



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comportamiento organizacional y desempeño laboral del
personal de Radio Salkantay Cusco-2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTOR:

Br. Ormachea Tunqui, Daniel

ASESOR:

Mg. Valencia Vila, José Luis

PROGRAMA:

Maestría en Administración de Negocios - MBA

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gerencias Funcionales

PERÚ-2018

Página del Jurado

PRESIDENTE

Dr. Campaña Morro, Waldo

SECRETARIO

Dr. Barraza Sánchez, Rolando Martín

VOCAL

Mg. Valencia Vila, José Luis

Dedicatoria

Con todo el amor del mundo a quien es el motor de mi vida, mi amada esposa Gladys, quien con su apoyo, respaldo y amor me da la fuerza para seguir adelante pese a las adversidades.

Agradecimiento

A Dios, por estar vivo y hacer posible que cumpla mis metas, a mi familia por el apoyo y entendimiento, así como a todos mis maestros por el apoyo brindado en la obtención de este logro. A todos ellos les digo MUCHAS GRACIAS.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Pongo a consideración de ustedes la presente Tesis titulada “Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco – 2018”, que se elaboró con la finalidad de determinar cuál es la relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018, emisora importante de la ciudad del Cusco que goza de la preferencia y sintonía de una gran mayoría de la población local; todo ello en el marco del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar al grado de Maestro en Administración de Negocios.

La investigación es del tipo Básico, nivel y diseño del tipo Descriptivo Correlacional. Consta de siete capítulos: en el Capítulo I, luego de la introducción se realiza un análisis de la realidad problemática del medio radial, se revisan los trabajos previos, se plantean las teorías relacionadas al tema de investigación, así como se formula el problema, luego se hace la justificación del estudio y se plantean las hipótesis y objetivos. En el Capítulo II, se establece el diseño de la investigación que comprende las variables de estudio, la metodología, el nivel y diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, así como el método de análisis de datos. En el Capítulo III, se plantea el análisis e interpretación descriptiva e inferencial de los resultados. En el Capítulo IV se realiza la discusión. En capítulo V se establecen las conclusiones. En el capítulo VI se dan las recomendaciones y en el capítulo VII, se consigan las referencias bibliográficas y se adjuntan los anexos.

El autor

Índice

Página del Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
I INTRODUCCION	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	7
1.2.1 Internacionales	7
1.2.2 Nacionales.....	8
1.2.3 Locales	10
1.3 Teorías relacionadas al tema	11
1.3.1 Comportamiento Organizacional	11
1.3.2 Desempeño Laboral	31
1.3.3 Los Medios de Comunicación	41
1.4 Formulación del Problema.....	48
1.4.1 Problemas Específicos	48
1.5 Justificación del estudio.....	49
1.5.1 Justificación Teórica	49
1.5.2 Justificación Práctica	49
1.5.3 Justificación Metodológica.....	50
1.6 Hipótesis General	50
1.6.1 Hipótesis específicas.....	50

1.7. Objetivo General	50
1.7.1 Objetivos específicos.....	51
II. MÉTODO.....	52
2.1 Metodología, Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	52
Metodología.....	52
Tipo de investigación.....	52
Nivel y Diseño de la Investigación.....	52
2.2. Variables, Operacionalización	53
2.2.1. Variables	53
2.2.2. Operacionalización de las variables	55
2.3. Población y muestra	56
Población.....	56
Muestra	56
Criterios de Inclusión:.....	56
Criterios de Exclusión:.....	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
Técnica.....	57
Instrumento de recolección de datos.....	57
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	62
2.5 Método de Análisis de Datos.....	63
2.6 Aspectos Éticos.....	63
III RESULTADOS	64
3.1. Descripción.....	64
3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Comportamiento organizacional.....	64
3.1.2. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Comportamiento organizacional	65
3.1.3. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral ...	66
3.1.4. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño laboral.....	67

3.1.5 Prueba de hipótesis	71
3.1.6. Prueba de hipótesis general	71
3.1.7. Prueba de hipótesis específica 1	72
3.1.8. Prueba de hipótesis específica 2	73
3.1.9 Prueba de hipótesis específica 3	74
3.1.10 Prueba de hipótesis específica 4	75
IV DISCUSIÓN	77
V CONCLUSIONES	81
VI RECOMENDACIONES	83
VII REFERENCIAS	84
ANEXOS.....	87
Anexo 1. Artículo Científico.	88
Anexo 2. Instrumentos	96
Anexo 3. Validez de Instrumentos	98
Anexo 4. Matriz de Consistencia	104
Anexo 5. Constancia de Acreditación.....	105
Anexo 6. Matriz de respuestas	106
Anexo 7. Rating de Sintonía	110
Anexo 8. Resolución Vice Ministerial de funcionamiento de Radio Salkantay.....	111
Anexo 9. Ley de Radio y Televisión	113
Anexo 10. Reglamento de la Ley de Radio y Televisión	123
Anexo 11. Autorización de Publicación de Tesis.....	140
Anexo 12. Acta de Aprobación de Originalidad.....	141

Índice de Tablas

Tabla 1. Programación General de Radio Salkantay de lunes a sábado 2018.....	6
Tabla 2. Programación General de Radio Salkantay domingos 2018.....	6
Tabla 3. Matriz de Operacionalización de las de las variables.....	55
Tabla 4. Población objeto de estudio de Radio Salkantay.....	56
Tabla 5. Muestra No Probabilística por conveniencia.....	56
Tabla 6. Matriz del instrumento para la recolección de datos.....	58
Tabla 7: Confiabilidad de las variables.....	62
Tabla 8: Comportamiento organizacional del personal de Radio Salkantay Cusco – 2018.....	64
Tabla 9: Dimensiones de la variable Comportamiento organizacional.....	65
Tabla 10: Desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018...	66
Tabla 11: Dimensión Satisfacción del trabajo.....	67
Tabla 12: Autoestima.....	68
Tabla 13: Trabajo en equipo.....	69
Tabla 14: Capacitación del trabajador.....	70
Tabla 15: Prueba de normalidad de los datos.....	71
Tabla 16: Correlaciones Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018.....	72
Tabla 17: Correlaciones del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.....	73
Tabla18: Correlaciones del Comportamiento Organizacional en la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.....	74
Tabla 19: Correlaciones Comportamiento Organizacional y el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.....	75
Tabla 20: Correlaciones entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del Trabajador de Radio Salkantay Cusco-2018.....	76

Índice de Figuras

Figura 1. Organigrama Institucional de Radio Salkantay Cusco-2018.....	4
Figura 2. Valores y rangos de confiabilidad.....	62
Figura 3. Valores de la correlación Rho de Spearman.....	63
Figura 4: Comportamiento Organizacional del personal de Radio Salkantay Cusco 2018.....	64
Figura 5: Dimensiones de la variable Comportamiento organizacional.....	65
Figura 6: Desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.....	66
Figura 7: Dimensión Satisfacción del trabajo.....	67
Figura 8: Dimensión Autoestima.....	68
Figura 9: Dimensión trabajo en equipo.....	69
Figura 10: Dimensión Capacitación del trabajador.....	70

RESUMEN

La presente investigación se titula “Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco – 2018”, y tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en este importante medio de comunicación de la ciudad del Cusco. Con la hipótesis de la existencia de una relación entre ambas variables, el comportamiento organizacional y el desempeño laboral.

La investigación efectuada fue del tipo básica y de un diseño del tipo descriptivo y correlacional, tomando como muestra no probabilística por conveniencia a 34 personas, de una población de 40 personas, entre directivos, trabajadores, concesionarias y colaboradores de Radio Salkantay, a quienes se les aplicó dos instrumentos, previamente validados por expertos, mediante la técnica de la encuesta, uno de comportamiento organizacional y otro de desempeño laboral; cuyos resultados permitieron verificar que SI existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay, al tener un nivel de significancia $P_valor = 0,001$, menor al establecido de $\alpha=0,05$ y tener un valor de la prueba Rho de Spearman equivalente a 0,531, lo que demuestra que las variables se encuentran relacionadas directa y considerablemente; negándose la hipótesis nula.

Palabras clave: Comportamiento organizacional; Desempeño laboral.

ABSTRAC

The present investigation is entitled "Behavior organizational and labor performance of the personnel of Radio Salkantay Cusco - 2018 ", and it had as general aim determine the relation that exists between behavior organizational and the labor performance of the personnel that works in this important way of communication of the city of the Cusco. With the hypothesis of the existence of a relation between both variables, the behavior organizational and the labor performance.

The effected investigation was of the type basic and of a design of the descriptive type and correlacional, taking as a sample not probabilistic for convenience 34 persons, of a population of 40 persons, between executives, workers, concessionary and collaborators of Radio Salkantay, to whom two instruments before validated by experts were applied, by means of the technology of the survey, one of behavior organizational and different of labor performance; whose results allowed to check that IF a direct relation exists between the behavior organizational and the labor performance of the personnel of Radio Salkantay, when a level to have of significance $P_valor = 0,001$, minor to the established one of $\alpha=0,05$ and equivalent Rho de Spearman to 0,531 has a value of the test, which it demonstrates that the variables are related directly and considerably; denying the void hypothesis to him.

Key words: Behavior organizational; labor Performance.

I INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

El Comportamiento Organizacional, es hoy en día un factor muy importante en el cumplimiento de los objetivos de toda organización, pues se trata del conjunto de actitudes y acciones que realiza el personal de toda empresa y que resulta de la interacción entre los mismos. A su vez, cómo estos factores tienen injerencia en el desempeño que cada colaborador demuestra en su puesto de trabajo.

Dentro de la gran cantidad de empresas existentes en nuestro medio, entre públicas y privadas; micro, pequeñas y grandes empresa, existe un sector muy competitivo que ha cobrado mucha importancia en los últimos años. Se trata del sector Comunicación y en particular los medios de Comunicación Masivos, de los cuales la Radio es uno de los medios más influyentes, sobre todo en el sector adulto.

En ese marco, la radiodifusión en la ciudad del Cusco ha crecido considerablemente y la influencia que tiene se refleja en tres aspectos importantes:

Primero, el desarrollo y crecimiento empresarial de las empresas de radiodifusión, debido a la formalización que han hecho de estas empresas un espacio laboral importante de desarrollo personal y profesional de muchos comunicadores y colaboradores, a través del desarrollo de conductas y comportamientos que han marcado la diferencia unos de otros´.

Segundo, el incremento del número de estaciones radiales en el ámbito regional que suman a 401 (23% más que 2016), constituyéndose en la primera región del país con mayor cantidad de emisoras en todas las frecuencias (325 Frecuencia Modulada, 64 Amplitud Modulada, 9 Onda Corta y 03 Onda Corta Internacional), seguido de Ancash con 368 y Lima con 336; según información brindada por (Dirección General de Autorizaciones en Telecomunicaciones y la Dirección General de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones – MTC, 2017).

Tercero, por la influencia ejercida sobre la opinión pública, sobre todo en el segmento adulto, convirtiéndose en una vitrina donde el oyente puede vertir su parecer sobre la actualidad local, regional y nacional. La opinión pública, se ha convertido en un factor indispensable para realizar proyectos y diseñar estrategias

comunicativas en las organizaciones hoy en día, que resulta fundamental medir y conocer, tanto en el ámbito interno de las empresas como en el ámbito externo, sobre todo en el grupo social de interés de toda organización como “Stakeholders”, pues son ellos los que marcan la aceptación o no de las políticas de gestión que se apliquen, así como realizar los correctivos necesarios para llevar adelante una gestión brillante.

En ese entender los Medios de Comunicación Masivos, diseñan diferentes estrategias comunicativas basadas en la credibilidad, veracidad e imparcialidad de sus contenidos, para ello se apoyan en el desarrollo tecnológico, que en estos últimos años han mostrado un desarrollo sorprendente, por la facilidad de acceso y uso al que se tienen. Aquí es menester mencionar que el desarrollo del internet en la ciudad del Cusco, desde su incursión en el año 1995, cuando se instaló la primera cabina de internet en el Portal de Mantas; ha significado un salto importante para el desarrollo de las telecomunicaciones en Cusco, pues gracias al desarrollo de las redes sociales y la incursión del cambio de tecnología en los aparatos de celular, lograron, hoy en día, tener a la mano los medios audiovisuales más sencillos para poder transmitir con facilidad hechos que son de interés general, a más de generar foros de discusión sobre pareceres de la realidad coyuntural que vive la ciudad.

Sin embargo, existe un grueso sector de la población que recurre a los medios tradicionales para verificar y cerciorarse de los contenidos que las redes difunden, pues no todo lo que se publica en las redes son afirmaciones verosímiles. Por ello, la radio, de manera particular en la ciudad del Cusco, es un referente de veracidad, sobre todo en el sector adulto contemporáneo.

Es de destacar que la producción radiofónica se divide en tres: a).- Desde el punto de vista del modo de producción de los mensajes (Dramático/Hablado, Informativo y Musical); b).- por segmentación de edades y c).- los tipos de programas por la intensidad de la emisora. Los mismos que regularmente son medidos en su preferencia a través de los estudios de sintonía o conocidos con los “Rating de Sintonía”, realizados por empresas de investigación de mercados especializados como el que realiza CPI (Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública SAC), que muestran el gusto preferente de la ciudadanía al tipo de emisoras en cada ciudad.

Pero una emisora no tendría éxito, si es que además del tipo de producción, no se consideraría a los actores, sus conductas, relaciones internas y su desempeño. Es precisamente el comportamiento organizacional de los miembros de una organización tanto a nivel individual, grupal y de organización, los que podrían determinar un mejor desempeño laboral entre los trabajadores de una emisora.

La presente tesis es una investigación sobre cómo influyen esas relaciones internas expresadas en el Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral entre los colaboradores de Radio Salkantay, empresa de radiodifusión cusqueña que se ubica el primer lugar de sintonía entre las emisoras locales y segunda (después de RPP, emisora limeña) según la Salkantay E.I.R.L., para obtener el éxito logrado hasta hoy, por esta empresa de Audiencia Radial de Emisoras en principales ciudades del país correspondiente al periodo 2018-01, emitido en el mes de enero del 2018 por la Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública SAC (CPI). (Anexo 6).

Ad portas de cumplir 68 años de vida institucional, Radio Salkantay se mantiene vigente desde su fundación el 27 de octubre de 1950 por los hermanos Campana, para luego en el año 1972 pasar a nombre de la Sra. Carmela Pinto, quien continuó con la labor de mantener la emisora en los primeros lugares de sintonía. Actualmente realiza sus operaciones con el respaldo de la Resolución Vice Ministerial N° 415-2013-MTC/03 (Anexo 7), del 27 de agosto del 2013, que resuelven la renovación de operación por 10 años, hasta el 22 de noviembre del 2022, y bajo el amparo de la Ley N° 28278, Ley de Radio y Televisión, del 23 de junio del 2004 (Anexo 8). La Dirección se encuentra bajo el mando de la Sra. Patricia Araujo Pinto y la Administración del Sr. Christian Zegarra Araujo, junto al personal administrativo, periodistas, locutores y colaboradores, tal como se muestra en el organigrama institucional. (Figura 1), hacen de Radio Salkantay, una de las emisoras más sintonizadas del Cusco.

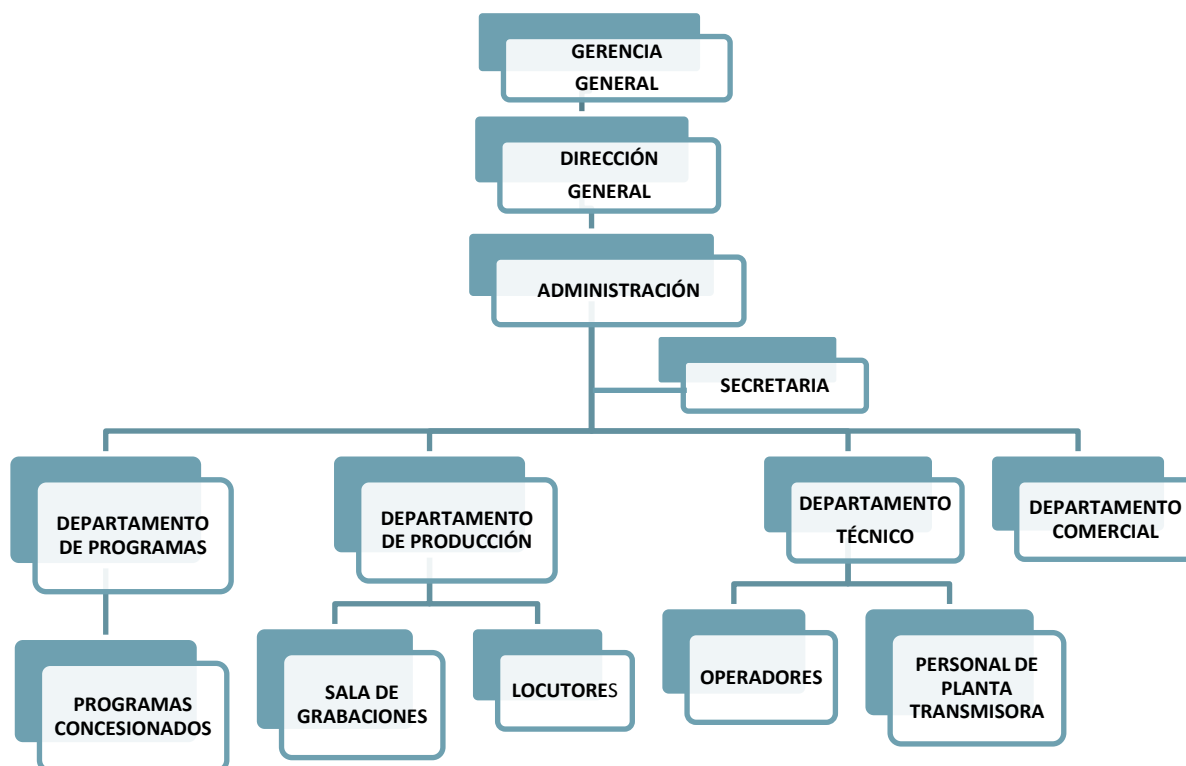


Figura 1. Organigrama Institucional de Radio Salkantay Cusco-2018.
Fuente: Elaboración Propia

Su Misión: “Informar con veracidad e imparcialidad a través de nuestros programas para lograr un acercamiento de la realidad a la población; ser su voz de protesta frente a la injusticia y promover la cultura, el desarrollo, la integración, la paz y la democracia”.

Su Visión: “Lograr ser la radio número 1 en el sur del país y seguir siendo la voz del Sur del Perú con calidad, transparencia y veracidad”.

La señal de Radio Salkantay se emite por medio de las siguientes frecuencias:

- 1080 AM., con cobertura regional en las provincias de: Anta, Calca, Urubamba, Paucartambo, Quispicanchi, Canchis, Paruro, Acomayo.
- 92.7 FM., con cobertura en toda la ciudad del Cusco y sus distritos: Ccorca, Poroy, Cusco, Wanchaq, Santiago, San Sebastián, San Jerónimo, Saylla.
- Página Web: www.radio.salkantaycusco.com, con cobertura mundial.

Radio Salkantay, actualmente cuenta con una programación variada en el formato informativo y hablado cuyo target es el público adulto (de 25 a 60 años).

La programación general está dividido en dos partes:

- La Primera que corresponde a la programación regular de lunes a sábado. (Tabla 1), y
- La Segunda que corresponde a la programación de los domingos denominado “La Revista Dominical Teleimpacto” cuyo concesionario es el periodista, Víctor Abel del Castillo Alarcón. (Tabla 2).

Es de destacar también la aparición y desarrollo, en los últimos años de diferentes emisoras cusqueñas, con programaciones distintas y especializadas de acuerdo a los diferentes tipos de programación, con públicos segmentados y variados que hoy tienen su espacio y los podemos escuchar en el dial. Sin embargo, son muy pocas las emisoras locales que han logrado mantener, a lo largo del tiempo, una programación sostenida como lo ha realizado Radio Salkantay con programas por encima de los 35 años de vigencia como “La Hora Once y las Noticias”, de Víctor Abel del Castillo, “El Diario” de Washington Alosilla, con más de 25 años de vigencia o “El Mundo en 60 minutos” de Leonidas Rozas con más de 20 años de transmisión ininterrumpida, muy aparte del manejo periodístico, que en algunas ocasiones, genere mucha controversia por el tratamiento de la información; han calado muy hondo en la vida cotidiana de la ciudad. Un factor que se ha constituido en un sello de personalidad, credibilidad y reconocimiento de parte de la población cusqueña al preferir a diario todos los programas, en diferente medida, unos más que otros, pero en términos generales, todos en conjunto contribuyen a tener el prestigio que hoy goza por encima de las demás emisoras locales.

Tabla 1

Programación General de Radio Salkantay de lunes a sábado 2018

HORA	NOMBRE DEL PROGRAMA	DIRECTOR/CONDUCTOR
05:00	Apertura de Programación	Radio Salkantay
05:20	Programa hablado “Una luz en tu camino”	Miguel Herrera
06:00	Noticiero “El Diario”	Washington Alosilla Portillo
08:00	Noticiero “Pregón Informativo”	Nicanor Moscoso Salazar
09:00	Programa Comercial “Rotavisos”	Agonal Arotaype León
10:00	Programa musical “Tus mañanas alegres”	Sandra Zanabria Carrasco
11:00	Noticiero “La hora Once y las noticias”	Víctor Abel del Castillo Alarcón
12:00	Noticiero “Panorama Noticias”	Julio Aguilar Cano
13:00	Noticiero “El mundo en 60 minutos”	Leonidas Rozas Mora
14:00	Noticiero “Novedades en Primera Plana”	Manuel Arias Gutiérrez
15:00	Noticiero “Proyección Informativa”	Alejandro Chillitupa Castillo
16:00	Noticiero “Voces del Pueblo”	Cesar Farfán Quintase
17:00	Programa “Frecuencia Deportiva”	Sergio Luna Casani
18:00	Noticiero “Salkantay Noticias”	Daniel Ormachea Tunqui
19:00	Programa “La Hora del Transporte”	Richard Triveños Guerrero
20:00	Programa “La Voz Deportiva”	Carlos del Castillo Arias
21:00	Programa musical “Noches Inolvidables”	Radio Salkantay

Fuente: Radio Salkantay.

Tabla 2

Programación General de Radio Salkantay domingos 2018

HORA	NOMBRE DEL PROGRAMA	DIRECTOR/CONDUCTOR
05:00	Noticiero “Teleimpactando”	Norman del Castillo
07:00	Programa “Cusco Inmortal”	Víctor Abel del Castillo Alarcón
08:00	“Telenoticiero Primera Edición”	Víctor Abel del Castillo Alarcón
09:00	Programa “Escuela Abierta”	Derrama Magisterial
10:00	Programa “Impactos Dominicales”	Jazmín Castro/David Norman
11:00	Programa de opinión “El Gran Problema”	Víctor Abel del Castillo Alarcón
12:00	Programa “Domingos Alegres”	Víctor Abel del Castillo Alarcón
13:00	“Telenoticiero Segunda Edición”	Víctor Abel del Castillo Alarcón
14:00	Programa “Derrama Magisterial”	Derrama Magisterial
15:00	Programa “Al ritmo de Teleimpacto”	Rodrigo García
17:00	Programa “Cumbias de Oro”	Norman del Castillo
18:00	Programa “Recordando otros tiempos”	Carlos del Castillo
19:00	Programa “Teledporte 2018”	Carlos del Castillo
19:30	Programa “El Lechucero”	Víctor Abel del Castillo Alarcón
20:30	Programa “Viaje a lo desconocido”	Víctor Abel del Castillo Alarcón

Fuente: Radio Salkantay.

Nota: La programación del domingo es concesionado.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Mariño, Altamirano (2014) en su investigación "El Diseño Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los empleados de Radio Ambato 930 AM", analiza aspectos relacionados al diseño organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de la empresa Radio Ambato 930 AM con el propósito de formular alternativas de mejora, que llevara a los ejecutivos de la empresa, a fomentar una organización más competitiva con un ambiente laboral agradable y motivador para sus empleados, y así incrementar su productividad, Los datos arrojados por la investigación de campo aplicada a los empleados de la empresa, se analizaron los factores que están afectando el diseño organizacional, desde el punto de vista de los involucrados en la organización, y la evaluación de los ejecutivos del desempeño laboral. Así la propuesta resultante de la investigación nos llevó a diseñar un sistema de gestión estratégica por resultados, con su respectivo proceso de elaboración y ejecución, que permitirán la implementación del mismo como una herramienta de gestión empresarial.

Campos, Cano y Torres (2015), en su tesis "Clima laboral en las cabinas de Radio Darío, La Cariñosa, La F y Mi Favorita del municipio de León, Nicaragua, diciembre- 2014 a agosto 2015", concluye que as condiciones físicas y ambientales de las cabinas de Radio Darío y La F sobresalen en comparación a las de Radio La Cariñosa y Mi Favorita. Es evidente que los propietarios de las primeras emisoras si les preocupa el clima laboral de sus instalaciones. Existe desinterés en algunos propietarios de invertir en las cabinas radiofónicas, quienes descuidan el clima laboral de sus empresas afectando el bienestar de sus trabajadores. Hay un estado de conformismo en los locutores al expresar que el clima laboral de las cabinas no les afecta aun cuando existen ciertas limitaciones en el estado físico y ambiental de las cabinas donde laboran. El estado físico y ambiental de las cabinas repercute significativamente en el desempeño y estado anímico de los locutores, de tal manera que la hipótesis planteada por el equipo de investigación es confirmada.

1.2.2 Nacionales

Puente S. Mirtha (2015), en su tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, Lima 2014”, determina la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, Lima 2014. La población es de 230 trabajadores, el muestro es probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 145 trabajadores, en los cuales se han empleado la variable: clima organizacional y satisfacción laboral. El método de la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario clima organizacional, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre) y el Cuestionario de satisfacción laboral, el cual estuvo constituido por 25 preguntas, en la escala de Likert (Muy insatisfecho, Insatisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho), que brindaron información acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según el personal de la Gerencia de Administración y Finanzas del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, Lima 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,875, representó una muy alta asociación entre las variables.

