



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO
ADMINISTRATIVO (681-5009)

ANALISIS Y SINTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO

AUTORES:

Ruiz G., Elena E.

C.I. 26.109.310

Cumana F., Wilmer J.

C.I. 15.112.128

Trabajo de Grado, modalidad Cursos Especiales, presentado como requisito para
optar por el título de Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, mayo de 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO
ADMINISTRATIVO (681-5009)

ANÁLISIS DEL ALCANCE DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO AUTÓNOMO
MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC), ESTADO
SUCRE- AÑO 2023.

INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RENDIMIENTO
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO AUTÓNOMO
MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC) ESTADO
SUCRE AÑO 2023.

ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN MATERIA DE
SERVICIO FUNERARIO PARA LOS FUNCIONARIOS ACTIVOS DEL
CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ DE LA SUB ESTACION NUMERO
2 ESTADO SUCRE AÑOS 2022-2023.

AUTORES:

Ruiz G., Elena E.

C.I. 26.109.310

Cumana F., Wilmer J.

C.I. 15.112.128

Trabajo de Grado, modalidad Cursos Especiales, presentado como requisito para
optar por el título de Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, mayo de 2023

INDICE

INDICE DE TABLAS	ix
AGRADECIMIENTO	xii
DEDICATORIA	xiii
PARTE I.....	xiv
ANÁLISIS DEL ALCANCE DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC), ESTADO SUCRE- AÑO 2023.....	xiv
RESUMEN	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
NATURALEZA DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Objetivos.....	8
1.2.1. Objetivo General.....	8
1.2.2. Objetivos Específicos	8
1.3. Justificación	9
CAPITULO II.....	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	11
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales	13
2.1.3. Antecedentes Regionales	14
2.2. Bases Teóricas.....	15

2.2.1. Definición de Trabajo	15
2.2.2. Definición de Estabilidad Laboral	16
2.2.3. Clasificación de Estabilidad Laboral	17
2.2.4. Procedimiento de Estabilidad Laboral	20
2.3. Marco Legal	20
2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	21
2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.	21
2.3.3. Ley Estatuto de la Función Pública	21
2.3.4. Decretos Presidenciales	22
2.3.5. Convención Colectiva	22
2.4. Marco Institucional	23
2.4.1. Reseña Histórica	23
2.4.2. Misión, Visión y Objetivos	24
2.4.2.1. Misión	24
2.4.2.2. Visión	25
2.4.2.3. Objetivos	25
2.4.3. Estructura Organizativa.	26
2.5. Definición de términos básicos	27
CAPITULO III	30
MARCO METODOLÓGICO	30
3.1. Diseño de la investigación.	30
3.2. Nivel de investigación.	30
3.3. Población	31
3.4. Fuentes de información	31

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	32
3.6. Técnicas de análisis e interpretación de los resultados.....	33
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS Y ANÁLISIS	35
4.1. Conocimiento que tiene el personal administrativo del IAM-CBC en relación a la Ley que los ampara sobre estabilidad laboral.....	35
4.2. Tipo de Estabilidad Laboral que ampara al personal administrativo del IAM-CBC.....	40
4.3. Cumplimiento del Ordenamiento jurídico vigente en Venezuela en relación a la protección de la estabilidad que goza el personal administrativo del cuerpo de bomberos de Cumana.	47
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	57
METADATOS	63
PARTE II.....	69
INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANA (IAM- CBC) ESTADO SUCRE AÑO 2023.....	69
RESUMEN	70
INTRODUCCIÓN.....	71
CAPITULO I	73
NATURALEZA DEL PROBLEMA.....	73
1.1. Planteamiento del Problema	73

1.2 Objetivos.....	78
1.2.1. Objetivo General.....	78
1.2.2. Objetivos específicos.....	78
1.3. Justificación	79
CAPITULO II.....	80
MARCO TEÓRICO	80
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	80
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	80
2.1.2. Antecedentes Nacionales	81
2.2. Bases Teóricas.....	83
2.2.1. Definición de Satisfacción Laboral	83
2.2.2. Factores que afectan la satisfacción laboral.....	84
2.2.3. Beneficios de la satisfacción laboral.....	86
2.2.4. Teorías sobre satisfacción laboral	86
2.3. Marco Legal.....	89
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	89
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.	90
2.3.3 Ley del Estatuto de la Función Pública	91
2.4. Marco Institucional.....	92
2.4.1. Reseña Histórica	92
2.4.2. Misión, Visión y Objetivos	93
2.4.2.1. Misión.....	94
2.4.2.2. Visión.....	94
2.4.2.3. Objetivos.....	95

2.4.3. Estructura Organizativa	95
2.4.3.1 División de comando y estado mayor.....	95
2.4.3.2 División operativa.....	96
2.4.3.3 División de funcionamiento.....	96
2.4.3.4 División técnica	96
2.5. Definición de términos básicos.....	96
CAPÍTULO III.....	98
MARCO METODOLÓGICO	98
3.1. Diseño de la investigación.	98
Investigación de campo:	98
3.2. Nivel de investigación.	98
Investigación Descriptiva:	99
3.3. Población	99
3.4. Fuentes de información.....	100
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	100
3.6. Técnicas de análisis e interpretación de los resultados.....	101
CAPITULO IV	103
RESULTADOS Y ANALISIS	103
4.1. Características Demográficas	103
4.2. Factores que afectan la satisfacción laboral del personal administrativo del IAM-CBC.....	107
4.3 Condiciones laborales que inciden negativamente en la satisfacción laboral.....	110
4.4. Relación existente entre el grado de compromiso y el desempeño del personal administrativo del IAM-CBC.	112
CONCLUSIONES.....	116

RECOMENDACIONES	118
BIBLIOGRAFÍA	119
ANEXOS	121
METADATOS	127
PARTE III	133
ANALISIS DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN MATERIA DE SERVICIO FUNERARIO PARA LOS FUNCIONARIOS ACTIVOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ DE LA SUB ESTACION NUMERO 2 ESTADO SUCRE AÑOS 2022-2023	133
RESUMEN	134
INTRODUCCION	135
CAPITULO I	137
EL PROBLEMA	137
1.1 Planteamiento del problema	137
1.2. Objetivos.....	139
1.2.1. Objetivo general.....	139
1.2.2. Objetivos específicos	139
1.3. Justificación	139
CAPITULO II.....	140
MARCO TEORICO	140
2.1. Antecedentes de la investigación	140
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	140
2.2.2. Antecedentes nacionales	141
2.2. Bases teóricas.....	142
2.3. Marco legal	142
2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	142

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras	143
2.3.3. Convención colectiva del I.A.M. Cuerpo de Bomberos de Cumaná.	143
2.4. Marco institucional	144
2.4.1. Identificación de la institución.....	144
2.4.2. Ubicación geográfica	144
2.4.3. Reseña histórica	145
2.4.4. Misión, Visión Y Objetivos	146
2.4.4.1 Misión.....	146
2.4.4.2. Visión.....	146
2.4.4.3. Objetivos.....	147
2.4.5. Estructura organizativa del I.A.M. Cuerpo de Bomberos de Cumaná	148
2.5 Definición de términos básicos.....	149
CAPITULO III.....	151
MARCO METODOLOGICO	151
3.1 Diseño de la investigación	151
3.2. Nivel de investigación	151
3.3. Población	152
3.4. Fuentes de información.....	152
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	153
CAPITULO IV	154
RESULTADOS Y ANALISIS	154
CONCLUSIONES	162
RECOMENDACIONES	163

BIBLIOGRAFIA	164
ANEXOS	167
METADATOS	171

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Conocimiento sobre el termino Estabilidad Laboral	35
Tabla 2 Medio a través del cual conocen el termino	36
Tabla 3 Opinión sobre la existencia de normas que garanticen la permanencia del personal administrativo del IAM-CBC dentro de la institución	37
Tabla 4 Opinión sobre la existencia de una convención colectiva que brinde garantía de estabilidad al personal administrativo del IAM-CBC	38
Tabla 5 Ubicación del derecho a la protección por estabilidad laboral del personal administrativo del IAM-CBC dentro de la institución.	39
Tabla 6 Cumplimiento del derecho de estabilidad laboral dentro de la institución.....	39
Tabla 7 ¿Tiene el personal administrativo del IAM-CBC Estabilidad Laboral?	41
Tabla 8 Tipo de Estabilidad laboral que tiene el personal administrativo del IAM-CBC.....	41
Tabla 9 Testigos de despido injustificado	42
Tabla 10 Cumplimiento de reenganche a afectados por despidos injustificados	43
Tabla 11 Despidos sin justa causa se llevan a cabo de manera unilateral por parte del patrono.....	44
Tabla 12 Otorgamiento de indemnización por terminación de la relación de trabajo.....	45
Tabla 13 Solicitud a la Inspectoría del trabajo de la reincorporación a puestos de trabajo luego de un despido injustificado.....	46
Tabla 14 Otorgamiento por parte de la institución del derecho a reenganche	46
Tabla 15 ¿Se consagra en la institución el derecho a la estabilidad laboral según lo indica la LOTTT?	47
Tabla 16 Estabilidad laboral a partir del primer mes de prestación de servicios.....	48
Tabla 17 Funcionarios con contrato a tiempo determinado, ¿tienen	

estabilidad laboral?.....	48
Tabla 18 Trabajadores del área de dirección dentro de la institución, ¿tienen estabilidad laboral?.....	49
Tabla 19 ¿Se participa ante la Inspectoría el despido de un trabajador amparado por estabilidad?.....	49
Tabla 20 Género.....	103
Tabla 21 Edad	104
Tabla 22 Nacionalidad	104
Tabla 23 Estado civil	105
Tabla 24 Nivel de Instrucción.....	105
Tabla 25 Grupo familiar.....	106
Tabla 26 Nivel de satisfacción respecto a sus compañeros de trabajo	107
Tabla 27 Nivel de satisfacción respecto a reconocimiento por trabajos realizados.....	107
Tabla 28 Nivel de satisfacción respecto a salario obtenido	108
Tabla 29 Nivel de satisfacción respecto a la manera en que esta gestionada la institución.....	108
Tabla 30 Nivel de satisfacción respecto a una buena relación entre la dirección y los trabajadores.....	109
Tabla 31 Nivel de satisfacción respecto a recurso material otorgado para desempeño de funciones	110
Tabla 32 Nivel de satisfacción respecto a clima laboral dentro de la institución.....	110
Tabla 33 Nivel de satisfacción respecto a las condiciones físicas de trabajo	111
Tabla 34 Nivel de satisfacción respecto al horario de trabajo	111
Tabla 35 ¿Se sentirían felices de trabajar el resto de su vida en la institución?	112
Tabla 36 ¿Le deben muchísimo a la institución?.....	113
Tabla 37 ¿Se sienten emocionalmente vinculados con la institución?	113
Tabla 38 ¿Son puntuales con trabajos que se les asignan?	114

Tabla 39 ¿Mantienen control físico y administrativo sobre material, equipos y enseres bajo su responsabilidad?.....	114
Tabla 40 ¿Asumen responsabilidad en ausencia de su superior inmediato?	115
Tabla 41 Sexo	154
Tabla 42 Edad	154
Tabla 43 Nacionalidad	155
Tabla 44 Estado civil	155
Tabla 45 Nivel de instruccion	156
Tabla 46 Carga familiar dependiente	157
Tabla 47 ¿Poseen actualmente seguro funerario?	157
Tabla 48 ¿Conocen sobre la responsabilidad patronal en materia de servicio funerario en la institución?	158
Tabla 49 Calificación en relación al cumplimiento de la clausula 35 del contrato colectivo de la institución	158
Tabla 50 ¿Consideran satisfactorio las condiciones actuales de la prestación del servicio funerario de la institución tanto para ellos como para su carga familiar?	159
Tabla 51 ¿Se considera el nivel de cobertura que brinda la institución en materia de servicio funerario suficiente en relación de la economía actual?	159
Tabla 52 ¿Cuando ha sido requerido el servicio se ha brindado de manera correcta y/o oportuna?	160
Tabla 53 ¿El patrono garantiza el oportuno cumplimiento del servicio para los trabajadores de forma eficiente?	160
Tabla 54 Factor de más importancia según el criterio de los trabajadores para mejorar el servicio otorgado por la institución.....	161

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios todopoderoso por otorgarme vida y salud, y permitirme llegar hasta donde hoy estoy.

A mis padres, Franklin Ruiz y Mary González, por proveerme de lo necesario para lograr ser lo que hoy soy.

A mis hermanos, Benjamín y Tomas, por su entera confianza en mí.

A la Universidad de Oriente por ser mi casa de estudios y a mi tutora, profesora Marina Patiño, que con su paciencia, dedicación y apoyo guio en todo momento el desarrollo de este trabajo.

A mi esposo, Carlos y a mis suegros Sorany y Alberto, por todo su apoyo durante todo este proceso.

Al I.A.M.C.B.C por su receptividad y disposición, contribuyendo de este modo con el logro de los objetivos.

A mis compañeros, Wilmer, Fabiola, Eva, Emily y Grehismar por toda su colaboración durante el curso especial de grado.

Elena Esthefanía Ruiz Gonzalez

Primeramente a Dios Padre por darme bienestar y buena salud que me permite alcanzar mis metas y objetivos personales y profesionales, a mis padres por apoyarme todos estos años de estudio y por brindarme el aliento necesario en los momentos más difíciles, A la Universidad de Oriente en la mano de sus profesores por ofrecerme y brindarme las herramientas necesarias que me permitieron ir avanzando en cada reto y meta planteada en cada semestre de estudio, a mis compañeros de estudio por ser ese apoyo extra tan necesario para no decaer en el camino.

Wilmer J. Cumana F.

DEDICATORIA

*A Dios, por haberme otorgado la fuerza, la luz y la voluntad necesaria para
emprender mis estudios.*

*A mis padres, Franklin Ruiz y Mary Gonzalez, por todo el apoyo y confianza
que me han brindado.*

*A mi hijita, Kimberly Acosta Ruiz, por ser mi motor y mi motivo de
superación cada día.*

*A mis hermanos, Benjamín y Tomas por sus palabras de aliento cuando he
necesitado.*

*A mis abuelos, quienes desde el cielo me cuidan y guían para lograr mis
objetivos personales.*

Elena Esthefanía Ruíz Gonzalez

A DIOS, Gratitud y adoración por darme la vida y a mis seres queridos.

*A SANTA MARIA VIRGEN, Por ser la madre de Dios y mi madre del
cielo.*

*A MIS PADRES, Por haber sacrificado tanto para darme un techo,
comida y protección que me permitió crecer como persona íntegra y luchadora
ante los retos de la vida.*

A MI FAMILIA, Por todo el cariño y compartir conmigo este logro.

*A MI HIJA, Mi más grande tesoro con todo el amor con el fin que sea
de ejemplos para Ella.*

*A MI PAREJA, Por todo el apoyo y comprensión en el cumplimiento de
esta meta.*

*A NUESTROS ASESORES, Por toda su colaboración y dedicación
durante este importante trayecto en nuestras carreras.*

*A LA UNIVERSIDAD, por ser mi casa y base de herramientas
obtenidas durante nuestras vidas en ella.*

Wilmer J. Cumana F.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO
ADMINISTRATIVO (681-5009)

PARTE I

ANÁLISIS DEL ALCANCE DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC), ESTADO SUCRE- AÑO 2023.

TUTORA:

PROF. Marina Patiño.

AUTORES:

Ruiz G., Elena E.

C.I. 26.109.310

Cumana F., Wilmer J.

C.I. 15.112.128

Trabajo de Grado, modalidad Cursos Especiales, presentado como requisito para
optar por el título de Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, mayo de 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO (681-5009)

**ANÁLISIS DEL ALCANCE DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO AUTÓNOMO
MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC),
ESTADO SUCRE- AÑO 2023.**

TUTORA:
PROF. MARINA PATIÑO

AUTORES:
RUIZ G. ELENA E.
CUMANA F. WILMER

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo general Analizar el alcance de la Estabilidad Laboral del Personal Administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre, año 2023. El mismo estuvo enmarcado en un enfoque metodológico de campo de tipo descriptivo, destacando entre las técnicas empleadas la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Además, fue necesaria la revisión bibliográfica relacionada con el tema para la mejor comprensión del mismo. Finalmente, se concluyó que el personal administrativo de la institución objeto de estudio, presenta deficiencia en relación al grado de conocimiento que tiene con respecto a la Estabilidad laboral, quedando en evidencia la existencia de hechos que significan incumplimiento de tal derecho en relación al tipo de estabilidad laboral que gozan. Posterior a las argumentaciones expuestas producto de la investigación abordada y con base en estos resultados, se esboza como recomendación principal dictar charlas informativas sobre el tema Estabilidad Laboral, orientadas a instruir al personal objeto de estudio y a la mejora en la gestión de la institución.

Palabras Clave: Estabilidad Laboral, Inamovilidad, Personal Administrativo, Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad, el hombre ha realizado actividades con cierto grado de esfuerzo, ya sea mental o físico, con el fin de obtener algunos beneficios que le permitieran satisfacer sus necesidades.

En los tiempos de la prehistoria, cuando los hombres primitivos vivían en cuevas, se valían de sus escasos conocimientos y habilidades para mediante la realización de tareas obtener algo a cambio, como método de supervivencia. Dando así, el origen a lo que hoy se conoce como trabajo.

Actualmente, el trabajo es considerado como uno de los aspectos más importantes para la sociedad, ya que, es una herramienta que facilita el desarrollo social del individuo mediante la interacción con otras personas, así como la provisión de productos, bienes y servicios necesarios para el desarrollo personal.

Siendo considerado el tema Estabilidad Laboral de suma importancia en el ámbito legal del trabajo, por el hecho de ser esta la garantía de permanecer en el puesto de trabajo de todo empleado público o privado que goza de tal derecho; prohibiendo al patrono la potestad de dar por terminada la relación laboral sin que exista una causa justa de despido.

Es por ello que, el objetivo general de esta investigación fue Analizar el alcance de la Estabilidad Laboral del Personal Administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre.

Desarrollándose la misma, en un diseño de Campo con apoyo documental, y ubicándola en un nivel descriptivo, así mismo se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, para recabar la información necesaria para el estudio y comprensión del problema abordado. Estando a su vez estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: en donde se presenta el planteamiento del problema, así como también la formulación del problema, el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación.

Capítulo II: en el cual se aborda toda la fundamentación teórica sobre el tema, los antecedentes de la investigación, las bases legales, el marco institucional y la definición de términos básicos.

Capítulo III: relacionado con toda la metodología utilizada para el correcto desarrollo de este trabajo de investigación, ubicándose en este capítulo el diseño y nivel de investigación, la descripción de la población y muestra estudiada, las fuentes de información, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis e interpretación de resultados.

Capítulo IV: en donde se encuentra todo el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario al personal administrativo de la institución.

Finalmente, se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía consultada y ciertos anexos importantes para la investigación.

CAPITULO I

NATURALEZA DEL PROBLEMA

En este capítulo se presenta el planteamiento y formulación del problema, los objetivos de la investigación y, por último, la justificación de la misma.

1.1. Planteamiento del problema

El trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la evolución y desarrollo del hombre por y para el sustento de su familia y el suyo propio.

El surgimiento del trabajo viene dado desde la época de la edad media antigua donde básicamente las primeras labores eran como alfareros, herreros, revendedores (donde engloba carniceros, panaderos, taberneros pasteleros etc.); seguidamente hacia mediados del siglo XV diversas monarquías promulgan leyes para garantizar el trabajo asalariado basados en principios que le permitieran a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas.

A lo largo de los años en distintas épocas y en diferentes continentes del mundo, el trabajo ha permitido el desarrollo de la economía de las naciones, siendo el trabajador pieza clave en todos estos procesos, para esto se involucra una relación entre patrono y trabajador donde intervienen varios factores, siendo considerado más importante el interés económico o pago que recibe el trabajador derivado del esfuerzo realizado por sus labores.

Pero en los últimos años entran en juego otros factores a estas relaciones laborales motivado a que se vinieron observando hechos perjudiciales a los trabajadores como por ejemplo; actos de discriminación por su sexo, por condiciones o discapacidad física, por edad, por razas, creencias religiosas y una de las más polémicas hasta la actualidad la congregación de trabajadores con el fin

de exigir mejoras en las condiciones en las que prestan sus labores, reclamando para poder obtener nuevos y mejores beneficios sociales para ellos y sus familiares, lo cual es considerado por los patronos como amenazas a la estabilidad laboral de las organizaciones.

La estabilidad laboral, es definida según Paredes, citado por Montes y Llana (2019: 15) como *"la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador el derecho de permanencia que se otorga a un trabajador con respecto a su cargo, sin que pueda ser despedido sin causa justa, evitando el abuso del derecho a despedir"*.

Así mismo, el Nuevo diccionario de Derecho Usual (Cabanellas) citado por Acosta y Navarro (2016:44), define estabilidad a *"un criterio material en cuyo caso se hace referencia a firmeza, solidez y seguridad; y un criterio temporal para hacer referencia a la permanencia, duración o subsistencia"*. Es por ello que la estabilidad laboral *"consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias"*.

En concordancia con lo anterior, se puede evidenciar que la estabilidad laboral es considerada como la garantía de permanencia que tiene un trabajador en relación al cargo que desempeña, asegurándole la protección de no ser despedido sin que exista una causa justa para el mismo.

Es por ello que se considera que la llamada estabilidad laboral tiene un alto grado de importancia tanto para el empleado, que es el principal beneficiario de tal derecho, como para su figura patronal.

Como ejemplo de esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un informe de fecha 23 de mayo de 2015, señaló que:

Tres cuartas partes de los trabajadores del mundo no

tienen un empleo estable de tiempo indefinido, siendo la raíz de su sustento los minicontratos, contratos cero horas, trabajos informales, entre otros. Aunque los nombres varían, hay coincidencia en la realidad a nivel global, y en América Latina se hallan en esa situación al menos el 69% de los trabajadores, cuando por comparación el porcentaje en algunos países de Europa es de apenas el 17%.

Lo anterior deja en evidencia, que mucha más de la mitad de los trabajadores de América Latina no gozan de un trabajo estable, que les permita tener beneficios sociales ni laborales, lo cual puede considerarse como un problema para los mismos ya que, no cuentan con la tranquilidad absoluta de poder amparar a sus familias por largos lapsos de tiempo.

Es importante traer a colación que, el derecho a la estabilidad nace por primera vez en la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela (1947) y posteriormente es plasmada en la Constitución de la República de Venezuela (1961), luego esta última disposición constitucional es actualizada en la Ley Contra Despidos Injustificados (1974) en la cual se estableció el régimen de estabilidad relativa o impropia, dejando a un lado una serie de proyectos de Ley, uno de los cuales proclamaba una estabilidad coactiva o absoluta.

Por otra parte, Acosta y Navarro (2015), afirman que:

La recesión de los últimos años en Venezuela ha llevado al atasco de la actividad económica de muchas empresas, debido a diversos factores entre los cuales destacan las políticas económicas gubernamentales inadecuadas tales como las devaluaciones de la moneda, controles de cambio, creación de nuevos impuestos e incrementos en los existentes, aumentos de las importaciones, aumentos constantes de sueldo mínimo y cesta ticket y poco interés en fomentar la actividad productiva del país, etc.

Como consecuencia de lo antes mencionado, muchas empresas llegaron al estado de quiebra, por lo que sus presidentes tuvieron que emigrar y establecer las

mismas en otros países, mientras que las que actualmente se encuentran en el territorio han tenido que batallar para poder mantener su funcionamiento, pero aplicando medidas como la reducción de costos, cierres de departamentos y sucursales, etc, además de tomar las medidas necesarias para ello.

Entre esas medidas se encuentra la reducción del personal, y como consecuente, aumento en los niveles de desempleo y todos los problemas de carácter social que se derivan de esa situación.

