento mayor al corto o mediano plazo.

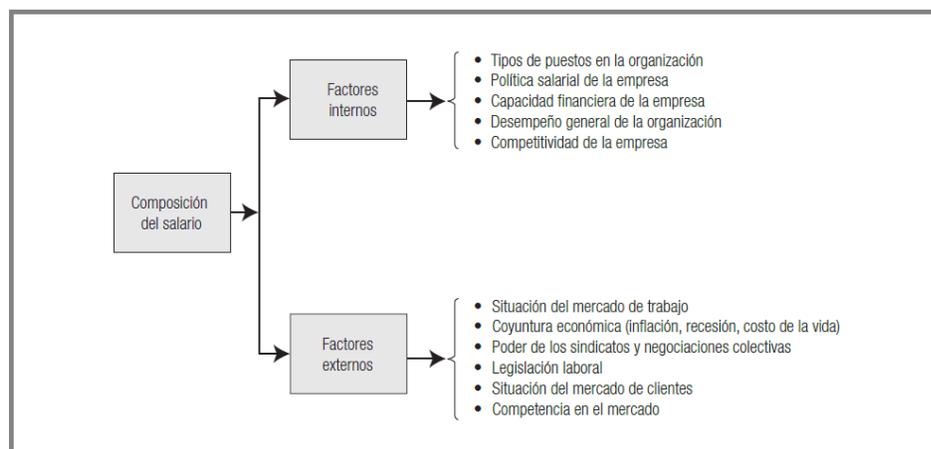


Figura 5. Composición del salario Fuente: (González, 2014)

Política salarial

La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona en razón del aprendizaje, se perfecciona gracias a su aplicación a situaciones que se modifican con rapidez.

El contenido de una política salarial debe incluir:

- La clasificación de los cargos y las escalas salariales para cada clase de cargo.
- El salario de admisión para los empleados calificados debe coincidir con el límite inferior de la escala salarial.
- La previsión de reajustes salariales, determinados por los contratos colectivos, o por disposición del ejecutivo, también puede darse por promoción, méritos del empleado. (Gonzalez, 2014)

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Nacional H. C., 2005)

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (Nacional H. C., 2005)

Al hablar de las remuneraciones económicas, el código de trabajo ecuatoriano es claro en su manifiesto en el cual explica que toda persona que realiza una actividad laboral tiene derecho a una compensación económica por su trabajo. Y esto no excluye al sector artesanal.

En la actualidad con las nuevas reformas laborales se ha tomado en cuentas a todas las personas que realizan estas actividades desde amas de casa, servicio doméstico y por supuesto a quienes realizan actividades artesanales.

En muchos de los casos existe un desconocimiento por parte de las personas que buscan un trabajo artesanal y de esto se aprovechan los maestros, que convienen pagar cantidades irrisorias de dinero, según su proceder y sin los beneficios de ley, cosa que no está permitido por la constitución legal laboral.

Los operarios de talleres artesanales en general deben percibir un sueldo mensual, quincenal o semanal según lo convengan al momento de la ejecución del contrato de trabajo y que este dentro de las leyes para beneficio de parte a parte. Así como loso beneficios de seguridad social.

Pero además hay que hacer mención al artículo 101 y el 115 del Código de Trabajo que rezan lo siguiente:

Art. 101.- Exoneración del pago de utilidades. - Quedan exonerados del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Art. 115.- Exclusión de operarios y aprendices. - Quedan excluidos de las gratificaciones a las que se refiere este párrafo, los operarios y aprendices de artesanos.

Dentro del contexto de remuneraciones y beneficios, en general los empleados reciben cada año una remuneración por las utilidades obtenidas en el periodo laboral. Pero esto no aplica a los artesanos ya que, el sector artesanal está exento de impuestos tributarios por lo que esto trasciende para que la normativa del pago de utilidades se haga efecto en el sector artesanal. Aunque en la actualidad de a poco se están derogando estos beneficios a favor de la clase artesanal.

2.2.2.3 Seguridad e Higiene

Seguridad Laboral



Figura 6. Señalética del taller Fuente: Los investigadores

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, ya sea eliminando las condiciones inseguras del ambiente, o la orden de aplicación de prácticas para prevenir, lo cual es indispensable para el desarrollo del trabajo.

Existen planes de seguridad que las organizaciones adaptan a su ritmo laboral, estos planes deben tener ciertos requisitos:

1. Como ya mencionamos anteriormente se dice que la seguridad laboral es una responsabilidad en línea y una función de staff pues es un tema de especialización.
2. Se debe tomar mucho en consideración asuntos como la ubicación de la empresa, la actividad que realizan, las condiciones de trabajo, el tamaño o el espacio entre otros que son medios importantes para la prevención.
3. Al mencionar “seguridad” no solo se debe pensar en ciertas áreas de trabajo como es en la producción sino en general a todas las áreas que conforman la empresa.

4. Tener un plan de seguridad implica una relación entre el departamento de seguridad con el área de recursos humanos ya que las personas deben adaptarse al trabajo.
5. Realizar un plan de seguridad implica un proceso de capacitación en varios aspectos a todos los miembros de la organización.

Este aspecto algo realmente importante sobre todo en la actividad artesanal, ya que en muchos de los casos no se tienen las medidas necesarias para precautelar la salud física y mental de los trabajadores.

En el caso de los talleres pirotécnicos, en muchos casos estos se realizan bajo condiciones discutidas de aseo y seguridad, se puede observar el almacenamiento de materiales peligrosos como la pólvora y detonantes se encuentran arrimados en cualquier lugar y al alcance de cualquier persona, incluso niños y que su mal manejo, pueden causar heridas graves incluso la muerte.

Art. 303.- Indemnizaciones. - El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social atenderá a las indemnizaciones por accidentes y demás prestaciones a que tuvieren derecho los operarios, por medio de los fondos señalados en la Ley de Defensa del Artesano y los que en lo sucesivo se asignaren para el efecto. (Nacional H. C., 2005)

Este artículo del código de Trabajo hacer referencia a las indemnizaciones que percibieran los operarios de talleres artesanales, siempre y cuando estos estén debidamente regularizados dentro del marco de la ley de defensa del artesano.

Equipos y ropa de trabajo

Dentro del Código de Trabajo no está tipificado la vestimenta que un operario artesanal debe llevar en la ejecución diaria de su trabajo, esto se realiza según el tipo de actividad que la persona realice o en su caso, según lo estipule alguna norma interna de la empresa o taller donde labore.

En muchos de los casos, el uso de un uniforme está predispuesto por parte de los empleadores más para identificar el taller o la empresa a la cual pertenecen antes que por alguna norma de seguridad.



Figura 7. Vestimenta común de trabajador

Fuente: Los investigadores

Dentro de la seguridad laboral, el empleador debe proveer de una vestimenta que vaya de acorde a la actividad que el empleado realice, tanto para cuidar su higiene como su integridad, en caso de cortes, quemaduras, etc. En el caso del equipo, los empleadores deben facilitar artículos de seguridad como guantes, gafas, overoles y demás para evitar algún accidente o lesión física.

En el trabajo de los artesanos pirotécnicos no existe una vestimenta estándar u oficial dentro del taller o empresa. En empresas de un rango mayor, por lo general se entregan camisetas con logos o distintivos del negocio, pero en la mayoría de los casos, la vestimenta es la ropa normal o diaria de una persona, en donde más buscan la comodidad antes que la seguridad.

Los equipos en la elaboración de fuegos pirotécnicos son esencialmente rudimentarios, se usan morteros provisionales para la mezcla de pólvora como cuencos, platos o baldes y otros componentes, así como de martillos, cinceles o algún instrumento corto punzante para manejar el carrizo, en algunos casos existe el uso de gafas protectoras, pero son casos muy dispersos.

Higiene Laboral

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la higiene y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En general, la higiene y la seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, y no sólo consiste en la ausencia de males o enfermedades.

La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral.

Un plan de higiene laboral generalmente incluye los puntos siguientes:

1. Un plan organizado: el cual no sólo entraña la prestación de servicios médicos, sino también de enfermeros y auxiliares, de tiempo completo o parcial, esto último depende del tamaño de la empresa.

2. Servicios médicos adecuados: los cuales incluyen un dispensario para urgencias y primeros auxilios en caso de que se necesitaran. Estas facilidades deben incluir:

- a) Exámenes médicos de admisión.
- b) Atención de lesiones personales provocadas por males profesionales.
- c) Primeros auxilios.
- d) Control y eliminación de áreas insalubres.
- e) Registros médicos adecuados.
- f) Supervisión de la higiene y la salud.
- g) Relaciones éticas y de cooperación con las familias de los empleados enfermos.
- h) Utilización de hospitales de buena categoría.
- i) Exámenes médicos periódicos de revisión y control.

3. Prevención de riesgos para la salud, a saber:

- a) Riesgos químicos (como intoxicaciones, dermatitis industriales, entre otros).
- b) Riesgos físicos (como ruidos, temperatura extrema, radiaciones ionizantes y no ionizantes y otros).
- c) Riesgos biológicos (como agentes biológicos, microorganismos patógenos, etcétera).

4. Servicios adicionales: como parte de la inversión que la empresa destina a la salud del empleado y de la comunidad, que incluye:

- a) Programa informativo para mejorar los hábitos de vida y para esclarecer asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos, enfermeros y especialistas de la empresa proporcionan informes en el curso de su trabajo regular.
- b) Programa formal de convenios o colaboración con autoridades e instituciones locales, a efecto de que presten servicios de radiografía, servicios recreativos, oferta de lecturas, películas, etcétera.
- c) Evaluaciones interdepartamentales (por parte de supervisores, médicos y ejecutivos) para detectar si aparecen las señales de desajuste que se deriven de cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- d) Previsiones para ayuda económica que cubra casos esporádicos de ausencia prolongada del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguro de vida grupal o de seguro médico de grupo. De esta manera, el empleado que se ausente del trabajo percibirá su salario normal, que se complementa con este plan.
- e) Extensión de prestaciones médicas a empleados jubilados, incluidos los planes de pensión o de jubilación.

