



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
ESCUELA DE COMUNICACIÓN SOCIAL
MENCIÓN: PERIODISMO
TRABAJO FINAL DE CONCENTRACIÓN

**LAS PASANTÍAS COMO *ESCLAVITUD MODERNA* EN
EMPRESAS VENEZOLANAS DURANTE EL 2022**

Autor: Kamila Brito

Victoria Falcon

Tutora: Dra. Margarita Meneses

Caracas, agosto 2022

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	ii
ÍNDICE DE FIGURAS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
FICHA TÉCNICA.....	5
Descripción del estudio	6
METODOLOGÍA.....	8
Tipo de reportaje	8
Tipo y diseño de la investigación	10
Nivel de investigación.....	10
Etapas	11
Mapa de actores.....	15
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	18
Observación y revisión de documentos	18
Técnicas de análisis de la información	18
Matriz de Categorización.....	21
Guion de entrevista	27
CAPÍTULO I.....	30
SI LE NIEGAS LA LIBERTAD A OTRO, NO PUEDES EXIGIR LA	
TUYA.....	30

Elementos de las empresas.....	32
CAPÍTULO II.....	35
EL DERECHO ES EL ENTE QUE REGULA LA REALIDAD DE LOS	
CIUDADANOS.....	35
CAPÍTULO III.....	42
LAS PASANTÍAS NO TIENEN NACIONALIDAD.....	42
Relaciones de otros países con respecto a Venezuela en materia de pasantías... 42	
Lo que dicen las organizaciones.....	44
CAPÍTULO IV.....	46
LO QUE DICEN LOS EXPERTOS HACIA LA PROBLEMÁTICA.....	46
CAPÍTULO V.....	58
La esclavitud aún no se ha erradicado.....	58
CONCLUSIONES.....	67
REFERENCIAS.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Estimación de casos normales e irregulares.....	30
Figura 2: Comparación de datos del Índice Global de Esclavitud y la población venezolana	62

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: MAPA DE ACTORES.....	15
TABLA 2: MAPA DE FUENTES DOCUMENTALES.....	17
TABLA 3: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.....	21
TABLA 4: COMPARACIÓN DE LAS LEYES QUE REGULAN EL EJERCICIO LABORAL Y LA DE PASANTÍAS.....	40
TABLA 5: SÍNTOMAS DEL ESTRÉS POSTRAUMÁTICO.....	53
TABLA 6: MATRIZ DE TRIANGULACIÓN.....	64

DEDICATORIA

Kamila:

*A mi abuelo José Ángel Martínez que aunque
no esté físicamente con nosotros,
no deja de estar presente en mi mente y su ejemplo
me impulsa a nunca rendirme y a siempre cumplir mis sueños.*

Victoria:

*En primer lugar, a mis padres, y a todos los estudiantes universitarios,
que deben hacer prácticas académicas para
obtener su licenciatura.*

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a todas las personas que participaron en nuestro trabajo, por compartir con nosotras sus conocimientos y darnos consejos y sugerencias para poder entregar este resultado final. También, agradecer a todas las personas que nos apoyaron directa e indirectamente con nuestra investigación.

A **Margarita Meneses** por estar cada clase atenta a los avances de nuestra investigación y por su dedicación y entrega como docente y tutora. Gracias por ser nuestra guía.

A la **Universidad Católica Andrés Bello** por darnos la oportunidad de formarnos en su campus como profesionales y regalarnos una segunda casa.

A **Stefany Villarreal** por ayudarnos a contextualizar parte de la temática de la investigación y contestar todas nuestras dudas.

A **Desireé Popolo** por darnos datos pertinentes para realización de esta investigación y mostrarse abierta a nuestras preguntas.

A nuestros dioses:

En primer lugar, quiero agradecer a **Dios** y a la **Virgen de la Caridad del Cobre** por darme la oportunidad de llegar hasta aquí y por haberme ayudado a cumplir mis metas.

Principalmente a **Dios**, ya que sin él nada de esto hubiese sido posible.

A nuestros padres:

A **Melys Cornejo** y **Oscar Falcón** por haberme acompañado en este camino y por apoyarme a lo largo de mi carrera. Son mi motivación cada día para continuar avanzando. Gracias por hacer de mí lo que soy hoy.

A **Ankriz Martínez** y **Gregorio Brito** por apoyarme siempre en este camino que no ha sido fácil, por siempre responder por mi física, moral, emocional y económicamente, a su vez, porque siempre estuvieron pendientes de los avances y me dieron la ayuda necesaria dentro de sus posibilidades.

A **Anmarys Martínez y Ciro Espinoza** por cumplir el rol de segundos padres y preguntarme siempre en la distancia los avances de la investigación e interesarse por los datos obtenidos y recordarme lo mucho que están orgullosos de mí en el proceso que estoy cumpliendo.

A nuestros amigos y demás:

A **Luis Fernando Manzano** que sin su apoyo sé que no hubiese llegado a este punto en la carrera para esta fecha, por escucharme en cada punto crítico al realizar este trabajo de investigación y recordarme todos los días que puedo con todo y mucho más, no sé qué sería de mí sin él.

A **José Ángel Brito** quien siempre se mantuvo atento a todas mis dudas y me apoyó desde el inicio de este camino.

A **María de Martínez** por siempre estar pendiente de los avances y recordarme lo mucho que me quiere y me apoya en este camino.

A **Gabriela Da Silva** quien desinteresadamente siempre estuvo pendiente de los avances y nunca dudó en brindar su apoyo como pasante.

A **Erika Godoy** por estar siempre para mí en los momentos de estrés y ser un apoyo e interesarse por la investigación.

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Comunicación Social

Mención: Periodismo

**LAS PASANTÍAS COMO *ESCLAVITUD MODERNA* EN EMPRESAS
VENEZOLANAS DURANTE EL 2022**

Autoras: Kamila Brito

Victoria Falcon

Tutora: Margarita Meneses

Fecha: Agosto, 2021

RESUMEN

La presente investigación busca contextualizar la problemática que se presenta al forjarse la relación entre pasante ucabista y la empresa privada. El reportaje se desarrolló a través de entrevistas para conocer el juicio que poseen los profesionales en el ámbito legal, psicológico, económico, universitario y empresarial. El reportaje interpretativo partió de una hipótesis para lograr encaminar el sentido de los datos obtenidos que es: *la falta de presupuesto ha dado pie al incremento de las vacantes para pasantes sin remuneración*. Por otro lado, la investigación posee un Objetivo General que comprende: analizar la relación que se establece entre el pasante ucabista y las empresas dentro del ámbito laboral venezolano. De igual modo se prosiguió a la formulación de interrogantes que se transformaron en los capítulos que comprenden la investigación. Estos fueron: (1) Definir qué es una empresa, (2) conceptualizar qué es una pasantía, (3) explicar qué es un pasante universitario, (4) escribir cuál es la normativa que establecen las pasantías como requisito para obtener un título universitario, (5) detallar cómo se desarrolla el campo de las pasantías en Venezuela, (6) Explicar cuáles son los diferentes modelos de pasantías en Venezuela con respecto

a los otros países, (7) diagnosticar cómo se desarrollan las pasantías del estudiante Ucabista, en las carreras de Administración de empresas, Contaduría y Relaciones industriales, (8) determinar cuál es la opinión que tienen algunos expertos y pasantes universitarios sobre las condiciones generales que ofrecen las empresas para las pasantías universitarias que exige la Ucab como requisito parcial para obtener el título académico, (9) diagnosticar cuál es la opinión de los expertos sobre las pasantías universitarias obligatorias como vía de esclavitud moderna.

Palabras claves: pasantías, empresas, estudiantes, esclavitud moderna, remuneración.

ANDRES BELLO CATHOLIC UNIVERSITY
Faculty of Humanities and Education
School of Social Communication
Journalism Mention

INTERNSHIPS AS *MODERN SLAVERY* IN VENEZUELAN COMPANIES
IN 2022

Authors: Kamila Brito

Victoria Falcon

Tutor: Dra. Margarita Meneses

Date: August, 2022

ABSTRACT

The following investigation seeks to contextualize the issue presented when the relationship between an UCAB student and private enterprise is forged. The report was developed throughout a series of interviews with the intention of getting to know what judgment do professionals in the legal, psychology, economy, academic and business fields have. This interpretative report initiated from a hypothesis to steer the directions of the obtained data, which are: *the lack of funds has given rise to the increase of unpaid internship positions*. On the other hand, this investigation has a General Objective that consists in analyzing the relationship established between an UCAB student and companies within the venezuelan labor market. Also, we proceeded to formulate questions that were transformed in this investigation chapters. These were: (1) Defining what a company is, (2) conceptualize what an internship is, (3) explain what an university intern is, (4) write down what are the rules that internships place as requirement to obtain an university degree, (5) detail how the internship field is developed in Venezuela, (6) Explain which are the different models of internship in Venezuela when compared to other countries, (7) diagnose how UCAB student

internships are developed in the following careers: Business Administration, Accounting and industrial Relations, (8) determine what the opinion is that some experts and university interns have about the general conditions that are offered by companies for the professional internships required by UCAB in order to get an academic degree, (9) diagnose what are the opinions from experts about mandatory university internships as means for modern slavery.

Keywords: internship, enterprise, student, modern slavery, compensation.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación tiene como prioridad contextualizar el ámbito de las pasantías obligatorias universitarias en el marco de las empresas venezolanas en 2022. Se tocará el entorno legal, económico, psicológico y empresarial para desarrollar de forma eficaz la problemática planteada en la investigación.

De esta manera, este reportaje consta de cinco capítulos que fueron formados a partir de la formulación de objetivos. El principal objetivo del trabajo es analizar la relación que se establece entre el pasante ucabista y las empresas dentro del ámbito laboral venezolano. Del objetivo general mencionado anteriormente surgen los objetivos específicos que se desarrollarán a lo largo de la investigación en cinco capítulos. En el primer capítulo se definieron qué es una empresa, una pasantía y un pasante universitario. Por otro lado, el capítulo dos contextualiza la parte legal y las normativas que regulan las prácticas académicas en Venezuela. Asimismo, el capítulo tres compara el desarrollo de las pasantías en Venezuela con respecto a otros países de América Latina y Europa. En la misma dirección, el capítulo 4 analiza los juicios que emiten los expertos acerca de la temática planteada. Por último, el capítulo 5 diagnostica la situación de los pasantes universitarios en Venezuela con respecto a lo que compone la esclavitud moderna según los Índices de esclavitud, la ONU, la Organización Internacional del trabajo, entre otros.

Las relaciones laborales antes de obtener un título universitario son un episodio frecuente en la vida de cada estudiante porque en algunas áreas de conocimiento son un requisito para tener un título universitario. Sin embargo, hay excepciones como en el caso de los estudiantes de Comunicación Social de la UCAB que lo hacen por adquirir competencias de orden práctico u operativo dentro de espacios de trabajo, las cuales podrían ser remuneradas o no. Estas actividades están estimadas en tiempo, tienen algunas adecuaciones y responsabilidades menores, dependiendo del área que deba cubrir de manera favorable el pasante. Deben ser conducidas por tutores dentro de la empresa y un tutor académico, ambos están en la obligación de hacerle

seguimiento al pasante para conocer si está cumpliendo de manera efectiva las funciones.

En países de primer mundo como Estados Unidos y Francia se desarrollan normativas para esclarecer las responsabilidades de los pasantes y resaltar que el estudiante universitario no puede sustituir a un empleado regular. En los estatutos se resalta que aunque estas prácticas en algunas instancias no son remuneradas, los futuros profesionales deben recibir un incentivo si su pasantía supera los dos meses de duración, esto según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo.

Se ha venido observando que el pasante en ocasiones se ve forzado, se le solicitan más tareas de las que le corresponden, lo que causa un uso indebido de su tiempo y de sus competencias. Muchas empresas optan por cargar a los pasantes con responsabilidades de los trabajadores en nómina, en vez de enriquecer su formación con actividades relacionadas a su área, lo cual está establecido por el *Instructivo para pasantías de la Universidad Católica Andrés Bello (2018)* donde menciona que “La organización y/o área donde se realice la pasantía debe estar estrechamente vinculada con la naturaleza de las actividades propias de la carrera”, lo que muchas veces no se cumple y los pasantes son vistos como mano de obra barata o gratuita.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que la mayoría de las pasantías no son remuneradas y por eso la relación pasante - empresa está en desventaja para el pasante, no es equilibrada, y los estudiantes terminan siendo utilizados por la empresa. En este sentido, se pueden considerar las pasantías como *esclavitud moderna* que es definida por la fundación Walk Free (2018) como “las condiciones de trabajo inhumanas a las que millones de personas se ven expuestas, [...] la cual incluye a quienes incluso a veces no cobran ni un centavo por lo que hacen”. Esto aplicaría para las empresas que remuneran a los pasantes con salarios muy bajos o inexistentes.

Lo hasta aquí descrito permite formular la siguiente premisa: Los pasantes son sometidos a la *esclavitud moderna* dentro de las empresas.

Esta premisa conduce a la formulación de las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación que se establece entre el pasante universitario y la empresa dentro del ámbito

laboral venezolano? ¿Qué es una empresa? ¿Qué son las pasantías? ¿Qué es un pasante? ¿Cuáles son los diferentes modelos de pasantías en Venezuela con los de otros países? ¿Cuál es la normativa que establece a las pasantías como requisito para obtener un título universitario? ¿Cómo se desarrolla el campo de las pasantías en Venezuela? ¿Cómo se desarrollan las pasantías del estudiante ucabista, en las carreras de Administración de empresas, Contaduría y Relaciones industriales? ¿Cuál es la opinión que tienen algunos expertos y pasantes sobre las condiciones generales que ofrecen las empresas para las pasantías universitarias que exige la Ucab como requisito parcial para obtener el título académico? ¿Cuál es la opinión de los expertos sobre las pasantías universitarias obligatorias como vía de esclavitud moderna?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

Analizar la relación que se establece entre el pasante ucabista y las empresas dentro del ámbito laboral venezolano.