Por ello, el Estado Venezolano en aras de proteger y disminuir los efectos que tiene ese tipo de decisiones por parte del gremio empresarial, se ha visto obligado a declarar en ocasiones decretos de inamovilidad laboral, estableciendo de manera clara y precisa los requisitos y condiciones para llevar a cabo dichos despidos.

En el mismo orden de ideas, actualmente la estabilidad laboral, lo cual se entiende como la protección del Estado al trabajador, por lo que el mismo no puede ser despedido, trasladado o desmejorado de forma injustificada por el patrono, se encuentra contemplada en el artículo 418 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que señala que *"los trabajadores que gozan de estabilidad laboral no pueden ser despedidos, trasladados ni desmejorados, en cualquiera de sus condiciones de trabajo, sin que exista una causa justa previamente calificada por el Inspector de Trabajo, considerándose este despido totalmente nulo, sin generar efecto alguno"*.

Según Alfonzo, citado por Zamora (2009, 25), establece la estabilidad laboral como *"...una garantía contra la privación injustificada del empleo..."*, además este considera la estabilidad como *"un derecho no patrimonial en el sentido de que el trabajador tiene asegurado su permanencia en la empresa"*.

Una vez conocido lo anterior, en el caso del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre, desde hace algún

tiempo se han venido suscitando casos de desmejora laboral para el personal administrativo del mismo, poniendo en riesgo y afectando su estabilidad laboral.

Actualmente el personal activo, en el cual se encuentra también el personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), cuentan con un contrato colectivo en el cual se contemplan cláusulas acerca de la estabilidad laboral, pero entre los años 2013 y 2016, surgieron diversas razones, que de una u otra manera fueron causante de diversos hechos que afectaron de manera negativa el desarrollo y la labor de varios integrantes de este cuerpo de bomberos, siendo algunos de esto hechos despidos injustificados, acoso laboral, bajo índice de salario, etc.

Ese personal contaba con una cantidad de beneficios, tales como bono nocturno, pago de días feriados, horas extras, bono de transporte, pero esto se debía a que su nómina era cancelada por la alcaldía del municipio Sucre, estado Sucre. Al paso de los años, esa nómina fue migrada al Ministerio de Interior, Justicia y Paz, cuya migración de dicha nómina tuvo como consecuencia la pérdida de los beneficios socio-económicos antes mencionados, causando el despido de algunos y también el retiro de otros de los trabajadores del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC).

Con base a lo antes mencionado, se podría decir que hay posibilidad de una existencia de violación al derecho a la estabilidad que ampara al personal administrativo de la institución.

Es por esto y algunos otros motivos que se propone la realización de este trabajo de investigación donde se busca analizar el alcance de protección en materia de estabilidad laboral al personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre, buscando dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Tienen conocimiento el personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), acerca de la Ley que los ampara en cuanto a estabilidad laboral?

¿Cuál es el tipo de estabilidad laboral que ampara al personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC)?

¿Qué establece en la actualidad el Ordenamiento jurídico venezolano con respecto a la estabilidad laboral que protege al personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC)?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Analizar el alcance de la estabilidad laboral del personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado sucre año 2023.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar el conocimiento que tiene el personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), acerca de la Ley que los ampara en cuanto a Estabilidad laboral.
- Diagnosticar el tipo de estabilidad laboral que ampara al personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC).

- Estudiar el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela en relación a la protección de la estabilidad laboral de la que goza el personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC).

1.3. Justificación

El trabajo es uno de los aspectos más importantes considerado por la sociedad, ya que, no sólo permite al hombre proveerse de productos y servicios, si no, que también es esencial para el desarrollo y enriquecimiento personal e intelectual. Es una herramienta que facilita la interacción con otras personas, además de sentirse útil por medio de los conocimientos que tiene sobre la actividad que realiza.

Con base en el hecho de que se han llevado a cabo incontables investigaciones en torno a la estabilidad laboral en Venezuela, se hace necesario desarrollar un trabajo que busca analizar el alcance de la estabilidad laboral del personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC).

Por el hecho de ser una institución dedicada al servicio de rescate de vidas de la población en general, parece de gran importancia el desarrollo de este trabajo para los trabajadores del lugar, debido a que, mediante el buen funcionamiento y cumplimiento de las leyes dentro del mismo, se asegura la tranquilidad a nivel laboral y el grado de compromiso de los funcionarios hacia la institución.

Para el público en general porque con el respectivo conocimiento acerca del alcance de la estabilidad laboral se garantiza la óptima ejecución de las labores fuera de la institución, lo cual es un punto crucial para una buena atención a las

emergencias, además de servir como una guía de estudio que permite conocer un poco más acerca del tema.

Para los investigadores porque significa una ventana abierta a un tema que tiene un alto nivel de importancia en cuanto al área legal y sobre todo al área de recursos humanos, que es la fuente principal de todos los conocimientos obtenidos.

Por ende, luego de haber conocido ciertos antecedentes de hechos que se han suscitado en organizaciones como la de despidos injustificados por parte de los patronos con malos procedimientos administrativos en no concordancia con las legislaciones laborales y otros que representan una discriminación hacia la estabilidad laboral de los trabajadores, se busca con este trabajo de investigación brindar conocimientos en esta materia a los trabajadores, con el fin otorgarles mejores herramientas de protección y ayuda. Además, de brindar al asalariado su permanencia en el empleo, así como la instauración de cimientos para un mercado laboral más amplio y garantías sociales dignas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este Capítulo se presentan los antecedentes relacionados con el tema, las bases teóricas y legales, el marco legal y la definición de los términos básicos que sustentan el estudio.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Según Arias (2006:106), los antecedentes de la investigación *"se refieren a todos los trabajos de investigación previos, es decir, realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro estudio. Además, sirve como guía al investigador que permite hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad"*.

Después de haber hecho una revisión de investigaciones realizadas en el país y el exterior sobre la estabilidad laboral, se detallan a continuación algunos estudios que sirvieron de guía para la comprensión del fenómeno abordado en el presente trabajo.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Busso, Longo y Pérez, (2014), realizaron una investigación titulada "La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal", publicada en la Revista de Economía de la Universidad de Colombia, cuyo objetivo general fue Analizar el lugar que ocupa la estabilidad e inestabilidad laboral en los primeros años de la trayectoria socio-ocupacional de jóvenes argentinos, ya que su tasa de desempleo es superior a los trabajadores adultos y los empleos a los que acceden suelen ser precarios, sin protección laboral e inestables; cuya investigación fue llevada a cabo bajo un análisis cualitativo y longitudinal de los datos.

Estos investigadores concluyeron que, la estabilidad no caracteriza la situación de los jóvenes al comienzo de su inserción laboral, pues no se perfila como un anhelo o necesidad, motivado principalmente a que los mismos no conocen la naturaleza de los puestos disponibles, o no tienen afinidad por el cargo desempeñado, generando movilizaciones voluntarias para la búsqueda de un mejor empleo que se adopte a sus expectativas y capacidades, o también están propensos a despidos por la poca experticia técnica.

Este estudio es considerado de gran relevancia para este trabajo, ya que permite comparar el tema con otros países de América Latina en relación al fenómeno de estabilidad laboral en sus puestos de trabajo, además brinda un punto de vista profundo sobre la situación laboral de los jóvenes en un proceso tan importante y significativo como lo es su inclusión por primera vez al mercado laboral.

Por otra parte, **(Núñez, 2016)** realizó un estudio titulado "El principio de estabilidad laboral en la constitución del 2008 tras la flexibilidad laboral" expuesta en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito Ecuador, tuvo como objetivo general Determinar el grado de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilidad laboral, investigación desarrollada bajo el diseño documental. Concluyó, que las organizaciones deben amoldar nuevas tendencias laborales que les permita ejecutar y desarrollar sus actividades diarias de la mejor manera posible acorde a la competitividad del mercado.

Esta investigación sirvió como apertura para entender cómo beneficiará a los trabajadores e impactará de forma positiva gozar de una estabilidad laboral acorde y óptima para ellos sentirse tranquilos y felices en el desarrollo de sus actividades.

Destacando el hecho, de que ambas investigaciones tiene gran relación con

el tema en desarrollo en este trabajo, se puede notar que los investigadores abordaron el propio de una manera viable tal que permite apreciar la gran importancia a nivel mundial de la estabilidad laboral, ya que es vital hacer sentir al trabajador realmente seguro en el ámbito empresarial donde se desarrollará, desde su inserción por primera vez (cuando se habla de jóvenes) en el mercado laboral, así como también en sus años maduros (adultos), para lo cual puedan sentirse tranquilos con sus años venideros (vejez).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Acosta y Navarro, (2016), realizaron un estudio titulado “Inamovilidad y Estabilidad Laboral en Venezuela” en la Universidad de Carabobo, bajo una investigación Documental, cuyo objetivo general fue Analizar la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano.

Concluyeron que, la inamovilidad laboral es una política del Estado Venezolano otorgada así para contrarrestar la posible desigualdad social que tienen los trabajadores frente a los empresarios, entendidos estos en su figura más rígida y tradicional. Además, la estabilidad laboral no permite la flexibilización de las empresas siendo este el primer componente negativo para las entidades de trabajo. Donde factores como el notorio retraso de las inspectorías vistas como los órganos administrativos que deben resolver los casos de reenganche y pago de salarios caídos, solo ha generado que aumenten en número los trabajadores que, a pesar de estarlo, siguen sintiendo que sus derechos no se hacen cumplir por medio de las instituciones públicas.

Considerando esta investigación de gran relevancia para este trabajo porque aparte de que guarda estrecha relación con el tema que se está desarrollando, brinda una visión más específica hacia la posición en la que se encuentra el empleado dependiente en relación a su patrono; logra colocar la estabilidad como un factor negativo para la empresa, ya que no permite el

reemplazo de personas por otras que quizás puedan estar más aptas para el puesto. También brinda una vista diferencial entre la estabilidad laboral y la inamovilidad.

Contreras L. (2018), realizó un estudio titulado "La Flexiseguridad como Mecanismo Alternativo para la Estabilidad laboral en Venezuela", expuesta en el estado Carabobo, tuvo como objetivo general Determinar la Flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, y se caracterizó por ser una investigación Documental Descriptiva. Concluyó que, las organizaciones para su potencialidad deben reinventarse constantemente y amoldarse a los cambios imperantes del entorno global, siendo la estabilidad laboral desde las características rígidas descritas que se evidencian en Venezuela una limitante para su evolución, es por ello que es imperativa la determinación de la Flexiseguridad como política social eficiente desde el mundo del trabajo.

Sirviendo dicha investigación como una ventana hacia la comprensión de nuevos mecanismos para fomentar e impulsar la estabilidad laboral, creando además la posibilidad de considerar la Flexiseguridad como una de las piezas fundamentales para conseguir que la estabilidad logre amoldarse fácilmente a los cambios del entorno.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Rodríguez García (2013), en su trabajo titulado "Análisis de la estabilidad laboral del personal administrativo de la empresa naviera Rassi c.a. NAVIARCA año 2012", la cual fue realizada bajo una investigación de campo y expuesta en la universidad experimental Simón Rodríguez sede Cumaná, y tuvo como objetivo general analizar el nivel de estabilidad laboral en el personal administrativo en la empresa naviera Rassi c.a. Naviarca año 2012.

Concluyó, mediante este análisis la verificación de las condiciones en las cuales se desenvuelven los trabajadores administrativos de la empresa y las

situaciones adversas a la que se someten día a día.

Este trabajo de investigación permitió abrir puertas a mejores situaciones y mejora de ambiente y factores laborales para que dichos trabajadores puedan desarrollarse de la mejor forma posible en sus actividades cotidianas buscando siempre ser más profesionales y productivos en búsqueda del éxito de la organización.

2.2. Bases Teóricas

De acuerdo con Arias (2006:107), las bases teóricas *“constituyen un desarrollo amplio de los conceptos y preposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”*.

A continuación, se muestran varias teorías que van en consonancia con el tema de estabilidad laboral según varios autores.

2.2.1. Definición de Trabajo

Según Contreras L. (2018:30) trabajo *“es aquella labor que realizan las personas con la finalidad de obtener un sustento y satisfacer sus necesidades”*.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004), señala como concepto del término *“... el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento, necesarios para los individuos”*. Además, acota que el empleo es el trabajo efectuado a cambio de pago, sin importar si es empleo dependiente (asalariado) o independiente (autoempleo).

Además, se dice que el trabajo, *“es el medio por el cual el hombre*

logra satisfacer sus necesidades básicas y ratificar su identidad, ya que a través de él logra mantener a su familia y vivir dignamente" (ONU 2004).

Por último, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), en su artículo 1, donde describe el objeto de dicha ley, y define el trabajo como un *"proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo"*.

Basándose en las anteriores definiciones del término, se considera al mismo como una garantía de bienestar tanto individual como colectivo, por lo cual es necesario revalorizar su importancia y protagonismo en el desarrollo nacional.

2.2.2. Definición de Estabilidad Laboral

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), en su artículo 85 señala que la Estabilidad Laboral:

Es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos. (Art. 85 LOTT).

Según Petit (1999: 75), avala la estabilidad laboral como *"el derecho que tiene el trabajador a no ser despedido injustificadamente, limitándose de esta manera el poder discrecional del empleador, considerando a la estabilidad laboral como el derecho del trabajador a permanecer en su puesto de trabajo y por ello para ser despedido se requiere que se le califique su conducta"*,

agregando que esa estabilidad es de naturaleza distinta según el reclamo lo haga el funcionario público rigiéndose por leyes especiales o el trabajador amparado por la LOTTT.

Para Rosales (2008:42) *"La estabilidad laboral es un derecho del trabajo, que genera la potestad de permanecer en un empleo"*.

De acuerdo a Espinoza (2012: 25) *"El beneficio de la Estabilidad laboral es un derecho individual, porque recae sobre los trabajadores"*.

Por su parte, Bombourne (2010:54) señala que *"La estabilidad es una figura que nace como resultado de la preocupación del estado por mantener al trabajador en su empleo"*.

Con base en lo anteriormente expuesto, se puede decir que la estabilidad laboral es la garantía ofrecida por el estado al trabajador dependiente de permanecer en su empleo sin que pueda ser despedido o desmejorado sin justa causa, de allí la necesidad de plasmarlo en la LOTTT. Así mismo se evidencia que esta se considera como un derecho individual ya que, cada trabajador tiene el beneficio de la misma y sirviendo esta además como una limitante para el patrono en cuanto a su poder para despedir.

2.2.3. Clasificación de Estabilidad Laboral

Se puede decir que existen dos (2) tipos de estabilidad, la absoluta y la relativa; a continuación, se definirá cada una de las ya mencionadas.

Según Alfonzo (2006; 305), la estabilidad absoluta es *"aquella que se origina a favor del sujeto que la goza, el derecho a ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador sin autorización del inspector de trabajo de la jurisdicción"*.

Por otra parte, el mismo autor define la estabilidad relativa como "*aquella que engendra sólo el derecho a una indemnización a favor del trabajador que se retira o sea despedido por causas imputables a su patrono; o se vea privado de su empleo por causas ajenas a su voluntad*".

Para este estudioso de la materia, la estabilidad absoluta es la garantía de ser reincorporado al puesto de trabajo por el patrono al haberse dada por terminada la relación laboral por razones que no sean consideradas justas, mientras que la estabilidad relativa sólo asegura el derecho a la indemnización para el trabajador una vez que ha sido culminada la relación de trabajo.

En ese mismo orden de ideas, Villasmil (2006; 271), concibe la existencia de una estabilidad propia o directa, la cual "*consiste en el hecho de que el contrato individual de trabajo no puede ser resuelto unilateralmente por el patrono a menos que exista una causa justificada de despido previamente declarada por un funcionario del trabajo competente*".

Además, el mismo autor dice que "*la estabilidad impropia o indirecta no impide al patrono resolver unilateralmente y sin justa causa al contrato individual de trabajo, aun cuando el despido sea ejercido de manera abusiva sin tener una motivación en derecho, ya que acarrearía pagos indemnizatorios al trabajador*".

Según lo expuesto por el mencionado autor, la estabilidad absoluta o directa, se encarga de la privación al patrono de resolver sólo por su parte el contrato existente entre él y el trabajador, si no existe una causa justa de despido, sin embargo, la estabilidad relativa o indirecta, no priva al mismo de poder resolver el contrato sin conciliar con la parte afectada, incluso si no existiera causa justa de despido.

En sentido totalmente contrario, Deveali (1997; 860), señaló una distinción que consiste en una estabilidad propia, típica del empleado público que da "*el*

derecho en caso de violación a la incorporación y la impropia que es la que da derecho a una indemnización, siendo ésta la única que interesa al Derecho Individual de Trabajo".

Se pudiera decir, que Deveali muestra una perspectiva totalmente distinta a la clasificación, ya que, según su argumento, la estabilidad propia es un derecho típico del empleado público, es decir, viene intrínseco en su relación laboral, mientras que la estabilidad impropia se refiere al derecho individual del trabajo.

Es necesario tener presente que la estabilidad absoluta otorga a favor del trabajador el derecho total a ser reincorporado a su puesto de trabajo, si este así lo quisiera, mientras la estabilidad relativa solo otorga un derecho al pago de una indemnización por el tiempo de la prestación de servicios.

En Venezuela, se establece la estabilidad absoluta como inamovilidad laboral o fuero, lo cual se otorga a los trabajadores del sector público y privado que se rigen por la LOTTT, ya que aquellos que estén amparados por este régimen, no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa.

Por ende, según el artículo 87 de la LOTTT, independientemente del salario que devengue, estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley:

Los trabajadores a tiempo indeterminados a partir de un (1) mes al servicio de un patrono.

Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término establecido en el contrato.

Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, mientras no haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Es importante resaltar que además establece que los trabajadores que ejerzan cargos de dirección quedan exceptuados del amparo de estabilidad prevista en esta Ley.

2.2.4. Procedimiento de Estabilidad Laboral

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) describe el procedimiento aplicable de estabilidad en su artículo 89 de la siguiente manera:

Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez (10) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

2.3. Marco Legal

La estabilidad laboral en Venezuela está consagrada en distintos ordenamientos jurídicos a nivel nacional, en donde se destacan principalmente:

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El Artículo 93 establece que, *“La ley garantizará la estabilidad laboral en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado”*. Ratificando la posición del Estado en cuanto al cumplimiento de este derecho para los trabajadores.

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

La LOTTT, establece una serie de artículos que van en consonancia con el tema objeto de estudio de esta investigación, por lo que se considera pertinente traer a los siguientes:

Artículo 85. *"La estabilidad laboral es un derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos"*.

Artículo 86. *"Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación de trabajo"*.

Artículo 87. *"Los trabajadores amparados por la inamovilidad no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa calificada previamente por el inspector de trabajo de la jurisdicción"*.

2.3.3. Ley Estatuto de la Función Pública

Esta Ley en su Artículo 30, establece que: *“Los funcionarios públicos de carrera que ocupan cargos de carrera gozarán de estabilidad laboral en el desempeño de sus cargos en consecuencia solo podrán ser retirados del servicio por las causales contempladas en la presente ley”*.

2.3.4. Decretos Presidenciales

El decreto N° 4.753 publicado en Gaceta Oficial N° 6.723 Extraordinario de fecha 20 de diciembre de 2022, mediante el cual se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y las trabajadoras de los sectores público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por el lapso de dos (2) años contados entre el 1° de enero de dos mil veintitrés (2023) y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024), ambas fechas inclusive a fin de proteger el derecho al trabajo como proceso fundamental que permite la promoción de la prosperidad, el bienestar del pueblo y la construcción de una sociedad justa y amante de la paz.

2.3.5. Convención Colectiva

El Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), cuenta con una convención colectiva, la cual en su cláusula n°18, establece que:

Garantía de estabilidad: Los trabajadores colegiados, no colegiados, administrativos, obreros, gozarán de estabilidad en el desempeño de sus cargos o funciones. Queda entendido que el instituto conviene en reconocer y garantizar la estabilidad de los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo; por cuanto tiene que darle fiel cumplimiento a la regla siguiente:

1. El instituto conviene en que no se podrá destituir o retirar del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná a ningún trabajador de los denominado personal civil, y no colegiado, administrativo y obrero del cuerpo, amparado por esta convención, sin antes estar incurso en los causales establecidas en el reglamento interno del cuerpo de bomberos y cualesquiera de las causales previstas en la Ley orgánica del trabajo.

2. El instituto conviene en que no se podrá destituir o

retirar del I.A.M Cuerpo de Bomberos de Cumaná, a ningún trabajador colegiado y no colegiado, administrativo profesional, denominados personal uniformado amparado por esta contratación colectiva sin antes agotar el procedimiento conciliatorio previo establecido en la Cláusula n°12, y los encargados de este procedimiento remitirán la información, o dictamen a la Unidad de Recursos Humanos, quien ejecutara la decisión que se le sugiere o la decisión tomada.

2.4. Marco Institucional

En este apartado se hace mención a la reseña histórica, misión, visión, objetivos y a la estructura organizativa de Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC).

2.4.1. Reseña Histórica

El cuerpo de bomberos de Cumaná, inició sus actividades operativas el 12 de mayo de 1955, en un galpón ubicado en la calle Junín, como una institución netamente voluntaria, siendo su primer comandante el Sargento primero (+) Carlos Felipe Herrera.

El 12 de diciembre de ese año, pasa a depender del Consejo Municipal con la entrega de un nuevo cuartel de bomberos ubicado en la avenida Fernández de Zepa.

El 1ero de enero de 1998, el cuerpo de bomberos de Cumaná fue declarado como instituto autónomo municipal, por el alcalde Elio Figueroa, siendo su comandante general el capitán (BA) José Rafael Azocar, según gaceta oficial extraordinaria nro. 249 de fecha 11 de diciembre de 1997.

En el paso de los años se presenta la necesidad operacional y se instalan 2 nuevas sub estaciones, ambas inauguradas bajo la gestión del ex alcalde Lcdo.

Ramiro Gómez y bajo del comandante (+) Carlos Almandoz.

En el año 2003, se inauguró en la calle Cantaura el servicio médico municipal para ofrecer atención médica a los funcionarios bomberiles, trabajadores municipales y comunidades adyacentes, pero lamentablemente para el año 2006 al no contar con un espacio físico propio y recursos financieros, este servicio fue cerrado.

En la actualidad, el instituto autónomo municipal Cuerpo de Bomberos de Cumana, es una institución administrativa dependiente de la Alcaldía bolivariana del municipio Sucre, a cargo del alcalde Lcdo. Luis Javier Sifontes y al mando del primer comandante Teniente Coronel (B) Lcdo. Francisco Cedeño, quien tiene a su cargo un pie de fuerza de 132 funcionarios activos en funciones y 23 funcionarios civiles administrativos, todos calificados y preparados para atender los diferentes servicios emergentes y no emergentes que requiera la comunidad dentro y fuera de los límites del municipio Sucre y en el territorio Nacional como lo amerite.

2.4.2. Misión, Visión y Objetivos

En este apartado se presenta la misión, visión y objetivos del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumana (IAM-CBC), extraídos del informe final de pasantías realizado por Cumana, W. Año 2022.

2.4.2.1. Misión

El instituto autónomo, cuerpo de bomberos de Cumaná, como organismo de seguridad ciudadana, al exclusivo servicio de los intereses del estado, con la finalidad de garantizar la integridad de los ciudadanos y la protección de los bienes públicos y privados, tiene como misión formar integralmente a profesionales con capacidad crítica, con valores éticos, con sensibilidad social, aptitudes y conocimientos que les permitan salvaguardar la vida y los bienes de la ciudadanía frente a situaciones que

representan amenaza, vulnerabilidad o riesgo, promoviendo la aplicación de medidas tanto preventivas como de mitigación, atendiendo y administrando directa y permanentemente las emergencias, cuando las personas o comunidades del municipio Sucre sean afectadas por cualquier evento generador de daños.