García Cuéllar, Ibérica y Bendezú Saettone, Alberto (2018), en su tesis “Relación entre la autoestima docente y el clima institucional de las instituciones educativas del distrito de Antioquía provincia de Huarochirí Región Lima - provincias 2013” tuvieron como objetivo establecer la relación entre la Autoestima Docente y el Clima Institucional de todas las Instituciones Educativas del distrito de Antioquia provincia de Huarochirí región Lima Provincia 2013. El estudio se trabajó con población/muestra de 30 docentes

que es el total de docentes de ambos sexos, que laboran en todas las Instituciones Educativas del distrito de Antioquia. Los datos se han obtenido a través de encuestas realizadas a los docentes sobre la autoestima docente y el clima institucional sobre situaciones/actividades diarias que desarrollan en las instituciones educativas. A través de los resultados no se ha encontrado correlación entre la autoestima docente y el clima institucional de las instituciones educativas del distrito de Antioquia provincia de Huarochirí región Lima Provincias 2013 cuyo resultado obtenido ha sido a través de la correlación de spearman y la prueba del chiquadrado el mismo que se presenta en el cuarto capítulo de la presente tesis.

Palma La Rosa, Iris Betzabé, en su tesis: “El comportamiento organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Végueta – 2014”. Realiza una investigación cuantitativa no experimental, se realizó un estudio descriptivo correlacional. La muestra es probabilística aleatoria simple, con una población de 208 docentes, quedando una muestra de 135 docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Végueta – 2014. Se administró un cuestionario de preguntas a los docentes con 28 ítems sobre comportamiento organizacional y el trabajo en equipo. Para ver la relación entre las variables se hizo uso del estadístico de coeficiente de correlación de Spearman obteniéndose un resultado de $Rho = ,885$, llegándose a la conclusión de la relación que existe entre las variables Comportamiento organizacional y el Trabajo en equipo.

Arana y Cárdenas (2017), en su investigación “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque, Chiclayo 2011”, plantean como objetivo Desarrollar propuestas de optimización de la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones. Este trabajo es de tipo correlacional - propositivo; donde los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta, dirigida a los colaboradores; en el cual se utilizó el

método cuantitativo. El desarrollo del estudio está basado en el análisis de una muestra no probabilística conformada por 60 trabajadores. De ellos, se seleccionaron los más representativos tratando de cubrir todas las áreas laborales de acuerdo a la Escala de Likert. Para la evaluación del desempeño laboral se tomó en cuenta la productividad, actitudes y habilidades, así mismo para el análisis de la motivación laboral se tomó en cuenta las satisfacciones o beneficios derivados por la organización, así mismo los datos fueron procesados con el programa Microsoft Excel 2010. En términos generales la información resultó del desarrollo de dicho informe de tesis que fue medido objetivamente y tiene la fiabilidad del caso, Finalmente se llega a la siguiente conclusión que existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción del cliente por el servicio recibido.

1.2.3 Locales

Aquize Estrada, Rafael y Noblega Vidal, Katherine Annely (2015), en su tesis “Comportamiento organizacional en la empresa SECMI ingenieros S.R.L. de la ciudad del Cusco – 2015” se investigó el Comportamiento Organizacional dentro de la empresa SECMI Ingenieros S.R.L de la Ciudad del Cusco, para lograr este objetivo se tomó en cuenta a todos los trabajadores, tomando en cuenta la percepción que ellos tienen hacia la empresa, se determinó que el 56.7% de los trabajadores encuestados se muestran en desacuerdo con el comportamiento organizacional de la empresa ya que consideran escasa la satisfacción laboral debido a que la empresa no brinda oportunidades de progreso, la seguridad en el empleo es deficiente y no existe buenas condiciones de trabajo que les permita desarrollarse; la comunicación que brinda es deficiente debido a que no llega a tiempo y la información que manejan es escasa, el liderazgo es negativo debido a que los directivos no cuentan con habilidades gerenciales y empatía, la cultura organizacional es mal aplicada ya que no se da a conocer a los trabajadores las normas, valores, filosofía , objetivos y metas de la empresa y por último los equipos que forma la organización son desunidos y no existe un compañerismo . Mientras que el 30% está conforme con el comportamiento organizacional ya que estos trabajadores son administrativos que se

encuentran en constante comunicación, demostrando liderazgo, valores y buen clima organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Comportamiento Organizacional

Sobre el **Comportamiento Organizacional**, se puede afirmar que el enfoque empresarial se basó en los individuos o colaboradores y sus relaciones entabladas entre los mismos, porque se dieron cuenta que su conducta, buena relación y satisfacción son esenciales para el éxito empresarial y el cumplimiento de objetivos. Basado en ello, el comportamiento que muestran dentro de la organización resulta ser fundamental.

Respecto a la definición de Comportamiento Organizacional no es muy complejo entender la palabra “comportamiento” dentro de una empresa, pues se entiende como el conjunto de actitudes y acciones que un individuo realiza en su entorno de trabajo.

Robbins (2004), refiere que “El comportamiento organizacional (que se abrevia CO) es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones” (p.8), es decir se avoca al grado de incidencia que tienen las conductas en los individuos y grupos dentro de una organización.

Mientras que para Newstron (2011), el comportamiento organizacional es la aplicación sistemática de la manera como la gente actúa dentro de una organización, para hacerlo más eficiente; es decir, va más allá del solo hecho de analizar las consecuencias que involucran las conductas, sino que tiene cuidado en cómo aplicarlo, de tal manera que se logre los propósitos de la organización con mucha efectividad.

Algo similar plantea Dailey (2012), al afirmar que “el comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización” (p.14).

Por otro lado, Alles (2008), aborda el comportamiento organizacional como una temática que tiene que ver con las personas desde la máxima conducción hasta el menor nivel, sus problemas, conflictos y crecimiento.

En consecuencia el Comportamiento Organizacional, está enfocado en el estudio de las diferentes actitudes que el individuo realiza como parte de la organización, su desempeño y la relación con los grupos, con el fin de lograr los propósitos de la empresa, desde el ámbito donde se desempeña, ya sea directriz o fuerza laboral.

El estudio del Comportamiento Organizacional, está basado en tres grandes ámbitos, así según Robbins y Judge (2009), ambos plantean un modelo general que define el Comportamiento Organizacional basado en tres niveles de análisis que son: el individual, grupal y el de los sistemas de la organización, e identifican dos tipos de variables: dependientes e independientes.

Las **Variables Dependientes** son aquellos factores que dependen de otro para actuar y que a lo largo del tiempo se han ido identificando y son los siguientes: **Productividad**, un concepto que se aplica hoy en día en toda organización y consiste en cumplir con los objetivos a bajo precio, una relación entre eficacia y eficiencia, tal como lo definen Robbins y Judge (2009). Pero es Amorós (2007), que precisa de manera clara éste concepto al manifestar que existe un entendimiento entre la eficiencia y la eficacia, así una compañía es eficaz si cumple sus metas de venta, mientras que para ser eficiente, no solo requiere de esa eficacia sino además los insumos como el rendimiento sobre la inversión, las ganancias por ventas y la producción por horas de trabajo. **Ausentismo**, entendiéndose como la inasistencia de una persona al lugar donde debe cumplir una obligación, de acuerdo a la Real Academia Española, es un factor que responde a un estímulo que refleja el comportamiento del trabajador. Robbins y Judge (2009), definen el Ausentismo como la inasistencia frecuente al trabajo. Y constituye un costo e interrupciones enormes para los empleadores. **Rotación**, o la alternancia del personal en una organización cada cierto tiempo o frecuencia, para refrescar o mejorar los rendimientos de desempeño del personal. Sin embargo, se debe considerar que una alta tasa de rotación influye en los costos de

reclutamiento, selección y capacitación del personal según Robbins y Judge (2009). Por ello es que se debe prestar atención a la manera como se determina este factor. **Satisfacción en el trabajo**, es una actitud que se asocia al sentimiento positivo del trabajo, previo una evaluación de sus características, como lo establecen Robbins y Judge (2009), y que tiene que ver mucho con el desempeño individual del trabajador. Sin embargo este concepto no es total y válido para todos, pues muchos empleados lo “consideran como un conjunto de facetas o elementos relativamente discretos que se relacionan con su visión respecto del entorno laboral, las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto, etc.”, (Dailey, 2012, p.41). Es decir, está más asociado a condicionantes de satisfacción.

1.3.1.1 Dimensiones del Comportamiento Organizacional

Por otro lado tenemos a las Variables Independientes, que son los verdaderos determinantes de los anteriores y que analizan en tres dimensiones o ámbitos, el de los individuos, el de los grupos y el de los sistemas de las organizaciones, tal como lo establece Robbins (2004).

I).- Respecto al Plano Individual, expresó que la conducta de cada individuo es lo que él realiza y cómo influye en el desempeño de la organización.

Para Amorós (2007), el ámbito individual se refiere a las condiciones en las que los individuos llegan a una organización, ya sea en conductas, personalidad, características físicas, valores y habilidades. Éstas se mantienen intactas al principio y llegan a ser determinantes en el comportamiento.

Las características individuales que se manifiestan en los trabajadores de toda organización se mantienen invariables al inicio del ejercicio laboral, pero que conforme van avanzando van cambiando en base a ciertos condicionantes como la percepción del modo de trabajo, las decisiones que toman en el desarrollo de su trabajo, la motivación que reciba y el aprendizaje que logre en el tiempo de labor dentro de la organización.

La percepción como se define es captar a través de los sentidos las señales o información del exterior para entenderla e interpretarla, su rapidez determina una reacción y conducta rápida. Robbins (2004), define la

percepción como “un proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al entorno” (p.123). Sin embargo, no todo lo que se percibe coincide con la realidad, pues supone por lo general algo muy distinto. Por ello resulta fundamental la manera cómo perciben los trabajadores la realidad de su entorno para conocer las reacciones en sus conductas. Por otro lado, es muy distinto entender la forma como percibimos a las personas, a veces lo hacemos con prejuicios que en la realidad no se manifiesta. Aquí hablamos de la Teoría de la Atribución, que Robbins (2004) explica “la teoría afirma que cuando observamos una conducta, tratamos de determinar si su causa es interna o externa” (p.125), es decir aquellas controladas por el propio individuo (interna) y aquellas que son influenciadas por situaciones del entorno. El autor, también precisa que hay tres factores que determinan la causa en que juzgamos a los demás dependiendo de la interpretación de la conducta que muestran: el carácter distintivo, referido a las conductas distintas en situaciones diferentes que muestra una persona; la de consenso basado en la reacción similar de todos los trabajadores ante una determinada situación, y la de la congruencia en los actos de los trabajadores. Es de precisar que la teoría de la atribución muestra resultados a veces equívocos como el del **error de atribución fundamental**, cuando no le damos mucha relevancia a los factores externos y si a los factores internos como el éxito en el logro de algún objetivo y contrariamente atribuimos el fracaso aquellos factores externos, como cuando acusamos al bajo rendimiento de los compañeros, a ello se le conoce como **tendencia favorable**. Todos los errores que se generan por la mala percepción se deben también al nivel cultural de las personas y por ende de los trabajadores en una organización. Para no caer en estos errores existen ciertas alternativas como la **percepción selectiva** que se refiere a la habilidad de percibir de acuerdo a los intereses, experiencias, antecedentes y actitudes del que percibe, tal como aborda Robbins (2004). Dicho autor también habla del **efecto halo** y lo define como la conclusión obtenida a partir de una sola característica de lo que observa, de tal manera que se

hace una idea general desde las implicancias que resulten de ver esa característica.

Otra manera de juzgar a los demás es a través de los **efectos del contraste**, que es la percepción condicionada a otros previamente captados y que se refleja en la persona a juzgar logrando distorsionar las percepciones, Robbins (2004). Lo mismo podría decirse cuando uno proyecta o atribuye a un individuo sus propias características, con el supuesto de que actuarán tan igual como uno lo haría, a ello Robbins lo denomina **Proyección**, esto también genera distorsión pues no siempre una persona reacciona como uno piensa.

Finalmente está la manera de juzgar a través de estereotipos que hace que la percepción se base en modelos o grupos ya definidos o generalizaciones que en nada contribuyen a tener una buena percepción de lo que las personas son.

Lo importante es saber cómo aplicamos la percepción en nuestro medio laboral, la misma que nos servirá para mejorar nuestras capacidades e inteligencia. La velocidad de percepción es una de las siete dimensiones de las habilidades intelectuales (aptitud numérica, comprensión verbal, velocidad de percepción, razonamiento inductivo, razonamiento deductivo, visualización espacial y memoria) que tiene todo individuo y tal como lo define Robbins (2004), es la “habilidad de identificar las similitudes visuales y diferencias rápidamente y con precisión” (p.41). Esta habilidad permite al trabajador reaccionar rápido luego de percibir las situaciones eventuales que se presentan en el trabajo y junto a las dimensiones antes mencionadas desarrollan su inteligencia, los mismos que influyen en el desempeño laboral. Aquí, debo precisar que existe un factor importante a considerar: el coeficiente intelectual, el factor que mide la inteligencia de las personas, el cual permite tener cierta ventaja entre los demás, sobre todo cuando se trata de funciones complicadas a desarrollar en la organización. Contrariamente, cuando el puesto es muy rutinario hace que se pierda esta ventaja.

La toma de decisiones, es otro indicador en el plano individual referido a elegir entre dos o más alternativas, y en las organizaciones se manifiesta no solo entre los directivos sino entre los trabajadores. Robbins (2004)

establece que “la toma de decisiones es una reacción a un problema. Es decir, hay una discrepancia entre un estado actual y un estado deseado que exige que se consideren las alternativas de acción” (p.131), y además aclara que “toda decisión requiere interpretar y evaluar información” (p.131). Resulta indispensable entonces entender que la toma de decisiones es un proceso de raciocinio y análisis que realiza un persona antes de actuar. Pero para ello necesita seguir ciertos pasos antes de tomar una decisión, ellos son: ubicar el problema, fijar los criterios de decisión, valorar los criterios, ejecutar los criterios, evaluar alternativas y elegir la mejor.

En una organización moderna y actual se habla mucho del facultamiento en la toma de decisiones hacia el personal, es decir el otorgar niveles de autoridad y responsabilidad en ciertos ámbitos dentro de una organización para que sea más eficiente. Sobre este particular Chiavenato precisa que:

El facultamiento es un concepto del que se habla mucho, pero que se practica poco. Su objetivo es simple: transmitir responsabilidad y recursos a todas las personas, con el fin de obtener su energía creativa e intelectual, de modo que puedan exhibir un verdadero liderazgo dentro de sus propios ámbitos de competencia y, al mismo tiempo, ayudar a enfrentar los desafíos globales de toda la empresa. (Chiavenato, 2009, p.195).

Esta acción busca la dedicación y el esfuerzo de los miembros de una organización en el cumplimiento de los objetivos, siempre que la parte directriz asimile y responda a los cambios de manera creativa.

El aprendizaje, es también un indicador de la conducta en el plano individual y se refiere al cambio conductual que manifiesta una persona como resultado de una experiencia significativa vivida, la misma que la permite adquirir además conocimientos, habilidades y valores. Robbins (2004), define “aprendizaje es cualquier cambio relativamente permanente en la conducta que ocurre como resultado de la experiencia” (p.43). Se entiende entonces que el aprendizaje es un cambio de conducta positiva reflejado en el buen desempeño del trabajador, lo que exige que estas reacciones generen respuestas favorables, acciones distintas para el logro de objetivos institucionales. Por otra parte Robbins (2004) nos habla sobre tres teorías para entender el proceso de aprendizaje y son: el

condicionamiento clásico, el condicionamiento operante y el aprendizaje social.

La **teoría del condicionamiento clásico** se refiere a la reacción conductual que expresa una persona ante un estímulo o reacción ante la ocurrencia de algo, muchas veces debe ocurrir algo para actuar convenientemente, ello conlleva a tener presente como reaccionamos ante las eventualidades de repetirse. Mientras la **teoría del condicionamiento operante** es aquella aprendida o individual, se actúa en base a algo que se desea lograr, aquí buscamos un objetivo preciso para lo cual nos preparamos. Por otra parte está la **teoría del aprendizaje social**, basado en la mera observación de conductas de otras personas o escuchando sus experiencias de manera directa. De esta manera podemos aprender o tener conductas nuevas por las diferentes maneras de experiencias que tengamos en el ejercicio de nuestras funciones dentro de toda organización.

Por último, el otro indicador que mide el plano individual es la **motivación**, Robbins (2004), define "**motivación** como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta" (p.155). Por otro lado, Amorós (2007), precisa de la motivación como "las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual" (p.81).

Existen varias teorías que dieron origen a la conceptualización de la motivación a este grupo se les conoce como las primeras teorías que aún están vigentes y ellos son: la de jerarquía de necesidades de Maslow, **las teorías X y Y**, y la de los dos factores. En la Teoría de jerarquía de necesidades de Maslow, se da un orden de cinco necesidades graduales conforme el individuo va satisfaciéndolas una a una, así tenemos las necesidades fisiológicas, de seguridad, de estima y de autorrealización. La Teoría X y teoría Y, es la que plantea Douglas McGregor (como citó Robbins, 2004), en base a dos puntos de vista el negativo y el positivo en los individuos. Así, la Teoría X contempla a los empleados que les gusta su trabajo por ende son flojos, no les gusta las responsabilidades y son

obligados a trabajar; contrariamente la Teoría Y, contempla a los trabajadores a quienes si les gusta el trabajo, les gusta las responsabilidades y usan la creatividad. Por otro lado, la **Teoría de los dos factores**, que fue planteado por Frederick Herzberg (como citó Robbins, 2004), habla de los factores de higiene que son condiciones de trabajo que no necesariamente llevan a las satisfacción del trabajo, sino en sí, cómo se realiza y los resultados del mismo lo que diferencia de la satisfacción y la insatisfacción.

Entonces resulta fundamental conocer cómo van variando las conductas de los individuos en provecho de cumplir los objetivos de la organización.

II).- Por otro lado, está el Plano Grupal, o de las conductas de los grupos y la manera como se relacionan. En este marco Robbins (2004), define al grupo “como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes y que se reunieron para conseguir objetivos específicos. Los grupos pueden ser formales o informales” (p.219). Aquí el autor precisa claramente como la interdependencia se orienta claramente en la consecución de los objetivos que la empresa desea lograr. Es decir, parte por la necesidad de entablar una buena relación interpersonal, una asociación dependiente que busque cumplir las metas y objetivos. Por ello la necesidad de haber buenas conductas.

Sin embargo, ¿cuánto varía este comportamiento con el que muestra el trabajador de manera individual? Hay quienes dicen “mucho”, como lo afirma Amorós (2007), al decir que el comportamiento de la gente en grupo es muy distinto al que muestra individualmente y es más una suma de personas que actúan a su manera.

La variación de conductas que muestran los grupos en las organizaciones depende de ciertos aspectos que se presentan en la interrelación que muestran como por ejemplo: **la Comunicación**, la manera cómo dialogan e intercambian información y cómo la organización entabla un contacto directo con ellos en términos de información. La Comunicación, según Robbins (2004) resulta ser la transmisión de mensajes y la comprensión de los mismos a través de sus significados. Por su parte Chiavenato (2007), afirma

que “La Comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas” (p.59). Pero para que ello ocurra, debemos entender el contexto en el que se realiza este proceso y donde intervienen elementos que son determinantes en el proceso final. Aquí hablamos de la **fuentes o emisor**, quien elabora, estructura o **codifica** un **mensaje** eligiendo adecuadamente los signos a utilizar en la elaboración del mensaje, para luego definir el **medio o canal** a utilizar para transmitir dicho mensaje. Quien recibe el mensaje es el **receptor** que decodifica el mensaje, lo procesa o interpreta y emite una respuesta o reacción, haciendo el mismo proceso anterior, a ello se denomina comunicación de retorno o retroalimentación. Cabe precisar que unos de los factores que determina la manera moderna de comunicación que se practica en las organizaciones modernas y actuales es precisamente la comunicación de retorno, pues ésta permite acercarse más al trabajador, haciendo que el gerente o directivo pueda acercarse, a través de escucharlo mediante el diálogo, para ello se tiene que crear un ambiente de confianza y seguridad para que el empleador pueda tener ese contacto con el trabajador y así poder solucionar sus problemas y acoger sus sugerencias para mejorar el desempeño y solucionar problemas directamente.

Basado en ello, Robbins (2004), precisa que las **funciones de la Comunicación** son el **control**, que mide el comportamiento del individuo o trabajador dentro de la organización, la **motivación**, que va asociado al conocimiento de las funciones que debe realizar cada trabajador y cómo lo hace, si bien o mal, para mejorar su desempeño; una **expresión emocional**, pues por lo general el empleado encuentra en su entorno grupal un medio de expresar sus sentimientos y la última función referido a la **información**, por medio del cual se proporciona lo necesario para desenvolverse y desarrollarse.

Por otro lado, en una organización podemos encontrar direcciones de la comunicación que se practican hoy en día y se refieren a las maneras cómo transmitimos la información internamente, así podemos identificar dos tipos: **la vertical**, que comprende a la comunicación **descendente**, referido a la

práctica tradicional, donde el jefe o encargado emite la información de manera directa y hasta obligatoria hacia los empleados o trabajadores; **la ascendente**, que se refiere a la iniciativa que muestra el trabajador por llegar a ser escuchado en los entes superiores en la organización, muy poco realizado por motivos de represalia generalmente, lo que genera inestabilidad; y por último **la horizontal**, que es la manera en que se entabla por los trabajadores del mismo nivel. Aquí debemos observar un detalle que marca la diferencia en las organizaciones modernas, cual es la manera en que un jefe o encargado entabla una comunicación igualitaria con los trabajadores atendiendo a sus necesidades y problemas, la misma que influye directamente en el mejoramiento de su desempeño.

Sin embargo, todo lo anterior no tendría sentido si es que no se procura tener cuidado en los siguientes aspectos que parten de la comunicación interpersonal, que son: la **comunicación oral**, o la capacidad de transmitir los mensajes a través de uso de la palabra de manera correcta, con propiedad y de manera precisa. **La comunicación escrita** que está referido al tema documentario, sin que ello signifique el desconocimiento de las reglas gramaticales aplicadas a la redacción de documentos y registro de los actos realizados en los diferentes puestos de trabajo. Y por supuesto, **la comunicación no verbal o gestual**, que resulta muy importante en la transmisión de mensajes, la manera como utilizamos los movimientos del cuerpo y del rostro para expresar ideas sin necesidad de decirlos. Muchas veces el entendimiento de un mensaje pasa por una mirada o un gesto que representa una significación o interpretación de algo que se quiere transmitir, dependiendo del lugar y el entorno cultural, es una manera muy utilizada hoy en día.

Ahora bien, estas formas de comunicación difieren un tanto cuando hablamos del entorno organizacional, pues según Robbins (2004), éste utiliza otros medios como: las **redes formales de grupos pequeños**, en donde se establece tres redes que son la cadena, donde hay claramente un línea de mando, **la rueda**, donde todo se centra en un líder y la **multicanal** donde todos tienen la libertad de comunicarse unos con otros. Otro medio son **los rumores**, que si bien, son informales constituyen una importante

fuente de información cuando se trata de malestares o quejas de parte de la fuerza laboral de una organización. Sin embargo, los rumores pueden constituirse en dañinos si es que no se controla sobre todo cuando generan malestar e inestabilidad. Aquí debe actuarse rápidamente para desechar o eliminar mediante una información oportuna y concreta que eliminen dichos rumores, nacidos generalmente de chismes. Y por último está la **comunicación por computadora** que el autor precisa tres maneras: **el correo electrónico**, que se ha convertido en la herramienta fundamental de comunicación escrita entre trabajadores y dependencias de una organización, a ello se suma las redes sociales como el Whats App, el Twitter, el Facebook, Insta Gram y otros, que son vías actuales de transmisión de información donde incluso se puede discutir y debatir sobre muchos aspectos a manera de foros de discusión. Otro medio es la **intranet o redes privadas**, diseñada para cada organización, donde se concentra la sistematización más completa de procesos en una organización. Y finalmente la interacción a través de las **videoconferencias**, aplicadas a entornos donde no se necesita tener la presencia física de los emisores de los mensajes.

Sin embargo, Robbins (2004), habla sobre las barreas de una comunicación eficaz, indicando que los más importantes son: **el filtrado**, referido a la manipulación de la información de acuerdo a los intereses del emisor; **la percepción selectiva**, basado en necesidades, motivaciones y características personales, **sobre carga de información**, cuando se excede la capacidad de procesamiento de los mensajes, muchos de los cuales se pierden. **Las emociones**, referido a los sentimientos y los estados de ánimo; **el lenguaje**, o la manera de hablar en entornos que dependen de la edad, educación y cultura de las personas y la **ansiedad de comunicación**, referido al miedo manifestado ante el grupo (p. 297,298).

Respecto a las **Barreras de la Comunicación**, que son las dificultades u obstáculos que se presentan dentro del proceso logrando malograr, distorsionar o interrumpirlo, haciendo que el mensaje no se decodifique convenientemente. Aquí encontramos diferentes apreciaciones entre los autores. Así, Chiavenato (2007), precisa tres importante barreras, una

referida a las **personales** que dependen específicamente de las limitaciones y capacidades de los individuos, así como de sus valores y conductas adecuadas, las mismas que no realizadas y aplicadas convenientemente, general una limitación seria en el proceso comunicativo; **las físicas**, que son los condicionamiento externos que afectan el proceso de la comunicación como son los ruidos, ambientes inadecuados, en general incomodidades externas que interrumpen y malogran la adecuada transmisión de los mensajes; y las barreras **semánticas**, referidas a interpretación de los signos, gestos, señales o la misma palabra, cualquiera de ellos, mal entendidos podrían distorsionar el mensaje final en proceso comunicativo. Mientras que Robbins (2004), hable sobre las barreras de la comunicación eficaz y precisa las siguientes: **el filtrado**, referido a la manipulación que realiza el emisor para manejar a su conveniencia el mensaje; la percepción selectiva, dirigido a los receptores y la manera como ellos ven, escuchan y sienten los mensajes y la información; la **sobrecarga de información**, cuando se excede y sobrecarga la capacidad de recibir los mensajes; otro es el **estado de ánimo** con el que recibes la información; el **lenguaje**, entendiéndose como la manera distinta de entender los significados de las palabras y que dependen de la educación y cultura de los individuos; y finalmente la **ansiedad o miedo a la comunicación** tanto oral como escrita, ello debido a falta de confianza, temores, autoestima, trastornos, lo que genera aislamiento y falta de participación en los trabajadores dentro de una organización.