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Nacional H. C., 2005)

En este apartado podemos denotar que el gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay para ser avalados dentro de la Junta de Artesanos, debe cumplir con estas normativas dentro de sus talleres, contando con un plan de seguridad y si de ser posible un manual en el cual los operarios y aprendices sepan lo que deben y no deben hacer

dentro de su área de trabajo, así como mantener un orden en cuanto al manejo de material explosivo y de fácil combustión.

2.2.2.3 Relaciones Laborales

Las relaciones laborales se refieren a la interacción entre las personas ya sean empleados o personal en general y a la organización en cuanto al trato y a movimientos dentro de la organización. Es decir, relaciones internas en una organización en papeles como ascensos, despidos medidas disciplinarias, transferencias o jubilaciones, entre otras.

La función de la administración de recursos humanos actúa como mediador entre la organización y el personal como función de staff; es decir, realiza accesoria interna y delega las funciones de los gerentes o supervisores de las áreas de acuerdo a temas relacionados al talento humano.

Dichas funciones que deben tener los gerentes y supervisores con el personal debe incluir los siguientes temas:

- 1) Comunicaciones: la organización tiene la obligación de dar a conocer cuál es la filosofía en cuanto a recursos humanos a sus empleados y pedirles que emitan sugerencias o comentarios sobre sus labores.
- 2) Cooperación: se debe compartir la toma de decisiones y el control de las actividades de la organización con el personal.
- 3) Protección: la organización debe garantizar la protección y por ende seguridad o bienestar a sus empleados.
- 4) Asistencia: la organización tiene que brindar garantías y ayudar si posee necesidades el empleado.
- 5) Disciplina: la organización establece reglas claras de disciplina y evitar cualquier tipo de altercado que se podría generar en el ambiente interno.
- 6) Conflicto: la organización debe tener la capacidad para combatir cualquier tipo de conflicto generado.
- 7)

Movimientos del personal

Las organizaciones en la actualidad se caracterizan ya que tienen movimientos de personal constante dentro de toda la empresa. Hablamos de un cambio constante de las personas en la organización, estos pueden ser: transferencias, ascensos, contrataciones, despidos, jubilación y más.

1. Transferencias:

Quiere decir que se da un cambio o movimiento del personal dentro de la propia organización, estas ocurren por decisión del gerente o también del empleado por razones como una reestructuración de la empresa con cierres o cambios de departamentos o pueden también ser parte de las políticas como es el ascenso.

2. Ascensos

Quiere decir que un empleado cambia el puesto de trabajo por uno de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, esto también se refleja en su salario, pues tiene una recompensa extra.

El ascenso representa dar un paso adelante en el ámbito personal de un individuo dentro de la organización.

3. Jubilación

Es una salida del personal en la organización, dada ya sea por los años laborados o por la edad límite que las personas deben alcanzar para separarse de la organización; esto también representa puestos de trabajo disponibles para nuevos trabajadores o que se dé un ascenso en el personal interno.

4. Despidos

Al igual que lo mencionado anteriormente, el despido representa una salida de personal y estos son de dos tipos:

a) Despido por iniciativa del empleado o renuncia: cuando el trabajador presenta su carta de salida ya sea por motivos personales o para trabajar en otra empresa.

b) Despido por iniciativa de la organización: cuando la empresa separa de su puesto a una persona por alguna razón específica.

Art. 302.- Obligaciones de los artesanos calificados. - Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código.

Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos, con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas e indemnizaciones legales por despido intempestivo.

Los operarios gozarán también de vacaciones y rige para ellos la jornada máxima de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en este Código. (Nacional C. , 2007)

En el ámbito artesanal las transferencias y ascensos no existe a menos que se tenga en cuenta un jefe de una obra específica, pero este cargo queda nulo cuando el trabajo está cumplido y entregado. La jubilación de un empleado en la actualidad se acoge a lo que estipula el Código de Trabajo en caso que el empleado tenga un contrato vigente a la fecha de su jubilación, pero hasta el momento, eso no se da ya que; los contratos son de forma verbal que no obliga a pagar una compensación económica.

De la misma forma, los despidos se generan por alguna infracción por parte del empleado hacia su trabajo o jefe inmediato, lo que genera una salida inmediata donde solo podrá exigir un valor correspondiente de su salario hasta ese momento y no podrá percibir ningún tipo de compensación adicional, así como no podrá hacer algún reclamo por causa de despido intempestivo.

2.3 Legislación Laboral

2.3.1 Contrato de Trabajo.

Formas del Contrato de Trabajo

Contrato Expreso: Cuando el patrono y el trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

Contrato Tácito: Se denomina así, cuando no hay estipulación expresa, y en estos contratos se tendrán por condiciones determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

Contrato a sueldo y a jornal: Es aquel que toma base cierta unidad de tiempo.

De la remuneración mixta: Es mixta, cuando a más del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio patronal, en concepto de retribución por su trabajo.

Contrato en participación: Es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades del negocio del patrono, como remuneración de su trabajo.

Contrato por Obra Cierta: Es aquel en que el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin considerar el tiempo que se invierte en ejecutarla.

Contrato por Tarea: En este contrato el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido, entendiéndose concluida la jornada período de tiempo por el hecho de cumplirse la tarea.

Contrato a Destajo: El contrato es a destajo, cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta por cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en su labor.

Contrato a Prueba: Es una modalidad del contrato de trabajo, que tiene lugar cuando se celebra por vez primera entre las partes empleada y patronal, no pudiendo celebrarse sino una vez entre las mismas partes y por el tiempo de noventa días. Durante el tiempo de prueba cualquiera de las partes lo pueden dar por terminado.

En el aspecto de la legislación laboral artesanal nos remitiremos a la Ley de Defensa del Artesano Ecuatoriano vigente.

Art. 1.- **Ámbito de la Ley-** Esta Ley ampara a los artesanos de cualquiera de las ramas de artes, oficios y servicios, para hacer valer sus derechos por sí mismos o por medio de las asociaciones gremiales, sindicales e interprofesionales existentes o que se establecieren posteriormente. (Nacional C. , 2007)

El gobierno ecuatoriano estipula dentro de sus leyes de seguridad social al gremio de artesanos, quienes, al estar debidamente organizados e inscritos en la Junta Nacional de Artesanos del Ecuador, gozan de los beneficios que tienen los demás trabajadores y empleados de otras ramas. Así como están sujetos a las obligaciones que por ley deben acatar.

En un informe del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador se pueden aclarar ciertas definiciones con respecto al contrato de trabajo. Así tenemos:

- El contrato individual de trabajo es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada en el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.
- El trabajador no pierde sus derechos en caso de no haber firmado contrato de trabajo, ya que el contrato también puede ser verbal o tácito y tendrá la misma validez que un contrato escrito.
- La jornada de trabajo es el tiempo diario que el trabajador destina a realizar sus tareas, pudiendo ser esta parcial (menor a 8 horas diarias) o máxima (8 horas diarias).
- Los contratos pueden ser: expreso o tácito, a prueba, eventuales, por obra, eventuales, ocasiones por temporada. (Laborales, 2014)

Este es un informe donde los trabajadores pueden consultar en el caso que tengan alguna duda o desconozcan cuáles son sus beneficios y obligaciones cuando se realiza un contrato de trabajo, aclarando que la información completa lo encuentran en el Código de Trabajo.

Claro está que todas estas estipulaciones las puede hacer efectivas los maestros u operarios de los talleres artesanales pirotécnicos agremiados del Azuay, siempre y cuando cumplan con las disposiciones de regularización de la Junta Nacional de Artesanos y las leyes que están en la Ley de Defensa del Artesano Ecuatoriano.

Desde el año de 2013 el dueño de todo taller artesanal que trabaje con un operario tiene la obligación de asegurarlo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

(IESS) desde el primer día que ingresa y a registrar en el Ministerio de Relaciones Laborales su contrato laboral, caso contrario será multado.

Precisamente, para evitar estos problemas y cuidar sus economías, algunos talleres, al no poder soportar el peso de pagar seguro y sueldo, han cerrado sus locales, otros optan por no contratar a empleados y, en algunos casos, prefieren trabajar directamente con sus familiares.

CAPITULO 3

Análisis de la estructura organizacional de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa actual.

3.1 Presentación

El análisis de la estructura organizacional en nuestro caso, hace referencia a una serie de normativas que deberían tomarse en cuenta por parte de los dueños de los talleres de pirotecnia de la provincia del Azuay. Hay que establecer reglamentos y estatutos que sirvan como una guía interna para jefes y trabajadores, la misma que denotará los aspectos más importantes para el mejor funcionamiento de los talleres de forma individual o colectiva.

Toda institución pública o privada debe contar con una estructura organizacional de acuerdo a las actividades que realiza o pretende realizar, mediante una correcta estructura que le permita establecer las funciones que realiza con el propósito de brindar sus servicios o productos, de acuerdo a un orden y un control adecuado para alcanzar sus metas y objetivos.

Según Strategor (1988) Estructura organizacional es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad. (Martinez, 2012)

Una estructura organizacional estaba basada principalmente en ciertas definiciones que la empresa como tal debe saber acerca de su organización, pautas positivas y negativas para la toma de decisiones, generalmente se utiliza la matriz o análisis FODA como una herramienta esencial para el análisis de la empresa.