2.4.2.2. Visión

Ser la institución bomberil líder del Oriente del país, contando para ello con recursos de avanzada y moderna tecnología y personal, profesional, capacitado y avanzado en las áreas de nuestra especialidad del municipio Sucre, logrado a través de una gerencia moderna que esté, además orientada a la formación de profesionales emprendedores con una sólida formación y ética de alta competencia, comprometidos con el desarrollo de la institución, del instituto, del municipio y del estado.

2.4.2.3. Objetivos.

- Continuar con una labor integral de servicios emergentes y no emergentes.
- Atención de servicios de emergencias pre-hospitalarias a través de su servicio de ambulancia municipal S.A.M.
- Atención operacional de incendios de estructura, vehiculares, vegetación, de embarcaciones marítimas, de basuras, etc.
- La planificación y coordinación del sistema de riego del municipio Sucre ubicando los sectores de altos niveles de riesgo y los recursos materiales, técnicos y humanos disponibles para minimizar el impacto de futuras afectaciones.

2.4.3. Estructura Organizativa.

A continuación, se presenta la estructura organizativa del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumana (IAM-CBC), extraído del informe final de pasantías realizado por Cumana, W. Año 2022.

El IAM-CBC posee un comandante en jefe como figura de máximo mando el cual reposa en el alcalde del municipio Sucre, al mismo tiempo le corresponde una figura de máximo orden interno a su primer comandante el ciudadano teniente coronel (B), compartiendo y delegando funciones en el segundo comandante capitán (B), a su vez cuentan con un conjunto de divisiones y departamentos los cuales se encargan de coordinar, planificar, administrar y ejecutar los planes y estrategias adecuadas para cumplir los propósitos y objetivos en forma eficaz y oportuna, las cuales se detallan a continuación:

- **División de comando y estado mayor**

Representa las unidades administrativas responsables del cumplimiento de las funciones de planificar, dirigir, organizar, supervisar evaluar los lineamientos debidos que permiten hacer cumplir las políticas con miras al logro efectivo de los objetivos y metas previstas para el excelente desarrollo de la institución.

- **División operativa**

En esta estructura convergen los departamentos de operaciones, servicios médicos, prevención e investigación, los cuales se encargan de atender, mitigar, planificar y ejecutar los servicios de emergencias que se sobreviven en diferentes ámbitos de la ciudad, de igual forma determinar causas y responsabilidades en accidentes y siniestro, también en coordinar los recursos técnicos necesarios para la atención de estos servicios.

- **División de funcionamiento**

Para esta estructura se emplean métodos necesarios para el manejo más eficaz de los recursos económicos, administrativos y presupuestarios necesarios para garantizar una óptima operatividad, además de gestionar el ingreso del recurso humano idóneo para las funciones que se desempeñan, de igual forma planificar, gestionar y ejecutar los presupuestos financieros para el funcionamiento y operatividad de la institución, además de aplicar planes de entrenamiento y formación interno y externo.

- **División técnica**

En esta área, los funcionarios adscritos se encargan de prestar soporte técnico y asesoría en distintas divisiones del Cuerpo Bomberil que permita facilitar las actividades y funciones diarias asignadas a los diferentes departamentos que lo conforman.

2.5. Definición de términos básicos

Contrato de trabajo: *“Aquel mediante el cual se establecen las condiciones es las que una persona presta sus servicios en el proceso social del trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta ley”. (Artículo 55 LOTTT)*

Derecho a la estabilidad: *"Consiste básicamente al derecho que adquiere un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente de no incurrir en faltas previamente determinadas en especiales circunstancias". (Contreras, 2018).*

Despido: *"Manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras" (Artículo 77 LOTTT).*

Despido injustificado: *"Terminación de la relación laboral de un trabajador dada por decisión exclusiva del patrono y sin tener causa justificada, es decir sin que haya sido un acuerdo bilateral de voluntades como sucede en la renuncia y sin que haya motivos dolosos ocasionados por el empleado". (Contreras, 2018)*

Empresa: *"Unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y por el que se obtengan beneficios. Esta a su vez, puede ser pública (que se rija por los lineamientos del Estado) o privada". (Contreras, 2018)*

Estabilidad: *"Es el derecho del trabajador de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada". (Montenegro, 2019)*

Fuero sindical: *"Constituye uno de los mecanismos de tutela de la libertad sindical, concebido en el amparo frente al despido arbitrario de determinados dirigentes o miembros de un sindicato en formación, así como traslados y persecuciones por razón de la actividad sindical". (Contreras, 2018)*

Inamovilidad laboral por decreto: *"Es aquella que entra en vigencia de manera continua y vigente para proteger a los trabajadores y brindar una mejor estabilidad". (Contreras, 2018)*

Indemnización: *"Compensación económica destinada a reparar, garantizando si indemnidad, al afectado de la privación (expropiación) de un bien o derecho, por un perjuicio provocado por un tercero (en concepto de responsabilidad) o por un gasto en que ha incurrido por razón ajena a su voluntad". (Montenegro, 2019)*

Institución: *"Es cualquier tipo de organización humana, que implica relaciones estables y estructuradas entre las personas que se mantienen en el tiempo con el*

fin de cumplir una serie de objetivos explícitos o implícitos". (Contreras, 2018)

Patrono: *"Toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo". (Artículo 40 LOTTT)*

Reenganche: *"Restitución de un trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, bajo las mismas condiciones anteriores al despido, bajo una orden de la Inspectoría del Trabajo". (Montenegro, 2019)*

Relación de trabajo: *"Vínculo de dependencia que existe entre una persona natural (trabajador dependiente) y un empleador al cual este presta sus servicios a cambio de una remuneración monetaria". (Montenegro, 2019)*

Sindicato: *"Es una organización de trabajadores, formada para proteger los derechos y promover los intereses de sus miembros en lo que respecta al salario, las prestaciones y las condiciones de trabajo". (Contreras, 2018).*

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta el diseño y nivel de la investigación, así como la población y fuentes de información, por último las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis de los resultados.

3.1. Diseño de la investigación.

Según Arias (2006:26), el diseño de investigación *"...es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado"*. Esta puede clasificarse en: Documental, De campo y Experimental.

En este sentido, Arias (2006:26) define la Investigación de campo como: *"Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes"*.

Por tanto, el presente estudio estuvo enmarcado en una investigación de campo, ya que para analizar el alcance de la estabilidad laboral del personal administrativo del IAM-CBC, fue necesario recopilar la información base de esta investigación directamente de la fuente principal como lo es el personal administrativo del instituto mencionado, siendo este tipo de investigación el método más idóneo para el alcance de dicho objetivo.

3.2. Nivel de investigación.

Arias (2006:23), expone que, el nivel de investigación *"se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio"*. Así mismo,

indica que, según el nivel, la investigación se clasifica en: Exploratoria, Descriptiva y Explicativa.

Para Arias (2006:23), la Investigación Descriptiva: *"consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere"*.

Por ende, en vista a lo expuesto, esta investigación se halla en un nivel descriptivo, ya que, de acuerdo con los objetivos establecidos se busca identificar y describir las características y fenómenos sometidos a estudio en este proyecto.

3.3. Población

Palella y Martins (2012:18), define la población, como *"el conjunto de unidades de las que se desea tener información y sobre las que se van a generar conclusiones"*.

Para la presente investigación se tomó como población al personal administrativo del IAM-CBC, estado Sucre, el cual cuenta actualmente con veintitrés (23) empleados, que desarrollan sus actividades laborales en esta institución.

Para la aplicación del instrumento de esta investigación, se trabajó con la población total del personal administrativo, por ser esta finita y accesible.

3.4. Fuentes de información

Las fuentes de información se refieren a cualquier instrumento que sirva

para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información necesaria para el debido desarrollo de este trabajo de investigación.

Según Arias (2006:27), *"es todo lo que suministra datos o información. Según su naturaleza, las fuentes de información pueden ser documentales (proporcionan datos secundarios), y vivas (sujetos que aportan datos primarios)"*.

Para Cerda (citado por Bernal, 2006: 175), se habla de dos clases de fuentes: las primarias, que *"son todas aquellas de las cuales se obtiene la información directa, es decir, de donde se origina la información"*; y las secundarias, *"son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que sólo los referencian"*.

Para efectos de esta investigación, se tuvo como fuente de información el tipo primaria, siendo los trabajadores que forman parte de la institución bomberil objeto de estudio, el medio principal para la consecución de los objetivos planteados. Además, se utilizaron fuentes de información secundaria provenientes de los artículos, libros, revistas y documentos relacionados con el tema.

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Según Arias (2006:67), *"se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información"*, mientras que, por instrumento, el mismo autor plantea que, *"es cualquier recurso, ya sea en papel o digital, que se utiliza para registrar o almacenar información"*, tomando en cuenta que son estos elementos lo que facilita la aproximación del investigador a la realidad indagada.

Por ser el presente trabajo, una investigación de campo, se utilizó como técnica la entrevista, y como instrumento la aplicación de un cuestionario, el cual

sirvió como método para la obtención de información relevante al tema y tuvo gran importancia para lograr mostrar el alcance de la estabilidad laboral de los funcionarios del IAM-CBC.

Ahora bien, Arias (2006: 73), define la entrevista como *"una técnica basada en un diálogo o conversación cara a cara, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida"*. Mientras que, define el Cuestionario como *"la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador"*

Para efectos de esta investigación, el cuestionario aplicado se caracterizó por estar estructurado en tres (3) partes con preguntas cerradas, tomando como objeto de investigación únicamente al personal administrativo del IAM-CBC, y encontrándose en la primera parte del mismo el grado de conocimiento que tiene el personal administrativo de la institución en relación a la ley que los ampara sobre estabilidad laboral, en la segunda el tipo de estabilidad laboral que tienen y en la tercera el ordenamiento jurídico vigente en el país en relación de la estabilidad laboral del personal administrativo del I.A.M.C.B.C.

3.6. Técnicas de análisis e interpretación de los resultados

Arias (2006:111), establece que, *"en este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso. Mientras que, en lo referente al análisis, se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales) que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados"*.

Por lo que, para este trabajo se estableció llevar a cabo el análisis de los resultados mediante la distribución en tablas de frecuencias absoluta y porcentual, con el fin de hacer más sencilla la comprensión de los mismos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este Capítulo se presentan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado al Personal Administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre. Estos resultados se presentan en cuadros con valores absolutos y porcentuales.

Este se estructura en tres (3) partes, las cuales corresponden a la manera en la que se encuentra estructurado el instrumento aplicado, tratándose la primera parte acerca del grado de conocimiento que tiene el personal administrativo del IAM-CBC sobre la estabilidad laboral, la segunda parte contiene los resultados obtenidos con respecto al tipo de Estabilidad laboral que ampara al mismo personal y, por último, la tercera parte que contiene el cumplimiento dentro de la institución del ordenamiento jurídico vigente en Venezuela sobre Estabilidad laboral.

4.1. Conocimiento que tiene el personal administrativo del IAM-CBC en relación a la Ley que los ampara sobre estabilidad laboral.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en relación al conocimiento que tiene el personal administrativo del IAM-CBC sobre la Estabilidad laboral, así como también el medio por el cual lo conocen y donde se consagra tal derecho dentro de la institución.

Tabla 1 Conocimiento sobre el termino Estabilidad Laboral

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	13	57%
No	10	43%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo IAM-CBC.

El cuadro n°1, indica que el 57% del personal administrativo del IAM-CBC, tiene conocimiento acerca el término estabilidad laboral, mientras que el 43% de los mismos desconoce el término. Para efectos de esta investigación se considera de gran relevancia el hecho de que un porcentaje elevado del personal administrativo del IAM-CBC no sabe a qué se refiere la estabilidad laboral, lo cual se puede traducir en una señal de alerta, ya que en relación al área en la que trabajan se considera crucial el conocimiento legal de sus derechos.

Tabla 2 Medio a través del cual conocen el termino

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
LOTTT	3	13%
Convención Colectiva	5	22%
Ley del Estatuto de la Función Pública	3	13%
Sindicato	2	9%
total	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC

Primero, es necesario aclarar que, esta pregunta solo fue contestada por 13 encuestados, ya que, como se evidencia en la pregunta anterior, solo esa cantidad de personas manifestaron conocer el término estabilidad laboral.

Conociendo el punto anterior, el cuadro n°2 muestra que el 13% del personal administrativo del IAM-CBC, conoce el término de estabilidad laboral a través de la LOTTT, pudiendo decirse que gran parte del personal encuestado se ha preocupado por leer y estudiar la mencionada ley, por ser la que rige la materia a nivel nacional y donde se contempla de manera amplia el tema. También, se evidencia que el 22% del personal conoce el término a través de la convención colectiva, lo cual significa que la institución procura incluir el mismo, en su

contrato, así como también trata de instruir al personal en el tema.

Tomando en cuenta que las convenciones colectivas tienen poder de carácter legal amparado por la LOTTT, ya que se consideran parte fundamental en una mejor protección del proceso social del trabajo mediante el establecimiento de las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

Además, las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo, aun para aquellos trabajadores y trabajadoras que no sean parte de la organización sindical. Así lo establece la LOTTT en su artículo 432.

Tabla 3 Opinión sobre la existencia de normas que garanticen la permanencia del personal administrativo del IAM-CBC dentro de la institución

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	18	78%
No	5	22%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°3 muestra que el 78% del personal administrativo del IAM-CBC, considera que, si existen normas establecidas que garanticen la permanencia de los mismos en la institución, por lo que se puede traducir como un cumplimiento por lo menos conceptual, del artículo 93 de la Constitución Nacional y del artículo 85 de la LOTTT. Los cuales explícitamente colocan la Estabilidad laboral como un derecho inquebrantable otorgado por el Estado al trabajador dependiente, razón por la cual recae en él la responsabilidad y disposición de lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado,

por ende, se considera el hecho de que en el IAM-CBC existan normas que garanticen la permanencia de los trabajadores, como parte de los parámetros establecidos por la Alcaldía del Municipio Sucre en su papel de comandante en jefe de la institución.

Tabla 4 Opinión sobre la existencia de una convención colectiva que brinde garantía de estabilidad al personal administrativo del IAM-CBC

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	15	65%
No	8	35%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°4 muestra que el 65% del personal administrativo del IAM-CBC señaló que si existe una convención colectiva que brinde la garantía de estabilidad laboral, evidenciando la responsabilidad de consagrar de manera escrita el derecho a la estabilidad de los trabajadores en la institución.

Por otra parte, existe un 35% del personal administrativo que manifestó que no existe garantía de estabilidad laboral en el contrato colectivo de la institución, lo que se puede traducir en que esto sucede por el hecho de que tienen poco tiempo laborando en la institución y por eso desconocen dicho contrato, o no se han dedicado a leer la respectiva convención que los ampara.

Tabla 5 Ubicación del derecho a la protección por estabilidad laboral del personal administrativo del IAM-CBC dentro de la institución.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
LOTTT	6	26%
Convención Colectiva	12	52%
LEFP	5	22%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°5 muestra que, el 52% del personal administrativo del IAM-CBC considera que su derecho a la estabilidad dentro de la institución se encuentra consagrado en la convención colectiva, mostrando esto que el mencionado personal se rige de manera principal por lo establecido en dicho contrato, sin dejar de lado la LOTTT, donde el 26% de los encuestados consideraban que se encontraba tal derecho y la Ley del Estatuto de La Función Pública, considerada por el 22% restante.

Tabla 6 Cumplimiento del derecho de estabilidad laboral dentro de la institución

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	14	61%
No	9	39%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°6 indica que, el 61% del personal administrativo del IAM-CBC coincide en que dentro de la institución se respeta el derecho a la estabilidad laboral. Mientras que el 39% indicó que no se respeta. Lo cual muestra la posible existencia de una falla en el cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral de

los trabajadores, así como también posibles violaciones a tal derecho.

Ahora bien, con base a la información obtenida en esta primera parte, se pudo apreciar que el personal administrativo del IAM-CBC, a pesar de que existe una mayoría que tiene conocimiento de lo que se trata la Estabilidad laboral, el 43% de los mismos carece de tal conocimiento, por lo cual se pudiera considerar a los mismos en un estado de vulnerabilidad que pudiera o no favorecer a la directiva en algún momento dado, además de quedar en evidencia la falta de instrucción por parte de la institución hacia los trabajadores en temas de tal importancia y la falta de interés del personal al no instruirse por sus propios medios acerca del tema en cuestión. Por consiguiente, se demostró que el personal que manifestó si tener conocimiento sobre estabilidad laboral, obtuvo el mismo a través de la LOTTT y del contrato colectivo de la institución.

Además, a pesar de que esta brinda a sus trabajadores dicho contrato en donde establece claramente el derecho a la estabilidad, existe un porcentaje de estos que no sienten que se respete tal derecho, sirviendo esto para la presunción de posibles atropellos al personal que afecten su permanencia en la institución.

4.2. Tipo de Estabilidad Laboral que ampara al personal administrativo del IAM-CBC.

En este apartado se encuentran los resultados obtenidos en relación al tipo de Estabilidad laboral que a su criterio tiene el personal administrativo del IAM-CBC, así como también la existencia de hechos que buscan demostrar la relación del tipo de estabilidad y el cumplimiento de la misma.

Tabla 7 ¿Tiene el personal administrativo del IAM-CBC Estabilidad Laboral?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	16	70%
No	7	30%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°7 muestra que, el 70% del personal administrativo del IAM-CBC, consideran que tienen estabilidad laboral, lo cual va en consonancia con los resultados obtenidos en cuadros anteriores. Aunque por otra parte existe un 30% que no sienten que tienen tal derecho. Lo cual, puede traducirse en una irregularidad dentro de la institución con respecto al tema que se está abordando. Resaltando que la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador o trabajadora a no ser despedido ni trasladado de su puesto de trabajo si no existen causas que lo justifiquen.

Tabla 8 Tipo de Estabilidad laboral que tiene el personal administrativo del IAM-CBC

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Relativa	8	35%
Absoluta	9	39%
No sabe	6	26%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 8, indica que el 39% del personal administrativo del IAM-CBC considera que tienen una estabilidad laboral de tipo absoluta, lo que les otorgaría en teoría el derecho automático de ser reenganchados en su puesto de trabajo, en casos de despidos injustificados, según lo indica la ley.

Sin embargo, el 35% del mismo, considera que por el contrario cuentan con una estabilidad laboral de tipo relativa, mostrando de cierta forma una leve contradicción o confusión de gran relevancia, ya que la variación no es muy ventajosa en cuanto a porcentaje se refiere, dejando así en evidencia que puede haber existencia de algunos procedimientos que lleven a esta creencia por parte de los trabajadores.

Además, es de suma necesidad traer a colación el hecho de que existe un 26% del personal administrativo que manifestó no tener idea de qué tipo de estabilidad tienen en la institución, lo cual parece preocupante ya que, no se concibe el hecho de que trabajadores adscritos al área administrativa no manejen el tema en cuestión, siendo este primordial para sus derechos laborales, teniendo claro que la estabilidad laboral absoluta consiste en que el contrato de trabajo no puede ser resuelto unilateralmente por el patrono a menos que exista una causa justificada para el mismo, por lo que este tipo de estabilidad origina a favor del trabajador que la goza el derecho a ser reincorporado al cargo del cual fue privado por el patrono sin autorización del inspector del trabajo, y la estabilidad relativa por su parte no impide al patrono rescindir unilateralmente del contrato individual de trabajo sin justa causa, pero engendra solo el derecho a una indemnización a favor del trabajador que sea despedido por causas ajenas a su voluntad.

Tabla 9 Testigos de despido injustificado

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	5	22%
No	18	78%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro nº9 indica que, el 78% del personal administrativo del IAM-CBC nunca han sido testigos de algún despido injustificado dentro de la

institución, pero, se considera para esta parte de gran importancia destacar el hecho de que esto puede ser porque existen muchos trabajadores "nuevos" en esta área, que no pasan de un (1) año de prestación de servicios, razón por la cual es posible que esta sea la causa de lo anterior.

Sin embargo, existe un 22% que manifestó haber sido testigo de despidos injustificados dentro de la institución, lo que se traduce en una violación al derecho de estabilidad laboral que tiene el personal de la misma. Calificándose esto como un atropello a la LOTTT, la Ley del Estatuto de la Función Pública y a la convención colectiva, lo que a su vez también deriva multas y sanciones al patrono en caso de que no haya solicitado ante la Inspectoría del trabajo la autorización del despido que pretende llevar a cabo.

Tabla 10 Cumplimiento de reenganche a afectados por despidos injustificados

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	8	35%
No	15	65%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 10, indica claramente que según el 65% del personal administrativo del IAM-CBC, los afectados en las ocasiones de despidos injustificados no han sido reenganchados a sus puestos de trabajo, lo cual se puede interpretar de la siguiente manera:

- En caso de que realmente el personal administrativo del IAM-CBC goce de una estabilidad laboral de tipo absoluta como manifestó la mayoría en el cuadro n°8, y algún trabajador amparado por tal derecho haya sido víctima de despido injustificado, al solicitar llevar a cabo el proceso de estabilidad se le otorgaría el derecho a ser reenganchado a su puesto de trabajo.

- Si le fue otorgado el derecho de reenganche al trabajador afectado y no se lleva a cabo, se estaría frente a una violación a la orden emanada de la Inspectoría del trabajo además de una violación a lo establecido por la LOTTT.

Además, manifestaron que el posible reenganche de trabajadores debe llevarse a cabo siempre y cuando no se encuentre al mando el mismo comandante que generó el despido, es decir, debe el trabajador afectado esperar a que ocurra un cambio de comandancia para que se le pueda ser tomado en cuenta su caso, estudiado y proceder a la decisión. Lo cual es considerado un atropello absoluto a las leyes que rigen la estabilidad laboral, la estabilidad absoluta de la que según ellos mismos gozan y su procedimiento, lo cual a su vez puede acarrear una pena de arresto policial de seis (6) a quince (15) meses por incumplimiento de la orden, según el artículo 538 de la LOTTT.

Tabla 11 Despidos sin justa causa se llevan a cabo de manera unilateral por parte del patrono

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	13	57%
No	10	43%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 11, muestra que el 57% de los encuestados coinciden en que el patrono da por terminada la relación de trabajo de manera unilateral, lo cual se traduce en una contradicción absoluta a lo que en cuadros anteriores manifestaron los trabajadores con respecto al tipo de estabilidad que tienen, ya que, la estabilidad de tipo absoluta, como se mencionó anteriormente no permite al patrono terminar la relación laboral de manera unilateral a menos que exista una causa justificada de despido, la cual debe ser previamente declarada por un funcionario del trabajo competente, todo esto como parte de la responsabilidad del

Estado de minimizar los posibles abusos de poder suscitados por parte del patrono en muchos casos de despidos.

Tabla 12 Otorgamiento de indemnización por terminación de la relación de trabajo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	5	22%
No	18	78%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 12, deja en evidencia que el 78% del personal administrativo del IAM-CBC, coincide que no se le otorga la obligatoria indemnización a los afectados por despidos, ya sea con o sin justa causa.

En este punto, se considera importante traer a colación el artículo 92 de la LOTTT, el cual establece que:

"En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despidos sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales".

Por lo anterior, el hecho de que en el IAM-CBC no se le pague una indemnización a los trabajadores al momento de despido, se considera una violación al artículo anteriormente mencionado el cual también guarda relación con la Estabilidad laboral.

Tabla 13 Solicitud a la Inspectoría del trabajo de la reincorporación a puestos de trabajo luego de un despido injustificado

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	18	78%
No	5	22%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 13, indica que el 78% del personal administrativo del IAM-CBC, si solicitaría ante la Inspectoría del trabajo la reincorporación a su puesto de trabajo en caso de ser víctimas de despido injustificado, lo cual, con base en las respuestas anteriores pareciera que en lugar de ser por la garantía del respeto de los derechos, es por la situación País, que obliga a muchos empleados a conformarse con un empleo aunque les cueste ser víctimas de atropellos y abusos por parte de los directivos.