Objetivos específicos:

1. Definir qué es una empresa.
2. Conceptualizar qué es una pasantía.
3. Explicar qué es un pasante universitario.
4. Describir cuál es la normativa que establecen las pasantías como requisito para obtener un título universitario.
5. Detallar cómo se desarrolla el campo de las pasantías en Venezuela.
6. Explicar cuáles son los diferentes modelos de pasantías en Venezuela con respecto a los otros países.
7. Diagnosticar cómo se desarrollan las pasantías del estudiante Ucabista, en las carreras de Administración de empresas, Contaduría y Relaciones industriales.
8. Determinar cuál es la opinión que tienen algunos expertos y pasantes universitarios sobre las condiciones generales que ofrecen las empresas para las pasantías universitarias que exige la Ucab como requisito parcial para obtener el título académico.
9. Diagnosticar cuál es la opinión de los expertos sobre las pasantías universitarias obligatorias como vía de esclavitud moderna.

FICHA TÉCNICA

Título: Las pasantías en empresas venezolanas: una vía para la *esclavitud moderna*

Definición de reportaje: Según Martín Vivaldi (1973) el reportaje queda definido como “un texto informativo que incluye elementos noticiosos, declaraciones de diversos personajes, ambiente y, sobre todo, tiene carácter descriptivo.” (p. 1) De la misma manera para Marín (2003), “el reportaje es una creación personal, una forma de expresión que, además de los hechos, recoge la experiencia personal del autor. Esta experiencia, sin embargo, impide al periodista la más pequeña distorsión de los hechos”. (p. 3)

Por lo tanto, este trabajo investigativo busca describir a través de fuentes vivas, encuestas, experiencias y afirmaciones; la situación actual que viven los pasantes universitarios que estudian carreras de Relaciones Industriales, Economía, Administración de empresas y Contaduría en la Universidad Católica Andrés Bello. Por ende, se pretende desarrollar la presente investigación bajo el marco de un reportaje interpretativo, el cual es definido por Gutiérrez (2005):

El reportaje interpretativo procura develar las razones intrínsecas del porqué y el cómo de los acontecimientos de alto impacto para la comunidad tanto en el presente como en el futuro mediano e inmediato, atendiendo los antecedentes que posibiliten contextualizar las circunstancias por las cuales importan a las grandes mayorías. Para ello se necesitan utilizar herramientas de diferentes disciplinas como es el método dialéctico para enfocar los pro y contra de una situación estadística y encuestas para ponderar las tendencias de los diversos sectores que conforman la sociedad, técnica de la entrevista a expertos y afectados; y la literatura para mostrar de la mejor manera posible las complejas situaciones del quehacer humano. (p.62)

Se escogió esta definición porque resume la esencia y la finalidad del trabajo. A través de este reportaje se busca concientizar a las nuevas generaciones de pasantes y hacer ver que existen vulneraciones a los derechos de los pasantes y el espíritu y razón de estas vacantes en las empresas se ha ido perdiendo con el paso del tiempo. Para dar a conocer esta realidad se busca respaldar los hechos de la mano de los “*expertos y afectados*”, tal como lo plantea Gutiérrez en su texto.

Descripción del estudio: Durante los últimos años en Venezuela se ha comenzado a utilizar el término *esclavitud moderna* para referirse a las pasantías debido a que muchas empresas han optado por abrir muchas vacantes para los puestos de pasantes dentro de las organizaciones porque por diversos factores la economía del país ha repercutido dentro de la economía de las empresas. Y es en este punto en donde entra el rol de los pasantes con el fin de recortar presupuesto, ya que, son vistos como mano de obra barata o hasta gratuita.

Por eso, esta investigación pretende dar respuesta a la relación que se establece entre el pasante ucabista y las empresas dentro del ámbito laboral venezolano. Para ello, se comenzará conceptualizando conceptos fundamentales como empresa, pasantía, y pasante universitario. En esta dirección, se encaminará la investigación para describir cuál es la normativa que establecen las pasantías como requisito para obtener un título universitario, y se detallará cómo se desarrolla el campo de las pasantías en Venezuela. A su vez, se explicará cuáles son los diferentes modelos de pasantías en Venezuela con respecto a los otros países; y por consiguiente se diagnosticará cómo se desarrollan las pasantías del estudiante ucabista en carreras de Administración de empresas, Contaduría y Relaciones industriales. Posteriormente, se determinará cuál es la opinión que tienen algunos expertos y pasantes universitarios sobre las condiciones generales que ofrecen las empresas para las pasantías universitarias que exige la Ucab como requisito parcial para obtener el título académico. Finalmente, se diagnosticará

cuál es opinión de los expertos con respecto a las pasantías como forma de *esclavitud moderna*.

METODOLOGÍA

La presente investigación busca desarrollarse bajo el concepto de Trabajo final de Concentración definido según La Normativa de TFC de la UCAB como: “el trabajo teórico o teórico-práctico que desarrolla el estudiante bajo la orientación de un profesor, sobre un tema o problema único, bien delimitado y factible de abordar desde las competencias adquiridas en el nivel de formación profesional.” En este sentido este TFC está contemplado bajo los lineamientos de un reportaje, el cual está definido como Marín (2003), “el reportaje es una creación personal, una forma de expresión que, además de los hechos, recoge la experiencia personal del autor. Esta experiencia, sin embargo, impide al periodista la más pequeña distorsión de los hechos”. (p. 3)

Tipo de reportaje

La metodología cuantitativa que se desarrollará en el trabajo de investigación de acuerdo con Tamayo (2007), “Consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.” (s.p) Asimismo, Rodríguez Peñuelas (2010), señala “que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo.” (p.32) Por su parte, Díaz Rangel (1990) sostiene que “El reportaje es el más completo y complejo de los géneros periodísticos. Puede ser definido como la relación exhaustiva, en profundidad de un hecho noticioso, resultante de la investigación y análisis del periodista, pero igualmente puede ser el relato de un acontecimiento de interés público, vivido por el autor”. (p.69). Por tal motivo, se parte del hecho de que este trabajo es de carácter periodístico y que está clasificado en el género del reportaje.

Sobre la base de que este trabajo se llevará a cabo como un reportaje, se tomó una serie de consideraciones a la hora de su elaboración. Es así como según el concepto de Carlos Miguel Patterson (2003) en su guía de cómo hacer un reportaje indica que “un

buen periodista debe seguir una guía progresiva para los efectos de buscar el tema, las investigaciones correspondientes, selección de información, construcción del reportaje, la revisión de éste y su publicación”. (p.2) Al mismo tiempo, Patterson afirma que se debe informar “sobre todo hecho de interés” para la sociedad. (p.3) Con esta exposición, se destaca la estructura y los pasos que se siguieron para la realización del reportaje.

En este orden de ideas, este reportaje se considera interpretativo puesto que según Paniagua (2009) “Los elementos del reportaje interpretativo están compuestos por cuatro, el acontecimiento principal, los antecedentes y el contexto, las reacciones e interpretaciones y análisis valorativo” (p. 121). Además, según Néstor Ramírez (2018) es una “narración de un hecho o acontecimiento de interés colectivo, producto del resultado de una investigación, el análisis y la interpretación, de manera que permita conocer sus causas y consecuencias; siendo sus recursos el análisis, la comparación y el razonamiento lógico”.

Dicho esto, de acuerdo con Grijelmo (1997) para construir un reportaje interpretativo un periodista debe:

Ser capaz de captar tendencias, fenómenos y movimientos sociales susceptibles de convertirse en hipótesis de trabajo. Por tanto, el juicio de valor surge del análisis de una situación, no es una opinión, es una conclusión tras analizar una realidad determinada y la interpretación se deriva de la forma peculiar de cómo el periodista entiende lo que está pasando. (p.12)

Tipo y diseño de la investigación

Asimismo, el presente trabajo se considera una investigación de campo que según el concepto de Palella y Martins (2010) “estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta”. (p.88)

En esta misma línea, Fidas G. Arias (2012) explica que la investigación de campo es “aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados” (p.31). Ya teniendo estas definiciones, se debe destacar que las fuentes vivas son la columna vertebral de este estudio porque a partir de sus testimonios se podrá estudiar la problemática que se está planteando.

De igual manera, este reportaje se sustenta en la investigación documental que para Tamayo y Tamayo (2000) “es la que se realiza con base en revisión de documentos, manuales, revistas, periódicos, actas científicas, conclusiones y seminarios y /o cualquier tipo de publicación considerado como fuente de información”. (p. 130)

En esta dirección, el trabajo está realizado bajo un diseño no experimental que según Kerlinger (1979) se refiere a "cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". (p. 116). Dicho esto, Hernández, Fernández y Baptista, (2010) afirman que “solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p. 149)

En este trabajo, se hace un análisis, una visión reflexiva y crítica de los hechos, combinado con un contexto que permita comprender los acontecimientos.

Nivel de investigación

El reportaje a desarrollar cumple con las características de una investigación descriptiva. Por lo tanto, esta investigación explora los diferentes contextos y opiniones aunados a la temática planteada en la problemática. Según Sabino (1986) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva su preocupación primordial radica en descubrir unas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos” (p.72) En consecuencia, este

reportaje tendrá como prioridad esclarecer la situación de los pasantes universitarios ucabistas, a través de encuestas y entrevistas a fuentes vivas que encaminaran la investigación.

Teniendo esto en cuenta, la investigación parte de una hipótesis planteada que pretende analizar la problemática a través de distintos métodos de muestreo. Según Izcara: (2014), “Las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Una hipótesis debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues de lo contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo”. (p.6)

Etapas de la investigación

1. Observación de la problemática y selección del tema:

El primer paso que se desarrolló para comenzar la presente investigación fue la observación. Desde la perspectiva de Eyssautier (2006). "Todo proceso de investigación inicia con la búsqueda de información para la solución de una interrogante o una problemática en particular" (s.p) Esta búsqueda requiere la elección del tema y su delimitación. Por lo tanto, al analizar el contexto universitario se pudo evidenciar cierto patrón en los estudiantes de Administración de Empresas, Contaduría y Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, que realizan pasantías obligatorias para obtener su título universitario.

Según el artículo 1 de Las Normas De Pasantías De La Facultad De Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello: “Se entiende por pasantía la actividad curricular que cumplirán los estudiantes en organizaciones privadas y públicas como parte de sus procesos de aprendizaje, con miras a adquirir experiencias profesionales. Estas actividades deberán ceñirse a un programa de trabajo preestablecido que desarrolle áreas de su especialidad.” (p.1)

Al notar este hecho; se prosiguió a llevar a cabo una investigación imparcial de la circunstancia para seleccionar el tema del reportaje. El tema crucial en el que se basa el reportaje interpretativo es la situación actual de los estudiantes de Administración de

Empresas, Contaduría y Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, que realizan pasantías obligatorias para obtener su título universitario.

2. Planteamiento del problema, formulación de hipótesis e interrogantes de la investigación:

Al seleccionar el tema, se comenzó a definir el planteamiento del problema. Se apropió el término según Pino (2010) acerca de plantear un problema en una investigación:

Es describir una situación de la realidad de una manera clara y transparente. Tiene que ser expuesto en términos honestos tal como ocurre y se observa sin agregar o quitar detalles de índole subjetiva. La descripción de un problema determina que su presentación vaya de lo general a lo específico. (s.p)

Así que, se amplió la problemática latente que viven los estudiantes universitarios que realizan pasantías para obtener su título universitario y como este se asocia a la *esclavitud moderna* que plantea los trabajos forzosos como una problemática en la actualidad más que en cualquier otro periodo de la historia. Al expandir esta idea se logró consolidar la hipótesis de nuestra investigación que desarrollará las interrogantes del reportaje interpretativo en cuestión. Asimismo, una hipótesis, según Sampieri (1997), “son las guías precisas hacia el problema de investigación o fenómeno que se estudia. Es posible tener una o varias hipótesis, o definitivamente no tener ninguna.” (s.p)

3. Formulación de objetivos:

Tomando en cuenta la hipótesis y las interrogantes de la investigación se comenzó a desarrollar los objetivos. Dando así, el planteamiento del problema paso al objetivo general de la investigación y a las interrogantes que ayudan a presentar los objetivos específicos que se buscan presentar en el presente estudio. En conformidad con lo anterior expuesto según Balestrini (2002) los objetivos de la investigación "Orientan las líneas de acción que se han de seguir en el despliegue de la investigación planteada;

al precisar lo que se ha de estudiar en el marco del problema objeto de estudio. Sitúan el problema planteado dentro de determinados límites" (p.67).

Al desarrollar esta parte fundamental de la investigación se tomó en cuenta lo siguiente expresado por Sampieri (1997) “los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación y deben ser susceptibles de alcanzarse pues serán las guías del estudio y durante todo el desarrollo del mismo deben tenerse presentes.” (s.p).

4. Revisión documental y construcción del marco teórico:

Al determinar la problemática y delimitar el tema, se comenzó la revisión documental. Previo al desarrollo de la investigación no se conocían reglamentos legales e institucionales que regulan la práctica de pasantías.

Al documentar las terminologías, autores y planteamientos teóricos, se inclinó la investigación hacia los estudiantes de Administración de Empresas, Contaduría y Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, que realizan pasantías obligatorias para obtener su título universitario según Las Normas de Pasantías de la Facultad De Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello “La pasantía es un requisito obligatorio para la obtención del grado”.