La matriz de análisis DAFO o FODA, es una conocida herramienta estratégica de análisis de la situación de la empresa, donde su principal objetivo es ofrecer un claro diagnóstico para poder tomar las decisiones estratégicas oportunas y mejorar en el futuro. (Espinosa, 2013)

La matriz de análisis FODA nos permite reconocer tanto las oportunidades, así como las amenazas que presenta nuestro negocio, y las fortalezas y debilidades que muestra nuestra organización.

3.2 Justificación de la propuesta

El diseño organizacional es el proceso de gestión estructural de una organización para que ésta pueda realizar y coordinar las operaciones necesarias para conseguir sus objetivos. El comportamiento de una organización es el resultado de su diseño y de los principios que subyacen en su operación.

En vista a la creciente manufactura tecnológica, los procesos artesanales de muchos productos y servicios de a poco se han visto relegados, muchas tradiciones se pierden paulatinamente y eso no solo afecta a la cultura autóctona de una población sino además afecta a la economía de muchas familias que por décadas se han beneficiado de estas actividades.

En el campo artesanal, específicamente hablando de la pirotecnia, el modernismo también ha tomado tu lugar dentro de esta actividad, en la actualidad podemos ver una producción en masa a gran escala y en poco tiempo.

En años anteriores se tardaban días y semanas para completar un trabajo de castillos, cohetes y vacas locas para una festividad, pero en la actualidad muchos de estos productos se encuentran ya embodegados en diferentes gustos, colores y tamaños para que el cliente elija lo que más guste.

Claro está que aún se utilizan los métodos tradicionales, todavía el trabajo de fabricación es manual y los riesgos son los mismos que en décadas pasadas. Solo que ahora la producción se hace a gran escala.

Además, está la pirotecnia fría que de a poco está ganado un posicionamiento dentro del negocio, sus usos de a poco se van incrementando desde eventos sociales formales a premiaciones, inauguraciones y eventos artísticos.

Dícese que es menos peligrosa que la pirotecnia tradicional pero igual tiene sus riesgos si es que no se manipula de forma adecuada, ya que también contiene elementos químicos y explosivos.

Por esto y otras situaciones es que se ha visto necesario realizar una gráfica que permita mostrar la manera en que se evalúa la efectividad de los esfuerzos organizacionales, es decir el grado en que la organización alcanza sus metas, y las formas más conocidas de medir el desempeño.



Figura 8. Análisis FODA Fuente: Los investigadores

Este análisis es de gran ayuda para el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay ya que nos permitirá conocer aspectos en los que se tiene un mayor realce y en aquellos que tienen un bajo perfil dentro de la organización.

Las fortalezas y debilidades nos ayudarán a entender el ambiente del Gremio, mientras que las oportunidades y las amenazas nos permitirán conocer el ambiente externo del negocio.

3.3 Análisis organizacional del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay.

3.3.1 Análisis Externo.

En este proceso se van a considerar los aspectos que afectan o benefician al Gremio, por lo que es necesario reunir información relevante sobre tendencias sociales, culturales, ambientales, económicas, políticas, jurídicas y tecnológicas.

Se analizará los factores que son ajenos a la agremiación, los que son de mayor relevancia y que afecten directamente a su eficacia en general, es decir, todos los factores externos del medio que influyen en sus estándares de calidad de los productos y el servicio al cliente. Considerando esto, se puede decir que el Gremio está en la obligación de mantenerse continuamente informado de las mejoras en el aspecto legal, tributario y financiero que ofrecen a los artesanos en general, estar en una constante innovación en los productos y servicios para poder competir con los avances tecnológicos que se da en el mercado pirotécnico actual. Para lograr esto se debe identificar las oportunidades y amenazas que se encuentran en el ambiente externo de la empresa pirotécnica.

3.3.2 Análisis Interno.

Debido a la creciente presión competitiva, globalización y manejo más abierto de la tecnología de la información.

Ya que en la actualidad existe una expansión y competición dentro de los negocios, el uso de la tecnología en prácticamente todos sus campos, el diseño organizacional se ha convertido en una prioridad muy importante para las organizaciones. El diseño organizacional tiene alcances esenciales en la capacidad de la organización para enfrentar circunstancias y conseguir una ventaja sustentable dentro del entorno de negocios. En este punto determinaremos las fortalezas y debilidades que posee el Gremio de Artesanos del Azuay, además analizaremos la estructura organizacional adecuada que permita colocar a cada trabajador en sus puestos de trabajo

correspondientes, con el fin de facilitar la delimitación de todas las actividades que se realizan en la empresa con precisión y eficiencia.

3.3.3 Análisis FODA.

Tabla 2
Análisis FODA

FORTALEZAS.	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a los maestros y operarios. • Originalidad e innovación de los productos constantemente. • Control en las ventas. • Buen trato al cliente. • Interactividad con los trabajadores. • Asesoramiento a los clientes. • Bienestar laboral. • Liderazgo y predisposición del presidente. • Perseverancia para continuar en el negocio. • Productos con precios justos. • Razonables políticas para generar ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios con instituciones. • Participación en ferias Artesanales. • Exposiciones. • Entrevistas en medios televisivos. • Financiamiento. • Desarrollo de la tecnología. • Innovación en el servicio. • Convenir alianzas estratégicas. • Ayuda de auspiciantes. • Crecimiento de la demanda de los productos y servicios. • Variedad de productos y servicios. • Acceder a capacitaciones. • Ofrecer una buena imagen. • Expansión del mercado.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas y equipos antiguos. • Irresponsabilidad. • No realizan investigación de mercado. • No tienen estrategias con promociones ni publicidad. • Carecen de capacidades tecnológicas. • El no cumplir con las funciones encomendadas. • Estrés • Desconocen que es Diseño Organizacional. • La directiva no realiza una buena planificación. • No se organizan adecuadamente. • Falta de personal calificado para la respectiva administración. • Falta motivación e interés de los socios. • Discontinuidad de las políticas por cambio de administración. • Incumplimiento de las reglas y políticas. • No elaboran presupuestos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La competencia desleal. • Escases de materia prima e insumos para cumplir con las funciones de los artesanos. • Costos demasiados elevados para adquirir la materia prima. • Nuevos reglamentos o alza de impuestos, que afecten la comercialización. • Competidores con precios económicos. • Pérdida de clientes. • Nuevas tecnologías. • Punto de venta poco atractivo. • Falta de apoyo de las autoridades. • Existencia de productos sustitutos. • La difamación. • El clima.

Fuente: Los autores

3.4 Dirección Estratégica.

Para instaurar una clara imagen organizacional y para construir la dirección que debe tomar la agremiación. La perspectiva de los empresarios acerca de lo que la organización hace en lo que desea convertirse es denominado comúnmente como visión.

Cualquier tipo de institución debidamente organizada tiene una finalidad, en el que se debe definir el futuro de la organización. De la misma forma, la misión debe dejar en claro ciertos temas importantes como: qué es la organización, qué hace y hacia dónde va encaminada.

Para nuestro estudio el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, desarrolló una misión y una visión que implantan lo siguiente:

3.4.1 Misión.

Proporcionar productos y servicios de calidad, dando a nuestros clientes una buena imagen, un espacio agradable y precios justos; contar con un excelente servicio que estará orientado a satisfacer sus necesidades, obteniendo así un desarrollo integral, dentro de un marco de unidad, legalidad, comunicación y responsabilidad social y ambiental, incrementando los niveles de competitividad entre los artesanos pirotécnicos de la provincia del Azuay.

3.4.2 Visión.

Establecer el mercado pirotécnico de la provincia del Azuay con productos y servicios de excelente calidad y con miras a una expansión a nivel nacional, una eficaz organización y trabajo en equipo entre los socios, generando oportunidades de progreso e ingresos igualitarios para todos los artesanos y que esto contribuya a la satisfacción de los requerimientos de nuestros clientes.

3.4.3 Objetivos de la Asociación de Artesanos.

3.4.3.1 Objetivo General.

Mejorar el proceso administrativo del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, a través de la implementación del diseño organizacional, contribuyendo a su desarrollo local y nacional.

3.4.3.2 Objetivos Específicos.

- Promover el desarrollo organizacional y la unidad entre los miembros del Gremio a través de la implementación de políticas, valores y estrategias administrativas y de comercialización, para generar generando competitividad y productividad.
- Propagar la superación de sus miembros en el campo económico, social y cultural, por medio de capacitaciones personales, organizacionales, y de comercio, logrando que exista predisposición para brindar un servicio y productos de calidad.
- Estimular el uso de alternativas tecnológicas tanto en la gestión de comercialización como de fabricación, innovando los procesos, obteniendo una mejor rentabilidad, teniendo así acceso al financiamiento de capital.
- Realizar una estructura del diseño organizacional para desarrollar una gestión óptima en la agremiación.

3.4.4 Estrategias.

3.4.4.1 Estrategias de crecimiento.

Proyectar planes estratégicos que nos permita estar al tanto de los avances del Gremio, sus planes y objetivos cumplidos para de esta manera ejecutar una retribución de los procesos e innovar en el servicio a los clientes.

3.4.4.2 Estrategias Concéntricas.

Dar una amplia variedad de productos de calidad y un servicio personalizado, para captar la atención de más clientes potenciales.

3.4.4.3 Estrategias Genéricas.

Darse a conocer en el mercado local y nacional mediante promociones y medios publicitarios ofreciendo variados productos y servicios y de este modo llamar la atención de los consumidores.

3.4.4.4 Estrategias Defensivas

Desarrollar una eficaz organización de productos y servicios que nos permita abastecer la demanda a nivel local.

3.5 Gestión de necesidades.

3.5.1 Selección de personal.



Figura 9. Obrero pirotécnico Fuente: Los investigadores

Al momento de buscar el personal idóneo para la fabricación de artefactos pirotécnicos hay que tener muchas cosas en cuenta, el dueño del taller o el jefe de personal deberá actuar basando en cánones específicos de contratación para incorporar las vacantes o ampliar su equipo de trabajo.