Tabla 14 Otorgamiento por parte de la institución del derecho a reenganche

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	18	78%
No	5	22%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 14, muestra que, el 78% de los encuestados respondieron que si considerarían que la institución les otorgaría el derecho del reenganche, a pesar de que tienen el conocimiento de las condiciones en las que se les puede otorgar el mismo.

En síntesis, la parte II del cuestionario nos muestra que, la mayoría de los

trabajadores del área administrativa del IAM-CBC manifestó tener estabilidad laboral del tipo absoluta, derecho que no se cumple en su totalidad ya que, aunque muchos coincidieron en que no han sido testigos de despidos injustificados, hubo otra parte relevante que alega si haberlo sido, evidenciando la primera violación acerca la garantía de estabilidad.

Apareciendo la segunda violación a la ley, cuando la mayoría respondió no se ha reenganchado a las víctimas de despido sin justa causa y más aún al no otorgar la indemnización correspondiente al monto de sus prestaciones sociales.

4.3. Cumplimiento del Ordenamiento jurídico vigente en Venezuela en relación a la protección de la estabilidad que goza el personal administrativo del cuerpo de bomberos de Cumana.

En este apartado se muestran los resultados obtenidos del personal administrativo del IAM-CBC con respecto al cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente en el País en cuanto al tiempo de prestación de servicios para estar amparado por Estabilidad, así como también trabajadores y trabajadoras amparados por la misma.

Tabla 15 ¿Se consagra en la institución el derecho a la estabilidad laboral según lo indica la LOTTT?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	15	65%
No	8	35%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

Según el cuadro n° 15, el 65% de los trabajadores del área administrativa del IAM-CBC, consideran que la institución consagra el derecho a la estabilidad laboral según lo indica la LOTTT, lo cual con base a los resultados expuestos en

cuadros anteriores, genera un poco de confusión, ya que, existen hechos que no coinciden con lo establecido en la mencionada ley, como por ejemplo casos de despidos sin autorización del funcionario competente, el proceso de reenganche dentro de la institución y la falta de pago de indemnización a trabajadores despedidos o retirados voluntariamente.

Tabla 16 Estabilidad laboral a partir del primer mes de prestación de servicios

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	18	78%
No	5	22%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC

El cuadro n° 16 especifica que la mayoría del personal administrativo del IAM-CBC, representado por el 78% considera que tienen estabilidad laboral a partir del primer mes de prestación de servicios, lo que indica que la institución da cumplimiento al artículo 87 de la LOTTT donde especifica quienes son los trabajadores y trabajadoras amparados por estabilidad, contando con dicho amparo los trabajadores a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicios.

Tabla 17 Funcionarios con contrato a tiempo determinado, ¿tienen estabilidad laboral?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	14	61%
No	9	39%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC

El cuadro n° 17 muestra que el 61% del personal administrativo del IAM-CBC, manifestó que el personal contratado a tiempo determinado goza de estabilidad laboral, lo cual es evidencia del cumplimiento del artículo 87 de la LOTTT, ya que los trabajadores que cuentan con un contrato donde se establezca el tiempo durante el cual van a prestar servicios, están amparados por Estabilidad, razón por la cual dicho contrato no puede ser disuelto antes de cumplirse el tiempo establecido a menos que existan causas que justifiquen dicha disolución.

Tabla 18 Trabajadores del área de dirección dentro de la institución, ¿tienen estabilidad laboral?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	14	61%
No	9	39%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC

Los resultados del cuadro n° 18, indica que según el 61% del personal administrativo del IAM-CBC, los trabajadores del área de dirección están amparados por estabilidad laboral, lo cual evidencia una violación a la LOTTT, ya que, en su artículo 87 establece que los trabajadores de esta área no están amparados por la estabilidad. Lo cual se debe a que los trabajadores pertenecientes al área de dirección son de libre remoción.

Tabla 19 ¿Se participa ante la Inspectoría el despido de un trabajador amparado por estabilidad?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	10	43%
No	13	57%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC

El cuadro n° 19 muestra que cuando ocurre el despido de un trabajador amparado por estabilidad dentro de la institución, según el 57% de los encuestados el patrono no lo participa a la Inspectoría del trabajo. Lo cual es un incumplimiento del procedimiento de la estabilidad, donde se indica que el patrono tiene como obligación notificar al Juez de sustanciación, mediación y ejecución de la jurisdicción correspondiente las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, ya que, de no hacerlo se tendrá por reconocido que el despido lo hizo sin justa causa.

Además, debe tener en cuenta que cuando pretenda despedir por causa que considere justa a un trabajador o trabajadora amparado por Estabilidad, deberá solicitar la autorización correspondiente al inspector o inspectora del trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido.

CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las principales conclusiones de la investigación que constituyen una visión global en torno a los principales hallazgos y resultados del trabajo.

En primer lugar, se pudo constatar que dentro del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumana (IAM-CBC), existe deficiencia específicamente por parte del personal administrativo al no conocer de manera amplia de que se trata la garantía de Estabilidad, ya que existe un porcentaje representativo de los encuestados que manifestó no conocer el tema en cuestión, considerando que esto sucede por falta de instrucción por parte de la institución con respecto a lo concerniente al tema o que el personal no se ha interesado sobre este aspecto.

Así mismo, se destaca la existencia de una convención colectiva que consagra la garantía de Estabilidad laboral, pero que a pesar de esto, existe un porcentaje de trabajadores que no sienten que se respete tal derecho, sirviendo esto para la presunción de posibles atropellos al personal que afecten su permanencia en la institución.

En otro orden, se identificó que el personal encuestado manifestó gozar de Estabilidad laboral de tipo absoluta, lo cual concuerda con lo establecido por el Estado al procurar que esta prevalezca a través de los decretos de inamovilidad. Tomando en cuenta que este tipo de estabilidad otorga el derecho a reenganche a favor del trabajador que la goza, se evidenció el incumplimiento de tal derecho al establecer una política dentro de la institución de que el patrono que ejerce un despido de este tipo no puede acatar una orden de reenganche, sino que debe haber un cambio de comandancia para poder efectuar el mismo.

Con respecto al cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente en el País

sobre Estabilidad laboral, se determinó el incumplimiento parcial del artículo 87 de la LOTTT al otorgar a los trabajadores adscritos al área de dirección amparo por Estabilidad, así como también la falta de solicitud por parte del patrono de la autorización del inspector del trabajo competente del despido que pretende realizar.

RECOMENDACIONES

El desarrollo de este trabajo evidenció fallas que afectan el Alcance de la Estabilidad laboral del Personal administrativo del IAM-CBC. A continuación, se muestran algunas sugerencias para superar las irregularidades detectadas.

Dictar charlas, foros y talleres que fomenten el conocimiento de los trabajadores acerca de la Estabilidad Laboral, así se garantizará que todo el personal que hace vida en el IAM-CBC se encuentre bien informado con respecto a un tema tan importante y primordial para los trabajadores de cualquier institución.

Las charlas deberán llevarse a cabo por especialistas en la materia, los cuales pueden ser abogados que ejerzan en la Inspectoría del trabajo, y deberían ser cada 6 meses, siendo este lapso de tiempo considerado como el idóneo respecto al tipo de labores que se desempeñan en dicha institución.

Esta charla no solamente deberá impartirse al personal obrero o administrativo, sino que debe procurarse la participación de la directiva de la institución ya que, de esta forma se reduciría en gran proporción todas aquellas irregularidades producto del desconocimiento de las normas que rigen nuestro ordenamiento jurídico.

BIBLIOGRAFÍA

Libros.

Alfonzo, R. (2006). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. (14° ed). Caracas, Venezuela: Melum C.A.

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 5ta edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.

Deveali, M. (1997). *Estudios sobre el derecho laboral homenaje a Rafael Caldera*. Tomo I. Derecho a la estabilidad y derecho al empleo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Palella, S. Y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 1era reimpresión. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.

Petit, F. (1999). *La estabilidad laboral y su procedimiento en la legislación laboral Venezolana*. Caracas, Venezuela.

Villasmil, H. (2006). *Estudios de derecho del trabajo*. (2da edición revisada y aumentada). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Documentos legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5.433. Marzo 24, 2000. Caracas.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (2022).

Gaceta Oficial de la República N°6.783 Extraordinario. Diciembre 20, 2022. Caracas.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.076 Extraordinaria. Mayo 7, 2012. Caracas.

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). Gaceta Oficial República Bolivariana de Venezuela N°37.522, septiembre 6, 2002.

Tesis

Acosta, J. Y Navarro, M. (2016). *Inamovilidad y Estabilidad laboral en Venezuela*. Anuario, volumen 38. ISSN 1316-5852. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Contreras, G. (2018). *La flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela*. Trabajo de Maestría. Universidad de Carabobo, Barbula.

Cumana, W. (2022). *Informe final de pasantías*. Universidad de Oriente. Sucre, Venezuela.

Montenegro, J. (2019). *Definición y concepto de estabilidad en el empleo*. Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

Montes, G. Y Llana, P. (2019). *Influencia de la Estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal de Mibanco agencia centro histórico-Lima 2018*. Trabajo de grado de licenciatura. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

Núñez, J. (2016). *El principio de la estabilidad laboral en la constitución del 2008 tras la flexibilización laboral*. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Quito.

Zamora, M. (2009). *Naturaleza jurídica de la inamovilidad en el ámbito de la estabilidad laboral*. Trabajo de grado. Universidad católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Páginas Web

Busso, M. Longo, M. Y Perez, P. (2014). *La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal*. Cuadernos de economía, 33(63), 399-420. Documento en línea. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282131704005>>ISSN0121-4772.Consulta: 2023, enero 19.

Organización Internacional del Trabajo (2004). *¿Que es el trabajo decente?*. Disponible en: http://www.do.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP//ang--es/index.htm. Consulta: 2023, enero 19.

Organización de las Naciones Unidas (2004). *Trabajo*. Disponible en: <http://www.un.org/es/globalissues/work/>. Consulta: 2023, enero 19.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO (681-
5009).

CUESTIONARIO

Estimado Trabajador:

Reciba un cordial saludo, nos presentamos como estudiantes del último semestre de la carrera de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre-Cumaná.

Como requisito para optar por nuestro título, nos vemos en la obligación de realizar un trabajo de investigación que guarde relación con nuestra área de estudio, por lo que hemos decidido dedicar el mismo al tema de la Estabilidad Laboral, tomando como título de nuestra investigación: “ANÁLISIS DEL ALCANCE DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ACTIVOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2023”.

Para ello, hemos efectuado una Cuestionario que contiene preguntas alusivas al tema, el cual con su apoyo y disposición, nos servirá de herramienta para obtener los datos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos en nuestra investigación. La información que usted suministre

será utilizada a los exclusivos y únicos fines investigativos, por lo que se garantiza absoluta confidencialidad y no deberá consignar ningún tipo de datos de identificación como nombre, apellidos, número de cédula de identidad y/o firma.

Agradeciendo su participación y colaboración les saluda, atentamente.

BACHILLERES:

Elena Ruíz C.I. 26.109.310	Wilmer Cumana C.I. 15.112.128
---	--

INSTRUCCIONES

- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas.
- Marque con una X la respuesta que considere correcta.

I. Conocimiento que tienen los funcionarios activos en relación a la Ley que los ampara sobre Estabilidad Laboral.

1. ¿Conoce usted a que se refiere el término Estabilidad Laboral?

	SI		NO
--	----	--	----

2. ¿En caso de ser afirmativa su respuesta, indique a través de que medio lo conoce?

	LOTTT		CONTRATO COLECTIVO		LEFP		SINDICATO
--	-------	--	-----------------------	--	------	--	-----------

3. ¿Existen normas establecidas para garantizar la permanencia de los funcionarios en la institución?

☐	SI	☐	NO
--------------------------	----	--------------------------	----

4. ¿Cuentan los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná con algún contrato colectivo que brinde garantía de estabilidad laboral?

☐	SI	☐	NO
--------------------------	----	--------------------------	----

5. ¿Donde considera usted se encuentra consagrado su derecho a la protección por estabilidad laboral dentro de la institución?

☐	LOTTT	☐	CONTRATO COLECTIVO	☐	LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCION PÚBLICA
--------------------------	-------	--------------------------	--------------------	--------------------------	--

6. ¿Considera que dentro de la institución se respeta o se cumple el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores?

☐	SI	☐	NO
--------------------------	----	--------------------------	----

II. Tipo de estabilidad laboral que ampara a los funcionarios activos del cuerpo de bomberos de Cumaná

1. Usted como funcionario activo de la institución, ¿Considera que tiene estabilidad laboral?

☐	SI	☐	NO
--------------------------	----	--------------------------	----

2. ¿En caso de ser afirmativa su respuesta, indique que tipo de estabilidad tiene?

☐	Relativa	☐	Absoluta
--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

3. ¿Ha sido testigo de algún despido injustificado dentro de la institución?

☐	SI	☐	NO
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------

4. En las ocasiones de despidos injustificados, ¿los afectados han sido reenganchados a sus puestos de trabajo?

☐	SI	☐	NO
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------

5. En casos de despidos sin justa causa, ¿considera que el patrono termina la relación laboral de manera unilateral?

☐	SI	☐	NO
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------

6. Según su conocimiento, ¿Cada vez que hay un despido con o sin justa causa, la parte afectada recibe la obligatoria indemnización?

☐	SI	☐	NO
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------

7. ¿Consideraría usted solicitar ante la Inspectoría del trabajo, la reincorporación a su puesto de trabajo si fuese victima de despido injustificado?

	SI		NO
--	----	--	----

7. Con base a su respuesta anterior, ¿considera que la institución le otorgaría tal derecho?

	SI		NO
--	----	--	----

III. Ordenamiento jurídico vigente en Venezuela en relación a la protección de la estabilidad de la que gozan los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná

1. ¿Considera que la institución consagra el derecho a la estabilidad laboral según lo indica la LOTTT?

	SI		NO
--	----	--	----

2. ¿Tienen estabilidad laboral los funcionarios activos de esta institución a partir del primer mes de prestación de servicios?

	SI		NO
--	----	--	----

3. ¿Cree que los funcionarios con contrato a tiempo determinado los ampara la estabilidad laboral?

	SI		NO
--	----	--	----

4. ¿Gozan los trabajadores del área de dirección del amparo de estabilidad laboral?

	SI		NO
--	----	--	----

5. Según su conocimiento, ¿cuando se despide a un trabajador de esta institución amparado por estabilidad, el patrono lo participa a la Inspectoría del trabajo?

	SI		NO
--	----	--	----

METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Análisis del alcance de la Estabilidad Laboral del personal administrativo del instituto autónomo municipal cuerpo de bomberos de Cumaná (IAM-CBC), Estado Sucre año 2023
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Ruíz González Elena Esthefania	CVLAC	26109310
	e-mail	gonzalezmaryc62@gmail.com
	e-mail	
Cumana Ferrer Wilmer Javier	CVLAC	15112128
	e-mail	cfwilmer_26@hotmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Estabilidad laboral, Inamovilidad, Personal Administrativo, Trabajo.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

El presente trabajo tuvo como objetivo general Analizar el alcance de la Estabilidad Laboral del Personal Administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre, año 2023. El mismo estuvo enmarcado en un enfoque metodológico de campo de tipo descriptivo, destacando entre las técnicas empleadas la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Además, fue necesaria la revisión bibliográfica relacionada con el tema para la mejor comprensión del mismo. Finalmente, se concluyó que el personal administrativo de la institución objeto de estudio, presenta deficiencia en relación al grado de conocimiento que tiene con respecto a la Estabilidad laboral, quedando en evidencia la existencia de hechos que significan incumplimiento de tal derecho en relación al tipo de estabilidad laboral que gozan. Posterior a las argumentaciones expuestas producto de la investigación abordada y con base en estos resultados, se esboza como recomendación principal dictar charlas informativas sobre el tema Estabilidad Laboral, orientadas a instruir al personal objeto de estudio y a la mejora en la gestión de la institución.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Marina Patiño	ROL	C ☐ A ☒ T ☐ J ☐ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐
	CVLAC	10463345
	e-mail	marinadelrosario1328@gmail.com
	e-mail	
Marco Aurelio García	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☐ A ☐ S ☐ U ☐ U ☒
	CVLAC	8441482
	e-mail	marcomag42@gmail.com
	e-mail	
María Montañes	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☐ A ☐ S ☐ U ☐ U ☒
	CVLAC	8644219
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2023	06	14
------	----	----

Lenguaje: **SPA** _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso Especial de Grado-ruizcumana.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____

Temporal: _____

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Linceciado(a) _____

Área de Estudio: Gerencia de Recursos humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 05/8/09 HORA 5:30
JUAN A. BOLANOS CUNTEL
Secretario

Cordialmente,



C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

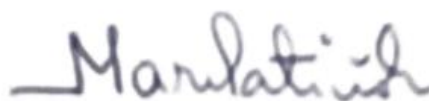
Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



Elena E. Ruiz G.
C.i. 26.109.310
Autor 1.



Wilmer J. Cumana F.
C.i. 15.112.128
Autor 2



Profa. Marina Patiño
C.i. 10.463.345
Asesora



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO A LA SALUD LABORAL

PARTE II

INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC) ESTADO SUCRE AÑO 2023

TUTOR:

PROF. Marco A. García

AUTORES:

Ruiz G. Elena E.

C.I. 26.109.310

Cumana, Wilmer

C.I. 15.112.128

Tesis de Grado, modalidad Cursos Especiales, presentado como requisito parcial
para optar al título: Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, Mayo de 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO A LA SALUD LABORAL

**INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO
AUTÓNOMO MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ
(IAM-CBC), ESTADO SUCRE, AÑO 2023**

TUTOR:
PROF. Marcos A. García

AUTORES:
Ruiz G, Elena E.
Cumana F., Wilmer J.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo general Analizar la influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento del personal administrativo del **Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC)**, estado Sucre, año 2023. El mismo estuvo enmarcado en un enfoque metodológico de campo de tipo descriptivo, destacando entre las técnicas empleadas la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Además, fue necesario la revisión bibliográfica relacionada con el tema para la mejor comprensión del mismo. Finalmente, se concluyó que el personal administrativo de la institución objeto de estudio, es vulnerable a ciertos factores y condiciones que los hacen sentir insatisfechos, pero que no afectan su desempeño laboral. Posterior a las argumentaciones expuestas producto de la investigación abordada, se esboza una serie de recomendaciones orientadas a la mejora de la satisfacción del personal que hace vida en la institución.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, desempeño laboral, factores motivacionales.

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad el ser humano ha realizado actividades con cierto grado de esfuerzo, ya sea mental o físico, con el fin de obtener algunos beneficios que le permitieran satisfacer sus necesidades.

En los tiempos de la prehistoria, cuando los hombres primitivos vivían en cuevas, se valían de sus escasos conocimientos y habilidades para mediante la realización de tareas obtener algo a cambio, como método de supervivencia. Dando así, el origen a lo que hoy se conoce como trabajo.

Actualmente, el trabajo es considerado como uno de los aspectos más importantes para la sociedad, ya que, es una herramienta que facilita el desarrollo social del individuo mediante la interacción con otras personas, así como la provisión de productos, bienes y servicios necesarios para el desarrollo personal.

Siendo considerado al personal de la empresa como el recurso más importante dentro de la misma, ya que son las personas las que mediante su compromiso ayudan a alcanzar todos los objetivos que se planteen en la misma.

Pero no solo se trata de tener empleados que cumplan con su labores, si no de que estos adquieran el mencionado compromiso con la empresa mediante la manera en que los directivos los hagan sentir cómodos y protegidos, ya que mediante diversos estudios se ha comprobado que empleados satisfechos otorgan resultados más óptimos, además de incrementar el nivel de eficiencia y eficacia que estos tengan en el desarrollo de sus cargos.

Así mismo se considera de suma importancia y relevancia específicas leyes relacionadas al trabajo, ya que con el debido cumplimiento de artículos alusivos a relaciones laborales y condiciones dignas de trabajo se puede obtener también satisfacción en cuanto a los empleados se refiere.

Es por ello que el objetivo general de esta investigación fue Analizar la influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento del personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre año 2023.

Desarrollándose la misma, con un diseño de Campo con apoyo documental, y ubicándola en un nivel descriptivo, así mismo se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, para recabar la información necesaria para el estudio y comprensión del problema abordado. Estando a su vez estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Donde se presenta el planteamiento del problema, así como también la formulación del problema, el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación.

Capítulo II: en el cual se aborda toda la fundamentación teórica sobre el tema, los antecedentes de la investigación, las bases legales, el marco institucional y la definición de términos básicos.

Capítulo III: relacionado con toda la metodología utilizada para el correcto desarrollo de este trabajo de investigación, ubicándose en este capítulo el diseño y nivel de investigación, la descripción de la población y muestra estudiada, las fuentes de información, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis e interpretación de resultados.

Capítulo IV: en este capítulo se encuentra detalladamente los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado al personal administrativo del cuerpo de bomberos de Cumana, así como también el análisis de los mismos.

Finalmente, se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía consultada y ciertos anexos importantes para la investigación.

CAPITULO I

NATURALEZA DEL PROBLEMA

En este capítulo se presenta el planteamiento y formulación del problema, los objetivos de la investigación y, por último, la justificación de la misma

1.1. Planteamiento del Problema

Desde los años 90, muchos autores han coincidido que existe una estrecha relación entre la alta productividad de la empresa y la satisfacción laboral de sus empleados.

Algunas organizaciones se han preocupado por mantener a sus individuos el mayor tiempo posible con ellos, pues saben reconocer el aporte o contribuciones que estos hacen, y una forma de lograrlo es procurar que los mismos se sientan contentos aunque esto no resulte fácil.

Es necesario saber, que en el ámbito de la psicología organizacional, se denomina Satisfacción Laboral al *"estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo"*. Lapierre y Hackett (2007:81).

Dado que, la satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, el análisis de la misma es una importante fuente de información ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Como señala Alas (2007:82), *"las organizaciones son mucho más que únicamente medios para proveer de bienes y servicios a la sociedad. De hecho, muchos individuos pasan gran parte de su vida en la organización, la cual tiene profunda influencia en su comportamiento"*.

Por ello, se considera la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo y como cualquier actitud posee tres componentes básicos: la cognición que refiere a los pensamientos, creencias y opiniones de un empleado respecto a su empleo, el afecto se relaciona con sus sentimientos hacia el trabajo y el comportamiento que comprende las acciones que el empleado realiza con base a esos pensamientos y sentimientos.

Cabe resaltar que los trabajadores son el recurso más vital de cualquier organización, por ende, a aquellos a los que les agrada su empleo tienen menor probabilidad de renunciar o de faltar al trabajo, lo cual resulta en un ahorro de tiempo y de dinero para el departamento de Recursos Humanos.

De igual manera podemos notar mayor productividad cuando los empleados sienten que la empresa realmente apoya sus intereses, ya que tienden a trabajar con más compromiso.

En relación a lo anterior, históricamente los factores que se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son:

- Tareas intelectuales estimulantes
- La cultura y valores de la empresa
- Las recompensas equitativas
- Las posibilidades reales de promoción
- La calidad del liderazgo de los directivos
- Unas condiciones ambientales higiénicas y de seguridad idóneas
- Una buena relación con jefes y compañeros

Por otra parte, y en relación al tema, un estudio realizado por Cigna International Markets, en colaboración con Kantar, el cual lleva por nombre "Cigna COVID-19 Global Impact", en su edición 2020 contó con la participación de 10.204 encuestados de China, Hong Kong, Singapur, España, Tailandia,

Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos, y se ha llevado a cabo en dos tandas: una en enero y otra en abril, coincidiendo con la crisis del coronavirus. Esto con el fin de analizar la percepción de salud física, familiar, social, financiera y bienestar laboral.

El estudio muestra que la satisfacción laboral de los empleados mejoró durante la pandemia, ya que, para el 80% de los encuestados, la situación de teletrabajo motivada por el confinamiento ha permitido conseguir una mayor flexibilidad horaria.