Por ello, se procederá a establecer la relación entre una pasantía, un trabajo regular y diferenciarlas de la explotación moderna, la cual según el *Índice Global de Esclavitud (2018)* presenta que “unas 174.000 personas sufren esa situación en territorio venezolano, una tasa de 5,6 por cada 1.000 habitantes”. Lo que significa, que Venezuela es el país con mayores cifras de esclavitud moderna en Latinoamérica.

Desarrollando satisfactoriamente así el marco teórico siguiendo las pautas expresadas por Santalla (2012) en correspondencia al marco teórico, quien postula que: “en el marco teórico se debe enmarcar el estudio en un amplio contexto conceptual, mediante la integración de lo revelado en la revisión de publicaciones previas relacionadas con el problema de investigación”. (p. 48)

5. Selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos:

El presente trabajo periodístico cumplió con la recolección de datos al realizar entrevistas informativas y de opinión para poder contextualizar la problemática previamente planteada. Cumpliendo lo que desarrolla Arias (2006) acerca de la recolección de datos: “Son las distintas formas o maneras de obtener la información, el mismo autor señala que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos.” (p.146) A su vez, se tomó en cuenta la entrevista ya que Taylor y Bogdan (1986) ellos plantean que: “la entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones.” (p.6)

6. Análisis de datos obtenidos e información:

Por otro lado, al obtener todos los datos resultantes para desarrollar la presente investigación. Se pasó a transcribir cada una de las entrevistas realizadas, esto con la finalidad de realizar un análisis de contenido y descriptivo. Teniendo en cuenta, lo que menciona Heinemann (2003) acerca del análisis de contenido menciona que: “El objeto del análisis de contenido es la valoración de textos, etc, que se han producido bien en el marco y con el objetivo del correspondiente proyecto de investigación”. (p.147)

Además, de analizar se realizaron los procesos de categorización, sistematización y objetividad de los contenidos obtenidos para desarrollar únicamente la información relevante para el trabajo investigativo.

7. Elaboración del reportaje:

Después de cumplir con los pasos desarrollados anteriormente, se pasó a redactar toda la información de forma fluida para la realización del reportaje de carácter interpretativo. Se utilizó el formato APA para la organización y desarrollo del mismo.

8. Redacción de conclusiones:

Para finalizar, se redactaron las conclusiones de la investigación. Dándole una culminación al reportaje y evidenciando el cumplimiento de cada uno de los objetivos tanto generales como específicos de la investigación.

9. Recomendaciones:

Finalmente, se elaboró el apartado de las recomendaciones para próximas investigaciones aunadas a esta temática.

TABLA 1

Mapa de actores

A continuación, se presenta en mapa de actores y personajes que en conjunto formaron parte del desarrollo de esta investigación y las fuentes documentales respectivas que sirvieron como marco de la investigación. Debido a estas fuentes se logró hacer una matriz de información que sustenta la revisión documental y el marco teórico realizado:

	NOMBRE	CARGO/ PROFESION	APORTE
FUENTES VIVAS	Stefany Villarreal	Coordinadora de pasantías de la escuela de Negocios en la UCAB.	Normativas y casos acerca de la extralimitación de pasantes, beneficios de la realización de pasantías en las carreras de Administración de empresas y contaduría.
	Desirée Popolo	Coordinadora de pasantías de la escuela de	Normativas y casos acerca de la extralimitación de pasantes, beneficios de la realización de

		Ciencias Sociales en la UCAB.	pasantías en la carrera de Relaciones Industriales.
	León Arismendi	Abogado laboral.	Implicaciones legales acerca de las pasantías por parte del estudiante universitario y la empresa.
	Luis Crespo	Economista.	Situación del país asociada a la necesidad de las empresas que solicitan pasantes.
	Yorelis Acosta	Psicólogo clínico.	Repercusiones que pueda tener en el estudiante universitario una mala experiencia en las pasantías.
	Ileana Millán	Gerente de Recursos Humanos en Lactalis e Industrióloga.	Situación del país asociada a la necesidad de las empresas que solicitan pasantes.
	Celibeth Guarín	Psicóloga y secretaria general de la federación de psicólogos de Venezuela.	Repercusiones que pueda tener en el estudiante universitario una mala experiencia en las pasantías.

Tabla 2*Mapa de fuentes documentales*

FUENTES DOCUMENTALES	TÍTULO	AUTOR- FECHA	APORTE
	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860	30 de diciembre de 1.999.	Acerca de las pasantías.
	Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076.	7 de mayo de 2012.	Deberes del empleador en cuanto a las pasantías.
	Decreto 1242: Reglamento del programa Nacional de pasantías publicado en Gaceta N° 33537.	20 de agosto de 1986.	Lo pertinente en cuanto a la duración de las pasantías.
	La Ley Orgánica de Educación fue publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.929.	15 de agosto de 2009.	Derechos y deberes del estudiante.
La nueva esclavitud en la economía global.	Kevin Bales (2000)	Contexto de la esclavitud moderna.	

	Normas de pasantías de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.	El Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello (2016)	Normas que debe seguir el pasante.
--	---	---	------------------------------------

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

La presente investigación utilizó la entrevista para recopilar la información necesaria para desarrollar el reportaje. La entrevista que predominó en la investigación fue la de opinión. Tal y como expresan Taylor y Bogan (1986) quienes entienden la entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones.

A pesar de que el autor antes citado desarrolló la entrevista como un acto cara a cara, se desarrollaron las entrevistas a través de la modalidad virtual, debido a la disponibilidad de las fuentes vivas.

Asimismo, esta investigación utilizó la entrevista cualitativa, que en términos de Hernández, Fernández y Batista (2014), la misma se enmarca en realizar preguntas sobre opiniones, experiencias, creencias, valores, etcétera.

El enfoque de opinión enmarca el esqueleto de la investigación, a través de los distintos puntos de vista de las fuentes entrevistadas que sirven como menciona Norman K. Denzin (1981) para fusionar relatos e historias de vida con la información

proveniente de archivos públicos y privados, así como la correspondiente a toda la diversa información restante.

Por lo tanto, se llevaron a cabo 9 entrevistas de aproximadamente 5 preguntas cada una.

También, se llevó a cabo el método de la encuesta el cual en términos de Sabino (1992) se trata de “requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos” (p.77). Esta técnica se desarrolló para determinar si existía un patrón en los estudiantes de Administración de empresas, Relaciones Industriales y Contaduría pública que realizan pasantías para obtener su título universitario. Dando así, datos que aportan claves importantes en los capítulos que se encuentran a continuación.

Observación y revisión de documentos

El primer paso al desarrollar esta investigación fue la observación que según Ander-Egg (1996), se refiere a la observación como “una de las técnicas de recopilación de datos y de captación de la realidad socio-cultural, de una comunidad o de un grupo social determinado” (p. 197).

También, para lograr organizar los datos recolectados, se prosiguió a realizar una extensa revisión de los documentos. Analizando artículos periodísticos, legislaciones y normativas para formular la columna documental de la investigación y contextualizar puntos imprescindibles en la investigación con las entrevistas obtenidas.

Técnicas de análisis de la información:

Una vez desarrollados las vertientes anteriormente mencionadas, se ejecutaron las siguientes técnicas de análisis para la comprensión de información:

Análisis de contenido

Al desarrollar las técnicas de obtención de información y datos para desarrollar el reportaje interpretativo, se acordó realizar un análisis de contenido. Gracias a este paso, se logró desarrollar las variables presentes en la investigación y los aspectos pertinentes para desarrollar el análisis. Por ende, es importante definir lo que es un análisis, según

Sabino (1992) desarrolla la idea de que un análisis es una técnica que se le aplica a contenidos para profundizarlos y entender su naturaleza y contexto. Por ende, el análisis de contenido permitió dejar prejuicios y entender el contexto actual en el que se desarrollan las pasantías obligatorias en empresas privadas de Venezuela.

Análisis descriptivo

Para lograr clasificar la información obtenida, se desarrolló el análisis descriptivo. En el proceso de investigar comúnmente aparecen las dudas de los investigadores. Antonio M Quispe lo describe (2020) “sesgo de confusión es un sesgo que se encuentra presente en todos los estudios” (p.1).

Teniendo lo anteriormente expuesto presente, este tipo de análisis es pertinente como herramienta que ayudará a dar el enfoque unitario de índole teórica y metodológica que se desarrollará en el campo de estudio del reportaje, como bien lo explica, Lahitte (2013) para evitar “intencionales, motivacionales y/o proyectivas”. (s.p)

El análisis descriptivo se va edificando, tomando en cuenta lo que menciona Sabino (1986) “trabaja sobre las realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta”.

Triangulación

Con lo anteriormente mencionado, una vez descritas las formas de análisis, se pasó a desarrollar la matriz de triangulación, cuya definición es la siguiente según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se emplean para establecer el esclarecimiento de datos persistentes, contradicciones e inestabilidad de la información obtenida por medio de varias fuentes. La triangulación se desarrolla teniendo en cuenta varios apartados teóricos para efectuarla de manera factible en lo pertinente a nuestra investigación.

Asimismo, según Mucchielli, (2001), la Triangulación (la sistematización de esta información no es del autor) es: “Una estrategia de investigación a lo largo de la cual el investigador superpone y combina diversas técnicas de recogida de datos con el fin de compensar el sesgo inherente a cada una de ellas.” (s.p)

Por ende, la matriz de triangulación servirá de apoyo para organizar los distintos panoramas que nos informen las fuentes vivas acerca de las circunstancias en las que se desarrollan las pasantías en Venezuela.

Matriz de análisis

Por otro lado, la matriz de análisis se desarrolló en la investigación para poder de manera efectiva desplegar la problemática y cada uno de los objetivos que requieran interpretación y el correcto desenvolvimiento de la información.

Teniendo lo anterior en cuenta, según (Hurtado, 2000), son instrumentos diseñados para extraer información, por lo regular, no tan evidente, ya sea de un documento o de una situación real. En el caso de la presente investigación, extraemos información acerca de un hecho real.

TABLA 3

Matriz de Categorización

Categorías	Definición	Sub categorías	Preguntas
Opinión sobre las condiciones generales que ofrecen las empresas para las pasantías universitarias que exige la UCAB como	Opinión: Juicio y perspectiva por parte de los expertos y los pasantes universitarios acerca de los ambientes laborales. Condiciones generales:	Entorno laboral. Dependencias internas	¿Cuáles son las condiciones mínimas-óptimas que debe tener el entorno laboral del pasante? ¿Cómo es el ambiente laboral dentro de las empresas en las que realizan pasantías? ¿Cuál es el principal motivo por el que las empresas contratan pasantes?

<p>requisito parcial para obtener el título académico.</p>	<p>circunstancias dignas que componen el ambiente laboral.</p> <p>Empresas: Son entes que a través de un capital y de su producción buscan un beneficio económico en común para desarrollarse efectivamente necesitan empleados.</p> <p>Pasantías universitarias: períodos de formación laboral universitaria, en la que el estudiante se desenvuelve en un futuro</p>	<p>Tiempos de dedicación.</p> <p>Orientaciones</p> <p>Condiciones</p> <p>Retribución económica</p>	<p>¿Hay conocimiento en Venezuela sobre las pasantías como forma de <i>esclavitud moderna</i>?</p> <p>¿Durante la realización de tus pasantías se han respetado los horarios preestablecidos por la institución?</p> <p>¿Cuál es la base para la determinación de los planes de trabajo de los pasantes?</p> <p>¿Se han sentido sobrecargados de actividades que no van relacionadas a su proceso de aprendizaje?</p> <p>¿Han tenido casos de pasantes en los que se exralimitan sus funciones?</p> <p>¿Cómo se determina la retribución económica a los pasantes?</p> <p>Aparte de la empresa, ¿hay algún factor que condicione el que las pasantías sean remuneradas o no?</p>
--	--	--	--

	ambiente laboral.	Aspectos legales.	<p>¿El resultado de los pasantes, al no tener remuneración, es satisfactoria para la empresa?</p> <p>¿Dentro de la empresa es posible que un pasante opte por una vacante laboral?</p> <p>¿Qué establece la LOTTT sobre las pasantías?</p> <p>¿Hay alguna legislación en Venezuela, aparte de la LOTTT, que pueda proceder en caso de que una empresa incumpla las funciones de los pasantes?</p> <p>¿Qué leyes regulan el trabajo realizado por los pasantes?</p> <p>¿Cuáles son las consecuencias a nivel institucional del abuso de las funciones de los pasantes?</p> <p>¿Existe algún procedimiento institucional a seguir en caso de que las empresas incumplan con las condiciones de trabajo de los pasantes?</p>
--	-------------------	-------------------	---

Categorías	Definición	Sub categorías	Preguntas
Opinión de los expertos sobre las pasantías universitarias obligatorias como vía de <i>esclavitud moderna</i> .	<p>Opinión: Juicio y perspectiva por parte de los expertos y los pasantes universitarios acerca de los ambientes laborales.</p> <p>Pasantías universitarias: períodos de formación laboral universitaria, en la que el estudiante se desenvuelve en un futuro ambiente laboral.</p> <p>Esclavitud moderna: trabajos con</p>	Aspectos laborales	<p>¿Considera que la cantidad de trabajo que se le coloca a los pasantes es equitativa y justa?</p> <p>¿Considera usted que las pasantías universitarias dan pie para que las empresas saquen provecho económico de los pasantes?</p> <p>¿Es viable que las pasantías sigan siendo un requisito obligatorio para obtener un título universitario cuando se han escuchado casos en los que, presuntamente, las empresas extralimitan las funciones de los pasantes?</p> <p>A su juicio, ¿considera que es aplicable el término <i>esclavitud moderna</i> para la extralimitación de funciones de los pasantes?</p> <p>¿De qué forma afecta la</p>