Entre estas normas tenemos los siguientes:

Medio de solicitud: Como se ha acostumbrado desde hace mucho tiempo en trabajos como albañiles, gasfiteros o electricistas artesanales, dentro del campo de la pirotecnia la contratación se ha basado en una solicitud a voz, es decir, se avisaba a las personas que tal o cual taller necesita personal o en su caso se ponía un pequeño letrero fuera del local hasta que llegue alguna persona interesada o en su caso llegaban personas solicitando trabajo y de ese modo probar suerte.

Pero ahora, con la nueva normativa vigente desde hace ya algunos años, es indispensable que el dueño del taller o el jefe de personal, debe solicitar a las personas interesadas su carpeta u hoja de vida haciendo uso de la prensa escrita, radial, televisiva

y los medios electrónicos como paginas o blogs, complementado con los métodos anteriormente señalados, para seleccionar las personas capacitadas para el trabajo.

Perfil del trabajador: Esto hace referencia al aspecto físico, psicológico y educacional del aspirante al trabajo, dentro de los aspectos más indispensables tenemos:

- Ser mayor de edad.
- Tener una educación mínima primaria y en su mejor caso secundaria.
- No tener problemas con el alcohol, drogas o tabaquismo.
- Ser honrado, responsable, dedicado, etc.
- Tener experiencia en este trabajo.

Existen casos en que en algunos trabajos usan a niños y mujeres como parte del personal y en el trabajo pirotécnico no es la excepción, sobre todos porque en su mayoría este es un trabajo familiar o en épocas de mayor demanda como fiestas de fin de año, el comercio de productos aumenta.

El artículo 138 del código de trabajo ecuatoriano expresa que se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres y sobre todo en su inciso C que manifiesta: “La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias”. (Nacional H. C., 2005)

Pero en la práctica eso no se realiza, por lo que los talleres deben tener en cuenta que estos actos tienen efectos negativos pues se arriesgan a una sanción de tipo laboral o económica, por lo que hay que ser consecuentes al momento de escoger el personal para los talleres. Si las cifras de niños heridos por la manipulación inadecuada de algún material explosivo, no podemos imaginarnos si fuera en un taller pirotécnico.

3.5.2 Sueldos y salarios.

El artículo 81 del Código de Trabajo estipula: Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales,

de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código. (Nacional H. C., 2005)

Es por eso que los artesanos están obligados a sujetarse a esta ley al momento de decidir el salario que recibirá cada trabajador, al momento el sueldo básico unificado es de \$ 375 dólares americanos a tiempo completo.

En el caso de que sea un trabajador a medio tiempo o trabaje por horas el Código de Trabajo en su artículo 82 establece que: “En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se traten de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas”. (Nacional H. C., 2005)

En cualquiera de estos casos, se tomará la decisión correspondiente según el tipo de contrato de trabajo que tenga el trabajador, del cual hablaremos más adelante.

3.5.3 Seguridad e higiene.



Figura 10. Taller artesanal pirotécnico Fuente: Los investigadores

Este es de por sí el punto más importante dentro de nuestro análisis, ya que la seguridad es lo imprescindible dentro de cualquier trabajo y más si se trata del manejo de material explosivo como es en este caso.

Por lo general, los talleres están ubicados en la misma vivienda donde convive la familia, en bodegas improvisadas y sin ningún tipo de seguridad e higiene, por lo que es un ambiente demasiado peligroso no solo para las personas que viven ahí sino además para el vecindario circundante y las personas que transitan por ese lugar.

Como este tema no es aspecto aislado para las autoridades seccionales de la ciudad de Cuenca, el 27 de julio de 2016, los concejales Carlos Orellana y Martha Castro entregaron al alcalde de la ciudad, Marcelo Cabrera, el PROYECTO DE ORDENANZA QUE REGULA EL EMPLAZAMIENTO DE PLANTAS DE FABRICACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL ESPACIO PÚBLICO PARA ESPECTÁCULOS DE FUEGOS ARTIFICIALES ARTESANALES (Cuenca, 2016), para establecer las normativas reglamentarias que permitan ejercer esta profesión de manera segura para todos.

Dentro de esta ordenanza que espera ser aprobado están estipulados ciertos parámetros que no solo permitirán tener mayor seguridad dentro del espacio de trabajo sino además dar una mejora en general al negocio pirotécnico. Dentro de las normas que están en esta ordenanza tenemos:

- La no utilización de artefactos que pongan en peligro la salud de la población.
- Los fabricantes deben instalar elementos de seguridad, como extintores.
- En los talleres no deben habitar personas y deben contar con un debido polvorín para el almacenamiento de los materiales.
- Los artesanos sean calificados como constructores en pirotecnia.
- Los talleres no deben situarse dentro de la zona poblada de la ciudad.

Entre otros.

Además, podemos acotar que de ser necesario los dueños deben contratar los servicios de un seguro que permita asegurar el inmobiliario, el material usado y sobre todo a las personas que laboran ahí en caso de algún accidente.

Hay que tomar en cuenta aspectos como la vestimenta a usarse, en resumen, deben ser un traje liviano que permita la maniobrabilidad fácil de los materiales, el uso de guantes especiales que protejan las manos de algún material corrosivo y otros implementos que den mayor seguridad a los trabajadores.

Y no está por demás señalar que los talleres deben mantener una higiene acorde a sus labores, el hecho que sea artesanal no quiere decir que deba estar desordenado y lleno de basura regada por el lugar. Esto ayudará también a la imagen para las personas que los visitan.

3.5.4 Relaciones laborales.



Figura 11. Maestro y operario Fuente: Los investigadores

El organigrama funcional de las empresas está basado en una estructura ramificada teniendo como cabeza principal al gerente o dueño del taller de ahí para abajo está algún supervisor de departamento y los obreros al final de la cadena de mando.

Lo que queremos esclarecer en este punto es que debe existir una jerarquía dentro del taller que debe respetarse para evitar muchos inconvenientes entre todos. De este modo se podrán tomar decisiones y cumplirlas como se debe el caso.

Además, debe existir una comunicación plena, con un grado de confianza sin salirse del nivel jerárquico acota anteriormente para poder resolver cualquier duda o

inconveniente que se presente, la colaboración general no está por demás, en general hay que mantener una constante relación entre empleados y empleadores.

3.5.5 Capacitación.

La provincia de Azuay es la pionera en el sur del país de una nueva modalidad de pirotecnia. Se trata de la piromusical, que es un espectáculo de fuegos artificiales, música y otros elementos visuales. (Sanchez C. , 2015)

Esto es parte de una noticia publicada por el diario El Mercurio de la ciudad de Cuenca donde destaca el avance tecnológico en el campo pirotécnico y esta es una gran noticia no solo porque se ven avances en la fabricación de los artefactos pirotécnicos sino además porque en el Ecuador, artesanos cuencanos son los pioneros de este arte.

Todo esto es gracias a la constante capacitación propia y dirigida que deben tener todos los talleres de artesanos pirotécnicos, ya que; como sabemos, el mercado de los artefactos pirotécnicos ha tomado rumbos que cada vez se alejan más de la fabricación de artilugios artesanales y se encaminan a la fabricación de complejas y espectaculares sistemas visuales y sonoras que satisfacen a propios y extraños en los diferentes actos sociales y culturales donde son usados.

Como anteriormente ya lo habíamos hablado sobre la pirotecnia fría, estas nuevas técnicas usan menos componentes explosivos que reducen el riesgo de lesiones y accidentes graves por explosiones de pólvora u otros elementos inflamables.

Para poder avanzar y competir dentro del negocio es necesario una capacitación constante no solo en las nuevas técnicas de fabricación y diseño sino además del manejo y manipulación de los materiales, de este modo aseguramos un éxito para los talleres y por ende una ganancia sustancial para todos.

3.5.6 Contrato de trabajo.

En los artículos 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 del Código del Trabajo Ecuatoriano se detallan los tipos de contratos de trabajo reconocidos legalmente, los mismos que son usados según la empresa y el tipo de trabajo que realice una persona dentro del establecimiento en mención.

En el caso de los talleres artesanales pirotécnicos, los dueños deben sujetarse al Código de Trabajo vigente para celebrar con las personas contratadas por los mismos para que trabajen, entre los más importantes a usarse tenemos:

- **Contrato a tiempo indefinido:** es el contrato de trabajo común en la legislación ecuatoriana, que no tiene un plazo fijo establecido para su terminación, pues esta modalidad se suprimió con la reforma de 20 de abril de 2015. Para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador, debe obtener el visto bueno del inspector del trabajo, justificando una de las causales establecidas en el Código del Trabajo, o pagar al trabajador la indemnización por despido intempestivo prevista en el mismo Código. A la firma del contrato, cuando se lo hace por primera vez, se puede establecer un periodo de prueba de máximo 90 días, dentro del cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, sin el pago de indemnización. (Cevallos, 2016)
- **Contrato eventual:** se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares. En el contrato se deberá puntualizar estas circunstancias y el plazo de duración, también se pueden celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador. El contrato eventual no puede tener una duración mayor a ciento ochenta días, continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días.
- **Contrato ocasional:** Se lo firma para atender necesidades emergentes o extraordinarias no vinculadas con la actividad habitual del empleador. No pueden exceder de treinta días en un año.
- **Contrato de temporada:** Se celebra para la realización de trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores. Estos contratos gozan de estabilidad: entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. (Cevallos, 2016)

3.6 Resultados de efectividad.

3.6.1 Eficiencia.

La eficiencia comienza desde el estudio de opciones y probabilidades para ejecutar un determinado proyecto. Si es en realidad posible y será de buena aceptación por parte de los receptores, en este caso los clientes. Se trata de la capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando de esta forma su optimización.