En el mismo orden de ideas, específicamente en nuestro país Venezuela, no se escapa de esta realidad; debido a que la pandemia por Covid-19 sirvió de trampolín para que muchas personas pudieran desempeñar sus responsabilidades laborales a distancia en la tranquilidad de su hogar, pudiendo así adaptar su nuevo espacio de trabajo a su antojo y comodidad, siendo a su vez más productivos por el hecho de sentirse notablemente satisfechos con su nuevo ambiente laboral.

En la actualidad, cuando muchas cosas han vuelto a la acostumbrada "realidad", es indispensable que todo empleado sienta el mismo grado de conformidad o satisfacción laboral en cuanto al lugar donde desempeña sus labores, así como también en las relaciones con sus compañeros.

Se puede decir, que existe un antes y un después derivado a la pandemia Covid-19, a nivel organizacional, ya que, muchas empresas tendrán o han tenido que reinventarse en cuanto a sus métodos de desarrollo de sus funciones para poder amoldarse a un cambio tan drástico como el ya mencionado, buscando quizás estrategias que logren tener el enfoque necesario hacia el crecimiento de la misma, tomando en cuenta como punto de partida la necesidad de tener y mantener a sus empleados satisfechos y comprometidos con los objetivos.

Es importante resaltar que para lograr lo antes mencionado, debe existir

siempre el cumplimiento de las leyes vigentes en la actualidad en el País referentes al trabajo, ya que en ellas, específicamente en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), existe una serie de artículos que describen como a través del cumplimiento de los mismos se puede tener empleados satisfechos laboralmente, lo cual es de suma importancia porque todo trabajo debe regirse por la debida Ley, y teniendo en cuenta que todo procedimiento fuera de ella significa una violación de la misma.

Por ello, es necesario hacer énfasis en algunos de los títulos de la ley anteriormente mencionada, que tiene estrecha relación y son de gran relevancia con respecto al tema abordado en esta investigación como lo es la satisfacción laboral, algunos de los cuales son, el título II De las relaciones de trabajo, en donde se especifica claramente los deberes y derechos de ambas partes (patrono y trabajador) durante el tiempo que exista la relación laboral, así mismo el título III De la justa Distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, donde se habla acerca de la garantía del trabajador de tener una vida digna junto a su familia, así como la responsabilidad del Estado de la protección y fortalecimiento del ingreso familiar, se hace referencia también a la jornada diurna diaria con un máximo de 40 horas semanales y 35 horas semanales para la jornada nocturna. Por otro lado, el título IV De la protección integral de la familia, donde se establece que el Estado garantizara que el proceso social del trabajo y de educación se oriente a la creación de condiciones materiales, sociales e intelectuales requeridas para el desarrollo integral de la familia.

Por lo antes expuesto, en un caso más específico, el INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC) estado Sucre, cuenta con un personal altamente calificado que se dedica al servicio de rescate de personas en casos de emergencia, poniendo en riesgo su vida para salvaguardar la de la ciudadanía en general.

Por ello, es de suma importancia que los antes mencionados tengan un alto

grado de satisfacción en relación al rol tan importante que cumplen por y para la sociedad, responsabilidad que recae en los altos directivos de la institución, ya que ellos deben procurar ser los garantes principales de que sus empleados se sientan completamente comprometidos con la gran labor que desempeñan, que además de tener un sentido máximo de importancia, también tiene un alto nivel de riesgo.

Por ejemplo, actualmente el personal que hace vida en el INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC), cuentan con algunos beneficios que los hacen sentir cierto grado de satisfacción, como son:

1. Dotación de uniformes, parte crucial para desarrollar sus actividades bomberiles de forma segura. Teniendo en cuenta que la misma no es completa, ya que solo reciben un uniforme por trabajador.
2. Alimentación, ya que la institución brinda este servicio al personal que se encuentra de guardia en la misma.
3. Dormitorios, el personal cuenta con la posibilidad de poder descansar en cuartos con Aire Acondicionado durante sus largas jornadas de trabajo.

Sin embargo, lastimosamente son más las cosas que los hace sentir insatisfechos, como por ejemplo:

- El salario, que no es suficiente con respecto a la alta inflación que presenta el país.
- Las instalaciones, que se encuentran notablemente deterioradas y no les brinda estado de seguridad y tranquilidad.
- Carencia de beneficios sociales.
- Dotación del material necesario para el desarrollo de sus funciones.

Por lo antes expuesto se plantea la necesidad de realizar este estudio donde se buscará identificar la influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento del personal administrativo de los funcionarios adscritos al IAM-CBC, debido a la

gran importancia que tiene mantener a un personal satisfecho y más en esta área tan indispensable ya que son profesionales que se dedican a salvar y resguardar vidas. Por ello, se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son realmente los factores que inciden en la satisfacción laboral?
- ¿Existe una relación entre el grado de compromiso de los trabajadores con su desempeño laboral?
- ¿Se considera que el ambiente donde se llevan a cabo las funciones administrativas tienen incidencia negativa en la satisfacción laboral de los mismos?

1.2 Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Analizar la influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento del personal administrativo Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre, año 2023.

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir los diversos factores que afectan la satisfacción laboral del personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC).
- Analizar las condiciones laborales en las que se encuentra el personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), que puedan incidir negativamente en la satisfacción laboral de los mismos.

- Conocer la relación existente entre el grado de satisfacción laboral del personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), con el óptimo desempeño de sus funciones en el sitio de trabajo.

1.3. Justificación

A nivel organizacional, se consideran una serie de recursos que son necesarios para poder llevar a cabo el buen funcionamiento de cualquier empresa u organización, siendo el recurso humano denominado el más importante ya que se considera como el motor que impulsa hacia el logro de los objetivos y metas trazados por la misma.

Por esa razón, mantener un personal motivado, cómodo, con acceso a posibilidades reales de ascenso y cumplimiento de sus expectativas, será garantía de un correcto desempeño de las funciones principales de la misma.

La realización de este trabajo se justifica en base a los beneficios que podrá generar:

En el ámbito social; el mejoramiento de la satisfacción del personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), logrará que la buena administración de los recursos financieros y humanos sea garantía de un mejor servicio al público, optimizando los niveles de eficiencia y eficacia.

Así mismo, se logrará una contribución institucional que beneficiará tanto al personal administrativo como a los funcionarios activos del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), ya que la satisfacción de los primeros tendrá como consecuencia la buena delegación de las funciones de los segundos, lo que permitirá a su vez tener un mejor desarrollo dentro y fuera de la institución.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este Capítulo se presentan los antecedentes relacionados con el tema, las bases teóricas y legales, el marco legal y la definición de los términos básicos que sustentan el estudio.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Según Fidias Arias (2004), se refiere a *"todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, y que sirve como guía al investigador que permite hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad"*.

Después de haber hecho una revisión de investigaciones realizadas en el país y el exterior sobre la satisfacción laboral, se detallaran a continuación algunos estudios que sirvieron de guía para la comprensión del fenómeno abordado en el presente trabajo.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Arevalo y Leveu (2021), realizaron un trabajo llamado "Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, año 2020", cuyo objetivo general fue Analizar el grado de satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, año 2020.

Concluyeron que, el 47% de los trabajadores manifiesta estar, satisfecho con respecto a la supervisión de sus labores, el 15% muy satisfecho y el 35% poco satisfecho.

Considerando el mencionado estudio relevante en cuanto a la relación que

tiene con el presente trabajo, ya que, aborda el grado de satisfacción laboral que tienen los empleados en base a sus sentimientos acerca de la supervisión que tienen proveniente de sus supervisores.

Por otro lado, **Flores y Salazar (2019)**, en su trabajo llamado "La satisfacción laboral influye en la productividad", cuyo objetivo general fue Conocer si la productividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Concluyeron que, la satisfacción laboral y la productividad tienen mayor relación una variable con la otra si existe un alto grado de improductividad y un alto nivel de insatisfacción, como en dado en el caso de la planta de maestranza, sin embargo, con las otras plantas existe un nivel de improductividad y un nivel de insatisfacción laboral sin embargo estas no llegan a hacer influencia una de la otra.

Considerando el mencionado estudio de gran relevancia para nuestro trabajo, porque se trata de la estrecha relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores, que es el objeto estudio de esta investigación.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

López A, (2017), en su trabajo titulado "Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo", el cual tuvo como objetivo general la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo para la optimización de su gestión.

Concluyó que, de la cantidad y calidad de satisfactores que encuentren los trabajadores en los órganos de control fiscal donde presten sus servicios, depende

el grado de compromiso organizacional, marcando por tanto la diferencia entre una institución estatal y un gran organismo del estado Venezolano.

Así mismo, **Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010)**, en su estudio llamado, "Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente", donde tuvieron como objetivo general Comparar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente (UDO) entre los años 2004 y 2009.

Concluyeron que, la satisfacción laboral en el ámbito académico universitario está determinada por un gran número de factores producto de la percepción y valoración significativa de los docentes en las condiciones de trabajo de las instituciones de educación superior.

Por otro lado, la satisfacción está relacionada con las labores de docencia e investigación propiamente dichos (en la mayoría de los casos), en la independencia y autonomía en el trabajo, libertad para expresar las ideas, la oportunidad de realizar una contribución al conocimiento, los aspectos relacionados con la interacción social y el mismo prestigio asociado al hecho de ser un académico.

Además, se observa que los niveles de satisfacción laboral en las mujeres y en los hombres (para el período en cuestión) poseen un descenso con similar tendencia. De la misma manera, se observa que los docentes con pocos años de servicios presentan ligeramente, valores superiores en los niveles de satisfacción de los factores: relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad en relación con los profesores de mayor antigüedad en la institución.

2.2. Bases Teóricas

De acuerdo con Arias (2006:107), *"implican un desarrollo amplio de los conceptos y preposiciones que conforman un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado"*.

A continuación se muestran varias teorías que van en consonancia con el tema de satisfacción laboral según varios autores.

2.2.1. Definición de Satisfacción Laboral

Según Sikula (1992) citado por Morillo, (2006:23) *"es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado"*.

Se puede decir, que este autor define la satisfacción como una resultante entre dos variantes debidamente especificadas, que son las necesidades humanas, que vienen intrínsecas con cada persona, y las incitaciones que son los estímulos que tienen ellos mismos.

Spector (1997), citado por Alas (2007:29), señala que *"la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que las personas les gusta su trabajo"*.

Aquí se observa, que para este autor la satisfacción laboral puede ser una variable que sometida a estudio puede ser una fuente de información precisa que permita demostrar el agrado de las personas en cuanto a su trabajo.

Wright y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral *"representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca*

la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben".

Los autores muestran que, la satisfacción laboral es una relación entre las expectativas del empleado y lo que realmente consigue en base a su trabajo.

Por otro lado, existen quienes afirman que medir la satisfacción laboral de manera regular es imprescindible para conocer en qué estado se encuentran los trabajadores, esto se puede llevar a cabo mediante una encuesta con la cual se puede obtener la siguiente información:

- Obtener ágilmente datos sobre la satisfacción laboral de los empleados
- Mejorar la toma de decisiones
- Ayuda a los equipos a medir sus acciones
- Desarrollar una cultura de opinión y de mejora
- Detectar problemas
- Detectar necesidades de formación
- Reforzar los procesos necesarios
- Valorar iniciativas y beneficios
- Generar informes

2.2.2. Factores que afectan la satisfacción laboral

- **Clima laboral:** este aspecto abarca desde las relaciones interpersonales del empleado con el resto de sus compañeros, hasta la percepción económica que tiene la entidad, entre otras muchas cuestiones.
- **Las condiciones físicas de la oficina:** si se trata de un lugar grande, viejo o nuevo, si está bien iluminado, etc, pueden influir en cómo de cómodo se siente el trabajador, ya que, un clima laboral positivo fomentará la consecución de objetivos, mientras que uno malo puede hasta derivar en

pérdidas para la empresa.

- **Cultura organizacional:** si la empresa cuenta con unas políticas y una cultura organizacional de la que se sientan orgullosos y con la que se identifiquen los empleados, esto será un punto que incrementará su sentimiento de realización personal y que incluso puede ayudar a convertirlos en embajadores de marca.
- **El puesto:** es un punto clave para garantizar la satisfacción laboral del empleado, ya que este debe ser acorde a los conocimientos del trabajador, a su experiencia y habilidades personales. Además debe estar correctamente retribuido, tomando en cuenta el mercado, la carga de trabajo, las responsabilidades, las personas que tiene a cargo, la experiencia, etc.
- **Las posibilidades de crecimiento:** si el trabajador sabe que ha tocado techo, es decir, que no puede seguir desarrollándose dentro de su compañía, es probable que busque otro empleo y acabe marchándose, por ello es muy importante promover planes de crecimiento interno y de formación para mejorar la satisfacción laboral.
- **El estrés:** si bien fijar unos objetivos competitivos es importante y ayuda a motivar, si nos excedemos podemos generar todo lo contrario.
- **Salario bajo:** para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario alineado con su formación, experiencia, capacidad, funciones y responsabilidad.

2.2.3. Beneficios de la satisfacción laboral

Jesús S. (2022) indica que, son numerosos los beneficios que se obtienen con una buena satisfacción laboral, y no solo para la empresa, sino también para los trabajadores, entre estas tenemos:

- **Mayor productividad:** los empleados son más propensos a ir más allá de sus obligaciones cuando les gusta su trabajo y esto se ve reflejado en los niveles de productividad de la empresa.
- **Mayor fidelidad al trabajo:** cuando los empleados disfrutan de su trabajo, desarrollan un mayor sentido de pertenencia. Esto se traduce en una menor tasa de rotación de personal, y reducción de costos de entrenamiento de personal nuevo.
- **Seguridad social:** al sentirse satisfecho, el trabajador será una persona más feliz y un ser social seguro.

Los trabajadores satisfechos buscarán escalar posiciones dentro de la misma organización, por lo que harán sus mejores esfuerzos por salir adelante.

2.2.4. Teorías sobre satisfacción laboral

Una de las propuestas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, formulada por Frederick Herzberg (1959).

Herzberg consideró que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta

de manera distinta.

La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de este, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

Esta teoría postula que los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen solamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o ayuda a revertirla cuando ya está instalada, pero no son capaces de producir satisfacción. Esta capacidad queda limitada a los factores intrínsecos o motivadores.

En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto.

Por otra parte, se encuentra la teoría de la jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954). Donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco (5) necesidades:

1. Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
2. Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional.

3. Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.

4. Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo. La autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.

5. Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse, incluye el crecimiento, lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

Maslow aspiraba aprender sobre qué hace a la gente más feliz y lo que se puede hacer para mejorar el desarrollo personal y la autorrealización.

Como humanista, su idea era que las personas tienen un deseo innato para auto-realizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio.

Maslow habla sobre necesidades instintivas y hace una distinción entre necesidades "deficitarias" (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y de "desarrollo del ser" (autorrealización).

La diferencia entre una y la otra, es que "las deficitarias" se refieren a una carencia, mientras que las de "desarrollo del ser" hacen referencia al quehacer del individuo.

Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos displacenteros, por su parte las necesidades "desarrollo del ser", son importantes para el crecimiento personal, y no tienen que ver con el déficit de algo, si no con el deseo de crecer como persona.

Para efectos de esta investigación, se considera las teorías anteriormente planteadas, de gran relevancia en relación al tema en cuestión, ya que, se evidencia de manera clara que la satisfacción se puede lograr por una lado

alcanzando objetivos personales en pro de conseguir la autorrealización, pero también con la influencia de factores externos que pueden o no afectar positiva o negativamente la posibilidad de estar totalmente satisfecho.

2.3. Marco Legal

La base jurídica del presente estudio, se encuentra contenida en el marco legal que rige para el sector público nacional.

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 87: "Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados..."

Artículo 88: "El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo..."

Artículo 91: "Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales..."

Artículo 92: "Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía..."

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Artículo 17: *"Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo..."*

Artículo 18: *"El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de las riquezas..."*

Artículo 21: *"...Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajador por resultar contrarias a los postulados constitucionales..."*

Artículo 86: *"Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral..."*

Artículo 97: *"Para la protección del ingreso familiar, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizará la salud y la educación públicas gratuitas;..."*

Artículo 98: *"Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales..."*

Artículo 110: *"Los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras..."*

Artículo 156: *"El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:*

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.*
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.*
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.*
- d) El ambiente saludable de trabajo.*
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.*
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.*

2.3.3 Ley del Estatuto de la Función Pública

Artículo 1: *"La presente ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales..."*

Artículo 13: *"Los planes de personal deberán contener los objetivos y metas para cada ejercicio fiscal en lo relativo a estructura de caros,*

remuneraciones, creación, cambios de clasificación, supresión de cargos, ingresos, ascensos, concursos, traslados, transferencias, egresos, evaluación del desempeño, desarrollo y capacitación, remuneraciones y las demás materias, previsiones y medidas que establezcan los reglamentos de esta Ley...”

Artículo 22: *"Todo funcionario o funcionaria público tendrá derecho, al incorporarse al cargo, a ser informado por su superior inmediato acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben".*

2.4. Marco Institucional

En este apartado se hace mención a la reseña histórica, misión, visión, objetivos y a la estructura organizativa de Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC).

2.4.1. Reseña Histórica

El cuerpo de bomberos de Cumaná, inició sus actividades operativas el 12 de mayo de 1955, en un galpón ubicado en la calle Junín, como una institución netamente voluntaria, siendo su primer comandante el Sargento primero (+) Carlos Felipe Herrera.

El 12 de diciembre de ese año, pasa a depender del Consejo Municipal con la entrega de un nuevo cuartel de bomberos ubicado en la avenida Fernández de Zerpa.

El 1ero de enero de 1998, el cuerpo de bomberos de Cumaná fue declarado

como instituto autónomo municipal, por el alcalde Elio Figuera, siendo su comandante general el capitán (BA) José Rafael Azocar, según gaceta oficial extraordinaria nro. 249 de fecha 11 de diciembre de 1997.

En el paso de los años se presenta la necesidad operacional y se instalan 2 nuevas sub estaciones, ambas inauguradas bajo la gestión del ex alcalde Lcdo. Ramiro Gómez y bajo del comandante (+) Carlos Almandoz.

En el año 2003, se inauguró en la calle Cantaura el servicio médico municipal para ofrecer atención médica a los funcionarios bomberiles, trabajadores municipales y comunidades adyacentes, pero lamentablemente para el año 2006 al no contar con un espacio físico propio y recursos financieros, este servicio fue cerrado.

En la actualidad el instituto autónomo municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná es una institución administrativa dependiente de la alcaldía bolivariana del municipio sucre a cargo del Lcdo. Luis Javier Sifontes y al mando del primer comandante el coronel (B) Lcdo. Francisco Cedeño quien tiene a su cargo un pie de fuerza de 132 funcionarios Bomberiles activos en funciones y 23 funcionarios administrativos todos calificados y preparados para atender los diferentes servicios emergentes y no emergentes que requiera la comunidad dentro y fuera de los límites del municipio sucre.

2.4.2. Misión, Visión y Objetivos

En este apartado se presenta la misión, visión y objetivos del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumana (IAM-CBC), extraídos del informe final de pasantías realizado por Cumana, W. Año 2022.

2.4.2.1. Misión

El instituto autónomo, cuerpo de bomberos de Cumaná, como organismo de seguridad ciudadana, al exclusivo servicio de los intereses del estado, con la finalidad de garantizar la integridad de los ciudadanos y la protección de los bienes públicos y privados, tiene como misión formar integralmente a profesionales con capacidad crítica, con valores éticos, con sensibilidad social, aptitudes y conocimientos que les permitan salvaguardar la vida y los bienes de la ciudadanía frente a situaciones que representan amenaza, vulnerabilidad o riesgo, promoviendo la aplicación de medidas tanto preventivas como de mitigación, atendiendo y administrando directa y permanentemente las emergencias, cuando las personas o comunidades del municipio Sucre sean afectadas por cualquier evento generador de daños.

2.4.2.2. Visión

Ser la institución bomberil líder del Oriente del país, contando para ello con recursos de avanzada y moderna tecnología y personal, profesional, capacitado y avanzado en las áreas de nuestra especialidad del municipio Sucre, logrado a través de una gerencia moderna que esté, además orientada a la formación de profesionales emprendedores con una sólida formación y ética de alta competencia, comprometidos con el desarrollo de la institución, del instituto, del municipio y del estado.

2.4.2.3. Objetivos

- Continuar con una labor integral de servicios emergentes y no emergentes.
- Atención de servicios de emergencias pre-hospitalarias a través de su servicio de ambulancia municipal S.A.M.
- Atención operacional de incendios de estructura, vehiculares, vegetación, de embarcaciones marítimas, de basuras, etc.
- La planificación y coordinación del sistema de riego del municipio Sucre ubicando los sectores de altos niveles de riesgo y los recursos materiales, técnicos y humanos disponibles para minimizar el impacto de futuras afectaciones.

2.4.3. Estructura Organizativa

El instituto autónomo municipal cuerpo de bomberos de Cumaná posee un comandante en jefe como figura de máximo mando el cual reposa en el alcalde del municipio Sucre, al mismo tiempo le corresponde una figura de máximo orden interno a su primer comandante el ciudadano teniente coronel (B) Lcdo. Francisco Cedeño, compartiendo y delegando funciones en el segundo comandante capitán (B) Abogado Rafael Rodríguez, a su vez cuentan con un conjunto de divisiones y departamentos los cuales se encargan de coordinar, planificar, administrar y ejecutar los planes y estrategias adecuadas para cumplir los propósitos y objetivos en forma eficaz y oportuna, las cuales se detallan a continuación:

2.4.3.1 División de comando y estado mayor

Representa las unidades administrativas responsables del cumplimiento de las funciones de planificar, dirigir, organizar, supervisar evaluar los lineamientos debidos que permiten hacer cumplir las políticas con miras al logro efectivo de los objetivos y metas previstas para el excelente desarrollo de la institución.

2.4.3.2 División operativa

En esta estructura convergen los departamentos de operaciones, servicios médicos, prevención e investigación, los cuales se encargan de atender, mitigar, planificar y ejecutar los servicios de emergencias que se sobreviven en diferentes ámbitos de la ciudad, de igual forma determinar causas y responsabilidades en accidentes y siniestro, también en coordinar los recursos técnicos necesarios para la atención de estos servicios.

2.4.3.3 División de funcionamiento

Para esta estructura se emplean métodos necesarios para el manejo más eficaz de los recursos económicos, administrativos y presupuestarios necesarios para garantizar una óptima operatividad, además de gestionar el ingreso del recurso humano idóneo para las funciones que se desempeñan, de igual forma planificar, gestionar y ejecutar los presupuestos financieros para el funcionamiento y operatividad de la institución, además de aplicar planes de entrenamiento y formación interno y externo.

2.4.3.4 División técnica

En esta área, los funcionarios adscritos se encargan de prestar soporte técnico y asesoría en distintas divisiones del Cuerpo Bomberil que permita facilitar las actividades y funciones diarias asignadas a los diferentes departamentos que lo conforman.

2.5. Definición de términos básicos

Actitudes: *Es la predisposición del individuo para valorar de manera favorable o desfavorable algún símbolo, objeto o aspecto del mundo que nos*

rodea, incluyendo el núcleo afectivo o sensible del agrado o desagrado, y los elementos cognoscitivos o de creencias que describen el efecto de la actitud.

Expectativas: *Son todas las esperanzas o posibilidades de conseguir o realizar una cosa. Para que haya expectativas, debe existir algo que lo sustente por lo contrario sería una simple esperanza.*

Factores higiénicos: *Conjunto de elementos satisfactores que ofrece el ambiente donde se desarrolla el trabajo.*

Factores motivacionales: *Elementos de satisfacción bajo el control del individuo, relacionados con su desempeño en el trabajo.*

Motivación: *Se define como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.*

Satisfacción laboral: *Respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado de su experiencia en el cargo y la medida en que este satisface sus necesidades y expectativas.*

Satisfactores: *Elementos de índole material y psicológica que cumplen las necesidades y expectativas del ser humano.*

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta el diseño y nivel de la investigación, así como la población y fuentes de información, por último las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis de los resultados.