	<p>condiciones infrahumanas, que incluye baja remuneración o inexistente. Suele suceder por coerción o por abuso de poder.</p>	<p>Aspectos legales</p> <p>Aspectos psicológicos</p>	<p><i>esclavitud moderna</i> a las nuevas generaciones?</p> <p>¿Influye la situación económica del país en la contratación de pasantes en grandes empresas?</p> <p>¿Qué rol juega el término de <i>esclavitud moderna</i> en esta generación de profesionales?</p> <p>¿Existe alguna legislación en Venezuela que contemple el término de <i>esclavitud moderna</i>?</p> <p>¿Piensa usted, basándose en la ley, que es pertinente hablar de <i>esclavitud moderna</i> en Venezuela?</p> <p>¿Cuál es su concepción sobre <i>esclavitud moderna</i>, desde el punto de vista psicológico?</p> <p>¿Puede el recargo de actividades dentro de las</p>
--	--	--	---

			<p>pasantías afectar la salud mental de los pasantes?</p> <p>¿Cómo afecta psicológicamente el hecho de trabajar y no tener remuneración o en su defecto obtener remuneración muy baja?</p> <p>¿Cuál es su perspectiva, como psicólogo, sobre las pasantías?</p>
--	--	--	---

Guion de entrevista

- Doctor León Arismendi, abogado laboral.
 1. ¿Qué establece la LOTTT sobre las pasantías?
 2. ¿Hay alguna legislación en Venezuela, aparte de la LOTTT, que pueda proceder en caso de que una empresa incumpla las funciones de los pasantes?
 3. ¿Hay conocimiento en Venezuela sobre las pasantías como forma de esclavitud moderna?
 4. ¿Cómo se determina la retribución económica a los pasantes?
 5. ¿Considera usted que las pasantías universitarias dan pie para que las empresas saquen provecho económico de los pasantes?
 6. ¿Existe alguna legislación en Venezuela que contemple el término de esclavitud moderna?
 7. ¿Piensa usted, basándose en la ley, que es pertinente hablar de esclavitud moderna en Venezuela?

- Coordinadoras de pasantías de la Escuela de Contaduría, Administración de empresas y Relaciones industriales.
 1. ¿Cuáles son las condiciones mínimas-óptimas que debe tener el entorno laboral del pasante?
 2. ¿Qué leyes regulan el trabajo realizado por los pasantes?
 3. ¿Cuáles son las consecuencias a nivel institucional del abuso de las funciones de los pasantes?
 4. ¿Existe algún procedimiento institucional a seguir en caso de que las empresas incumplan con las condiciones de trabajo de los pasantes?
 5. ¿Han tenido casos en los que la empresa extralimita las funciones de los pasantes?
 6. ¿Considera que la cantidad de trabajo que se le coloca a los pasantes es equitativa y justa?

7. ¿Las empresas podrían tomar algún tipo de ventaja desde el punto de vista económico durante las pasantías universitarias?
 8. ¿Es viable que las pasantías sigan siendo un requisito obligatorio para obtener un título universitario cuando se han escuchado casos en los que, presuntamente, las empresas extralimitan las funciones de los pasantes?
- Pasantes en la Escuela de Contaduría, Administración de empresas y Relaciones industriales.
 1. ¿Cómo es el ambiente laboral dentro de las empresas en las que realizan pasantías?
 2. ¿Se han sentido sobrecargados de actividades que no van relacionadas a su proceso de aprendizaje?
 3. ¿Durante la realización de tus pasantías se han respetado los horarios preestablecidos por la institución?
 - Gerentes de recursos humanos que estén en búsqueda de pasantes.
 1. Aparte de la empresa, ¿hay algún factor que condicione el que las pasantías sean remuneradas o no?
 2. ¿Cuál es el principal motivo por el que las empresas contratan pasantes?
 3. ¿Dentro de la empresa es posible que un pasante opte por una vacante laboral?
 4. Cuando las pasantías no son remuneradas ¿cuál es el nivel de satisfacción expresado por el pasante?
 5. ¿Cuál es la base para la determinación de los planes de trabajo de los pasantes?
 6. ¿Considera que la cantidad de trabajo que se le coloca a los pasantes es equitativa y justa?
 - Economista
 1. ¿Las empresas podrían tomar algún tipo de ventaja desde el punto de vista económico durante las pasantías universitarias?

2. ¿Influye la situación económica del país en la contratación de pasantes en grandes empresas?

- **Industriólogo**

1. A su juicio, ¿considera que es aplicable el término esclavitud moderna para la extralimitación de funciones de los pasantes?
2. ¿De qué forma afecta la esclavitud moderna a las nuevas generaciones?

- **Psicólogo**

1. ¿Cuál es su concepción sobre esclavitud moderna, desde el punto de vista psicológico?
2. ¿Puede el recargo de actividades dentro de las pasantías afectar la salud mental de los pasantes?
3. ¿Cómo afecta psicológicamente al pasante, el hecho de trabajar y no tener remuneración o en su defecto obtener remuneración muy baja?
4. ¿Cuál es su perspectiva, como psicólogo, sobre las pasantías?

CAPÍTULO I

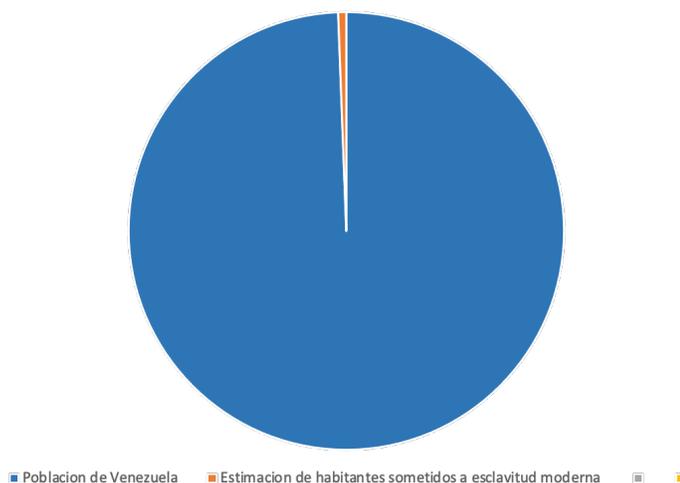
SI LE NIEGAS LA LIBERTAD A OTRO, NO PUEDES EXIGIR LA TUYA

Si existe esclavitud existe libertad porque pese a que son ideas contrarias siempre han coexistido. En esta línea, según Pérez (2021) basada en la ideología marxista, expresa que: “la esclavitud es una relación de trabajo (sí, trabajo, no empleo) en el cual el esclavo realizaba determinadas tareas sin remuneración económica, pero, implicaban un gran incremento en la productividad y economía de las locaciones”, (s.p).

En concordancia con lo anterior y yendo al caso venezolano el Índice Global de Esclavitud (2018) presenta que: “unas 174.000 personas sufren esa situación en territorio venezolano, una tasa de 5,6 por cada 1.000 habitantes”. Lo que significa, que Venezuela es el país con mayores cifras de esclavitud moderna en Latinoamérica.

FIGURA 1:

Comparación entre datos obtenidos por el Índice Global de Esclavitud y la población venezolana en el año 2018



Nota. La figura indica que en el año 2018 el 0,62% de la población era sometida a esclavitud moderna. Fuente: Índice Global de Esclavitud (2018).

La esclavitud moderna esencialmente compone la actividad que una persona no

puede rechazar ni abandonar en razón de obligaciones, amenazas, violencia, coacción, engaño o abuso de poder, según Organización Internacional del Trabajo y Walk Free Foundation (2017).

Con este preámbulo, la esclavitud moderna, además, se refiere, según un informe realizado por la fundación Walk Free en 2018, presentado en las Naciones Unidas: “a las condiciones de trabajo inhumanas a las que millones de personas se ven expuestas, la esclavitud moderna incluye, actualmente, a quienes incluso a veces no cobran ni un centavo por lo que hacen”.

Sin embargo, desde 1999 se está hablando de este tema. De acuerdo con Bales (1999) en su libro *La nueva esclavitud en la economía global*, la esclavitud tiene una concepción distinta con un mismo fin en la actualidad: “se basa en los grandes beneficios y las vidas baratas”. (s/p). Para Bales: “los propietarios de esclavos disfrutaban de todas las ventajas de la propiedad sin asumir ningún deber. La falta de propiedad legal es un privilegio, quienes, adquiriendo el control absoluto de lo que poseen, quedan exentos de cualquier responsabilidad”. (s/p.)

Aunado a esto, Bales (1999) definió a los esclavos como: “persona retenida mediante violencia o amenazas para ser explotada económicamente”. (p.6). A su vez, Bales (1999) destacó:

En nuestra economía mundial, una de las razones que dan las compañías multinacionales para explicar el cierre de sus fábricas en el “primer mundo” y la creación de otras nuevas en el “tercer mundo” es el bajo precio de la mano de obra. La esclavitud constituye una parte importante de estos ahorros. Ningún trabajador asalariado, por muy eficiente que sea, puede competir económicamente con un trabajador forzoso, es decir, con un esclavo. (p.23)

Dicho esto, dada la existencia de la *esclavitud* en este caso denominada *moderna* es importante conocer que si existe la esclavitud debe haber alguien que la ejerza de forma directa o indirecta. En este caso, las empresas cumplen este rol. Por ello, se

define empresa según García y Casanueva (2001) como: “una entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros, proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de recursos y la consecución de determinados objetivos”. (p. 3)

ELEMENTOS DE LAS EMPRESAS

Los elementos que componen la estructura básica de lo que es una empresa son los siguientes:

- I. *Entidad*: Es decir, que una empresa es una colectividad considerada como unidad (por ejemplo, una corporación, compañía, institución, etc., tomada como persona jurídica) o un ente individual conformado por una sola persona (por lo general, el propietario).
- II. *Elementos humanos*: Se refiere a que toda empresa está conformada por personas que trabajan y realizan inversiones para su desarrollo.
- III. *Aspiraciones*: Son las pretensiones o deseos por lograr algo que tienen las personas que conforman la empresa.
- IV. *Realizaciones*: Se entiende como las satisfacciones que sienten los miembros de la empresa cuando logran cumplir aquello que aspiraban.
- V. *Bienes materiales*: Son todas las cosas materiales que posee la empresa, como; instalaciones, oficinas, mobiliario, entre otros.
- VI. *Capacidad técnica*: Es el conjunto de conocimientos y habilidades que poseen los miembros de la empresa para realizar o ejecutar algo.

- VII. *Capacidad financiera*: Se refiere a las posibilidades que tiene la empresa para realizar pagos e inversiones a corto, mediano y largo plazo para su desarrollo y crecimiento, además de tener liquidez y margen de utilidad de operaciones (por citar algunas).
- VIII. *Producción, transformación y prestación de servicios*: Se refiere a que la empresa puede realizar una o más de las siguientes actividades: 1) Fabricar, elaborar o crear cosas o servicios con valor económico, 2) transformar o cambiar, por ejemplo, una materia prima en un producto terminado y 3) prestar servicios.
- IX. *Satisfacción de necesidades y deseos*: La necesidad humana es el estado en el que se siente la privación de algunos factores básicos (alimento, vestido, abrigo, seguridad, sentido de pertenencia, estimación). En cambio, los deseos consisten en anhelar los satisfactores específicos para estas necesidades profundas (por ejemplo, una hamburguesa Mc Donalds para satisfacer la necesidad de alimento).

(García del Junco y Casanueva, Cuestiones de las Prácticas de las Gestión Empresarial, 2011, p.3.)

La empresa es la más común y constante actividad organizada por el ser humano. Por lo tanto, el recurso humano es de gran importancia y actualmente se considera como uno de los factores estratégicos de la organización. Asimismo, las empresas son aquellos entes que se desarrollan para ejecutar un objetivo económico y para desarrollarse de forma favorable necesitan empleados. Las empresas comúnmente tienen un área que se encarga de la postulación y selección de candidatos para un puesto, esta es Recursos humanos. A su vez, Recursos humanos se encarga de otras responsabilidades como la bienvenida de nuevos trabajadores, formación, promoción,

nóminas, contratos y despidos. Para Herrera Gómez (2001) la gestión del recurso humano se constituye en un “conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas dentro del esquema organizacional”. (s.p)

El área de recursos humanos es el ente encargado en presentar la oferta de pasantías a universidades para que envíen pasantes interesados para realizar la formación laboral académica en empresas y poder obtener su título universitario.

Las pasantías según Ambrosini (1999) son “una forma de contratación temporal de un estudiante o graduado universitario por parte de una organización, que posibilita adquirir experiencia laboral en un campo acorde a los estudios que realiza en las instituciones universitarias”. (p.1). Por otra parte, Borenstein (2000) las define de esta manera:

Una modalidad educativa que se asocia a la necesidad de inserción en el medio laboral en el momento de finalizar los estudios, de modo de contar con alguna experiencia que, además, de avalar sus conocimientos teóricos y académicos, permita familiarizarse con las estrategias y modalidades de trabajo de las organizaciones. (p.2)

Planteado de esta forma, las pasantías tienen un fin pedagógico y plenamente profesional. Sin embargo, hay casos en los que las empresas buscan pasantes para aumentar su productividad y tener mano de obra barata o en algunos casos sin costo. Dicho esto, es importante saber qué es un pasante para saber quién desarrolla estas actividades. De acuerdo con la Real Academia Española (1992) un pasante universitario es visto como “el que asiste y acompaña al maestro de facultad en el ejercicio de ella, para imponerse enteramente en su práctica”. Dado este concepto, no es responsabilidad del pasante tener obligaciones de un trabajador en nómina.

