



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN
EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES:
A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DERECHO CON
MENCIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

AUTOR

PIMENTEL CARO, JOSELYN

ORCID:0009-0005-9514-5759

ASESOR

URQUIAGA JUAREZ, EVELYN MARCIA

ORCID:0000-0001-7775-6234

CHIMBOTE-PERÚ

2026



FACULTAD DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0002-073-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **14:00** horas del día **16** de **Agosto** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis del Programa de **ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**, conformado por:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Presidente
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR Miembro
Dr(a). URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025**

Presentada Por :
(31MC181003) **PIMENTEL CARO JOSELYN**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el GRADO ACADÉMICO de **Maestra en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Presidente

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR
Miembro

Dr(a). URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025 Del (de la) estudiante PIMENTEL CARO JOSELYN , asesorado por URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 21 de Setiembre del 2026




Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad, por brindarme una formación académica sólida y las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional, las cuales han sido fundamentales para la culminación de esta investigación. A mis queridos padres, por ser el pilar fundamental de mi vida. Gracias por su amor incondicional, su esfuerzo, sacrificio y apoyo constante en cada etapa de mi vida. A mi asesora, Evelyn Marcia UQRUIAGA JUÁREZ, por su orientación, dedicación durante el desarrollo de esta investigación.

DEDICATORIA

A mis padres, quienes han sido mi fuente de inspiración y apoyo incondicional. Gracias por impulsarme a superar cada obstáculo. Los amo.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA.....	I	
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	II	
ACTA DE ORIGINALIDAD.....	III	
AGRADECIMIENTO	IV	
DEDICATORIA	V	
ÍNDICE GENERAL.....	VI	
ÍNDICE DE RESULTADOS	IX	
RESUMEN	X	
ABSTRACT	XI	
I.PLANTEAMIENTO	DEL	PROBLEMA
.....		1
1.1. Descripción del Problema.....		1
1.2. Formulación del problema.....		5
1.2.1. Problema General		5
1.3. Objetivos.....		5
1.3.1. Objetivo General.....		5
1.3.2. Objetivos Específicos		5
1.4. Justificación de la investigación		5
1.4.1. Justificación teórica		6
1.4.2. Justificación práctica		6
1.4.3. Justificación metodológica		7
II. MARCO TEÓRICO		9
2.1. Antecedentes		9
2.1.1. Antecedentes Internacionales		9
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....		13
2.1.3. Antecedentes Locales		16

2.2.	Bases teóricas.....	16
2.2.1.	Periodo de prueba	16
2.2.1.1.	Evolución histórico-legislativa del periodo de prueba en el derecho laboral	16
2.2.1.2.	Concepto de periodo de prueba.....	17
2.2.1.3.	Naturaleza jurídica del periodo de prueba.....	18
2.2.1.4.	Regulación del periodo de prueba en el derecho peruano.....	20
2.2.1.5.	Finalidad del periodo de prueba	21
2.2.1.6.	Pronunciamientos jurisprudenciales.....	22
2.2.1.7.	Despido durante el periodo de prueba.....	23
2.2.1.8.	Abuso y fraude en el periodo de prueba.....	24
2.2.2.	El periodo de prueba en el derecho comparado.....	25
2.2.2.1.	Periodo de prueba en Ecuador.....	25
2.2.2.2.	Periodo de prueba en España	26
2.2.3.	Derechos constitucionales del trabajador	27
2.2.3.1.	La dignidad humana en la relación laboral	27
2.2.3.2.	El derecho al trabajo.....	28
2.2.3.3.	Igualdad y no discriminación laboral	29
2.3.	Marco conceptual (han sido ordenados de manera alfabética)	30
III.	METODOLOGÍA.....	32
3.1.	Tipo, nivel y diseño de investigación	32
3.1.1.	Tipo de investigación	32
3.1.2.	Nivel de investigación	32
3.1.3.	Diseño.....	33
3.2.	Población	33
3.2.1.	Muestra	35
3.3.	Categorización	36

3.3.1. Categoría.....	37
3.3.2. Operacionalización de las categorías.....	37
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información.....	38
3.4.1. Técnica empleada:	38
3.4.2. Instrumento empleado:	38
3.5. Método de análisis de datos.....	39
3.6 Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS	43
V. DISCUSIÓN	70
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	85
Anexo 1: Matriz de consistencia	86
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	87
Anexo 3. Instrumento de guía de entrevista	88
Anexo 4. Validez del instrumento	92
Anexo 5. Protocolo de consentimiento informado	98
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	113
Anexo 7: Evidencia de ejecución del informe.....	114

ÍNDICE DE RESULTADOS

Tabla 1 Categorías y códigos empleados en el análisis de las entrevistas.....	43
Tabla 2 Respuestas de la primera pregunta	44
Tabla 3 Respuestas de la segunda pregunta.....	45
Tabla 4 Respuestas de la tercera pregunta.....	46
Tabla 5 Respuestas de la cuarta pregunta	47
Tabla 6 Respuestas de la quinta pregunta.....	48
Tabla 7 Respuestas de la sexta pregunta.....	49
Tabla 8 Respuestas de la séptima pregunta	50
Tabla 9 Respuestas de la octava pregunta	51
Tabla 10 Respuestas de la novena pregunta	52
Tabla 11 Respuestas de la décima pregunta	53
Tabla 12 Respuestas de la undécima pregunta	54
Tabla 13 Respuestas de la duodécima pregunta	56
Tabla 14 Respuestas de la decimotercera pregunta	57
Tabla 15 Respuestas de la decimocuarta pregunta	58
Tabla 16 Respuestas de la decimoquinta pregunta	59
Tabla 17 Respuestas de la decimosexta pregunta.....	60

RESUMEN

La investigación abordó la problemática originada por la aplicación del periodo de prueba sin criterios claros de evaluación, información suficiente ni una explicación mínima sobre la terminación del vínculo laboral, situación que podía comprometer la dignidad, la no discriminación y el derecho al trabajo. El objetivo fue analizar de qué manera el periodo de prueba afectó dichos derechos constitucionales en trabajadores del sector privado de Ica, durante 2024-2025. La metodología fue de cualitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental; participaron 15 trabajadores seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. Se utilizó la entrevista y una guía de entrevista como instrumento, mientras que la información fue organizada y codificada con apoyo de ATLAS.ti 26. Los resultados mostraron que varios participantes conocían únicamente la duración general del periodo de prueba, pero no los criterios de evaluación ni sus derechos durante esta etapa. Asimismo, se identificaron presión laboral, temor al despido, amenazas, comentarios ofensivos y situaciones de trato desigual vinculadas con el embarazo, la edad o la enfermedad, aunque también se registraron experiencias de apoyo y trato respetuoso. Se concluyó que el periodo de prueba no vulneró derechos por su sola existencia; sin embargo, su aplicación sin transparencia, criterios objetivos ni límites frente al poder empresarial pudo afectar los derechos constitucionales del trabajador.

Palabras clave: constitucional, dignidad, discriminación, periodo de prueba, trabajo.

ABSTRACT

The study addressed the problems arising from the application of probationary employment without clear evaluation criteria, sufficient information, or a minimum explanation for the termination of the employment relationship, a situation that could compromise dignity, non-discrimination, and the right to work. The objective was to analyze how the probationary period affected these constitutional rights among private-sector workers in Ica during 2024–2025. The study followed a qualitative approach, descriptive level, and non-experimental design. Fifteen workers were selected through intentional non-probability sampling. Interviews were used as the data collection technique, supported by an interview guide, while the information was organized and coded with ATLAS.ti 26. The findings showed that several participants knew only the general duration of the probationary period but were unaware of the evaluation criteria and the rights they retained during this stage. Work pressure, fear of dismissal, threats, offensive comments, and unequal treatment related to pregnancy, age, or illness were also identified, although some participants reported supportive and respectful experiences. It was concluded that the probationary period did not violate rights by its mere existence; however, its application without transparency, objective criteria, or effective limits on managerial authority could affect workers' constitutional rights.

Keywords: constitutional rights, dignity, discrimination, probationary period, work.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

En el ámbito internacional, el periodo de prueba debe analizarse en base a los derechos humanos laborales, y no solo ante la libertad contractual del empleador. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo ha reconocido derechos y principios importantes que se deben respetar. Asimismo, debe eliminarse todo tipo de discriminación, con el fin de proporcionar un ambiente seguro y saludable al trabajador, agregando como principio central desde la enmienda de 2022 (ILO, 2022). Así también, se exige velar por el trabajo bajo condiciones de igualdad, libertad, dignidad humana y seguridad, de forma que en la etapa inicial de contratación no debe volverse un espacio de desprotección. Es así como, pese a que el periodo de prueba tenga un fin evaluativo, su aplicación debe respetar la igualdad, trato digno y una garantía mínima de derechos al trabajador desde el primer día que presta sus servicios.

En Ecuador, el problema se ha evidenciado con la tensión que existe entre el contrato a prueba y la estabilidad del trabajador, se analizó que el periodo de prueba en el contrato laboral ecuatoriano tiene una duración máxima de noventa días, pero se evidenciaron consecuencias negativas cuando existe el cese y deja al trabajador sin un sustento familiar. También, se sostuvo que la figura tiende a inobservar derechos y principios inherentes de los trabajadores en caso de aplicarse sin un fin objetivo. Bajo ese contexto, el periodo de prueba no se debe entender como una autorización libre para extinguir los vínculos laborales, sino que debe exigir una evaluación razonable, control y respeto de los derechos frente a las decisiones arbitrarias (Jácome & Pachano, 2023).

En España, ha existido un debate reciente sobre la extinción contractual en el periodo de prueba cuando se ven comprometidos los derechos fundamentales, más aún en los casos de embarazo o situaciones que merecen protección. Al respecto, la extinción de las trabajadoras en estado de gestación en el periodo de prueba ha sido un tema de discusión sobre aplicar o no la nulidad objetiva ante el desistimiento empresarial. Lo cual significa que el periodo de prueba entra en conflicto con la no discriminación, igualdad y protección a ciertos trabajadores (Rojo, 2024). En cuanto a la realidad española, es importante recalcar que el poder empresarial de terminar con el vínculo laboral en esta etapa no se puede interpretar de

forma aislada, sino que se debe realizar adecuadamente respetando los derechos fundamentales que se le otorgan al trabajador desde el primer día de servicios.

Por otro lado, en Colombia se analizó la interpretación de la figura laboral bajo los principios laborales, el cual se explicó que la estabilidad laboral con un adecuado manejo asegura a los trabajadores con una condición de salud o discapacidad que pueden afectar su desempeño, pero esto no depende de una certificación formal, sino de la realidad material de vulnerabilidad frente al despido. También, se indicó que el análisis jurisprudencial obliga una autorización administrativa previa para desvincular a un trabajador (Guevara, 2025). En consecuencia, se muestra una tendencia al control constitucional ante el poder empresarial, donde sostiene que en las etapas iniciales de contratación se deben respetar la dignidad del trabajador, no discriminación y ajustes razonables.

En el ámbito nacional, la Corte Suprema de Justicia de la República (2024) en la Casación Laboral N° 5441-2021-Lima, emitió un pronunciamiento acerca de la importancia de poder acreditar los actos de discriminación en materia laboral. Siendo que la sola discapacidad del trabajador no es suficiente para configurar el despido nulo, puesto que deben existir medios probatorios que puedan corroborar los actos de discriminación y nexo causal entre el motivo prohibido y desvinculación. Pese a que la casación no se centra en el periodo de prueba, se resalta que la no discriminación e igualdad operan como límites constitucionales ante el poder del despido. Bajo esa premisa, cuando un trabajador es despedido en el periodo de prueba, se debe evaluar si la decisión responde en sí a una valoración objetiva en el desempeño o si se trata de cubrir un trato discriminatorio.

El periodo de prueba está regulado en el art. 10 del TUO del D.L N°728, el cual fue aprobado por el Decreto Supremo N°0003-97-TR, indicando que el periodo es de tres meses, y al terminar el plazo, el trabajador tiene una protección ante el despido arbitrario (Poder Ejecutivo, 2025). Sin embargo, esta regulación ha causado una discusión, ya que no se han desarrollado completamente los criterios de evaluación o mecanismos de motivación ante el cese ni controles ante el uso abusivo de esta figura. En esa línea, los despidos en el periodo de prueba se generan por la discreción del empleador, pero se deben sujetar a la ley para no convertirse en arbitrarios (De La Cruz, 2024).

Como antecedente nacional que está relacionado al tema de investigación, Díaz (2024) en su estudio analizó cómo se afectan los derechos laborales en esta etapa, donde se identificaron prácticas abusivas en el periodo de prueba, carencia de mecanismos claros de evaluación, falta de capacitación, despidos injustificados, entre otros. A través de estos hallazgos se ha revelado una situación preocupante, ya que muestra que la controversia no radica en la sola existencia del periodo de prueba, sino en su aplicación. Ante ello, es importante la investigación al vincular esta figura laboral con la vulneración al derecho de trabajo, dignidad humana y no discriminación a los trabajadores.

En el ámbito local, aunque no se han encontrado investigaciones similares al tema de estudio, se evidenció problemas del sector privado como la afectación a los derechos constitucionales; además, se analizó la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios. Todavía más, Asto (2025) señaló que la inclusión laboral a personas con discapacidad e implementación de ajustes razonables son importantes, estableciendo un vínculo en el acceso al empleo y la no discriminación. Entonces, en la realidad local se demuestra que existen conflictos laborales relacionados a la inclusión, formalidad, estabilidad y el respeto a los derechos fundamentales.

Frente a ello, el problema se genera en el periodo de prueba, donde es una etapa de evaluación entre el trabajador y empleador, que puede ser usado como un mecanismo para desvincular al trabajador sin una motivación suficiente. Este tipo de situaciones causa incertidumbre al trabajador, el cual depende de la remuneración para sostener su proyecto de vida. Durante esa etapa se puede encontrar decisiones empresariales que no siempre van a responder con criterios objetivos de rendimiento, siendo así que el problema tiene gran relevancia constitucional cuando se extingue el vínculo laboral, afectando su dignidad o causando malos tratos discriminatorios que transgreden sus derechos, más aún cuando la posibilidad de poder reclamar se reduce ante la necesidad de conservar el trabajo.

De lo anterior, la controversia jurídica no se centra en la sola existencia del periodo de prueba, sino en la forma en que la figura se utiliza en el régimen laboral privado. Si bien es cierto que su propósito es permitir al empleador verificar el desempeño, idoneidad y adaptación del trabajador, no es menos cierto que no se ejerce dentro de los márgenes del derecho constitucional. La problemática surge cuando el cese de la relación laboral en el

periodo de prueba se genera sin un criterio objetivo de evaluación, motivo o razón mínima, lo cual lo convierte en un mecanismo de desvinculación arbitraria, lo cual compromete diversos derechos, como al trabajo, dignidad y no discriminación.

A partir de lo expuesto, se plantea como posible solución fortalecer la regulación y aplicación del periodo de prueba con criterios objetivos, verificables y razonables. Además, la norma debe exigir al empleador que documente las funciones asignadas al trabajador, criterios de desempeño, capacitación y razones mínimas que puedan sustentar su cese, más aún cuando haya indicios de vulneración a los derechos fundamentales o discriminación. De forma complementaria, Jara (2022) planteó la modificación del marco legal para asegurar los derechos del trabajador en el periodo de prueba, y que el despido en esta etapa esté sujeto a la ley para que no se convierta en arbitrario.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Describir el conocimiento de los trabajadores del sector privado sobre la regulación del periodo de prueba y la protección de sus derechos constitucionales, Ica, 2024-2025.
- b) Identificar situaciones ocurridas durante el periodo de prueba que pudieron afectar derechos constitucionales a los trabajadores, en el sector privado, Ica, 2024-2025.
- c) Conocer la percepción de los trabajadores del sector privado sobre la protección de los derechos constitucionales durante el periodo de prueba en el sector privado, Ica, 2024-2025.

1.4. Justificación de la investigación

Desde el punto de vista doctrinario, la justificación de la investigación es un apartado donde se exponen las razones que demuestran la pertinencia, necesidad y utilidad, indicando el problema que se quiere analizar, vacíos y el aporte que se busca generar a través del conocimiento jurídico. Bajo esa premisa, los estudios permiten entender una realidad problemática, interpretar, examinar y proponer criterios que van a contribuir a una solución (Dang, 2025). Es así como la investigación se justifica, puesto que el periodo de prueba a pesar de ser una figura reconocida en el régimen laboral privado, se puede convertir en un espacio de vulneración constitucional cuando se aplica sin especificar criterios objetivos de evaluación o motivación para desvincular arbitrariamente al trabajador.

1.4.1. Justificación teórica

La investigación se justificó a nivel teórico, puesto que permitió ampliar la comprensión teórica sobre el periodo de prueba en el ámbito laboral privado bajo una perspectiva constitucional y laboral, donde se articuló la naturaleza evaluativa con los derechos a la no discriminación, dignidad y trabajo. En ese sentido, se proporcionaron criterios jurídicos que ayudaron a distinguir una decisión empresarial sobre la desvinculación discriminatoria o abusiva.

De igual manera, el estudio contribuyó un debate académico en torno a la naturaleza jurídica del periodo de prueba, analizando si refleja una etapa de evaluación o si, puede convertirse en una etapa ideal para la vulneración de los derechos constitucionales. Del mismo modo que contribuyó con el fortalecimiento del conocimiento científico en materia de derecho laboral y constitucional.

1.4.2. Justificación práctica

El estudio se justificó a nivel práctico, ya que sus resultados permitieron orientar a los empleadores, trabajadores, jueces y otros operadores en materia del derecho laboral acerca de la aplicación válida del periodo de prueba. Además, la identificación de los criterios objetivos de desempeño o razonabilidad podrían contribuir a reducir los despidos injustificados.

Por otro lado, la utilidad del estudio se sustenta en el análisis del periodo de prueba bajo una perspectiva constitucional, pues permitió identificar si su aplicación puede vulnerar los derechos de los trabajadores en el sector privado. Además, la investigación fue útil, ya que permitió distinguir la desvinculación arbitraria y evaluación laboral. Por consiguiente, los resultados obtenidos permitieron la construcción de criterios jurídicos relacionados con una evaluación objetiva, razonable, protectora del trabajador y preventiva de actos discriminatorios en la fase inicial del vínculo laboral.

Por otro lado, la investigación se realizó con la finalidad de analizar de qué manera el periodo de prueba puede transgredir los derechos fundamentales de la dignidad, derecho al trabajo y no discriminación. Esta controversia es importante, puesto que

el trabajador, desde el inicio del vínculo laboral, mantiene su condición como sujeto de derecho, a pesar de no haber superado el plazo del periodo de prueba. Por lo tanto, el poder que tiene el empleador para evaluar el desempeño del trabajador no debe entenderse como una facultad absoluta, sino como una atribución limitada por la Carta Magna, garantías constitucionales y principios laborales.

De igual forma, la investigación se justifica, puesto que examinó si la aplicación del periodo de prueba realmente da respuesta al fin evaluativo, o, por el contrario, se utiliza para cubrir actos discriminatorios, arbitrarios o que afectan la dignidad del trabajador. Por ello, el estudio buscó contribuir a analizar la institución laboral, aunque tiene un reconocimiento normativo, necesita interpretarse bajo una perspectiva constitucional. Asimismo, se buscó incorporar criterios que van a permitir distinguir una evaluación legítima en el desempeño laboral y una decisión empresarial que vulnera los derechos fundamentales.

Todavía más, los principales beneficiarios del estudio son los trabajadores del sector privado, puesto que la investigación permitió viabilizar la necesidad de asegurar los derechos constitucionales en el periodo de prueba. Además, se beneficiarán los operadores de justicia, abogados especializados en derecho laboral, jueces, empleadores, entre otros. En ese sentido, los beneficiarios directos son los trabajadores del sector privado, como también los empleadores, ya que la investigación brinda criterios para aplicar adecuadamente el periodo de prueba. En cambio, los beneficiarios indirectos serán las organizaciones sindicales, Ministerio de Trabajo, abogados laboristas, investigadores, entre otros. El aporte de la investigación fue establecer criterios jurídicos que van a permitir limitar el uso abusivo del periodo de prueba y asegurar el derecho al trabajo, dignidad y no discriminación.

1.4.3. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación se justifica porque se empleó un enfoque cualitativo, lo que permitió analizar y comprender las experiencias, percepciones y opiniones de los trabajadores del sector privado respecto de la aplicación del periodo de prueba y su posible afectación a los derechos

constitucionales, tales como la dignidad, la no discriminación, así como el derecho al trabajo, en Ica durante los años 2024-2025.

En ese sentido, el estudio no se limitó a medir cuantitativamente la ocurrencia de determinadas situaciones laborales, sino que buscó comprender y profundizar la perspectiva de los trabajadores sobre el desarrollo del periodo de prueba y qué situación fueron consideradas potencialmente vulneratorias de sus derechos constitucionales.

Asimismo, metodológicamente adquiere relevancia debido a que se aplicó la guía de entrevista semiestructurada, la cual se estructuró en base a los objetivos del estudio, permitiendo recolectar información relevante. La organización, codificación y análisis se aplicó el ATLAS.ti, dejando un referente analítico que podrán ser tomado como referente para futuras investigaciones sobre este estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bósquez (2024), en su investigación denominada “La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores públicos y privados”, realizada en Ecuador, formuló como objetivo analizar la relación en la regulación laboral con el principio de igualdad. La metodología se basó en un análisis documental, jurídico y descriptivo con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que se identificaron diferencias normativas entre los trabajadores privados y públicos que pueden causar un tratamiento desigual cuando no está justificada con criterios razonables y objetivos. También, se evidenció que la igualdad no solo se debe exigir en la prohibición de actos discriminatorios, sino en el control que causan desventajas laborales injustificadas. Concluyó que en toda normativa laboral se debe respetar el derecho a la igualdad y no discriminación, con el fin de establecer un límite en el poder empresarial y estatal. El antecedente brinda un aporte de criterios jurídicos para entender que la igualdad y no discriminación funcionan como un límite ante decisiones que se toman en la relación laboral.

Vidal y Gómez (2024), en su artículo denominado “Análisis del Impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y Estabilidad Laboral durante la Crisis del Covid-19 en Ecuador”, publicado en Ecuador, formularon como objetivo analizar los efectos de la norma acerca de la estabilidad laboral. La metodología de su estudio fue descriptiva y documental, con análisis jurídico y enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que las medidas de flexibilización que se adoptaron en la crisis causaron vulneración a la continuidad del empleo, incremento en las decisiones empresariales y reducción de garantías. Aunado a ello, la estabilidad laboral es un elemento importante en el derecho de trabajo y seguridad jurídica. Llegaron a la conclusión de que las reformas laborales no deben desconocer los derechos mínimos o normalizar casos de precarización. Esta investigación aporta una perspectiva crítica acerca de los efectos que generan una flexibilización laboral cuando se extiende poderes empresariales sin proporcionar garantías suficientes para los trabajadores.

Paguay y Morales (2023), en su artículo denominado “La estabilidad laboral en el Ecuador”, publicado en Ecuador, establecieron como objetivo analizar la estabilidad laboral bajo la dimensión constitucional y jurídica. La metodología de su estudio se basó en una revisión normativa, doctrinaria y análisis jurídico con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que la estabilidad laboral se asoció con la expectativa de permanencia, protección al trabajador ante decisiones arbitrarias y proyecto de vida. Además, se explicó que la estabilidad no se debe entender bajo la permanencia absoluta, sino como una garantía ante los ceses injustificados. Se llegó a la conclusión de que la estabilidad laboral resulta indispensable para asegurar la eficacia del derecho al trabajo. En ese sentido, el estudio brinda fundamentos para incorporar la estabilidad laboral como garantía ante decisiones empresariales injustificadas, y no como un derecho a estar en el puesto.