Basado en lo tratado anteriormente, se puede concluir que la manera adecuada y correcta del uso de los medios de comunicación en una organización depende fundamentalmente de los objetivos que quiere lograrse, para ello, la parte directriz elegirá convenientemente en base a la política y principios organizacionales el más correcto y adecuado.

Otro indicador que mide el comportamiento de los grupos es el **liderazgo**, Robbins (2004) define el liderazgo como “la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas” (p.314). Aplicado a las organizaciones debemos percibir que existen dos aspectos que deberían ir de la mano como son la gerencia y el liderazgo. Sin embargo tal como plantea Robbins existe

muchas veces un divorcio entre la gerencia, que es la manera de poner orden y esté acorde con lo planificado, y el liderazgo contrariamente referido a manejar los cambios. Es por ello que no todos los gerentes son líderes y viceversa. Lo ideal sería una combinación perfecta entre la gerencia y liderazgo. Por ello Chiavenato (2007), habla sobre el desarrollo del liderazgo en las organizaciones, buscar a las personas con condiciones excepcionales que lleven al cambio a las organizaciones.

Pero para poder encontrar esas personas con esas características se debe partir por concepciones básicas, tal como plantea Robbins (2004), cual es la **confianza**, que es “la esperanza positiva de que otra persona no se conducirá de forma oportunista” (p.336), mostrándonos el riesgo que significa ser vulnerable ante la revelación de un información a otra persona que pueda decepcionarte y aquí entran en juego otros aspectos como la lealtad, la integridad, la competencia y la congruencia. El líder debe buscar que esa vulnerabilidad no sea una amenaza en el cumplimiento de los objetivos. Robbins también plantea tres tipos de liderazgo: **el liderazgo carismático**, basado en tener una visión clara del futuro y articularla para que los demás lo entienda, además que asuman riesgos, tengas sensibilidad para analizar el entorno, percibir las capacidades de los demás y utilizarlos convenientemente y hacer que los cambios sean novedosos; **el liderazgo transformacional**, que es la cualidad de cambiar el pensamiento de los demás a través de hacerles ver el futuro más allá de sus expectativas; y **el liderazgo visionario**, aquella que logra unir una visión alcanzable y realista de los objetivos a partir del presente. Finalmente se puede afirmar que el liderazgo actual debe estar basado en encontrar y formar aquellos individuos que tengan las capacidades, el talento, el conocimiento, personalidad y el carácter de poder asumir los retos de cambio dentro de la organización. Los gerentes deben ser líderes de equipos con paciencia, confianza y certeza en ceder funciones sin excesos.

Otro indicador es el **Poder y Política**, referido la manera como se cumplen las funciones y responsabilidades bajo las normas que la organización establece. Así “el **poder** es la capacidad que tiene *A* de influir en la conducta de *B* de forma tal que *B* actúa en concordancia con los

deseos de A". Robbins (2004, p.366). Esta capacidad de influencia en la conducta de los demás determina una dependencia entre la expectativa del trabajador y lo que maneja el líder de una organización, es decir que el líder utiliza el poder para la consecución de sus objetivos. Pero de donde proviene ese poder, de dos maneras. **Una fuente es la formal**, de acuerdo al puesto que ocupa, aquí hablamos del poder coercitivo basado en el miedo; el poder de recompensar, basado en lograr dependencia a través premios y estímulos; el poder legítimo, aquella ganada por jerarquía y posicionamiento; y el poder de la información, basado en el control que se ejerce debido al dominio de la información. **La otra fuente es la personal**, que se desprende de las cualidades únicas de la persona, aquí hablamos del poder del experto, basado en experiencias, el poder referente, basado en tener recursos que son aspirados por los demás y el poder carismático, basado en la personalidad del individuo.

Por otro lado, **la Política**, entendiéndose como la manera como las personas actúan y toman medidas para dirigir asuntos que atañen a ellos o a un grupo de interés, es otro elemento fundamental dentro de las organizaciones. Así en las organizaciones se ve reflejada en la materialización de hechos concretos. Robbins (2004). La política organizacional entonces está referida en la manera como la parte directriz ejerce el poder para influenciar en el comportamiento de los trabajadores y en la toma de decisiones, de tal manera que todos lo cumplan. Es preciso indicar que las conductas políticas que se manifiestan en las organizaciones dependen muchas veces la intención o propósitos que buscan hacerla distinta de las demás. Sin embargo, al estar conformado por distintos grupos sociales que tienen sus propios intereses, distintos valores y por ende, también, metas distintas; ello conlleva a tener que enfrentarse a conflictos por la distribución adecuada de los recursos, generando rivalidades. Por ello es que existe la práctica de la política en una organización, para poder lograr un justo reparto de recursos y posibilitar tener entre los trabajadores los mismos objetivos y metas. Por otro lado, cada organización aplica de manera distinta su política organizacional, mientras que unos lo hacen de manera contundente, otros lo hacen en el camino conforme se logran

resultados. Aquí es preciso indicar que existen factores que hacen determinantes una y otra manera de aplicar las políticas en las organizaciones, uno es el de los factores individuales, que se vinculan a las características de los trabajadores y el otro al condicionamiento que se refleja del entorno y cultura organizacional. Sin embargo, la lucha de poder entre los trabajadores se evidencia en cuanto dependencia ejercen unos sobre otros, generándose una lucha interminable; así un buen administrador será aquel que logre tener la mayor dependencia de sus trabajadores. Finalmente podemos afirmar que “una buena Política empresarial se relaciona positivamente con el alto desempeño, en tanto cuando una organización es más política menor será su satisfacción aquellos que no acceden a beneficiarse de la política organizacional pueden sentirse frustrados”. Amorós (2007, p.166).

Y para concluir con los indicadores que miden el comportamiento grupal, se tiene al **Conflicto y la Negociación**. El **conflicto** se puede definir como “un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afectó o va a afectar algo que le interesa”. Robbins (2004, p.395). Esta situación de enfrentamiento debido a diferencias varias entre los trabajadores generan siempre un mala relación entre los grupos de una organización que tienen una relación continua. Por otro lado, Chiavenato (2007), precisa más específicamente el concepto de conflicto como la existencia de intereses antagónicos que se enfrentan entre sí, lo cual deviene en una serie de situaciones contrarias a la de voluntad de solución, como los desacuerdos y desaprobación. Ante ello, la parte directriz de la organización debería orientar y diseñar vías o caminos para poder controlar y encaminar en la solución de los mismos. El resultado o resolución de los conflictos generan efectos positivos o constructivos y aquellos que son destructivos o dañinos para la relación entre los trabajadores. Indudablemente, se debe procurar buscar que los efectos positivos se den, de tal manera que pueda aprovecharse convenientemente para los propósitos y fines de la organización y para la tranquilidad y buenas relaciones entre los empleados. Chiavenato (2007), especifica tres **efectos positivos o constructivos** del conflicto: despierta sentimientos y estimula energías, fortalece sentimientos

de identidad y pone a prueba el equilibrio de poder. Contrariamente precisa que los **efectos destructivos** del conflicto generan frustración, ansiedad; aumenta la cohesión del grupo, desvía energías hacia sí mismo, provoca entorpecimiento de las actividades y perjudica las relaciones. Ahora bien el proceso de conflicto comprende varias etapas como lo precisa Robbins (2004), la primera es la **oposición**, el encuentro de posiciones distintas por falta de comunicación y condicionantes, la segunda etapa es la **cognición** del conflicto, es decir la percepción de la existencia del conflicto en uno y otro lado enfrentado; la tercera es las **intenciones** que dependen de los individuos en querer colaborar, competir o llegar a un acuerdo. La cuarta etapa es la **conducta** en base a la reacción y respuesta en la solución del conflicto; y finalmente la quinta etapa que son los **resultados**, reflejados en el mayor o menor desempeño. Y para concluir Chiavenato (2007), precisa tres maneras de solución de conflictos: **ganar-perder**, donde una de las partes gana y logra sus objetivos y la otra se frustra; **perder-perder**, donde ambas partes pierden intereses y dejan de lado pues saben que no lograrán nada y **ganar-ganar**, donde se logra soluciones beneficiosas para ambas partes.

La Negociación, por su parte, es el proceso donde dos o más personas logran tener un acuerdo conveniente. Es el “proceso en el que dos o más partes intercambian bienes y servicios y tratan de acordar una tasa de cambio entre ellos”. Robbins (2004, p.408). Por otro lado, Junqueira (como se citó en Chiavenato, 2007), establece la negociación como un proceso de aceptación de ideas o intereses, con la finalidad de tener mayores o mejores resultados. Pero para lograr ello existen varias vías, maneras o métodos. Robbins (2004), propone dos métodos: una es la **negociación distributiva**, basado en el reparto fijo de los recursos; y la **negociación integradora**, que busca llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes. Ahora bien, el proceso de negociación comprende las siguientes etapas: **la preparación y planeación**, en donde se toma conocimiento real de la situación del conflicto y se ve las posibilidades de solución; **la definición de las reglas** a ser cumplidas por ambas partes así como los planteamientos de uno y otro lado, los términos y temas a ser abordados en la negociación;

le sigue **la aclaración y justificación**, que es la etapa en donde se aclaran los términos y las ideas de lo que se está negociando entre ambas partes; la otra etapa es la **negociación propiamente dicha**, los mismos que darán soluciones al conflicto, y finalmente la conclusión e implantación, que es la parte de la formalización de la solución, el compromiso y la implementación para su ejecución. En el caso de una negociación con la intervención de un tercero Robbins (2004), precisa que éste cumplirá cuatro funciones: la de ser mediador, facilitador haciendo que el proceso fluya; el ser árbitro, aquella que tiene autoridad para decidir; el ser conciliador, una persona confiable que posibilita una mejor solución para la negociación; y un consultor, aquél que está capacitado para resolver y aconsejar en la mejor solución.

III).- En el Plano de los Sistemas de las Organizaciones, donde las estructuras organizacionales determinan el comportamiento de los trabajadores de manera sofisticada para el logro de los objetivos. Aquí, Robbins (2004), define una “estructura organizacional en cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas en el trabajo” (p.425), es decir, el orden que se impone para el cumplimiento óptimo de las metas y logros. Para ello consideramos indicadores que son vitales que el trabajador contemple, como el de la cultura organizacional, prácticas y costumbres que se imponen en toda organización; el diseño y la estructura misma de la organización como la manera más oportuna y conveniente de organizar los procesos para su óptimo cumplimiento. Para terminar con conocer las normas y prácticas de los recursos humanos.

“**La Cultura Organizacional**, es un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización”, Robbins (2004 p. 525). Lo que le permite actuar a los trabajadores, de manera distinta entre dos organizaciones. Sin embargo, Chiavenato (2007), define a la cultura organizacional como “una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos de determinada organización” (p. 418). Aquí juega un papel muy importante las **funciones de la Cultura** en las organizaciones, una, es la que determina límites de distinción entre organizaciones; otra la que

genera identidad; también permite la aceptación de un compromiso y por último, genera estabilidad. Por otro lado, la cultura organizacional se forma primigeniamente por la manera de pensar del fundador, quien define la contratación del personal, luego conforme crece la organización entran en juego los ejecutivos que le dan un ambiente general aceptable y luego de ser socializado permitirán en los empleados cotejar si dichos valores coinciden con el de ellos de manera individual. Pero lo más complejo es la transmisión de la cultura organizacional a cada uno de los trabajadores para que así ellos puedan actuar de acuerdo establecido. Aquí Robbins (2004), nos ilustra como a través de contar la historia de la organización de tal manera que todos sepan el esfuerzo y sacrificio en muchos casos del logro de la organización,; otro aspecto es a través de la práctica de ciertos ritos o actividades que reforzarán los valores institucionales; la utilización de símbolos materiales que hacen crear ambientes distintos y cómodos para que los empleados puedan sentirse bien en un ambiente agradable y finalmente el uso de un lenguaje adecuado con terminologías y maneras de hablar propias a las actividades que se realizan en las organizaciones.

Otro indicador que regula el comportamiento a nivel grupal dentro de una organización es la **Estructura y Diseño de la Organización**. Robbins (2004), define la estructura organizacional en la manera “como se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas en el trabajo” (p. 425), considerando seis aspectos necesarios para su composición. Ellos son: la especialización laboral, los mismos que derivan en los distintos puestos de trabajo; la departamentalización, que es el agrupamiento por áreas de acuerdo a los funciones de los mismos; la cadena de mandos, o la línea de mando donde se considera a la autoridad o el poder de decisión y la unidad de mando que significa la obediencia a un superior; tramo de control, referido a la cantidad de trabajadores que un gerente puede manejar; la centralización y la descentralización, referido a la forma como se toma decisiones, si se concentra en un solo lugar de la organización o si se diversifica bajo los objetivos que se persigue; y finalmente la formalización, referido al grado de establecimiento de las tareas. Tradicionalmente existen dos maneras de diseñar las organizaciones, como precisa Robbins (2004),

una es **estructura simple**, basado en un control más amplio al tener poca departamentalización y poca formalización, muy propia de las organizaciones rutinarias donde se establece la burocracia como forma de trabajo; y la **estructura matricial**, basado en la combinación de dos factores: la departamentalización y los productos, de tal manera que la línea de mando se divide en dos. Sin embargo, existen nuevas tendencias de diseño que han ido cobrando vigencia como la **estructura por equipos**, centrado en los resultados que obtengan cada grupo de trabajo en la consecución de los objetivos organizacionales; **la organización virtual, modular o en red**, basado en la subcontrata de algunas tareas mediante redes de relaciones que tiene la organización con el fin de ahorro y calidad; **la organización sin fronteras**, aquella que elimina la línea de mando y los departamentos para tener grupos de trabajo especializados, multifuncionales por tareas. Los efectos que ocasionan en la conducta de los trabajadores en cualquiera de las estructuras antes mencionadas, deben generar en los empleados un buen desempeño y satisfacción laboral, con la atinencia de tener conocimiento de otros factores individuales como las diferencias culturales, la especialización y percepciones.

Finalmente, las conductas grupales en una organización se manifiestan en la correcta aplicación de las **Políticas y prácticas de Recursos Humanos**, centrado fundamentalmente en el desenvolvimiento de los empleados dentro de la organización desde su selección, incorporación y desempeño laboral. Aquí Robbins (2004), habla de cuatro aspectos: **la selección de personal**, que consiste en encontrar a la persona con características adecuadas para un determinado puesto de trabajo mediante el análisis de puestos, que es la descripción pormenorizada de las tareas del puesto, conocimientos, habilidades así como las relaciones con los demás puestos. Para ello se establece varios **medios de selección** como las entrevistas, que son diálogos o conversaciones donde se evalúa al aspirante desde sus capacidades y habilidades; los exámenes escritos, que evalúan el grado de conocimientos que tiene el aspirante al puesto; y los exámenes de simulación de desempeño, donde se mide la respuesta en situaciones parecidas a la realidad. Otro aspecto que se observa en la práctica de

recursos humanos es la **Capacitación**, entendiéndose como el proceso por el que se adquieren conocimientos y habilidades para el logro de metas. Chiavenato (2007), considera que “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 386). El contenido de la capacitación considera la transmisión de información, el desarrollo de habilidades, desarrollo o modificación de actitudes y desarrollo de conceptos. **La evaluación de desempeño**, que tiene el propósito de tomar decisiones en ascensos, cambios y despidos así como identificar las necesidades, bajos rendimientos y brindar retroalimentación. Y el cuarto aspecto de la práctica de los recursos humanos son las **relaciones obrero-patronal**, a través de los gremios o sindicatos que buscan sobre todo las reivindicaciones justas para los empleados mediante la negociación.

1.3.1.2 Modelos de Comportamiento Organizacional

Para concluir con el análisis del Comportamiento Organizacional, tenemos que saber que toda organización, cualquiera que sea utiliza un determinado Modelo de Comportamiento Organizacional, que la permitirá alcanzar sus metas. Basado en ello, Argueta (2018), sintetiza cuatro **Modelos de Comportamiento Organizacional**, que son: **El Modelo Autocrático**, basado en el poder, donde una sola persona decide y establece la manera como debe actuarse y donde deja muy pocas o casi nada de posibilidades de desarrollo a los trabajadores, pues son presionados a cumplir las tareas y se imponen controles estrictos. **Modelo de Custodia**, basado en la insatisfacción del modelo autocrático, aquí se pretende condicionar al trabajador con un incentivo social o remunerativo de tal manera que se logre un apoyo condicionado, donde el trabajador tiene una relativa identificación con la organización, pues está más preocupado por su incentivo, generando satisfacción, pero no una auténtica motivación. **Modelo Colegial**, basado en el trabajo en equipo, aquí cada trabajador desarrolla criterios de responsabilidad para con el grupo en busca de un objetivo común, es propicio para el desarrollo intelectual y de cooperación. Tiene más ventajas positivas que negativas, pues permite el crecimiento y

desarrollo personal, entusiasmo y buen desenvolvimiento. **Modelo de Apoyo**, basado en el apoyo al trabajador, creándole condiciones para que pueda desarrollarse y crecer. Este modelo toma como herramienta el liderazgo que muestran los gerentes quienes se involucran con sus trabajadores y los conduce a la consecución de sus objetivos y metas. Permite un desarrollo personal e identificación institucional por medio de la participación en la solución de los inconvenientes.

Finalmente, Argueta (2018), recomienda que todo gerente deberá desarrollar un Modelo respectivo para su aplicación en su organización pues así podrá: conocer y valorar la diversidad laboral, mejorar los índices de productividad y calidad del trabajador, utilizar como guía de un buen clima laboral y para desarrollar conocimientos para mejorar las relaciones interpersonales al interior de la organización.

1.3.2 Desempeño Laboral

Teniendo en consideración que el desempeño laboral es la manera como los empleados se desenvuelven dentro de la organización basada en sus habilidades, rendimientos y conocimientos con el fin de alcanzar objetivos, resulta muy importante medir las conductas manifiestas en este proceso. Chiavenato (2000), define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359). Por otro lado Palaci (como se citó en Calderón Sakuray, 2014), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. De otro lado, el desempeño según Bohórquez (como se citó en Bermúdez, 2015), “es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p. 24). Claramente las conceptualizaciones basan su definición en actitudes, comportamiento y habilidades de las personas, considerando el cumplimiento de metas previamente establecidas. Sin embargo, Stoner (como se citó en Bermúdez, 2015), afirma que el “desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas

comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 24). Aquí ya se habla de eficacia y eficiencia que es un valor agregado importante en el objetivo de conocer y medir ésta conducta. Por otro lado se debe percibir que las organizaciones actuales deben diseñar formas de Administrar ese desempeño de tal manera que los empleados se alineen a los objetivos de la organización, tal como lo establece Besseyre des Horts, 2009, “la administración del desempeño es el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización” (p.222), y plantea un ciclo dinámico del proceso de evaluación que consta de los siguientes pasos: la conceptualización, donde se define el rendimiento a ser medido; desarrollo, donde se evalúa y ubica donde varía el rendimiento; la implementación a través de mecanismos aplicados; la retroalimentación y la evaluación.

1.3.2.1 Dimensiones del Desempeño Laboral

Bajo esta visión existen dimensiones que influyen en el Desempeño laboral y éstos son:

I).- Satisfacción del Trabajo, Robbins (2004), lo define como “la actitud general de un empleado hacia su trabajo” (p. 78), pero ello conlleva varios aspectos también, como la relación entre compañeros, con el jefe, cumplimiento de normas, además de las labores inherentes a las tareas específicas. Por otro lado Davis y Newstrom (citado por Quintero, Africano & Faría, 2008), plantean que la satisfacción del trabajo “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (p.40), centrándose en las sensaciones que perciben los empleados de una organización, dejando de lado los pensamientos o intenciones. Existe por ende varios indicadores que pueden medir dichos aspectos. Así, la **carga de trabajo**, concebida como la cantidad de tareas asignadas en un determinado puesto, las mismas que pueden llegar a demasiadas a tal punto de la saturación y no tener el aire y respiro pertinentes para el cumplimiento adecuado de las funciones, esto a más de generar un cambio conductual genera stress e incomodidad. ACA (2018), define a la carga laboral como “el conjunto de requerimientos a los que se ve sometida la persona a lo largo de

su jornada laboral. Estos requerimientos pueden ser de tipo físico y/o mental”. Hoy en día gracias al desarrollo tecnológico, los sistemas de ejecución de tareas se han simplificado y hasta automatizado de tal manera que las exigencias físicas han dejado de tener un valor preponderante, sin dejar de serlo actualmente, y se han centrado más en las exigencias psicológicas, Así en el artículo antes mencionado, se habla de la Ergonomía y la Psicología, como una técnica para canalizar esos requerimientos de esfuerzo físico y mental a las cualidades y características de los empleados, de tal manera que se evita riesgos para la salud. Otro indicador es el **horario de trabajo**, es decir el tiempo en el cual el empleado cumple sus tareas, por lo general están definidas por acuerdos y legislación establecida en jornadas y en turnos de trabajo a los cuales el empleado debe adecuarse; pero ¿qué sucede con los trabajadores independientes o aquellos que laboran determinados momentos del día como profesionales consultores, docentes o empresarios independientes, donde prima la elección de los tiempos para dedicarse a las tareas específicas de una actividad?, indudablemente prima la conveniencia, pero que sin embargo, a veces se ve restringido por factores inevitables, como la disposición horaria de las empresas a la que uno presta el servicio. En ambos casos el horario influye en mayor o menor medida en la satisfacción y desempeño. Y por último la **remuneración**, es otro indicador de satisfacción en el trabajo, considerando que ésta es la retribución o recompensa, por lo general monetaria al trabajo ejecutado en un determinado tiempo. Chiavenato (2009), enmarca el concepto de remuneración como recompensas a las personas que alcancen los objetivos. En un concepto “total” considera los siguientes tipos: la remuneración básica, mensual o por hora, incentivos salariales como bonos, participación de resultados y las prestaciones que son, por lo general, derechos asignados a los trabajadores como seguro de vida, salud y otros.

II).- Autoestima, Robbins (2004), precisa que “las personas diferimos en el grado en que nos gustamos o no nos gustamos a nosotros mismos. Este rasgo se llama Autoestima” (p.100). Por otro lado, Valencia (2016-2018), precisa: “La autoestima es la aceptación, respeto, seguridad y satisfacción

que usted tiene de sí mismo. Está basada en nuestra autoimagen interna, ya sea consciente o inconscientemente”. Entendiendo que la apreciación que tenemos es de uno mismo, podemos hablar de dos aspectos determinantes: **la autoestima alta**, aquella que nos da seguridad, mostrar nuestros propios sentimientos, reconocer lo logros, perdonarse y perdonar a los demás y **la autoestima baja**, aquella que tiene que ver con la negación, echarle la culpa a los demás, no poder expresar lo que sentimos, depender de los demás, no poner límites, entre otros. A nivel organizacional la autoestima está vinculada al éxito o al logro de metas, de tal manera que cuanto más autoestima se tenga mayor motivado y satisfecho se sentirá.

Los indicadores que marcan de alguna manera la percepción de la Autoestima son: **La confianza**, según la Real Academia de la Lengua (mencionado por L. A. Monrey, 2014), refiere de la confianza como “la esperanza firme que se tiene de alguien o algo” (p.33). Esta virtud se encuentra presente en nuestra vida cotidiana como algo inherente, al tomar decisiones, al esperar algo de una persona, al negociar, al enfrentarnos a una situación compleja confiamos en nuestra capacidad para resolver los inconvenientes, sin ello no creceríamos ni nos desarrollaríamos. Por otro lado Stephen M. R. Covey (mencionado también por Monrey, 2014), señala dos elementos de la confianza: el carácter y la integridad. Es decir, para que una organización o una persona gocen de confianza debe tener reputación, prestigio ganado y de mostrar resultados confiables o cumplir con su palabra. Existen muchas maneras de generar confianza, una de ellas es cultivando la amistad sincera, aquella que es espontánea y de mutua confianza. Sin embargo, la amistad sincera se mide a través de la calidad y cantidad de amigos que tiene una personal.

Otro indicador es **La Autocrítica**, según De Rosa, Valle, Rutzstein & Keegan (2012), definen la autocrítica como “un estilo cognitivo de personalidad mediante el cual el individuo se evalúa y se juzga a sí mismo” (p.210). Esta condición de tener conflicto consigo mismo deviene en una serie de problemas internos como el sentido de culpa, sentirse inferiores y tender al fracaso, lo cual afecta críticamente la conducta del trabajador en el desempeño al interior de una organización. Thompson y Zuroff (mencionado

por De Rosa, Valle, Rutzstein & Keegan, 2012) determina dos tipos de autocrítica: la comparada, cuando el individuo se define negativamente en relación a los demás, generando aislamiento y agresividad; y la internalizada, aquella que se refiere a la visión negativa de uno mismo. Sin embargo, esta condición negativa se vincula con el perfeccionismo en la medida que la persona se traza objetivos por salir de esta situación para lograr sentirse bien.

Por último, el indicador de **la Autonomía**, de acuerdo a la publicación del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. Escuelas de Familia Moderna (2018), la Autonomía “se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Autónomo es todo aquél que decide conscientemente qué reglas son las que van a guiar su comportamiento” (p.2), lo que marca la personalidad. Por otro lado la concepción organizacional lo establece Robbins (2004), al afirmar que la autonomía “es el grado en que el puesto proporciona libertad sustancial y discrecionalidad para que el individuo programe su trabajo y determine los procedimientos para desempeñarlo” (p.465). Esta condición le permite al empleado desarrollarse de mejor manera, pues nace de la propia persona las decisiones que atañen a su entorno laboral, mejorando su desempeño.