CAPÍTULO II

EL DERECHO ES EL ENTE QUE REGULA LA REALIDAD DE LOS CIUDADANOS

“Es el espíritu y no la forma de la ley la que mantiene viva la justicia” - Earl Warren

El derecho debe velar porque se respeten los derechos de los ciudadanos y perdure el bien común. Ante las injusticias existen los derechos y obligaciones que tiene cada persona. En materia de derecho laboral existen tres elementos que deben darse para que exista una relación de trabajo. De acuerdo con el artículo 39 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT): “Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada”. Por lo tanto, siempre que haya prestación de servicios, subordinación o dependencia, y remuneración o salario se considerará que existe una relación laboral.

Sin embargo, las pasantías son definidas por la LOTTT como un proceso de formación, por lo que en el artículo 306 establece:

Se entiende por pasantía la forma de participación en el proceso social de trabajo que realiza un o una estudiante como parte de su formación. El o la pasante efectúa esta actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor o tutora, durante un tiempo determinado y un programa de formación específico. No se considerará relación de trabajo la establecida entre el o la pasante y la entidad que lo admite, lo que no impide el otorgamiento de una beca o aporte económico para facilitar su formación en el proceso social de trabajo.

No obstante, basándose en la legislación laboral vigente “el abogado León

Arismendi y profesor de la Universidad Central de Venezuela rescata que si a partir de seis meses de haber terminado la pasantía el estudiante continúa con sus labores esa continuidad se traduce en una relación laboral”. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022)

Asimismo, “Arismendi indicó que en materia de relaciones de trabajo importa poco que tengan contrato, lo importante es el cumplimiento de los lapsos”. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022). Partiendo de este punto, es importante destacar que en algunos casos las empresas conservan a los pasantes, pero no generan obligaciones con ellos, quienes pasaron a tener una relación laboral con la empresa por la continuidad de su trabajo. De acuerdo con Arismendi:

Para la legislación del trabajo, son normas de orden público, es decir, que deben ser cumplidas forzosamente. Por esto, si la ley dice que si el pasante supera el tiempo previsto se inicia una relación de trabajo, de no cumplirse así, sí podríamos encontrarnos con una especie de explotación, ya que, el beneficio lo estaría obteniendo la empresa sin contraprestación, el empleador se estaría beneficiando por una labor que no paga. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022)

Con lo anterior expuesto se procede a recordar que según la fundación Walk Free en 2018, presentado en las Naciones Unidas: “la esclavitud moderna incluye actualmente a quienes incluso a veces no cobran ni un centavo por lo que hacen”. En concordancia con lo anterior, según “Arismendi cuando las pasantías superan el tiempo estipulado por la Ley y por la universidad pasa a ser enriquecimiento sin causa”. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022)

En cuanto a las diferencias entre pasantes y trabajadores, “Arismendi destaca que el trabajador lo hace a cambio de una remuneración y el pasante lo hace por una obligación académica, en cumplimiento a una normativa”.(L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022). Además, Stefany Villareal,

coordinadora de pasantías de la Escuela de negocios de la Universidad Católica Andrés Bello, destaca:

Si se ve en términos de cuánto es la remuneración según las horas que van a trabajar dentro de la empresa ya podríamos verlo como un tema de esclavitud porque obviamente la remuneración que obtiene un pasante no es, ni se le acerca a lo que podría obtener un trabajador normal. (S. Villareal, comunicación por videollamada, 7 de julio del 2022)

Dadas las afirmaciones anteriores The Walk Free Foundation en Australia, define la esclavitud como una "situación de explotación a la que una persona no puede negarse debido a amenazas, violencia, coerción, abuso de poder o engaño", reseña BBC. En el caso de las pasantías, la coerción y el abuso de poder están dados por el condicionamiento de que las pasantías son un requisito para obtener el título universitario. En este sentido, "Desirée Popolo, Coordinadora de pasantías de la Escuela de relaciones industriales y ciencias sociales, expresa que el contratante es una figura de autoridad porque es la persona que te va a firmar tu evaluación". En este sentido, afirmó:

En la Escuela los pasantes trabajan con un asesor académico aparte del tutor institucional para evitar estos casos y destaca que el tutor institucional tiene ese poder, no solo te despido, sino que puedo hacer que repruebes tu pasantía, que es un requisito para que te gradúes. Sin embargo, la pasantía es una relación de autoridad vertical. Y por supuesto, está el tema de la remuneración. (D. Popolo, comunicación por videollamada, 8 de julio del 2022)

Por su parte, León Arismendi agrega que la legislación venezolana no contempla al teletrabajo dentro de las regulaciones laborales. Por lo que señala:

Las denuncias a propósito de la esclavitud moderna se relacionan con que el trabajador pase desde la mañana hasta la noche pegado al computador tratando de cumplir con una responsabilidad y la remuneración no es acorde, y es que aún cuando el pago sea bueno es necesario tener tiempo para vivir. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022).

En este panorama, se caería en la vulneración de los preceptos defendidos por las luchas obreras en la década de 1930 acerca de jornadas laborales justas. De acuerdo con Owen (1817) se debían tener: “ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación, ocho horas de descanso”.

De igual importancia se considera pertinente señalar algunos aspectos relacionados a las pasantías y que están establecidas en la LOTTT en los artículos 307, 308 y 310:

- I. El o la pasante debe observar un horario, cumplir con las normas de disciplina y trabajo.
- II. Seguir las instrucciones durante su proceso de enseñanza aprendizaje.
- III. Toda pasantía debe transcurrir en un tiempo determinado, al final del cual el o la pasante presentará un informe y recibirá una calificación del tutor o tutora.
- IV. Los patronos y las patronas, a propuesta de las instituciones educativas, admitirán como pasantes en áreas específicas a estudiantes, a fin de facilitar su formación integral e incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.
- V. Los patronos y las patronas que incorporen pasantes, implementarán el sistema adecuado para el seguimiento y evaluación de desempeño del o la pasante remitiendo un informe a la institución educativa de procedencia.

En este sentido, “Arismendi indicó que se necesita una legislación pensada en

función del futuro y no de lo que ya pasó. Además, no descarta un reajuste en la LOTT sobre las pasantías, ya que, esas normas están vigentes desde el 2012”. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022)

Tabla 4

Comparación de las leyes que regulan el ejercicio laboral y de pasantías

Leyes que regulan el ejercicio laboral	Leyes que regulan el ejercicio de las pasantías
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	Reglamento del programa nacional de pasantías publicado en Gaceta N° 33537
Ley Orgánica Procesal del Trabajo	Ley Orgánica de Educación publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.929
Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
Ley para las Personas con Discapacidad	Reglamentos específicos de cada universidad, puede variar por facultad o por escuela
Ley de Servicios Sociales	
Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras	

Ley del Estatuto de la Función Pública	
Ley del Régimen Prestacional de Empleo	
Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales	
Ley de Reforma de la Ley Sobre Condecoración “Orden al Mérito en el Trabajo”	
Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad	
Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública	
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	
Ley del Inces	
Ley del Seguro Social	

Nota. Tabla elaborada con datos tomados del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, 2022.

Esta triangulación de las legislaciones ayuda a ver que las leyes que regulan la actividad de las pasantías son pocas; por ende, el pasante no tiene cómo defenderse cuando pase por una situación de extralimitación de funciones debido a que la gran mayoría se limita a definir el término de pasantías.

CAPÍTULO III

LAS PASANTÍAS NO TIENEN NACIONALIDAD

Las pasantías son prácticas académicas que se llevan a cabo en varios países del mundo, su proceso puede variar dependiendo del país y la carrera donde se efectúe. Se entiende como pasantías al mecanismo que sirve como un “puente” para acercar a los jóvenes al mercado de trabajo que permiten que el joven pueda poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación profesional en un mundo “real”, es decir, en situaciones concretas y existentes. Según Gordon (1989) las pasantías son: “experiencias de trabajo supervisado de relativa corta duración, ofrecidas como parte del currículum y realizadas durante la secuencia académica. Las prácticas permiten al alumno desarrollar nuevas habilidades, así como aprender a actuar en una cultura organizacional diferente”. (p.20)

RELACIONES DE OTROS PAÍSES CON RESPECTO A VENEZUELA EN MATERIA DE PASANTÍAS

En Venezuela cada universidad se rige, además de la Ley Orgánica del Trabajo que se presentó en el capítulo anterior, por una normativa que cada universidad tiene para el desarrollo óptimo de las pasantías. En la Normativa de pasantías de la Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas de la UCAB en su artículo 1 se expone lo siguiente:

Se entiende por pasantía la actividad curricular que cumplirán los estudiantes en organizaciones privadas y públicas como parte de sus procesos de aprendizaje, con miras a adquirir experiencias profesionales. Estas actividades deberán ceñirse a un programa de trabajo preestablecido que desarrolle áreas de su especialidad. (s.p)

Asimismo, en Estados Unidos, según la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) indica que las pautas están destinadas a reforzar que las pasantías son únicamente una capacitación educativa en lugar de un reemplazo para los empleados, incluso si un estudiante está dispuesto a hacer cualquier cosa para adquirir experiencia.

Al mismo tiempo, esta ley americana enuncia que una pasantía debe tener un marco de tiempo establecido y cuando el pasante deja de beneficiarse, debe terminar. Comúnmente, las pasantías no remuneradas en Estados Unidos tienen una duración de entre 3 y 6 meses. Teniendo esto en cuenta, en la Normativa de pasantías de la Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas de la UCAB en su artículo 3 expone que: “En todos los casos debe cubrirse un mínimo de 480 horas laborales, sin que ello justifique la inasistencia a clases o a evaluaciones”, lo que equivale a 24 semanas, cinco meses y medio.

Además de Estados Unidos y Venezuela, Francia desarrolla normativas acerca de las responsabilidades de un pasante, las cuales esclarecen aristas como que el estudiante universitario no puede sustituir a un empleado regular de la empresa en cuestión, y que aunque estas prácticas en algunas instancias no son remuneradas, los futuros profesionales si deben recibir un incentivo si su pasantía cumple una duración de más de dos meses, esto según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo.

Por otro lado, según Rueda (2014) en un estudio que desarrolló acerca de las legislaciones comparadas en ámbito pasantías, anunció que en Argentina también se desarrollan prácticas profesionales, las cuales están reguladas por la Ley 26.427 y la Ley de Educación Técnico-Profesional núm. 26.058 las cuales desarrollan que las pasantías son actividades formativas que los estudiantes realizan en empresas y no constituyen una relación laboral sino una relación netamente académica. Su duración mínima es de 2 meses con un máximo de 12 meses y deben desarrollar máximo 6 horas al día.

Asimismo, Rueda (2014) explicó que en Chile las pasantías y prácticas profesionales no están reguladas por ninguna legislación federal, de hecho, están limitadas únicamente para estudiantes en el área de la salud. En Colombia, las prácticas

profesionales tampoco se encuentran reguladas por una ley en específico. Pero si tienen algunos decretos como el Decreto núm. 933 de 2003, en su artículo 70, y el Proyecto de Ley 185 que hacen referencia a las pasantías como un proceso que desarrolla el estudiante de educación superior y compone uno de los requisitos para graduarse de una carrera profesional o técnica. Al igual que la Normativa de pasantías de la Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas de la UCAB en su artículo presenta que: “La pasantía es un requisito obligatorio para la obtención del grado”. Igualmente, en México las pasantías se desarrollan únicamente a nivel universitario y es regulada por la Ley Reglamentaria del Artículo 50.

LO QUE DICEN LAS ORGANIZACIONES

En un trabajo desarrollado por *UNICEF* y *Deloitte* lograron determinar que solo un 26% de las empresas de Colombia, Paraguay, Perú y Uruguay brindan oportunidades laborales como pasantías a jóvenes de escasos recursos y sin experiencia previa, lo que se traduce a que el 74% está interesado únicamente en estudiantes o personas calificadas para desarrollar las pasantías en esas empresas; esto quiere decir que las empresas en estos países tienen una rotación de pasantes con conocimientos previos.

Por otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el 2015 realizó un estudio llamado “Panorama Social de América Latina” el propósito es analizar las políticas públicas del continente y la desigualdad socioeconómica, en esa edición presentaron que en 11 países de la región, se realizan prácticas laborales (pasantías) en empresas, las que asumen un papel de tutoría bajo la supervisión y la responsabilidad de las entidades ejecutoras de los programas, creándose una relación estudiante universitario y empresa. Aunque las empresas no están obligadas a remunerar a los practicantes ni a emplearlos tras la finalización de la pasantía. El empleo de los pasantes que han tenido un buen desempeño es un desenlace deseable y que ocurre con frecuencia. Algunos de estos países son:

- I. Argentina
- II. Bolivia
- III. Brasil
- IV. Chile
- V. Colombia
- VI. Guatemala
- VII. Jamaica
- VIII. México
- IX. Venezuela

CAPÍTULO IV

LO QUE DICEN LOS EXPERTOS HACIA LA PROBLEMÁTICA

Escobar y Cuervo (2008) expresan que: “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”. (p.1) para desarrollar el tema de las pasantías y la *esclavitud moderna* es pertinente apelar a la opinión de los expertos acerca de este tema. Batista (2007) señala lo siguiente:

La gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos socio psicopedagógicas y didácticas que utilizan los actores sociales de este proceso, centrado en las funciones de la unidad curricular, que incluye la gestión didáctica desde el trabajo metodológico y con el trabajo docente, fortalece la gestión del trabajo personalizado, permitiendo direccionar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. (p. 101)

Asimismo, Loera (2004) desarrolla lo siguiente: “en este tipo de gestión se centra el desarrollo de las funciones del coordinador académico, permitiendo vincular las actividades y acuerdos internos, según la estructura organizacional de cada institución educativa, incluyendo los niveles de educación básica, medio superior, superior y de postgrado”. (p.20)

La normativa de pasantías de la escuela de negocios y ciencias sociales de la Universidad Católica Andrés Bello desarrolla en el artículo 1 lo siguiente: “La pasantía es un requisito obligatorio para la obtención del grado”. (p.1), y a su vez revela: “Se entiende por Coordinador de Pasantías aquel Coordinador Académico Administrativo que tiene a su cargo la coordinación del programa de pasantías de cada Escuela”. (p.1)

La pasantía se regula con base a una norma de facultad y otros mecanismos de

control. Los estudiantes de Relaciones Industriales, Contaduría y Administración de Empresas entregan una propuesta de pasantías, un cronograma de pasantías, una solicitud de postulación de pasantías y unos requisitos de preaprobación; en los requisitos de preaprobación se le piden ciertos datos referentes a la empresa:

- I. Nombre de la empresa.
- II. Número de empleados que emplea a la fecha.