Como sabemos, el mercado pirotécnico está avanzando paulatinamente con nuevos productos y mejoras en los anteriores, el uso de pirotecnia fría para eventos sociales y culturales, es el inicio de una nueva era a la cual el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay debe entrar.

Hay que tomar en cuenta los pros y los contras de las nuevas tecnologías, las cuales podemos denotar lo siguiente:

- La pirotecnia fría es más segura que la pirotecnia tradicional, aunque igual tienen un peligro si no se la manipula correctamente.
- Los costos de la pirotecnia fría son porcentualmente elevados, ya que por el momento se disponen de artefactos de un tamaño pequeño en comparación con los grandes trabajos que en ocasiones solicitan los clientes.
- La pirotecnia fría, viene en un solo color (luz blanca) lo que le quita el atractivo que, si lo tiene un artefacto pirotécnico tradicional, que como sabemos se reviste luces y fulgores varios.
- El encendido de los fuegos pirotécnicos actuales se realiza mediante el uso de baterías o controles remotos, sin que exista una manipulación tradicional de las personas que ensamblan los diferentes cuerpos pirotécnicos.

Como podemos observar hay cosas que aún hay que mejorar y otras que hay que buscar una capacitación a fin de que la pirotecnia tradicional tome una ventaja sobre la nueva tecnología, o en su caso se actualice, de este modo no solo se generaran recursos económicos relevantes para los artesanos sino además se realizara una expansión del

mercado a gran escala bajo los reglamentos legales y de seguridad que se necesitan en estos casos.

3.6.2 Proveedores y clientes.

3.6.2.1 Proveedores

El Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, cuenta con proveedores acorde a las necesidades de nuestros productos y servicios que ofrecen, con los cuales se han llegado a acuerdos que benefician a ambas partes, y además que dan como resultado el cumplimiento formal de las necesidades de los clientes.

Al momento de adquirir mercadería para el desarrollo de las actividades de los artesanos, se reciben descuentos especiales para ofrecer productos a precios accesibles. Así como regalías y productos adicionales, en algunos casos cuentan con una ayuda publicitaria (vallas, letreros, etc.) y que garantizan una conveniencia económica mutua.

3.6.2.2 Clientes.

El cliente es una de las partes más importantes para la asociación, por no decir la más importante ya que si no fuera por ellos de nada valdría el trabajo diario que se realiza en los talleres. Por lo que es necesario tomar en cuenta ciertas cosas en la búsqueda de la mejora continua de servicio para ellos, así tenemos:

- Elaboración de tarjetas de presentación para repartirlas en los eventos festivos donde se ensamben los juegos, así acaparar nuevos clientes.
- Buscar la forma de hacer publicidad por medio de redes sociales y páginas web, ya que es el medio más visto por las personas.
- Innovación de productos y servicios para que el cliente tenga una variedad al momento de elegir.

3.6.3 Logro de metas.

La finalidad del diseño organizacional de una empresa es la búsqueda de la culminación con éxito de las propuestas proyectadas al inicio del mismo, tomando los correctivos necesarios y reactivando el sistema de funcionamiento de la misma, lo que nos ayudará a lograr nuestras metas planteadas.

En nuestro caso el logro de las metas esta en incentivar la producción de artefactos pirotécnicos dentro de la provincia del Azuay y con una proyección al territorio nacional, imponer una marca que con el trascurso del tiempo sea un símbolo de eficiencia y calidad de productos.

Todo esto es una combinación de estrategias, donde la capacitación será la clave para el éxito buscado, ya que al estar debidamente preparados tanto operarios como maestros artesanales, el producto a ofrecer será de una mejor calidad, el cliente tendrá la seguridad de adquisición y la rentabilidad económica será gratificante.

Sin olvidar que todo esto no sería posible si no se cuenta con el respaldo de la Asociación de Artesanos del Azuay, como base legal y logística, por lo que es necesario tomar los correctivos necesarios para formar parte de la Asociación de manera legal y formal y bajo la tutela de los organismos de control respectivos para el ejercicio de las actividades pirotécnicas dentro de la provincia del Azuay.

CONCLUSIONES.

Luego de haber culminado con el análisis correspondiente al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay hemos llegado a las siguientes conclusiones.

- La situación estructural interna del Gremio tiene algunas falencias en muchos aspectos, la falta de previsión y control hacen que las actividades realizadas individualmente por cada taller generen inconvenientes en su labor diaria por la carencia de una disposición que permita seguir un orden jerárquico necesario en este tipo de trabajo.
- La seguridad personal de los obreros y maestros deja mucho que desear, la falta de instrumentos óptimos, una vestimenta adecuada, un espacio cómodo y seguro, entre otras cosas son latentes en cada taller visitado y esto no solo afecta al personal que labora internamente sino también en las personas que visitan estos lugares frecuentemente como familiares y clientes.
- Otros de los aspectos visto en esta investigación hace referencia a que los artesanos pirotécnicos del Azuay no cuentan con un espacio de reunión formal donde puedan discutir, planificar y conocer los aspectos administrativos y legales y que son de suma importancia para el avance institucional del gremio.
- El análisis organizacional realizado no solo muestra las falencias del Gremio sino además los puntos con los que cuentan y los mismos que deben ser analizados y explotados de manera tal que genere grandes beneficios a nivel organizacional, así como individual de cada taller que lo conforma.

RECOMENDACIONES.

- Generar normas internas dentro del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay que sirva como un manual de usuario, de esta forma se podrá mantener un orden y control de actividades dentro de los talleres pirotécnicos, no hay que confundir como un compendio legal, ya que para eso está la Ley de Defensa del Artesano Ecuatoriano vigente hasta la fecha.
- Dentro del manual sugerido deben establecerse normas de seguridad del personal que trabajan en las labores diarias, esto no solo generará un ambiente óptimo de trabajo sino además dará seguridad a todos quienes estén en el espacio de fabricación de artefactos pirotécnicos.
- Al tener la tecnología como fuente base para la mayoría de las actividades, los artesanos pirotécnicos deben asesorarse y capacitarse para poder competir dentro del mercado de artefactos pirotécnicos palmo a plamo con las grandes corporaciones que de apoco van apareciendo en nuestro país, sin duda con el pasar del tiempo este será una clave de éxito para los artesanos y que multiplicará los recursos y ganancias para toda la población.
- Seguir los puntos de vista tratados en el análisis organizacional realizado a fin de poder solventar los recursos, de forma tal que, se contrarrestaran las amenazas, de disminuirán las debilidades, se acrecentaran las fortalezas y habrá más oportunidades para el negocio pirotécnico.
- El dueño del taller debe tener en cuenta todos los aspectos básicos para la contratación del personal que laborará en su taller, siguiendo los cánones establecidos anteriormente, desde la forma del manifiesto de solicitud hasta la examinación de la persona que desea el trabajo, ya que de eso depende los resultados en su negocio.
- Tanto como empleado como empleador deben sujetarse a lo que determina la ley en cuanto al pago de sueldos y salarios, no se debe pagar menos de lo legalmente estipulado y el empleado debe tener conocimiento previo de su sueldo según el tipo de contrato que realicen inicialmente.

- Para evitar alguna complicación o accidente el taller debe contar con todas las seguridades del caso, así como las personas que laboran en el mismo, deben estar debidamente equipados, además no deben olvidarse de la higiene, ya que no solo ayuda a mantener en orden el taller sino es una buena carta de presentación antes los clientes.
- Otro punto importante es la relación entre las personas que laboran en el taller, debe primar la amistad, la confianza y sobre todo el respeto entre todos, reconociendo la cadena de mando, puede existir mucha simpatía entre las personas que se relacionan a diario, pero siempre hay que saber nuestro lugar laboral en el negocio.
- Si la empresa quiere surgir y seguir a flote en el negocio, es importante que tanto el dueño del taller como los trabajadores estén constantemente capacitándose en las nuevas técnicas de la pirotecnia, esto no solo servirá para el éxito del taller sino será un adelanto personal para cada individuo que se capacite en su trabajo.
- Lo más importante, para realizar las actividades, tanto el dueño del taller como los trabajadores deben sujetarse al contrato de trabajo que firmaron al inicio ante cualquier eventualidad, ante todo la ley se debe acatar de parte a parte.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Andrade, J. B. (2011). *Universidad de Cuenca*. Obtenido de Universidad de Cuenca:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/857/1/g422.pdf>
- Arteaga, D. (2006). *Los Artesanos de Cuenca en el Siglo XIX*. Cuenca: Publicaciones del CIDAP.
- Barceló, J. C. (2016). 10 pasos para un proceso de selección efectivo. *IMF Business School*. Obtenido de <http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal-3/10-pasos-proceso-seleccion-efectivo/>
- Cantos, G., & Galindo, C. (s.f.). *La Pirotecnia en el Azuay*. Cuenca: Centro Interamericano de Artesanías y Artes Populares.
- Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). *Human Resource Management*. Nueva York.
- Cevallos, S. (12 de Febrero de 2016). *PEREZ BUSTAMANTE & PONCE*. Obtenido de <http://www.pbplaw.com/que-tipo-de-contrato-de-trabajo-se-puede-firmar-en-ecuador/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos Octava edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano Tercera edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Cuenca, G. (28 de Julio de 2016). *Cuenca.gob*. Obtenido de <http://www.cuenca.gob.ec/?q=content/proyecto-de-ordenanza-de-pirotecnia-fue-entregado-al-alcalde-de-la-ciudad>
- Escuelapedia. (2016). *Escuelapedia*. Obtenido de <http://www.escuelapedia.com/artesania-en-la-edad-media/>
- Espinosa, R. (29 de Julio de 2013). <http://robertoespinosa.es>. Obtenido de <http://robertoespinosa.es/2013/07/29/la-matriz-de-analisis-dafo-foda/>