III).- Trabajo en Equipo, esfuerzo conjunto de un grupo de personas que buscan un objetivo común. Chiavenato (2007), define: “El trabajo en equipo exige que cada uno haga su parte y ayude a los otros para que cada cual haga su parte, para que, en el conjunto, el equipo tenga cohesión y sea excelente”. Aquí se deja de lado el interés particular por el grupal en busca de un objetivo que beneficiará a todos. Por otro lado Robbins (2004), aclara diciendo que “un equipo de trabajo genera sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. Así, los esfuerzos individuales resultan en un nivel de desempeño que es mayor a la suma de esas contribuciones” (p.258). Actualmente se tiene un nuevo concepto de trabajo, alejado del tradicional jerárquico, donde los equipos cumplen un papel importante en la dinamicidad de las organizaciones, el gerente se avoca a su equipo de trabajo y por ende debe seleccionarlos convenientemente. Ahora bien existen varios tipos de equipos de trabajo que Chiavenato (2009), define

claramente y son: los **equipos funcionales cruzados**, aquellos que se convocan de diferentes áreas para un objetivo específico; **equipos de proyectos**, basados en la especialización de sus miembros para diseñar productos o servicios nuevos; **equipos auto dirigidos**, conformado por miembros que tiene libertad y consenso en la toma de decisiones; **equipos de fuerza tarea**, formados para la solución inmediata de un problema; y **equipos para la mejora de procesos**, compuesto por personas experimentadas de diversas áreas y cuyo objetivo es mejorar la calidad o procesos (p.233,234). Por otro lado, el gerente de una organización debe procurar conformar equipos exitosos, que deben reunir ciertas cualidades que el propio Chiavenato (2009), establece como: compromiso con los objetivos compartidos, consenso en la toma de decisiones, comunicación abierta y honesta, tener liderazgo compartido, generar un clima de cooperación, confianza y colaboración, valoración de los individuos y reconocer los conflictos y tener voluntad para solucionarlos.

Los indicadores considerados en ésta dimensión son: **Conflicto entre compañeros**, que es muy común encontrar en una organización debido a la interacción constante y diaria surgido a veces por incompatibilidades, desacuerdos, malentendidos que afecta el desarrollo de las tareas y tiene injerencia en la conducta de los miembros de un equipo. Tal como definimos con antelación, Robbins (2004) define el conflicto como “un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afectó o va a afectar algo que le interesa” (p.395). Por otro lado, Chiavenato (2007), precisa el conflicto como la existencia de intereses antagónicos que se enfrentan entre sí, lo cual deviene en una serie de situaciones contrarias a la de voluntad de solución, como los desacuerdos y desaprobación.

Otro indicador, que mide el trabajo en equipo es **cumplimiento de objetivos**, basado fundamentalmente en el logro de acciones que beneficien a la organización. Pero, debemos partir por entender que significa un objetivo y una meta. El objetivo es un conjunto de acciones a cumplir que son medibles y enmarcadas en un determinado tiempo, mientras que la meta es una declaración final de intención de algo en un futuro próximo. Todo equipo de trabajo se propone metas y objetivos enmarcados en los

propósitos de la organización. Sin embargo, en el camino puede aparecer obstáculos que retrasen el cumplimiento de los mismos, por lo que se apela a la capacidad y profesionalismo del equipo para poder solucionar dichos inconvenientes, de tal manera que no sean significativos, partiendo de la premisa que todo gerente hace una selección minuciosa de los miembros de su equipo, los que deben reunir condiciones para resolver cualquier problema que atañe a sus funciones. Finalmente, un indicador que se considera es el de **colaboración entre trabajadores**. Basándonos en la definición de la Real Academia Española que define a la palabra “colaborar” como “trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra”, la colaboración es la acción que tiene el propósito de lograr la concreción de una obra u objetivo. Está asociado también a la palabra contribuir que significa ayudar a otros al logro de objetivos. Por otro lado en toda organización se debe cultivar la Cultura de la Colaboración, que según Silverstein (2010), da las pasos a considerar por los gerentes y son: Motivar a los empleados a aportar ideas, reconocer y premiar las mejores ideas, fomentar la colaboración y la innovación, actuar contra lo negativo, los malos entendidos; cuidar el estilo de manejar al grupo, dejar que los empleados también dirijan y contratar personal con diferentes características.

IV).- Capacitación del Trabajador, congruente y consecuente con lo mencionado en el tema de Comportamiento Organizacional donde definimos a la **Capacitación**, como el proceso por el que se adquieren conocimientos y habilidades para el logro de metas. Chiavenato (2007), considera que “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (386). Por otro lado el mismo autor en su libro de Gestión del Talento, menciona varias concepciones que consideraremos. Así Samuel C. Certo (como se citó en Chiavenato, 2009), define la capacitación como “el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización” (p.371). Gary Dessler (como se citó en Chiavenato, 2009), define la capacitación como “el proceso de enseñar a los

nuevos empleados las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo” (p.371). Por otro lado, De Cenzo y Robbins (como se citó en Chiavenato, 2009), define la capacitación como la “experiencia aprendida que produce un cambio permanente en un individuo y que mejora su capacidad para desempeñar un trabajo. La capacitación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de comportamiento” (p.371). Hoy en día la capacitación no solo se avoca al desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo, sino al de competencias, tanto individuales como en las determinadas áreas de la organización. Sin embargo, estos proceso de capacitación no se daría si es que un hubiesen varios factores que posibilitan la capacitación y el desarrollo en las organizaciones. Aquí Chiavenato (2009) precisa esos factores como el apoyo de la alta gerencia, compromiso de los especialistas y gerencias, los avances tecnológicos, la complejidad de la organización, los procesos de aprendizaje, y los procesos de administración de personal. Basado en ello podemos establecer que la Capacitación es un proceso que tiene las siguientes etapas, según Chiavenato (2009): el diagnóstico, basado en identificas las necesidades de capacitación; el diseño, o la preparación del proyecto; la implantación o la ejecución del plan de capacitación (transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes, desarrollo de conceptos); y finalmente la evaluación. En cuanto al proceso en sí de la capacitación tenemos dos tipos según el autor y son: la capacitación en el puesto de trabajo, en el lugar de trabajo, y las técnicas de clase, en un salón. Para ello existen técnicas como la lectura, la instrucción programada, la capacitación en clase, la capacitación por computadora a través de plataformas digitales y el E-learning.

Una manera de medir esta dimensión, y la que yo consideré en mi investigación, es utilizar los indicadores de cantidad de capacitaciones y de la calidad y utilidad de los mismos, habida cuenta que se trata de un medio de comunicación como la radio en donde se supone que debería existir dichos procesos.

1.3.2.2 Evaluación del desempeño

Finalmente para concluir con el desarrollo de la variable de desempeño laboral, no podía dejar de tatar el tema de la **Evaluación de Desempeño**. Chiavenato (2009), define el desempeño laboral como “un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización” (p.245). Sin embargo, el propio autor menciona una serie de conceptos de varios autores de los cuales consideramos a: Milkovich y Boudreau (como se mencionó en Chiavenato, 2009), que definen la evaluación del desempeño como “el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo” (p.245). Certo (como se mencionó en Chiavenato, 2009), precisa “La evaluación del desempeño es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar qué tanto contribuyeron los individuos a que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo” (p.245). Uno de los motivos para aplicar una evaluación de desempeño en una organización es saber cómo el empleado desarrolla su trabajo y realizar los correctivos. Chiavenato (2009). De tal manera que se logre realizar: Remuneraciones, como incrementos, ascensos; Realimentación, Desarrollo de sus puntos débiles y fortalecimiento de sus puntos fuertes; Relaciones, a través de la mejora de las mismas dentro de la organización, Percepción, saber lo que las demás personas piensan del trabajador; Potencial de desarrollo, como hacer una carrera dentro de la organización; Asesoría, pues brinda información del trabajador para poder orientarlo.

Existen varias formas de evaluar el desempeño del personal de una organización, desde saber quién o quiénes son los que realizan este proceso hasta aplicar diversos métodos de evaluación. Chiavenato (2009) menciona varias maneras y personas: **el gerente**, por estar primero en la línea de mando juntamente con el departamento de recursos humanos, evalúan el desempeño del personal; el individuo y el gerente, aquí el gerente actúa como orientador y el empleado se retroalimenta y evalúa su desempeño; **el equipo de trabajo**, donde el propio grupo evalúa su desenvolvimiento tomando en cuenta sus objetivos y metas, **la evaluación de 360°**, donde todo el entorno de personas de la organización participan evaluando el

desempeño de cada uno, sin embargo, puede generar cierto rechazo debido a estar sometido a varias apreciaciones, que de no tener un buen temperamento podría ser negativo para el involucrado; **la evaluación hacia arriba**, donde el subordinado califica el desenvolvimiento del superior, para mejorar su liderazgo, comunicación y motivación, también se extiende a la evaluación de la empresa por parte de los empleados, la comisión de evaluación del desempeño, conformado por un grupo de personas cuyo fin es mantener el juicio de cumplimiento de las labores, liderados por los gerentes no ha tenido mucho éxito; y finalmente el **órgano de recursos humanos**, tradicional, centralista y burocrático que basa su evaluación en promedios y medias sin reflejar el verdadero calificativo del empleado.

En cuanto a los **métodos**, Chiavenato (2009), habla de aquellos que son **tradicionales**, entre ellos: las **escalas gráficas**, basado en escalas crecientes sobre el desempeño en calidad y cantidad; **elecciones forzadas**, donde se evalúa al empleado en comparación a otro; **investigación de campo**, donde un especialista evalúa junto a un jefe de línea a cada trabajador por etapas; **método de los incidentes críticos**, basado en situaciones extremas donde el trabajador muestra desempeños positivos o negativos; **y la lista de verificación**, basado en una lista de características que el trabajador debe cumplir en su desempeño. Por otro lado el mismo autor, plantea que hoy en día se están desarrollando métodos modernos como son: **la autoevaluación y la autodirección de las personas**, enfocado en dotar de mayor control y seguridad al trabajador para un mejor desempeño a futuro. Es de destacar que los procesos de evaluación hoy en día no son ajenos a las tecnologías de información, pues encontramos en el mercado varios softwares que ejecutan procesos de medición y con análisis estadísticos que facilitan la obtención y sintetización de los resultados. Finalmente, la aplicación de una evaluación de desempeño está sintetizado en los siguientes propósitos: incrementar más personas a la institución por medio del reclutamiento, ubicación en los puestos adecuados de los trabajadores, realizar una mejor recompensa, permitir el desarrollo y crecimiento de las personas, lograr la permanencia de las personas más valiosas, y finalmente para el monitoreo permanente del personal.

1.3.3 Los Medios de Comunicación

Basado en la conceptualización vertida en el indicador de Comunicación desarrollado en la dimensión grupal del Comportamiento Organizacional, donde preciso los conceptos de Comunicación, sus elementos, funciones y barreras; quiero avocarme en esta parte sobre la importancia que tiene los Medios de Comunicación Social en nuestra convivencia diaria y cómo influyen en el desarrollo de conductas en los individuos, los mismos que se demuestran en organizaciones que precisamente son Medios de Comunicación.

Para ello, es necesario partir por conocer el concepto de **Medio de Comunicación**, y se define como el modo, manera o el instrumento que utilizamos para transmitir mensajes o información, los mismos que dependen de factores tecnológicos. La Real Academia de la Lengua española, la define como: “instrumento de transmisión pública de información”, asociándolo implícitamente al concepto de Medios de comunicación de masas, cuyo objetivo es llegar a la mayor cantidad de personas a la vez. Sin embargo, los medios de comunicación se han constituido en verdaderos agentes de cambio de la conducta individual y grupal de las personas, pues su papel influyente es determinante en muchas situaciones de convivencia cotidiana, desde cambios de conductas por influencia directa de lo que se transmite a través de estos medios. La Opinión pública, por lo general, depende en un gran porcentaje de los contenidos que se propalan por los medios principalmente masivos, a tal punto que pueden modificar las políticas y los gobiernos, o generar conflictos y hasta manipular el pensamiento, convirtiéndose así en un gran poder, de allí que se le considere como “El Cuarto Poder”. Nadie es ajeno al papel que cumplen los comunicadores dentro de la historia de los pueblos y naciones. No muy lejos, todos los conflictos sociales, denuncias de corrupción, descubrimiento de estafas, mala ejecución e incumplimiento de obras se deben precisamente al trabajo profesional de los comunicadores y los hombres de prensa que utilizan los medios de comunicación para denunciar éstos hechos.

1.3.3.1 Tipos de Medios de Comunicación

Pero ¿cuáles son éstos medios de comunicación y como están agrupados?, Thompson (2006), presenta a los Medios de Comunicación en tres grandes grupos que son:

I).- Medios Masivos de Comunicación, aquellos que tienen afectación directa a la mayor cantidad de personas a la vez en un determinado momento. Aquí se encuentran: La Radio, Televisión, Cine, Periódico, Revista e Internet. Así la **Radio**, medio eminentemente “auditivo”, generalmente acompaña en momentos predecibles. Sus ventajas: rapidez, bastante económico en comparación con otros medios. Fischer y Espejo (como se mencionó en Thompson ,2006). Buena aceptación local; selectividad geográfica elevada y demográfica; costo bajo, Kotler y Armstrong (como se mencionó en Thompson ,2006). Sus limitaciones son: solo audio; exposición efímera; baja atención (es el medio escuchado a medias); audiencias fragmentadas. Kotler y Armstrong (como se mencionó en Thompson, 2006). **La Televisión**, medio audiovisual, que permite combinar no solo sonido, sino mostrar imágenes a la vez, por ende exige una mayor atención, su peculiaridad y característica fundamental es que muestra historias reales, noticias, hechos o acontecimientos que ocurren a diario. Sus ventajas son: buena cobertura de mercados masivos; costo bajo por exposición; combina imagen, sonido y movimiento; atractivo para los sentidos. Kotler y Armstrong (como se mencionó en Thompson, 2006). Sus limitaciones: costos absolutos elevados; saturación alta; exposición efímera, menor selectividad de público. Hair y McDaniel (como se mencionó en Thompson, 2006). **El Cine**, medio audiovisual, que se diferencia de la televisión por mostrar imágenes creadas o historias ficticias, de ahí que involucra la creatividad para su producción, ello traducido en un arte. De allí que se le considera el séptimo arte. Fischer y Espejo (como se mencionó en Thompson, 2006), establecen sus ventajas como: audiencia cautiva y mayor nitidez en la imagen; y sus desventajas como: poco selectivo en cuanto a sexo, edad y nivel socioeconómico, y es demasiado caro. **El Periódico**, medio eminentemente visual y escrito, que prioriza la difusión de hechos noticiosos de la realidad actual. Así Kotler y Armstrong (como se mencionó en Thompson, 2006), establecen como

ventajas: flexibilidad; actualidad; buena cobertura de mercados locales; aceptabilidad amplia; credibilidad alta; y sus limitaciones: vida corta; calidad baja de reproducción; pocos lectores del mismo ejemplar físico. Mientras que Fischer y Espejo (como se mencionó en Thompson, 2006), establecen que no es selectivo con relación a los grupos socioeconómicos. **Las Revistas**, medio visual y utiliza un formato distinto al del periódico, pues prioriza las imágenes, el color y la calidad de impresión. Kotler y Armstrong (como se mencionó en Thompson, 2006), establecen como ventajas: selectividad geográfica y demográfica alta; credibilidad y prestigio; reproducción de calidad alta; larga vida y varios lectores del mismo ejemplar físico; y como sus limitaciones: larga anticipación para comprar un anuncio; costo elevado; no hay garantía de posición. **Internet**, medio audiovisual interactivo, resume todas las propiedades de los medios de comunicación anteriores, con el añadido que se puede interactuar entre una o más personas a la vez, a través de la red o las redes sociales. Kotler y Armstrong (como se mencionó en Thompson, 2006), determinan como ventajas: alta selectividad; costo bajo; impacto inmediato; capacidades interactivas; y sus limitaciones: público relativamente pequeño; impacto relativamente bajo; el público controla la exposición.

II).- Medios Auxiliares o Complementarios, son aquellos que complementan el efecto de los medios de comunicación, generalmente se usan para reforzar mensajes sobre todo en el campo publicitario. En este grupo encontramos a: Medios Exteriores, Medios Interiores y el Correo directo. **Los Medios Externos**, son como su nombre lo indica, aquellos que son percibidos en sitios externos de vías públicas, calles, paraderos, son medios visuales como los paneles, gigantografías, globos, escritura en el cielo, carteles, letreros, colocados estratégicamente para ser observados por la gente. Fischer y Espejo (como se mencionó en Thompson, 2006), establecen como sus ventajas: flexibilidad alta; exposición repetida; bajo costo; baja competencia de mensajes; buena selectividad por localización; y como sus desventajas: No es selectivo en cuanto a edad, sexo y nivel socioeconómico, poco efecto en los lectores, puede ser un peligro para el tránsito y arruina el paisaje natural. **Los medios interiores**, medios

audiovisuales colocados en ambientes cerrados. Son colocados en estadios, centros comerciales, cines, transporte urbano, trolebuses, el metro. Fischer y Espejo (como se mencionó en Thompson, 2006), definen sus ventajas: selectividad geográfica bajo costo, audiencia cautiva; y sus desventajas: no da seguridad de resultados, son muy numerosos y tienden a parecerse tanto que se confunden. **Correo Directo**, entendiéndose como el medio tradicional, donde se envía una correspondencia de un lugar a otro, ahora utiliza también el internet, a través de las redes sociales, donde se puede enviar encomiendas como cartas, audio, videos y documentos varios. Kotler y Armstrong (como se mencionó en Thompson, 2006), determinan como sus ventajas son: Selectividad de público alta; no hay competencia publicitaria dentro del mismo medio; permite personalizar; y como sus limitaciones: Costo relativamente alto por exposición; imagen de "correo basura".

III).- Medios Alternativos, son todos aquellos medios creativos que sirven para la transmisión de mensajes ya sean objetos comunes de uso cotidiano hasta ingeniosos artículos donde una puede colocar un mensaje o una marca, como por ejemplo, souvenirs, polos, gorras, útiles de escritorio, btl, CD's, carritos de supermercado, etc.. Sin embargo, dependiendo del objeto y la cantidad, puede o no resultar económico.

Es importante destacar que hoy en día con desarrollo del internet, se ha ingresado a una nueva era digital, donde los medios tradicionales se han mudado y encontrado un nicho verdadero de permanencia y desarrollo. El desarrollo de las nuevas tecnologías, ha inclusive roto algunos paradigmas bien establecidos para los diferentes formatos utilizados en los medios tradicionales. El agregado poderoso que ha proporcionado la red es la interacción a través de diversas plataformas de medios que hoy se utilizan cada vez con mayor incidencia. No suena raro hoy en día hablar de la Radio, sin que ésta no tenga su sitio web, no tenga su página de Facebook, Whats App, Instagram o cualquier foro o red social que se invente. Basado en ello, el desarrollo y la conceptualización de algunos procesos han variado rotundamente de los tradicionales. Pantoja (2011), refiere algunas nuevas condiciones que se han establecido con el desarrollo de las redes sociales como la **deslocalización** entre el emisor y el receptor, debido a la ruptura de

barreras que ha logrado el desarrollo de las redes, de tal manera que una persona puede interactuar instantáneamente con otra, no importándoles la distancia. Otra condición que menciona el autor es **la Imprevisión**, al que han llegado los medios tradicionales por su monotonía y falta de iniciativa a lo inesperado. Contrariamente, las redes sociales, sí se aseguran de llamar la atención del público. **La Inmediatez**, que si bien es cierto los medios tradicionales la tienen, los medios digitales y redes sociales además, le adicionaron un función de actualización inmediata y de cuantas veces quiera uno, así cobra cierta ventaja comparativa. Y finalmente **la Interacción**, inmediata y directa que se realiza en los medios digitales y redes, a diferencia de los medios tradicionales, donde se restringe y limita esa interacción.

1.3.3.2 La Producción Radiofónica

Tal como mencioné anteriormente, al desarrollar los medios masivos, **la Radio** en un medio eminentemente auditivo, que consiste en la transmisión de mensajes a través de ondas hertzianas y tiene una particularidad única que las diferencia de los demás medios de comunicación, activa la pantalla más grande del mundo, la imaginación, de allí la denominación de Imágenes Radiofónicas. Desde su invención a finales del siglo XIX, cuando se hizo la primera transmisión transatlántico a cargo de Guillermo Marconi, fue convirtiéndose en un medio masivo rápidamente por su inmediatez y bajo costo. Desde 1920, cuando se dio la primera transmisión radiofónica como tal, por la primera estación de radio en los EE.UU y el mismo año en la Argentina, la radio, poco a poco fue expandiéndose a todos rincones del planeta. A Perú llegó en el año 1925 con la OAX y a la ciudad del Cusco llegó el año 1936, con la aparición de la primera estación radial conocida como Radio Cusco de la familia Lizarraga Fisher.

De acuerdo a **la Ley de Radio y Televisión, Ley N° 28278**, (Anexo 10), se consigna a través de sus diferentes artículos, los principios de prestación del servicio en el país, así como también se establece las modalidades y valores de prestación del servicio. Por otro lado establece las sanciones en que se incurren en la práctica de los servicios radiofónicos en el país. En el artículo 9, precisa la modalidad de operación del servicio y lo señala como:

Servicios de Radiodifusión Comercial, destinada a brindar entretenimiento, información y orientación a la sociedad. Es la modalidad más desarrollada, asignada al sector privado, con inversión y ganancias a través de la publicidad; **Servicios de Radiodifusión Educativa**, dedicada a la transmisión de programas de índole científico y educativo, atribuido únicamente al sector estatal o de gobierno; y **Radiodifusión Comunitaria**, o de servicio social, orientado a los sectores alejados de las ciudades para fomentar la identidad y las costumbres de este tipo de poblaciones. Por otro lado, el Decreto Supremo N° 005-2005-MTC. (Anexo 11), establece la normatividad, pasos y procedimientos sobre otorgamiento de licencias, acciones y penalidades para la correcta operación del servicio radiofónico en el Perú.

Teniendo estas precisiones y conociendo las modalidades del servicio radiofónico, precisaré el concepto de Producción Radiofónica. Rodero (2005), define a la **Producción Radiofónica** como “el proceso creativo de elaboración y realización de productos radiofónicos -géneros y programas- a partir del conocimiento teórico y técnico de sus componentes, herramientas y estructura” (p.2). Así mismo, Araya Rivera (2006). establece que la producción radiofónica tiene tres etapas: la preproducción, la producción y la postproducción. **La preproducción**, etapa inicial donde precisa el tema y prepara el proyecto, se realiza la asignación de tareas, se realiza investigación, se redactan los guiones, se buscan los recursos, verifican los detalles y se realizan los ensayos. **La producción**, consiste en el registro, grabación o realización en vivo del producto o programa en una cabina de grabación o estudio de grabación, o en una cabina de locución al aire para los programas en vivo; para ello se utiliza un lenguaje de señas propio y utilizando las manos que son perfectamente coordinados y entendidos por las personas participantes, junto a los aditamentos tecnológicos como micrófonos, audífonos, textos o guiones, laptops, grabadoras digitales y otros. **La postproducción**, es la parte final donde se presenta el producto, para ello se realiza el montaje, edición, corrección, grabado, copiado y la distribución del producto.

Todo esto no tendría sentido si es que no se utiliza un lenguaje adecuado, conocido como **Lenguaje Radiofónico**. León y Tapia (2011), establecen que “el lenguaje radiofónico está compuesto por cuatro elementos: la palabra, la música, los efectos sonoros y los silencios, cuya combinación depende de la intencionalidad de nuestro mensaje o narración”. Así **la palabra**, como la herramienta de comunicación del ser humano, va acompañado por la voz, sonido articulado que emitimos para pronunciar las palabras, es un elemento muy importante, pues su uso, preciso, simple, conciso y redundante en algunos casos es el elemento fundamental del lenguaje radiofónico; su dominio involucra el conocimiento del idioma tanto oral como escrito y una constante práctica. **La música**, León y Tapia (2011), definen como “el arte de organizar sensible y lógicamente una combinación coherente de sonidos y silencios utilizando los principios fundamentales de la melodía, la armonía y el ritmo” (p.10). Sus funciones son emotivas y descriptivas. En la producción radiofónica la música toma denominaciones como: Cortina musical, fragmento de música para ciertos momentos de la producción, ráfaga, música breve; golpe musical, impacto fuerte de sonido musical y tema musical. **Los efectos sonoros**, son los que ayudan a recrear las imágenes radiofónicas, son sonidos naturales y creados específicamente para resaltar, adornar y precisar aún más el mensaje radiofónico. Y **el silencio**, entendiéndose como espacios vacíos que se producen para dar pausas e invitar a reflexionar sobre el mensaje.

Por otro lado, es importante destacar, que la producción radiofónica se centra en tres géneros bien establecidos que son conocidos como los **Géneros Radiofónicos** y son: Género Dramático/Hablado, Género Informativo y Género Musical (León y Tapia 2011). A menudo la gente confunde los géneros con los formatos radiofónicos. Por ello León y Tapia (2011), diferencian estos dos conceptos y precisan “Los GÉNEROS son los “modelos abstractos”. Y los FORMATOS son los “moldes concretos” de realización” (p,14). Así el **Género Dramático/hablado**, basado en la palabra, son productos hablados, charlas, entrevistas, dramatizaciones, historias, relatos, vivencias. **Género informativo**, basado fundamentalmente en la transmisión de informaciones y hechos de interés general, los formatos

son desde noticieros, programas de entrevistas, programas de investigación y opinión, donde se difunden los géneros periodísticos como el informe, el reportaje, el documental, la crítica, el editorial, el artículo, la entrevista, la opinión, la columna, utilizando la adecuada redacción periodística adaptada a la radio. **Género Musical**, basado en la producción de programas de diferentes géneros musicales. Aquí es necesario precisar que las diferentes emisoras que tienen una programación basado en este género, hoy en día se han especializado en diferentes formatos en base a la segmentación del público objetivo, así tenemos emisoras musicales para jóvenes, adultos y niños Así encontramos emisoras de rock, de cumbias, de huaynos, de baladas, de música cristiana y otros. Este tipo de género tiene la finalidad de acompañar a los oyentes y brindarles entretenimiento y descanso. Para ello influyen muchos factores como la locución adecuada para el formato específico, la compaginación de los temas, la calidad de producción y los contenidos bien seleccionados.

Para culminar, es necesario precisar que existen dos formas de producción radiofónica en las emisoras hoy en día, ellos son los programas en vivo, aquellos que se producen y ejecutan en el momento y los programas pregrabados, conocidos también como “enlatados”, aquellos que son grabados y producidos con antelación a su difusión.

1.4 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018?

1.4.1 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Existe influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del trabajo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018?

Problema específico 2

¿Existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018?

Problema específico 3

¿Existe influencia del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018?