Reino (2023), en su tesis denominada “El contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores”, desarrollada en Ecuador, planteó como objetivo analizar si la modalidad contractual vulneraba los derechos laborales contenidos en la Constitución y legislación laboral. La metodología de su estudio se basó en un análisis doctrinario, jurídico y normativo con el enfoque cualitativo. Obtuvo como resultado que la disminución de la jornada laboral, estabilidad y remuneración puede causar regresividad en los derechos cuando la contratación flexible se usa sin garantías suficientes. Asimismo, se identificó la vulneración a los principios de estabilidad laboral, irrenunciabilidad e interpretación favorable del trabajador. Llegó a la conclusión de que las modalidades contractuales excepcionales se deben interpretar de forma restrictiva para evitar el abuso del derecho y precarización. La investigación brinda un aporte crítico de que las modalidades laborales flexibles o excepcionales se deben interpretar de manera restrictiva cuando pueden disminuir los derechos de los trabajadores.

Jácome y Pachano (2023), en su artículo titulado “El período de prueba en el contrato laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico ecuatoriano”, publicado en Ecuador, plantearon como objetivo analizar la regulación del periodo de prueba en el control laboral. La metodología de su investigación se basó en el método analítico-sintético,

histórico-lógico e inductivo con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que esta figura permite acreditar la idoneidad del trabajador, pero puede generar inestabilidad cuando se interpreta como una facultad absoluta del empleador. Además, el trabajador tiene derechos y obligaciones propias del puesto en esta etapa, lo que significa que no debe ser tratado como un sujeto carente de protección. Llegaron a la conclusión que el periodo de prueba se debe interpretar de acuerdo a los principios protectores del derecho laboral. Entonces, este antecedente contribuye un aporte directo a la investigación, puesto que reconoce el carácter evaluativo en el periodo de prueba y descarta que solo se considere una desvinculación absoluta.

Rojó (2024), en su artículo titulado “Extinción de trabajadora embarazada durante el período de prueba: no aplicación de la regla de nulidad objetiva en caso de extinción por despido”, publicado en España, estableció como objetivo analizar la extinción laboral de los trabajadores gestantes en el periodo de prueba. La metodología de su estudio se basó en un análisis jurisprudencial, doctrinario y normativo con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que se examinó la tensión entre la protección ante la discriminación por embarazo y libertad empresarial de desistimiento. Bajo esa premisa, el periodo de prueba debe interpretarse conforme a los derechos constitucionales, más aún cuando se comprometa la protección de la maternidad, dignidad e igualdad. Se llegó a la conclusión de que la resolución de los contratos en esta etapa necesita de un control cuando hay indicios de vulneración constitucional. En ese sentido, el aporte crítico es que examina el periodo de prueba bajo la tutela frente a la discriminación, más aún cuando hay condiciones personales que necesitan una protección más reforzada.

Jaramillo (2022), en su tesis titulada “La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia”, desarrollada en Ecuador, formuló como objetivo establecer cómo se vulneró los principios, garantías y derechos laborales. La metodología de su estudio se basó en un análisis documental, normativo y doctrinario con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que la flexibilidad pospandemia ha permitido las relaciones laborales con menor nivel de

protección, reducción de las garantías y decisión empresarial. Además, se demostró que la estabilidad, prohibición de precarización se ha visto debilitada cuando se emplea figuras excepcionales fuera de su propósito. Concluyó que la flexibilización no se debe operar como una autorización para la reducción de derechos mínimos, siendo así que se debe evitar el abuso empresarial ante la dignidad y derecho al trabajo. En efecto, el antecedente indica la posibilidad de que las medidas de flexibilización se utilicen para disminuir las garantías laborales y extiendan de forma injustificada el poder empresarial.

Menta (2022), en su estudio denominado “La afectación de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado de la parroquia de Zámiza durante la crisis sanitaria derivada por el COVID-19”, realizada en Ecuador, planteó como objetivo identificar cómo se vulneró los derechos de los trabajadores en el sector privado. La metodología de su investigación fue sociojurídica, descriptiva, a través del análisis bibliográfico y enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado la reducción en la remuneración, bajas horas de trabajo, debilitamiento en la protección del trabajo ante las decisiones empresariales e incertidumbre acerca de la continuidad laboral. Llegó a la conclusión de que los trabajadores en el sector privado pueden quedar en desprotección cuando la norma faculta decisiones flexibles sin tener un control adecuado. La investigación otorga un aporte sobre la vulnerabilidad que experimentan los trabajadores del sector privado cuando se toman decisiones empresariales sin un control adecuado.

Monar (2022), en su tesis titulada “Los derechos de los trabajadores del sector de la salud, en la época de la pandemia por el COVID-19 y la normativa jurídica que los regula”, desarrollada en Ecuador, estableció como objetivo analizar la protección de los derechos laborales en los trabajadores del sector sanitario. La metodología de su investigación se basó en un análisis documental, revisión de normativas constitucionales y doctrina con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que pese a existir reconocimiento constitucional de los derechos, la inestabilidad debilitó las garantías mínimas en los trabajadores. También, se evidenció que el derecho al trabajo no se puede analizar solo en el acceso al empleo, sino en las condiciones de

protección y dignidad. Concluyó que ninguna situación excepcional debe justificar la vulneración a los derechos del trabajador. En ese sentido, el antecedente brinda un aporte al ampliar los derechos del trabajo, al indicar que su protección no se basa en el solo acceso al empleo, sino en la existencia de las condiciones seguras y dignas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Díaz (2024), en su tesis titulada “Vulneración de los derechos laborales del trabajador durante el periodo de prueba, Lima, 2023”, realizada en Lima, formuló como objetivo determinar cómo se afectaron los derechos laborales en la relación laboral. La metodología de su investigación fue de tipo básica, descriptiva y enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que se identificaron despidos sin una evaluación objetiva, uso indebido del periodo de prueba, falta de capacitación y uso del periodo de prueba para desvincular de forma rápida. Llegó a la conclusión de que el periodo de prueba puede vulnerar la estabilidad, dignidad y derecho al trabajo cuando el empleador lo usa sin un propósito evaluativo real. El antecedente tiene una vinculación directa con el estudio, puesto que identifica la ausencia de evaluaciones objetivas, prácticas abusivas y los despidos injustificados en el periodo de prueba.

Gonzales (2024), en su tesis denominada “Extinción de la relación laboral durante el periodo de prueba y su afectación a los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada”, realizada en Huancayo, estableció como objetivo determinar cómo el cese aplicado por el empleador en el periodo de prueba vulnera los derechos fundamentales del trabajador. La metodología de su investigación se basó en un nivel explicativo, jurídico, método inductivo-deductivo y analítico-sintético con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que el cese en el periodo de prueba puede generar encubrimiento y afectar la dignidad, igualdad y continuidad laboral. Llegó a la conclusión de que el despido en el periodo de prueba necesita un control cuando se evidencia indicios de discriminación. Entonces, la investigación brinda un aporte de criterios para identificar cuándo el cese en el periodo de prueba puede encubrir actos de discriminación y necesitar un control constitucional.

De La Cruz (2024), en su artículo titulado “El despido en el periodo de prueba y los derechos fundamentales del trabajador”, publicado en Lima, estableció como objetivo

identificar la naturaleza verdadera del periodo de prueba y analizar su protección frente al trabajador ante el despido injustificado. La metodología de su estudio se basó en un análisis documental, jurídico y jurisprudencial con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que el periodo de prueba nace con la finalidad evaluativa y no como una autorización para despedir de forma arbitraria. Se concluyó que el despido en el periodo de prueba debe respetar derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, no discriminación y dignidad. Entonces, el estudio aporta una delimitación jurídica importante, puesto que distingue el periodo de prueba de una autorización para despedir de forma arbitraria.

Ramirez y Patrocinio (2023), en su tesis denominada “Análisis del periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima, 2020”, desarrollada en Lima, plantearon como objetivo determinar si el periodo de prueba transgrede los derechos fundamentales del trabajador. La metodología de su estudio tuvo un diseño no experimental, de tipo básica, y análisis jurídico con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que la regulación permite ciertos espacios de desprotección, puesto que el trabajador puede ser retirado sin una causa expresa antes de haber alcanzado la protección ante el despido arbitrario. Además, esta situación facilita prácticas contrarias al derecho de trabajo y estabilidad. Llegaron a la conclusión de que se debe modificar la regulación del periodo de prueba, con el fin de evitar su aplicación abusiva y garantizar la tutela efectiva. En ese sentido, la investigación otorga un aporte sobre la desprotección en la regulación del periodo de prueba, más aún ante la ausencia de una causa para finalizar el vínculo laboral.

Flores (2023), en su tesis denominada “La afectación de los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba”, realizada en Lima, estableció como objetivo examinar si la extinción laboral generada en el periodo de prueba vulnera los derechos fundamentales. La metodología de su investigación se basó en un análisis documental, jurídico, normativo, doctrinario y jurisprudencial con el enfoque cualitativo. Obtuvo como resultado que el trabajador en el periodo de prueba no tiene una protección ante el despido arbitrario, pero esto no significa que carezca de una protección ante los despidos nulos, lesivos o discriminatorios. Llegó a la conclusión

de que el periodo de prueba se debe interpretar para evitar que se utilice como forma de inmunidad empresarial. La investigación aporta un análisis importante de la tutela ante despidos nulos, lesivos de derechos fundamentales y el despido arbitrario.

Burneo (2023), en su tesis titulada “Tutela del trabajador contra el despido dentro del periodo de prueba”, realizada en Piura, planteó como objetivo analizar la protección jurídica frente al despido del trabajador en el periodo de prueba. La metodología de su investigación se basó en un análisis doctrinario, jurisprudencial y documental. Se obtuvo como resultado que el empleador suele utilizar el periodo de prueba con el fin de desvincular al trabajador sin dar una causa específica o seguir un procedimiento, incluso ante razones subjetivas. Concluyó que se debe establecer límites en la capacidad del empleador para impedir el despido en este periodo de forma injustificada. Entonces, la investigación brinda un aporte para indicar los límites en la facultad de desvinculación del empleador cuando no hay una causa relacionada al desempeño del trabajador.

Villavicencio (2023), en su tesis denominada “La finalidad del periodo de prueba en el Perú y la nulidad de despido de la trabajadora motivado en el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia durante el periodo de prueba”, realizada en Trujillo, formuló como objetivo determinar si la protección a la trabajadora gestante desnaturaliza el fin del periodo de prueba. La metodología de su estudio se basó en el método inductivo, deductivo, hermenéutico y analítico con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que la protección ante el despido por embarazo, lactancia o nacimiento no vulnera de forma injustificada las facultades del empleador, sino que evita los actos de discriminación encubiertos. Concluyó que la nulidad del despido en esta etapa asegura la igualdad y no discriminación. El estudio aporta elementos importantes para indicar que la protección a la trabajadora en estado de gestación no desnaturaliza el periodo de prueba, sino que impide que se use para encubrir actos de discriminación.

Jara (2022), en su artículo denominado “El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales”, publicado en Lima, planteó como objetivo estudiar el uso indebido del periodo de prueba y la afectación al derecho del

trabajador. La metodología de su investigación se basó en el análisis comparado, legislativo y doctrinario con el enfoque cualitativo. Se obtuvo como resultado que hay una relación entre la falta de protección ante decisiones arbitrarias y periodo de prueba. Se concluyó que se debe fortalecer su regulación para evitar la desprotección y asegurar los derechos constitucionales del trabajador; es decir garantizar su protección ante el despido arbitrario. Frente a ello, la investigación aporta de manera directa al problema de investigación, puesto que demuestra la necesidad de fortalecer la regulación del periodo de prueba y limitar los poderes en las decisiones empresariales arbitrarias.

2.1.3. Antecedentes Locales

No se han encontrado antecedentes relacionados al tema de investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Periodo de prueba

2.2.1.1. Evolución histórico-legislativa del periodo de prueba en el derecho laboral

Históricamente, el periodo de prueba se ha relacionado con la necesidad empresarial de poder verificar si el trabajador ha reunido las condiciones técnicas, personales y funcionales necesarias para el puesto requerido. En esa línea, el derecho al trabajo se ha construido a través de un proceso evolutivo que estuvo dirigido a equilibrar una relación desigual entre el trabajador y empleador. Es así como el periodo de prueba no se puede entender como algo aislado, sino como una figura que se da en la relación laboral de los trabajadores (Rosenbaum, 2025).

Por otro lado, Liza (2021) señaló que, a inicios del siglo XX, la Ley N°4916 de 1928 no había reconocido principalmente la estabilidad laboral, puesto que permitía al empleador terminar con el vínculo laboral por voluntad propia, a través de un preaviso y pagos de los beneficios que le correspondían. De esta forma, el periodo inicial de la relación laboral estaba vinculado con una protección mínima al trabajador, donde el empleador tenía poder para decidir si continuaba o no la relación laboral. Siendo así que el periodo de prueba no se puede separar en el desarrollo de la estabilidad laboral, puesto que tiene una relación con los límites de poder del empleador. Posteriormente, en el gobierno militar, se generó un cambio importante

en el Decreto Ley N°18471, que estuvo vigente desde 1970, a través del cual se instauró un régimen de estabilidad laboral absoluta.

Asimismo, Arévalo (2021) ha permitido entender que, en la legislación laboral vigente, el periodo de prueba está ubicado dentro del contrato de trabajo, ya que desde el inicio la prestación de servicios ha concurrido a elementos importantes de la relación laboral, como la prestación personal, subordinación y remuneración. A partir de ello, la figura llegó al régimen actual, a través del Decreto Legislativo N°728 y su TUO, que fue aprobado por el D.S. N° 003-97-TR, donde se reguló el periodo de prueba como una fase inicial en el contrato laboral privado. A pesar de que el trabajador no alcanzó su protección en contra del despido arbitrario, este se encuentra incorporado en un vínculo laboral válido.

Entonces, el periodo de prueba tiene gran importancia, puesto que determina la continuación del vínculo laboral y adquisición de protección ante el despido arbitrario. Frente a ello, la regulación vigente mantiene el plazo de 3 meses, con la posibilidad de ampliar a 6 meses para los trabajadores de confianza o calificados, y hasta 1 año para el personal de dirección, siempre que haya una justificación por escrito. Sin embargo, el marco normativo vigente no es suficiente, ya que no define con claridad el fin del periodo de prueba y no desarrolla criterios objetivos para evaluar o establecer límites mínimos ante la aplicación de esta figura (Jara, 2022).

2.2.1.2. Concepto de periodo de prueba

El periodo de prueba se define como una etapa inicial en la relación laboral que se destina a verificar si el trabajador realmente ha cumplido con todas las condiciones exigidas para ocupar el cargo. Además, esta figura valora la idoneidad del trabajador en el contrato laboral, pese a que se advierte que su aplicación genera inestabilidad cuando se llega a interpretar como un poder absoluto del empleador. Por lo tanto, el periodo de prueba no se debe concebir como una autorización para cesar libremente el vínculo, sino como una evaluación (Jácome & Pachano, 2023). De esta forma, su concepto exige un fin objetivo y respeto a los derechos laborales, lo que debe complementarse con una evaluación de criterios previos, oportunidad para demostrar que el trabajador cuenta con capacidad y funciones designadas.

De igual modo, el periodo de prueba es importante, puesto que determina la continuidad en la relación laboral y acceso a la protección en contra del despido arbitrario. Asimismo, se trata de una fase temporal donde el empleador observa el desempeño del trabajador, y este demuestra sus capacidades para ocupar el puesto, pero, esta condición temporal no elimina los derechos constitucionales que le competen al trabajador. Así, el periodo de prueba se debe relacionar con la temporalidad, evaluación y razonabilidad, evitando que se genere un mecanismo de desprotección (Jara, 2022).

Por último, el periodo de prueba es una institución laboral que genera despidos con discreción del empleador, a pesar de que se deben sujetar a la ley para no volverse arbitrarios. Con ello, su concepto no se termina en el transcurso de un plazo, sino que tiene un fin material de verificar si el trabajador cumple con el puesto. También, cuando el término se genera sin un criterio mínimo de desempeño, esta figura pierde su naturaleza. Por esta razón, el periodo de prueba se entiende como una etapa evaluativa y no como una inmunidad empresarial (De La Cruz, 2024).

2.2.1.3. Naturaleza jurídica del periodo de prueba

Son muchas las posiciones que han intentado explicar el periodo de prueba, donde algunas teorías tratan al periodo de prueba como un contrato de trabajo condicional, preliminar, relación autónoma, un contrato de trabajo o un trabajo especial. En ese sentido, la naturaleza jurídica de esta figura se desprende que se entendió como un precontrato, pero en el trabajo es imposible mantener un contrato previo antes de realizar el contrato principal, puesto que todo contenido sustantivo del contrato debe reflejarse desde el inicio del vínculo laboral, donde los trabajadores tienen una protección inmediata del contrato. Mientras que, otros lo definen como un contrato condicional, ya que determina de forma bilateral las condiciones de trabajo a futuro. Entonces, la condición principal es ejecutar el contrato definitivo; es decir cuando se ha obtenido una protección en contra del despido arbitrario (Jara, 2022).

Por otro lado, para Jácome y Pachano (2023) la naturaleza jurídica del periodo de prueba está ubicada en el contrato de trabajo, puesto que no se basa en una relación autónoma, ni ajena al régimen laboral. Bajo esa línea, durante esta etapa el trabajador

tiene derechos y obligaciones propias del vínculo laboral, pese a que aún no alcanzó plena protección ante el despido arbitrario. Su naturaleza corresponde a la fase inicial del contrato sujeto a una evaluación, siendo así que el trabajador en prueba no pierde su condición como sujeto de derechos, ni el empleador no estará exento de respetar límites constitucionales.

En suma, la naturaleza jurídica de la institución combina la protección constitucional y flexibilidad empresarial. También, cuando el cese se asocia con la discapacidad, enfermedad, embarazo o cualquier otra causal prohibida, el acto empresarial puede tomarse como discriminatorio. En esa línea, el periodo de prueba no tiene una naturaleza discrecional, sino funcional y limitada por la dignidad, igualdad e interdicción de discriminación. Por eso que la naturaleza jurídica del periodo de prueba se refiere a una institución excepcional en la continuidad ordinaria del contrato (Casas, 2025).

También se considera una cláusula contractual opcional, la cual no se presume, siendo así que se puede estipular de manera expresa y no es un acto unilateral del empleador. De hecho, en las disposiciones del Código Laboral, en el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede terminar el vínculo laboral, a través de una notificación simple. Este tipo de mecanismo, que se dirige directamente al empleador, tiene como fin facilitar el cese del contrato individual en caso el trabajador no haya cumplido con los requisitos o conducta que puso el empleador (Stirbu & Stoian, 2025).

De manera complementaria, Остапенко et al. (2025) señalaron que el período de prueba es considerado tradicionalmente un elemento adicional a los acuerdos entre el trabajador y empleador. Bajo este enfoque, el Código Laboral vigente en Ucrania, esta condición se da cuando, al momento de haber celebrado el contrato de trabajo, el empleador no está muy seguro de lo realizado por el trabajador para el puesto que ocupa. En ese sentido, al momento de celebrar el contrato, las partes van a acordar el período de prueba y verificar la idoneidad del trabajador para el puesto ocupado. Esto se regula, a través del acuerdo entre el empleador y el trabajador, lo cual se plasma en el contrato de trabajo.

De forma similar, la naturaleza de esta figura no se puede reducir al desistimiento libre, ya que hay casos que se debe proteger, lo cual impone un control más estricto. Además, la maternidad, embarazo o cualquier condición vulnerable que presente el trabajador obliga la verificación de un motivo objetivo. Por lo tanto, la naturaleza jurídica del periodo de prueba obliga un equilibrio entre la tutela de derechos y evaluación laboral (Rojo, 2024). Esto demuestra que las condiciones personales no van a desaparecer al encontrarse el trabajador en un plazo de prueba, siendo que si se advierten actos de discriminación, la naturaleza evaluativa debe ceder al control constitucional.

En consecuencia, la naturaleza jurídica del periodo de prueba no se debe entender bajo una relación autónoma, ni una habilitación irrestricta para terminar con el vínculo laboral, sino como una etapa inicial del contrato, la cual está sometida a un fin evaluativo. A través de esta interpretación, se permite conocer que el trabajador en este periodo ya cuenta con una relación laboral válida, por lo que mantiene su titularidad de derechos. Sin embargo, la ausencia de protección ante el despido arbitrario en esta etapa no es igual a la carencia de tutela ante decisiones abusivas o contrarias a la dignidad del trabajador.

2.2.1.4. Regulación del periodo de prueba en el derecho peruano

El periodo de prueba está regulado en el art. 10 del TUO del D.L N°728, el cual fue aprobado por el D.S N° 003-97-TR, donde se explica que el contrato de trabajo en el régimen privado está estructurado, a través de normas que van a regular los elementos, extinción, duración y efectos jurídicos. Además, la regulación del periodo de prueba se refiere al régimen laboral de la actividad privada. A pesar de que la norma indica el plazo de tres meses, este no desarrolla con precisión los criterios que orienten a evaluar el desempeño. Esta ausencia genera complicaciones prácticas, puesto que deja al empleador el control de decidir libremente la continuidad sin una evaluación (Arévalo, 2021).

A la vez, la regulación peruana no resulta suficiente para asegurar la protección de los derechos constitucionales en el periodo de prueba. Esto se debe a que la norma indica que, terminando el plazo, el trabajador tiene protección ante el despido

arbitrario, pero no advierte los límites ante el cese en el periodo. Ante la falta de desarrollo normativo, esto facilita que exista decisiones empresariales sin una motivación, generando abusos por parte de esta figura laboral (Jara, 2022). La regulación no distingue con claridad entre el cese en el periodo de prueba y el despido encubierto con motivos prohibidos.

De La Cruz (2024) señaló que, la legislación peruana, en la práctica los despidos en el periodo de prueba se generan por la decisión del mismo empleador, pese a que está sometida ante la ley. En esa línea, su regulación no se debe interpretar como una libertad absoluta para despedir sin un control, puesto que el trabajador mantiene sus derechos, de forma que por ausencia de motivación del cese causa un espacio de incertidumbre constitucional. Por lo que su regulación debe estar sujeta a criterios de prohibición de discriminación, buena fe y el respeto a la dignidad del trabajador.

2.2.1.5. Finalidad del periodo de prueba

La finalidad del periodo de prueba se basa en permitir al empleador verificar la aptitud del trabajador, y que se reconozca las condiciones reales en la prestación laboral. En el contrato de trabajo se organiza elementos importantes del vínculo laboral y determina su régimen al trabajador. De este modo, el periodo de prueba tiene una función instrumental en el contrato, puesto que permite corroborar si la prestación personal, remunerada y subordinada se ha ajustado al puesto solicitado. Por eso, la finalidad no es sancionar o excluir, sino verificar de forma razonable la función del trabajador. En efecto, el fin beneficia al trabajador, ya que permite conocer el entorno laboral, correspondencia y exigencias del cargo (Arévalo, 2021).

De la misma forma, la finalidad del periodo de prueba se desnaturaliza cuando el empleador lo aplica como forma de despedir sin un control. Esta institución deja de ser una etapa para verificar y se convierte en un mecanismo de precarización. También, cuando no hay funciones claras, capacitación o evaluación, el trabajador está expuesto a una decisión unilateral complicada de cuestionar (De La Cruz, 2024). Frente a ello, la finalidad real de esta figura se debe evaluar a través de la razonabilidad de la decisión empresarial y compatibilidad en conjunto de los derechos constitucionales del trabajador.

Asimismo, el periodo de prueba tiene una importancia, puesto que define si el trabajador va a continuar en el empleo y tendrá acceso a la estabilidad laboral. Su finalidad debe ser evaluativa y no extintiva, ya que su cese solo puede justificarse cuando hay una valoración objetiva del desempeño. También, en caso de que el empleador use esta etapa para retirar a trabajadores sin criterios objetivos, se transgrede su derecho laboral. Por eso, su finalidad del periodo de prueba está asociada con criterios de capacidad, cumplimiento y adaptación. De esta forma, la evaluación no se debe agotar en un criterio subjetivo del empleador, sino en apoyarse en funciones asignadas, metas y observaciones (Jara, 2022).