- Fernandes, C. (11 de Abril de 2011). *SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/karlos2701/subsistema-de-provisin>
- Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Candy, R. L. (1995). *Managing Human Resources*. Englewood: Prentice Hall.
- Gonzalez, K. (19 de Marzo de 2014). *POLÍTICAS SALARIALES*. Obtenido de <http://politicassalarialess.blogspot.com/>
- Hurtado , O., & Herudek, J. (1974). *Organizacion popular en el Ecuador*. Quito: Instituto Ecuatoriano para el Desarrollo Social, INEDES.
- Ivancevich, J. M. (1995). *Human Resource Management*. Nueva York.
- Laborales, M. R. (2014). *BANCO DE PREGUNTAS FRECUENTES CONTRATOS*. Quito.
- Ley de Defensa del Artesano. (2008). *Ley de Defensa del Artesano*. Ecuador.
- Madalena, J. I. (2015). *Ministerio de Educacion*. Obtenido de http://leer.es/documents/235507/247059/eso2_cs_talleresartesanos_al_jimadalen_a.pdf/64fba6c1-8164-4069-9fdd-652dc83f3981
- Manos Ecuatorianas. (2017). *Artesanos Ecuador*. Obtenido de <http://www.artesanosecuador.com/contenidos.php?menu=2&submenu1=35>
- Martínez, F. C. (30 de Julio de 2013). *GEstiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>
- Martinez, L. (2012). *Estructura Organizacional*. Maracaibo: Politecnico Santiago Mariño.
- Múnera Salazar, A., & Cano Rendón, M. (8 de Mayo de 2012). *Selección de Personal*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/kaox/seleccin-de-personal-12850868>
- Nacional, C. (1986). *LEY DE FOMENTO ARTESANAL*. Quito.
- Nacional, C. (2007). *LEY DE DEFENSA DEL ARTESANO*. Quito.

- Nacional, H. C. (2005). *CODIGO DEL TRABAJO*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167.
- Pellini, C. (28 de 07 de 2015). *Historias y Biografias*. Obtenido de Historias y Biografias: http://historiaybiografias.com/gremios_cofradias/
- Reglamento General a la Ley de Defensa del Artesano. (2004). *Reglamento General a la Ley de Defensa del Artesano*. Ecuador.
- Rico Ramírez, S. P. (05 de Mayo de 2014). *gestiopolis.com*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional, Decimotercera Edición*. Mexico: Pearson Educación.
- Sanchez, C. (5 de Diciembre de 2015). Azuay pionera en la implementación de la piromusical. *El Mercurio*. Obtenido de <http://www.elmercurio.com.ec/574077-azuay-pionera-en-la-implementacion-de-la-piromusical/>
- Sánchez, D. L. (1976). *Legislación Laboral Artesanal y Cooperativismo*. Cuenca: Offsetcolor.
- Sanchez, L. G. (1976). *Legislacion Laboral Artesanal y Cooperativismo*. Cuenca: Offsetcolor .
- Soto, B. (27 de Enero de 2014). *Gestion.org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/seleccion-personal/43670/10-ventajas-y-desventajas-del-reclutamiento-interno-en-las-empresas/>
- Sour, M. (2013). *Reclutamiento de personal*. Sao Paulo: Atlas.

ANEXOS

Anexo A.

Bodega de materiales terminados



Anexo B.

Bodega de materiales explosivos



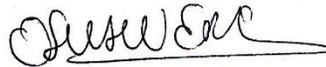
Anexo C.
Señalética de seguridad



Anexo D.
Productos terminados



Decano de la Facultad de Ciencias de la Administración, Cuenca, 05 de junio de 2017.-
Con autorización amplia y suficiente concedida por el Consejo de Facultad en sesión del 25 de febrero de 2016, conoció la petición de los estudiantes **SANTIAGO XAVIER PIEDRA BELTRAN** con código 46317 y **ANDREA CAROLINA RODAS CANDO** con código 50975, quienes solicitan prórroga para la presentación del trabajo de titulación: **ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL BASADO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, TALENTO HUMANO Y LEGISLACIÓN LABORAL, EN EL GREMIO DE ARTESANOS PIROTÉCNICOS DEL AZUAY**, previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial, cuyo plazo de presentación es hasta el 16 de junio de 2017 y *resuelve aprobar la solicitud y conceder una prórroga de seis meses, esto es hasta el 16 de diciembre de 2017.*



Ing. Oswaldo Merchán Manzano
**Decano de la Facultad de
Ciencias de la Administración**

Doctora Jenny Ríos Coello, Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay

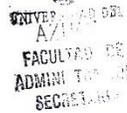
CERTIFICA:

Que el Consejo de Facultad en sesión del 16 de diciembre de 2016, conoció la petición de los estudiantes **SANTIAGO XAVIER PIEDRA BELTRAN**, con código 46317 y señorita **ANDREA CAROLINA RODAS CANDO** con código 50975, que presentan el diseño de su trabajo de titulación denominado: **"ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL BASADO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, TALENTO HUMANO Y LEGISLACIÓN LABORAL, EN EL GREMIO DE ARTESANOS PIROTÉCNICOS DEL AZUAY"**, con las modificaciones sugeridas por el Consejo de Facultad en sesión del 30 de noviembre de 2016, previa a la obtención del título de Ingeniero Comercial.- El Consejo de Facultad, aprueba el diseño y designa como **Director al ingeniero Jaime Vélez Arízaga** y como miembros del Tribunal Examinador al ingeniero Gianni Salamea Alvear y a la psicóloga Paulina Cueva Espinoza.

Cuenca, 21 de diciembre de 2016



Dra. Jenny Ríos Coello
Secretaria de la Facultad de
Ciencias de la Administración



UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
SECRETARÍA

Doctora Jenny Ríos Coello, Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay

CERTIFICA:

Que, el Consejo de Facultad en sesión del 30 de noviembre de 2016, conoció el diseño del trabajo de titulación presentado por los estudiantes señor **SANTIAGO XAVIER PIEDRA BELTRAN** con código 46317 y señorita **ANDREA CAROLINA RODAS CANDO** con código 50975, con el tema: "**ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL GREMIO DE ARTESANOS PIROTECNICOS DEL AZUAY**", previa a la obtención del título de Ingeniero Comercial.- El Consejo de Facultad previa aprobación del diseño del trabajo de titulación, resolvió solicitar se revise que tanto el objetivo general como el específico tengan concordancia con el título del trabajo.

Cuenca, diciembre 6 de 2016



Dra. Jenny Ríos Coello
Secretaria de la Facultad

SECRETARIA
FACULTAD DE
ADMINISTRACION

SECRETARIA



SECRETARIA



1.

CONVOCATORIA

Por disposición de la Junta Académica de la escuela de Administración de Empresas, se convoca a los Miembros del Tribunal Examinador, a la sustentación del Protocolo del Trabajo de Titulación: "ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL GREMIO DE ARTESANOS PIROTECNICOS DEL AZUAY" presentado por los estudiantes Santiago Xavier Piedra Beltrán y Andrea Carolina Rodas Cando con códigos 46317 y 50975 respectivamente, previa a la obtención del grado de Ingeniero/a Comercial, para el Miércoles, 09 de noviembre de 2016 a las 17h00.

Cuenca, 31 de octubre de 2016

Dra. Jenny Ríos Coello
Secretaría de la Facultad

Ing. Jaime Vélez Arízaga

Ing. Gianni Salamea Alvear

Psc. Paulina Cueva Espinoza

Comunicado
31-10-2016
12:20 pm

FECHA: 25-10-2016

ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ESTUDIANTE:

PIEDRA BELTRAN SANTIAGO XAVIER Y RODAD CANDO ANDREA CAROLINA

- * Falta aprobación de Jenny.
- * OS

Procede trabajo titulación.



Oficio: Revisión Trabajo Titulación (UTE)

RE-EST-20
Versión 01
08/08/2016

Almacenamiento	Retención	Disposición final
F: UDA Calidad/Estudiantes/Unidad de Titulación Especial/ Registros	5 años	Almacenar en nube de respaldos

Oficio: EA-1070-2016-UDA
Cuenca, 24 de octubre de 2016

Ingeniero
XAVIER ORTEGA
Decano de la Facultad de Ciencias de la Administración
Ciudad.

De nuestra consideración:

La Junta Académica de la Escuela de Administración, en relación a la Denuncia/Protocolo de Trabajo de Titulación, presentado por **Piedra Beltrán Santiago Xavier y Rodas Cando Andrea Carolina**, tema: **ANALISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL GREMIO DE ARTESANOS PIROTECNICOS DEL AZUAY**, informa que, este trabajo cumple con la metodología propuesta en la "Guía para la elaboración y presentación de la denuncia/protocolo de trabajo de titulación".

Director: Ing. Vélez Arizaga Jaime

Tribunal sugerido: Ing. Salamea Gianni
Psc. Cueva Paulina

Atentamente,

ING. MARCO PIEDRA AGUILERA

ING. CARLOS TERREROS BRITO

Junta de Administración
Universidad del Azuay



1.