Problema específico 4

¿Existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Teórica

La presente investigación busca establecer cuál es la relación que existe entre las variables de Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral, fundamentados en las teorías consideradas por Robbins (2004) y Chiavenato (2000), respectivamente.

Del mismo modo, generará una discusión en el ámbito académico, de cómo los medios de comunicación radial se desarrollan teniendo en consideración las variables estudiadas, y como éstas influyen en el proceso de competencia reflejados en los niveles de sintonía.

1.5.2 Justificación Práctica

La presente investigación pretende conocer como el grado de relación que existe entre el comportamiento organizacional del personal de Radio Salkantay con el desempeño laboral que muestran cada uno de los miembros en dicha empresa, a lo largo de toda la programación de lunes a domingo. Y es precisamente basado en ello, que resulta importante saber cómo se interrelacionan dichas variables y sus dimensiones en los programas y diferente puestos de la emisora, de tal manera que podamos determinar las falencias o errores que podamos detectar, para luego sugerir las correcciones necesarias, los mismos que estamos seguros serán tomados en cuenta por la gerencia general y posteriormente ser tomados de referencia para otras investigaciones similares que se hagan en el campo comunicacional de medios radiales.

1.5.3 Justificación Metodológica

La presente investigación utiliza análisis descriptivos de variables, para conocer las conductas del grupo planteado, (en este caso el personal de Radio Salkantay de la ciudad del Cusco), tanto a nivel individual como grupal y su relación con los sistemas del medio; así como un estudio correlacional de las mismas variables, para determinar el nivel de relación existente entre ambas. Todo esto basado en la formulación de hipótesis y el recojo de datos a través de instrumentos debidamente validados por expertos.

1.6 Hipótesis General

Existe relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco–2018.

1.6.1 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Hipótesis específica 2

No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Hipótesis específica 3

Existe influencia del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Hipótesis específica 4

No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

1.7. Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018.

1.7.1 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del trabajo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del Comportamiento Organizacional en Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

II. MÉTODO

2.1 Metodología, Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

Metodología

El método de investigación utilizado para la presente tesis es el hipotético – deductivo, basado en hipótesis que serán contrastadas y deducidas por los resultados de la investigación, tal como establece Tamayo (2003), sobre la hipótesis definiéndola como “una hipótesis es una anticipación en el sentido de que propone ciertos hechos o relaciones que pueden existir pero que todavía no conocemos y que no hemos comprobado que existan” (p.150).

Tipo de investigación

La presente investigación es del tipo Básico, según Vara (2012), la investigación básica genera conocimientos, prueba teorías, estudia la relación entre variables, diagnostica realidades y establece maneras de entender los procesos dentro de una organización, con el fin de aportar mejoras importantes en beneficio de las organizacionales.

Nivel y Diseño de la Investigación

La presente investigación es “**Descriptivo Correlacional**”. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios descriptivos tienen por finalidad determinar las propiedades y características más resaltantes de cualquier fenómeno que sea sujeto de análisis, los mismos que describen las orientaciones que tomen los grupos o población sujeto de estudio.

Pero es Vara (2012), quien precisa de mejor manera el concepto del diseño descriptivo indicando que este diseño cuantitativo precisa las propiedades y características de las personas, grupos, mercados, empresas y otros; para ello toma muestras medianas y grandes y utiliza estudios comparativos, transversales, comparativos y de encuesta.

Esta manera de estudio cuantitativo permitirá conocer y describir las actitudes y comportamientos de los trabajadores de una organización ante cualquier motivo, acción o relación que se presente en el ambiente laboral, teniendo en consideración que las relaciones interpersonales y grupales son determinantes para el cumplimiento de los objetivos en toda organización. En ese entender, resulta indispensable medir esas propiedades y características,

más aún si éstas dependen también de la manera como está organizado toda empresa.

Por otro lado, el mismo Hernández (2014), precisa con respecto a los estudios correlacionales que este tipo de estudios buscan conocer de manera precisa el nivel de asociación y relación que tienen dos o más variables o conceptos en una situación particular. Así según la precisión de Vara (2012), el diseño Descriptivo-Correlacional, estudia la relación que se establece entre dos o más variables, más precisamente cómo se comporta una variable con relación a otras.

Según Monje (2011), la investigación correlacional busca de manera importante definir si las variaciones entre dos o más variables resultan ser concomitantes (que uno acompaña o actúa junto a ellas), y ello se define a través de coeficientes de correlación.

Bajo estas consideraciones, lo que se pretende el presente trabajo de investigación es conocer cuál es la relación entre el comportamiento organizacional del personal de Radio Salkantay de la ciudad del Cusco y el desempeño laboral y precisar cuál es el grado de relación entre ambas variables.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Definición Conceptual de las variables

Variable 1: Comportamiento Organizacional

Tal como habíamos analizado el Comportamiento Organizacional se refiere al análisis de la conducta de los individuos y su relación con los demás en un ámbito laboral. Así Robbins (2004), manifiesta que el Comportamiento Organizacional es el campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.

Variable 2: Desempeño Laboral

De acuerdo a Chiavenato (2000). "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual

para lograr los objetivos” (p.359). Esta variable dependiente, muestra como los trabajadores de una organización muestran eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones, motivados por las conductas que expresan durante su labor.

Definición Operacional de las variables

Variable 1: Comportamiento Organizacional

Es la respuesta que brinda cada trabajador respecto a su comportamiento individual, grupal y de sistema de organización. Para el caso particular de la presente investigación, lo que se pretende es conocer las conductas del personal de Radio Salkantay, tanto de manera individual como grupal y la injerencia que tiene dentro de la organización para ser considerada una de las empresas radiales más sintonizadas.

Variable 2: Desempeño Laboral

Es la respuesta del trabajador si tiene satisfacción del trabajo, si se adecua o no al trabajo en equipo con la debida autonomía y confianza y su respuesta a la capacitación. Así me permitirá conocer como es el desempeño laboral de los trabajadores de Radio Salkantay de la ciudad del Cusco, en base a las conductas manifiestas durante su labor en la emisora, dependiendo del papel que cumplen dentro de la organización.

2.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 3

Matriz de Operacionalización de las Variables

TÍTULO: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO-2018

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones". Robbins (2004)	Es la respuesta que brinda cada trabajador respecto a su comportamiento individual, grupal y de sistema de organización.	INDIVIDUAL "Lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización". Robbins (2004).	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción • Toma de decisiones • Aprendizaje • Motivación
			GRUPAL "Se define grupo como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes y que se reunieron para conseguir objetivos específicos. Los grupos pueden ser formales o informales". Robbins (2004).	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Liderazgo. • Poder y política. • Conflicto y negociación
			SISTEMA DE ORGANIZACIÓN "Una estructura organizacional define cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas en el trabajo". Robbins (2004).	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura Organizacional • Estructura y diseño de la organización. • Políticas y Prácticas de Recursos Humanos.
DESEMPEÑO LABORAL	"Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". Chiavenato (2000).	Respuesta del trabajador si tiene satisfacción del trabajo, si se adecua o no al trabajo en equipo con la debida autonomía y confianza y su respuesta a la capacitación.	SATISFACCIÓN DEL TRABAJO "Actitud general de un individuo hacia su trabajo". Robbins (2004) (p.25).	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo • Horario de trabajo • Remuneración
			AUTOESTIMA "Las personas diferimos en el grado en que nos gustamos o no nos gustamos a nosotros mismos. Este rasgo se llama autoestima". Robbins (2004) (p.100).	<ul style="list-style-type: none"> • La confianza • La autocrítica • La autonomía
			TRABAJO EN EQUIPO "El trabajo en equipo exige que cada uno haga su parte y ayude a los otros para que cada cual haga su parte, para que, en el conjunto, el equipo tenga cohesión y sea excelente". Chiavenato (2007) (p.316)	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto entre compañeros • Cumplimiento de objetivos • Colaboración entre trabajadores
			CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. Chiavenato (2009).	<ul style="list-style-type: none"> • Número de capacitaciones • Calidad de las capacitaciones

2.3. Población y muestra

Población

La población considerada para la presente investigación es de **40 personas** entre ejecutivos, personal, concesionarios y colaboradores de Radio Salkantay de la ciudad del Cusco. Tal como se detalla en la Tabla 4.

Tabla 4

Población personal Radio Salkantay

CARGO	CANTIDAD
Directivos	3
Trabajadores	10
Concesionarios	13
Colaboradores	14
TOTAL	40

Fuente: Elaboración propia

Muestra

La MUESTRA NO PROBABILÍSTICA POR CONVENIENCIA considerada es de **34 personas**, distribuidos como sigue en la Tabla 5.

Tabla 5

Muestra No probabilística por conveniencia

CARGO	CANTIDAD
Directivos	2
Trabajadores	10
Concesionarios	9
Colaboradores	13
TOTAL	34

Fuente: Elaboración propia

Criterios de Inclusión:

Todos los directivos, personal, concesionarios y colaboradores de uno y otro sexo.

Criterios de Exclusión:

Personal que no desea participar. En la presente investigación no participaron 06 personas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica utilizada en la presente investigación es la **Encuesta**. Bueno (2003) define a la encuesta como “uno de los métodos que permite obtener información sobre fenómenos y procesos, que no puede ser adquirida a partir de la observación directa ni de los distintos documentos existentes” (p.70). Por otro lado Monje (2011), precisa que la encuesta es una técnica apropiada para conocer las características de cualquier hecho o de las personas que estén dispuestas a informar.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado para presente investigación es el **Cuestionario**. Chasteauneuf (como se citó en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) define al cuestionario como “Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217). Por otro lado Bueno (2003), define la finalidad del cuestionario y expresa que “el propósito es conocer las opiniones, actitudes, valores y hechos de un grupo de personas en específico” (p.80) .

Para la presente investigación se elaboró 02 cuestionarios, basados en la **escala ordinal Likert**. Uno para cada variable, Así:

Variable 1, Comportamiento Organizacional, 24 preguntas o ítems.

Variable 2, Desempeño Laboral, 20 preguntas o ítems.

Tabla 6

Matriz del Instrumento para la recolección de Datos

TÍTULO: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO-2018**

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACIÓN
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Individual	Percepción	33.33%	1,2	¿Consideras que existe un buen ambiente de trabajo en la emisora? ¿Te identificas con tu trabajo y la manera como lo haces?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Toma de decisiones		3,4,5	¿Prefieres tomar decisiones por tu cuenta y luego lo haces saber a tus compañeros? ¿Dudas sobre las decisiones que tomas y vuelves atrás para revisarlo? ¿Sientes que tu director/responsable considera tu opinión antes de tomar una decisión?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Aprendizaje		6	¿Aplicas todas tus capacidades en tu puesto de trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Motivación		7,8	¿Sientes que tu director/responsable te motiva lo suficiente? ¿Piensas que eres lo suficientemente valorado por el trabajo que haces?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Grupal	Comunicación	37.5%	9,10,11	¿La comunicación que me brinda la emisora es oportuna para realizar mi trabajo? ¿Tu director/responsable logra el compromiso del equipo en el logro de los objetivos? ¿Consideras que hay suficiente diálogo en la emisora?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca

		Liderazgo		12,13,14	¿Tu director/responsable escucha tus opiniones y te hace participe de las decisiones? ¿Tu director/responsable se preocupa por mantener un buen clima en el equipo? ¿Tu director/responsable te felicita cuando realizas bien tu trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Poder y Política		15	¿La emisora, director/encargado te informan sobre tus funciones y responsabilidades?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Conflicto y negociación		16,17	¿Reaccionas rápidamente ante las dificultades? ¿Tienes capacidad para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Sistema de Organización	Cultura Organizacional	29.17%	18,19,20	¿La emisora te brinda los Valores institucionales que reflejan el estilo de trabajo en general? ¿La emisora/programa te da la oportunidad de desarrollarte profesionalmente? ¿La emisora/programa te da la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Estructura y diseño de la organización		21,22	¿La emisora te brinda equipamiento y la comodidad para desarrollar tu trabajo? ¿Estás de acuerdo con el estilo de dirección de tu director/encargado?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Políticas y prácticas de Recursos Humanos		23,24	¿Participas activamente en las reuniones que realiza la emisora? ¿Existe un buen trato de respeto y amabilidad en la emisora?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		TOTAL		100%		

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción del Trabajo	Carga de trabajo	25%	1,2	¿Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas? ¿Consideras que te esfuerzas mucho más de lo debido?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Horario de trabajo		3,4	¿Cumples con la jornada de tu horario de trabajo? ¿Cuentas con horas extras fuera de tu horario de trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Remuneración		5	¿La remuneración que recibes es el adecuado por el trabajo que realizas?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Autoestima	La confianza	35%	6,7	¿Tu director/responsable se preocupa por conocer tus necesidades e intereses? ¿Tu director/responsable te permite alcanzar las metas que te propones?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		La autocrítica		8,9,10	¿Aceptas críticas de tu labor en la emisora? ¿Reconoces tus errores durante el trabajo? ¿Corriges tus errores adecuada y oportunamente?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		La autonomía		11,12	¿Tomas decisiones propias cuando se presentan inconvenientes? ¿Cumples las disposiciones normativas de la emisora?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Trabajo en Equipo	Conflicto entre compañeros	25%	13	¿Tienes conflictos con tus compañeros de trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca

						Nunca
		Cumplimiento de objetivos		14	¿Cumples con los objetivos propuestos por la emisora?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Colaboración entre trabajadores		15,16,17	¿En tus actividades laborales, te integras fácilmente al grupo de trabajo? ¿Cooperas con las tareas que se realiza en el equipo de trabajo? ¿Demuestras iniciativa al interior del grupo de trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Capacitación del Trabajador	Número de capacitaciones	15%	18,19	¿Recibes capacitación por parte de la emisora/responsable? ¿Con qué regularidad te actualizas?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Calidad de las capacitaciones		20	¿Las capacitaciones/actualizaciones, te sirven para mejorar tu trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
TOTAL			100%			

Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez del instrumento se determinará por el juicio de tres expertos exigidos por la Universidad Cesar Vallejo, quienes validarán o desecharán los ítems planteados para cada variable. Presentados oportunamente, dichos documentos se adjuntan en el Anexo 6.

Por otro lado, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define: "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales" (p.200).

La consistencia interna del instrumento se llevó a cabo con la prueba del **Alfa de Cronbach**, Figura 2, para saber si es confiable la recolección de datos del personal de radio Salkantay Cusco-2018.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Nivel de confiabilidad estará dada por los valores mencionados en, Hogan (2004).

Figura 2. valores y rangos de confiabilidad

Tabla 7

Confiabilidad de las variables

Variable	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Variable 1	24	0.744
Variable 2	20	0.810

Fuente: Elaboración Propia - Confiabilidad de variables

El resultado obtenido para la primera variable como es Comportamiento Organizacional fue de 0,744 considerándose de moderada confiabilidad y la segunda variable Desempeño Laboral fue de 0.810 siendo fuerte

confiabilidad. El cuestionario estuvo formado por 44 ítems mediante los cuales se logró obtener información para las dimensiones de las variables siendo estas tal como se muestra en los anexos 04 y 05 respectivamente.

2.5 Método de Análisis de Datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el software estadístico SPSS23, con ello, se determinarán los resultados estadísticos como: la prueba no paramétrica coeficiente de correlación **Rho de Spearman** para evaluar la asociación entre las variables categóricas (Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral), en base a los valores de correlación Rho Spearman según la Figura 3. Los resultados que se obtengan después del procesamiento estadístico de los datos los presento en tablas y gráficos para facilitar su interpretación.

2.6 Aspectos Éticos

Mi investigación no presenta plagio ni copia alguno de otros trabajos, pues cada una de las teorías, se encuentra debidamente citadas bajo las normas APA. Por otro lado, se respetará la confidencialidad de los encuestados, desarrollando el trabajo de forma anónima.

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Fuente: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). Metodología de la investigación científica.

Figura 3. Valores de la correlación Rho de Spearman

III RESULTADOS

3.1. Descripción

Los resultados que fueron obtenidos después de aplicar los instrumentos y su posterior tabulación, para el caso de la variable Comportamiento Organizacional se aplicó un cuestionario que tenía un total de 24 preguntas, donde se encuentran distribuidas las tres dimensiones que constituyen la variable. Así mismo, para el caso de la segunda variable referida al Desempeño Laboral, fue empleado un cuestionario que contenía un total de 20 preguntas, en los cuales se encuentran distribuidas las cuatro dimensiones que conforman esta variable.

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Comportamiento organizacional

Tabla 8

Comportamiento organizacional del personal de Radio Salkantay Cusco - 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0,0%
Malo	0	0,0%
Regular	1	2,9%
Bueno	17	50,0%
Muy bueno	16	47,1%
Total	34	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

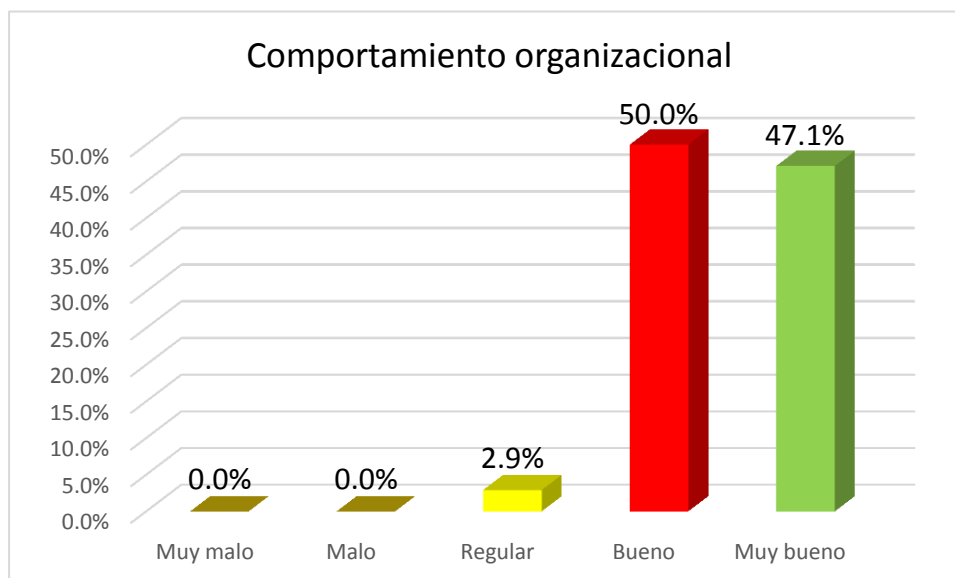


Figura 4: Comportamiento Organizacional del personal de Radio Salkantay Cusco - 2018

En la tabla 8 y figura 4 se observa el Comportamiento organizacional del personal de Radio Salkantay Cusco-2018 donde indican que el 2,9% indica que es regular, el 50,0% indica es bueno, el 47,1% es muy bueno y nadie indica que es muy malo ni malo. Lo que representa que hay un buen ambiente y desarrollo de conductas positivas entre el personal.

**3.1.2. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable:
Comportamiento organizacional**

Tabla 9

Dimensiones de la variable Comportamiento organizacional

	Individual		Grupal		Sistema de organización	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	1	2,9%	0	0,0%	1	2,95%
Bueno	17	50,0%	13	38,2%	18	52,9%
Muy bueno	16	47,1%	21	61,8%	15	44,1%
Total	34	100,0%	34	100,0%	34	100,0%

Fuente: Elaboración propia

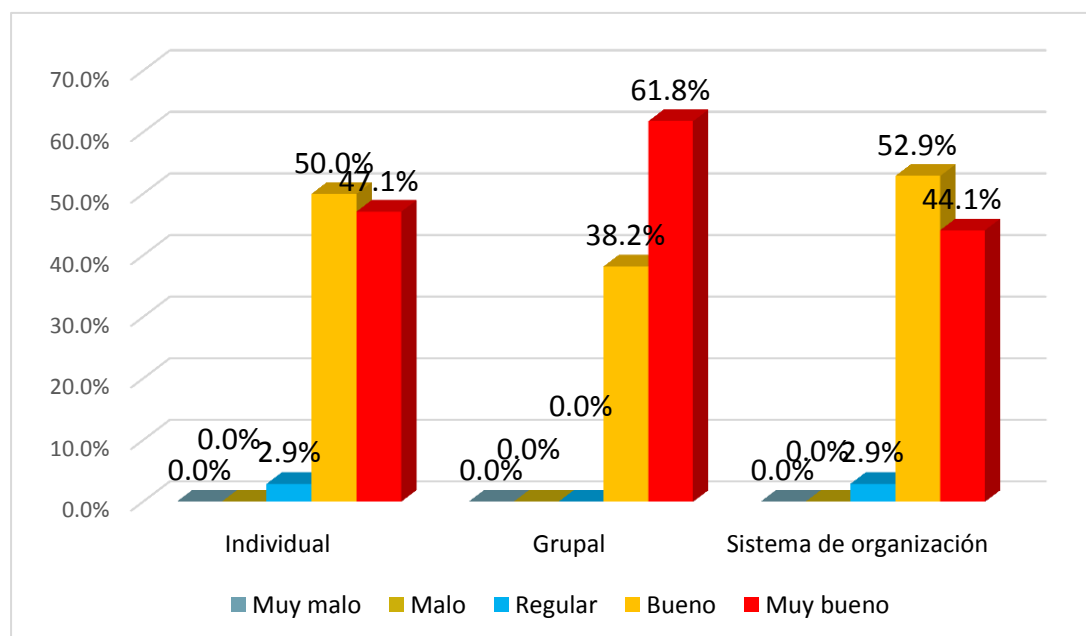


Figura 5: Dimensiones de la variable Comportamiento organizacional

En la Tabla 9 y figura 5, se observa las dimensiones del Comportamiento organizacional del personal de Radio Salkantay Cusco-2018 donde indican que el 2,9% indica que es regular , el 50,0% indica es bueno, el 47,1% muy

bueno y nadie afirma malo ni muy malo, en cambio en la dimensión Grupal indican que 38,2% es bueno y el 61,8% es muy bueno y nadie indica muy malo ni malo y en la dimensión sistema de organización indican el 2,9% es regular, el 52,9% es bueno, el 44,1% es muy bueno y nadie indica muy malo ni malo. Lo que se deduce que a nivel grupal se observan las mejores conductas, lo que influye en el buen éxito en sintonía que muestran cada uno de los programas de la emisora.

3.1.3. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 10

Desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0,0%
Malo	0	0,0%
Regular	0	0,0%
Bueno	20	58,8%
Excelente	14	41,2%
Total	34	100,0%

Fuente: Elaboración propia

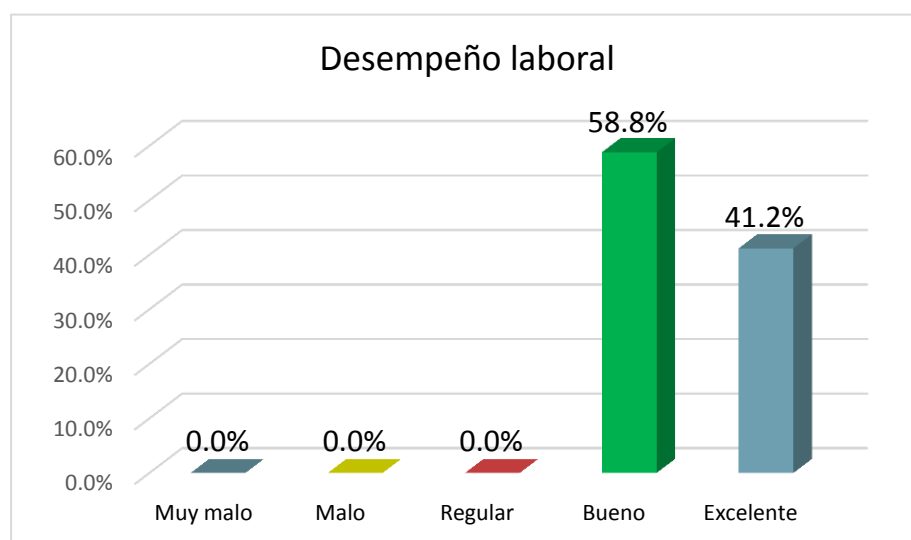


Figura 6: Desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

En la tabla 10 y figura 6, se observa el desempeño laboral con un 58.8% indica que es bueno, el 41.2% es excelente en donde nadie indica muy malo, malo y ni regular. Lo que representa que existe un buen desempeño en las funciones y tareas del personal en el puesto que se ubica.

3.1.4. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable:

Desempeño laboral

Tabla 11

Dimensión Satisfacción del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0,0%
Insatisfecho	0	0,0%
Ni insatisfecho ni Satisfecho	12	35,3%
Satisfecho	17	50,0%
Muy satisfecho	5	14,7%
Total	34	100,0%

Fuente: Elaboración propia

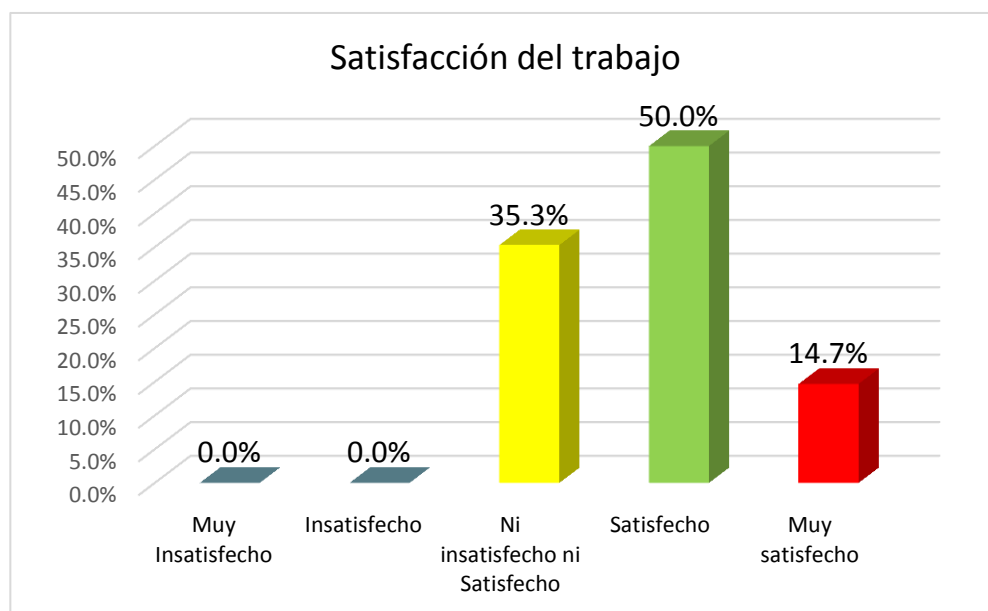


Figura 7: Dimensión Satisfacción del trabajo

En la tabla 11 y figura 7, se observa que en referencia a la primera dimensión del desempeño laboral: satisfacción del trabajo donde el 35.3% indica ni insatisfecho ni satisfecho, el 50% está satisfecho, el 14.7% está muy satisfecho y nadie indica está muy satisfecho ni insatisfecho. Lo que significa que en términos generales, por lo menos la mitad del personal se encuentra satisfecho con la labor que cumple en la emisora.