3.1. Diseño de la investigación.

Según Arias (2006:26), el diseño de investigación "*... es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado*". Esta puede clasificarse en: Documental, de Campo y Experimental.

Investigación de campo: "*es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes*" (Arias 2006:26).

Por tanto, el presente estudio estuvo desarrollado en una investigación de campo, ya que para analizar la influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento del personal administrativo del cuerpo de bomberos de Cumaná, es necesario recopilar la información base de esta investigación directamente de la fuente principal como lo es el personal mencionado del cuerpo de bomberos, siendo este tipo de investigación el método más idóneo para el alcance de dicho objetivo.

3.2. Nivel de investigación.

Según Palella y Martins (2012:15), el nivel de investigación hace referencia a "*la clase de estudio que se va a realizar, y que a su vez orienta sobre*

la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios".

Por otra parte, Arias (2006:23), expone que, el nivel de investigación "*se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio*".

Investigación Descriptiva: "*consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere*". Arias (2006:24).

Por ende, en vista a lo expuesto, esta investigación se halla en un nivel descriptivo, ya que, de acuerdo con los objetivos establecidos se busca identificar y describir las características y fenómenos sometidos a estudio en este proyecto.

3.3. Población

Palella y Martins (2012:19), define la población, como "*el conjunto total de unidades de las que se desea tener información y sobre las que se van a generar conclusiones*".

Para la presente investigación se tomó como población al personal administrativo del IAM-CBC, el cual cuenta actualmente con veintitrés (23) empleados, que desarrollan sus actividades laborales en esta institución.

En la misma, se tomó la totalidad de la población para aplicar el instrumento de recolección de datos de la investigación por el hecho de considerar a la misma como finita y accesible.

3.4. Fuentes de información

Se refieren a cualquier instrumento que sirva para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información necesaria para el debido desarrollo de este trabajo de investigación.

Según Arias (2006:27), *"es todo lo que suministra datos o información. Según su naturaleza, las fuentes de información pueden ser documentales (proporcionan datos secundarios), y vivas (sujetos que aportan datos primarios)"*.

Fuentes vivas o primarias: Personas que son parte de la muestra, pero que suministran información en una investigación de campo.

Fuentes Documentales o secundarias: impresas, audiovisuales y sólo audio, electrónicas.

Para efectos de esta investigación, se tuvo como fuente de información el tipo primaria, siendo los trabajadores que forman parte de la institución Bomberil objeto de estudio, el medio principal para la consecución de los objetivos planteados. Además se utilizaron fuentes de información secundaria provenientes de los artículos, libros, revistas y documentos relacionados con el tema.

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Según Arias (2006:67), *"se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información"*, mientras que por instrumento, el mismo autor plantea que, *"es cualquier recurso, ya sea en papel o digital, que se utiliza para registrar o almacenar información"*, tomando en cuenta que son estos elementos lo que facilita la aproximación del investigador a la realidad indagada.

Por ser el presente trabajo, una investigación de campo, se utilizó como técnica la entrevista, y como instrumento la aplicación de un cuestionario, el cual sirvió como método para la obtención de información relevante al tema y mostró los factores involucrados en la influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento del personal administrativo del IAM-CBC.

Ahora bien, Fidias Arias (2006: 73), define la entrevista como *"una técnica basada en un diálogo o conversación cara a cara, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida"*.

Mientras que, por otro lado, el mismo autor define el Cuestionario como *"la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador"*.

Para efectos de esta investigación, el cuestionario aplicado se caracterizó por estar estructurado en cuatro (4) partes con preguntas cerradas, tomando como objeto de investigación únicamente al personal administrativo del IAM-CBC, y encontrándose en la primera parte del mismo las Características Demográficas, en la segunda los factores que afectan la satisfacción laboral, en la tercera las condiciones laborales que inciden negativamente en la satisfacción y por último en la parte cuatro la relación existente entre el compromiso y desempeño de personal anteriormente mencionado.

3.6. Técnicas de análisis e interpretación de los resultados

Arias (2006:111), establece que, *"en este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso. Mientras que, en lo referente*

al análisis, se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales) que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados".

Por lo que, para este trabajo se estableció llevar a cabo el análisis de los resultados mediante la distribución en cuadros de frecuencias absoluta y porcentual, con el fin de hacer más sencilla la comprensión de los mismos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y ANALISIS

En este capítulo, se procede a especificar los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados al personal administrativo del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumana (IAM-CBC).

4.1. Características Demográficas

En este apartado se presentan las características demográficas del personal administrativo del IAM-CBC, en relación a género, edad, nacionalidad, nivel de instrucción y carga familiar.

Tabla 20 Género

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	9	39%
Femenino	14	61%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°1, indica que el 61% del personal administrativo de esta institución son de género femenino, mientras que el 39% son de género masculino. Quedando en evidencia que la mayoría de los puestos administrativos dentro de la institución son ocupados por mujeres.

Tabla 21 Edad

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
18 a 25 años	1	4%
26 a 33 años	5	22%
34 a 41 años	6	26%
42 a 49 años	5	22%
50 a 57 años	5	22%
58 o más	1	4%
Total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°2 muestra que, a nivel general el 72% del personal administrativo del IAM-CBC, oscila entre los 26 y 57 años de edad; encontrándose la mayoría representado por el 26% en un rango entre 34 y 41 años. Pudiendo inferirse que estas personas tienen un tiempo considerable laborando en la institución.

Tabla 22 Nacionalidad

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Venezolano (a)	23	100%
Extranjero (a)	0	0%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°3 muestra que todos los trabajadores del área administrativa de esta institución representada por el 100% son de nacionalidad venezolana. Dando cumplimiento al artículo 27 de la LOTTT, que indica que el noventa por ciento (90%) o más de los trabajadores y las trabajadoras al servicio de un patrono o patrona, que ocupen un mínimo de diez (10), deben ser venezolanos o venezolanas.

Tabla 23 Estado civil

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Soltero (a)	10	44%
Casado (a)	7	30%
Divorciado (a)	3	13%
Viudo (a)	0	0%
Unido (a)	3	13%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°4 muestra que el 44% de los trabajadores de esta institución se encuentran solteros, por otro lado el 30% de los mismos se encuentra casado y otro 13% unido.

Tabla 24 Nivel de Instruccion

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ninguna	0	0%
Primaria completa	0	0%
Primaria incompleta	0	0%
Secundaria incompleta	0	0%
Secundaria completa	5	22%
Superior incompleta	3	13%
Superior completa	15	65%
Otro	0	0%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°5 muestra que, el 65% del personal administrativo del IAM-CBC, es profesional en cuanto a términos académicos se refiere, ya que manifestaron tener un nivel de instrucción de Superior completa. Mientras que el 22% de los mismos cuenta con un nivel de instrucción de secundaria completa, por lo que son bachilleres, asumiéndose entonces que deben tener conocimientos básicos de leyes relacionadas a su área de trabajo.

Tabla 25 Grupo familiar

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
0-2	9	39%
3-5	12	52%
6-8	2	9%
Más de 8	0	0%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°6 indica que, el 52% del personal administrativo de esta institución tiene a su cargo entre 3 y 5 personas, por lo que se presume que esta información puede interferir o no en las respuestas que se obtendrá en el resto del cuestionario.

En esta primera parte del cuestionario aplicado, se pudo identificar que el personal administrativo de la institución se encuentra predominado por el sexo femenino, además se encuentran en edades comprendidas entre 26 y 57 años, todos son venezolanos y venezolanas, con secundaria y educación superior completa.

4.2. Factores que afectan la satisfacción laboral del personal administrativo del IAM-CBC.

En este apartado se especifican los factores que causan niveles de satisfacción e insatisfacción en los trabajadores adscritos al área administrativa de la institución.

Tabla 26 Nivel de satisfacción respecto a sus compañeros de trabajo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	9	39%
Satisfecho	14	61%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°7 muestra claramente que el 39% del personal administrativo del IAM-CBC, se siente insatisfecho con respecto a la relación con sus compañeros de trabajo, mientras que el 61% se siente satisfecho con respecto a lo mismo. Pudiéndose ver que aunque puedan existir diferencias entre algunos, la mayoría tienen buena relación entre ellos.

Tabla 27 Nivel de satisfacción respecto a reconocimiento por trabajos realizados

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	10	44%
Satisfecho	13	56%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 8, indica que el 44% del personal administrativo encuestado manifiesta sentirse insatisfecho con respecto al reconocimiento obtenido por

trabajos realizados, mientras que el 56% restante manifestó sentirse satisfecho respecto a lo mismo, por lo que se puede decir que casi la mitad carece de haber obtenido alguna vez una condecoración por algún trabajo o labor bien hecha, lo cual, causa que el personal no sienta que se le presta atención a su desempeño.

Tabla 28 Nivel de satisfacción respecto a salario obtenido

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	23	100%
Satisfecho	0	0%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n°9 indica que, el 100% del personal administrativo encuestado, manifiesta estar insatisfecho con respecto al salario obtenido por sus labores, cayendo en un incumplimiento por parte del Estado en su papel de figura de máxima autoridad en la institución del artículo 98 de la LOTTT al no ir en concordancia con la cantidad de dinero que realmente necesita un trabajador para satisfacer sus necesidades básicas, dicho artículo establece que *"Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales"*.

Tabla 29 Nivel de satisfacción respecto a la manera en que esta gestionada la institución

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	14	61%
Satisfecho	9	39%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 10, indica que el 61% del personal administrativo del IAM-CBC manifestó estar insatisfecho con respecto a la manera como está gestionada la institución. Mientras que el 39% de los mismos consideran estar satisfechos. Por lo que se puede observar que la mayoría no se encuentra conforme con la manera en que quizás los superiores gestionen las labores o procedimientos dentro de las instalaciones, pudiendo acarrear esto un déficit en el rendimiento del personal ya mencionado.

Tabla 30 Nivel de satisfacción respecto a una buena relación entre la dirección y los trabajadores

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	8	34%
Satisfecho	15	66%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 11, muestra que aunque el 34% de los encuestados se encuentra insatisfecho con la relación que existe entre la dirección y ellos, mientras que la mayoría representada en este caso por el 66%, manifiesta que la relación mencionada es buena, al coincidir estar satisfechos con respecto a esto.

En síntesis, se puede observar con base en los resultados obtenidos en esta segunda parte del instrumento, en relación a los factores que afectan la satisfacción laboral, el personal administrativo del IAM-CBC coincide en que los que les causa mayor grado de insatisfacción son el reconocimiento obtenido por trabajos realizados, el salario y la manera en que se encuentra gestionada la institución. Pudiendo esto significar una carencia de factores motivacionales, que optimicen el nivel de satisfacción del personal encuestado y que repercuten en la manera en cómo estos desempeñan sus labores en sus puestos de trabajo.

4.3 Condiciones laborales que inciden negativamente en la satisfacción laboral.

En este apartado se presentan las condiciones laborales que causan niveles de satisfacción e insatisfacción en el personal administrativo del IAM-CBC.

Tabla 31 Nivel de satisfacción respecto a recurso material otorgado para desempeño de funciones

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	18	78%
Satisfecho	5	22%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 12, deja en evidencia que el 78% del personal encuestado manifestó estar insatisfechos con respecto a la dotación de recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones, pudiendo ser esto la causa de que existan inconvenientes al momento de realizar cualquier tarea que se les asigne, por lo cual, se podría decir que el responsable de esto sea principalmente la institución.

Tabla 32 Nivel de satisfacción respecto a clima laboral dentro de la institución

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	8	35%
Satisfecho	15	65%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 13, indica que el 65% del personal encuestado se encuentra

satisfecho con el clima laboral dentro de la institución, por lo que se puede decir que según el criterio de la mayoría, las labores se desempeñan en un ambiente acorde al desarrollo de las mismas, lo cual se puede traducir como un factor positivo hacia la satisfacción laboral de los mismos.

Tabla 33 Nivel de satisfacción respecto a las condiciones físicas de trabajo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	14	61%
Satisfecho	9	39%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 14, muestra que, el 61% del personal administrativo del IAM-CBC manifestó estar insatisfecho con respecto a las condiciones físicas de trabajo, lo que se traduce como un incumplimiento del artículo 156 de la LOTTT que establece que, *"El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos..."*.

Tabla 34 Nivel de satisfacción respecto al horario de trabajo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	2	8%
Satisfecho	21	92%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

Según el cuadro n° 15, el 72% del personal encuestado se encuentra satisfecho con su horario de trabajo, por lo que se puede decir con base en esto, que la institución procura fijar jornadas laborales que estén acorde al personal que

tiene a su disposición.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta tercera parte, se pudo evidenciar que, entre las condiciones laborales tomadas en cuenta para esta investigación, se identificó que la dotación del material necesario para el desempeño de sus funciones y las condiciones físicas de trabajo son las que causan un mayor grado de insatisfacción para el personal administrativo del IAM-CBC, siendo estas además parte del incumplimiento de los artículos de la LOTTT, relacionados con lo anteriormente mencionado.

4.4. Relación existente entre el grado de compromiso y el desempeño del personal administrativo del IAM-CBC.

En este apartado se presenta la relación que existe entre el grado de compromiso de los trabajadores y su desempeño dentro de la institución.

Tabla 35 ¿Se sentirían felices de trabajar el resto de su vida en la institución?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
NO	8	35%
SI	15	65%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 16 especifica que el 65% del personal administrativo del IAM-CBC, se sentirían felices si trabajaran por el resto de su vida en esta institución, lo cual indica una contradicción, ya que, muchos manifestaron sentirse insatisfechos con diversos factores de los cuales carece la institución, por lo que resulta difícil concebir que la mayoría de los encuestados se sienta a gusto con el desempeño de su trabajo en ese lugar.

Tabla 36 ¿Le deben muchísimo a la institución?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
NO	10	43%
SI	13	57%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 17 muestra que el 57% del personal encuestado consideran que le debe muchísimo a esta institución, por lo que con base a respuestas anteriores se puede inferir que existe un apego emocional entre el personal y la misma, que va más allá de los inconvenientes que pueda tener dicho personal para el desempeño de sus labores. Así mismo, se puede decir que aunque en ciertos factores el grado de satisfacción sea negativo, el personal administrativo del IAM-CBC tiene un grado de agradecimiento con la institución en la que hace vida.

Tabla 37 ¿Se sienten emocionalmente vinculados con la institución?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
NO	6	26%
SI	17	74%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

Los resultados del cuadro n° 18, indica que el 74% del personal administrativo del IAM-CBC se siente emocionalmente vinculado con la institución, lo cual va en concordancia con lo expresado en el cuadro anterior, ya que existe un grado de agradecimiento por parte del personal hacia la institución, que puede llevarse a cabo por los años de servicio que tienen los mismos en este lugar.

Tabla 38 ¿Son puntuales con trabajos que se les asignan?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
NO	3	13%
SI	20	87%
total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 19 muestra que el 87% del personal encuestado es puntual con respecto a los trabajos que se le asignan. Quedando expuesto el grado de responsabilidad que tiene el personal administrativo de la institución, el cual puede ir más allá de su comodidad.

Tabla 39 ¿Mantienen control físico y administrativo sobre material, equipos y enseres bajo su responsabilidad?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
NO	8	35%
SI	15	65%
Total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

El cuadro n° 20, muestra que el 65% del personal administrativo del IAM-CBC, mantiene control físico y administrativo sobre el material, equipos y enseres bajo su responsabilidad, mostrando esto que la mayoría procura cuidar y mantener en buen estado los pocos recursos que les son otorgados para el desarrollo de sus funciones diarias.

Tabla 40 ¿Asumen responsabilidad en ausencia de su superior inmediato?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
NO	8	35%
SI	15	65%
Total	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo del IAM-CBC.

Según el cuadro n°21, el 65% del personal encuestado asume responsabilidad en ausencia de su supervisor inmediato, por lo que se puede decir que dentro de la institución no debe ser necesario una supervisión constante por parte de la directiva de la misma, ya que cuentan con un equipo de trabajo que tiene muy clara su responsabilidad estén o no sus jefes, por lo que no deberían derivarse inconvenientes relacionados en la delegación de las tareas.

En síntesis, en esta última parte del cuestionario se pudo demostrar que existe un grado de compromiso que va en consonancia con el desempeño del personal administrativo de esta institución, ya que, estos asumen sus roles y responsabilidades con esmero y dedicación, gracias al vínculo emocional que tiene con el instituto.

CONCLUSIONES

A continuación se presentan las principales conclusiones de la investigación que constituyen una visión global en torno a los principales hallazgos y resultados del trabajo.

En primer lugar, el personal administrativo del IAM-CBC, se encuentra satisfecho con respecto a los factores de relación con sus compañeros de trabajo y la relación entre la directiva de la institución y los mismos, por lo que a nivel laboral es positivo, ya que se disminuye la existencia de problemas personales que pueden afectar el trabajo.

Por otro lado, se identificó que factores como el reconocimiento por trabajos realizados, la manera en cómo está gestionada la institución y el salario percibido por los trabajadores, son los que causan un mayor nivel de insatisfacción en ellos. Siendo este último el que causa mayor molestia ya que la remuneración que obtienen no concuerda con el nivel de inflación existente a nivel nacional, siendo además este, un incumplimiento al artículo 98 de la LOTTT.

Además, se encontró un nivel considerable de insatisfacción en relación a las condiciones laborales en los que se encuentra el personal administrativo del IAM-CBC, específicamente el recurso material otorgado para el rendimiento de sus funciones y las condiciones físicas de trabajo, siendo estas dos consideradas de suma importancia ya que, son altamente necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo de las labores a su cargo. Ningún empleado puede alcanzar un alto rendimiento si carece de los recursos necesarios para ello y si no se siente seguro en el espacio donde se desarrolla laboralmente.

Por consiguiente, se constató que a pesar del grado de insatisfacción que tienen los trabajadores adscritos al área administrativa del IAM-CBC, estos tienen

un vínculo emocional y de agradecimiento con la institución que es lo que hace que estos asuman sus responsabilidades con optimismo y procuren cumplir con las mismas de manera eficiente y eficaz.

RECOMENDACIONES

A continuación se muestran algunas sugerencias para superar las irregularidades detectadas.

Realizar anualmente actos de reconocimiento por logros obtenidos al personal de la institución, con el objetivo de motivarlos y darles a entender que su trabajo es importante, así ellos se sentirán con mejor disposición para realizar sus funciones, y dejaran de ver las mismas como tareas para empezar a verlas como pasos protagónicos hacia el logro de los objetivos de la institución.

Otorgar Bonos de incentivo económico por responsabilidad y buen desempeño del personal, con esto, además de sentirse cómodos económicamente, se logrará que los mismos sean más cuidadosos y conscientes de la importancia de su buen desempeño dentro de la institución.

Dotar del suficiente recurso material al personal, para que no puedan existir inconvenientes al momento de realizar alguna tarea asignada, ya que con esto se procurará evitar el posible retraso en la entrega de las mismas.

Realizar acondicionamiento físico a las instalaciones del IAM-CBC, con el fin de que todo el personal se sienta seguro y cómodo en su lugar de trabajo, ya que esto juega un papel fundamental en el desempeño laboral de cada uno de los integrante de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 5ta edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.

Palella, S. Y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 1era reimpresión. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.

Documentos legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria. Marzo 24, 2000. Caracas, Venezuela.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinaria. Mayo 7, 2012. Caracas, Venezuela.

Ley del Estatuto de la Función Pública. (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana N° 37.522 Extraordinaria. Septiembre 6, 2002.

Páginas Web.

Alas, J. (2007). *Estudio psicológico de la satisfacción laboral*. Documento en línea. Disponible en: [http://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#~:text=](http://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#~:text= Consulta: Diciembre 18, 2022) Consulta: Diciembre 18, 2022.

Factores que influyen en la satisfacción laboral. (2021). Artículo en línea. Disponible en: <http://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/> Consulta: Diciembre 18, 2022.

Garcia, J. (2015). *Pirámide de Maslow: La jerarquía de las necesidades humanas*. Artículo en línea. Disponible en: <http://www.psicología y mente.com/psicología/piramide-de-maslow> Consulta: Enero 9, 2022.

Morillo, D. (2006). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*. Artículo en línea. Disponible en: <http://www.eumed.net/rej/cccss/09/dgu.htm> Consulta: Diciembre 18, 2022.

Segura, J. (2023). *Satisfacción laboral: ¿Que es y cómo influye en la productividad?* . Artículo en línea. Disponible en: <http://www.economia3.com/satisfacción-laboral/> Consulta: Febrero 12, 2022.

Tesis

Arévalo, R. Y Leveu, R. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, año 2020*. Trabajo de grado de licenciatura. Iquitos, Perú.

Flores, Y. y Saladar, E. (2019). *La satisfacción laboral influye en la productividad, caso: Empresa Volcán S.A*. Trabajo de grado de licenciatura. La Paz, Bolivia.

Lopez, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo*. Trabajo de grado para maestría. Bárbula, Carabobo.

Rodriguez, D. Nuñez, L. y Cáceres, A. (2010). *Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente*. Tesis de Maestría. Anzoátegui, Venezuela.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NÚCLEO DE SUCRE

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO A LA SALUD

LABORAL

CUESTIONARIO

Estimado Trabajador:

Reciba un cordial saludo, nos presentamos como estudiantes del último semestre de la carrera de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre-Cumaná.

Como requisito para optar por nuestro título, nos vemos en la obligación de realizar un trabajo de investigación que guarde relación con nuestra área de estudio, por lo que hemos decidido dedicar el mismo al tema de la Estabilidad Laboral, tomando como título de nuestra investigación: “ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ (IAM-CBC), ESTADO SUCRE, AÑO 2023”.

Para ello, hemos efectuado un Cuestionario que contiene preguntas alusivas al tema, el cual con su apoyo y disposición, nos servirá de herramienta para obtener los datos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos en nuestra investigación. La información que usted suministre

será utilizada a los exclusivos y únicos fines investigativos, por lo que se garantiza absoluta confidencialidad y no deberá consignar ningún tipo de datos de identificación como nombre, apellidos, número de cédula de identidad y/o firma.

Agradeciendo su participación y colaboración les saluda, atentamente.

BACHILLERES:

Elena Ruíz
C.I. 26.109.310

Wilmer Cumana
C.I. 15.112.128

INSTRUCCIONES

- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas.
- Marque con una X la respuesta que considere correcta.

I. Características Demográficas

Genero

Femenino	
Masculino	

Edad

18 a 25 años	
26 a 33 años	
34 a 41 años	
42 a 49 años	
50 a 57 años	

58 o mas	
-----------------	--

Nacionalidad

Venezolano (a)	
Extranjero (a)	

Estado civil

Soltero (a)	
Casado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Unido (a)	

Nivel de Instrucción

Ninguna	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Secundaria incompleta	
Secundaria completa	
Superior incompleta	
Superior completa	
Otro	

Número de personas de su grupo familiar (que vivan en su hogar y

dependan económicamente de ellos)

0-2	
3-5	
6-8	
Más de 8	

II. Factores que afectan la satisfacción laboral del personal administrativo del IAM-CBC.

i tem	Contenido	Satisf echo	Insatisf echo
1	¿Cómo se siente con respecto a sus compañeros de trabajo?		
2	¿Cómo se siente con respecto al reconocimiento obtenido por trabajos realizados?		
3	¿Cómo se siente respecto a su salario obtenido?		
4	¿Cómo se siente respecto al modo en que está gestionada la institución?		
5	¿Cómo se siente respecto a la relación entre la directiva y el personal de la institución?		