2.2.1.6. Pronunciamientos jurisprudenciales

La Corte Suprema de Justicia de la República (2023) señaló que el periodo de prueba es un pacto contractual con una duración temporal, que se sujeta a un plazo de tres meses, a excepción de lo prescrito por la ley, con el propósito de experimentar en este entorno, aptitudes del trabajador para su desarrollo en el trabajo asignado, teniendo una suspensión de restricción legal en la facultad para extinguir el contrato de trabajo; es decir que tiene un tiempo inicial en el contrato de trabajo que otorga la posibilidad de que el empleador termine con el vínculo laboral, sin importar la modalidad, al no haber alcanzado el trabajador su protección ante el despido arbitrario.

Por otro lado, en la Casación N° 22563-2022- Arequipa, se advirtió que el trabajador en el periodo de prueba tiene los mismos derechos y obligaciones que los otros trabajadores que han superado este tiempo, a excepción de la estabilidad laboral; es decir que en el tiempo el empleador puede terminar de forma unilateral el contrato de trabajo sin que esto implique la afectación al derecho al trabajo al momento de prestar los servicios, ya que esto está regulado en el art. 10 del D.S N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, haciendo que el trabajador tenga protección contra el despido arbitrario después de haber transcurrido el periodo de prueba (Sentencia de Casación, 2024).

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la República (2022) en su Casación Laboral N°26595-2019-La Libertad, señaló que el periodo de prueba es de tres

meses, pero posibilita que las partes puedan realizar un pacto para que sea mayor, siempre que esté justificado y atendiendo a la naturaleza del trabajo o grado de responsabilidad que se le atribuye al trabajador, por lo que corresponde analizar si existió un pacto acerca del periodo de prueba entre las partes y si está justificado.

2.2.1.7. Despido durante el periodo de prueba

El despido en el periodo de prueba es uno de los puntos más controversiales, puesto que aquí se presenta una decisión unilateral sin expresar una causa objetiva. En atención a ello, los ceses en esta etapa se generan con discreción del empleador, pero deben estar sujetos a la ley, con el fin de no volverse arbitrarios. A través de esta medida, el cese no puede entenderse a un acto inmune al control jurídico, por lo que cuando se vulnera el derecho al trabajo, igualdad o dignidad, corresponde evaluar si la decisión ha sido razonable o válida. Esto se puede agravar, ya que el trabajador no suele tener suficiente información para que se cuestione la decisión (De La Cruz, 2024).

Además, Casas (2025) indica que el desistimiento empresarial en el periodo de prueba tiene límites cuando hay indicios de discriminación. Cabe precisar que, cuando suceden causas sospechosas, el empleador debe demostrar que su decisión se realizó con base a razones ajenas o acto que fue motivo prohibido. Este tipo de exigencia no elimina el poder empresarial, sino que lo somete a un estándar mínimo de legitimidad cuando se configuran indicios de vulneración de derechos. Toda vez que el empleador mantiene la posibilidad de no seguir con el vínculo, pero se deberá acreditar que la decisión no se ha basado en alguna discapacidad, enfermedad, embarazo o actividad sujeta a discriminación.

De la misma forma, el cese de las trabajadoras en estado de gestación en el periodo de prueba causa una tensión en el poder empresarial y la tutela antidiscriminatoria. En atención a ello, el despido en el periodo de prueba no siempre es neutro, sino que puede cubrir razones relacionadas a la maternidad, embarazo o condiciones personales, por lo que el despido en esta etapa debe estar examinado bajo el manto constitucional del trabajador. Es así que es necesario reforzar la seguridad para poder

proteger a los trabajadores de actos discriminatorios que puedan estar encubiertos en el período de prueba (Jara, 2022).

2.2.1.8. Abuso y fraude en el periodo de prueba

El uso abusivo del período de prueba se da cuando la institución utiliza como un propósito diferente a una evaluación real del trabajador, además se evidencia una vinculación entre la falta de protección de los derechos constitucionales del trabajo y la aplicación indebida del período de prueba. Siendo así que cuando el empleador no especifica o indica criterios de desempeño, no brinda condiciones mínimas o no comunica sus deficiencias al trabajador, desnaturaliza esta figura. Es así como el abuso puede aparecer en el período de prueba al utilizarse como un instrumento que desvincula al trabajador de la relación con el empleador. Asimismo, el abuso se puede presentar cuando se contrata de forma sucesiva a los trabajadores con breves periodos de prueba, con el fin de cubrir ciertas necesidades permanentes, sin la necesidad de reconocer su estabilidad, debilitando la confianza del trabajador y cambiando la institución como un mecanismo que beneficia al reducir costos laborales (Jara, 2022).

Desde otra perspectiva, la estabilidad laboral se asocia con la permanencia razonable en el empleo y como asegurar los derechos de los trabajadores ante decisiones arbitrarias. Bajo esta perspectiva, el fraude en el período de prueba se puede configurar cuando el empleador de alguna forma aparenta la evaluación del trabajador, pero en realidad está utilizando esta figura para evitar ciertas responsabilidades laborales o el hecho de impedir que el trabajador alcance una protección ante los despidos arbitrarios. Además, esta protección vulnera su proyecto de vida del trabajador, puesto que impide el hecho de considerarse una fuente de ingresos. Por eso debe existir un control jurídico que con la finalidad real de las decisiones empresariales, como los casos de fraude que no siempre aparecen de forma expresa, sino a través del cese reiterativo o la ausencia de una evaluación o desempeño inmediato a los trabajadores (Paguay y Morales, 2023).

De manera concordante, los derechos fundamentales actúan como un limitante ante el poder empresarial dentro de una relación de trabajo. Este hecho afirma que el abuso en el período de prueba no solamente constituye un problema laboral, sino también

un tema constitucional, haciendo que cuando el empleador de alguna forma utiliza su poder para terminar el vínculo laboral con el trabajador sin criterios objetivos, genera desequilibrios estructurales en la misma relación laboral. Al respecto, el fraude se debe analizar bajo la razonabilidad, respeto a los derechos fundamentales y proporcionalidad, esto con el fin de proteger los intereses individuales y el derecho al trabajo (Lam, 2024).

2.2.2. El periodo de prueba en el derecho comparado

2.2.2.1. Periodo de prueba en Ecuador

En Ecuador, el período de prueba se ha utilizado como institución que puede generar una controversia con respecto a la estabilidad y la potestad del empleador. En atención a ello, el contrato a prueba ha permitido verificar la idoneidad del trabajador; sin embargo, puede generar consecuencias negativas cuando se interpreta como un poder que desvincula la relación laboral entre el empleador y trabajador. Se ha advertido que, el trabajador no queda protegido durante esta etapa; es decir que no se garantizan sus derechos cuando cesa la relación laboral. En consecuencia, el período de prueba se debe interpretar conforme a los principios y derechos constitucionales, con el fin de evitar que se utilice como una herramienta de inestabilidad; además, se evidencia que el plazo de prueba puede generar efectos sociales importantes cuando el trabajador es cesado, sin una causa objetiva que se pueda verificar (Jácome & Pachano, 2023).

Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral en Ecuador se asocia con la seguridad jurídica y la protección del trabajador ante decisiones arbitrarias, lo cual permite entender que el período de prueba no se debe evaluar solo como una libertad de contratación, sino bajo una expectativa legítima de continuidad laboral. De la misma forma, la estabilidad no significa una permanencia absoluta, sino un resguardo ante el uso injustificado del poder empresarial. A pesar de que el período de prueba permita la evaluación del desempeño del trabajador, la decisión de terminar con el vínculo debe responder a ciertas razones objetivas, y no meramente subjetivas (Paguay y Morales, 2023).

En último término, la estabilidad laboral debe ser reforzada como una garantía del derecho a las personas asociadas a casos o situaciones de discapacidad. Bajo esa premisa, cuando el trabajador pertenece a un grupo vulnerable, las decisiones para desvincularlo deben estar cuidadosamente justificadas. Siendo así que, en el Derecho ecuatoriano existe una tendencia a controlar las decisiones que toma el empleador, con el fin de evitar la discriminación, exclusión o una pérdida injustificada del empleo. Toda vez que, cuando el trabajador pertenece a un grupo vulnerable y se llega a excluir se tiende a vulnerar sus posiciones jurídicas fundamentales, más aún si pertenece a un periodo de prueba, lo cual se debe analizar con mayor cautela si se quiere desvincular, ya que debe tomar en cuenta que han sido por otros factores y no por su condición (Moreira y Vargas, 2023).

2.2.2.2. Periodo de prueba en España

En España, el período de prueba está sometido a límites que se derivan de los derechos fundamentales, más aún cuando hay indicios de discriminación. Siendo así que se analizó la extinción contractual de las trabajadoras en estado de gestación durante esta etapa y se demostró que existe un desistimiento empresarial, el cual puede causar un conflicto entre la protección a la maternidad e igualdad. Por eso, aunque en el ordenamiento se reconozca la flexibilidad en el período de prueba, esto no se puede interpretar de forma absoluta. En ese sentido, la norma española refuerza la necesidad de poder controlar la desvinculación contractual, ya que existe un debate en que la institución del período de prueba no puede desvincular a un trabajador sin tener una justificación objetiva (Rojo, 2024).

Para Casas (2025), la decisión empresarial puede llegar a ser discriminatoria si se despide a un trabajador por su condición de salud o no se acredita una causa objetiva. También obliga al empleador tener la carga de la prueba para poder justificar su decisión. De esta forma, se muestra que el periodo de prueba no elimina la protección ante la discriminación, sino que obliga un análisis más cuidadoso cuando hay indicios de afectación. Bajo esta regla probatoria resulta complicado acreditar de forma directa el motivo verdadero del cese. En consecuencia, cuando hay indicios

razonables de discriminación, le corresponde al empleador una explicación objetiva y ajena a su condición que rodea la vinculación laboral.

De hecho, se permite advertir que el período de prueba se debe insertar dentro de un modelo laboral, respetando la dignidad del trabajador. Asimismo, el trabajo no sólo es una representación de una fuente económica, sino también un medio para el crecimiento personal del trabajador. De manera complementaria, el período de prueba debe conciliar la flexibilidad empresarial con una garantía del trato digno en cada una de las etapas de contratación y bajo los parámetros de respeto y seguridad mínima (García, 2022). En ese sentido, la prueba laboral sin criterios objetivos o información y sin la posibilidad de poder dar un sustento, pone al trabajador en un estado de vulnerabilidad.

2.2.3. Derechos constitucionales del trabajador

Los derechos constitucionales son aquellos que poseen supremacía normativa, pues su reconocimiento en la Constitución les otorga una posición prevalente dentro del ordenamiento jurídico; estos contribuyen a regular la convivencia social (Espinosa & Barrionuevo, 2023). Bajo esta perspectiva, los derechos constitucionales engloban a todos los derechos previstos en el texto constitucional, incluso los llamados derechos fundamentales; es decir, todo derecho fundamental es constitucional, aunque no todo derecho constitucional es fundamental, pues esta última categoría exige de un criterio material que permita distinguirlo.

2.2.3.1. La dignidad humana en la relación laboral

La dignidad humana es un fundamento de la protección laboral, el cual impide que el trabajador sea tratado como un recurso económico. Siendo así que la dignidad de la persona se proyecta de forma directa en el derecho al trabajo, puesto que la relación laboral debe respetar todos los derechos del trabajador. Además, en el período de prueba no puede haber tratos humillantes, injustificados, exclusiones o decisiones que puedan desconocer el valor personal del trabajador. Por ello, la dignidad opera como un limitante ante el poder empresarial de la evaluación y el cese del trabajador. Asimismo, la dignidad tiene una función de control ante decisiones empresariales que pueden ser arbitrarias o generen un trato indigno (Tapia, 2021).

De forma complementaria, la dignidad humana es un derecho que le precede a los trabajadores, el cual comprende condiciones justas, respeto y seguridad a la persona. Además, la dignidad no solo se afecta a través de actos extremos, sino cuando el trabajador es colocado en una situación desigual o incertidumbre injustificada. En ese sentido, el empleo es una parte importante en el desarrollo personal y social de cada trabajador. Por ello, cuando se aplica el período de prueba de forma arbitraria, afecta la dignidad del trabajador en una situación precaria, por eso que esta etapa no se debe convertir en una situación insegura o de malos tratos (García, 2022).

En definitiva, la dignidad humana se relaciona con el derecho a una ocupación efectiva, puesto que el trabajo le permite a la persona poder realizarse y contribuir a un bien común. Esto resulta importante para el periodo de prueba, ya que el trabajador no sólo espera conservar su empleo, sino también recibir funciones como la capacitación, información y condiciones que le ayuden a desenvolver sus capacidades. A la vez, la dignidad obliga que el período de prueba se realice, a través de criterios transparentes y funciones reales de desempeño (Espinoza, 2024). De esta forma, la ocupación efectiva se asocia mediante una justicia de evaluación, puesto que nadie debe ser calificado negativamente, si no tuvo la oportunidad de ejecutar sus tareas.

2.2.3.2. El derecho al trabajo

El derecho al trabajo se centra en el acceso al empleo, la protección ante decisiones arbitrarias y la continuidad razonable del vínculo laboral. Esto significa que en el contrato de trabajo existe una relación laboral y un régimen determinado de obligaciones y derechos entre las partes. Desde el inicio, el trabajador está subordinado a una relación laboral, en conjunto con la protección de sus derechos. Entonces, en el período de prueba no se excluye ningún derecho al trabajo, sino que se debe respetar su finalidad evaluativa y evitar cualquier cese injustificado. Por lo tanto, el derecho al trabajo tiene una dimensión constitucional que no se agota en la contratación, sino que abarca ante decisiones que puedan frustrar de forma injustificada la continuidad laboral (Arévalo, 2021).

Bajo otra línea de análisis, el derecho al trabajo no se limita a tener un empleo, sino que exige condiciones de protección y permanencia ante despidos injustificados. En el período de prueba, el trabajador aún se encuentra en una posición vulnerable, puesto que depende de la decisión del empleador para poder consolidar su vínculo laboral. Toda vez que el derecho al trabajo necesita de controles ante los ceses arbitrarios. De hecho, el trabajador en prueba podría experimentar un estado de vulnerabilidad, al no acceder a una estabilidad plena, y depender económicamente la continuidad del trabajo (Chuquillanqui, 2021).

De tal forma, el período de prueba debe garantizar una oportunidad de desempeño, ya que en caso de que el empleador no designe funciones, no avise o cesa al trabajador sin una evaluación real, el derecho al trabajo se afecta. Asimismo, la protección constitucional no sólo debe versarse en un resultado del cese, sino en las condiciones por la cual se desarrolló la etapa de prueba. Siendo así que el derecho al trabajo se refiere a la posibilidad del trabajador de desarrollar sus competencias y obtener condiciones mínimas para el cumplimiento del cargo solicitado; es decir que en caso de que el trabajador ha sido cesado antes de tener una oportunidad razonable para adaptarse, esto deja de ser un problema contractual y puede constituir una transgresión constitucional a sus derechos laborales (Espinoza, 2024).

2.2.3.3. Igualdad y no discriminación laboral

La igualdad y no discriminación son derechos constitucionales que tienen todas las personas, más aún si se encuentran en una relación laboral desde el acceso hasta su extinción. Por un lado, la igualdad no sólo es un derecho subjetivo, sino un principio rector, haciendo que en el período de prueba el trabajador deba recibir un trato igual a otros trabajadores que están en una misma situación, en caso de tener alguna diferenciación debe dar respuesta a criterios objetivos y razonables. Esto quiere decir que cuando cesa el vínculo en esta etapa, no puede versar motivos o cubrir actos discriminatorios. Es así como esta garantía es de suma importancia en el período de prueba, ya que el trabajador está expuesto a decisiones poco motivadas o céleres, el cual necesita una evaluación (Landa, 2021).

Asimismo, Coloma y Vilela (2022) señalaron que es importante precisar que en el período de prueba se puede convertir en una etapa de riesgo para las trabajadoras en estado de gestación, madres recientes o mujeres en estado de vulnerabilidad, ya que la falta de motivación del cese del vínculo laboral complica poder acreditar los actos de discriminación. Por consiguiente, la no discriminación obliga a que el empleador pueda tomar decisiones razonables, transparentes y ajenas a condiciones personales del trabajador, como el cese temprano, la falta de adaptación sin un sistema objetivo o ausencia de capacitación para ocupar el puesto. Frente a ello, deben operar los derechos laborales para evitar actos discriminatorios que pueden operar desde el inicio del vínculo laboral, hasta el cese justificado.

Por consiguiente, la discriminación en el período de prueba se puede acreditar a través de indicios, trasladando al empleador a probar o demostrar una justificación objetiva del cese del trabajador. Este tipo de reglas resulta importante para tutelar al trabajador, ya que muchas son las decisiones que discriminan al no precisar una causa directa y objetiva. Por lo tanto, el cese por una enfermedad, discapacidad o embarazo revela una sospecha razonable que afecta los derechos del trabajador. Por eso, la igualdad y no discriminación necesitan que en el período de prueba se apliquen criterios verificables, objetivos y no decisiones excluyentes o discriminatorias, lo cual permite equilibrar las decisiones y el poder del empleador (Casas, 2025).

2.3. Marco conceptual

Contrato

Es el vínculo jurídico laboral, a través del cual una persona va a prestar sus servicios personales al empleador, bajo una remuneración y subordinación; además, el contrato laboral no se debe entender como un acuerdo privado, sino como un vínculo jurídico que protege los derechos y principios (Arévalo, 2021).

Derecho constitucional

Comprende un cúmulo de normas, garantías y principios que van a reconocer y proteger derechos fundamentales de la persona ante el ejercicio del poder privado y público; además, este derecho actúa como un límite ante las facultades del empleador, más aún

cuando sus decisiones vulneran la igualdad, dignidad, derecho al trabajo y no discriminación (Lam, 2024).

Dignidad

Es un principio y derecho fundamental que reconoce el valor de toda persona, impidiendo que el trabajador sea tratado como un recurso; en el ámbito laboral, se exige las condiciones de seguridad, respeto y protección ante las decisiones empresariales, humillantes o abusivas, incluso en el periodo de prueba (Tapia, 2021).

Derecho al trabajo

Es un derecho fundamental que se basa en el acceso al empleo, protección ante decisiones injustificadas y permanencia razonable en el vínculo laboral; además, en el periodo de prueba, este derecho no se elimina, puesto que el trabajador mantiene su condición como sujeto de protección desde que ha iniciado la prestación de sus servicios (Chuquillanqui, 2021).

Extinción del vínculo

Es la terminación de la relación de trabajo entre el trabajador y empleador, pero en el periodo de prueba, la extinción se puede generar con la decisión del empleador; sin embargo, esto no se puede ejercer de forma arbitraria, contrario a los derechos o discriminatoria, puesto que el cese debe responder a criterios objetivos (De La Cruz, 2024).

Periodo de prueba

Es la etapa inicial de una relación laboral, donde el empleador verifica el desempeño, idoneidad, capacidad y adaptación del trabajador para el puesto solicitado, pero esta figura no se debe entender como una autorización para eliminar la relación laboral, sino como una fase de evaluación, que se respete los derechos del trabajador (Jácome & Pachano, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cualitativo; este enfoque se centra en entender los fenómenos a través de las experiencias de los participantes, tomando en cuenta el contexto y entorno, siendo así que se opta por este enfoque cuando se quiere analizar cómo las personas han percibido fenómenos (Vizcaíno et al., 2023). Además, el enfoque cualitativo se caracteriza por explorar y comprender a fondo ciertos fenómenos bajo la perspectiva de las personas, a comparación del enfoque cuantitativo, que se basa en la medición numérica o estadística, este enfoque se centra en información no numérica (Romero et al., 2024).

En ese sentido, la ruta cualitativa se basa en la información no numérica, el cual se extrae mediante procesos no estandarizados, lo cual su medición es no numérica. En consecuencia, este enfoque busca dar una respuesta a las preguntas de investigación, y no necesita la prueba de hipótesis (Buelvas & Rodríguez, 2021). Es así como la investigación tuvo enfoque cualitativo, puesto que buscó entender e interpretar los criterios o perspectivas de los participantes, sin la necesidad de utilizar una medición numérica de las variables.

Los estudios de este tipo tienen como propósito extender los conocimientos sobre un entorno específico, pero sin la aplicación inmediata; es decir que solo busca profundizar en principios esenciales que van a explicar ciertos fenómenos, como el caso de un análisis detallado acerca de las características de ciertos fenómenos (Haro et al., 2024).

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel descriptivo, el cual se aplica tanto en enfoques cuantitativos, como en cualitativos, buscando proporcionar una descripción detallada acerca de una realidad específica, analizando o explorando percepciones de un grupo de individuos (Valle et al., 2022). Asimismo, este tipo de nivel se basa en la descripción de ciertos fenómenos como suceden naturalmente, pero sin intervenir en

el entorno de investigación, teniendo como objetivo dar una imagen detallada y precisa de las situaciones como existen en el presente (Romero et al., 2024).

De forma complementaria, los estudios descriptivos buscan definir un fenómeno objeto de investigación, el cual debe ser clara y relacionada con el problema que se está estudiando (Hadi et al., 2023). En ese sentido, el nivel fue descriptivo, puesto que el estudio se desarrolló a través de un marco normativo sobre la vulneración a los derechos constitucionales y criterios jurisprudenciales vinculados a la tutela del trabajador en el periodo de prueba.

3.1.3. Diseño

La investigación tuvo un diseño no experimental; este diseño se centra en explorar las experiencias subjetivas, con el propósito de analizar la información y obtener una comprensión más clara; a comparación de otros enfoques, este se interesa en las experiencias; es decir en cómo las personas han percibido ciertos fenómenos en su perspectiva (Castillo, 2021). También, el diseño no experimental se centra en la investigación de las variables sin causar una alteración; es decir que se da una medición en su estado natural.

Todavía más, el diseño no experimental son investigaciones realizadas sin manipular las variables; además de solo observar los fenómenos bajo un entorno espacial (Ordoñez, 2025).

En ese sentido, la investigación tuvo un diseño no experimental, puesto que no buscó manipular las categorías o intervenir en las experiencias de los participantes. Además, la información se recopiló tal y como se presentó en el entorno, a través de entrevistas a los trabajadores del sector privado. De hecho, este diseño analizó las experiencias e interpretación vinculados a la aplicación del periodo de prueba y la vulneración a los derechos constitucionales, derecho al trabajo y no discriminación.

3.2. Población

La población estuvo integrada por trabajadores del sector privado del distrito de Ica, quienes estuvieron sujetos a un periodo de prueba en los años 2024 y 2025. Delimitar a la población permite identificar a las personas que tienen características únicas, con

el fin de obtener información a través de ellos. Asimismo, señalan que, en la investigación cualitativa, el tamaño de la muestra no se determina mediante fórmulas estadísticas, sino en función de la riqueza de la información y del criterio de saturación teórica. También, la población es un conjunto infinito o finito de elementos con características de interés, siendo así que serán extensivas las conclusiones del estudio, estando delimitada por el problema y objetivos de la investigación (Hernández & Mendoza, 2023).

En ese sentido, la población del estudio estuvo integrada por treinta (30) trabajadores del sector privado, que durante los años 2024 y 2025, han perservado una relación laboral, el cual estuvo sujeto al periodo de prueba. Además, se eligió porque es una población empírica y con fácil acceso, puesto que comparten características relacionadas con el objeto de investigación, ya que han experimentado de forma directa efectos laborales y jurídicos del periodo de prueba en el sector privado. La población estuvo comprendida por 30 trabajadores del sector privado del distrito de Ica; en cuanto a la cantidad definitiva se dio a través de un criterio de saturación teórica; es decir cuando los entrevistados dejaron de brindar información nueva en base a los objetivos de la investigación.

De hecho, la elección de la población respondió frente a la necesidad de obtener información directa de los trabajadores que atravesaron esta etapa, analizando cómo el periodo de prueba de alguna forma incide en la protección de los derechos laborales. A través de las experiencias y percepciones de los entrevistados se construyen una fuente importante para entender el fenómeno estudiado y la respuesta a los objetivos dados.