ACTA

SUSTENTACIÓN DE PROTOCOLO/DENUNCIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

- 1.1 Nombre del estudiante: Santiago Xavier Piedra Beltrán y Andrea Carolina Rodas Cando
- 1.2 Código: 46317 y 50975 respectivamente
- 1.3 Director sugerido: Ing. Jaime Vélez Arízaga
- 1.4 Codirector (opcional): _____
- 1.5 Tribunal: Ing. Gianni Salamea Alvear y Psc. Paulina Cueva Espinoza
- 1.6 Título propuesto: "ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL GREMIO DE ARTESANOS PIROTECNICOS DEL AZUAY"
- 1.7 Resolución:

1.7.1 Aceptado sin modificaciones _____

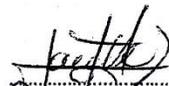
1.7.2 Aceptado con las siguientes modificaciones:

Objetivo específico: Modificar a: Analizar la situación actual de la administración de Gremio de Artesanos Pirotecnicos del Azuay en los 3 ejes (CO, TH, LI)

1.7.3 No aceptado *Esquema tentativo: Modificar en CO modificar a habilidad es específica*

• Justificación:

Tribunal


.....
Ing. Jaime Vélez Arízaga

 
.....
Ing. Gianni Salamea Alvear Psc. Paulina Cueva Espinoza


.....
Sr. Santiago Xavier Piedra Beltrán


.....
Srta. Andrea Carolina Rodas Cando


.....
Dra. Jenny Ríos Coello
Secretaria de la Facultad



RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

- 1.1 Nombre del estudiante: Santiago Xavier Piedra Beltrán y Andrea Carolina Rodas Cando
 1.2 Código: 46317 y 50975 respectivamente
 1.3 Director sugerido: Ing. Jaime Vélez Arizaga
 1.4 Codirector (opcional):
 1.5 Título propuesto: "Análisis de la estructura organizacional en el gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay"
 1.6 Revisores (tribunal): Ing. Gianni Salamea Alvear y Psc. Paulina Cueva Espinoza
 1.7 Recomendaciones generales de la revisión:

	Cumple totalmente	Cumple parcialmente	No cumple	Observaciones (*)
Línea de investigación				
1. ¿El contenido se enmarca en la línea de investigación seleccionada?	/			
Título Propuesto				
2. ¿Es informativo?	/			
3. ¿Es conciso?	/			
Estado del arte				
4. ¿Identifica claramente el contexto histórico, científico, global y regional del tema del trabajo?	/			
5. ¿Describe la teoría en la que se enmarca el trabajo	/			
6. ¿Describe los trabajos relacionados más relevantes?	/			
7. ¿Utiliza citas bibliográficas?	/			
Problemática y/o pregunta de investigación				
8. ¿Presenta una descripción precisa y clara?	/			
9. ¿Tiene relevancia profesional y social?	/			
Hipótesis (opcional)				
10. ¿Se expresa de forma clara?	/			
11. ¿Es factible de verificación?	/			
Objetivo general				
12. ¿Concuerda con el problema formulado?	/			
13. ¿Se encuentra redactado en tiempo verbal infinitivo?	/			

14. ¿Se encuentra redactado en tiempo verbal infinitivo?	/			
Objetivos específicos				
15. ¿Concuerdan con el objetivo general?	/			
16. ¿Son comprobables cualitativa o cuantitativamente?	/			
Metodología				
17. ¿Se encuentran disponibles los datos y materiales mencionados?	/			
18. ¿Las actividades se presentan siguiendo una secuencia lógica?	/			
19. ¿Las actividades permitirán la consecución de los objetivos específicos planteados?	/			
20. ¿Los datos, materiales y actividades mencionadas son adecuados para resolver el problema formulado?	/			
Resultados esperados				
21. ¿Son relevantes para resolver o contribuir con el problema formulado?	/			
22. ¿Concuerdan 23. con los objetivos específicos?	/			
24. ¿Se detalla la forma de presentación de los resultados?	/			
25. ¿Los resultados esperados son consecuencia, e 26. n todos los casos, de las actividades mencionadas?	/			
Supuestos y riesgos				
27. ¿Se mencionan los supuestos y riesgos más relevantes?	/			
28. ¿Es conveniente llevar a cabo el trabajo dado los supuestos y riesgos mencionados?	/			
Presupuesto				
29. ¿El presupuesto es razonable?	/			
30. ¿Se consideran los rubros más relevantes?	/			
Cronograma				
31. ¿Los plazos para las actividades son realistas?	/			
Referencias				
32. ¿Se siguen las recomendaciones de normas internacionales para citar?	/			
Expresión escrita				
33. ¿La redacción es clara y fácilmente comprensible?	/			
34. ¿El texto se encuentra libre de faltas ortográficas?	/			

(*) Breve justificación, explicación o recomendación.

- Opcional cuando cumple totalmente,
- Obligatorio cuando cumple parcialmente y NO cumple.

.....

.....

.....


.....
Ing. Jaime Vélez Arízaga


.....
Ing. Gianni Salamea Alvear


.....
Psc. Paulina Cueva Espinoza



UNIVERSIDAD DEL
AZUAY

UNIVERSIDAD DEL AZUAY



Facultad de Ciencias de la Administrativas

Escuela de Administración de Empresas

Protocolo de trabajo de titulación

Título: "Análisis de la estructura organizacional basado en el Comportamiento
Organizacional, Talento Humano y Legislación Laboral, en el Gremio de Artesanos

Pirotécnicos del Azuay"

Nombre de los estudiantes:

Andrea Rodas

Santiago Piedra

Director sugerido:

Ing. Jaime Vélez Arízaga

Cuenca – Ecuador

2016



1. Datos generales.

1.1. Nombres de los estudiantes:

Rodas Cando Andrea Carolina

Piedra Beltrán Santiago Xavier

1.1.1. Códigos: 50975 / 46317

1.1.2. Contacto:

Cel: 0984550445 / Casa: (07)2811 948 e-mail: andrer90@hotmail.com

Cel: 0984766296 / Casa: (07)4203393 e-mail: sxpiedra@hotmail.com

1.2. Director sugerido: Vélez Arizaga Jaime Teodoro; Ingeniero.

1.2.1 Contacto: Cel; 0993170136

1.3 Co-director sugerido:

1.3.1 Contacto:

1.4 Asesor metodológico: Vélez Arizaga Jaime Teodoro; Ingeniero.

1.5 Tribunal designado:

1.6 Aprobación:

1.7 Línea de Investigación de la carrera: Organización de Recursos Humanos

1.7.1 Código UNESCO: 5311.04

1.7.2 Tipo de trabajo:

a) Proyecto de investigación

b) Investigación formativa

1.8 Área de estudio: Talento Humano

1.9 Título propuesto: "Análisis de la estructura organizacional basado en el Comportamiento Organizacional, Talento Humano y Legislación Laboral, en el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay"

1.10 Subtítulo:

1.11 Estado del proyecto: Nuevo

2. CONTENIDO

2.1 Motivación de la investigación:

La pirotecnia es utilizada en celebraciones de índole religiosa, festividades de cantones o pueblos de la provincia del Azuay, la utilización de la pirotecnia se remonta a la llegada de los españoles, los mismos que realizaban festejos utilizando la pólvora como salvas para dar mayor realce a las celebraciones. En la actualidad existe un sin número de formas, colores y diseños elaborados por artesanos que representan el uso de fuegos artificiales los cuales son utilizados dependiendo de lo que se requiera festejar, todo esto con el toque tradicional en su elaboración, la cual se ha transmitido de generación en generación.

Los artesanos encargados de la elaboración de pirotécnica han trabajado en un concepto familiar, siendo este el principal motivo para que no se haya desarrollado una estructura organizacional y administrativa ya que no existe información suficiente sobre la capacitación, el aprendizaje, el reclutamiento, seguridad e higiene, relaciones laborales y contratos de trabajo; siendo estos temas los ejes fundamentales en nuestra investigación de tal manera que podamos contribuir a la mejor organización de estos talleres o microempresas que forman parte de la tradición cultural.



2.2 Problemática:

Según la ley de artesanos en su artículo 1 “esta ley ampara a los artesanos de cualquiera de las ramas de artes, oficios, servicios para hacer valer sus derechos por si mismos o por medio de las asociaciones gremiales, sindicales e interprofesionales existentes o que se establecieron posteriormente.”

En base a lo mencionado, un grupo de artesanos que desarrollan el arte de la pirotecnia se unió formando una nueva asociación gremial llamada Asociación de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, el cual después de un proceso de tres años, se han organizado con el fin de obtener apoyo de las entidades gubernamentales; como una ordenanza que permita valorar su trabajo y al mismo tiempo estar protegidos por la ley. Iniciado sus funciones y regulaciones para que cada taller que forma parte del gremio cumpla con las condiciones, reglamentos y estructura organizacional requerida.

Es por esto que la investigación a realizar busca contribuir a la gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional considerando que dichos aspectos juegan un papel importante en el desarrollo de las empresas o negocios; que en este caso hablamos del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay que aun no lo tienen definido, con el propósito de alcanzar el óptimo funcionamiento de los talleres.

2.3 Pregunta de investigación:

¿Cómo nace el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay?

¿Cuál es la situación organizacional existente en el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay?

¿Los talleres del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay cumplen con las normativas existentes en estructura organizacional?

2.4 Resumen:

Analizar la situación en la que trabajan los talleres Asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, dotando de información que cumplan con las normas y leyes establecidas por entes gubernamentales así como los beneficios para la organización y mejorando su funcionamiento, investigando desde tres ejes: Comportamiento Organizacional, Talento Humano además de Legislación Laboral, de esta manera podrán mejorar la constitución y mantenimiento de los talleres y así continuar con una tradición cultural en el Azuay.

2.5 Estado del Arte y marco teórico:

“Artesano”, la palabra nace del italiano “*artigiano*” siendo su significado el que ejerce un arte mecánico, de igual manera viene del latín “*artis*”, que se traduce en: “arte”.

En la actualidad “artesano” mantiene un significado similar, ya que elaboran diferentes productos después de un arduo trabajo y voluntad sin la intervención de máquinas o la automatización.