Lo que más se revisa en el listado de funciones para constatar que efectivamente sus funciones van acorde a la carrera y los objetivos académicos a desarrollar son los requisitos anteriormente mencionados. Teniendo estos requisitos, en las respectivas escuelas hay un filtro para que no se asignen funciones que no tengan que ver con los quehaceres de un contador, administrador de empresas o un industriólogo. Luego de ese filtro, entregan:

La solicitud de postulación, en esa postulación se pide:

- I. La dirección de la empresa.
- II. RIF (El número de Registro Único de Información Fiscal)
- III. Nombre para verificar que existe.

Con referencia a los mecanismos de control. Por lo menos en el caso de la carrera de Relaciones Industriales, Popolo, la Coordinadora de Pasantías indicó:

En el cronograma de pasantías se plantea un objetivo general y ahí se determina si el objetivo es insuficiente o si se explota de funciones. Todo esto se presenta en la propuesta anteriormente mencionada. Hay algunas propuestas que en la presentación han quedado descartadas por la escuela por la exigencia de trabajo.

(D.Popolo, coordinadora de pasantías en la escuela de Relaciones industriales, comunicación personal, 8 de julio de 2022)

Por otro lado, actualmente, la Escuela de Ciencias Administrativas (administración de empresas y contaduría) se encuentra en un re-branding, ahora pasará a llamarse Escuela de Negocios. La coordinación de pasantías de esta escuela, se encarga de realizar a través del semestre diversos eventos con empresas aliadas en el ámbito de las pasantías para que sus estudiantes puedan ver las ofertas, se familiaricen con las distintas áreas de oferta y trabajo, y la experiencia en cuanto a su práctica académica. Algunas de estas metodologías son:

- I. Webinar.
- II. Congresos.
- III. Foros.
- IV. Ferias de empleo.

Aunado a esto, “Stefany Villarreal Coordinadora de la ahora Escuela de Negocios de la UCAB y profesora a tiempo completo expresó que las condiciones mínimas que se les exigen a las empresas para los pasantes, van más allá de un espacio físico”. Aunado a esto, “Villarreal mencionó que tiene que ver con las actividades que ellos van a desarrollar dentro de la organización. Tratamos de que nuestros estudiantes realmente apliquen las competencias adquiridas a lo largo de la carrera bien sea administración o contaduría”. (S. Villarreal, comunicación por videollamada, 7 de julio del 2022).

Una vez presentado el enfoque por parte de las respectivas coordinadoras de pasantías, vale dirigirse a esclarecer el marco legal que regula las normativas acerca de pasantías universitarias, en cuanto al deber del empleador.

Lo que las leyes disponen es que las pasantías están concebidas como un proceso de formación, la pasantía tiene carácter académico y se supone que está sometida a una

evaluación académica en la que la empresa que lo recibe “el patrono” debe presentar un informe acerca de cómo fue el desempeño, pero la definitiva la realiza el tutor académico.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece las siguientes aristas en cuanto a los empleadores y los trabajadores, según Borrego (2012) presentó en un estudio investigativo:

La normativa laboral vigente establece una serie de responsabilidades al patrono, las cuales van desde responsabilidades administrativas, civiles, penales y las responsabilidades establecidas en el derecho común. Así pues, se establecen severas sanciones ante el patrono incumplidor, incluyendo la privación de la libertad, sancionada por los tribunales penales correspondientes, cuando se trate de infracciones graves. (p.16)

En cuanto a las pasantías la LOTTT le dedica 5 normas que son:

I. Artículo 306

En lo concerniente a las pasantías se subtitula “De las pasantías” se enfoca este artículo al propósito de las pasantías, enmarca el hecho de que la empresa le proporciona un área de trabajo al estudiante universitario asociada a sus conocimientos previos para que pueda desarrollar su práctica académica y ponga en práctica lo aprendido.

II. Artículo 307

También se subtitula “Obligaciones del pasante o la pasante” en este artículo se desarrolla la relación entre el pasante y el empleador. Además, contextualiza que la relación no es laboral, sino que es una relación académica, sin embargo, el pasante debe

cumplir una serie de normativas que dictará la empresa.

Arismendi, abogado laboral explica que la disciplina que se le aplica a los pasantes es similar a la que rige a la empresa, él tiene una especie de jornada, un tiempo en el que durarán las pasantías; en la entidad de trabajo se establecen las pautas. El pasante presenta el informe y el tutor académico da la aprobación, el jefe de personal da el visto bueno con respecto a lo que diga el informe entregado por el pasante. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022)

III. Artículo 308

Por otro lado, el artículo 308 desarrolla “admisión de pasantes” e indica que los empleadores colocan a los pasantes en áreas específicas para desarrollar sus competencias adquiridas.

IV. Artículo 309

Asimismo, el artículo 309 se subtitula “Tiempo de pasantías” y esclarece que a efectos de la ley el tiempo que el estudiante desarrollará sus pasantías depende del cronograma o el plan del pasante.

La escuela de Negocios y ciencias sociales en su normativa concreta en el artículo 3: “En todos los casos debe cubrirse un mínimo de 480 horas laborales, sin que ello justifique la inasistencia a clases o a evaluaciones. En ningún caso se aprobarán lapsos de pasantías por encima de 1.040 horas.” (p.1)

En este artículo “Arismendi indicó que la duración de pasantía se determinará por el tiempo de formación requerido por el pasante. Cuando la empresa permite que el pasante continúe las labores a los efectos de la ley se comenzó una relación laboral”. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022)

V. Artículo 310

Por último, se establece el “Seguimiento y evaluación” donde se esclarece los métodos de seguimiento de las actividades del pasante en la normativa de la Escuela de Negocios y Ciencias Sociales el artículo 1 menciona que: “La pasantía será supervisada y evaluada por un Tutor Empresarial designado por la organización y un Asesor Académico designado por el Consejo de Escuela”. (p.1)

Algunos expertos destacaron la situación económica de Venezuela y el aumento de pasantías sin remuneración. La situación antes y durante la pandemia para empresas extranjeras y nacionales radicadas en Venezuela ha sido muy difícil. Llosa (2017) ayuda a contextualizar e indica: “La República de Venezuela fue durante muchos años (1950-1990) un ejemplo de sistema democrático en Hispanoamérica cuando otros países de su entorno se encontraban inmersos en dictaduras militares como la de Pinochet en Chile, la Junta Militar en Argentina, Stroessner en Paraguay, etc.” (p.15).

Sin embargo, según un estudio realizado por la Escuela Austriaca de Economía: la problemática se desarrolla en el momento en que se produjo la caída del precio del petróleo (2014 en adelante). El modelo entró en una profunda crisis pues el gobierno carecía del acceso a los dólares necesarios debido a la excesiva dependencia hacia este sector. Decenas de empresas cesaron sus operaciones, ya que Venezuela padecía la inflación más alta del mundo y se estableció un control de precios y de cambio.

En ese sentido, el economista y profesor de la Universidad Central de Venezuela esclareció:

Las empresas que sobrevivieron lo lograron porque reconstruyeron sus procesos, sus dinámicas, su visión, misión, hacer más eficientes sus costos, la dolarización permitió reconstruir el equilibrio microeconómico, restablecer precios en una moneda estable, construir un trabajo referencial, reconstruir inventarios y estructuras de costo porque las empresas no podían expresar sus precios en

bolívares por la velocidad de la inflación en 2018, 2019 y 2020. (L. Crespo comunicación por videollamada, 9 de julio del 2022)

Asimismo, aunado a las pasantías “Crespo afirmó que en medio de todo el desastre que está sufriendo el país un pasante puede ser un trabajador con mayor nivel de especialización y es atractivo, y más de universidades bien posicionadas”. (L. Crespo comunicación por videollamada, 9 de julio del 2022)

No obstante, estos fenómenos no solo repercuten en las sociedades, no es un macro contexto, es una realidad que afecta a cada individuo de una forma distinta y esto puede repercutir en el desenvolvimiento de los futuros profesionales. De hecho, Celibeth Guarín, coordinadora de la escuela de psicología y secretaria general de la federación de psicólogos de Venezuela explicó:

Los asesores institucionales, a veces, colocan trabajo de más a los pasantes y esto tiene serias implicaciones psicológicas, además del agotamiento que va más allá de lo físico, se pueden sentir quemados y ese tipo de esclavitud actual va más allá de las acciones específicas”. (C. Guarín, comunicación personal, 28 de junio del 2022).

Sin embargo, la incertidumbre es el principal factor porque cada persona asimila y afronta las situaciones de acuerdo a su personalidad y vivencias previas. De acuerdo con “Guarín si el estudiante afronta esta experiencia, digamos, un poco traumática de manera adecuada, no necesariamente podría traer consecuencias. Pero si no cuenta con los recursos o las herramientas adecuadas para afrontarlo incluso podríamos estar hablando de estrés postraumático” (C. Guarín, comunicación personal, 28 de junio del 2022).

Tabla 5

Síntomas del estrés postraumático

Síntomas del estrés postraumático	Volver a experimentar los síntomas (reviviscencia): Algo le recuerda el trauma y siente ese miedo de nuevo.
	Síntomas de evasión: Intentar evitar situaciones o personas que desencadenan recuerdos del evento traumático.
	Síntomas de hipervigilancia y reactividad: Estos pueden causar nerviosismo o estar atento al peligro.
	Síntomas cognitivos y del estado de ánimo: Consisten en cambios negativos en creencias y sentimientos.
	Los síntomas generalmente comienzan poco después del acontecimiento traumático. Pero a veces pueden tardar en aparecer meses o años. También pueden ir y venir por muchos años.

Nota. Tabla elaborada con datos tomados de “Trastorno de estrés postraumático” por NIH: Instituto Nacional de la Salud Mental, 2021. Recuperado de MedlinePlus.

A su vez, y en concordancia con lo anterior “Guarín señala que una primera experiencia no deseada puede desencadenar problemas en la salud mental, y eso hace que la persona pueda pensar que tiene aversión a la carrera, cuando sólo busca huir a situaciones que sean parecidas”. (C. Guarín, comunicación personal, 28 de junio del 2022).

En contraposición, Yorelis Acosta, psicólogo clínico y social e investigadora de la Universidad Central de Venezuela, se coloca en el rol de la empresa y saca a relucir el papel de las expectativas que lleva un estudiante en relación a lo que le espera, e indica:

A veces las expectativas pudieran ser muy altas y estar muy alejadas de la realidad. En ocasiones se espera mucho del estudiante y muy posiblemente el pasante no tenga todas las competencias que la empresa señala, y por eso se produce la

ansiedad y el temor. (Y. Acosta, comunicación por videollamada, 7 de julio del 2022).

Pero, a pesar de esto, “Acosta señala que hay empresas que aprovechan momentos de crisis, algunas han despedido trabajadores y pueden llegar a pensar que los pasantes pueden llegar a ser una mano de obra que sustituya a ese profesional que han tenido que desincorporar”. (Y. Acosta, comunicación por videollamada, 7 de julio del 2022). No obstante, sostuvo y habló de un nuevo factor:

Cuando un estudiante tiene la imagen de que la pasantía es una oportunidad y que la meta final es hacerlo muy bien y que la empresa te contrate. En un momento, para el estudiante esto es maravilloso porque dice “bueno, tengo trabajo voy a seguir allí”, pero, ¿qué pasa cuando simplemente hace pasantías y no se queda en el cargo? Allí puede haber mucha tristeza o frustración para el estudiante, que tenía las expectativas de quedarse”. (Y. Acosta, comunicación por videollamada, 7 de julio del 2022).

Este es un fenómeno que suele estar presente sobre todo cuando las empresas acostumbran a tener rotación de pasantes y generalmente no tienen vacantes de trabajo para ofrecerles a los pasantes.

De los expertos a las empresas, “Ileana Millán Gerente de Recursos Humanos en Lactalis e Industrióloga, indica que en la empresa hay una asignación mensual para los pasantes, que se divide en dos pagos”. (I. Millán, comunicación por videollamada, 12 de julio del 2022).

Pero, hay una pregunta base y es: ¿para qué las empresas necesitan pasantes? Ante esto, “Millán enfatizó en que hay una cantidad de trabajo que ha quedado esperando y que no se ha hecho, como el análisis de data, el establecimiento de nuevos trabajos o de nuevos lanzamientos de productos, y la revisión de proyectos”. A su vez, relató:

Además, las organizaciones a partir de la globalización se han ido reestructurando o disminuyendo el número de personas en una organización. Esa reducción ha llevado a que mucho trabajo que es básico para hacer análisis se quede como: ¿quién lo hace? Entonces, eso permite generar proyectos de actualización que permite conseguir estudiantes en los últimos años de la carrera que nos ayuden a sacar ese trabajo. El pasante nos ayuda a organizar”. (I. Millán, comunicación por videollamada, 12 de julio del 2022).