Bajo este tipo de investigación no se busca obtener una representatividad o generalizar los resultados, sino entender a profundidad un fenómeno, a partir de la perspectiva de los entrevistados que han cumplido con los criterios específicos. Frente a ello, se utilizó un muestreo no probabilístico por intencional y la muestra estuvo integrada por quince (15) trabajadores, el cual permitió obtener información relevante para realizar el análisis de la investigación (Hernández & Mendoza, 2023).

3.2.1. Muestra

En la investigación se aplicó un muestreo no probabilístico intencional, puesto que se seleccionaron a los participantes de acuerdo a su experiencia, conocimientos y relación al objeto de estudio. En las investigaciones se prioriza este muestreo para obtener informaciones relevantes y dar respuesta al problema de investigación (Hadi et al., 2023). La muestra estuvo conformada por 15 trabajadores del sector privado.

Asimismo, la muestra se refiere a un subgrupo de la población con características únicas, el cual se tiene interés para recolectar los datos, teniendo que definirse y delimitar de manera clara y precisa, puesto que es una parte representativa de la población (Hernández & Mendoza, 2023)

De acuerdo a este criterio, en conjunto con los principios de saturación teórica y accesibilidad del enfoque cualitativo, la muestra estuvo conformada por quince (15) trabajadores del sector privado que, durante los años 2024 y 2025, atravesaron el periodo de prueba bajo el marco de una relación laboral. Además, este número se ha considerado suficiente para recopilar información importante y diferente sobre las percepciones, experiencias y efectos que se genera al momento de aplicar el periodo de prueba sobre los derechos constitucionales.

3.2.2 Muestreo

Para la selección de los participantes se ha utilizado el muestreo no probabilístico e intencional, puesto que se han elegido en relación a las características específicas asociados al objeto de investigación. Además, la muestra se considera suficiente para poder obtener un análisis a profundidad e interpretativo, sin que comprometa la calidad o rigor en el análisis interpretativo que obliga ese tipo de enfoque.

Por otro lado, en relación al muestreo, Ñaupas et al. (2023) lo definen al proceso de selección de unidades de análisis o elementos que serán parte de la muestra mediante la población total, indicando que el proceso se puede ejecutar bajo criterios probabilístico o no probabilístico de acuerdo a la naturaleza de la investigación. Asimismo, la investigación opta por un muestreo no probabilístico por intencional, el cual se caracteriza, porque el investigador selecciona directa e intencionalmente a las

personas, sea porque se encuentran disponibles o tienen características de interés (Vizcaíno et al., 2023).

En ese sentido, la selección de este tipo de muestreo se justifica por la accesibilidad y viabilidad, puesto que la muestra se conforma por quince (15) trabajadores del sector privado que, en los años 2024 y 2025, atravesaron el periodo de prueba en una relación laboral. También, los participantes fueron seleccionados tomando en cuenta criterios específicos, como la experiencia en el periodo de prueba y la disposición para participar en la investigación.

Criterios de inclusión

Trabajadores del sector privado que han mantenido una relación laboral durante los años 2024 y 2025.

Trabajadores que han sido sujetos al período de prueba previsto por la norma laboral vigente.

Trabajadores que experimentaron de forma directa los efectos de la aplicación del período de prueba.

Trabajadores que cuenten con la mayoría de edad.

Trabajadores que brinden su consentimiento libre, voluntario e informado para participar en el estudio.

Criterios de exclusión

En relación a los criterios de exclusión, se tomó en cuenta a trabajadores que no han estado en el sector privado durante los años 2024 y 2025, o que no han estado sujeto al periodo de prueba en una relación laboral. Además, no se consideraron quienes no desempeñaron labores en la región de Ica, como también aquellos que no han brindado su consentimiento información para participar en la investigación.

3.3. Categorización

La categorización es un proceso donde se generan categorías, las cuales se van comparando con otras para poder agruparlas a temas y buscar una posible relación, a

través de la información obtenida en el trabajo de campo. Además, la categorización en sí es la operación intelectual y ordenamiento de datos cualitativos, que van a permitir cambiar el discurso de los entrevistados a unidades que se clasifican y comparan entre sí, sin que esto se convierta en una cuantificación del fenómeno investigado (Hernández & Mendoza, 2023)

Por otro lado, la categoría se define como la unidad de significado que agrupa las subcategorías o códigos relacionados a un mismo fenómeno de investigación, el cual sirve como base para organizar el análisis cualitativo. Bajo esa lógica, el estudio identifica como categoría al período de prueba, el cual disgrega dos subcategorías que están relacionadas a los objetivos específicos del estudio. Asimismo, esta estructura orienta la elaboración de la guía de entrevista semiestructurada, siendo el posterior proceso de codificación y análisis de datos, asegurando la relación entre el título, problema, objetivo general y los hallazgos que se recopilen del trabajo de campo (Vizcaíno et al., 2023).

3.3.1. Categoría

Categoría 1: Período de prueba

Categoría 2: Derechos constitucionales del trabajador

3.3.2. Operacionalización de las categorías

Período de prueba

El período de prueba es la etapa inicial del vínculo laboral que permite al empleador evaluar las capacidades, desempeño y adaptación del trabajador ante el puesto solicitado. Sin embargo, el despido en el período de prueba se debe analizar en base a los derechos fundamentales del trabajador, puesto que esta etapa no elimina la igualdad, dignidad o protección ante actos discriminatorios, siendo así que el trabajador no alcanzó la protección completa en contra del despido arbitrario (De La Cruz, 2024).

Derechos constitucionales del trabajador

Los derechos constitucionales del trabajador constituyen un límite ante el poder de dirección que tiene el empleador en el vínculo laboral, donde no desaparecen en el periodo de prueba, ya que el trabajador aún mantiene su condición como sujeto de protección constitucional desde el inicio de haber prestado sus servicios. Además, la protección laboral debe asegurar las condiciones de dignidad, igualdad y no discriminación (Coloma & Vilela, 2022).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

3.4.1. Técnica empleada:

La técnica que se utilizó fue la entrevista semiestructurada, puesto que la investigación cuenta con un enfoque cualitativo, y buscó recopilar información de los trabajadores del sector privado sobre la forma en que se aplica el periodo de prueba y la afectación a sus derechos constitucionales a la no discriminación, dignidad y derecho al trabajo. A través de la entrevista se accede a las experiencias y percepciones que tienen los participantes sobre una situación dentro del vínculo laboral (Vizcaíno et al., 2023).

Entrevista

La entrevista semiestructurada permite interpretar la realidad bajo las experiencias de los participantes, puesto que facilita entender percepciones y valores que se construyen frente a la vivencia personal. En ese sentido, la entrevista es importante, ya que permite acceder a la experiencia del participante, entender e interpretar un fenómeno (González et al., 2022). Asimismo, esta técnica no solo permite recopilar información descriptiva, sino profundizar experiencias subjetivas, que es importante cuando se analiza un fenómeno objeto de investigación (Dordah y Horsbol, 2021). La entrevista trabaja en conjunto con los objetivos de investigación, en cómo se manifiesta el problema y cuál es la perspectiva de los individuos (Khan & MacEachen, 2022).

3.4.2. Instrumento empleado:

Los instrumentos son aquellos que responden al tipo, nivel y diseño de la investigación, considerando la cantidad de sujetos que constituyen la muestra o unidades de análisis. (Saras, 2023)

El instrumento utilizado fue la guía de entrevista semiestructurada, la cual estuvo compuesta por preguntas abiertas y cerradas, formuladas en base a los objetivos, categorías y subcategorías del estudio. Siendo así que este instrumento permitió orientar la perspectiva de los participantes o, sin limitar su experiencia, valoración y percepciones sobre el periodo de prueba y su vulneración constitucional (Vizcaíno et al., 2023).

Guía de entrevista

La guía de entrevista semiestructurada permite orientar un diálogo con los participantes, el cual evita que la entrevista se desvíe a otro tema, pero sin limitar la posibilidad de que los participantes puedan explicar sus experiencias. A través de este instrumento se tiene una secuencia lógica de preguntas, recoge información y facilita la comparación de las respuestas (Coker y Akande, 2025). Asimismo, la guía se debe preparar, desarrollar y refinar antes de aplicarse, mientras que las preguntas se deben revisar para asegurar la pertinencia, claridad y utilidad (Huff y Brooks, 2024). Por último, la guía se formula de manera coherente, clara y abierta con los objetivos de investigación, con el fin de que los participantes, describiendo su experiencia (O'Sullivan et al., 2025).

3.5. Método de análisis de datos

El método analítico permite descomponer el objetivo de investigación en sus partes principales con el fin de examinarlos de forma separada y entender mejor su funcionamiento; este método se basa en dividir un problema en distintas partes, investigar por separado y evaluar su relación (Reyes et al., 2022). Cabe precisar que, el método analítico es fundamental en estudios jurídicos, puesto que estudia instituciones normativas amplias, a través de la revisión de sus elementos, límites y efectos (Ordoñez, 2025). Por último, el método analítico permite interpretar datos cualitativos con la identificación de patrones, significados y relación entre las categorías (Zairul, 2025).

En ese sentido, para el análisis de información recopilada a través de las entrevistas, primero se realizó la transcripción de las respuestas brindadas por los trabajadores del

sector privado. Después, se procedió a realizar un análisis integral de todas las transcripciones con el propósito de identificar las unidades de significado asociadas con los objetivos, categorías y subcategorías del estudio.

Por otro lado, la información se incorporó al programa ATLAS.ti, el cual permitió organizar toda la transcripción, seleccionar las citas más importantes, asignar los códigos y agruparlos de acuerdo con su afinidad. También, los códigos obtenidos fueron relacionados con las categorías como la dignidad, periodo de prueba, no discriminación y derecho al trabajo. Luego de la codificación, se identificó las coincidencias, discrepancias y patrones en las respuestas de los entrevistados. Además, se elaboraron los memorandos y redes semánticas, esto con el fin de representar la asociación entre las categorías y subcategorías de la investigación. Por último, los resultados de las entrevistas fueron contrastados con la doctrina, normas y jurisprudencia vinculadas al periodo de prueba, siendo así que el programa de ATLAS.ti fue empleado como una herramienta para organizar y sistematizar la información.

3.6 Aspectos éticos

La investigación se condujo conforme a los principios éticos previstos en el Reglamento de Integridad Científica en la Investigación, Versión 002, aprobado mediante Resolución N.º 0495-2025-CU-ULADECH Católica, asegurando la integridad científica, la honestidad académica y el respeto por los participantes durante el desarrollo del estudio.

Por otro lado, en la **protección de los datos y confidencialidad**, a cada participante se le asignó un código alfanumérico, donde no se van a incorporar nombres que lo identifiquen de forma directa o indirectamente. Además, las transcripciones se guardaron en archivos digitales, los cuales se protegieron hasta el momento de su eliminación de manera segura.

En cuanto al **consentimiento y participación voluntaria**, cada participante tuvo información clara y precisa sobre la finalidad del estudio, procedimiento, duración y uso académico, siendo confidencial las respuestas. De hecho, la participación fue

voluntaria y se realizó un formato de consentimiento informado, en donde si alguno hubiese deseado retirarse del estudio, lo pudo haber hecho sin consecuencia alguna.

Respecto a los **conflictos de interés**, no existió relación profesional, laboral, personal o académico que pudiesen influir al seleccionar a los participantes, análisis o presentación de los resultados. Si hubiera sido el caso, se daría comunicado al asesor o instancia institucional, adoptando medidas para evitar cualquier influencia, como excluir decisiones o incorporación adicional.

Por último, en la **integridad y honestidad científica**, las entrevistas se transcribieron respetando lo indicado por los participantes, sin omitir o inventar una conclusión que favorezca la investigación. Asimismo, se realizó un registro de las respuestas, fuentes y resultados que no han coincidido con los objetivos; además, se evitó todo acto de plagio y manipulación de los datos que sean contrarios a la integridad científica.

- a) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** La investigación respetó la privacidad, dignidad y derechos de los participantes, evitando cualquier manera de vulneración laboral, personal o social. Además, la información que se obtuvo se utilizó solo para fines académicos, asegurando la confidencialidad de datos proporcionados.
- b) **Cuidado del medio ambiente:** Para el estudio se utilizaron medios digitales, reduciendo el uso de papel y evitando impresiones innecesarias. De esta forma, se contribuyó al cuidado del medio ambiente y se usó responsablemente los recursos.
- c) **Libre participación por propia voluntad:** La participación de los intervinientes fue de forma voluntaria, lo que significa que ninguna persona estuvo obligada a formar parte de la investigación. También, se les informó de manera previa sobre el propósito del estudio, permitiéndoles decidir libremente si querían participar o no.
- d) **Beneficencia, no maleficencia:** El estudio buscó generar aportes jurídicos y académicos acerca de la protección de derechos constitucionales de los trabajadores en periodo de prueba. De la misma forma, se evitó causar alguna afectación, riesgo o incomodidad a los participantes en la

recolección de información.

- e) **Integridad y honestidad:** La investigación fue desarrollada con objetividad, transparencia y respeto a la información obtenida. Además, se evitó la manipulación de datos, plagio o cualquier otra conducta contraria a la ética investigativa, citando de forma correcta las fuentes utilizadas.
- f) **Justicia:** El estudio aseguró un trato equitativo a los participantes, sin discriminar por razones personales, sociales, laborales, entre otros. Además, la información se analizó de forma imparcial, procurando que los resultados respondan a la problemática y no a los intereses particulares.

IV. RESULTADOS

Las entrevistas fueron organizadas y procesadas mediante el software ATLAS.ti 26; para el análisis se establecieron seis categorías principales: aplicación del periodo de prueba, conocimiento del marco normativo y deficiencias, afectación a la dignidad, afectación a la no discriminación, afectación al derecho al trabajo y protección jurídica. A partir de estas categorías se identificaron subcódigos vinculados con las experiencias, conocimientos, percepciones y consecuencias descritas por los participantes; los resultados fueron organizados de acuerdo con los objetivos específicos y, posteriormente, integrados para responder al objetivo general; en la interpretación se consideraron las coincidencias, las posiciones discrepantes y las citas textuales más representativas de los entrevistados.

Tabla 1

Categorías y códigos empleados en el análisis de las entrevistas

Código central	Categoría analítica	Códigos asociados principales
C1	Aplicación del periodo de prueba	Experiencia laboral, información previa, duración, evaluación, desempeño, despido y condiciones laborales
C2	Marco normativo y deficiencias	Falta de información, ausencia de motivación, necesidad de reglas, desconocimiento normativo y criterios de evaluación
C3	Afectación a la dignidad	Amenazas, malos tratos, comentarios ofensivos, humillaciones, trato respetuoso y desprecio
C4	Afectación a la no discriminación	Edad, embarazo, enfermedad, apariencia, trato desigual y condiciones personales
C5	Afectación al derecho al trabajo	Temor al despido, inseguridad laboral, pérdida de ingresos, inestabilidad y consecuencias familiares
C6	Tutela constitucional y protección jurídica	Protección insuficiente, información sobre derechos, criterios objetivos, límites al empleador y protección frente al cese

Tabla 2*Respuestas de la primera pregunta*

1. ¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?

Entrevistados	Respuestas
E.01	Fue una experiencia de bastante aprendizaje, aunque al inicio sentía temor de cometer errores y perder el trabajo.
E.02	Fue complicada porque me exigían bastante, pero casi nunca me explicaban cómo debía hacer las cosas.
E.03	Mi experiencia fue buena, tuve apoyo de mis compañeros y pude adaptarme al puesto.
E.04	Fue una etapa de mucha preocupación porque sentía que podían despedirme en cualquier momento.
E.05	Trabajé con responsabilidad, pero siempre sentí que preferían contratar personas más jóvenes.
E.06	Fue estresante por las metas diarias y por la forma en que los supervisores controlaban nuestro trabajo.
E.07	Al comienzo fue tranquilo, pero después comenzaron a aumentarme funciones que no me habían explicado.
E.08	Considero que fue una etapa de evaluación, aunque nunca me indicaron claramente cuáles eran los criterios para aprobarla.
E.09	Fue una experiencia regular, con días buenos y otros de mucha presión.
E.10	Fue difícil porque no recibí suficiente capacitación y aun así me reclamaban por los errores.
E.11	Fue positiva, la empresa me explicó mis funciones y pude superar los tres meses sin problemas.
E.12	Como una adaptación en tiempo real enfocada a las metas de la empresa o entidad, con miras a desarrollar Las habilidades y conocimientos obtenidos en mi profesión.
E.13	Mi experiencia no fue la mejor, no me capacitaron, suponían que debía saber todo respecto a mis funciones, entonces tuve una inducción breve. Por lo que, tuve que esforzarme, llegar muy temprano, salir tarde, no decir lo que pensaba si algo me incomodaba.
E.14	Durante el periodo de prueba mi experiencia laboral fue positiva, pude adaptarme rápidamente a las funciones asignadas, adquirir nuevos conocimientos y fortalecer habilidades como la organización, el el trabajo en equipo y la comunicación. Asimismo, recibí apoyo por parte de mis compañeros y supervisres.
E.15	En definitiva, fue una experiencia buena, ya que, en el trayecto de prueba, puede aprender de los profesionales y de mi jefe directy las labores y funciones administrativas.

Tabla 3*Respuestas de la segunda pregunta*

2. ¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?

Entrevistados	Respuestas
E.01	En algunas ocasiones me llamaron la atención delante de los clientes, eso me hizo sentir avergonzado.
E.02	El encargado decía que cualquier persona podía reemplazarme y que debía agradecer por tener trabajo.
E.03	No tuve una situación grave, aunque algunas veces sentí que no tomaban en cuenta mis opiniones por ser nuevo.
E.04	Mi supervisora hizo comentarios sobre mi embarazo y dijo que posiblemente ya no rendiría igual.
E.05	Hacían bromas sobre mi edad y decían que los jóvenes trabajaban más rápido.
E.06	Nos gritaban cuando no llegábamos a la meta y comparaban nuestros resultados delante de todos.
E.07	Me asignaban tareas adicionales y cuando preguntaba me respondían de mala manera.
E.08	No sufrí insultos, pero considero que fue poco respetuoso no explicarme por qué no continuaría trabajando.
E.09	No sentí que afectaran directamente mi dignidad, el trato fue correcto la mayor parte del tiempo.
E.10	Una encargada dijo que yo faltaba porque no quería trabajar, aunque presenté mi descanso médico.
E.11	No ocurrió ninguna situación que considere ofensiva o humillante.
E.12	No siempre confiaban en mis capacidades, no tenía las mismas oportunidades para avanzar al ritmo de Los demás trabajadores del área, se sentía en algunas personas un egoísmo laboral
E.13	Cuando trabajé en una agroexportadora al principio, cuando firmé mi contrato, tenía que aguantar los malos tratos del capataz del grupo, no teníamos agua en campo, no contábamos con los equipos de protección personal, nos daban más trabajo, recalando que, si no hacíamos el trabajo o reclamábamos, ya no retornaríamos a trabajar porque estamos en prueba.
E.14	Durante el periodo de prueba, hubo ocasiones en las que algunas indicaciones no fueron comunicadas con suficiente claridad, lo que generó cierta incomodidad al momento de realizar las tareas. Sin embargo, la situación fue solucionada mediante una mejor comunicación con el equipo de trabajo.
E.15	En mi caso, no se suscitaron situaciones que hayan podido vulnerar mis derechos laborales, ya que me encontraba bajo la supervisión de mi jefe directo, siendo un profesional empático, paciente y muy resiliente con su forma de instruir y encomendar los trabajos de oficina.

Tabla 4*Respuestas de la tercera pregunta*

3. ¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?

Entrevistados	Respuestas
E.01	Me esforzaba más, pero también trabajaba nervioso y revisaba varias veces todo lo que hacía.
E.02	Me generó bastante inseguridad, incluso aceptaba quedarme más tiempo para evitar que me despidieran.
E.03	Al inicio sentí presión, pero luego me concentré en aprender y cumplir con mis funciones.
E.04	Me afectó emocionalmente porque necesitaba el empleo y tenía temor de que mi embarazo fuera un problema.
E.05	Sentía que debía demostrar el doble para que no pensaran que mi edad afectaba mi trabajo.
E.06	La presión hizo que me equivocara más porque trabajaba pensando en llegar a las metas.
E.07	Evitaba reclamar por los horarios porque pensaba que podían sacarme inmediatamente.
E.08	Generó incertidumbre, especialmente porque no existía una evaluación escrita de mi desempeño.
E.09	Me motivó a cumplir, aunque durante los primeros meses no me sentía completamente segura.
E.10	Trabajaba con miedo de faltar o pedir permiso, incluso cuando estaba enferma.
E.11	No influyó demasiado porque desde el comienzo me explicaron cómo sería la evaluación.
E.12	Era inevitable vivir con el estrés de estar frente a la incertidumbre de si tu trabajo sería considerado
E.13	Negativamente, había firmado un contrato por un plazo de seis meses y no se respetó, truncando económicamente mis planes y la de mi familia.
E.14	La posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba, incentivo una gran preocupación por cumplir adecuadamente con las responsabilidades asignadas. Esto motivó a mantener un buen desempeño y una ss actitud proactiva
E.15	Dicha situación no sucedido ni se presentó en el trayecto del periodo de prueba, ya que, al haber ingresado, utilice mecanismos que me permitieron aprender y volverme eficiente en un periodo corto, cumpliendo con principalmente con las funciones y actividades designadas, ello permitió un compromiso permanente y visible frente a los líderes de mi institución.

Tabla 5*Respuestas de la cuarta pregunta***4. ¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?**

Entrevistados	Respuestas
E.01	Sé que normalmente dura tres meses y que durante ese tiempo la empresa evalúa al trabajador.
E.02	No conozco mucho, solamente me dijeron que podían retirarme antes de cumplir los tres meses.
E.03	Entiendo que es un tiempo para que la empresa vea si uno cumple con el puesto.
E.04	Creo que la norma protege más a la empresa porque puede terminar el trabajo sin explicar demasiado.
E.05	No conozco las leyes, pero entiendo que antes de los tres meses no existe estabilidad.
E.06	Sé que el periodo normalmente es de tres meses y que después hay mayor protección.
E.07	No sabría describirlo porque nunca me explicaron qué derechos tenía durante esa etapa.
E.08	La ley reconoce tres meses de periodo de prueba, pero no establece claramente cómo debe evaluarse al trabajador.
E.09	Tengo entendido que es una etapa inicial del contrato y que puede durar tres meses.
E.10	Considero que la regulación es poco clara para los trabajadores porque muchas veces solo aparece en el contrato.
E.11	La norma permite que la empresa evalúe al trabajador, pero debe respetar sus derechos desde el primer día.
E.12	Como una etapa inicial de una relación laboral de la empresa
E.13	Arbitraria, porque permite que el empleador te despida sin justificar su decisión.
E.14	El marco normativo que regula el periodo de prueba en el sector privado puede describirse como adecuada, Su finalidad es permitir la evaluación del desempeño y la adaptación al puesto, procurando el equilibrio entre las necesidades de la empresa y la protección de los derechos laborales
E.15	Considero que existe una regulación para el periodo de prueba, aunque la mayoría de trabajadores no la conoce en detalle. Entiendo que sirve para que tanto el trabajador como la empresa puedan evaluar si la relación laboral funciona antes de que exista una mayor estabilidad.

Tabla 6*Respuestas de la quinta pregunta*

5. ¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba? ¿Por qué?