En el Ecuador el arte de trabajar con las manos se remonta a la llegada de los españoles siendo ellos los que introdujeron el trabajo de utilizar materiales de la zona para



transformarlos en joyas, armas, figuras y utensilios que se usarían en la vida cotidiana, después de algunos años estos productos elaborados se utilizaban para el trueque. Los productos artesanales tuvieron una gran acogida lo que logro desarrollar el comercio de artesanías.

Dentro de los diferentes gremios en la artesanía existe uno que ha llegado a constituirse legalmente hace tres años siendo nuevo dentro de las Asociaciones Gremiales pero con mucha historia y tradición, ya que se cuenta con la utilización de la pirotecnia que es manejada en su mayor parte por los militares en el campo de batalla o para ceremonias festivas con el fin de encender la noche, todo esto gracias a los artesanos que participan en la elaboración de juegos pirotécnicos que los construyen a base de pólvoras y productos químicos, los mismo que se han convertido en tradición durante generaciones.

Se dice que en el Azuay el tiempo que la pirotecnia se establece como tradición en las fiestas es el mismo tiempo que se celebra la Fiesta del Santísimo (costumbre religiosa), siendo aproximadamente desde hace 300 o 400 años. (Cantos & Galindo.)

En la actualidad se conoce que existe 33 talleres que forman parte del Gremio de Artesanos del Azuay, ubicados en distintos Cantones de la Provincia que son los encargados de dar forma a obras de arte que iluminaran las festividades. Los mismo que al momento no cuentan con una organización estructural, Gestión de Talento Humano así como la normativa vigente para aplicar en cada taller, es por esto que a partir de los ejes fundamentales de nuestra investigación en: Comportamiento Organizacional, Gestión de Talento Humano así como

Legislación Laboral, buscamos ayudar a mejorar la organización de los Asociados al Gremio de Pirotecnia en el Azuay.

Los ejes en los que nuestra investigación está basada son:

Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional se basa en el estudio de las personas y las organizaciones, en cómo se ve influenciado el personal en la toma de decisiones en las organizaciones y viceversa. Se dice que el comportamiento organizacional es un importante campo de conocimiento para quienes crean, cambian o dirigen empresas.

El CO se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones. Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos, es decir, temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación. El CO también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos. (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 6)

Talento Humano

La Gestión de Talento Humano "es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento".



Se dice que existió un pensamiento que el obstáculo de las empresas para su desarrollo es el capital, basados solamente en resultados financieros o los recursos para la producción, sin embargo, la incapacidad de una empresa puede estar relacionada con el talento humano en como reclutan a su personal así como también que es lo que hacen para que no exista rotación por lo tanto que no afecte al objetivo de la empresa. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009, pág. 5)

Legislación Laboral

“Que, el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir” (Congreso Nacional, 2015)

2.6 Hipótesis:

No hay hipótesis

2.7 Objetivo general:

- Comparar la estructura organizacional en los tres ejes de Comportamiento Organizacional, Talento Humano y Legislación Laboral, en el Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa vigente.

2.8 Objetivos específicos:

- Analizar la situación actual de la Administración del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, de los tres ejes en los que se basa la investigación. (Comportamiento Organizacional, Talento Humano y Legislación Laboral)
- Determinar la normativa para el funcionamiento de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay respecto a su estructura organizacional.
- Análisis de la estructura organizacional de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa actual.

2.9 Metodología:

El presente estudio se realizara mediante una investigación exploratoria realizando un trabajo *in situ*, con la totalidad de talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay. Adicional realizaremos una trabajo investigativo, relacionado con la estructura organizacional del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, la investigación relacionaria los siguientes ejes temáticos: Comportamiento Organizacional, Gestión de Talento Humano y Legislación Laboral.

2.10 Alcances y resultados esperados:

Mediante el análisis se espera introducir a cada taller asociado las bases óptimas en las que deben funcionar las empresas ya sean familiares o microempresas, cumpliendo con leyes o normas establecidas para la gestión organizacional mejorando las condiciones de trabajo de cada socio.

RESULTADOS	MEDIO DE VERIFICACIÓN
• Analizar la situación actual de la Administración del Gremio de Artesanos Pirotecnicos del Azuay, de los tres ejes en los que se basa la investigación. (Comportamiento Organizacional, Talento Humano y Legislación Laboral)	Información Histórica de los Artesanos.
• Determinar la normativa para el funcionamiento de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotecnicos del Azuay respecto a su estructura organizacional.	Ley del Artesano, Código del Trabajo.
• Análisis de la estructura organizacional de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotecnicos del Azuay con la normativa actual.	Visita a los Talleres de Pirotecnia del Azuay

2.11 Supuestos y riesgos:

No hay supuestos ni riesgos.

2.12 Presupuesto:

El presupuesto seria aportado por nosotros para el conocimiento de los procesos así como para documentar la información recolectada.

Nº	RUBRO	COSTOS USD	JUSTIFICACION
1	Hojas, copias, impresiones	\$ 50,00	Presentación de la investigación.
2	Internet	\$ 180	Costos de adquirir información necesaria para la investigación en bibliotecas virtuales o descarga de bibliografía.
3	Teléfono Celular	\$ 80	Llamadas a los dirigentes de la Asociación de Artesanos y otros.
4	Entrevistas	\$ 100	Gastos de atención a entrevistados, ya que los talleres se encuentran en diferentes zonas de la Provincia de Azuay.
5	Movilización	\$ 300	Gastos varios de movilización.

2.13 Financiamiento

Autofinanciamiento

2.14 Esquema tentativo

1. Introducción

2. Capítulo 1: Analizar la situación actual de la Administración del Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay, de los tres ejes en los que se basa la investigación.

(Comportamiento Organizacional, Talento Humano y Legislación Laboral)

- Historia de los Artesanos.
- Gremios de Artesanos en el Azuay.
- Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay.



3. Capítulo 2: Determinar la normativa para el funcionamiento de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay respecto a su estructura organizacional.

- Comportamiento Organizacional.
 - Percepción y la toma de decisiones individual:
 - Aptitud.
 - Características Biográficas.
 - Aprendizaje.
 - Talento Humano.
 - Subsistema de Provisión de RRHH.
 - Reclutamiento y Selección.
 - Sistema de Mantenimiento de RRHH.
 - Administración de Salarios
 - Seguridad e Higiene.
 - Relaciones Laborales.
- Legislación Laboral.
 - Contrato de Trabajo.

4. Capítulo 3: Análisis de la estructura organizacional de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa actual.

- Análisis en los talleres asociados pertenecientes al Gremio de Artesanos Pirotécnicos versus a la normativa actual.

5. Conclusiones.

6. Recomendaciones.

7. Bibliografía.

2.15 Cronograma

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD	RESULTADO ESPERADO	TIEMPO (SEMANAS)
----------------------------	------------------	---------------------------	-------------------------

1. Analizar la situación actual de la Administración del Gremio de Artesanos Pirofónicos del Azuay, de los tres ejes en los que se basa la investigación:	1. Historia de los Artesanos. 2. Gremios de Artesanos en el Azuay.	Conocer la historia de los artesanos. Conocer el funcionamiento del Gremio de Artesanos del Azuay	2 semanas 2 semanas
---	---	--	------------------------

(Comportamiento Organizacional, Talento Humano y Legislación Laboral)	3. Gremio de Artesanos Pirofónicos del Azuay	Establecer cuál es la principal motivación y tradición del gremio de pirofónicos del Azuay.	2 semanas
---	--	---	-----------

<p>2. Determinar la normativa para el funcionamiento de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay respecto a su estructura organizacional.</p>	<p>1. Comportamiento Organizacional.</p>	<p>Aptitud, Características Biográficas, Aprendizaje.</p>	<p>3 semanas</p>
<p>2. Talento Humano.</p>	<p>Reclutamiento y Selección de personal, Administración de Salarios, Seguridad e Higiene, Relaciones Laborales.</p>	<p>5 semanas</p>	<p>5 semanas</p>
<p>3. Legislación Laboral</p>	<p>Contrato Individual de Trabajo</p>	<p>Contrato Individual de Trabajo, Terminación del Contrato de Trabajo.</p>	<p>5 semanas</p>
<p>3. Análisis de la estructura organizacional de los talleres asociados al Gremio de Artesanos Pirotécnicos del Azuay con la normativa actual.</p>	<p>1. Análisis en los talleres asociados pertenecientes al Gremio de Artesanos Pirotécnicos versus a la normativa actual.</p>	<p>Encontrar las fallas en la gestión organizacional, de los talleres pertenecientes al gremio de Artesanos Pirotécnicos. Prevenir las fallas en la estructura organizacional y mejorarlas para beneficio de cada taller.</p>	<p>6 semanas</p>
<p>TOTAL SEMANAS</p>	<p>TOTAL SEMANAS</p>	<p>24 semanas</p>	<p>24 semanas</p>

2.16 Referencias

Las referencias serán citadas mediante el método APA.

Cantos, G., & Galindo, C. (s.f.). *La Pirotecnia en el Azuay*. Cuenca: Centro Interamericano de Artesanías y Artes Populares.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc-Graw Hill.

Congreso Nacional. (2015). *Código de Trabajo*. Quito: Ediciones Legales.

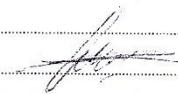
Maldonado, S. (29 de 08 de 2003). Historia y realidad comercial de las artesanías de Otavalo. *La Hora*.

2.17 Anexos

2.18 Firmas de responsabilidad



Andrea Carolina Rodas Cando



Santiago Xavier Piedra Beltrán

2.19 Firma de responsabilidad



Ing. Jaime Teodoro Vélez Arizaga

2.20 Fecha de entrega: 08 de Diciembre del 2016