Tabla 12
Autoestima

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	0	0,0%
Baja	0	0,0%
Regular	0	0,0%
Alta	1	2,9%
Muy alta	33	97,1%
Total	34	100,0%

Fuente: Elaboración propia

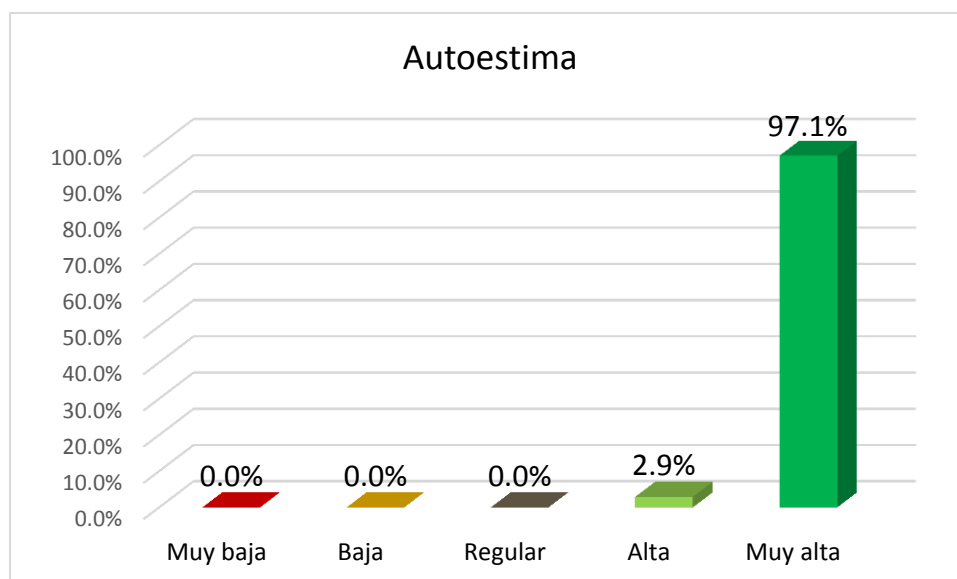


Figura 8: Dimensión Autoestima

En la tabla 12 y figura 8, se observa que en referencia a la segunda dimensión del desempeño laboral: Autoestima, 2.9% indica que tiene alta

autoestima, el 97.1% tiene muy alta autoestima y nadie afirma tener muy baja, baja ni regular autoestima. Esto se explica porque la mayoría de comunicadores y periodistas tienen alta autoestima y por ende manifiestan conductas positivas y un desempeño muy alto en el desarrollo de sus funciones.

Tabla 13
Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0,0%
Malo	0	0,0%
Regular	0	0,0%
Bueno	18	52,9
Muy bueno	16	47,1
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración propia

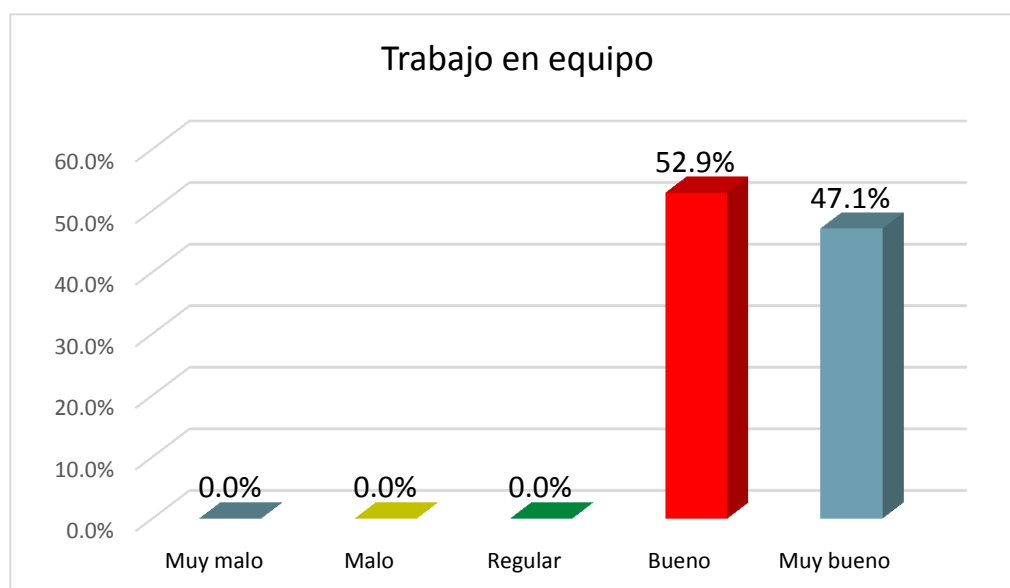


Figura 9: Dimensión trabajo en equipo

En la tabla 13 y figura 9 se observa que en referencia a la tercera dimensión del desempeño laboral: Trabajo en equipo, el 52.9% indica tener un buen trabajo en equipo, el 47.1% tiene muy buen trabajo en equipo y nadie

indica tener muy malo, malo ni regular trabajo en equipo. Este resultado refleja el buen trabajo en equipo que se manifiesta en cada programa de la emisora, de allí también se deduce el éxito de sintonía que tiene cada programa en su respectivo horario.

Tabla 14

Capacitación del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	2,9%
A veces	4	11,8%
Casi siempre	25	73,5%
Siempre	4	11,8%
Total	34	100,0%

Fuente: Elaboración propia

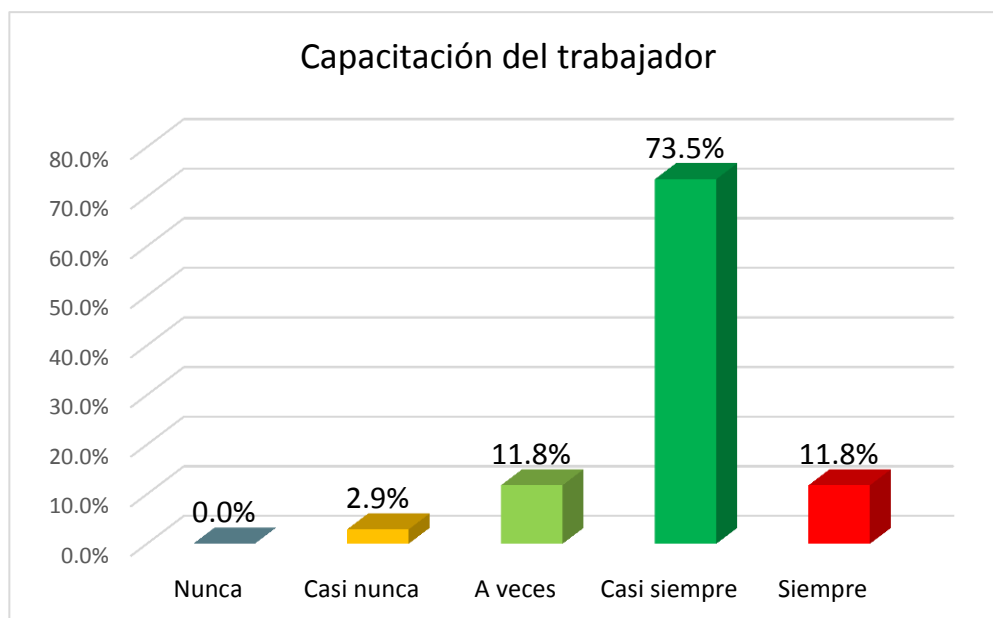


Figura 10: Dimensión Capacitación del trabajador

En la tabla 14 y figura 10, se observa que en referencia a la cuarta dimensión del desempeño laboral: Capacitación del personal, el 2.9% indica casi nunca recibe capacitación, el 11.8% a veces recibe capacitación, el 73.5% casi siempre recibe capacitación, el 11.8% siempre recibe capacitación

y nadie indica que nunca recibe capacitación. Aquí debo hacer una precisión respecto a esta dimensión. Si bien es cierto que el personal tiene un porcentaje alto de capacitación, ésta se refiere a la actualización individual, que con sus propios medios, tiene cada trabajador.

3.1.5 Prueba de hipótesis

Para poder demostrar la hipótesis, primero se realizó la prueba para determinar la normalidad de los datos a través de la prueba de **Shapiro Wilk**, por tener el tamaño de muestra menor a 50, en este sentido se planteó las siguientes hipótesis:

H_0 : Los de datos tienen una distribución normal.

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 15

Prueba de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Shapiro-Wilk		Resultado
	Estadístico	P_valor	
Comportamiento organizacional	0,714	0,000	No tiene distribución normal
Desempeño laboral	0,626	0,000	No tiene distribución normal

Fuente: Elaboración propia

Tal como se muestra en la tabla 15 el P_valor hallado para las dos variables son inferiores al nivel de significancia, y se concluye que los datos no tienen distribución normal, es por ello que se debe aplicar la estadística no paramétrica de **Rho de Spearman**.

3.1.6. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018.

H_a: Existe relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018.

Tabla 16

Correlaciones Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018.

			Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,531
		Sig. (bilateral)		P_valor=0,001
	Desempeño laboral	N	34	34
		Coeficiente de correlación	,531	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la tabla 16, el $P_valor = 0,001$, se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias rechazamos la H_0 con lo cual concluimos que existe relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,531 este valor nos señala que las variables se encuentran relacionadas directa y considerablemente, esto nos permite señalar que a mayores niveles de Comportamiento Organizacional, se evidenciaran mayores niveles de Desempeño Laboral.

3.1.7. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Ha: Existe influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Tabla 17

Correlaciones del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018

			Comportamiento organizacional	Satisfacción del trabajo
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,394
		Sig. (bilateral)	.	P_valor=0,021
		N	34	34
	Satisfacción del trabajo	Coeficiente de correlación	,394	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	34	34

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la tabla 17, el P_valor = 0,021, se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias rechazamos la H_0 con lo cual concluimos que existe influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,394 este valor nos permite señalar que las variables presentan una **relación directa media**, esto nos permite señalar que a mayores niveles de Comportamiento Organizacional se evidenciaran mayores niveles de satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

3.1.8. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa del Comportamiento Organizacional en la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Ha: Existe relación directa del Comportamiento Organizacional en la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Tabla18

Correlaciones del Comportamiento Organizacional en la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

		Comportamiento Autoestima organizacional		
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,152
		Sig. (bilateral)	.	P_valor=0,392
		N	34	34
	Autoestima	Coeficiente de correlación	,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,392	.
		N	34	34

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la tabla 18, el P_valor = 0,392, se encuentra por encima del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias aceptamos la H_0 y se concluye que no tiene influencia directa del Comportamiento Organizacional en la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,152 este valor nos permite señalar que las variables presentan una **correlación débil**, esto nos permite señalar que el Comportamiento Organizacional no tiene influencia directa o es mínima en la autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

3.1.9 Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe influencia del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

H_a : Existe influencia del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018

Tabla 19

Correlaciones Comportamiento Organizacional y el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018

		Comportamiento Organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación 1,000	R=0,533
		Sig. (bilateral) .	P_valor=0,001
		N 34	34
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación ,533	1,000
		Sig. (bilateral) ,001	.
		N 34	34

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la tabla 19, el P_valor = 0,001, se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias rechazamos la H_0 y concluimos que existe influencia entre Comportamiento Organizacional y el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,533, lo que nos permite afirmar que las variables presentan una **relación directa considerable**. Es decir, a mayores niveles de Comportamiento se evidenciarán mayores niveles de Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

3.1.10 Prueba de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

H_a: Existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018

Tabla 20

Correlaciones entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

			Comportamiento organizacional	Capacitación del trabajador
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,146
		Sig. (bilateral)	.	P_valor=0,409
		N	34	34
	Capacitación del trabajador	Coeficiente de correlación	,146	1,000
		Sig. (bilateral)	,409	.
		N	34	34

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la tabla 20, el P_valor = 0,409, se encuentra por encima del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias aceptamos la H_0 y concluimos que no existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,146, lo que nos permite señalar que las variables presentan una **relación débil**, por lo que se puede manifestar que el Comportamiento Organizacional no tiene relación directa o es mínima, en la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

IV DISCUSIÓN

El Comportamiento Organizacional y el Desempeño laboral, son dos factores fundamentales en las organizaciones de hoy, pues permite lograr una mejor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos institucionales y en los Medios de Comunicación, de manera importante, debido a la influencia que ejercen sobre la ciudadanía. Pero para ello, se debe considerar todo un sistema de organización basado fundamentalmente en las buenas relaciones y conductas, tanto individual y grupal, pues como actores principales del proceso comunicativo deben mostrar dichas conductas.

En nuestra investigación, analizamos la relación de dichas conductas con el desempeño laboral que muestra el personal de Radio Salkantay de la ciudad del Cusco evidenciando una relación importante. Así en el estudio realizado de la variable Comportamiento organizacional, de manera general un 50%(17), manifiesta que el comportamiento del personal es bueno, frente a un 47.1%(16) que es muy bueno y solo un 2,9%(1), que expresa ser regular. Lo que demuestra el éxito que tiene cada uno de los programas en sus respectivos horarios. Por otro lado, en el estudio realizado en la variable Desempeño laboral, en general un 58.8%(20) manifiesta que el desempeño laboral es bueno, un 41.2%(14), manifiesta que es excelente, con lo que se concluye que a mejores conductas mayor desempeño tendrá el personal de Radio Salkantay. Este análisis coincide con Dailey (2012), al afirmar que “el comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización” (p.14).

De acuerdo a los resultados obtenidos al contrastar la hipótesis general, se establece que existe una relación directa e importante entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral, pues el nivel de significancia bilateral de 0,021 es menor al establecido de 0,05 y el nivel de correlación Spearman $\rho = 0,531$, lo que determina que el desempeño laboral mejora, en tanto mejoran las conductas de los miembros de la organización. Esto podría tomarse en cuenta

para realizar un diseño organizacional. Tomando en consideración la variable desempeño laboral, algo similar ocurre con la investigación hecha por Mariño, Altamirano (2014) en su investigación "El Diseño Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los empleados de Radio Ambato 930 AM", donde se determinó un relación directa y planteó diseñar un sistema de gestión estratégica por resultados, con su respectivo proceso de elaboración y ejecución, que permitirán la implementación del mismo como una herramienta de gestión empresarial.

Por los resultados obtenidos el contrastar la hipótesis específica 1, se llegó a establecer una influencia directa entre el Comportamiento organizacional y la satisfacción del trabajo del personal de Radio Salkantay, debido al que el nivel de significancia bilateral es $P_valor=0,021$, menor al establecido de $0,05$ y el nivel de correlación Spearman $\rho = 0,394$, lo que determina que los niveles de satisfacción del personal de radio Salkantay mejoran directamente conforme se incrementan los niveles de Comportamiento Organizacional. Similar contexto se puede observar en la tesis realizada por Puente S. Mirtha (2015), en su investigación titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, Lima 2014", determina la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación concluye en que si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman $0,875$, representó una muy alta asociación entre las variables, es decir a mayor clima y buenas conductas se obtendrá mayores índices de satisfacción laboral. Por otro lado, Arana y Cárdenas (2017), en su investigación "Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque, Chiclayo 2011", se evaluó el desempeño laboral tomando en cuenta el análisis de la productividad, actitudes, habilidades, motivación laboral y las satisfacciones del personal, llegando a la conclusión que existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción del cliente por el servicio recibido. Lo que significa que a mayor motivación y cambios de conducta se logrará más satisfacción.

Con respecto a la obtención de los resultados de la hipótesis específica 2, se llegó a establecer que el comportamiento organizacional no tiene influencia con la autoestima del personal de Radio Salkantay, debido a que el nivel de significancia $P_{\text{valor}} = 0,392$, se encuentra por encima del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$), y el nivel de correlación Spearman $\rho = 0,152$, lo que permite señalar que la influencia de las conductas del personal a nivel individual y grupal consignadas en el comportamiento organizacional es mínima, débil, que no afecta directamente a la alta autoestima que demuestra el personal de la emisora. Similar situación ocurre en la investigación de García Cuéllar, Ibérica y Bendezú Saettone, Alberto (2018), en su tesis “Relación entre la autoestima docente y el clima institucional de las instituciones educativas del distrito de Antioquía provincia de Huarochirí Región Lima - provincias 2013”, por cuyos resultados no se encontró correlación entre la autoestima docente y el clima institucional de las instituciones educativas del distrito de Antioquia provincia de Huarochirí región Lima Provincias 2013 cuyo resultado obtenido fue a través de la correlación de spearman y la prueba del chi cuadrado.

Por los resultados obtenidos en la hipótesis específica 3, se llegó a establecer que existe una influencia directa importante entre el Comportamiento organizacional y el trabajo en equipo del personal de Radio Salkantay, debido al que el nivel de significancia bilateral es $P_{\text{valor}}=0,001$, menor al establecido de 0,05 y el nivel de correlación Spearman $\rho = 0,533$, existiendo una correlación directa considerable, lo que determina que los niveles de trabajo en equipo del personal de radio Salkantay mejoran directamente conforme se incrementan los niveles de Comportamiento Organizacional. Situación similar se presenta en la investigación de Palma La Rosa, Iris Betzabé, en su tesis: “El comportamiento organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Végueta – 2014”. Donde luego del análisis del estadístico de coeficiente de correlación de Spearman obteniéndose un resultado de $Rho=,885$, se llegó a la conclusión que si existe relación significativa entre las variables Comportamiento organizacional y el Trabajo en equipo

Con respecto a la obtención de los resultados de la hipótesis específica 4, se llegó a establecer que el comportamiento organizacional no tiene influencia con la Capacitación del personal de Radio Salkantay, debido a que el nivel de significancia $P_{\text{valor}} = 0,409$, se encuentra por encima del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$), y el nivel de correlación Spearman $\rho = 0,146$, lo que demuestra que la relación entre el Comportamiento organizacional y la capacitación del personal es mínima, débil, que no afecta directamente. Algo totalmente diferente ocurre en la investigación de Campos, Cano y Torres (2015), en su tesis “Clima laboral en las cabinas de Radio Darío, La Cariñosa, La F y Mi Favorita del municipio de León, Nicaragua, diciembre- 2014 a agosto 2015”, donde hace una comparación entre el ambiente y clima laboral entre cuatro emisoras, llegándose a identificar diferencias unas por desinterés de los propietarios y otras por desinterés del personal ante pésimas condiciones y falta de interés de los propietarios de radio La Cariñosa y radio Mi favorita concluye que las condiciones físicas y ambientales de las cabinas de Radio Darío y La F, sobresalen en comparación a las de Radio La Cariñosa y Mi Favorita. Hay un estado de conformismo en los locutores al expresar que el clima laboral de las cabinas no les afecta aun cuando existen ciertas limitaciones en el estado físico y ambiental de las cabinas donde laboran, todo ello también por falta de capacitación. El estado físico y ambiental de las cabinas repercute significativamente en el desempeño y estado anímico de los locutores. Por otro lado una situación extrema encontramos en la investigación de Aquize Estrada, Rafael y Noblega Vidal, Katherine Annely (2015), en su tesis “Comportamiento organizacional en la empresa SECMI ingenieros S.R.L. de la ciudad del Cusco – 2015” se investigó el Comportamiento Organizacional dentro de la empresa SECMI Ingenieros S.R.L de la Ciudad del Cusco, donde los trabajadores mostraron desacuerdo con el comportamiento organizacional pues la empresa no brinda oportunidades de progreso (crecimiento y capacitación), la seguridad en el empleo es deficiente y no existe buenas condiciones de trabajo que les permita desarrollarse, falta de comunicación a los trabajadores sobre las normas, valores, filosofía , objetivos y metas de la empresa.

V CONCLUSIONES

Primera: Si existe una relación directa e importante entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,531$, y un nivel de significancia igual a 0,021, lo que nos hace concluir que a mayor comportamiento tanto individual, grupal y del sistema de organización de los trabajadores, mejor será el desempeño laboral que muestra el personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Segundo: Si existe una influencia directa media del Comportamiento Organizacional en la Satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,394$, y un nivel de significancia igual a 0,021, lo que nos hace concluir que a mejor comportamiento organizacional, incidirá también de mejor manera en la satisfacción del trabajo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Tercero: No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,152$, y un nivel de significancia igual a 0,152, lo que nos hace concluir que el comportamiento organizacional y la Autoestima presentan una correlación débil, debido fundamentalmente, al elevado porcentaje de autoestima que por naturaleza tiene un comunicador social, ya sea este periodista y/o personal de una estación radial, por lo que cualquier cambio de conducta en el normal desenvolvimiento de sus tareas no afecta casi en nada la autoestima de cada persona.

Cuarto: Si existe influencia directa considerable del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,533$, y un nivel de significancia igual a 0,001, lo que nos hace concluir que a mayor comportamiento organizacional se evidencia, también un mayor porcentaje de respuesta en el trabajo en equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Quinto: No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,146$, y un nivel de significancia

igual a 0,146, lo que nos hace concluir que el comportamiento organizacional y la Capacitación del trabajador presentan una relación débil, debido fundamentalmente a que la capacitación que tiene el personal no depende directamente de lo que la emisora le brinde, sino más bien es una condición voluntaria del personal.

VI RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de la emisora, fortalecer aún más el desenvolvimiento y desarrollo de conductas positivas del personal de Radio Salkantay, a través de mayor motivación en el desenvolvimiento de sus puestos de trabajo con mejoras en infraestructura y equipo, así como posibilitar actividades de integración entre el personal para lograr un mejor desempeño e identificación con la empresa.

Segunda: Se recomienda al personal de Radio Salkantay, un cambio de conducta y demostrar mayor compromiso con la empresa a través de una mejor interacción entre todos los trabajadores, creando un ambiente positivo permanente y motivador; por ejemplo sesiones de Coaching y lograr un mejor empeño en el desarrollo de sus actividades, los mismos que incidirán en incrementar la satisfacción de cada miembro de la empresa.

Tercera: Se recomienda a los directivos de la emisora involucrar aún más a los concesionarios, personal y colaboradores de los programas, en el logro de objetivos institucionales, haciéndoles partícipes en la toma de decisiones y sentirse comprometidos con la empresa, y no solo se preocupen por el desarrollo de sus espacios y puestos de trabajo, de tal manera que se reduzca el ego y la demasiada autoestima individual que demuestran, para reemplazarlos por el éxito en el logro de objetivos institucionales.

Cuarta: Se recomienda a los directivos, que a partir del buen desenvolvimiento del trabajo en equipo que presentan cada programa o área de trabajo, también se traje en mejorar el potenciamiento individual, a través de la motivación y reconocimiento de logros individuales del personal, generando confianza e identificación hacia la empresa.

Quinta: Se recomienda implementar programas de capacitación por parte de la emisora, no solo en temas técnicos propios de la labor cotidiana, sino en temas que atañen con el desarrollo institucional, como temas de seguridad, primeros auxilios, talleres socioculturales de integración y otros.

VII REFERENCIAS

- ACA. (2018). *Prevención de Riesgos en la Asociación de Consultoras de la Comunidad Autónoma de Andalucía* . Recuperado el 20 de julio de 2018, de http://www.aca-prl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=57:8-carga-detrabajo&catid=36:riesgos-generales-y-su-prevencion&Itemid=60
- Alles, M. A. (2008). *Comportamiento Organizacional, como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas*. Lambayeque, Perú: Escuela de Economía USAT.
- Araya Rivera, C. (2006). Cómo producir un programa de radio. *Revista Educación de la Universidad de Costa Rica*, 165-172.
- Argueta, G. P. (2018). *Edoc*. Recuperado el 2018, de <https://edoc.site/modelos-de-comportamiento-organizacional-pdf-free.html>
- Bermúdez, R. (2015). Desempeño Laboral en Empresas Privadas de Contadores formados en Universidades Manabitas. *QUIPUKAMAYOC Revista de la Facultad de Ciencias Contables de UNMSM*, 21-28.
- Besseyre des Horts, C.-H. (1990). *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid: Deusto.
- Bueno Sanchez, E. (2003). *La investigación científica: Teoría y metodología*. Zacatecas, México: Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Calderon Sakuray, E. A. (12 de junio de 2014). *Administración de Personal*. Recuperado el 2018, de <http://admpersonaladm.blogspot.com/2014/06/evaluacion-del-desempeno-laboral.html>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe, Bogota, Colombia: Mc-Graw-Hill. Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F.: McGraw/Interamericana Editores S.A.

- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo, Heriot-Watt University.
- De Rosa , L., Valle, A., Rutzstein, G., & Keegan, E. (2012). Perfeccionismo y Autocrítica: Consideraciones Clínicas. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 209-215.
- Dirección General de Autorizaciones en Telecomunicaciones y la Dirección General de Control y Supervisión de Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones – MTC. (2017). *Informe de estadísticas de la Radio en el Perú*. Lima: Consejo Consultivo de Radio y Televisión CONCORTV.
- Escuelas de Familia Moderna. (2018). Escuelas de Familia Moderna, Bloque III Documentación sobre Competencias. *Educación, Departamento de Educación del Gobierno de Navarra*, 1-6.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Callado, C., & Baptista Lucio , P. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. Santa Fe, Colombia: McGraww-Hill/ Interamericana editores, S.A. de C.V.
- León Zuñiga, L., & Tapia Arenas, J. (2011). *Guía de producción radiofónica*. San José, Costa Rica: All Graphics S.A.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guia Didáctica*. Colombia: Neiva.
- Monrey, L. A. (2014). Cuestión de Confianza. *Pozo de Letras, Revista de la Carrera de Comunicación y Periodismo de la UPC*, 30-40.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.. México: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Pantoja, A. (30 de junio de 2011). *Los nuevos medios de comunicación social: las redes sociales*. Recuperado el 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3737961>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *NEGOTIUM/ Ciencias Gerenciales*, 35-51.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma ed.). Mexico, Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

- Rodero Antón, E. (2005). *Producción Radiofónica*. Recuperado el 2018, de <http://documents.emmarodero.com/008-concepciondelaproduccion.pdf>
- Silverstein, R. (28 de junio de 2010). *Entrepenuer - Cómo crear una cultura de colaboración*. Recuperado el 2018, de <https://www.entrepreneur.com/article/263412>
- Tamayo, M. T. (2003). *El proceso de Investigación Científica*. Balde Ras 95, México D.F.: Editorial Limusa S.A. de C.V.
- Thompson, I. (2006). *Promonegocios.Net*. Recuperado el 2018, de Tipos de Medios de Comunicación: <https://www.promonegocios.net/publicidad/tipos-medios-comunicacion.html>
- Valencia, C. (2016 - 2018). *La Autoestima*. Recuperado el 22 de julio de 2018, de <https://www.laautoestima.com/>
- Vara Horna, A. A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa, desde la idea inicial hasta la sustentación*. Lima: Instituto de Investigación USMP.