Entrevistados	Respuestas
E.01	No completamente, porque debería exigirse que la empresa explique cómo evaluará al trabajador.
E.02	No, porque pueden despedir a una persona sin decirle qué hizo mal.
E.03	En parte sí, pero debería haber mayor información para los trabajadores.
E.04	No, porque una empresa puede usar el periodo de prueba para esconder una decisión discriminatoria.
E.05	No, siento que el trabajador queda muy desprotegido durante esos meses.
E.06	No, porque las metas pueden cambiar y después la empresa dice que uno no cumplió.
E.07	No, deberían existir reglas para evitar abusos con los horarios y las funciones.
E.08	No es suficiente, ya que regula el plazo, pero no los criterios objetivos de evaluación ni la explicación del cese.
E.09	Considero que debería mejorarse, aunque en mi caso la empresa sí cumplió con informarme.
E.10	No, porque presentar un descanso médico no debería ser motivo para dejar de trabajar.
E.11	La regulación es necesaria, pero debería señalar con mayor claridad los límites del empleador.
E.12	No puesto que no se pronuncia por ejemplo por despidos efectuados por hechos discriminatorios
E.13	No, le da carta abierta a las empresas para despidos masivos
E.14	Si, considero que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba, ya que establece límites temporales y criterios generales para su aplicación.
E.15	Creo que sí lo regula, pero pienso que todavía hay aspectos que podrían mejorar. A veces los trabajadores no reciben suficiente información sobre sus derechos durante ese tiempo y eso puede generar dudas o inseguridad.

Tabla 7*Respuestas de la sexta pregunta*

6. ¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?

Entrevistados	Respuestas
E.01	No obliga a que la empresa entregue una evaluación final.
E.02	El trabajador no sabe por qué lo retiran ni tiene oportunidad de mejorar.
E.03	Falta que se informe mejor sobre las funciones y el tiempo de prueba.
E.04	No protege suficientemente a las trabajadoras embarazadas frente a decisiones encubiertas.
E.05	No existen criterios claros para demostrar que una persona sí cumplió con su trabajo.
E.06	Las empresas pueden fijar metas muy altas y usarlas como motivo para despedir.
E.07	No se controla que el trabajador realice funciones diferentes a las acordadas.
E.08	La principal deficiencia es la ausencia de motivación y de parámetros verificables para decidir el cese.
E.09	Falta mayor orientación para trabajadores y empleadores.
E.10	No hay suficiente protección cuando la persona se enferma durante ese periodo.
E.11	Debería exigirse una comunicación escrita sobre los resultados de la evaluación.
E.12	Es prácticamente unilateral puesto que faculta al empleador a resolver el vínculo laboral sin causa justa
E.13	No hay ningún criterio que frene esta decisión.
E.14	Fue la falta de mayor información y orientación para los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones durante el periodo de prueba. Asimismo, sería conveniente establecer criterios más claros para la evaluación del desempeño, a fin de brindar mayor transparencia.
E.15	Pienso que una de las principales deficiencias es la falta de información hacia el trabajador. Muchas personas empiezan a laborar sin conocer exactamente cuáles son sus derechos y obligaciones durante ese periodo.

Tabla 8*Respuestas de la séptima pregunta*

7. ¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?

Entrevistados	Respuestas
E.01	Conozco que dura tres meses y que después existe protección frente al despido arbitrario.
E.02	Casi ninguno, recién después de salir del trabajo averigüé un poco.
E.03	Sé lo básico porque estaba señalado en mi contrato.
E.04	Sé que estar en periodo de prueba no significa que la empresa pueda discriminar.
E.05	Solo sabía que durante los primeros meses podían dejar de contar conmigo.
E.06	Me explicaron que duraba tres meses, pero no me hablaron de mis derechos.
E.07	No tenía conocimiento, pensé que era una condición interna de la empresa.
E.08	Tengo conocimiento básico del artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y de la protección de los derechos fundamentales.
E.09	Conozco que es una etapa de evaluación antes de tener mayor estabilidad.
E.10	Sabía que existía, pero no conocía cómo debía aplicarse.
E.11	Sé que puede ampliarse para algunos cargos, pero tiene que existir una justificación.
E.12	Si. Decreto Legislativo No. 728 aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.
E.13	Ninguna
E.14	Sé que existe un periodo de prueba de tres meses en la mayoría de los trabajos del sector privado y que durante ese tiempo la empresa evalúa mi desempeño.
E.15	Conozco de manera general que normalmente el periodo de prueba dura tres meses y que durante ese tiempo la empresa evalúa el desempeño del trabajador. Más allá de eso, no conozco todos los detalles de la norma.

Tabla 9*Respuestas de la octava pregunta*

8. ¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?

Entrevistados	Respuestas
E.01	Sí, por parte de mis compañeros, aunque el supervisor algunas veces me corregía delante de todos.
E.02	No, el encargado levantaba la voz y nos recordaba que estábamos en prueba.
E.03	Sí, recibí un trato respetuoso y me ayudaron cuando tenía dudas.
E.04	Al comienzo sí, pero el trato cambió cuando informé que estaba embarazada.
E.05	No siempre, algunos compañeros hacían bromas por mi edad.
E.06	Los compañeros sí, pero los supervisores nos trataban con mucha presión.
E.07	No, especialmente cuando pedía que me aclararan mis funciones.
E.08	El trato diario fue respetuoso, aunque la comunicación sobre mi salida fue muy fría.
E.09	Sí, en general todos me trataron bien.
E.10	Mis compañeros sí, pero una de las encargadas me trataba como si estuviera fingiendo mi enfermedad.
E.11	Sí, tanto mis superiores como mis compañeros fueron respetuosos.
E.12	En su mayoría sí. Sin embargo, en otras ocasiones algunos compañeros hacían lo posible para que no Se pudiera cumplir los objetivos.
E.13	Amenazante, todos los días me amenazaban, señalando que si no me quedaba me considerarían para pasar el periodo de prueba.
E.14	Sí, durante el periodo de prueba recibí un trato respetuoso por parte de mis superiores y compañeros. Siempre existió una buena comunicación y un ambiente laboral adecuado
E.15	Sí. En mi caso recibí un trato respetuoso tanto de mi jefe como de mis compañeros. Siempre estuvieron dispuestos a orientarme cuando tenía alguna duda y eso facilitó mi adaptación al trabajo.

Tabla 10*Respuestas de la novena pregunta***9. ¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?**

Entrevistados	Respuestas
E.01	No terminó mi vínculo laboral porque logré superar el periodo de prueba.
E.02	Me afectó bastante porque tenía deudas y estuve casi dos meses sin encontrar otro trabajo.
E.03	No corresponde, continué trabajando después del periodo de prueba.
E.04	Fue difícil porque estaba embarazada y necesitaba dinero para mis controles y gastos familiares.
E.05	Me preocupó mucho porque soy quien aporta la mayor parte de los ingresos de mi casa.
E.06	Tuve que reducir gastos y pedir dinero prestado mientras buscaba otro empleo.
E.07	Me afectó porque dejé de pagar algunas cuentas y tuve problemas en mi casa.
E.08	Me generó preocupación y frustración porque no conocí el motivo real de la decisión.
E.09	No hubo terminación, la empresa decidió mantenerme en el puesto.
E.10	Me quedé sin ingresos cuando todavía estaba recuperándome de una enfermedad.
E.11	No me afectó porque continué trabajando luego de superar los tres meses.
E.12	Trunca la expectativa de vida del momento y reduce la canasta familiar. Causando un estrés constante hasta lograr Colocarse nuevamente en otro trabajo.
E.13	No tuve trabajo por buen tiempo, económicamente me afectó. Cuando fui a SUNAFIL, me dijeron que no podían hacer nada porque estaba en periodo de prueba.
E.14	La verdad, sí me preocupó un poco porque dejé de tener un ingreso fijo y tuve que empezar a buscar otro trabajo. También me generó cierta incertidumbre sobre cómo cubrir algunos gastos personales.
E.15	En mi caso no hubo una terminación del vínculo laboral durante el periodo de prueba, por lo que no tuve un impacto personal, familiar o económico relacionado con esa situación.

Tabla 11*Respuestas de la décima pregunta*

10. ¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?

Entrevistados	Respuestas
E.01	Permitir que la empresa observe si el trabajador puede cumplir con el puesto.
E.02	Supongo que sirve para ver cómo trabaja una persona antes de contratarla de manera estable.
E.03	Evaluar las capacidades y la adaptación del trabajador.
E.04	Debería servir para evaluar el trabajo y no para despedir por motivos personales.
E.05	Ver si la persona cumple con las funciones que necesita la empresa.
E.06	Comprobar si uno alcanza las metas del puesto.
E.07	Conocer si el trabajador puede adaptarse al trabajo y al horario.
E.08	Su finalidad es comprobar la idoneidad y el desempeño del trabajador sin desconocer sus derechos fundamentales.
E.09	Dar un tiempo para que ambas partes conozcan cómo funciona la relación laboral.
E.10	Evaluar si la persona puede realizar las tareas para las que fue contratada.
E.11	Permitir una evaluación real del trabajador antes de que obtenga protección frente al despido arbitrario.
E.12	Lo que se busca es que el empleador pueda verificar la aptitud y adaptación al puesto del trabajador, para determinar si merece que se le otorgue la estabilidad laboral que conlleve a la obtención de los beneficios establecidos por Ley.
E.13	Supongo que evaluar me si estoy listo para el puesto, pero esto no se da en la realidad.
E.14	Entiendo que la finalidad del periodo de prueba es que tanto la empresa como el trabajador puedan conocerse mejor. Durante ese tiempo, la empresa evalúa si la persona cumple con el perfil y desempeña bien sus funciones, mientras que el trabajador puede decidir si se siente cómodo o no.

E.15	Pienso que la finalidad es permitir que la empresa pueda evaluar el desempeño del trabajador y que, al mismo tiempo, el trabajador pueda conocer si el puesto y las condiciones laborales cumplen con sus expectativas.
-------------	---

Tabla 12

Respuestas de la undécima pregunta

11. ¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?

Entrevistados	Respuestas
E.01	Cuando despiden a alguien por su edad, sexo, forma de hablar o lugar de origen.
E.02	Cuando retiran a una persona por su apariencia y no por su manera de trabajar.
E.03	Cuando el motivo no tiene relación con el desempeño laboral.
E.04	Cuando una trabajadora es retirada después de informar que está embarazada.
E.05	Cuando prefieren a una persona joven aunque el trabajador mayor cumpla bien sus funciones.
E.06	Cuando despiden por una discapacidad, enfermedad o alguna condición personal.
E.07	Cuando sacan a un trabajador por reclamar un derecho o pedir un descanso.
E.08	Cuando existen indicios de que el cese se basa en una condición personal protegida y la empresa no presenta una razón objetiva.
E.09	Cuando se trata diferente a personas que realizan el mismo trabajo.
E.10	Cuando una persona es despedida por enfermarse o presentar un descanso médico.
E.11	Cuando la decisión se relaciona con embarazo, discapacidad, origen, religión u otra característica ajena al trabajo.
E.12	Cuando se da sin causa evidente de cumplimiento de funciones o por creencia religiosa o política distinta A la que tiene la empresa

E.13	Podría considerarlo discriminatorio porque no hubo una razón y se me despidió solo porque quise que se respeten mis derechos laborales, como salir a mi hora y que no me sobrecarguen de trabajo.
E.14	Creo que podría considerarse discriminatoria si una persona es despedida por motivos que no tienen que ver con su trabajo, como su edad, sexo, embarazo, religión o alguna condición personal.
E.15	Considero que podría ser discriminatoria cuando el motivo del despido no tenga relación con el desempeño del trabajador, sino con aspectos personales como su edad, sexo, embarazo, discapacidad, religión u otra condición similar.

Tabla 13*Respuestas de la duodécima pregunta*

12. ¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba? Explique.

Entrevistados	Respuestas
E.01	No, porque el trabajador debería conocer por qué no superó la evaluación.
E.02	No es suficiente, la empresa puede retirarlo sin darle ninguna explicación.
E.03	Es parcialmente suficiente, pero falta informar mejor sobre los derechos.
E.04	No, especialmente para las mujeres embarazadas y otras personas en situación vulnerable.
E.05	No, porque resulta difícil demostrar que la salida fue por la edad u otro motivo personal.
E.06	No, el trabajador tiene pocas posibilidades de defenderse frente a la decisión de la empresa.
E.07	No, porque uno tiene miedo de reclamar y ser despedido durante esos meses.
E.08	No es suficiente, debería existir una evaluación documentada y una explicación mínima de la decisión.
E.09	Podría mejorarse, aunque en algunas empresas sí se aplican reglas internas adecuadas.
E.10	No, porque la empresa tiene más facilidad para terminar el vínculo que el trabajador para defenderse.
E.11	Existe protección frente a la discriminación, pero en la práctica resulta difícil probar el verdadero motivo del cese.
E.12	No, porque hay vacíos legales que deberían regularse. Mayormente cuando uno está a prueba no se respeta las funciones o horarios que serían los idóneos para el puesto.
E.13	No si hay protección, SUNAFIL, me dijo que no se podía hacer nada.
E.14	Pienso que sí existe una protección básica para los trabajadores durante el periodo de prueba, pero podría mejorar. Por ejemplo, sería útil que hubiera más información sobre los derechos del trabajador y criterios más claros para evaluar su desempeño, eso ayudaría a reducir la incertidumbre y genere una mayor confianza.
E.15	Creo que existe protección, pero todavía podría fortalecerse. Sería bueno que los trabajadores reciban mayor orientación sobre sus derechos desde el inicio de la relación laboral para evitar malos entendidos o posibles abusos.

Tabla 14*Respuestas de la decimotercera pregunta*

13. ¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?

Entrevistados	Respuestas
E.01	Sí, me lo explicaron cuando firmé el contrato.
E.02	No, solo me dijeron que luego verían si continuaba.
E.03	Sí, estaba indicado en el contrato y también me lo explicó recursos humanos.
E.04	Sí me dijeron que estaba en prueba, pero no me explicaron bien las condiciones.
E.05	No de manera formal, me enteré por otros compañeros.
E.06	Sí, me comunicaron que debía cumplir tres meses.
E.07	No, nunca me hablaron claramente de un periodo de prueba.

E.08	Sí, la cláusula aparecía expresamente en mi contrato.
E.09	Sí, me informaron antes de comenzar a trabajar.
E.10	Aparecía en el contrato, pero nadie me lo explicó personalmente.
E.11	Sí, me lo comunicaron durante la inducción.
E.12	Si al inicio de la relación laboral se me comunicó que estaría en periodo de prueba
E.13	No
E.14	Me lo llegaron a informar desde el momento de mi contratación, esto me permitió conocer las condiciones de mi vínculo laboral y mi desempeño.
E.15	Sí, desde el inicio de la relación laboral me informaron que debía cumplir un periodo de prueba antes de adquirir una mayor estabilidad.

Tabla 15

Respuestas de la decimocuarta pregunta

14. ¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?

Entrevistados	Respuestas
E.01	No amenazas, pero sí me corrigieron de manera incómoda delante de los clientes.
E.02	Sí, el encargado decía que si no me gustaba podía irme porque había otras personas esperando.
E.03	No, el trato fue respetuoso.
E.04	Sí, hicieron comentarios sobre que mi embarazo sería una carga para el área.
E.05	Recibí bromas sobre mi edad y sobre que ya no tenía la misma energía.
E.06	Sí, nos gritaban y nos amenazaban con retirarnos si no alcanzábamos las metas.

E.07	Me dijeron que no reclamara demasiado porque todavía estaba en prueba.
E.08	No sufrí humillaciones ni amenazas.
E.09	No, solamente recibí algunas llamadas de atención por errores normales.
E.10	Sí, dijeron que estaba usando mi enfermedad como excusa para no trabajar.
E.11	No recibí comentarios ofensivos ni amenazas.
E.12	Si fui víctima de comentarios ofensivos sobre el desempeño de mi trabajo
E.13	Malos tratos, amenazas, sobrecarga de trabajo
E.14	No, durante el periodo de prueba no sufrí humillaciones, amenazas ni comentarios ofensivos. El trato fue adecuado y siempre existió un ambiente de respeto por parte de mis superiores y compañeros del trabajo
E.15	No. Durante mi periodo de prueba siempre recibí un trato cordial y respetuoso por parte de mis superiores y compañeros de trabajo.

Tabla 16

Respuestas de la decimoquinta pregunta

15. ¿Conocía la duración de su periodo de prueba?

Entrevistados	Respuestas
E.01	Sí, sabía que duraba tres meses.
E.02	No, nunca me señalaron una fecha exacta.
E.03	Sí, figuraba en mi contrato.
E.04	Sabía que estaba en prueba, pero no conocía cuánto tiempo duraría.
E.05	Me enteré por mis compañeros que normalmente eran tres meses.
E.06	Sí, la empresa indicó que duraba tres meses.
E.07	No, pensé que dependía de la decisión del administrador.

E.08	Sí, conocía que el plazo ordinario era de tres meses.
E.09	Sí, me informaron desde el primer día.
E.10	Sí, lo leí en el contrato después de firmarlo.
E.11	Sí, conocía el plazo y la fecha en que terminaba.
E.12	De acuerdo a la normatividad vigente esta comprende el plazo límite de tres (03) meses
E.13	No, pero ahora sí lo sé, son tres meses, donde me pueden despedir si ellos quieren.
E.14	Si, conocía la duración de mi periodo de prueba, ya que esta información fue comunicada al momento de mi contratación. Tener conocimiento sobre ello me permitió comprender mejor las condiciones de mi vínculo laboral y el desempeño durante ese tiempo
E.15	Sí. Tenía conocimiento de que el periodo de prueba era de tres meses, información que me fue comunicada al momento de ingresar a laborar.

Tabla 17

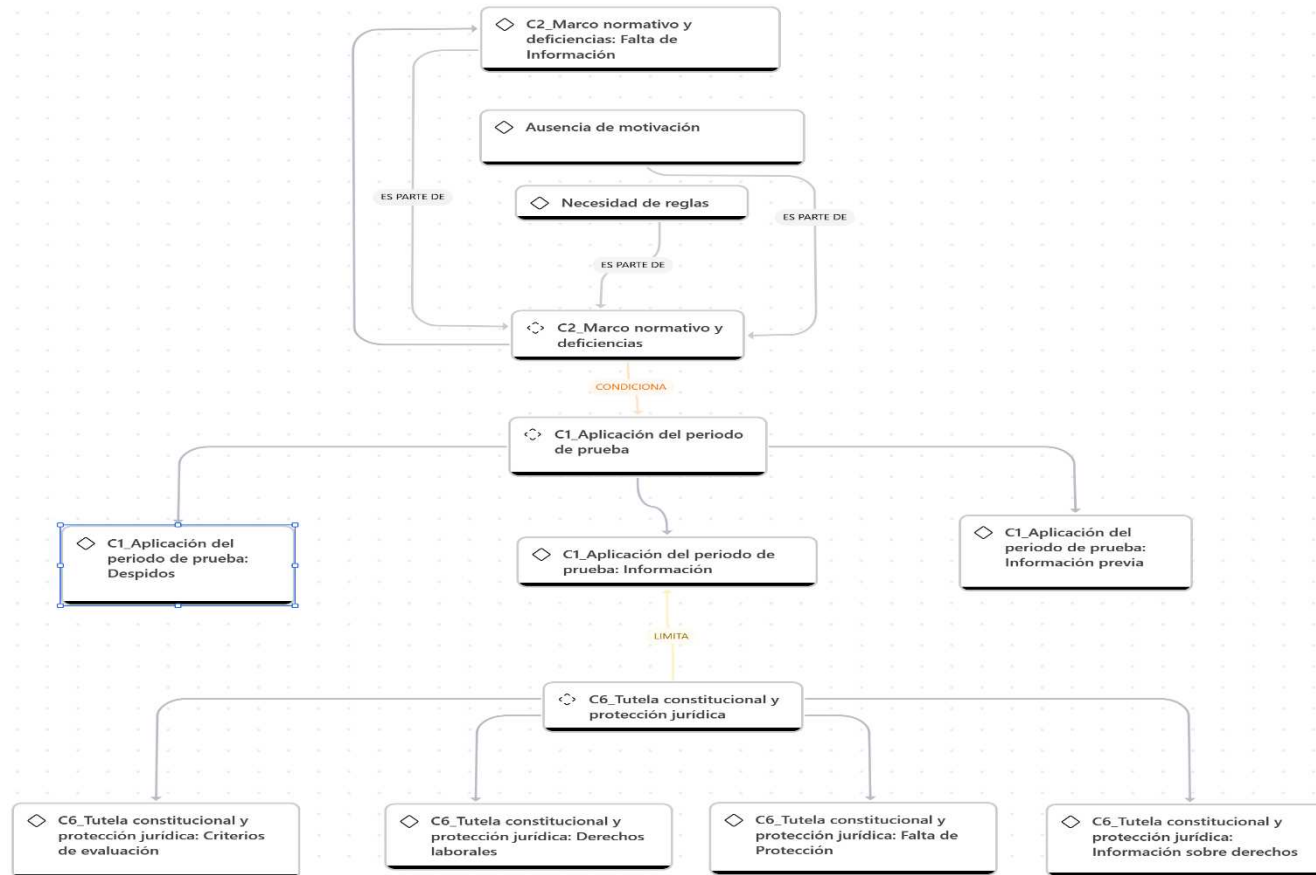
Respuestas de la decimosexta pregunta

16. ¿Considera que recibió un trato discriminatorio?

Entrevistados	Respuestas
E.01	No, aunque sí sentí mayor presión por ser nuevo.
E.02	No puedo asegurarlo, pero a quienes estábamos en prueba nos trataban peor.
E.03	No considero que haya recibido un trato discriminatorio.
E.04	Sí, porque el trato cambió luego de comunicar mi embarazo y poco después terminaron mi vínculo.
E.05	Sí, sentí que mi edad influyó en la decisión de no mantenerme en el trabajo.
E.06	No por una condición personal, pero sí recibí malos tratos por no alcanzar las metas.
E.07	Considero que hubo represalia porque después de reclamar mi descanso comenzaron a tratarme diferente.

E.08	No puedo afirmar que fue discriminación, pero la empresa tampoco explicó la causa de mi salida.
E.09	No, el trato que recibí fue similar al de mis compañeros.
E.10	Sí, considero que me trataron diferente por haberme enfermado durante el periodo de prueba.
E.11	No recibí un trato discriminatorio.
E.12	En ocasiones si, puesto que en una ocasión no se logró la renovación de mi contrato, por no pertenecer otra persona que no cumplía los a determinado sector político
E.13	Sí, a diferencia de otros compañeros y otras situaciones que son de gravedad, me despidieron solo por estar en periodo de prueba, verbalmente y sin saber el motivo real que no fue una falta.
E.14	No, fui tratado de manera adecuada por mis superiores y compañeros y tuve las mismas oportunidades para realizar mis funciones y demostrar mis capacidades.
E.15	No. Personalmente no considero haber recibido un trato discriminatorio, ya que las evaluaciones, funciones y tareas administrativas eran similares a las de mis demás compañeros. Solo cambiaban los trabajos específicos según la profesión de cada uno y la oficina donde nos encontrábamos asignados. En todo momento sentí un ambiente de respeto.