Sin embargo, “Millán afirma que “los pasantes están en una situación de vulnerabilidad, ellos necesitan la pasantía para aprobar créditos y graduarse. Pero siento que deben tener una remuneración”. (I. Millán, comunicación por videollamada, 12 de julio del 2022). Es decir, se puede ver cómo se genera una relación de dependencia entre la empresa y el pasante, y esta está condicionada por la coerción de la aprobación de pasantías. Aunado a esto, “Millán considera que la remuneración es justa y equitativa con el trabajo porque cumplen media jornada, y nunca los ponemos a hacer cosas que sobrepasen sus funciones”. (I. Millán, comunicación por videollamada, 12 de julio del 2022).

Luego de las empresas, vienen los pasantes. El primer caso es el de una estudiante, quien realizó sus pasantías en una filial de Venezolana de Crédito, Servicios Venced, en el departamento de administración y contabilidad, en el outsourcing de mercadeo. “Gabriela Da Silva indica que el reglamento de la universidad estipulaba 240 horas, medio tiempo, pero trabajaba tiempo completo. Realizó 360 horas”. (Pasante I, comunicación vía WhatsApp, 14 de julio del 2022). Además, Da Silva expresó:

“Me sobre cargaron de trabajo porque el departamento no estaba montado, y yo como pasante tenía que comenzar a levantar un montón de procesos, trabajos que mandaba el outsourcing de mercadeo, y además capacitar a una compañera. Algo que tenía que hacer un coordinador o un gerente de mercadeo yo como pasante tenía que hacerlo”. (Pasante I, comunicación vía WhatsApp, 14 de julio del 2022).

En este caso, se tiene el aspecto psicológico de la generación de expectativas y el recargo de trabajo. Al mismo tiempo, contó:

“En muchas ocasiones también tuve que trabajar en la noche, había días que a las 11 p. m. tenía que estar mandando un correo para otro departamento, eso no es horario laboral, y menos para un pasante”. (Pasante I, comunicación vía WhatsApp, 14 de julio del 2022).

En este contexto, se debe tomar en cuenta que había un incentivo y era que en la empresa daban un bono de productividad, “la pasante afirmó que cumplió todos los objetivos, y le dieron \$50, cuando le habían prometido un mínimo de \$300”. (Pasante I, comunicación vía WhatsApp, 14 de julio del 2022).

Por otra parte, Aristóbal Yepes, un pasante de contabilidad, quien hizo sus pasantías en la firma EY (Mendoza, Delgado, Labrador y Asociados) en el departamento de precios de transferencia, área suscrita a Impuestos Internacionales. “El estudiante afirma que lograba concesiones en su trabajo cuando interferían con sus materias”. Sin embargo, “Yepes indica que ser pasante se compara con ser Staff, por las jornadas y tareas. Fue muy agotador y aún hoy lo sigue siendo”. (Pasante II, comunicación vía WhatsApp, 14 de julio del 2022). Aunado a esto, “Villareal indica que las firmas, sin duda, es de los lugares que más te explotan como pasante, pero son las empresas que suelen tenerte presente, vas subiendo de escalafón”. (S. Villarreal, comunicación por videollamada, 7 de julio del 2022).

No obstante, cabe destacar que “Yepes comenzó a trabajar con la empresa antes de llevar a cabo las pasantías oficialmente”. (Pasante II, comunicación vía WhatsApp, 14 de julio del 2022). Tomando esto en consideración, “Aristóbal pudo comparar las diferencias entre ser pasante y trabajador, y entre ambos no encontró mayores diferencias, salvo la remuneración y una que otra actividad”.

CAPITULO V

LA ESCLAVITUD AÚN NO SE HA ERRADICADO

Sustancialmente, la esclavitud moderna compone todo trabajo o responsabilidad que una persona no puede rechazar ni abandonar en razón de amenazas, violencia, coacción, engaño o abuso de poder.

En un estudio desarrollado por el Centro de los Derechos Humanos de la UCAB ellos englobaron los siguiente:

De acuerdo con David Weissbrodt y la Liga contra la Esclavitud, esta va intrínsecamente relacionada con las violaciones a los derechos humanos que sufre la víctima y la forma en que estas violaciones ocurren, por ejemplo la restricción a la libertad de circulación y a escoger libremente su residencia, derecho a la libertad y seguridad de su persona, derecho a no sufrir tratos crueles, inhumanos o degradantes, y puede abarcar incluso violaciones al derecho a la identidad, libertad de culto, derecho a contraer matrimonio y formar una familia, derecho a la propiedad y derecho a la vida. (p.3)

Según un reportaje desarrollado por Deutsche Welle en su filial latinoamericana se estima que más de 40 millones de personas están sometidas a esclavitud moderna alrededor del mundo, y 1 de 4 son menores de 18 años. Además, según las estadísticas de la Organización Mundial del Trabajo, de los 24,9 millones de personas atrapadas en el trabajo forzoso, 16 millones son explotadas en el sector privado. León Arismendi, abogado, esclareció que desde su perspectiva la esclavitud moderna responde a:

La esclavitud moderna es que puede ser que el trabajador pase desde la mañana hasta la noche pegado al computador tratando de cumplir con una responsabilidad y la remuneración no es acorde, y es que aún cuando el pago sea bueno es necesario

tener tiempo para vivir. En la esclavitud moderna no habría tiempo para ello. (L. Arismendi, comunicación por videollamada, 6 de julio del 2022)

Por su parte, al hablar de esclavitud moderna, Clemencia Abad, directora de la Escuela de Ciencias Sociales, explicó:

No solo la variante salarial juega un rol determinante para calificar a una labor como esclavitud moderna, sino que debe tomarse en cuenta que en estas situaciones, no hay un contrato, en el que esté el acuerdo de las partes; hay retención de documentos; las personas no tienen derechos sociales; obtienen un salario insuficiente; y tienen una relación de absoluta dependencia. (C. Abad, comunicación personal, 12 de julio del 2022).

En este sentido, es importante destacar que en el caso de las pasantías todas las situaciones son distintas, y por ello se debe estudiar cada caso individualmente para poder catalogar a una labor en el rango de *esclavitud moderna*. Tomando en consideración los aspectos anteriores y trayendo a colación el caso de Gabriela Da Silva, quien realizó sus prácticas profesionales en Vencred, se encuentran los siguientes factores: inexistencia de contrato, ausencia de derechos sociales que deben ser proveídos por la empresa como seguridad social, vacaciones..., salario insuficiente, y relación de dependencia porque hay un condicionamiento que radica en la coerción por la aprobación de créditos en las prácticas profesionales como requisito para obtener el título universitario.

Derechos sociales de acuerdo con la ACNUR:

- I. Derecho a un empleo y a un salario justo.
- II. Derecho a la protección social en casos de necesidad (seguridad social, bajas laborales, desempleo, jubilación, maternidad, etc.).

- III. Derecho a la vivienda.
- IV. Derecho a la educación gratuita y de calidad.
- V. Derecho a la sanidad.
- VI. Derecho a un entorno saludable, al acceso a la cultura y a todos los ámbitos de la vida pública de la comunidad.
- VII. Derecho a la alimentación y a la soberanía alimentaria.

Ante este escenario, se debe considerar que actualmente en Venezuela la situación económica es compleja, lo cual ha alterado el funcionamiento de algunas empresas y su forma de operar, pero también se ha modificado el interés por conseguir trabajos formales:

El problema es que el contexto venezolano ahorita es muy complejo. Nosotros después de transitar cuatro años de hiperinflación el salario fue destruido. Existe la desalarización del trabajo. La gente está trabajando y no recibe un salario en su definición, ya que el salario es el ingreso monetario que debe percibir un trabajador y que le permita satisfacer sus necesidades. Y si vemos el concepto de necesidades del ser humano, no es solo alimentarse y tener un cobijo donde dormir. Nosotros necesitamos un ingreso que nos permita satisfacer otras necesidades. (L. Crespo comunicación por videollamada, 9 de julio del 2022)

Con lo antes expuesto, se deben destacar los datos presentados por Luis Pedro España en la ENCOVI:

El desempleo declarado es sorprendentemente bajo (3,2%), pero eso no implica una mejoría de las condiciones de vida, sino el encubrimiento de otras formas de desempleo encubierto. "El desempleo abierto y el desalentado (es decir, el asociado a que no vale la pena trabajar por la escasa remuneración) alcanzan al 20% de la población, a lo que habría que añadirle 11% de subempleo visible (personas que

trabajan menos de 15 horas). En Venezuela no hay donde trabajar y, además, el empleo vulnerable afecta al 57% de los ocupados". ENCOVI 2021 (s/p)

Si se toman en consideración estos datos, los pasantes pasan a formar parte de un contexto llamativo en el que muchas personas prefieren no trabajar en las empresas dada la poca remuneración que ofertan, y los pasantes que tienen buenas condiciones económicas, se están formando, y no ven el aspecto de la remuneración como algo relevante, sino que lo importante es trabajar y ganar experiencia, resultan atractivos para las organizaciones.

Otro factor que debe tomarse en consideración es que muchas empresas catalogan como pasantías al reclutamiento de estudiantes universitarios para trabajar en las empresas sin estas ser un requisito para obtener su título universitario, sino que son prácticas profesionales para obtener experiencia en el campo laboral, a esta situación Abad la califica como:

Serían pasantías no académicas en las que el estudiante tiene que decidir si continuar o no, pero obvio si después de entregar el informe final de pasantías la empresa sigue llamando a esas labores pasantías hay algo que se debe revisar, pero ya la universidad no tiene nada que ver con eso. (C. Abad, comunicación personal, 12 de julio del 2022).

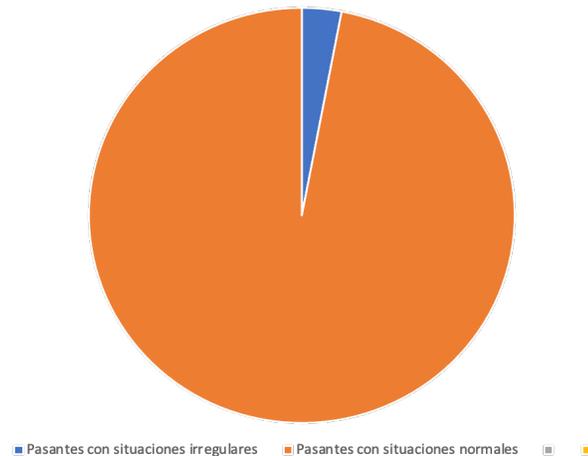
Por otro lado, la Escuela de Ciencias Sociales, con respecto a las pasantías de Relaciones Industriales de la UCAB para mayo tenían activos 319 pasantes y se estima que el consejo que se realizó el 14 de julio sumarían unos nuevos. De los 319 han tenido:

- Pasantes desincorporados por la empresa: 2
- Inconvenientes con pasantes que se han sentido maltratados: 2
- No se le brindó al pasante el espacio para desarrollar las funciones acordadas en la propuesta del cronograma y la carta de aceptación: 1

- Casos de pasantes que se le asignaron funciones no propias de su carrera: 5

FIGURA 2:

Estimación de casos regulares e irregulares



Nota. La figura se construyó tomando los datos obtenidos de la coordinadora Desirée Popolo. Lo que deja a la vista que al menos el 3% de los estudiantes de Relaciones Industriales en ese periodo, mayo-julio, tuvieron inconvenientes al realizar sus pasantías. Cabe destacar que la Escuela de Negocios de la UCAB no lleva una estadística de casos irregulares, solo llevan una base de datos de los pasantes activos.

A su vez, “Millán, Gerente de Recursos Humanos de Lactalis esclareció que cuando el pasante tiene algún inconveniente se dirige a su tutor empresarial que siempre es su jefe directo”. (I. Millán, comunicación por videollamada, 12 de julio del 2022). Asimismo, la normativa de la Escuela de Negocios y Ciencias Sociales el artículo 16 menciona: “Las situaciones no previstas en la siguiente normativa serán resueltas por el director de Escuela, el Consejo de Escuela o el Consejo de Facultad de acuerdo a sus competencias.” (p.3)

Para culminar el capítulo es pertinente realizar una matriz de triangulación para englobar las opiniones de los distintos expertos consultados para el desarrollo de la premisa. Ellos son: Stefany Villarreal Coordinadora de pasantías de la escuela de Negocios en la UCAB, Desirée Popolo Coordinadora de pasantías de la escuela de Ciencias Sociales en la UCAB, el abogado León Arismendi, el economista Luis

Crespo, la psicóloga Yorelis Acosta e Ileana Millán Gerente de Recursos Humanos en Lactalis e Industriologa.

TABLA 6*Matriz de triangulación*

A su juicio, considera que el término “esclavitud moderna” es aplicable para la extralimitación de funciones de los pasantes.	Stefany Villarreal	Desirée Popolo	León Arismendi	Luis Crespo	Yorelis Acosta	Ileana Millán
	“Si ya nosotros empezamos a tocar términos de cuánto es la remuneración según las horas que yo voy a trabajar o prestando mi servicio dentro de la empresa ya podríamos verlo como un tema de esclavitud porque obviamente la	“En la pasantía plantean un objetivo general y ahí se determina si el objetivo es insuficiente o si se explota de funciones, todo esto se presenta en la propuesta anteriormente mencionada.”	“La idea de la esclavitud moderna es un cuestionamiento a lo que ocurre, como que la esclavitud terminó hace mucho tiempo con el tema del teletrabajo se ha recrudecido la idea porque las posibilidades de moverse son	“Yo no lo relaciono con esclavitud moderna, al menos que sea un caso extremo. Considero que todos los venezolanos estamos sometidos a la esclavitud moderna, no solo los	“Sin duda, hay empresas que también aprovechan momentos de crisis como lo que estamos viviendo, algunas han despedido trabajadores y pueden llegar a pensar que los pasantes pueden llegar a ser una	“No, en mi experiencia no ha sido así. Yo crecí siendo pasante, así que no permito ninguna desviación.”