ANEXOS

Anexo 1

Artículo Científico

“Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018”

ORMACHEA TUNQUI, Daniel

danortun@hotmail.com

Escuela de Posgrado de la UCV

Resumen

La presente investigación se titula “Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco – 2018”, y tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en este importante medio de comunicación de la ciudad del Cusco. Con la hipótesis de la existencia de una relación entre ambas variables, el comportamiento organizacional y el desempeño laboral.

La investigación efectuada fue del tipo básica y de un diseño del tipo descriptivo y correlacional, tomando como muestra no probabilística por conveniencia a 34 personas, de una población de 40 personas, entre directivos, trabajadores, concesionarias y colaboradores de Radio Salkantay, a quienes se les aplicó dos instrumentos, previamente validados por expertos, mediante la técnica de la encuesta, uno de comportamiento organizacional y otro de desempeño laboral; cuyos resultados permitieron verificar que SI existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay, al tener un nivel de significancia $P_{valor} = 0,001$, menor al establecido de $\alpha=0,05$ y tener un valor de la prueba Rho de Spearman equivalente a 0,531, lo que demuestra que las variables se encuentran relacionadas directa y considerablemente; negándose la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: Comportamiento organizacional; Desempeño laboral.

Abstrac

The present investigation is entitled “Behavior organizational and labor performance of the personnel of Radio Salkantay Cusco - 2018 ”, and it had as general aim determine the relation that exists between behavior organizational and the labor performance of the

personnel that works in this important way of communication of the city of the Cusco. With the hypothesis of the existence of a relation between both variables, the behavior organizational and the labor performance.

The effected investigation was of the type basic and of a design of the descriptive type and correlacional, taking as a sample not probabilistic for convenience 34 persons, of a population of 40 persons, between executives, workers, concessionary and collaborators of Radio Salkantay, to whom two instruments before validated by experts were applied, by means of the technology of the survey, one of behavior organizational and different of labor performance; whose results allowed to check that IF a direct relation exists between the behavior organizational and the labor performance of the personnel of Radio Salkantay, when a level to have of significance $P_valor = 0,001$, minor to the established one of $\alpha=0,05$ and equivalent Rho de Spearman to 0,531 has a value of the test, which it demonstrates that the variables are related directly and considerably; denying the void hypothesis to him.

KEY WORDS: Behavior organizational; labor Performance.

1. INTRODUCCIÓN

El Comportamiento Organizacional, es hoy en día un factor muy importante en el cumplimiento de los objetivos de toda organización, pues se trata del conjunto de actitudes y acciones que realiza el personal de toda empresa. A su vez, cómo estos factores tienen injerencia en el desempeño que cada colaborador demuestra en su puesto de trabajo.

Dentro de la gran cantidad de empresas existentes en nuestro medio, existe un sector muy competitivo que ha cobrado mucha importancia en los últimos años. Se trata del sector Comunicación y en particular los medios de Comunicación Masivos, de los cuales la Radio es uno de los medios más influyentes, sobre todo en el sector adulto. Cada una cuenta con un determinado tipo de producción.

Pero una emisora no tendría éxito, si es que además del tipo de producción, no se consideraría a los actores, sus conductas, relaciones internas y su desempeño. La presente tesis es una investigación sobre cómo influyen las relaciones internas expresadas en el Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral entre los colaboradores de Radio Salkantay, que se ubica el primer lugar de sintonía entre las emisoras locales.

Respecto a la definición de Comportamiento Organizacional no es muy complejo entender la palabra “comportamiento” dentro de una empresa, pues se entiende como el conjunto de actitudes y acciones que un individuo realiza en su entorno de trabajo.

Robbins (2004), refiere que “El comportamiento organizacional (que se abrevia CO) es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones” (p.8), es decir se avoca al grado de incidencia que tienen las conductas en los individuos y grupos dentro de una organización. El estudio del Comportamiento Organizacional, está basado en tres grandes ámbitos, así según Robbins y Judge (2009), plantean un modelo general que define el Comportamiento Organizacional basado en tres niveles de análisis que son: el individual, grupal y el de los sistemas de la organización, e identifican dos tipos de variables: dependientes e independientes. I).- Respecto al Plano Individual, Robbins (2004), expresó que la conducta de cada individuo es lo que él realiza y cómo influye en el desempeño de la organización. Para Amorós (2007), el ámbito individual se refiere a las condiciones en las que los individuos llegan a una organización, ya sea en conductas, personalidad, características físicas, valores y habilidades. Éstas se mantienen intactas al principio y llegan a ser determinantes en el comportamiento. Los indicadores son: Percepción, Toma de decisiones, Aprendizaje, Motivación. II).- Por otro lado, está el Plano Grupal, o de las conductas de los grupos y la manera como se relacionan. En este marco Robbins (2004), define al grupo “como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes y que se reunieron para conseguir objetivos específicos. Los grupos pueden ser formales o informales” (p.219). Sus indicadores consignados son: Comunicación, Liderazgo, Poder y política, Conflicto y negociación. III).- En el Plano de los Sistemas de las Organizaciones, donde las estructuras organizacionales determinan el comportamiento de los trabajadores de manera sofisticada para el logro de los objetivos. Aquí, Robbins (2004), define una “estructura organizacional en cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas en el trabajo” (p.425), es decir, el orden que se impone para el cumplimiento óptimo de las metas y logros. Sus indicadores son: Cultura Organizacional, Estructura y diseño de la organización, Políticas y Prácticas de Recursos Humanos.

Respecto a la definición de Desempeño laboral, teniendo en consideración que el desempeño laboral es la manera como los empleados se desenvuelven dentro de la

organización basada en sus habilidades, rendimientos y conocimientos con el fin de alcanzar objetivos, resulta muy importante medir las conductas manifiestas en este proceso. Chiavenato (2000), define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359). Las dimensiones que influyen en el Desempeño laboral son:

I).- Satisfacción del Trabajo, Robbins (2004), lo define como “la actitud general de un empleado hacia su trabajo” (p. 78), pero ello conlleva varios aspectos también, como la relación entre compañeros, con el jefe, cumplimientos de normas, además de las labores inherentes a las tareas específicas. Sus indicadores son: Carga de trabajo, Horario de trabajo, Remuneración II).- Autoestima, Robbins (2004), precisa que “las personas diferimos en el grado en que nos gustamos o no nos gustamos a nosotros mismos. Este rasgo se llama Autoestima” (p.100). Sus indicadores son: La confianza, La autocrítica, La autonomía III).- Trabajo en Equipo, esfuerzo conjunto de un grupo de personas que buscan un objetivo común. Chiavenato (2007), define: “El trabajo en equipo exige que cada uno haga su parte y ayude a los otros para que cada cual haga su parte, para que, en el conjunto, el equipo tenga cohesión y sea excelente”. Sus indicadores son: Conflicto entre compañeros, Cumplimiento de objetivos, Colaboración entre trabajadores. IV).- Capacitación del Personal, Chiavenato (2007), considera que “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (386). Sus indicadores son: Número de capacitaciones, Calidad de las capacitaciones.

Tomando en cuenta los aspectos antes mencionados formulamos el problema: ¿Cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018? La Hipótesis General: Existe relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. Objetivo General: Determinar cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018. Los resultados obtenidos serán alcanzados a los directivos de la emisora para que decidan en qué medida podrían aplicarse los correctivos necesarios para seguir manteniendo el prestigio y preferencia de laborar en una prestigiosa empresa de radiodifusión.

2. METODOLOGÍA

El método de investigación utilizado para la presente tesis es el hipotético – deductivo, basado en hipótesis que serán contrastadas y deducidas por los resultados de la investigación. Así mismo, la presente investigación es del tipo Básico, pues estudia la relación que existe entre las dos variables: Comportamiento organizacional y desempeño laboral. Por otro lado, el nivel y diseño de la presente investigación es “Descriptivo Correlacional”, pues analiza cuantitativamente las características de las personas y grupos, y la correlación o asociación entre ambas variables. Para ello se consideró una población de 40 personas y una muestra No probabilística por conveniencia de 34 personas, a quienes se les aplico dos instrumentos a través de encuestas: la primera encuesta de Comportamiento organizacional con 24 items y la segunda encuesta sobre Desempeño laboral con 20 items.

3. RESULTADOS

Los resultados que fueron obtenidos después de aplicar los instrumentos y su posterior tabulación evidencia un nivel de significancia $P_{\text{valor}} = 0,001$, que se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias rechazamos la hipótesis nula H_0 , con lo se concluye que existe relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,531, este valor nos señala que las variables se encuentran relacionadas directa y considerablemente, lo que permite señalar que a mayores niveles de Comportamiento Organizacional, se evidenciaran mayores niveles de Desempeño Laboral.

4. DISCUSIÓN

El Comportamiento Organizacional y el Desempeño laboral, son dos factores fundamentales en las organizaciones de hoy, pues permite lograr una mejor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos institucionales y en los Medios de Comunicación, de manera importante, debido a la influencia que ejercen sobre la ciudadanía. Pero para ello, se debe considerar todo un sistema de organización basado fundamentalmente en las buenas relaciones y conductas, tanto individual y grupal, pues como actores principales del proceso comunicativo deben mostrar dichas conductas.

En nuestra investigación, analizamos la relación de dichas conductas con el desempeño laboral que muestra el personal de Radio Salkantay de la ciudad del Cusco evidenciando

una relación importante. Así en el estudio realizado de la variable Comportamiento organizacional, de manera general un 50%(17), manifiesta que el comportamiento del personal es bueno, frente a un 47.1%(16) que es muy bueno y solo un 2,9%(1), que expresa ser regular. Lo que demuestra el éxito que tiene cada uno de los programas en sus respectivos horarios. Por otro lado, en el estudio realizado en la variable Desempeño laboral, en general un 58.8%(20) manifiesta que el desempeño laboral es bueno, un 41.2%(14), manifiesta que es excelente, con lo que se concluye que a mejores conductas mayor desempeño tendrá el personal de Radio Salkantay. Este análisis coincide con Dailey (2012), al afirmar que “el comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización” (p.14).

Así, de acuerdo a los resultados obtenidos al contrastar la hipótesis general, se establece que existe una relación directa e importante entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral, pues el nivel de significancia bilateral de 0,021 es menor al establecido de 0,05 y el nivel de correlación Spearman $\rho = 0,531$, lo que determina que el desempeño laboral mejora, en tanto mejoran las conductas de los miembros de la organización. Esto podría tomarse en cuenta para realizar un diseño organizacional. Tomando en consideración la variable desempeño laboral, algo similar ocurre con la investigación hecha por Mariño, Altamirano (2014) en su investigación "El Diseño Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los empleados de Radio Ambato 930 AM", donde se determinó un relación directa y planteó diseñar un sistema de gestión estratégica por resultados, con su respectivo proceso de elaboración y ejecución, que permitirán la implementación del mismo como una herramienta de gestión empresarial.

5. CONCLUSIONES

Primera: Si existe una relación directa e importante entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-20018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,531$, y un nivel de significancia igual a 0,021, lo que nos hace concluir que a mayor comportamiento tanto individual, grupal y del sistema de organización de los trabajadores, mejor será el desempeño laboral que muestra el personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Segundo: Si existe una influencia directa media del Comportamiento Organizacional en la Satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,394$, y un nivel de significancia igual a 0,021, lo que nos hace concluir que a mejor comportamiento organizacional, incidirá también de mejor manera en la satisfacción del trabajo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Tercero: No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-20018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,152$, y un nivel de significancia igual a 0,152, lo que nos hace concluir que el comportamiento organizacional y la Autoestima presentan una correlación débil, debido fundamentalmente, al elevado porcentaje de autoestima que por naturaleza tiene un comunicador social, ya sea este periodista y/o personal de una estación radial, por lo que cualquier cambio de conducta en el normal desenvolvimiento de sus tareas no afecta casi en nada la autoestima de cada persona.

Cuarto: Si existe influencia directa considerable del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,533$, y un nivel de significancia igual a 0,001, lo que nos hace concluir que a mayor comportamiento organizacional se evidencia, también un mayor porcentaje de respuesta en el trabajo en equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.

Quinto: No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del trabajador del personal de Radio Salkantay Cusco-20018, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,146$, y un nivel de significancia igual a 0,146, lo que nos hace concluir que el comportamiento organizacional y la Capacitación del trabajador presentan una relación débil, debido fundamentalmente a que la capacitación que tiene el personal no depende directamente de lo que la emisora le brinde, sino más bien es una condición voluntaria del personal.

6. REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas*. Lambayeque, Perú: Escuela de Economía USAT.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo, Heriot-Watt University.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe, Bogota, Colombia: Mc-Graw-Hill. Interamericana S.A.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma ed.). Mexico, Mexico: Pearson Educación.

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Anexo 2

Instrumentos

ENCUESTA SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Distinguido (as) colega recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
4	3	2	1	0

Nº	PREGUNTAS	4	3	2	1	0
01	¿Consideras que existe un buen ambiente de trabajo en la emisora?					
02	¿Te identificas con tu trabajo y la manera como lo haces?					
03	¿Prefieres tomar decisiones por tu cuenta y luego lo haces saber a tus compañeros?					
04	¿Dudas sobre las decisiones que tomas y vuelves atrás para revisarlo?					
05	¿Sientes que tu director/responsable considera tu opinión antes de tomar una decisión?					
06	¿Aplicas todas tus capacidades en tu puesto de trabajo?					
07	¿Sientes que tu director/responsable te motiva lo suficiente?					
08	¿Piensas que eres lo suficientemente valorado por el trabajo que haces?					
09	¿La comunicación que me brinda la emisora es oportuna para realizar mi trabajo?					
10	¿Tu director/responsable logra el compromiso del equipo en el logro de los objetivos?					
11	¿Consideras que hay suficiente diálogo en la emisora?					
12	¿Tu director/responsable escucha tus opiniones y te hace partícipe de las decisiones?					
13	¿Tu director/responsable se preocupa por mantener un buen clima en el equipo?					
14	¿Tu director/responsable te felicita cuando realizas bien tu trabajo?					
15	¿La emisora, director/encargado te informan sobre tus funciones y responsabilidades?					
16	¿Reaccionas rápidamente ante las dificultades?					
17	¿Tienes capacidad para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?					
18	¿La emisora te brinda los Valores institucionales que reflejan el estilo de trabajo en general?					
19	¿La emisora/programa te da la oportunidad de desarrollarte profesionalmente?					
20	¿La emisora/programa te da la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?					
21	¿La emisora te brinda equipamiento y la comodidad para desarrollar tu trabajo?					
22	¿Estás de acuerdo con el estilo de dirección de tu director/encargado?					
23	¿Participo activamente en las reuniones que realiza la emisora?					
24	¿Existe un buen trato de respeto y amabilidad en la emisora?					

MUCHAS GRACIAS

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Distinguido (as) colega recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre EL DESEMPEÑO LABORAL. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	4	3	2	1	0
01	¿Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas?					
02	¿Consideras que te esfuerzas mucho más de lo debido?					
03	¿Cumples con la jornada de tu horario de trabajo?					
04	¿Cuentas con horas extras fuera de tu horario de trabajo?					
05	¿La remuneración que recibes es el adecuado por el trabajo que realizas?					
06	¿Tu director/responsable se preocupa por conocer tus necesidades e intereses?					
07	¿Tu director/responsable te permite alcanzar las metas que te propones?					
08	¿Aceptas críticas de tu labor en la emisora?					
09	¿Reconoces tus errores durante el trabajo?					
10	¿Corriges tus errores adecuada y oportunamente?					
11	¿Tomas decisiones propias cuando se presentan inconvenientes?					
12	¿Cumples las disposiciones normativas de la emisora?					
13	¿Tienes conflictos con tus compañeros de trabajo?					
14	¿Cumples con los objetivos propuestos por la emisora?					
15	¿En tus actividades laborales, te integras fácilmente al grupo de trabajo?					
16	¿Cooperas con las tareas que se realiza en el equipo de trabajo?					
17	¿Demuestras iniciativa al interior del grupo de trabajo?					
18	¿Recibes capacitación permanente por parte de la emisora/responsable?					
19	¿Con qué regularidad te actualizas?					
20	¿Las capacitaciones/actualizaciones, te sirven, para mejorar tu trabajo?					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 3

Validez de Instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Br. DANIEL ORMACHEA TUNQUI
MENCIÓN : MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
.....
.....
.....
Acceptable

2. CONTENIDO:

.....
.....
.....
.....
.....
Acceptable

3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....
.....
.....
Acceptable

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

[Handwritten Signature]
Firma

Mg. o Dr. *Edgar Enrique N.*
DNI: *2 747 3242*
N° de Celular: *984 005401*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES:**
- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO – 2018”**
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: **CUESTIONARIO - ENCUESTA**
- 1.3 INVESTIGADOR : **Br. DANIEL ORMACHEA TUNQUI**

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios		X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.		X	
Contenido	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			X
	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.		X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.		X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. LUEGO DE REVISADO EL DOCUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse
 Cusco, del 2018

Firma

 Mg. o Dr. F. Daniel Ormachea Tunqui
 DNI : 7 987 22 42



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : **Br. DANIEL ORMACHEA TUNQUI**
 MENCIÓN : **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**
 FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....

 *Aceptable*

2. CONTENIDO:

.....

 *Aceptable*

3. ESTRUCTURA:

.....

 *Aceptable*

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

 *[Signature]*

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

[Signature]

 Firma

Mg. o Dr. *Flavio R. Sánchez Ortiz*
 DNI: *23803533*
 N° de Celular: *984 614563*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO – 2018”**
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: **CUESTIONARIO - ENCUESTA**
- 1.3 INVESTIGADOR : **Br. DANIEL ORMACHEA TUNQUI**

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios		✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.		✓	
Contenido	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.		✓	
	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.		✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.		✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables		✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			✓

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. LUEGO DE REVISADO EL DOCUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, del 2018

.....
 Firma
 Mg. o Dr. Flavio R. Sánchez Ortiz
 DNI : 23803533

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : **Br. DANIEL ORMACHEA TUNQUI**
MENCIÓN : **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
.....
..... **ACEPTADO**


2. CONTENIDO:

.....
.....
.....
..... **ACEPTADO**

3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....
..... **ACEPTADO**

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
..... 

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


.....
Dr. Edwards Lesca Aguirre Espinoza
DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma

Mg. o Dr.
DNI: **778521868**
N° de Celular **071247569**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO – 2018"**
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: **CUESTIONARIO - ENCUESTA**
- 1.3 INVESTIGADOR : **Br. DANIEL ORMACHEA TUNQUI**

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios		✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.		✓	
Contenido	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.		✓	
	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.		✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.		✓	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. LUEGO DE REVISADO EL DOCUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, del 2018



 DOCENTE UNIVERSITARIO
 Firma

Mg. o Dr.
 DNI : 92854568

Anexo 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO-2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018?	Determinar cuál es la relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco -2018	Existe relación entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco–2018	Variable 1 Comportamiento Organizacional Variable 2 Desempeño Laboral	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	Población: Personal de Radio Salkantay de Cusco. Total: 40 Muestra No probabilística por conveniencia: 34 personas Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos: SPSS23
a) ¿Existe influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del trabajo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018? b) ¿Existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018? c) ¿Existe influencia del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018? d) ¿Existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018?	a) Determinar la influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del trabajo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. b) Determinar la relación entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. c) Determinar la influencia del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. d) Determinar la relación entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.	a) Existe influencia del Comportamiento Organizacional en la satisfacción del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. b) No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. c) Existe influencia del Comportamiento Organizacional en el Trabajo en Equipo del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. d) No existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal de Radio Salkantay Cusco-2018.	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Individual • Grupal • Sistema de Organización Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del trabajo • Autoestima • Trabajo en equipo • Capacitación del personal 	

Anexo 5
Constancia de acreditación



“Año del diálogo y la reconciliación Nacional”

Cusco, 02 de abril del 2018

Carta: No 005-EPG-UCV-

Señor:
CHRISTIAN ZEGARRA ARAUJO
Administrador de “Radio Salkantay” - Cusco
Ciudad.

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al Sr. DANIEL ORMACHEA TUNQUI, identificado con DNI N°. 23933822 y código de matrícula N°. 7001148170, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO-2018”.

En ese sentido, solicito a su digna persona, facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución, a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



María Hilda Rojas Cáceres
COORDINADORA REGIONAL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO



RADIO SALKANTAY E.I.R.L.
RECIBIDO
FECHA: 30 / 04 / 2018

INFORMES:

I.J. Ganoza N. 113 - 115 Urb. California
Tel. (044) 422509 / 485000 anexos: 7183 / 7187 / 7260

www.posgradoucv.com

Anexo 6

Matriz de resultados de encuestas

		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																DESEMPEÑO LABORAL																																					
		D1v1				D2v1						D3v1						D1v2		D2v2				D3v2				D4v2																											
		Individual				Grupal						Sist. Organización						Satisf. del trabajo		Autoestima				Trabajo en equipo				Capacit. Trabaj																											
It	e	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	v	v	D	D	D	D
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	v	v	v	v								
1		4	4	4	0	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	0	4	2	3	2	3	4	4	0	4	0	0	4	4	4	4	3	4	4	2	0	2	3	3	3	0	4	4	3	3	2	4	2	3			
2		4	4	4	2	2	4	0	0	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	4	4	3			
3		4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	0	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3			
4		4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	0	4	0	0	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3			
5		3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	1	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3				
6		3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3				
7		3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3				

8	3	4	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	0	4	3	3	3	3	3	3	2
9	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	0	4	3	3	3	3	3	2		
10	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	0	4	0	0	3	4	4	3	3	2	4	0	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3			
11	2	3	4	2	0	3	0	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	0	2	0	2	2	2	2	3	0	4	0	0	3	3	4	4	4	4	4	0	4	3	3	3	0	3	4	2	3	1	4	3	2	
12	3	4	3	2	0	4	2	4	4	3	2	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	0	4	4	3	3	3	4	3	3	
13	4	4	2	3	2	4	0	3	4	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	0	4	0	0	3	4	3	4	4	2	4	0	3	4	4	4	0	4	3	3	3	2	3	2		
14	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	0	0	3	3	3	1	3	1		
15	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3		
16	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	0	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	0	4	4	3	3	3		
17	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	0	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	2	0	2	3	3	3	2	3	2		
18	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	0	3	4	4	3	4	2	4	2		

1 9	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4	0	4	0	0	3	4	3	4	4	3	4	0	4	2	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3
2 0	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	0	4	0	0	3	3	3	4	3	3	4	0	4	3	4	4	2	3	4	3	3	1	3	3	3
2 1	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	0	2	3	3	3	4	3	3	2
2 2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	
2 3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	0	3	3	3	2	3	2	4	4	0	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	0	3	2	4	0	4	3	3	3	3	4	2	2
2 4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	0	4	4	3	3	3	3	4	3
2 5	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
2 6	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	0	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	0	4	0	0	3	4	3	4	4	3	4	0	4	3	3	3	0	3	3	3	3	1	4	3	2
2 7	3	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	0	4	0	0	4	4	3	4	4	2	4	1	2	2	3	4	0	3	3	3	3	2	4	2	2
2 8	4	3	3	1	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	0	4	4	4	3	2	4	3	0	4	0	0	3	3	3	3	3	3	3	4	0	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3

2 9	3	4	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3			
3 0	4	4	2	2	4	4	2	0	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	0	4	0	0	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	3			
3 1	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	1	4	0	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	0	4	4	3	3		
3 2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	0	4	3	3	2	
3 3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	0	3	4	3	2	2		
3 4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	0	3	4	3	2		



Anexo 7

C.P.I. AUDIENCIA RADIAL DE EMISORAS EN PRINCIPALES CIUDADES

Periodo 201801
 Ciudad Cusco
 Lugar de audiencia Hogares/Fuera del Hogar
 Bloques de días Lunes a Sabado
 Horas 06-20H
 Nivel Alto - Medio/Bajo Superior - Bajo Inferior - Marginal
 Grupo objetivo Niños 5-10/HM 11-16/HM 17-25/HM 26-37/HM 38-50/HM
 Universo 51+
 400.90