Resultados del primer objetivo específico:

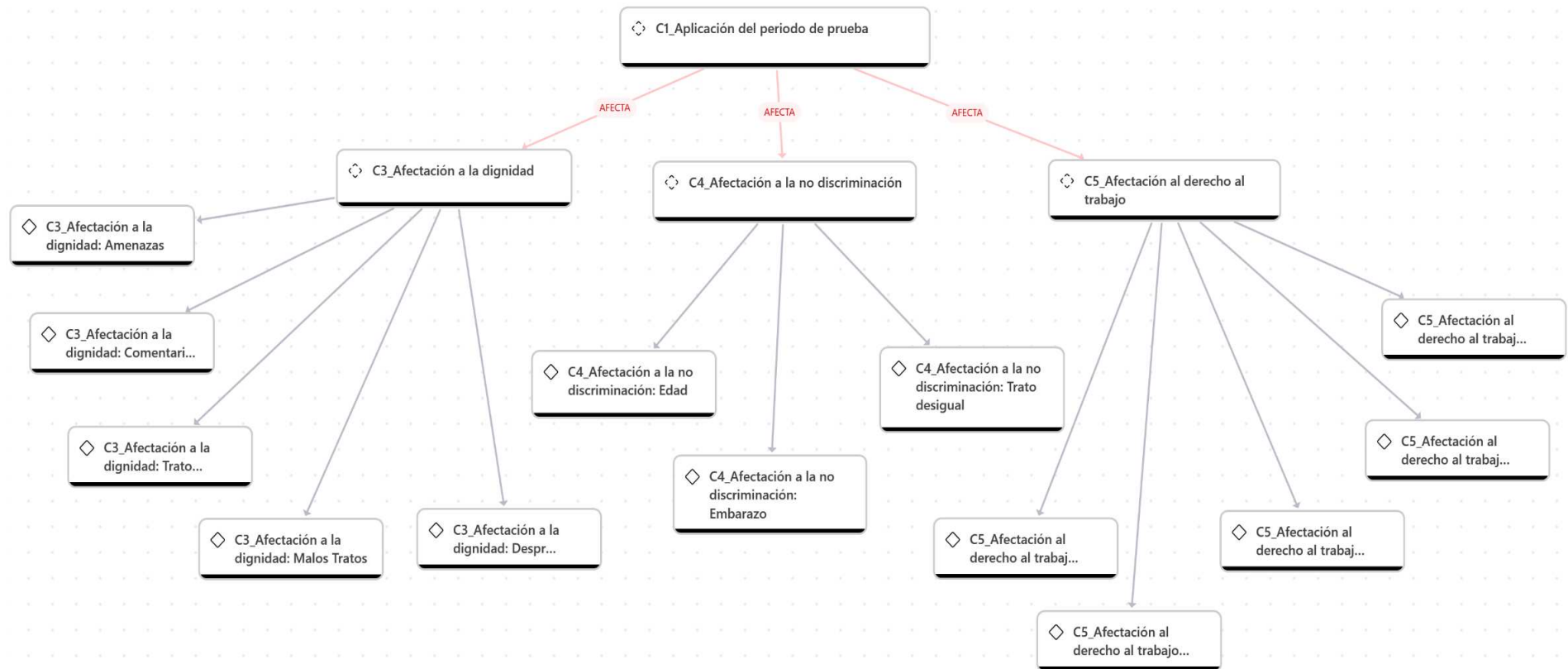


Los resultados que han podido recabarse de acuerdo con el primer objetivo específico evidencian que los intervinientes en las entrevistas tenían un cierto grado de conocimiento general en lo que corresponde al periodo de prueba. Así también, se puede apreciar que la mayoría sostuvo que este periodo cuenta con una duración ordinaria de solo tres meses, cuyo sustento es analizar y examinar el rendimiento y la forma en la que se adapta el trabajador al centro laboral. No obstante, no puede negarse que varios de los participantes reconocieron que no tenían un conocimiento específico sobre los alcances jurídicos de este periodo y los derechos que alberga.

En lo que concierne a las deficiencias principales que pudieron apreciarse, se tiene la falta de criterios y parámetros fijos y objetivos que evalúen a los trabajadores, la ausencia de explicaciones sobre la decisión del cese y una insuficiente o inexistente comunicación sobre el desempeño del trabajador. Cabe mencionar que, los trabajadores enfatizan el hecho de que solo conocieron la existencia de un periodo de prueba por el contrato firmado o por sus compañeros de trabajo.

De lo que puede observarse en la red semántica, se advierte que las deficiencias en el tratamiento jurídico del periodo exponen al trabajador a someterse a una relación en la que se vea vulnerable debido a que no solo se incrementa la incertidumbre sobre su situación, sino que se le otorga un mayor margen de discrecionalidad a los empleadores. Por este motivo, consideraron necesario que se establezcan reglas precisas y se les brinde información previa sobre este periodo.

Resultados del segundo objetivo específico:

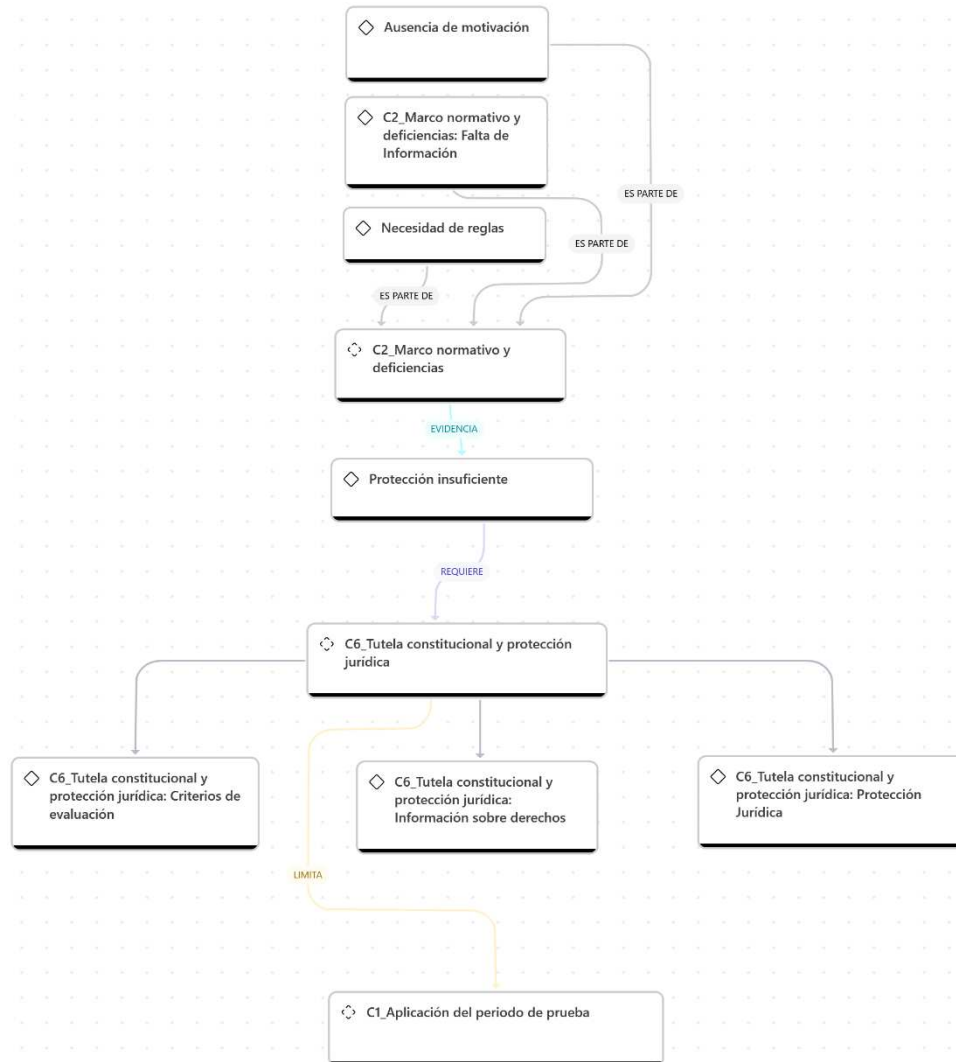


Ahora bien, interpretando los resultados que se obtuvieron de acuerdo con el segundo objetivo específico, se puede evidenciar que no todos los trabajadores tuvieron experiencias negativas como la falta de capacitación y un incremento no solo de funciones, sino del temor a la posibilidad de perder el empleo, mientras la experiencia de otros es pudieron pasar por un proceso de aprendizaje y la cooperación, otros.

Si bien es cierto que en la afectación a la dignidad se identificaron algunas conductas negativas como los regaños frente a clientes o compañeros, las amenazas con peligro de sustitución, burlas respecto a la edad y gritos, también se evidenciaron tratos positivos como la debida orientación por parte de sus superiores.

En cuanto a la afectación al derecho a la no discriminación, no existe una uniformidad, debido a que, si bien algunos señalaron ser destinatarios de tratos discriminatorios como la terminación laboral por enfermedad o por embarazo, otros no recibieron ninguna conducta discriminatoria durante el desempeño del periodo; finalmente, se destaca que el derecho al trabajo era lesionado a través de factores como el temor del despido y el sometimiento a horarios no convenientes.

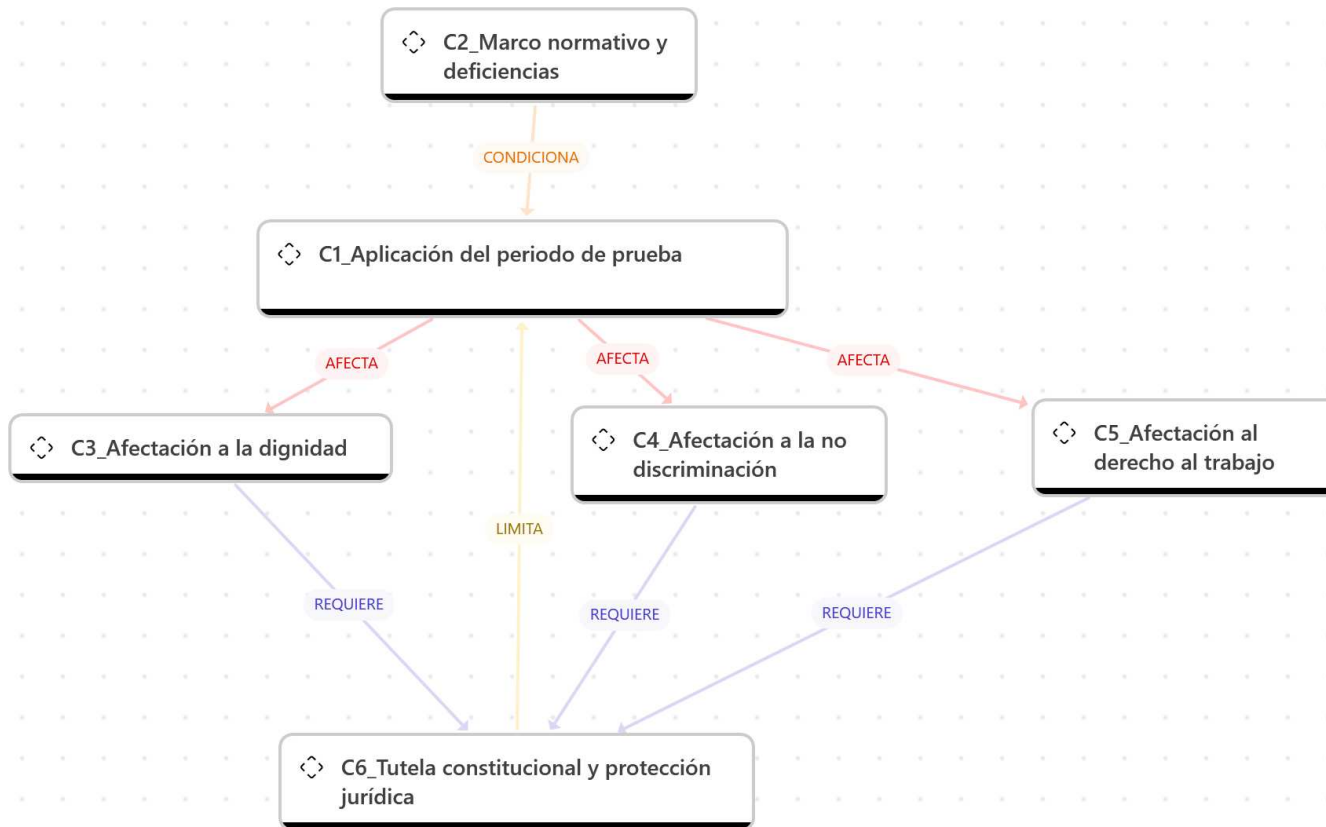
Resultados del tercer objetivo específico



De lo que versa en las respuestas, se demuestra una percepción de que la protección jurídica destinada a los trabajadores sometidos a un periodo de prueba no resultaba suficiente, ya que los trabajadores no tuvieron la posibilidad de conocer la razón del cese, así como de la oportunidad de acreditar un trato discriminatorio u observar una evaluación no documentada.

De esta manera, se puede identificar que algunas de las principales propuestas para tutelar a los trabajadores son la comunicación clara y asertiva sobre los criterios que se consideran en una evaluación y la documentación de esta, así como también que se brinde una explicación mínima sobre la razón de su cese. En virtud de la red semántica, es apreciable que la ausencia de una fundamentación suficiente y de reglas precisas en el periodo de prueba fueron factores que predominaron en la idea de una protección ineficaz; en ese contexto, se señala que la tutela constitucional debe respetarse como un límite al margen de decisión empresarial.

Resultado integrador del objetivo general:



De acuerdo a la integración realizada sobre los resultados se pudo advertir que las insuficiencias de las normas que conforman el ordenamiento jurídico condicionan la aplicación efectiva y adecuada del periodo de prueba, donde la inexistencia de información, parámetros objetivos y de una explicación razonable sobre el cese no solo genera incertidumbre en la relación jurídica del trabajador, sino que, al ampliarle el margen de decisión al empleador, se expone que los derechos de este primero sean vulnerados.

En consecuencia, la implementación y aplicación por parte de los empleadores sobre este periodo de prueba solo impide el respeto a la dignidad al someter al trabajador a situaciones de humillación, amenazas o tratos degradantes, al derecho de igualdad al cese sin motivación justificada, así como a factores de edad o embarazo y al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral por la incertidumbre de un despido abrupto, lo que resalta la imperante necesidad de una tutela constitucional efectiva, a fin de que se limiten las actuaciones arbitrarias de los empresarios, exigiéndoles que fundamenten sus decisiones de cese, brinden información, e implementen criterios objetivos que serán considerados en una evaluación.

V. DISCUSIÓN

1. Respecto del objetivo general, orientado a analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en los trabajadores del sector privado de Ica, 2024-2025, los resultados evidenciaron que la afectación se originó en la forma en que fue aplicada y no en su existencia en sí mismo. En ese sentido, las respuestas correspondientes a las preguntas 1, 2 y 3, presentadas en las Tablas 2, 3 y 4, evidenciaron experiencias de aprendizaje; sin embargo, por otro lado, se identificaron falta de capacitación, presión laboral, incertidumbre y temor constante a perder el empleo.

Asimismo, las preguntas 8, 9, 11, 14 y 16, desarrolladas en las Tablas 9, 10, 12, 15 y 17, permitieron advertir que los trabajadores fueron sometidos a llamadas de atención públicas, amenazas, comentarios ofensivos y diferencias relacionadas con el embarazo, la edad o la enfermedad, mientras otros trabajadores recibieron un trato respetuoso. De igual manera, la terminación del vínculo generó consecuencias económicas y familiares, pues determinados participantes señalaron que a consecuencia de los despidos presentaron dificultades para pagar deudas, cubrir gastos básicos o encontrar un nuevo empleo. Por tanto, la decisión empresarial no solo generó efectos contractuales, sino que repercutió perjudicialmente en la estabilidad personal del trabajador.

Estos resultados guardan relación con la investigación desarrollada por Díaz (2024), quien identificó despidos sin evaluación objetiva, falta de capacitación y uso indebido del periodo de prueba. Del mismo modo, coinciden con los resultados arribados por Jácome y Pachano (2023) quienes sostuvieron que esta figura puede generar inestabilidad cuando se interpreta como una potestad absoluta del empleador. A ello, se suma De La Cruz (2024), quien precisó que el periodo de prueba no debe constituir una autorización para extinguir arbitrariamente la relación laboral, sino, responder a su finalidad evaluativa.

Teóricamente,

Con estos resultados se afirma que el periodo de prueba puede afectar los derechos constitucionales cuando se desarrolla sin información suficiente, criterios objetivos, capacitación adecuada o límites frente a decisiones empresariales ajenas al desempeño. Así, la dignidad se compromete mediante tratos humillantes; la no discriminación, cuando se

consideran condiciones personales para decidir la continuidad laboral; y el derecho al trabajo, cuando no se concede una oportunidad real para demostrar la idoneidad requerida.

2. En relación con el primer objetivo específico, dirigido describir el conocimiento de los trabajadores del marco normativo que regula el periodo de prueba y la protección de los derechos constitucionales, los resultados mostraron que los participantes conocían principalmente su duración ordinaria de tres meses y su finalidad de evaluar la capacidad y adaptación del trabajador. Sin embargo, las preguntas 4, 5, 6 y 7, correspondientes a las Tablas 5, 6, 7 y 8, evidenciaron que dicho conocimiento era parcial, debido a que varios entrevistados desconocían los derechos que conservaban, los criterios mediante los cuales serían evaluados y los límites aplicables al empleador.

Por otro lado, las preguntas 10, 13 y 15, presentadas en las Tablas 11, 14 y 16, permitieron establecer que los participantes reconocían la finalidad evaluativa del periodo de prueba, aunque no siempre recibieron información clara sobre su duración o condiciones. En algunos casos, la comunicación se realizó al momento de firmar el contrato; en otros, el trabajador se enteró por sus compañeros o después de haber iniciado sus labores. En consecuencia, el conocimiento del plazo no implicó necesariamente una comprensión adecuada de la su regulación ni de sus efectos jurídicos.

Los hallazgos confirman lo evidenciado por Ramírez y Patrocinio (2023), quienes sostuvieron que la regulación genera espacios de desprotección al permitir la terminación del vínculo antes de que el trabajador alcance estabilidad. Asimismo, ratifican las conclusiones de Burneo (2023) quien advirtió que el periodo de prueba puede ser utilizado para desvincular al trabajador sin expresar una causa relacionada con su desempeño. De esta manera validan lo alcanzado por Jara (2022) quien concluyó que resulta necesario fortalecer la regulación para impedir decisiones arbitrarias y asegurar la protección de los derechos constitucionales.

Con estos resultados se afirma que existe el conocimiento sobre el marco normativo es limitada a nivel laboral y constitucional, ya que se evidencia que los trabajadores tienen limitado conocimiento del periodo de prueba y límites constitucionales que se presenta en toda relación laboral. Del mismo modo, este hallazgo demuestra la ineficaz difusión de las

normas que llega a limitar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos por la Constitución.

3. En cuanto al segundo objetivo específico, destinado a identificar situaciones ocurridas durante el periodo de prueba que pudieron afectar derechos constitucionales a los trabajadores, en el sector privado, Ica, 2024-2025, los resultados evidenciaron que las experiencias no fueron uniformes. Las respuestas de las preguntas 2 y 14 mostraron llamadas de atención delante de terceros, amenazas de reemplazo, gritos y comentarios relacionados con condiciones personales; sin embargo, también se registraron casos en los que los trabajadores recibieron orientación y trato respetuoso; por ello, la afectación no puede atribuirse automáticamente al periodo de prueba, sino a determinadas prácticas adoptadas durante su ejecución.

Respecto de la no discriminación, las preguntas 11 y 16 permitieron identificar percepciones de trato desigual vinculadas con el embarazo, la edad, la enfermedad, la discapacidad o el ejercicio de derechos laborales. Aunque algunos participantes no pudieron asegurar que tales condiciones motivaron su salida, la ausencia de información sobre el cese incrementó sus dudas. En ese contexto, la falta de motivación no acredita por sí misma una conducta discriminatoria, pero sí dificulta conocer si la decisión estuvo relacionada con el desempeño o con una condición constitucionalmente protegida.

En relación con el derecho al trabajo, las preguntas 3 y 9 mostraron que el temor a ser despedido llevó a algunos participantes a aceptar horarios más extensos, asumir funciones adicionales o evitar formular reclamos. Además, cuando el vínculo terminó, se produjeron dificultades económicas y familiares. Por consiguiente, la afectación no se redujo a la pérdida del empleo, sino que también comprendió las condiciones de presión e inseguridad bajo las cuales se desarrolló la prestación laboral.

Estos resultados guardan concordancia con lo hallado por Gonzales (2024), quien determinó que la terminación durante el periodo de prueba puede encubrir actos discriminatorios, especialmente frente a trabajadoras gestantes. Así también refuerza lo señalado por Villavicencio (2023) quien sostuvo que la protección por estado de embarazo o lactancia no desnaturaliza el periodo de prueba, sino que evita su utilización para cubrir motivos prohibidos. Asimismo, reforzando la postura, Rojo (2024) señaló que la libertad empresarial

debe someterse a control cuando existen indicios de vulneración constitucional, mientras que Bósquez (2024) precisó que toda diferencia laboral requiere una justificación objetiva. Desde la doctrina, Espinoza (2024) afirma que el periodo de prueba no debe comprender de forma limitada como bajo una facultad ilimitada en cuanto a la evaluación del trabajador, sino como una fase en la que ambas partes tienen derechos y obligaciones. Por lo que, el trabajador debe recibir funciones, capacitación, herramientas e información que le permitan demostrar sus capacidades, competencias y capacidad de adaptación. Asimismo, Coloma y Vilela (2022) advierten que las trabajadoras gestantes y otras personas en situación de vulnerabilidad enfrentan mayores dificultades para acreditar la verdadera causa del cese, ya que la falta de motivación del cese del vínculo laboral no permite acreditar los actos si motivación de las decisiones.

Finalmente, Casas (2025) sostiene que, cuando existen indicios razonables de discriminación, corresponde trasladar la carga de acreditación al empleador a fin de exigir que la decisión fue tomada en bajo condiciones objetivas, razonables y ajenas a cualquier condición protegida constitucionalmente.

Con estos resultados y posturas se afirma que el derecho a la dignidad se afecta cuando el trabajador es sometido a tratos humillantes o intimidatorios; la discriminación, cuando el trato o la terminación se relacionan con condiciones ajenas al puesto; y el derecho al trabajo, cuando no se brinda una oportunidad real para desempeñar las funciones o se utiliza el temor al cese para imponer condiciones desfavorables.

4. Respecto del tercer objetivo específico, conocer la percepción de los trabajadores del sector privado sobre la protección de los derechos constitucionales, los resultados de la pregunta 12, presentados en la Tabla 13, mostraron que predominó la percepción de una protección jurídica insuficiente. Los entrevistados señalaron que el trabajador tenía dificultades para conocer el verdadero motivo del cese, cuestionar una evaluación no documentada o demostrar que la decisión se encontraba vinculada con una condición discriminatoria.

No obstante, esta percepción debe ser analizada junto con los resultados de la pregunta 10, pues los participantes también reconocieron que el periodo de prueba cumple una finalidad legítima vinculada con la evaluación de la idoneidad, adaptación y desempeño; en consecuencia, la tutela constitucional no supone eliminar la facultad del empleador para

decidir sobre la continuidad del vínculo, sino impedir que dicha atribución sea utilizada de manera arbitraria o contraria a los derechos fundamentales.

Los resultados corroboran lo obtenido por el autor Flores (2023), quien señaló que el trabajador no cuenta con protección frente al despido arbitrario durante esta etapa, pero conserva tutela frente a despidos nulos, discriminatorios o lesivos.

De igual manera lo hallado es consistente con Menta (2022) quien advirtió que las facultades flexibles generan desprotección cuando no existen controles suficientes, mientras que Monar (2022) sostuvo que el reconocimiento formal de los derechos resulta insuficiente si no existen mecanismos para ejercerlos. Finalmente, Paguay y Morales (2023) relacionaron la estabilidad con la protección frente a decisiones injustificadas y con el proyecto de vida del trabajador.

Con estos resultados se afirma que la tutela constitucional debe diferenciar la ausencia temporal de protección frente al despido arbitrario de la plena vigencia de los derechos fundamentales. Por tanto, el empleador puede evaluar y decidir sobre la continuidad laboral, pero debe respetar la dignidad, igualdad, no discriminación y finalidad evaluativa del periodo de prueba.