	<p>remuneración que obtiene un pasante no es ni se le acerca a lo que podría obtener un trabajador normal.</p> <p>”</p>		<p>mucho más restringidas, son como prisioneros en la casa. La legislación tiene algunos artículos sobre el teletrabajo, pero no se ha profundizado.</p> <p>Las denuncias a propósito de la esclavitud moderna es que puede ser que el trabajador pase desde la mañana hasta la noche</p>	pasantes”	<p>mano de obra que sustituya a ese profesional que han tenido que desincorporar.</p> <p>En ningún momento es comparable un estudiante que esté finalizando su carrera y un profesional que ya tenga tiempo trabajado y haya sido desincorporado, no va a poder ser sustituido.</p>	
--	---	--	---	-----------	---	--

			<p>pegado al computador tratando de cumplir con una responsabilidad y la remuneración no es acorde y es que aún cuando el pago sea bueno es necesario tener tiempo para vivir. En la esclavitud moderna no habría tiempo para vivir”.</p>		<p>Porque la experiencia no la tiene, nunca el desempeño será igual. Pero allí podrían comenzar los abusos por parte de la organización de esperar más de los pasantes, exigirles mucho más”.</p>	
--	--	--	---	--	---	--

Nota. La tabla compara las opiniones de los expertos sobre la presencia de esclavitud moderna en el ámbito de las pasantías.

Fuente: Datos obtenidos por entrevistas realizadas a fuentes vivas.

CONCLUSIONES

Todas las fuentes vivas y documentales contribuyeron para que se desarrollaran conclusiones en el ámbito psicológico, económico, legal y empresarial. Sin embargo, se notó que dentro del marco de la investigación muchos expertos y estudiantes desconocían el término de esclavitud moderna. Luego de chequearlo, individualmente, cada especialista pudo emitir su juicio desde sus respectivas áreas.

A lo largo de los capítulos desarrollados varios expertos aportaron sus conocimientos y salió a relucir una variable condicionante en el incremento de vacantes de pasantías en la UCAB y fue la situación económica que atraviesa el país, partiendo de los índices inflacionarios, la dolarización y la reestructuración de empresas para seguir en funcionamiento. De hecho, los expertos asomaron la carta de que algunas empresas recurren a la búsqueda de pasantes para recortar presupuesto y obtener mano de obra económica y calificada.

A su vez, al desarrollar el ámbito psicológico que se basa en lo que se ve envuelto el pasante antes de optar a unas pasantías o al desarrollarlas, implican mucho las expectativas que el estudiante tenga. Por esto, en algunos casos como los presentados en la investigación, los estudiantes universitarios se desaniman y cuestionan su lugar en la carrera que cursan, sin embargo, esto no pasa en todos los casos. Cabe destacar, que se presentan episodios de frustración en el estudiante al no estar en el nivel deseado de satisfacción. Por otra parte, se logró contextualizar que todo depende de cómo el estudiante se enfrente a sus situaciones laborales.

En cuanto al ámbito legal se encontraron dos aspectos fundamentales del ejercicio de las pasantías, y fue la poca relevancia que tiene el contrato dentro de las relaciones de la empresa con los estudiantes, lo importante es el cumplimiento de lapsos. Además, se encontró escasez de mecanismos que atiendan problemáticas en lo relacionado al campo de las pasantías.

En la misma dirección, desde el ámbito empresarial se esclareció que las empresas les ofrecen a los pasantes la oportunidad de cumplir objetivos que sean de provecho para su próximo desenlace laboral. Sin embargo, se denota que en algunos casos las

empresas se aprovechan de las funciones de los pasantes, ya que son individuos con preparación previa calificada. Pero esto no es un condicionante, también puede influir la saturación de trabajo dentro de las empresas que no tienen personal suficiente para cumplir estas tareas.

Debido a los hechos planteados previamente es posible decir que la hipótesis planteada al inicio de este reportaje la cual era: la falta de presupuesto ha dado pie al incremento de las vacantes para pasantes sin remuneración. es cierta, de manera sectorizada dentro del ámbito laboral venezolano en 2022.

RECOMENDACIONES

Las próximas investigaciones sobre esclavitud moderna se pueden desarrollar de mejor manera buscando entrevistados que estén específicamente relacionados con este tema, para que lo puedan abordar a profundidad y se pueda contextualizar con fuentes vivas.

A su vez, es necesario analizar a profundidad la esclavitud moderna a gran escala, La Organización de las Naciones Unidas tiene como objetivo "Erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas" para 2030, así como "poner fin al trabajo infantil en todas sus formas" hasta 2025. Estos son parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible acordados por todos los Estados miembros de la ONU en 2015, incluidos, por supuesto, los latinoamericanos. Al mismo tiempo, se debería profundizar en el trabajo que lleva el Índice Global de la Esclavitud.

Asimismo, sería positivo esclarecer la posición de los gobiernos y los activistas en todo el mundo acerca de esta temática, ya que, las ONG señalan que son entes que pueden poner fin a la esclavitud moderna de una vez por todas. De esto se trata el Protocolo sobre el trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo.

En otra dirección, en lo pertinente a las pasantías se recomienda buscar más casos de pasantes que hayan sentido que se extralimitan sus funciones para buscar autoridades que respalden esos casos particulares y así poder promover la creación de leyes y organismos que atiendan esta problemática.

REFERENCIAS

Referencias documentales

Agudelo, M. Alveiro, C. Saavedra, B. Ramiro, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y competitividad organizacional.*

Ambrosini, I. (1999). *Las pasantías universitarias.*

Arias, F (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.*

Bales, K. (1999): *La nueva esclavitud en la economía global.* Madrid: Siglo XXI.

Borenstein, B. (2000). *La capacitación de tutores: algunas contribuciones o Interrogantes.*

Centro de Derechos Humanos-UCAB (2018). *Esclavitud moderna y explotación laboral en Venezuela con especial énfasis en las condiciones del estado bolívar.*

Del Río, J (1978). *Periodismo Interpretativo: El reportaje.*

Díaz Rangel, E (1978). *Miraflores fuera de juego. Periodismo, Política y Deportes.*

Educere (2005). *Revista Venezolana de Educación.*

Eyssautier de la Mora, M. (2006) *Metodología de la Investigación: Desarrollo de la Inteligencia.*

- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid, España: Morata.
- Hernández, Fernández y Baptista (2001). *Metodología de la Investigación*
- Mucchielli, A. (2001). *Diccionario de métodos cualitativos en ciencias humanas y sociales*. Madrid, España: Síntesis.
- Pino, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos
- Ruiz, J. (2007). *Metodología de la investigación*. Bilbao, España: Universidad de Deusto
- Sabino, Carlos A.(1992). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Ed. Lumen – Humanitas
- Sampieri, R (1997). *En Metodología de la Investigación*
- Santalla, Z. (2012). *Guía para la elaboración formal de reportes de investigación*.
- Tamayo y Tamayo, M. (1983). *Proceso de Investigación*.
- Vivaldi, M (1987). *Géneros periodísticos*.

Referencias electrónicas

ACNUR Comité Español (2016). *¿Cuáles son los derechos sociales y qué aplicación tienen?* [En línea] Disponible en: https://eacnur.org/blog/cuales-los-derechos-sociales-aplicacion-tienen-te_alt45664n_o_pstn_o_pst/ [Consulta: 19 de mayo]

Ávila, R (2013). *Elementos del Reportaje interpretativo*, [en línea] Disponible en: <https://www.venelogia.com/archivos/6838/>. [Consulta: 30 de abril]

Angulo, E, (s/f). *Metodología cuantitativa*, [en línea] Disponible en: https://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html [Consulta: 9 de mayo]

BBC Mundo (2016). *5 ejemplo de lo que es la esclavitud moderna* [en línea] Disponible en: https://www.bbc.com/mundo/internacional/2016/06/160601_esclavitud_moderna_global_men [Consulta: 12 de mayo]

CEPAL (2016). *El panorama social de América Latina* [en línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39965/S1600175_es.pdf [Consulta: 9 de junio]

Doc.MX, (s/f). *Definición de reportaje*, [en línea] Disponible en: <https://xdoc.mx/preview/4-fase-i-definicion-5f5a90005bdf2> [Consulta: 9 de mayo]

DOL (2022). *Directrices sobre pasantías del Departamento de trabajo de EE. UU*

[en línea] Disponible en: <https://elsensato.com/directrices-sobre-pasantias-del-departamento-de-trabajo-de-ee-uu/> [Consulta: 12 de mayo]

EFE (2018). *Venezuela es el país con más esclavitud moderna de Latinoamérica* [en línea] Disponible en: <https://www.efe.com/efe/america/sociedad/venezuela-es-el-pais-con-mas-esclavitud-moderna-de-latinoamerica/20000013-3696213#:~:text=en%20Naciones%20Unidas.-.Este%20%C3%8Dndice%20Global%20de%20Esclavitud%202018%20estima%20que%20unas%20174.000,otros%20pa%C3%ADses%20de%20la%20regi%C3%B3n.> [Consulta: 15 de mayo]

Echarte, M (2018). *Un análisis de la crisis económica de Venezuela desde los postulados de la Escuela Austríaca de Economía* [En línea] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559233006/html/> [Consulta: 11 de julio]

ENCOVI (2021). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2021*, [en línea] Disponible en: https://assets.website-files.com/5d14c6a5c4ad42a4e794d0f7/6153a991f57a4692b5d525de_Documento%20Tecnico%20ENCOVI%202021%20NP.pdf [Consulta: 4 de julio]

Espinoza, E, (2018). *La hipótesis en la investigación*, [en línea] Disponible en: <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197/html> [Consulta: 9 de mayo]

Farfan, M, (2017). *Marco metodológico*, [en línea] Disponible en:

<https://sites.google.com/site/proyectoiv25932690/capitulo-iii> [Consulta: 9 de mayo]

García del Junco & Casanueva (2006). *Prácticas de la Gestión Empresarial* [en línea] Disponible en: <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html> [Consulta: 29 de junio]

Instituto Nacional de la Salud Mental (2021). *Trastorno de estrés postraumático*, [en línea] Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/posttraumaticstressdisorder.html> [Consulta: 20 de julio]

INTERSWOP (2019). *Las pasantías más largas en los EE.UU. generalmente se pagan* [en línea] Disponible en: <https://www.ds-2019-form.com/es/programa-de-pasantias-paquete-de-colocacion-completa/#:~:text=En%20general%2C%20se%20pagan%20pasant%C3%ADas,capacitaci%C3%B3n%20de%20hasta%2018%20meses.> [Consulta: 12 de mayo]

León, N (2021). *Las Pasantías en Venezuela: Normativa legal* [en línea] Disponible en: <https://reflexionesdeundesconocido.com/2021/01/24/las-pasantias-en-venezuela-normativa-legal/> [Consulta: 9 de junio]

Loreto,R, (2016). *Los objetivos de Investigación. Su importancia y construcción.* [en línea] Disponible en: <https://javiervite.wordpress.com/2013/06/20/objetivos-generales-especificos-y-diseno/> [Consulta: 11 de mayo]

Martínez de León, R (2014). *Gestión del coordinador en el nivel universitario e*

impacto en los resultados académicos [En línea] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047203005> [Consulta: 11 de julio]

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, (2022). *Leyes*, [en línea] Disponible en: <http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/leyes/> [Consulta: 18 de julio]

Muñoz, R (2021) *Esclavitud moderna en la América Latina de 2021: la pandemia echa leña al fuego* [En línea] Disponible en: <https://www.dw.com/es/esclavitud-moderna-en-la-am%C3%A9rica-latina-de-2021-la-pandemia-echa-le%C3%B1a-al-fuego/a-59980519> [Consulta: 15 de julio]

Organización Internacional del Trabajo, (2017). *Estimación mundial de la esclavitud moderna*, [en línea] Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_547422/lang--es/index.htm [Consulta: 30 de junio]

Organización Internacional del Trabajo, (2017). *Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos*. [en línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm> [Consulta: 3 de junio]

Patterson, Carlos Miguel (2003). *El buen reportaje, su estructura y características*. [en línea] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81965609> [Consulta: 11 de mayo]

Pérez, M (2021). *Definición de Esclavitud*. [en línea] Disponible en:

<https://conceptodefinicion.de/esclavitud/> [Consulta: 2 de Julio]

Robles, B, (2011). *La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico.* [en línea] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35124304004> [Consulta: 12 de julio]

Robles, P & Rojas, M (2015). *La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada* [en línea] Disponible en: https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf [Consulta: 9 de junio]

Rueda, A (2014). *Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada* [en línea] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467014706669> [Consulta: 9 de junio]

Torrealba, N. (2021). *Las Pasantías en Venezuela: Normativa legal*, [en línea] Disponible en: <https://reflexionesdeundesconocido.com/2021/01/24/las-pasantias-en-venezuela-normativa-legal/> [Consulta: 18 de julio]

UNICEF (2018). *Solo 1 de cada 4 empresas de América Latina ofrece pasantías a jóvenes de bajos recursos* [en línea] Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/comunicados-prensa/solo-1-de-cada-4-empresas-de-am%C3%A9rica-latina-ofrece-pasant%C3%ADas-j%C3%B3venes-de-bajos> [Consulta : 12 de mayo]

Wikipedia (2016). *Jornada de ocho horas* [en línea] Disponible en:
http://i3campus.co/CONTENIDOS/wikipedia/content/a/jornada_de_ocho_horas.html [Consulta 9 de junio]