III. Condiciones laborales que pueden o no incidir en la satisfacción laboral del personal administrativo del IAM-CBC.

I tem	Contenido	Satisf echo	Insatisf echo
1	Dotación de recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones		
2	Clima laboral dentro de la institución		
3	Condiciones físicas de trabajo		
4	Horario de trabajo		

IV. Relación existente entre el grado de compromiso y el desempeño laboral del personal administrativo del IAM-CBC.

I tem	Contenido	S i	N o
1	¿Se sentiría usted feliz si trabajara toda la vida en la institución?		
2	¿Considera usted que le debe muchísimo a la institución?		
3	¿Se siente usted emocionalmente vinculado a la institución?		
4	¿Es puntual con los trabajos que se le asignan?		
5	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material,		

	equipo y enseres bajo su responsabilidad?		
6	En ausencia de su superior inmediato, ¿asume responsabilidad?		
7	Aunque no se le solicite, ¿brinda más tiempo del requerido?		
8	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad?		
9	¿Falta a sus labores solo cuando es una verdadera emergencia?		

METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Influencia de la Satisfacción laboral en el rendimiento del personal administrativo del instituto autónomo municipal cuerpo de bomberos de Cumaná (IAM-CBC) Estado Sucre año 2023
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Ruíz González Elena Esthefanía	CVLAC	26109310
	e-mail	gonzalezmaryc62@gmail.com
	e-mail	
Cumana Ferrer Wilmer Javier	CVLAC	15112128
	e-mail	cfwilmer_26@hotmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Satisfacción laboral, desempeño laboral, factores motivacionales.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

El presente trabajo tuvo como objetivo general Analizar la influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento del personal administrativo del **Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC)**, estado Sucre, año 2023. El mismo estuvo enmarcado en un enfoque metodológico de campo de tipo descriptivo, destacando entre las técnicas empleadas la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Además, fue necesario la revisión bibliográfica relacionada con el tema para la mejor comprensión del mismo. Finalmente, se concluyó que el personal administrativo de la institución objeto de estudio, es vulnerable a ciertos factores y condiciones que los hacen sentir insatisfechos, pero que no afectan su desempeño laboral. Posterior a las argumentaciones expuestas producto de la investigación abordada, se esboza una serie de recomendaciones orientadas a la mejora de la satisfacción del personal que hace vida en la institución.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL	Código CVLAC	e-mail
Marco Aurelio García	ROL	C ☐ A ☒ T ☐ J ☐ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐	
	CVLAC	8441482	
	e-mail	marcomag42@gmail.com	
	e-mail		
Marina Patiño	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐	
	CVLAC	10463345	
	e-mail	marinadelrosario1328@gmail.com	
	e-mail		
María Montañes	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐	
	CVLAC	8644219	
	e-mail		
	e-mail		

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2023	06	14
------	----	----

Lenguaje: **SPA**

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso Especial de Grado-ruizcumana.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____

Temporal: _____

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Linceciado(a) _____

Área de Estudio: Gerencia de Recursos humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 05/8/09 HORA 5:30
Cordialmente,
[Firma] JUAN A. BOLANOS CUNPELO
Secretario

C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

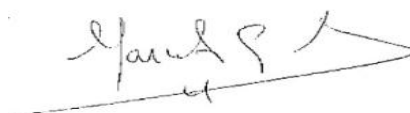
Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



Elena E. Ruíz G.
C.i. 26.109.310
Autor 1.



Wilmer J. Cumana F.
C.i. 15.112.128
Autor 2



Prof. Marco Aurelio García
C.i. 8.441.482
Asesor



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO A LA SEGURIDAD
SOCIAL

PARTE III

ANALISIS DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN MATERIA DE SERVICIO FUNERARIO PARA LOS FUNCIONARIOS ACTIVOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ DE LA SUB ESTACION NUMERO 2 ESTADO SUCRE AÑOS 2022-2023

TUTORA:

Profa. María Montañéz

AUTOR(ES):

Ruiz G., Elena E.

C.I. 26.109.310

Cumana F., Wilmer J.

C.I. 15.112.128

Trabajo de grado. Modalidad Cursos Especiales, presentado como requisito parcial para optar por el título de Licenciado (a) en gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, marzo de 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO A LA SEGURIDAD
SOCIAL

**ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN MATERIA DE
SERVICIO FUNERARIO PARA LOS FUNCIONARIOS ACTIVOS DEL
CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ DE LA SUB ESTACION
NUMERO DOS ESTADO SUCRE AÑOS 2022-2023**

TUTORA:
PROFA. María Montañéz

AUTORES
Ruiz G, Elena E.
Cumana F., Wilmer J.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo general analizar la responsabilidad patronal actual con respecto al cumplimiento de la prestación de servicio funerario en los bomberos y bomberas activos del **Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC)**, estado Sucre, año 2023. El mismo estuvo enmarcado en un enfoque metodológico de campo de tipo descriptivo, destacando entre las técnicas empleadas la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Además, fue necesaria la revisión bibliográfica relacionada con el tema para la mejor comprensión del mismo. Finalmente, se concluyó que según el criterio de los encuestados no cuentan actualmente con un seguro funerario para él ni para sus familiares, aunque en misma medida y cantidad de funcionarios conocen y manejan información sobre este tema, por lo que en base a esto se esboza una serie de recomendaciones orientadas a la mejora de la prestación de un servicio funerario dirigido a los trabajadores que hacen vida en la institución.

Palabras Clave: Servicio funerario, Muerte, Indemnización, Responsabilidad patronal, Seguro funerario.

INTRODUCCION

Desde hace unos años a esta parte de la actualidad ha entrado en debate el tema del servicio funerario para los trabajadores de las organizaciones, lo cual ha venido generando una especie de inquietud entre los miembros de las empresas y lo cual ha generado una gran importancia cada vez mayor, puesto que este servicio ya es considerado como parte de la protección social que debe poseer cada trabajador tanto en su vida activa y en su etapa de retiro o jubilación.

A esto se suma una preocupación adicional que se viene acrecentando debido al aumento de los riesgos asociados en algunas profesiones ejecutados por los trabajadores o trabajadoras en donde estaremos ubicados con este trabajo de investigación en una de las profesiones de mayores riesgos inherentes a esta profesión para la naturaleza de su prestación de servicio y a los innumerables factores a los que están expuestos en el desarrollo de sus actividades.

En este sentido para este trabajo de investigación analizaremos la responsabilidad patronal en materia de servicio funerario para los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná, esto con el fin de conocer el estado actual de este servicio en sus funcionarios activos.

Con la aplicación de un instrumento de recolección de datos se podrá obtener una variante de resultados para su posterior análisis que permita obtener una serie de datos que nos ayuden a determinar el estado actual de este servicio funerario en los funcionarios activos del Cuerpo de Bomberos de Cumaná durante los años 2022-2023.

Para todo este proceso de investigación se hizo necesaria la ubicación de ciertas hipótesis y teorías en el tema estudiado, que sirvieron para plantear unos objetivos basados en una justificación acorde a la necesidad de los funcionarios además de recopilar teorías para ponerlas en contexto

Y que sirvan como referencias para desarrollar un marco teórico correcto, además tomando en cuenta aspectos normativas legales y considerando el orden organizacional de este cuerpo de seguridad bomberil esto permitiendo desarrollar un marco metodológico lógico y racional que las necesidades planteadas para que se puedan recopilar información de alta fidelidad y unos resultados de forma veraz y precisa.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

En una investigación científica el problema es el punto de partida del estudio, el cual surge a raíz de una dificultad, la cual se genera a partir de una necesidad en la que se aparecen dificultades sin disipar, las cuales pueden ser teóricas y prácticas, según se situé en el campo de la ejecución.

1.1 Planteamiento del problema

En la época de la antigua roma surgió la primera compañía y servicios de bomberos como necesidad por los hechos de incendios que ocurrían en las aldeas y comunidades de la misma, donde se fue acrecentando dicha necesidad en distintas naciones del mundo debido al crecimiento y evolución de las épocas siguientes por esto el riesgo en la profesión fue en crecimiento debido también a que los bomberos ya no solo apagaban incendios, si no que ya hacían otras labores en pro del bienestar y protección de los bienes y la vidas de las personas, realizando entonces rescates aplicando atenciones pre-hospitalaria de emergencias.

Con esto, se fue ramificando mucho más la cobertura de áreas de emergencia de otras índoles, así como también emergencias por derrames de materiales peligrosos en diferentes aspectos que apoyaban el desarrollo de los países.

Motivado a esto dentro de los bomberos surgió la necesidad de especializarse en áreas urbanas, acuáticas, aeroportuarias y forestales.

Con el paso de los años y como consecución de las especializaciones antes mencionadas, fueron en aumento los niveles de riesgo al momento de desarrollar las importantes labores de rescate y resguardo de vidas por parte de los bomberos, quienes poseen elementos de protección personal, es necesario destacar que según

publicaciones recientes como la de la revista Forbes y la revista times, el trabajo de bombero es considerado entre los 10 más peligrosos realizados por el hombre, posicionándose en el segundo lugar.

Actualmente, el cuerpo de bomberos de la ciudad de cumana cuenta con un servicio funerario privado el cual es aportado únicamente por el funcionario o funcionaria bomberil activo y jubilado.

Cabe destacar que, el patrono no hace ningún aporte a este servicio, lo que quiere decir que en caso de fallecimiento del funcionario en el cumplimiento de su deber la única obligación que tiene el patrono es otorgar el sueldo integral devengado por el funcionario o funcionaria a su esposa o esposo de forma vitalicia, por lo cual al momento del fallecimiento el funcionario que no tenga su seguro funerario de forma oportuna como lo amerita este suceso.

Además en los casos de fallecimiento de los familiares o carga familiar directa (padre, madre, hijos o esposa) no habrá respuestas obligatorias por parte del patrono, de igual manera en caso de fallecimiento del funcionario en sus labores no está establecido una compensación económica que le pueda permitir a los familiares asumir los gastos en caso de que algún funcionario este pagando un seguro funerario personal para él y su carga familiar.

Es por esto y algunos otros motivos que se propone la realización de este trabajo de investigación donde se buscara analizar la obligación del patrono en cuanto al beneficio de servicio funerario sea óptimo y eficiente el cual sirva de apoyo principal en caso de fallecimiento del trabajador y sus familiares.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar la responsabilidad del patrono en materia de servicio funerario para los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná, sub estación numero dos (2), estado Sucre año 2022-2023.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar el alcance de la responsabilidad patronal en materia de servicio funerario.
- Identificar el nivel de cobertura de servicio funerario para los funcionarios activos y sus cargas familiar.
- Proponer recomendaciones para mejorar la protección de los funcionarios activos en materia de servicio funerario.

1.3. Justificación

Desde el punto de vista legal y social está latente un problema debido a que los lineamientos establecidos no brindan una protección segura y oportuna a los funcionarios activos y a sus familiares , esto debido a que han ocurrido fallecimientos de algunos funcionarios de forma inesperada y no se contaba en ese momento con esta protección por parte de la institución, por esta razón busca plantear y ayudar a establecer algunos directrices y parámetros que permitan contribuir con las mejoras en este servicio de protección social tan necesario y al mismo tiempo permita reflexionar sobre la seguridad social de los funcionarios activos de esta tan importante y loable institución bomberil.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Beltethon escobar, (2012) en “diseño de un sistema de control interno de la empresa servicios funerarios virgen de concepción” expuesta en la universidad de san Carlos de Guatemala tuvo como objetivo general “diseñar un sistema de control interno de empresa servicios funerarios virgen de concepción.

Concluyó, que diseñar un sistema de control interno para esta empresa permitió maximizar ganancias, ahorrar en un buen porcentaje en gastos operativos y elevar los niveles de productividad en la prestación de sus servicios.

Que esta investigación sirva como ventana para optimizar los procesos productivos de la empresa y busque uno de los factores más importantes una atención oportuna y eficaz para sus beneficiarios.

Rubio Jaramillo, (2015) en “Análisis de gestión del servicio funerario en los trabajadores obreros del ayuntamiento de Madrid España, expuesta en la universidad complutense de Madrid España desde 2010 hasta la actualidad, la misma tuvo como objetivo general “Analizar la gestión del servicio funerario en los trabajadores obreros del ayuntamiento de Madrid España desde el año 2010 hasta la actualidad.

Concluyó, que analizar la gestión y el trabajo desempeñado por la empresa prestadora del servicio sirvió para verificar el grado de desempeño y de atención a sus beneficiarios en los momentos difíciles y requeridos.

Esta investigación permita que la atención a los trabajadores beneficiados

del servicio funerario sea cada vez mejor cada día y de la manera más correcta y eficaz posible debido a la razón social y motivo de este fundamental servicio.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Salcedo febles, (2014) en "Análisis de los seguros solidarios como aportes sociales en el servicio funerario en Venezuela años 2012-2013, expuesta en la universidad privada Bellos Chacín, la misma presento un objetivo general denominado "Analizar a los seguros solidarios como aportes sociales en el servicio funerario en Venezuela años 2012-2013.

Concluyó, que esta modalidad de prestación de servicios creó una forma alterna y más accesible a las poblaciones más vulnerables y de escasos recursos económicos poder contar con este servicio en los momentos más prescindibles y necesario.

Esta investigación presentada sirva para fomentar y fortalecer esta modalidad con un rango de cobertura más amplio en el territorio nacional venezolano y permita una atención integral oportuna y adecuada.

Rodríguez Pardo, (2009) en "Análisis estratégico de la instrumentación de micro seguros funerarios en Venezuela años 2005-2008, expuesta en la universidad católica Andrés bello y tuvo como objetivo general "Analizar las estrategias de la instrumentación de micro seguros funerarios en Venezuela años 2005-2008.

Concluyó, las diferentes estrategias planteadas permitieron que distintos sectores de la población pudieran tener la cobertura de este servicio, todo evaluado y ejecutado de la mejor forma posible.

Esta investigación busca la ventana para mejorar y aplicar las estrategias

correctas para una mejor gestión del servicio funerario en la población acorde a sus necesidades y sus requerimientos sea el caso.

2.2. Bases teóricas

Aries (1993) el que la muerte se haga anunciar no por el propósito medico es actualmente un fenómeno usual igualmente la muerte podría considerarse como denigrante, un azar dispuesto por dios, por lo divino, otra forma en cualquier tiempo la gente merecida en cualquier tiempo la gente evade hablar de eso.

Vincent Thomas (2003) Es el dolor de la muerte que frustra una relación el que de alguna forma hace sentido aproximar a las personas a la experiencia de la propia muerte, aunque la conciben como el paso al más allá es donde les espera una vida del sí mismo no en creencias que circunscriben la muerte y al después de mucho tiempo de la muerte y su actitud frente a ella.

Morín (2010) Los seres humanos somos sociales, vivimos nuestro ser cotidiano en continua implicación con el ser de otros y al mismo tiempo somos individuos, vivimos nuestra cotidianidad como un continuo revivir de experiencias individuales intransferibles, debe comprenderse que el ser humano individual es social y que el ser humano social es individual, es decir que forma parte de su estructura esta aparente dualidad del concepto humano.

2.3. Marco legal

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 2: *“Se constituye en un estado democrático y social el derecho y de justicia que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general preeminencia de los derechos*

humanos”.

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras

Art 1: *“Esta ley tiene como objeto proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores creadores de riqueza socialmente producida”.*

Art 2: *“Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad equidad y respeto a los derechos humanos de los trabajadores”.*

Art 17: *“Todo trabajador tiene derecho a la seguridad social como servicio público no lucrativo los trabajadores y trabajadoras sea o no dependientes de patrono o patrona disfrutara de ese derecho”.*

2.3.3. Convención colectiva del I.A.M. Cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Clausula nro. 35: *“El instituto garantizara la prestación del servicio funerario a sus trabajadores y sus familiares (cónyuge, concubina o concubino, padres e hijos) amparados por esta contratación colectiva. A través de una empresa especializada en el ramo que incluya el servicio funerario todos los elementos que la integran. El pago a dicha empresa se hará en los siguientes condiciones, para el año 2008 (hasta el vencimiento del contrato 2007-2008) 50% por parte del trabajador y 50% por parte del instituto. Para la renovación correspondiente a los años 2008-2009 será el 40% por parte del trabajador y el 60% por parte del instituto”.*

Parágrafo uno: *“El instituto se compromete a contribuir a cada funcionario amparado por esta contratación colectiva con la cantidad de OCHOCIENTOS*

BOLIVARES FUERTES (Bs 800.00) en caso de muerte de los siguientes parientes, cónyuge, concubino (a), padres e hijos y abuelos con exclusión de los padres como colaboración para los gastos funerarios. Queda entendido que si la persona fallecida es parientes de dos (2) o más trabajadores a la vez la contribución se le cancelara a cada uno de ellos”.

Parágrafo Dos: “El instituto se compromete en caso de fallecimiento del funcionario o alguien de su grupo familiar y deba ser trasladado el cadáver fuera de la jurisdicción del municipio sucre a cualquier lugar del país o viceversa, el instituto se compromete a costear el traslado: siempre y cuando la empresa contratada carezca de ese servicio”.

2.4. Marco institucional

2.4.1. Identificación de la institución

El cuerpo de bomberos de Cumaná es un organismo de seguridad ciudadana que brinda atención de emergencias en caso de incendios, rescates, control de derrames de materiales peligrosos y atenciones pres hospitalarios, además de fomentar la capacitación y el entrenamiento constantes de su personal, de entes públicos y privados generando una cultura preventiva y de atención en casos de eventos adversos en sus entornos y ambientes de trabajo, además de realizar inspecciones de prevención en zonas comerciales y residenciales que permiten dar cumplimiento a las normas de seguridad lo cual permite a la ciudadanía estar en condiciones seguras y favorables para el mejor desarrollo económico y social de la ciudad.

2.4.2. Ubicación geográfica

El cuerpo de bomberos de cumana se encuentra ubicado en tres distintas direcciones de la ciudad:

Estación central: avenida maría Rodríguez, sector parcelamiento Miranda, frente a la policlínica sucre.

Sub estación número 1: avenida rotaria, zona industrial el peñón, frente a la planta de Toyota de Venezuela c.a.

Sub estación número 2: Avenida panamericana, sector urbanización Rómulo Gallegos.

2.4.3. Reseña histórica

El cuerpo de Bomberos de Cumana inicio sus actividades operativas el 12 de mayo de 1955, en un galpón ubicado en la calle Junín, como una institución netamente voluntaria, siendo su primer comandante el sargento primero (+) Carlos Felipe Herrera.

El 12 de diciembre de ese año, paso a depender del concejo municipal con la entrega de un nuevo cuartel de Bomberos ubicado en la avenida Fernández de Zepa.

El 1ro de enero de 1998 el Cuerpo de Bomberos de Cumana fue declarado como instituto autónomo municipal, por el alcalde Elio Figuera yibirin, siendo su comandante general el capitán (BA) José Rafael Azocar según gaceta oficial extraordinaria nro. 249 resoluciones nro. De fecha 11 de diciembre de 1998.

En el paso de los años se presenta la necesidad operacional y se instalaron 2 nuevas subestaciones ambas inauguradas bajo la gestión del ex alcalde Lcdo. Ramiro Gómez y bajo del comandante general Carlos Almandoz.

En el año 2003 se inauguró en la calle cantaura el servicio médico municipal para ofrecer atención médica a los funcionarios Bomberiles, trabajadores municipales y comunidades adyacentes, pero lamentablemente para el año 2006 al no contar con un espacio físico propio y recursos financieros este servicio fue

cerrado.

En la actualidad el instituto autónomo municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná es una institución administrativa dependiente de la alcaldía bolivariana del municipio sucre a cargo del Lcdo. Luis Javier Sifontes y al mando del primer comandante el coronel (B) Lcdo. Francisco Cedeño quien tiene a su cargo un pie de fuerza de 132 funcionarios Bomberiles activos en funciones y 52 funcionarios administrativos todos calificados y preparados para atender los diferentes servicios emergentes y no emergentes que requiera la comunidad dentro y fuera de los límites del municipio sucre.

2.4.4. Misión, Visión Y Objetivos

2.4.4.1 Misión

El instituto autónomo municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná, como organismo de seguridad ciudadana al exclusivo servicio de los interés del estado, con la finalidad de garantizar la integridad de los ciudadanos y la protección de los bienes públicos y privados, tiene como misión formar íntegramente a profesionales con capacidad crítica, con valores éticos, con sensibilidad social, aptitudes y conocimientos que les permitan salvaguardar la vida y los bienes de la ciudadanía frente a situaciones que represente amenaza, vulnerabilidad o riesgo, promoviendo la aplicación de medidas tanto preventivas como de mitigación, atendiendo y administrando directa y permanentemente las emergencias, cuando las emergencias, cuando las personas o comunidades del municipio sucre sean afectadas por cualquier efecto generador de daños.

2.4.4.2. Visión

Ser la institución Bomberil líder del oriente del país, contando para ello con recursos de avanzada y moderna tecnología, contando con personal profesional,

capacitado y actualizado en las áreas de nuestra especialidad del municipio sucre, logrado a través de una gerencia optima que este además orientada a la formación de profesionales emprendedores, con una sólida formación ética de alta competencia, comprometidos con el desarrollo de la institución, del municipio y del estado.

2.4.4.3. Objetivos

El Cuerpo de Bomberos de Cumaná es fundamentalmente un cuerpo integro que reúne una serie de técnicos y profesionales con grandes y fuertes lazos de hermandad y compromiso social con la tarea de buscar la mejor y oportuna atención de los servicios de emergencias y otros de carácter de conformidad con las leyes de la República bolivariana de Venezuela de allí que es una institución que busca:

- Continuar con una labor integral de servicios emergentes y no emergentes.
- Atención de servicios de emergencias prehospitolaria a través de su servicio de brigada motorizada y del servicio de ambulancia municipal S.A.M.
- Atender los servicios de rescate por accidentes de tránsito, acuáticos, de altura, en espacios confinados, recuperación de cadáveres etc.
- Atención operacional de incendios de estructura, vehicular, vegetación, embarcaciones marinas y basuras.
- La planificación y coordinación del sistema de riesgo del municipio sucre ubicando los sectores de alto niveles de riesgo y los recursos materiales, técnicos y humanos disponibles para minimizar el impacto de futuras afectaciones.
- La planificación y aplicación de planes educativos preventivos de

adiestramiento y formación interna en la materia de mitigación y atención de eventos adversos en las comunidades de la ciudad entre públicos y privados.

La aplicación de estrategias en el cumplimiento de normas de prevención de incendios, explosiones y/o otros siniestros en los entornos de las comunidades, comercios e industrias.

La investigación de incendios, explosiones y/o otros siniestros que ayude alcanzar los motivos y causas de la ocurrencia de cualquier de estos eventos y determinar responsabilidades

2.4.5. Estructura organizativa del I.A.M. Cuerpo de Bomberos de Cumaná

El cuerpo de Bomberos de Cumaná cuenta con un comandante en jefe como figura de máximo mando el cual reposa en el alcalde del municipio sucre, al mismo tiempo le corresponde una figura de máximo orden interno a su primer comandante al ciudadano Coronel (B) Lcdo. Francisco Cedeño de igual manera y compartiendo funciones el segundo comandante el mayor (B) Abogado Rafael Rodríguez, a su vez cuentan con un conjunto de divisiones y departamentos los cuales se encargan de coordinar, planificar, administrar y ejecutarlos planes y estrategias adecuadas para cumplir los propósitos y objetivos en forma eficaz y eficiente las cuales se detallan a continuación:

División de comando y estado mayor

Representa las unidades administrativas responsables del cumplimiento de las funciones administrativas de planificar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar los lineamientos debidos que se permiten hacer cumplir las políticas con miras al logro efectivos de los objetivos y metas previstas para el excelente desarrollo de la institución.

División operativa

En esta estructura convergen los departamentos de operaciones, servicios médicos, prevención e investigación, los cuales se encargan de atender, mitigar, planificar y ejecutar los servicios de emergencias que se sobrevienen en diferentes ámbitos de la ciudad, de igual forma determinar causas y responsabilidades en accidentes y siniestros, también en coordinar los recursos técnicos necesarios para la atención de estos servicios.