VI. CONCLUSIONES

1. En el presente trabajo de investigación se analizó la manera en que el periodo de prueba afectó los derechos constitucionales de los trabajadores del sector privado de Ica, durante los años 2024 y 2025. A partir de las entrevistas se concluyó que esta etapa no generó, por sí misma, una vulneración de derechos; el problema apareció cuando fue aplicada sin información clara, capacitación suficiente o criterios vinculados con el desempeño. En esas condiciones, algunos trabajadores afrontaron presión, temor al despido y tratos que comprometieron su dignidad.
2. Respecto del primer objetivo específico, se determinó que los entrevistados mostraron un conocimiento limitado sobre sus derechos, los criterios utilizados para evaluarlos y las razones por las cuales podían no continuar laborando. Aunque la mayoría sabía que el periodo ordinario duraba tres meses, ello no implicó que hubiera recibido una explicación suficiente sobre sus condiciones. En ese sentido, se advirtió que la regulación presentaba vacíos relacionados su difusión.
3. En relación con el segundo objetivo específico, se concluyó que la afectación a la dignidad se manifestó mediante amenazas, llamadas de atención delante de otras personas, comentarios ofensivos y formas de trato que disminuyeron la consideración del trabajador. Asimismo, la no discriminación pudo verse comprometida cuando la continuidad laboral estuvo relacionada con el embarazo, la edad, la enfermedad u otra condición ajena al puesto. Por otro lado, el derecho al trabajo resultó afectado cuando el temor a perder el empleo llevó a aceptar horarios excesivos, funciones adicionales o situaciones que normalmente habrían sido cuestionadas; sin embargo, también existieron experiencias de apoyo y trato respetuoso, por lo que la vulneración dependió de la actuación concreta de cada empleador.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se concluyó que los trabajadores del sector privado tuvieron la percepción de desprotección de sus derechos constitucionales mientras atravesaron el periodo de prueba, debido a las dificultades en cuanto al desconocimiento de las causas de su cese y falta de información.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Congreso de la República y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo revisar la regulación prevista en el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; la norma no debería limitarse a señalar cuánto dura el periodo de prueba, sino que también tendría que establecer condiciones básicas para su aplicación. Entre ellas, que el trabajador conozca desde el inicio sus funciones, la forma en que será evaluado y los aspectos que podrían determinar su continuidad. Del mismo modo, cuando la empresa decida no continuar con el vínculo, debería comunicar de manera breve las razones vinculadas con el desempeño, sobre todo si existen indicios de discriminación o afectación de derechos fundamentales.
2. Se recomienda a las empresas del sector privado aplicar mecanismos de evaluación concretos durante el periodo de prueba; es decir, sería necesario brindar una inducción adecuada, explicar las funciones del puesto, registrar las observaciones sobre el desempeño y comunicar oportunamente los aspectos que el trabajador debe mejorar. Con ello se permitiría que la decisión final no dependa únicamente de apreciaciones personales del empleador. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debería reforzar la orientación y fiscalización en aquellos casos en los que el cese pueda estar relacionado con el embarazo, la edad, la enfermedad u otra condición protegida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre Brítez, M. Á. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa: Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 28(54), 93–100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13–55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Asto, S. (2025). *Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024* [Tesis, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. <https://repositorio.unica.edu.pe/items/b7d203e8-e9a4-4f6f-b791-f43a4c624cbb>
- Bósquez, V. (2024). *La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores públicos y privados* [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12339>
- Buelvas, V., & Rodríguez, U. (2021). *Manual del tesista: Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. Cámara Colombiana del Libro.
- Burneo, D. (2023). *Tutela del trabajador contra el despido dentro del periodo de prueba* [Tesis, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/item/cef10747-a954-43ce-9324-8b41fc303559>
- Casas, M. (2025). Discriminación por enfermedad y nulidad del despido: En caso de desistimiento empresarial del periodo de prueba. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 3, 1–12. https://doi.org/10.55104/RJL_00629
- Castillo, N. (2021). Fenomenología como método de investigación cualitativa: Preguntas desde la práctica investigativa. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 20(10), 7–18.

- Chuquillanqui, O. (2021). Crítica del derecho de acceso al trabajo en la realidad peruana. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 480–507. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/64>
- Coker, D., & Akande, A. (2025). Preparation, development, and refinement of the interview protocol in qualitative research. *The Qualitative Report*, 30(8), 1–33. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2025.7964>
- Coloma, E., & Vilela, A. (2022). Protección de las mujeres trabajadoras en el Perú. *Revista Derecho Procesal del Trabajo*, 5(6), 33–86. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.679>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2022, 16 de agosto). *Casación Laboral N.º 26595-2019-La Libertad*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/Casacion-Laboral-26595-2019-La-Libertad-LPDerecho.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2023, 9 de agosto). *Casación Laboral N.º 536-2021-Lima*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/11/Casacion-Laboral-536-2021-Lima-LPDerecho.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2024, 16 de mayo). *Casación N.º 22563-2022-Arequipa*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2025/02/Casacion-22563-2022-Arequipa-LPDerecho.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2024, 25 de octubre). *Casación Laboral N.º 5441-2021-Lima*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2025/02/Casacion-Laboral-5441-2021-Lima-LPDerecho.pdf>
- Dang, H. (2025). The nature of scientific justification. *Asian Journal of Philosophy*, 4(70), 1–7. <https://link.springer.com/article/10.1007/s44204-025-00289-5#citeas>
- De La Cruz, J. (2024). El despido en el periodo de prueba y los derechos fundamentales del trabajador. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 231–259. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.905>

- Díaz, A. (2024). *Vulneración de los derechos laborales del trabajador durante el periodo de prueba*, Lima, 2023 [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/167390>
- Dordah, A., & Horsbol, A. (2021). Interview as social practice: How can nexus analysis enhance reflexivity? *International Journal of Qualitative Methods*, 20(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/16094069211028686>
- Espinosa, J., & Barrionuevo, J. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista De Investigación*, 4(2), 901–926. <https://www.revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/254>
- Espinoza, J. (2024). La dignidad humana en las relaciones laborales: A propósito del derecho a la ocupación efectiva en el ordenamiento peruano. *Prudentia Iuris*, 97, 163–188. <https://doi.org/10.46553/prudentia.97.2024.6>
- Finol de Franco, M., & Arrieta de Uzcátegui, X. (2021). Métodos de investigación cualitativa: Un análisis documental. *Encuentro Educacional*, 28(1), 9–28. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8169472>
- Flores, J. (2023). *La afectación de los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba* [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/4152bc5c-e413-4c03-94ae-e396089717e1>
- García, E. (2022). Derecho y dignidad humana en el trabajo: Derecho a un trabajo decente. *Revista Derechos Humanos y Educación*, 5, 69–98. <https://revistaderechoshumanosyeducacion.es/index.php/DHED/article/view/53>
- Gonzales, K. (2024). *Extinción de la relación laboral durante el periodo de prueba y su afectación a los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada* [Tesis, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/item/c9c85eee-ca22-4699-825e-15cf0ab89764>

- González, A., Molina, R., López, A., & López, G. (2022). The qualitative interview as a research technique in the study of organizations. *New Trends in Qualitative Research*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e571>
- Guevara, D. (2025). Estabilidad laboral reforzada en Colombia: Claves legales que se deben conocer. *Salud, Trabajo y Sostenibilidad*, 2(2), 90–103. <https://doi.org/10.63434/30286999.351>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J., & Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 956–966. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
- Hernández- Sampieri R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Huff, J., & Brooks, A. (2024). The interview quality reflection tool (IQRT): Honing the craft of experiential interviews. *International Journal of Qualitative Methods*, 23(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/16094069241300989>
- International Labour Organization. (2022, 15 de julio). *Fundamental principles and rights at work*. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/fundamental-principles-and-rights-work>
- Jácome, E., & Pachano, A. (2023). El período de prueba en el contrato laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 6–14. <https://doi.org/10.62452/f11aea43>
- Jara, J. (2022). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales. *Tecnohumanismo*, 2(2), 158–181. <https://doi.org/10.53673/th.v2i2.137>

- Jaramillo, E. (2022). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia* [Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/items/8051c3fa-1109-45fe-9692-8ee8dbdfe208>
- Khan, T., & MacEachen, E. (2022). An alternative method of interviewing: Critical reflections on videoconference interviews for qualitative data collection. *International Journal of Qualitative Methods*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.1177/16094069221090063>
- Lam, R. (2024). Los derechos fundamentales como límite a los poderes empresariales del empleador en la relación de trabajo: Una mirada comparativa entre Chile y Cuba. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 15(29), 13–30. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2024.72153>
- Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios Constitucionales*, 19(2), 71–101. <http://www.estudiosconstitucionales.cl/index.php/econstitucionales/article/view/825/442>
- Liza, L. (2021). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 13(16), 147–173. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.382>
- Loayza Maturrano, E. F. (2021). El fichaje de investigación como estrategia para la formación de competencias investigativas. *Educare et Comunicare*, 9(1), 67–77. <https://doi.org/10.35383/educare.v9i1.594>
- Martínez-Corona, J. I., Palacios-Almón, G. E., & Oliva-Garza, D. B. (2023). Guía para la revisión y el análisis documental: Propuesta desde el enfoque investigativo. *Ra Ximhai*, 19(1), 67–83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8851658>
- Menta, D. (2022). *La afectación de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado de la parroquia de Zámbez durante la crisis sanitaria derivada por el COVID-19* [Tesis, Universidad Central del Ecuador].

<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/8fcb97e6-75d6-4fb1-9466-cd4b18012218>

- Monar, L. (2022). *Los derechos de los trabajadores del sector de la salud, en la época de la pandemia por el COVID-19 y la normativa jurídica que los regula* [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9684>
- Moreira, D., & Vargas, J. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo del Conocimiento*, 8(3), 2519–2532. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5415>
- Mtisi, S. (2022). The qualitative case study research strategy as applied on a rural enterprise development doctoral research project. *International Journal of Qualitative Methods*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/16094069221145849>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Trujillo Román, I. R., Romero Delgado, H. E., Medina Bárcena, W., & Novoa Ramírez, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis* (6.ª ed.). Ediciones de la U.
- O’Sullivan, K., Buchanan, M., Leigh, L., Kowalchuk, R., Pehi, T., Jenkins, M., et al. (2025). Working with community research partners to undertake sensitive public health interviews: A qualitative protocol to enhance rigour and safety. *International Journal of Qualitative Methods*, 24(1), 1–9. <https://doi.org/10.1177/16094069251337204>
- Ordoñez, Á. (2025). Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: Enfoques, tipos, métodos y diseños. *Revista Sociedad y Tecnología*, 8(2), 335–357. <https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484>
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 346–354. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3635>
- Poder Ejecutivo. (2025). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral: TUO del Decreto Legislativo N.º 728*. <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

- Polat, A. (2025). Thematic analysis in qualitative research: Common pitfalls and practical insights for academic writing. *International Journal of Qualitative Methods*, 24, 1–10. <https://doi.org/10.1177/16094069251372835>
- Ramirez, R., & Patrocinio, S. (2023). *Análisis del periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima, 2020* [Tesis, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/item/8a523eb1-e0c2-4c69-a9cd-5b3eaab13500>
- Reino, J. (2023). *El contrato laboral especial emergente previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los derechos de los trabajadores* [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10642>
- Reyes, I., Guerra, E., Ciriaco, N., Corimayhua, O., & Urbina, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 9(2), 1–19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3106>
- Rojo, E. (2024). Extinción de trabajadora embarazada durante el período de prueba: No aplicación de la regla de nulidad objetiva en caso de extinción por despido. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 3, 81–88. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/863>
- Romero, R., Mayta, D., Ancaya, M., Tasayco, S., & Berrio, M. (2024). *Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las ciencias sociales*. IDICAP Pacífico. <https://doi.org/10.53595/eip.012.2024>
- Rosenbaum, J. (2025). Algunas transformaciones y desafíos del derecho del trabajo. *Revista Jurídica del Trabajo*, 5(15), 1–5. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/221>
- Stirbu, G., & Stoian, N. (2025). The modification of the probation period as an effect of transposing the Directive (EU) 2019/1152 in the Romanian law. *Journal of Legal Studies*, 35(49), 112–127. <https://publicatii.uvvg.ro/index.php/jls/article/view/840>

- Tapia, F. (2021). Dignidad de la persona y derecho del trabajo. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 120–133. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/79>
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>
- Vásquez-Moreno, O. E., Amado-Quevedo, J. L., & Porras-Cuba, P. J. (2024). La investigación cualitativa como enfoque para la investigación criminal. *Revista Ciencia & Sociedad*, 4(2), 112–120. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/126>
- Vidal, L., & Gómez, C. (2024). Análisis del impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y estabilidad laboral durante la crisis del COVID-19 en Ecuador. *Arandu UTIC*, 11(2), 292–312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10343454>
- Villavicencio, Y. (2023). *La finalidad del periodo de prueba en el Perú y la nulidad de despido de la trabajadora motivado en el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia durante el periodo de prueba* [Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/item/4046deb2-263e-4e21-9e1e-37df568e5e24>
- Vizcaíno, P., Maldonado, I., & Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zairul, M. (2025). Mastering thematic analysis: A step-by-step guide for qualitative researchers. *International Journal of Qualitative Methods*, 24(1), 1–26. <https://doi.org/10.1177/16094069251384401>
- Остапенко, Л., Ярунів, А., Лось, Н., & Томашевська, Ю. (2025). Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, 45(1), 140–144. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15047706>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Problema general: ¿De qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025?	Objetivo general: Analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025. Objetivos específicos: a) Describir el conocimiento de los trabajadores del sector privado sobre la regulación del periodo de prueba y la protección de sus derechos constitucionales, Ica, 2024-2025. b) Identificar situaciones ocurridas durante el periodo de prueba que pudieron afectar derechos constitucionales a los trabajadores, en el sector privado, Ica, 2024-2025. c) Conocer la percepción de los trabajadores del sector privado sobre la protección de los derechos constitucionales durante el periodo de prueba en el sector privado, Ica, 2024-2025.	Periodo de prueba Derechos constitucionales	Tipo: Cualitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental Población: 30 trabajadores del sector privado del distrito de Ica. Muestra: 15 trabajadores. Muestreo: no probabilístico intencional Técnica: Entrevista semiestructurada Instrumento: Guía de entrevista semiestructurada Análisis: codificación y análisis apoyado por ATLAS.ti

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Categorías	Subcategorías	Pregunta orientadora	Fuentes	Técnicas
Periodo de prueba	Conocimiento del marco normativo	¿Cuál es el marco normativo que regula el periodo de prueba en el régimen laboral privado?	Trabajadores	Entrevista semiestructurada
	Afectación a los derechos constitucionales	¿De qué manera la aplicación del periodo de prueba puede afectar los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo?		
	Conocimiento de casos a nivel judicial	¿Cuáles son los criterios doctrinarios y jurisprudenciales sobre los límites del empleador durante el periodo de prueba?		
Derechos constitucionales	Periodo de prueba del sector privado	¿Cómo se relaciona el periodo de prueba del sector privado con la protección de los derechos constitucionales del trabajador?	Trabajadores	Entrevista semiestructurada
	Trabajadores del sector privado	¿Qué derechos constitucionales protegen a los trabajadores del sector privado durante el inicio de la relación laboral?		
	Protección jurídica	¿La tutela jurisdiccional permite proteger al trabajador frente a ceses arbitrarios o discriminatorios durante el periodo de prueba?		

Anexo 3. Instrumento de guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA



Título de la investigación: Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025.

Objetivo general: Analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo.

Código del participante:	_____
Fecha de la entrevista:	___ / ___ / ____
Tipo de participante:	Trabajador ()
Modalidad de aplicación:	Presencial ()

Indicaciones: Responda las preguntas de acuerdo con su experiencia o conocimiento. Las preguntas cerradas se marcarán con una opción y, cuando corresponda, se explicará la respuesta. La información será utilizada exclusivamente con fines académicos y se mantendrá bajo confidencialidad.

PREGUNTAS

1. ¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?

2. ¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?

3. ¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?

4. ¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?

**5. ¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba?
¿Por qué?**

6. ¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?

7. ¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?

8. ¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?

9. ¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?

10. ¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?

11. ¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?

12. ¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba? Explique.

13. ¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?

14 ¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?

15. ¿Conocía la duración de su periodo de prueba?

16. ¿Considera que recibió un trato discriminatorio?

Gracias por su participación.

Anexo 4. Validez del instrumento

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación Nombres y Apellidos: Claudia Catherine, Díaz Arias Nº DNI: 43543662 Edad: 40 Teléfono / Celular: 987203072. Email: claudiaarias@gmail.com	
Título profesional: Derecho. Grado Académico: Maestría ☒ Doctorado ☐ Especialidad: Maestría en Derecho Institución que labora: Universidad Tecnológica del Perú	
Identificación del proyecto de Investigación o Tesis Título: Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025 Autor: Joselyn Pimentel Caro Programa Académico: Derecho	
 Firma	 Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025							
Categorías		Relevancia		Pertinencia		Claridad	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
1	¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?	X		X		X	
2	¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?	X		X		X	
3	¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?	X		X		X	
4	¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?	X		X		X	
5	¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba? ¿Por qué?	X		X		X	
6	¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?	X		X		X	
7	¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?	X		X		X	
8	¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?	X		X		X	
9	¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?	X		X		X	
10	¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?	X		X		X	
11	¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?	X		X		X	
12	¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba?	X		X		X	
13	¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?	X		X		X	
14	¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?	X		X		X	
15	¿Conoció la duración de su periodo de prueba?	X		X		X	
16	¿Considera que recibió un trato discriminatorio?	X		X		X	

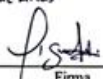
Recomendaciones:

Opinión del experto:

Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr/Mg. Claudia Gutierrez, Diaz Arias

DNI 43543662



Firma


Ficha de identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: <u>Alfonso José, Paredón Solís</u>	
Nº DNI: <u>24790451</u>	
Edad: <u>76</u>	
Teléfono / Celular: <u>956622999</u> Email: _____	
Título profesional: <u>Derecho.</u>	
Grado Académico: Maestría <u> x </u> Doctorado <u> X </u>	
Especialidad: <u>Doctor en Derecho</u>	
Institución que labora: <u>Universidad Nacional San Luis Gonzaga</u>	
Identificación del proyecto de Investigación o Tesis	
Título: <u>Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025</u>	
Autor: <u>Joselyn Pimentel Caro</u>	
Programa Académico: <u>Derecho</u>	
 Firma	 Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025							
Categorías	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1 ¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?	X		X		X		
2 ¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?	X		X		X		
3 ¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?	X		X		X		
4 ¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?	X		X		X		
5 ¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba? ¿Por qué?	X		X		X		
6 ¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?	X		X		X		
7 ¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?	X		X		X		
8 ¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?	X		X		X		
9 ¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?	X		X		X		
10 ¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?	X		X		X		
11 ¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?	X		X		X		
12 ¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba?	X		X		X		
13 ¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?	X		X		X		
14 ¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?	X		X		X		
15 ¿Conocía la duración de su periodo de prueba?	X		X		X		
16 ¿Considera que recibió un trato discriminatorio?	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión del experto:

Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg. Alejandro Jose, Paucar Felix

DNI 24790451



Firma


Ficha de identificación del Experto para proceso de validación Nombres y Apellidos: José Luis, Castilla Cabezudo. Nº DNI: 72641368 Edad: 33 Teléfono / Celular: 986203622 Email: jcastilla@gmail.com	
Título profesional: Derecho. Grado Académico: Maestría ☒ Doctorado ☐ Especialidad: Investigación y docencia universitaria Institución que labora: Universidad Tecnológica del Perú	
Identificación del proyecto de Investigación o Tesis Título: Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025 Autor: Joselyn Pimentel Caro Programa Académico: Derecho	
 Firma	 Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025							
Categorías	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión del experto:

Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg. Jose Luis, Castilla Cordero

DNI 72641368



Firma



Anexo 5. Protocolo de consentimiento informado

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.**

INVESTIGADOR RESPONSABLE: **JOSELYN PIMENTEL CARO**

INSTITUCIÓN: **Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote**

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: **ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.**

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento.*

La duración aproximada de su participación será de: **Diez (10) minutos**

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir **al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos**

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: **932 422 900.**

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

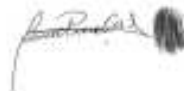
Documento de identidad:

Firma del participante:



Lugar y fecha: **Ica/ Fecha: 20/07/2026**

Firma del investigador responsable:



ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.**

INVESTIGADOR RESPONSABLE: **JOSELYN PIMENTEL CARO**

INSTITUCIÓN: **Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote**

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: **ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.**

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: **Diez (10) minutos**

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir **al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos**

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: **932 422 900**.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo Institucional

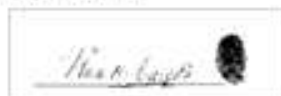
8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:



Lugar y fecha: **Ica/ Fecha: 20/07/2025**

Firma del investigador responsable:



ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.**

INVESTIGADOR RESPONSABLE: **JOSELYN PIMENTEL CARO**

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: **ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.**

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir **al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos**

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: **932 422 900**.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: **Ica/ Fecha: 20/07/2026**

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:



Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:



ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.
INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO
INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS

Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.
INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO
INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Angeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se lo solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 908,
Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo Institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autORIZAR con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.
INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO
INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS

Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselyn.pimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A
LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y
DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.
INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO
INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrán contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselyn.pimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselynpimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

ANEXO 05. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

INVESTIGADOR RESPONSABLE: JOSELYN PIMENTEL CARO

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1. INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es: ANALIZAR DE QUÉ MANERA EL PERIODO DE PRUEBA AFECTA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025.

3. PROCEDIMIENTOS

Si usted acepta participar, se le solicitará: *autorizar con su firma el presente documento*

La duración aproximada de su participación será de: Diez (10) minutos

4. RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica los siguientes riesgos o molestias (si corresponde): *no existe riesgos*
En caso de no existir riesgos, se indicará expresamente.

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir al conocimiento adecuado que los pobladores deben tener sobre sus derechos y sus obligaciones en casos de alimentos

5. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7. CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: joselyn.pimentelcaro2@gmail.com Teléfono: 932 422 900.

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional

8. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha: Ica/ Fecha: 20/07/2026

Firma del investigador responsable:

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Yo, **Joselyn Pimentel Caro**, identificada con Documento Nacional de Identidad **70141549**, con domicilio en **AA.HH. Dunas de Huacachina Mz. F Lt. 26 -Ica**, en mi condición de: Autor (X) / Investigador responsable / Coinvestigador / Asesor / ☐ Otro (especificar): ..., vinculado al proyecto de investigación titulado: **“PERIODO DE PRUEBA Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES: A LA DIGNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DERECHO AL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ICA, 2024-2025”**, **DECLARO BAJO JURAMENTO LO SIGUIENTE:**

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.
7. En relación con el proyecto de investigación señalado:

☐ NO PRESENTO conflictos de interés. (X)

☐ SÍ PRESENTO conflictos de interés, los cuales describo a continuación:

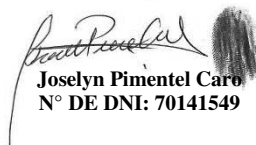
(indicar la naturaleza del conflicto: económico, laboral, institucional, académico, personal u otro)

8. Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

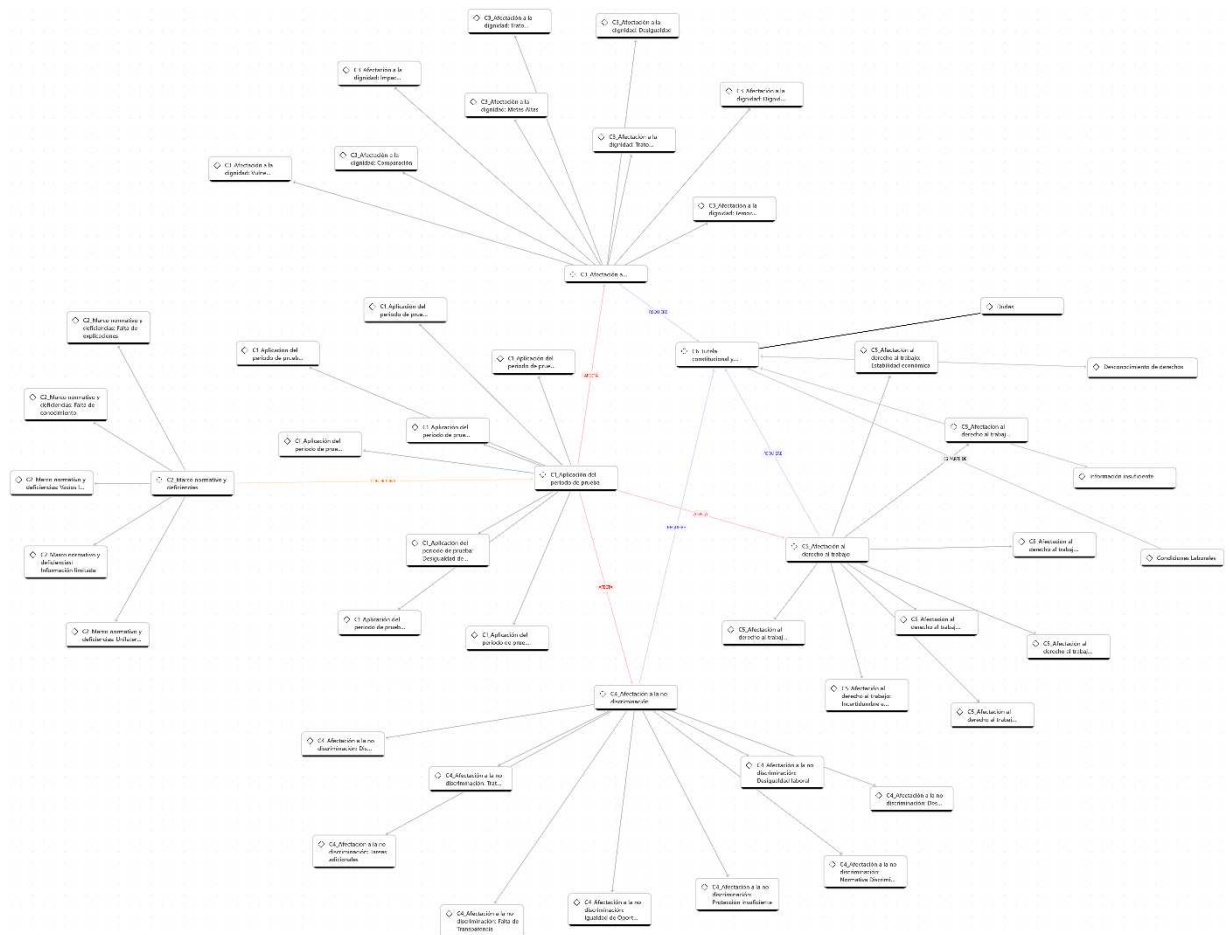
III. DECLARACIÓN FINAL

9. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.
10. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Chimbote, 14 de julio del 2026.


Joselyn Pimentel Caro
N° DE DNI: 70141549

Anexo 7: Evidencia de ejecución del informe



plazo enfermedad comunicaron informar
evalúe situación estabilidad comunicación pedir
informaron conocía funciones trabajador parte
cumple motivo después nuevo empresa vínculo
norma explicaron compañeros condiciones explicó
personal podían afectó conozco laboral prueba puesto experiencia
despedir área dura ley contrato todos adaptación
tareas frente desempeño jefe meses periodo existir
errores momento derechos mayor salir cumplir etapa duraba
respetuoso generó metas trato decisión sabía tuve delante
comienzo ocasiones apoyo manera falta relación suficiente buena
decreto protección presión tenía trabajadores
criterios

salida resulta sexuales personales oportunidades
derechos situación frente sexo demostrar jóvenes
causa condición despiden capacidades siempre religión
discapacidad decisión trato difícil podría periodo
desempeño después área embarazo edad motivo personal
despedir descanso despidos origen discriminatorio explicó
despido metas parte recibido diferente explicaron motivos
protección reclamar discriminatoria enfermedad embarazadas
discriminación tareas

GUÍA DE ENTREVISTA



Título de la investigación: Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025.

Objetivo general: Analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo.

Código del participante:	P-01
Fecha de la entrevista:	15 / 07 / 2026
Tipo de participante:	Trabajador (X) Abogado () Representante sindical ()
Modalidad de aplicación:	Presencial (X) Virtual ()

Indicaciones: Responda las preguntas de acuerdo con su experiencia o conocimiento. Las preguntas cerradas se marcarán con una opción y, cuando corresponda, se explicará la respuesta. La información será utilizada exclusivamente con fines académicos y se mantendrá bajo confidencialidad.

PREGUNTAS

1. ¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?

Fue una etapa difícil e incierta. Sentí que estaba siendo observado todo el tiempo, sin que me explicaran claramente qué se esperaba de mí ni cómo se evaluaría mi desempeño. Nadie me dio una inducción formal, así que aprendí las funciones sobre la marcha, con miedo a equivocarme porque sabía que en cualquier momento podían prescindir de mí sin mayor explicación.

2. ¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?

Lo que más afectó mi dignidad fue que me compararan en voz alta con otros trabajadores nuevos delante de mis compañeros, y que algunos supervisores hicieran comentarios sobre mis errores frente a todo el equipo. También sentí que no me trataban como un trabajador más, sino como alguien de segunda categoría por estar 'a prueba'.

3. ¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?

Saber que podían despedirme sin darme ninguna razón me generó mucha tensión. Evitaba pedir permisos, tomar mis descansos completos o expresar alguna incomodidad, porque sentía que cualquier queja podía usarse en mi contra. Esa presión constante terminó afectando mi concentración y hasta mi salud, porque vivía con la sensación de estar siempre en riesgo.

4. ¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?

La verdad es que no conozco el marco normativo a detalle. Solo sé, por comentarios de compañeros y de lo poco que he buscado por mi cuenta, que durante los primeros tres meses la empresa puede terminar el contrato sin mayor trámite. Nunca recibí un documento ni una explicación formal de la empresa sobre qué normas me protegían durante ese periodo.

5. ¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba? ¿Por qué?

No, no me parece adecuada. Me da la impresión de que la ley le da demasiada libertad al empleador para despedir sin sustentar ninguna razón, mientras que el trabajador no tiene ninguna herramienta real para defenderse si el despido en realidad se debió a un trato injusto o discriminatorio.

6. ¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?

La principal deficiencia que veo es que a uno no le informan con claridad sus derechos ni la duración exacta del periodo de prueba. Tampoco existe la obligación de que la empresa explique el motivo del cese, y no hay un canal claro donde el trabajador pueda quejarse de un maltrato sin miedo a represalias durante esos meses.

7. ¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?

Tengo un conocimiento bastante general, más por lo que he escuchado de otros trabajadores o he leído por internet que por información que me haya dado la empresa. En ningún momento me dieron una charla o material sobre mis derechos laborales durante esta etapa.

8. ¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?

Fue variado. Mi jefe directo en general fue respetuoso, pero hubo compañeros que hacían comentarios como que 'total, estás a prueba, no eres del equipo todavía', y en una oportunidad un supervisor me dijo, delante de otros, que me podían reemplazar en cualquier momento si no mejoraba rápido.

9. ¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?

El cese afectó bastante mi situación personal y económica. Tuve que atrasarme en el pago de algunos gastos y pedir apoyo a mi familia mientras buscaba un nuevo trabajo. También me generó desánimo e inseguridad para postular a otros empleos, porque no sabía cómo explicar el motivo de la salida.

10. ¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?

Entiendo que el periodo de prueba sirve para que el empleador vea si uno cumple con lo que exige el puesto. Pero en la práctica siento que muchas empresas lo usan simplemente para evitar pagar beneficios o indemnización, más que para evaluar de manera justa el desempeño real del trabajador.

11. ¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?

Creo que podría considerarse discriminatorio cuando el cese ocurre justo después de que el trabajador comunica un embarazo, un problema de salud, o hace algún comentario sobre agruparse o afiliarse a un sindicato, y la empresa no da ninguna explicación distinta al término del periodo de prueba.

12. ¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba? Explique.

No, no me parece suficiente. Durante ese periodo el trabajador queda prácticamente desprotegido, porque el despido no necesita justificación, aunque el motivo real sea injusto o discriminatorio, y después es muy difícil demostrarlo.

13. ¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?

Sí, me dijeron de palabra al momento de contratarme que los primeros tres meses eran 'a prueba', pero nunca me entregaron nada por escrito ni me explicaron con precisión mis derechos ni las fechas exactas de inicio y término.

14. ¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?

Sí. Hubo comentarios como 'si no mejoras rápido, ya tenemos a alguien más en mente para tu puesto', y en más de una ocasión hicieron bromas sobre mi desempeño frente a otros compañeros, lo que me hizo sentir intimidado.

15. ¿Conocía la duración de su periodo de prueba?

Solo tenía una idea aproximada de que duraba tres meses, por lo que me comentaron verbalmente al ingresar. No conocía la fecha exacta de término ni sabía que ese plazo podía ampliarse en algunos casos.

16. ¿Considera que recibió un trato discriminatorio?

Sí, en parte. Sentí que, por ser uno de los más nuevos y jóvenes del equipo, me asignaban más carga de trabajo sin consultarme y se me exigía más que a otros trabajadores en situación similar, aunque no sabría precisar si eso califica legalmente como discriminación.

Gracias por su participación.

GUÍA DE ENTREVISTA



Título de la investigación: Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025.

Objetivo general: Analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo.

Código del participante:	KCC
Fecha de la entrevista:	17 /07 /2026
Tipo de participante:	Trabajador (X) Abogado () Representante sindical ()
Modalidad de aplicación:	Presencial () Virtual (X)

Indicaciones: Responda las preguntas de acuerdo con su experiencia o conocimiento. Las preguntas cerradas se marcarán con una opción y, cuando corresponda, se explicará la respuesta. La información será utilizada exclusivamente con fines académicos y se mantendrá bajo confidencialidad.

PREGUNTAS

1. ¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?

Mi experiencia no fue la mejor, no me capacitaron, suponían que debía saber todo respecto a mis funciones, entonces tuve una inducción breve. Por lo que, tuve que esforzarme, llegar muy temprano, salir tarde, no decir lo que pensaba si algo me incomodaba.

2. ¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?

Cuando trabajé en una agroexportadora al principio, cuando firme mi contrato, tenía que aguantar los malos tratos del capataz del grupo, no teníamos agua en campo, no contábamos con los equipos de protección personal, nos daban mas trabajo, recalando que si no hacíamos el trabajo o reclamábamos, ya no retornaríamos a trabajar porque estamos en prueba.

3. ¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?

Negativamente, había firmado un contrato por un plazo de seis meses y no se respetó, truncando económicamente mis planes y la de mi familia.

4. ¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?

Arbitraria, porque permite que el empleador te despida sin justificar su decisión.

5. ¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba? ¿Por qué?

No, le da carta abierta a las empresas para despidos masivos

6. ¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?

No hay ningún criterio que frene esta decisión.

7. ¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?

Ninguna

8. ¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?

Amenazante, todos los días me amenazaban, señalando que si no me quedaba me considerarían para pasar el periodo de prueba.

9. ¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?

No tuve trabajo por buen tiempo, económicamente me afectó. Cuando fui a SUNAFIL, me dijeron que no podían hacer nada porque estaba en periodo de prueba.

10. ¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?

Supongo que evaluarme si estoy listo para el puesto, pero esto no se da en la realidad.

11. ¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?

Podría considerarlo discriminatorio porque no hubo una razón y se me despidió solo porque quise que se respeten mis derechos laborales, como salir a mi hora y que no me sobrecarguen de trabajo.

12. ¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba? Explique.

No si hay protección, SUNAFIL, me dijo que no se podía hacer nada.

13. ¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?

No

14. ¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?

Malos tratos, amenazas, sobre carga de trabajo

15. ¿Conocía la duración de su periodo de prueba?

No, pero ahora sí lo sé, son tres meses, donde me pueden despedir si ellos quieren.

16. ¿Considera que recibió un trato discriminatorio?

Sí, a diferencia de otros compañeros y otras situaciones que son de gravedad, me despidieron solo por estar en periodo de prueba, verbalmente y sin saber el motivo real que no fue una falta.

Gracias por su participación.

GUÍA DE ENTREVISTA



Título de la investigación: Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025.

Objetivo general: Analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo.

Código del participante:	GPCC
Fecha de la entrevista:	18 / 07 /2026
Tipo de participante:	Trabajador (X) Abogado () Representante sindical ()
Modalidad de aplicación:	Presencial () Virtual (X)

Indicaciones: Responda las preguntas de acuerdo con su experiencia o conocimiento. Las preguntas cerradas se marcarán con una opción y, cuando corresponda, se explicará la respuesta. La información será utilizada exclusivamente con fines académicos y se mantendrá bajo confidencialidad.

PREGUNTAS

1. ¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?

Durante el periodo de prueba mi experiencia laboral fue positiva, pude adaptarme rápidamente a las funciones asignadas, adquirir nuevos conocimientos y fortalecer habilidades como la organización, el trabajo en equipo y la comunicación. Asimismo, recibí apoyo por parte de mis compañeros y supervisores.

2. ¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?

Durante el periodo de prueba, hubo ocasiones en las que algunas indicaciones no fueron comunicadas con suficiente claridad, lo que generó cierta incomodidad al momento de realizar las tareas. Sin embargo, la situación fue solucionada mediante una mejor comunicación con el equipo de trabajo.

3. ¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?

La posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba, incentivó una gran preocupación por cumplir adecuadamente con las responsabilidades asignadas. Esto motivó a mantener un buen desempeño y una actitud proactiva

4. ¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?

El marco normativo que regula el periodo de prueba en el sector privado puede describirse como adecuada. Su finalidad es permitir la evaluación del desempeño y la adaptación al puesto, procurando el equilibrio entre las necesidades de la empresa y la protección de los derechos laborales

5. ¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba? ¿Por qué?

Sí, considero que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba, ya que establece límites temporales y criterios generales para su aplicación.

6. ¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?

Fue la falta de mayor información y orientación para los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones durante el periodo de prueba. Asimismo, sería conveniente establecer criterios más claros para la ión del desempeño, a fin de brindar mayor transparencia.

7. ¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?

Sé que existe un periodo de prueba de tres meses en la mayoría de los trabajos del sector privado y que durante ese tiempo la empresa evalúa mi desempeño.

8. ¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?

Sí, durante el periodo de prueba recibí un trato respetuoso por parte de mis superiores y compañeros. Siempre existió una buena comunicación y un ambiente laboral adecuado

9. ¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?

La verdad, sí me preocupó un poco porque dejé de tener un ingreso fijo y tuve que empezar a buscar otro trabajo. También me generó cierta incertidumbre sobre cómo cubrir algunos gastos personales.

10. ¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?

Entiendo que la finalidad del periodo de prueba es que tanto la empresa como el trabajador puedan conocerse mejor. Durante ese tiempo, la empresa evalúa si la cumple con el perfil y desempeña bien sus funciones, mientras que el trabajador puede decidir si se siente cómodo o no.

11. ¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?

Creo que podría considerarse discriminatoria si una persona es despedida por motivos que no tienen que ver con su trabajo, como su edad, sexo, embarazo, religión o alguna condición personal.

12. ¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba? Explique.

Pienso que sí existe una protección básica para los trabajadores durante el periodo de prueba, pero podría mejorar. Por ejemplo, sería útil que hubiera mas información sobre los derechos del trabajador y criterios más claros para evaluar su desempeño, eso ayudaría a reducir la y genere una mayor confianza.

13. ¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?

Me lo llegaron a informar desde el momento de mi contratación, esto me permitió conocer las condiciones de mi vínculo laboral y mi desempeño.

14. ¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?

No, durante el periodo de prueba no sufrí humillaciones, amenazas ni comentarios ofensivos. El trato fue Adecuado y siempre existió un ambiente de respeto por parte de mis superiores y compañeros del trabajo

15. ¿Conocía la duración de su periodo de prueba?

Sí, conocía la duración de mi periodo de prueba, ya que esta información fue comunicada al momento de mi contratación. Tener conocimiento sobre ello me permitió comprender mejor las condiciones de mi vínculo laboral y el desempeño durante ese tiempo

16. ¿Considera que recibió un trato discriminatorio?

No, fui tratado de manera adecuada por mis superiores y compañeros y tuve las mismas oportunidades para realizar mis funciones y demostrar mis capacidades.

Gracias por su participación.

GUÍA DE ENTREVISTA



Título de la investigación: Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025.

Objetivo general: Analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo.

Código del participante:	
Fecha de la entrevista:	28 /07 /2026
Tipo de participante:	Trabajador (x) Abogado () Representante sindical ()
Modalidad de aplicación:	Presencial () Virtual (X)

Indicaciones: Responda las preguntas de acuerdo con su experiencia o conocimiento. Las preguntas cerradas se marcarán con una opción y, cuando corresponda, se explicará la respuesta. La información será utilizada exclusivamente con fines académicos y se mantendrá bajo confidencialidad.

PREGUNTAS

1. ¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?

Como una adaptación en tiempo real enfocada a las metas de la empresa o entidad, con miras a desarrollar Las habilidades y conocimientos obtenidos en mi profesión.

2. ¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?

No siempre confiaban en mis capacidades, no tenía las mismas oportunidades para avanzar al ritmo de Los demás trabajadores del área, se sentía en algunas personas un egoísmo laboral

3. ¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?

Era inevitable vivir con el estrés de estar frente a la incertidumbre de si tu trabajo sería considerado

4. ¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?

Como una etapa inicial de una relación laboral de la empresa

5. ¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba? ¿Por qué?

No puesto que no se pronuncia por ejemplo por despidos efectuados por hechos discriminatorios

6. ¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?

Es prácticamente unilateral puesto que faculta al empleador a resolver el vínculo laboral sin causa justa

7. ¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?

Si. Decreto Legislativo No. 728 aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.

8. ¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?

En su mayoría si. Sin embargo, en otras ocasiones algunos compañeros hacían lo posible para que no se pudiera cumplir los objetivos.

9. ¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?

Trunca la expectativa de vida del momento y reduce la canasta familiar. Causando un estrés constante hasta colocarse nuevamente en otro trabajo.

10. ¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?

Lo que se busca es que el empleador pueda verificar la aptitud y adaptación al puesto del trabajador,

A fin de determinar si merece que se le otorgue la estabilidad laboral que conlleve a la obtención

Los beneficios establecidos por Ley.

11. ¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?

Cuando se da sin causa evidente de cumplimiento de funciones o por creencia religiosa o política distinta

A la que tiene la empresa

12. ¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba? Explique.

No, porque hay vacíos legales que deberían regularse. Mayormente cuando uno está a prueba no se

Respetan las funciones o horarios que serían los idóneos para el puesto.

13. ¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?

Si al inicio de la relación laboral se me comunicó que estaría en periodo de prueba

14. ¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?

Si fui víctima de comentarios ofensivos sobre el desempeño de mi trabajo

15. ¿Conocía la duración de su periodo de prueba?

De acuerdo a la normatividad vigente esta comprende el plazo límite de tres (03) meses

16. ¿Considera que recibió un trato discriminatorio?

En ocasiones sí, puesto que en una ocasión no se logró la renovación de mi contrato, por no pertenecer a determinado sector político

Gracias por su participación.

GUÍA DE ENTREVISTA



Título de la investigación: Periodo de prueba y su afectación a los derechos constitucionales: a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo en trabajadores del sector privado, Ica, 2024-2025.

Objetivo general: Analizar de qué manera el periodo de prueba afecta los derechos constitucionales a la dignidad, no discriminación y derecho al trabajo.

Código del participante:	JLHH
Fecha de la entrevista:	19/07/2026
Tipo de participante:	Trabajador (X) Abogado () Representante sindical ()
Modalidad de aplicación:	Presencial () Virtual (X)

Indicaciones: Responda las preguntas de acuerdo con su experiencia o conocimiento. Las preguntas cerradas se marcarán con una opción y, cuando corresponda, se explicará la respuesta. La información será utilizada exclusivamente con fines académicos y se mantendrá bajo confidencialidad.

PREGUNTAS

1. ¿Cómo describiría su experiencia laboral durante el periodo de prueba?

En definitiva, fue una experiencia buena, ya que, en el trayecto de prueba, puede aprender las labores y funciones administrativas.

2. ¿Qué situaciones ocurridas durante el periodo de prueba considera que afectaron su dignidad como trabajador?

En mi caso, no se suscitaron situaciones que hayan podido vulnerar mis derechos laborales, ya que me encontraba bajo la supervisión de mi jefe directo, siendo un profesional empático, paciente y muy resiliente con su forma de instruir y encomendar los trabajos de oficina.

3. ¿Cómo influyó la posibilidad de ser despedido durante el periodo de prueba en su estabilidad y desempeño laboral?

Dicha situación no sucedió ni se presentó en el trayecto del periodo de prueba, ya que, al haber ingresado, utilice mecanismos que me permitieron aprender y volverme eficiente en un periodo corto, cumpliendo con principalmente con las funciones y actividades designadas, ello permitió un compromiso permanente y visible frente a los líderes de mi institución.

4. ¿Cómo describiría el marco normativo que regula el periodo de prueba del sector privado?

Considero que existe una regulación para el periodo de prueba, aunque la mayoría de trabajadores no la conoce en detalle. Entiendo que sirve para que tanto el trabajador como la empresa puedan evaluar si la relación laboral funciona antes de que exista una mayor estabilidad.

5. ¿Considera que la normativa peruana regula adecuadamente el periodo de prueba? ¿Por qué?

Creo que sí lo regula, pero pienso que todavía hay aspectos que podrían mejorar. A veces los trabajadores no reciben suficiente información sobre sus derechos durante ese tiempo y eso puede generar dudas o inseguridad.

6. ¿Qué deficiencias identifica en la regulación del periodo de prueba?

Pienso que una de las principales deficiencias es la falta de información hacia el trabajador. Muchas personas empiezan a laborar sin conocer exactamente cuáles son sus derechos y obligaciones durante ese periodo.

7. ¿Qué conocimientos tiene sobre las normas que regulan el periodo de prueba en el sector privado?

Conozco de manera general que normalmente el periodo de prueba dura tres meses y que durante ese tiempo la empresa evalúa el desempeño del trabajador. Más allá de eso, no conozco todos los detalles de la norma.

8. ¿Durante el periodo de prueba recibió un trato respetuoso por parte de sus superiores y compañeros?

Sí. En mi caso recibí un trato respetuoso tanto de mi jefe como de mis compañeros. Siempre estuvieron dispuestos a orientarme cuando tenía alguna duda y eso facilitó mi adaptación al trabajo.

9. ¿Cómo afectó la terminación del vínculo laboral su situación personal, familiar o económica?

En mi caso no hubo una terminación del vínculo laboral durante el periodo de prueba, por lo que no tuve un impacto personal, familiar o económico relacionado con esa situación.

10. ¿Cuál es la finalidad jurídica del periodo de prueba en una relación laboral privada?

Pienso que la finalidad es permitir que la empresa pueda evaluar el desempeño del trabajador y que, al mismo tiempo, el trabajador pueda conocer si el puesto y las condiciones laborales cumplen con sus expectativas.

11. ¿En qué situaciones la terminación laboral durante el periodo de prueba podría considerarse discriminatoria?

Considero que podría ser discriminatoria cuando el motivo del despido no tenga relación con el desempeño del trabajador, sino con aspectos personales como su edad, sexo, embarazo, discapacidad, religión u otra condición similar.

12. ¿Considera suficiente la protección jurídica actual de los trabajadores sujetos a periodo de prueba? Explique.

Creo que existe protección, pero todavía podría fortalecerse. Sería bueno que los trabajadores reciban mayor orientación sobre sus derechos desde el inicio de la relación laboral para evitar malos entendidos o posibles abusos.

13. ¿La empresa le comunicó que se encontraba en periodo de prueba?

Sí, desde el inicio de la relación laboral me informaron que debía cumplir un periodo de prueba antes de adquirir una mayor estabilidad.

14. ¿Sufrió humillaciones, amenazas o comentarios ofensivos?

No. Durante mi periodo de prueba siempre recibí un trato cordial y respetuoso por parte de mis superiores y compañeros de trabajo.

15. ¿Conocía la duración de su periodo de prueba?

Si. Tenía conocimiento de que el periodo de prueba era de tres meses, información que me fue comunicada al momento de ingresar a laborar.

16. ¿Considera que recibió un trato discriminatorio?

No. Personalmente no considero haber recibido un trato discriminatorio, ya que las evaluaciones, funciones y tareas administrativas eran similares a las de mis demás compañeros. Solo cambiaban los trabajos específicos según la profesión de cada uno y la oficina donde nos encontrábamos asignados. En todo momento sentí un ambiente de respeto.

Gracias por su participación.