División de funcionamiento

Para esta estructura se emplean métodos y presupuestos necesarios para el manejo más eficaz de los recursos económicos administrativos y presupuestarios necesarios para garantizar una óptima operatividad, además de gestionar el ingreso del recurso humano idóneo para las funciones que se desempeñan, de igual forma planificar, gestionar y ejecutar los presupuestos financieros para el funcionamiento y operatividad de la institución, adicional de aplicar planes de entrenamiento y formación interno y externo.

División técnica

En esta área sus funcionarios adscritos se encargan de prestar soporte técnico y asesoría en distintas divisiones del Cuerpo Bomberil que permita facilitar las actividades y funciones diarias asignadas a los diferentes departamentos que la conforman.

2.5 Definición de términos básicos

Muerte: *Es un proceso irreversible que resulta del cese de la homeostasis en un ser vivo, es decir, de su incapacidad de utilizar energía para mantener al organismo vivo.*

Servicio: *Prestación que satisface alguna necesidad humana y que no consiste en la producción de bienes materiales con un activo de naturaleza económica.*

Servicio fúnebre: *Es una asistencia social diseñado para brindar a los familiares y seres queridos de una persona fallecida, la oportunidad de reunirse, apoyarse mutuamente y rendirle honor para sobrellevar el duelo de su pérdida de una mejor manera.*

Elementos de un servicio funerario

Ataúd, féretro o urna.

Recepción y traslado del cadáver

Preparación estética del cuerpo

Embalsamamiento

Cremación

Servicio 24 horas

Apoyo emocional, social, jurídico y administrativo.

Seguridad social: *Es un derecho humano fundamental e irrenunciable, garantizado por todos los venezolanos y venezolanas residentes en el territorio de la república y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independiente de su capacidad contributiva.*

Riesgos laborales: *Son todos aquellos factores que se han de establecer en el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, desinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirse con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.*

Servicio de bomberos: *Este consta en la prestación de ayuda y socorro en momentos de emergencias de alto riegos para las víctimas y rescatista.*

Responsabilidad patronal: *Es aquella que garantiza una atención integral por parte del empleador a sus trabajadores y trabajadoras en casos amparados por las leyes.*

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se hace énfasis en la metodología empleada en esta investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información, fuente de información y técnicas de análisis de datos.

3.1 Diseño de la investigación

Según Arias (2006), citado por (Contreras L) *“El diseño de la investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”*.

Según Arias (2006 p.31) una investigación de campo *“consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”*.

Por tanto el presente estudio estuvo desarrollado en una investigación de campo. Ya que para analizar la responsabilidad patronal en materia del servicio funerario para los funcionarios activos del Cuerpo de Bomberos de Cumaná, es necesario recopilar la información base de esta investigación directamente de la fuente principal como lo es el personal activo del Cuerpo de Bomberos, siendo este tipo de investigación el método más idóneo

3.2. Nivel de investigación

Según Palella y Martins (2012) citados por (Contreras L) *“El nivel de investigación hace referencia a la clase de estudio que se va a realizar y que a su vez orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios”*.

Por ende, en vista de lo expuesto esta investigación se halla en un nivel descriptivo, ya que, de acuerdo con los objetivos establecidos se busca identificar y describir las características y fenómenos sometidos a estudio en este proyecto.

3.3. Población

Palella y Martins (2012 p.41) define la población, como *“el conjunto de unidades de las que se desea tener información y sobre las que se van a generar conclusiones”*.

Para la presente investigación se tomó como población al personal activo del Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Cumaná estado Sucre, el cual cuenta actualmente con ciento treinta y dos (132) Bomberos Y Bomberas al servicio de la ciudad primogénita, en la misma se tomó como muestra para la aplicación del instrumento

3.4. Fuentes de información

Según Villaseñor R (2008 P.18) Las fuentes de información son los *“recursos necesarios para poder acceder a la información y al conocimiento en general”*.

Según Bounocore (2010 p.36) Define a las fuentes primarias de información como *“las que contienen información original no abreviada ni traducida: como las tesis, libros, monografías, artículos de revista, manuscritos”*.

Según Gómez (2018 p.42) plantea que los datos de una *“fuente primaria son, en general, más confiables que los provenientes de una secundaria”*.

Según Stein (2012 p.14) define a las fuentes secundarias como *“aquellas fuentes que permiten conocer hechos o fenómenos a partir de documentos o datos*

recopilados por otros”.

Para este estudio se contó como fuente primaria de información a los funcionarios activos que forman parte de las filas de la institución Bomberil objeto en este proceso de investigación, ya que son el medio principal para la consecución de los objetivos planteados.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2006), *“se entenderá por técnica el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”*, mientras que por instrumento el mismo autor plantea que, *“es cualquier recurso, ya sea en papel o digital, que se utiliza para registrar o almacenar información”*, tomando en cuenta que son estos elementos lo que facilita la aproximación del investigador a la realidad indagada.

Para este trabajo de investigación, se utilizó como técnica la aplicación de un cuestionario, la cual servirá como método para la obtención de información relevante al tema y mostrara los factores en la responsabilidad patronal en el servicio funerario de los funcionarios activos del Cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Por su parte Hurtado (2009) indica que el cuestionario es un *“instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”*.

Para Sampieri (2008) los cuestionarios consisten *“en una serie de preguntas abiertas y/o cerradas respecto a una o más variables a medir y son probablemente el instrumento más utilizado para recolectar datos”*.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y ANALISIS

En este apartado se procede a explicar los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados al personal de Bomberos activos de las subestación número dos (2) del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Tabla 41 Sexo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	18	64%
Femenino	12	36%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

El cuadro número 01, indica que el 64% de los funcionarios que prestan sus servicios en la subestación número 2 son masculinos.

Por otra parte, el 36% son personal femenino donde ambos géneros conforman el pie de fuerza de dicha subestación bomberil.

Tabla 42 Edad

Inidicadores	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25	4	14%
26 a 33	16	56%
34 a 41	2	8%
42 a 49	2	8%
50 a 57	4	14%
58 o mas	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

En el cuadro número 2 indica que en un 56 que representa el mayor porcentaje están los funcionarios con edades comprendidas entre los 26 y 33 años.

Por otra parte, y con un mismo valor porcentual de 14 están los funcionarios con edades comprendidas entre 18 a 25 años y 50 a 57 años.

Por otro lado, representando un grado porcentual menor de 8 cada uno están los funcionarios con edades comprendidas entre 34 a 41 años y 42 a 49 años, de igual manera queda reflejado que no hay funcionarios activos en esta subestación con edades desde 58 a más.

Tabla 43 Nacionalidad

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Venezolano (a)	28	100%
Extranjero (a)	0	0
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario sobre responsabilidad patronal en materia de servicio funerario para los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná

En el cuadro número 3 indica que en un 100% de los funcionarios en dichas subestaciones son de nacionalidad venezolana.

Tabla 44 Estado civil

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	19	68%
Casado	3	12%
Divorciado	1	3%
Viudo	0	0%
Concubinato	5	17%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

El cuadro número 4 nos indica que el 68% de los funcionarios activos Bomberiles están solteros, que en un menor grado le siguen 17,86%, los funcionarios que viven bajo concubinato.

Por otro lado, y con un porcentaje de 12 están los bomberos casados, tan solo un 3 están bajo la condición de divorciado y no hay funcionarios que estén viudos.

Tabla 45 Nivel de instruccion

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	0	0
Primaria completa	1	4%
Secundaria incompleta	4	13%
Secundaria completa	3	11%
Superior incompleta	5	18%
Superior completa	15	54%
Ninguno	0	0%
Otros	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

El cuadro número 5 indica que con mayor representación de 54% están los funcionarios que ya culminaron estudios superiores universitarios, por otro lado en una escala menor con 18% están los funcionarios que están cursando o están por cursar estudios superiores, por otra parte con un 11% están los Bomberos activos que aún no han culminado la secundaria completamente, con un 14.28% están representados los funcionarios que aún no han culminado la secundaria y tan solo con un 4% están representados los funcionarios que solo han completado la

primaria.

Tabla 46 Carga familiar dependiente

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
0 a 2	15	54%
3 a 5	12	43%
6 a 8	1	3%
8 a mas	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario sobre responsabilidad patronal en materia de servicio funerario para los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Cuadro número 6 indica que en 54% de los Bomberos activos que prestan sus servicios en la subestación número 2 cuenta con 0 a 2 personas en su carga familiar, de manera siguiente se verifica que un 43% de estos funcionarios cuentan con 3 a 5 personas en su carga familiar y de otro lado con una carga familiar de 6 a 8 personas.

Tabla 47 ¿Poseen actualmente seguro funerario?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	25%
No	21	75%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

El cuadro número 7 indica que en un 75% de los funcionarios activos no cuentan con un seguro funerario, por otro lado en un 25% si están protegidos y cuentan con un seguro funerario.

Tabla 48 ¿Conocen sobre la responsabilidad patronal en materia de servicio funerario en la institución?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	75%
No	7	25%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Cuadro numero 8 indica de que en un 75% de los funcionarios conoce sobre la responsabilidad patronal en materia de servicio funerario en el cuerpo Bomberil

Por otro lado en un 25% de los funcionarios activos desconoce sobre dicha responsabilidad.

Tabla 49 Calificación en relación al cumplimiento de la clausula 35 del contrato colectivo de la institución

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
1 – 3	14	50%
4 – 6	13	46%
7 – 10	1	4%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Cuadro número 9 indica que en un 50% de los funcionarios activos califico 1 y 3, por otra parte el 46% califico entre 4 y 6 y tan solo un 4% hizo califico entre 7 y 10, evaluando en una escala del 1 al 10 siendo 1: pésimo y 10: excelente.

Tabla 50 ¿Consideran satisfactorio las condiciones actuales de la prestación del servicio funerario de la institución tanto para ellos como para su carga familiar?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	14%
No	24	86%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Cuadro número 10 indica que el 86% de los funcionarios bomberiles activos de la sub estación número 2 no se encuentran satisfechos con las condiciones actuales de la prestación de este importante servicio.

Por otro lado un 14% de estos Bomberos activos están satisfechos.

Tabla 51 ¿Se considera el nivel de cobertura que brinda la institución en materia de servicio funerario suficiente en relación de la economía actual?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	01	4%
No	27	96%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Cuadro numero 11 indica que en un 96% de los funcionarios adscritos a esta sub estación en estudio no están de acuerdo con la cobertura económica actual la cual no está ajustada a los estándares de las empresas prestadoras de este servicio.

Por otro lado tan solo un 4% considera que esta acorde a la presente economía.

Tabla 52 ¿Cuándo ha sido requerido el servicio se ha brindado de manera correcta y/o oportuna?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	36%
No	18	64%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Cuadro número 12 indica que en un 64% es la cantidad de funcionarios de la sub estación número 2 que han necesitado el servicio funerario para su carga familiar o fueron testigo que un compañero de trabajo en algún momento requirió de este servicio y no fue atendido de forma correcta y oportuna.

Por otra parte en un 35% de estos funcionarios fueron atendidos de forma oportuna a su carga familiar o fueron testigos de que algún compañero de trabajo le fue apoyado en su momento requerido.

Tabla 53 ¿El patrono garantiza el oportuno cumplimiento del servicio para los trabajadores de forma eficiente?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	8%
No	26	92%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Cuadro 13 indica que en un 92% evalúa como negativa la gestión en el cumplimiento de este servicio para los funcionarios activos de la institución Bomberil.

Aunque por otro lado con un 8% considera como positivo el cumplimiento patronal en este servicio para los Bomberos activos.

Tabla 54 Factor de más importancia según el criterio de los trabajadores para mejorar el servicio otorgado por la institución

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Mejor cobertura para usted y su carga familiar	07	25%
Mejor monto económico del servicio para usted y su carga familiar.	08	29%
Establecer una indemnización económica acorde a la economía actual.	13	46%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios activos del cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Cuadro 14 indica que en un 46% de los funcionarios activos en la sub estación número 2 considera que para mejorar considerablemente este servicio el factor más importante sería implementar una indemnización económica considerable y ajustada a la economía actual para su carga familiar en el caso de la muerte del funcionario en el cumplimiento del deber.

Por otra parte un 29% considera que para mejorar este servicio lo más ideal sería subir el monto económico para pagar de forma absoluta y sin contratiempos por el servicio y por otro lado tan solo un 25% de los Bomberos de esta sub estación considero que una mejor cobertura para él y su carga familiar sería lo más idóneo para fortalecer este servicio de protección social tan importante dada la naturaleza del mismo.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizados los procesos metodológicos necesarios, haber analizado los resultados obtenidos podemos llegar y dar a conocer las siguientes conclusiones:

Que la tercera parte de los funcionarios activos de la sub estación número 2 no cuentan actualmente con un seguro funerario para él ni para sus familiares, aunque en misma medida y cantidad de funcionarios conocen y manejan información sobre este tema, pero representa una falla en el sistema de protección social de los funcionarios bomberiles.

La mitad de los funcionarios encuestados valoraron como pésimo el cumplimiento de la cláusula número 35 del contrato colectivo y en un 45% consideraron como regular el cumplimiento de esta norma lo cual puede indicar que no está muy bien vista por parte de los funcionarios la prestación de este servicio y no ha cumplido con sus expectativas esto último avalado por un 85% de los funcionarios atendidos por el cuestionario aplicado

Una gran cantidad de estos funcionarios representados en más de un 90% considera que es necesario ajustar las coberturas económicas las cuales resultan insatisfactorias para poder cumplir con los montos establecidos por las empresas prestadoras de este servicio, aunque ha sido relativamente bajo la demanda de este servicio y no se ha prestado la atención debida y oportuna por parte del patrono observada por los funcionarios encuestados.

Es meritorio entender que prácticamente la mitad de los funcionarios consideraron que implementar una nueva medida de protección como la aplicación de un pago de indemnización para sus familiar directo en caso del fallecimiento del funcionario en el cumplimiento del deber es ético y responsable por parte del patrono.

RECOMENDACIONES

A continuación se presentan una serie de recomendaciones que permitan que el servicio funerario sea cada vez más eficiente y satisfactorio con las necesidades de los funcionarios activos y que al mismo tiempo sea adquirido por ellos de forma preventiva.

Implementar una campaña de información paulatina y oportuna que le den a conocer a los funcionarios activos sobre los beneficios que están plasmados en la contratación colectiva del IAM Cuerpo de Bomberos de Cumaná.

Buscar las mejoras en los procedimientos administrativos y financieros que permitan fortalecer las coberturas en este servicio para los funcionarios activos y sus respectivas cargas familiar.

La modificación y mejora a los estándares actuales económicos y en moneda (divisa \$) de la norma número 35 del contrato colectivo del I.A.M. Cuerpo de Bomberos de Cumaná, para que pueda representar una mejor protección para los funcionarios bomberiles en este servicio.

La implantación del pago una indemnización económica acorde y verdadera la cual este establecida en un monto de 500\$ a 1000\$ para el beneficio del sobreviviente (a) del funcionario (a) y dependerá de la cantidad de hijos que deje dicho funcionario (a), que permita cubrir o solventar alguna necesidad sobrevenida por la pérdida física del mismo.

Ubicar las empresas prestadoras de este servicio que puedan ofrecer planes de cobertura y acordes a la capacidad de pagos de los funcionarios(a) que sea ajustado e ideal a su carga familiar y sin afectar su capacidad de cubrir otras de sus necesidades.

BIBLIOGRAFIA

Libros

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta edición. Editorial Episteme, Caracas, Venezuela.

Palella, S. Y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. 1era reimpresión. Fondo editorial de la Universidad pedagógica experimental Libertador. Caracas, Venezuela.

Documentos legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta oficial

Nro. 5.453 Extraordinaria. Marzo 24, 2000. Caracas, Venezuela.

Decreto con Rango, Valor y fuerza de ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.076 Extraordinaria Mayo 7, 2012. Caracas, Venezuela.

Ley del Estatuto de la Función Pública. (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 37.522 Extraordinaria, Septiembre 6, 2002.

Páginas Web.

Gómez, J (2009) Estudio social de causales de muertes. Documento en línea Disponible en: <http://es.m.wikipedia.org/muerte/estudios/dactores>: consultado: Diciembre 15,2022.

Jiménez A, (2012) Estudio económico y operacional de las empresas de

servicios funerarios. Documento en línea Disponible en:
<http://www.ihlic.com/serviciosfunerarios/venezuela/text>: Consultado Diciembre
16.2022.

Garcia J (2015). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Artículo en línea Disponible en:
http://www.psicologia/mente.com/psicologia/piramide_de_maslow consultado
Enero 9.2023

Tesis

(Beltethon escobar 2012) en “diseño de un sistema de control interno de la empresa servicios funerarios virgen de concepción” expuesta en la universidad de san Carlos de Guatemala tuvo como objetivo general “diseñar un sistema de control interno de empresa servicios funerarios virgen de concepción.

(Rubio Jaramillo 2015) en “Análisis de gestión del servicio funerario en los trabajadores obreros del ayuntamiento de Madrid España, expuesta en la universidad complutense de Madrid España desde 2010 hasta la actualidad, la misma tuvo como objetivo general “Analizar la gestión del servicio funerario en los trabajadores obreros del ayuntamiento de Madrid España desde el año 2010 hasta la actualidad.

(Salcedo febles 2014) en “Análisis de los seguros solidarios como aportes sociales en el servicio funerario en Venezuela años 2012-2013, expuesta en la universidad privada Bellos Chacín, la misma presento un objetivo general denominado “Analizar a los seguros solidarios como aportes sociales en el servicio funerario en Venezuela años 2012-2013.

(Rodríguez Pardo 2009) en “Análisis estratégico de la instrumentación de micro seguros funerarios en Venezuela años 2005-2008, expuesta en la

universidad católica Andrés bello y tuvo como objetivo general "Analizar las estrategias de la instrumentación de micro seguros funerarios en Venezuela años 2005-2008.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NUCLEO DE SUCRE

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO A LA SEGURIDAD
SOCIAL**

CUESTIONARIO

Nos es grato dirigirnos a usted en la ocasión de saludarle y a la vez de solicitar su valiosa colaboración respondiendo el cuestionario que a continuación se presenta. El objetivo del mismo tiene carácter académico a fin de cumplir con requisitos para la tesis de grado titulada **ANALISI DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN MATERIA DE SERVICIO FUNERARIO PARA LOS FUNCIONARIOS ACTIVOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ ESTADO SUCRE AÑO 2022-2023.**

La información que se recabara será totalmente confidencial y de carácter anónimo, por lo que se agradece la mayor sinceridad en sus respuestas por cuanto los datos que suministre serán esenciales para el éxito de esta investigación y se traducirá en bienestar colectivo para la organización y sus trabajadores.

Agradecido anticipadamente su apoyo y sin más que agregar, se despide:

Atentamente.

BACHILLERES:

Elena Ruiz c.i: 26.109.310

Wilmer Cumana c.i: 15.112.128

INTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.

Marque con una X la respuesta que considere correcta
Recuerde que solo debes marcar una opción por pregunta

CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS

SEXO

- 1.1 () masculino
1.2 () femenino

EDAD

- 2.1 () 18 a 25 años
2.2 () 26 a 33 años
2.3 () 34 a 41 años
2.4 () 42 a 49 años
2.5 () 50 a 57 años
2.6 () 58 o más

NACIONALIDAD

- () venezolano (a)
() extranjero (a)

ESTADO CIVIL

- 4.1 () soltero (a)
4.2 () casado (a)
4.3 () divorciado (a)
4.4 () viudo (a)
4.5 () unido en concubinato

NIVEL DE INSTRUCCION

- 5.1 () ninguno
5.2 () primaria incompleta

- 5.3 () primaria completa
 5.4 () secundaria incompleta
 5.5 () secundaria completa
 5.6 () superior incompleta
 5.7 () superior completa
 5.8 () Otros. Especifique:_____

INDIQUE EL NUMERO DE MIEMBROS DE SU GRUPO FAMILIAR (QUE VIVA EN SU HOGAR Y DEPENDA ECONOMICAMENTE DE USTED):

- 6.1. () 0 A 2
 6.2. () 3 A 5
 6.3. () 6 A 8
 6.4. () más de 8

Posee actualmente usted un seguro funerario

Si () no ()

Sabía usted de la responsabilidad patronal en materia de servicio funerario en esta institución bomberil

Si () no ()

En una escala de 1 al 10, siendo 1 (pésimo) y 10 (excelente), como calificarías el cumplimiento de la cláusula nro. 35 del convenio colectivo de I.A.M. Cuerpo de Bomberos de Cumaná.

1() 2() 3() 4() 5() 6() 7() 8()
 9() 10()

Considera usted satisfactorio las condiciones actuales de la prestación del servicio funerario para usted y su carga familiar

Si () No ().

Considera usted acorde a la economía actual la cobertura económica establecida en la norma nro. 35.

Si () No ().

En algún momento ha necesitado este servicio para alguno de su carga familiar o ha sido testigo de que un compañero de trabajo ha necesitado este servicio y no ha sido prestado de una forma correcta o eficiente y/o oportuna..

Si () No ().

Considera usted que su patrono garantiza el cumplimiento de este servicio para usted y/o sus compañeros de trabajo de forma correcta y eficiente.

Si () NO ().

Señale cuál de los siguientes factores consideras el más importante para mejorar en este servicio en tu institución bomberil.

Mejor cobertura para usted y su carga familiar _____

Mejor el monto económico del servicio para usted y su carga familiar ____

Establecer una indemnización económica acorde a la economía actual ____

METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	ANALISIS DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN MATERIA DE SERVICIO FUNERARIO PARA LOS FUNCIONARIOS ACTIVOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE CUMANÁ DE LA SUB ESTACION NUMERO 2 ESTADO SUCRE AÑO 2023
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Ruíz González Elena Esthefanía	CVLAC	26109310
	e-mail	gonzalezmaryc62@gmail.com
	e-mail	
Cumana Ferrer Wilmer Javier	CVLAC	15112128
	e-mail	cfwilmer_26@hotmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Servicio funerario, Muerte, Indemnización, Responsabilidad patronal, Seguro funerario.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

El presente trabajo tiene como objetivo general analizar la responsabilidad patronal actual con respecto al cumplimiento de la prestación de servicio funerario en los bomberos y bomberas activos del Instituto Autónomo Municipal Cuerpo de Bomberos de Cumaná (IAM-CBC), estado Sucre, año 2023. El mismo estuvo enmarcado en un enfoque metodológico de campo de tipo descriptivo, destacando entre las técnicas empleadas la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Además, fue necesaria la revisión bibliográfica relacionada con el tema para la mejor comprensión del mismo. Finalmente, se concluyó que según el criterio de los encuestados no cuentan actualmente con un seguro funerario para él ni para sus familiares, aunque en misma medida y cantidad de funcionarios conocen y manejan información sobre este tema, por lo que en base a esto se esboza una serie de recomendaciones orientadas a la mejora de la prestación de un servicio funerario dirigido a los trabajadores que hacen vida en la institución.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL	Código CVLAC	e-mail
María Montañez	ROL	C ☐ A ☒ T ☐ J ☐ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐	
	CVLAC	8649219	
	e-mail	mmontanez2008@hotmail.com	
	e-mail		
Marina Patiño	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐	
	CVLAC	10463345	
	e-mail	marinadelrosario1328@gmail.com	
	e-mail		
Marco Aurelio García	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐	
	CVLAC	8441482	
	e-mail	marcomag42@gmail.com	
	e-mail		

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2023	06	14
------	----	----

Lenguaje: SPA _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso Especial de Grado-ruizcumana.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____

Temporal: _____

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Linceciado(a) _____

Área de Estudio: Gerencia de Recursos humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 05/8/09 HORA 5:30
JUAN A. BOLANOS CUNPELO
Secretario

Cordialmente,

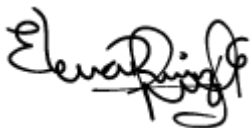


C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



Elena E. Ruiz G.
C.i. 26.109.310
Autor 1.



Wilmer J. Cumana F.
C.i. 15.112.128
Autor 2



Prof. María Montañez
C.i. 8.649.219
Asesora