Rnk	Emisora	Rating	Miles	06-07H	07-08H	08-09H	09-10H	10-11H	11-12H	12-13H	13-14H	14-15H	15-16H	16-17H	17-18H	18-19H	19-20H
0	AUDIENCIA PROMEDIO POR HORA	20.3	81.46	92.70	107.20	93.40	98.10	94.00	93.80	93.60	86.40	72.80	63.00	66.50	64.60	62.40	51.90
1	R.P.P. [FM/AM]	3.1	12.48	24.30	18.30	18.70	11.10	10.40	12.00	7.20	14.00	9.80	9.20	9.30	12.60	7.80	10.00
2	SALKANTAY [FM/AM]	2.7	10.96	27.90	25.20	12.80	11.90	9.90	17.20	14.90	6.60	10.20	3.10	6.30	3.30	2.30	1.80
3	SANTA MONICA [FM/AM]	2.2	8.90	6.70	6.60	6.60	9.10	12.80	10.00	12.10	8.40	5.70	9.90	9.30	8.80	11.40	7.20
4	EXITOSA [FM]	1.4	5.51	6.50	9.50	5.10	9.90	6.50	2.60	5.00	8.00	4.00	3.50	3.60	2.40	5.60	5.00
5	NUEVA Q FM [FM]	1.0	4.09	3.20	9.50	6.20	9.70	3.10	3.40	2.70	8.00	4.80	1.50	1.30	1.10	1.10	1.70
6	SANTA BEATRIZ [FM]	0.9	3.78	2.80	2.60	5.50	4.90	6.20	5.00	2.80	5.10	1.90	5.70	4.40	2.50	2.50	1.00
7	LAS VEGAS [FM]	0.9	3.60	1.60	1.90	5.40	4.50	3.30	3.60	8.50	4.80	2.80	5.10	1.80	4.60	1.50	1.00
8	RITMO ROMANTICA [FM]	0.8	3.23	1.10	3.20	3.70	3.90	2.50	3.20	3.20	4.70	2.40	2.00	1.70	5.50	4.00	4.10
9	PANAMERICANA [FM]	0.8	3.13	0.80	5.70	2.90	4.90	4.20	3.10	3.20	1.80	4.60	1.60	3.00	1.10	3.20	3.70
10	FELICIDAD [FM]	0.7	2.95	3.80	4.70	4.30	3.60	2.60	2.70	5.00	2.40	1.60	1.00	3.30	2.30	2.10	1.90
11	LA KALLE [FM]	0.7	2.61	0.20	2.40	1.70	3.20	2.20	3.90	2.80	4.50	2.10	2.40	1.80	3.20	3.70	2.50
12	LA ZONA [FM]	0.6	2.56	0.00	1.10	2.30	3.20	3.60	3.70	2.10	3.60	5.30	1.60	2.20	3.10	2.40	1.60
13	OXIGENO [FM]	0.6	2.45	0.30	2.80	1.20	3.30	4.20	3.60	6.40	3.10	0.70	2.30	2.00	2.60	0.70	1.10
14	STUDIO 92 [FM]	0.5	2.03	0.50	0.50	2.60	1.30	1.00	1.70	2.90	2.10	2.70	2.90	2.50	1.20	4.30	2.20
15	LA KARIBEÑA [FM]	0.5	1.92	2.70	1.30	1.40	3.00	1.90	4.00	2.80	2.20	3.70	0.80	1.00	1.10	0.00	1.00
16	MODA [FM]	0.4	1.60	0.00	2.00	1.00	1.50	4.20	2.70	2.00	0.70	1.50	1.30	1.60	2.80	0.90	0.20
17	RN [FM]	0.1	0.31	0.50	0.80	0.60	1.10	0.30	0.30	0.30	0.00	0.00	0.00	0.40	0.00	0.00	0.00
18	C.T.C. [FM/AM]	0.1	0.29	0.00	0.60	1.20	0.10	0.20	0.10	0.80	0.40	0.00	0.40	0.00	0.00	0.00	0.20
19	OTRAS EMISORAS [FM]	1.2	4.81	6.90	5.50	7.70	2.90	7.30	6.70	5.40	2.70	4.80	4.30	3.20	4.10	4.40	1.50
20	OTRAS EMISORAS [AM]	0.7	2.89	2.10	2.00	1.40	3.60	5.00	2.60	1.90	1.70	2.60	2.50	6.60	1.40	3.60	3.40
21	NO RECUERDA	0.3	1.36	0.80	1.00	1.10	1.40	2.60	1.70	1.60	1.60	1.60	1.90	1.20	0.90	0.90	0.80

Anexo 8



COPIA CERTIFICADA
Carolina
CAROLINA CUBAS RODRIGUEZ
Directora de la Oficina de Atención
al Ciudadano y Gestión Documental
Registro N° 219

Resolución Viceministerial

Lima, 27 de Agosto del 2013 415-2013-MTC/03

VISTA, la solicitud de registro N° 2012-071774, del 25 de octubre de 2012, presentada por la empresa **RADIO SALKANTAY E.I.R.L.**, sobre renovación de autorización de la estación del servicio de radiodifusión sonora comercial en Frecuencia Modulada (FM), ubicada en la localidad de Cusco, departamento de Cusco;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 456-2006-MTC/03, del 28 de agosto de 2006, se renovó por mandato expreso de la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 28853, entre otras, la autorización otorgada a la empresa **RADIO SALKANTAY S.R.L.** (hoy empresa **RADIO SALKANTAY E.I.R.L.**¹), por el plazo de diez (10) años, para prestar el servicio de radiodifusión sonora comercial en Frecuencia Modulada (FM), ubicada en la localidad de Cusco, departamento de Cusco, con vencimiento al 23 de noviembre de 2012;

Que, con escrito de registro N° 2012-071774, del 25 de octubre de 2012, la administrada solicitó la renovación de autorización renovada por Resolución Viceministerial N° 456-2006-MTC/03;

Que, el artículo 15° de la Ley de Radio y Televisión - Ley N° 28278, concordado con los artículos 21° y 67° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2005-MTC, el plazo máximo de vigencia de una autorización es de diez (10) años, renovable por periodos iguales, previo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos;

Que, los artículos 69°, 70° y 71° del Reglamento de la Ley de Radio y Televisión, establecen las condiciones y requisitos aplicables a los procedimientos de renovación de autorizaciones para prestar el servicio de radiodifusión;

Que, el artículo 19° de la Ley de Radio y Televisión, Ley N° 28278, establece entre otros, que el plazo máximo para resolver las solicitudes de autorización o renovación es de ciento veinte (120) días;

Que, mediante Informe N° 791-2013-MTC/29.02 del 2 de abril de 2013, la Dirección General de Control y Supervisión de Comunicaciones da cuenta de los resultados de la inspección técnica realizada el 12 de marzo de 2013, a la estación de radiodifusión autorizada a la empresa **RADIO SALKANTAY E.I.R.L.**, verificando que la estación se encuentra prestando el servicio conforme a las características técnicas aprobadas en su autorización, con equipos homologados y cumpliendo con el objetivo y programación de su proyecto de comunicación, concluyendo que el resultado de la inspección técnica es favorable;

Que, mediante Informe N° 1635-2013-MTC/28, la Dirección General de Autorizaciones en Telecomunicaciones, opina que corresponde renovar la autorización renovada a la empresa **RADIO SALKANTAY E.I.R.L.**, al haber cumplido con la presentación de los requisitos y las condiciones previstas para tal efecto en la norma, y verificarse que no se ha incurrido en los impedimentos o causales para denegar la renovación de la autorización contemplados en la Ley de Radio y Televisión y su Reglamento;

¹ Así consta en la Escritura Pública del 16 de noviembre de 2001, inscrita en la Partida N° 11005289 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, en virtud de la cual, la empresa **RADIO SALKANTAY S.R.L.**, se transformó a **RADIO SALKANTAY E.I.R.L.**



COPIA CERTIFICADA

Carolina Cubas Rodríguez
CAROLINA CUBAS RODRIGUEZ
Directora de la Oficina de Atención
al Ciudadano y Gestión Documental
Registro N° 219



De conformidad con la Ley de Radio y Televisión - Ley N° 28278, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2005-MTC y sus modificatorias, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2007-MTC; y,

Con la opinión favorable de la Dirección General de Autorizaciones en Telecomunicaciones;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Renovar la autorización renovada mediante Resolución Viceministerial N° 456-2006-MTC/03, a favor de la empresa **RADIO SALKANTAY E.I.R.L.**, por el plazo de diez (10) años, el mismo que vencerá el 23 de noviembre de 2022, para prestar el servicio de radiodifusión sonora comercial en Frecuencia Modulada (FM), en la localidad de Cusco, departamento de Cusco.

ARTÍCULO 2°.- Dentro de los sesenta (60) días de notificada la presente Resolución, la titular de la autorización efectuará el pago correspondiente al derecho de autorización y debe haber efectuado el pago del canon anual. En caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo establecido en el artículo 71° del Reglamento de la Ley de Radio y Televisión.

ARTÍCULO 3°.- La titular de la autorización deberá cumplir con las disposiciones previstas en los literales a) y b) del artículo 38° del Marco Normativo General del Sistema de Comunicaciones de Emergencia, aprobado por Decreto Supremo N° 051-2010-MTC.

ARTÍCULO 4°.- Remitir copia de la presente resolución a la Dirección General de Control y Supervisión de Comunicaciones para las acciones que correspondan, de acuerdo a su competencia.

Regístrese, comuníquese y publíquese,



Raúl Pérez-Reyes Espejo
RAÚL PÉREZ-REYES ESPEJO
Viceministro de Comunicaciones



*Documento solo válido y utilizable
para fines académicos (Tesis de
Investigación del Sr. Paul Ormechea)*

Anexo 9

Lima, viernes 16 de julio de 2004

NORMAS LEGALES **El Peruano** Pág. 272517

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

LEY Nº 28278

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE RADIO Y TELEVISIÓN

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Principios de acceso a los servicios de radiodifusión

El acceso a los servicios de radiodifusión se rige por los siguientes principios:

- a) **Libre competencia.**- Los servicios de radiodifusión se prestan en un régimen de libre competencia. Está prohibida cualquier forma directa o indirecta de exclusividad, monopolio o acaparamiento de frecuencias del espectro radioeléctrico, por parte del Estado o de particulares.
- b) **Libertad de Acceso.**- El acceso a la utilización y prestación de los servicios de radiodifusión está sujeto a los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.
- c) **Principio de Transparencia.**- En el otorgamiento de autorizaciones para el servicio de radiodifusión se tendrán en consideración criterios conocidos y el principio de predictibilidad. Las decisiones deberán estar debidamente motivadas y sustentarse en la normatividad vigente.
- d) **Uso eficiente del espectro.**- A fin de garantizar el uso eficiente del espectro radioeléctrico, la asignación de frecuencias y el otorgamiento de la autorización para la prestación de los servicios de radiodifusión, se efectúa bajo criterios de objetividad, transparencia e imparcialidad, de acuerdo con la disponibilidad de frecuencias.
- e) **Neutralidad tecnológica.**- En la promoción y autorización de los servicios de radiodifusión por el Estado, no se condiciona el uso de una determinada tecnología, salvo en beneficio del televidente o radioyente.

Artículo II.- Principios para la prestación de los servicios de radiodifusión

La prestación de los servicios de radiodifusión se rige por los siguientes principios:

- a) La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad.
- b) La libertad de expresión, de pensamiento y de opinión.
- c) El respeto al pluralismo informativo, político, religioso, social y cultural.
- d) La defensa del orden jurídico democrático, de los derechos humanos fundamentales y de las libertades consagradas en los tratados internacionales y en la Constitución Política.
- e) La libertad de información veraz e imparcial.
- f) El fomento de la educación, cultura y moral de la Nación.
- g) La protección y formación integral de los niños y adolescentes, así como el respeto de la institución familiar.

- h) La promoción de los valores y la identidad nacional.
- i) La responsabilidad social de los medios de comunicación.
- j) El respeto al Código de Normas Éticas.
- k) El respeto al honor, la buena reputación y la intimidad personal y familiar.
- l) El respeto al derecho de rectificación.

Artículo III.- Rol promotor del Estado

El Estado promueve el desarrollo de los servicios de radiodifusión, especialmente en áreas rurales, de preferente interés social o en zonas de frontera, priorizando los servicios de radiodifusión educativos, con el objeto de asegurar la cobertura del servicio en todo el territorio, en el marco de las políticas de desarrollo, integración y afianzamiento de la identidad nacional.

Artículo IV.- Respeto irrestricto a las libertades de información, opinión, expresión

De acuerdo con lo establecido en el artículo 137º, inciso 1, de la Constitución Política del Perú, en todo momento, incluso durante el estado de emergencia, mantienen plena vigencia el derecho a las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento ejercidos a través de los servicios de radiodifusión autorizados de acuerdo a ley, sin ninguna forma de censura, bajo responsabilidad.

LIBRO PRIMERO

DISPOSICIONES BÁSICAS

SECCIÓN ÚNICA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto normar la prestación de los servicios de radiodifusión, sea sonora o por televisión de señal abierta, así como la gestión y control del espectro radioeléctrico atribuido a dicho servicio.

Artículo 2º.- Terminología

Para efectos de esta Ley entiéndase por:

- Ley: La Ley de Radio y Televisión.
- Reglamento: El Reglamento de la Ley de Radio y Televisión.
- Ley de Telecomunicaciones: Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 013-93-TCC.
- Reglamento General: Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por Decreto Supremo Nº 06-94-TCC.
- Ministerio: El Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- Ministro: El Ministro de Transportes y Comunicaciones.

Artículo 3º.- Definición de los servicios de radiodifusión

Los servicios de radiodifusión son servicios privados de interés público, prestados por una persona natural o jurídica, privada o pública, cuyas emisiones se destinan a ser recibidas directamente por el público en general.

Artículo 4º.- Fines del Servicio de Radiodifusión

Los servicios de radiodifusión tienen por finalidad satisfacer las necesidades de las personas en el campo de la información, el conocimiento, la cultura, la educación y el entretenimiento, en un marco de respeto de los deberes y derechos fundamentales, así como de promoción de los valores humanos y de la identidad nacional.

Artículo 5º.- De la Radiodifusión Digital

El Estado promueve el desarrollo de la radiodifusión digital. Para tal fin, el Ministerio toma las medidas necesarias relativas al espectro radioeléctrico y adopta los estándares técnicos correspondientes, en función de las

tendencias internacionales, la mayor eficiencia y el máximo beneficio para el país.

Artículo 6°.- De la colaboración en emergencias y régimen de excepción

Los titulares de autorizaciones de servicios de radiodifusión apoyan la difusión de campañas en caso de emergencias y desastres naturales.

En el régimen de excepción declarado conforme con el artículo 137° de la Constitución Política del Perú, los titulares de autorización para la prestación de servicios de radiodifusión colaboran con las autoridades, a fin de proteger la vida humana, mantener el orden público y garantizar la seguridad de los recursos naturales y de los bienes públicos o privados.

Artículo 7°.- Audiencias públicas

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones convoca a Audiencias Públicas Descentralizadas cuando menos dos veces al año, para atender consultas y recibir propuestas que contribuyan al mejoramiento de las actividades de radiodifusión.

Las Audiencias Públicas no se orientan a injerir en el contenido de la programación.

LIBRO SEGUNDO

LOS SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN

SECCIÓN PRIMERA

LOS SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN

TÍTULO PRIMERO

LA CLASIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN

Artículo 8°.- Por su modalidad de operación

Los servicios de radiodifusión, según su modalidad de operación, se clasifican en: servicio de radiodifusión sonora y servicio de radiodifusión por televisión.

Artículo 9°.- Por su finalidad

Los servicios de radiodifusión, en razón de los fines que persiguen y del contenido de su programación, se clasifican en:

- a) **Servicios de Radiodifusión Comercial:** Son aquellos cuya programación está destinada al entretenimiento y recreación del público, así como a abordar temas informativos, noticiosos y de orientación a la comunidad, dentro del marco de los fines y principios que orientan el servicio.
- b) **Servicios de Radiodifusión Educativa:** Son aquellos cuya programación está destinada predominantemente al fomento de la educación, la cultura y el deporte, así como la formación integral de las personas. En sus códigos de ética incluyen los principios y fines de la educación peruana. Las entidades educativas públicas, sólo pueden prestar el servicio de radiodifusión educativa.
- c) **Radiodifusión Comunitaria:** Es aquella cuyas estaciones están ubicadas en comunidades campesinas, nativas e indígenas, áreas rurales o de preferente interés social. Su programación está destinada principalmente a fomentar la identidad y costumbres de la comunidad en la que se presta el servicio, fortaleciendo la integración nacional.

El Reglamento puede establecer subclasificaciones del servicio de radiodifusión.

Todos los titulares de servicios de radiodifusión pueden transmitir mensajes publicitarios.

Artículo 10°.- Régimen preferencial

Los servicios de radiodifusión educativa y comunitaria, así como aquellos cuyas estaciones se ubiquen en zonas de frontera, rurales o de preferente interés social, calificadas como tales por el Ministerio, tienen

un tratamiento preferencial establecido en el Reglamento.

TÍTULO SEGUNDO

ESPECTRO RADIOELÉCTRICO

Artículo 11°.- Del espectro radioeléctrico

El espectro radioeléctrico es un recurso natural de dimensiones limitadas que forma parte del patrimonio de la Nación. Su utilización y otorgamiento para la prestación del servicio de radiodifusión, se efectúa en las condiciones señaladas en la presente Ley y las normas internacionales de la Unión Internacional de Telecomunicaciones.

Corresponde al Ministerio la administración, la atribución, la asignación, el control y en general cuanto concierne a la gestión del espectro atribuido a dicho servicio, así como la representación del Estado ante la Unión Internacional de Telecomunicaciones.

Artículo 12°.- Prestación de los servicios de radiodifusión y Plan Nacional de Atribución de Frecuencias

Los servicios de radiodifusión se prestan de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Atribución de Frecuencias (PNAF), el Plan Nacional de Asignación de Frecuencias, las normas técnicas correspondientes y los acuerdos y tratados internacionales vigentes.

El Ministerio debe publicar en su página web el Plan Nacional de Asignación de Frecuencias en la parte que corresponde a los servicios de radiodifusión. Dicha publicación contendrá la relación completa de las autorizaciones de los servicios de radiodifusión vigentes, con su plazo de expiración.

Artículo 13°.- Reserva de frecuencias

El Estado debe reservar frecuencias para sí en cada una de las bandas de radiodifusión sonora y de televisión comprendidas en el Plan Nacional de Atribución de Frecuencias, debiendo contemplar las necesidades de los Sistemas de Defensa y Seguridad Nacional. Igualmente, puede reservar una de las frecuencias disponibles en cada una de las bandas antedichas para la prestación de servicios de radiodifusión educativa.

Igualmente, puede reservar no menos de un canal de televisión y una frecuencia de radio en cada banda, para su asignación a personas naturales o jurídicas constituidas en la región. En estos casos la propuesta de programación del titular debe estar orientada fundamentalmente a la difusión de las costumbres y valores propios del ámbito departamental o regional.

TÍTULO TERCERO

LA OPERACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN

Artículo 14°.- Habilitación

Para la prestación de los servicios de radiodifusión, en cualquiera de sus modalidades, se requiere contar previamente, con autorización otorgada por el Ministerio. La autorización es la facultad que otorga el Estado a personas naturales o jurídicas para establecer un servicio de radiodifusión.

Para la instalación de equipos a ser utilizados por una estación radiodifusora se requiere de un Permiso. El permiso es la facultad que otorga el Estado a personas naturales o jurídicas para instalar en un lugar determinado, equipos de radiodifusión.

La operación de una estación radiodifusora requiere de una Licencia. La licencia es la facultad que otorga el Estado a personas naturales o jurídicas para operar una estación de radiodifusión autorizada.

Artículo 15°.- Plazo de vigencia

El plazo máximo de vigencia de la autorización es de diez (10) años, computados a partir de la fecha de notificación de la respectiva resolución y se renueva automáticamente por períodos iguales, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley.

Sin perjuicio de la notificación antes indicada, el Ministerio publicará la respectiva resolución de autorización.

Artículo 16°.- Modalidades de otorgamiento de la autorización

Las autorizaciones del servicio de radiodifusión se otorgan a solicitud de parte o por concurso público. El concurso público es obligatorio cuando la cantidad de frecuencias o canales disponibles en una banda es menor al número de solicitudes presentadas.

La conducción de los concursos públicos está a cargo del Ministerio, actuando como veedor el Consejo Consultivo de Radio y Televisión.

Artículo 17°.- Contenido de la solicitud

La solicitud para obtener una autorización para prestar un servicio de radiodifusión debe contener la información técnica, legal, económica y de comunicación, conforme al Reglamento.

Artículo 18°.- Trámite de las solicitudes de otorgamiento de autorización

Las solicitudes de autorización para prestar un servicio de radiodifusión, se atienden por estricto orden de presentación y son evaluadas en forma integral, con sujeción a los principios establecidos en el Artículo I del Título Preliminar de la presente Ley.

La precedencia en la atención no confiere derecho alguno para el otorgamiento de la autorización correspondiente, la cual está sujeta a la evaluación antes indicada.

El Ministerio queda facultado a establecer un cobro por derecho de trámite para la obtención de la referida autorización, que es aprobada por Resolución Ministerial.

Artículo 19°.- Plazo del procedimiento administrativo

El plazo máximo para resolver las solicitudes de autorización o renovación es de ciento veinte (120) días. El incumplimiento injustificado de esta disposición acarrea responsabilidad.

Artículo 20°.- Contenido de la resolución

La resolución de autorización debe contener las características técnicas de la respectiva estación radioeléctrica, así como las condiciones esenciales que rigen la prestación del servicio de radiodifusión. Se consideran condiciones esenciales:

- La modalidad de operación del servicio.
- La frecuencia o canal asignado, y
- La finalidad bajo la cual se otorga la autorización.

Artículo 21°.- Silencio administrativo

Las solicitudes relacionadas con los servicios de radiodifusión se sujetan al silencio administrativo negativo, conforme a lo previsto en la Ley N° 27444. Vencido el plazo señalado en el artículo 19°, sin que se haya emitido pronunciamiento, el peticionario podrá considerarla denegada, sin perjuicio de esperar el pronunciamiento expreso del Ministerio, salvo lo establecido en los artículos 27° y 28°. La aplicación del silencio administrativo, no libera de responsabilidad al funcionario correspondiente por no haber emitido oportunamente su pronunciamiento, en aplicación de lo que dispone el artículo 19°.

Artículo 22°.- Normas para la titularidad de autorizaciones

La radio y la televisión no pueden ser objeto de exclusividad, monopolio ni acaparamiento, directa ni indirectamente, por parte del Estado ni de particulares.

Se considerará acaparamiento para efectos de la presente Ley el que una persona natural o jurídica, sea titular de más del treinta por ciento (30%) de las frecuencias disponibles técnicamente, asignadas o no, en una misma banda de frecuencia dentro de una misma localidad, para la radiodifusión televisiva y veinte por ciento (20%) para la radiodifusión sonora.

Para efectos del cómputo del número de frecuencias, se considera como una sola persona jurídica, a dos o más personas jurídicas que tengan como accionista, asociado, director o gerente común a una misma persona natural o pariente de ésta dentro del segundo grado de consanguinidad.

Artículo 23°.- Causales de denegatoria

Son causales para denegar la solicitud de la autorización:

- Cuando el otorgamiento de una nueva autorización transgreda la aplicación del artículo 22° de la presente Ley.
- Adeudar obligaciones relativas al derecho de autorización, canon, tasa, multas u otros conceptos derivados de la prestación de servicios de radiodifusión u otros servicios de telecomunicaciones, salvo que se cuente con el beneficio de fraccionamiento vigente.
- Haber sido condenado con pena privativa de la libertad de cuatro (4) o más años, por la comisión de un delito doloso.
- Haber sido sancionado con la cancelación de una autorización, dentro de los diez (10) años anteriores a la presentación de la solicitud, en la misma localidad.
- Encontrarse inhabilitado de contratar con el Estado, por resolución con autoridad de cosa decidida.
- Haber sido sancionado más de tres (3) veces por infracciones muy graves, en el lapso de diez (10) años, por resolución con autoridad de cosa decidida.

La renovación de las autorizaciones para la prestación del servicio de radiodifusión, se denegará por cualquiera de las causales antes señaladas, así como por el incumplimiento de la ejecución del proyecto de comunicación y la operación sin cumplir los requisitos mínimos correspondientes.

Las causales establecidas en el presente artículo se verifican respecto de la persona natural o jurídica solicitante, de sus accionistas y de los accionistas de la persona jurídica que la conforma, de sus socios, asociados, directores, así como del representante legal, gerente o apoderado de ésta.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso a) del presente artículo, se considera como una sola persona jurídica a las que tengan como socio, accionista, asociado, gerente común a una misma persona jurídica o natural o pariente de ésta hasta el segundo grado de consanguinidad.

La denegatoria de la respectiva solicitud de autorización o renovación se formaliza mediante resolución del órgano competente del Ministerio.

Artículo 24°.- Participación extranjera

Sólo pueden ser titulares de autorizaciones y licencias personas naturales de nacionalidad peruana o personas jurídicas constituidas y domiciliadas en el Perú.

La participación de extranjeros en personas jurídicas titulares de autorizaciones y licencias no puede exceder del cuarenta por ciento (40%) del total de las participaciones o de las acciones del capital social, debiendo, además, ser titulares o tener participación o acciones en empresas de radiodifusión en sus países de origen.

El extranjero, ni directamente ni a través de una empresa unipersonal, puede ser titular de autorización o licencia.

Artículo 25°.- Impedimento sobreviniente

Si durante la vigencia de la autorización, el titular o cualquiera de sus accionistas, socios, asociados, directores, gerentes, representantes legales o apoderados incurren en alguna de las causales señaladas en el artículo 23°, corresponderá:

- En caso de ser titular, accionista, socio o asociado, efectuar la transferencia de sus acciones, participaciones o derechos.

- b) En caso de ser gerente, representante legal o apoderado, dejar sin efecto su designación, revocándose los poderes correspondientes.

De no realizarse las acciones señaladas en los literales precedentes dentro del plazo que establezca el Reglamento, se dejará sin efecto la autorización.

Artículo 26°.- Período de instalación y prueba

Otorgada la autorización para prestar un servicio de radiodifusión, se inicia un período de instalación y prueba, dentro del cual el titular instalará los equipos requeridos para la prestación del servicio autorizado y se realizarán las pruebas de funcionamiento respectivas. El Ministerio de Transportes y Comunicaciones dispondrá la realización de la inspección técnica correspondiente.

El período de instalación y prueba tiene una duración improrrogable de doce (12) meses contados a partir de la fecha de notificación, de la resolución de autorización.

El Reglamento establecerá las obligaciones a cargo del titular de la autorización durante el período de instalación y prueba.

Realizada la inspección y a mérito del informe del técnico del Ministerio o de la entidad verificadora responsable de la misma, el Ministerio podrá:

1. Efectuar recomendaciones técnicas, en cuyo caso fijará fecha para una nueva inspección dentro del período de prueba.
2. Expedir la correspondiente licencia, si las instalaciones hubieran concluido y las pruebas de funcionamiento hubieran resultado satisfactorias.

Artículo 27°.- Transferencia de los derechos del titular

Los derechos otorgados para la prestación de un servicio de radiodifusión son transferibles, previa aprobación del Ministerio, siempre que hayan transcurrido al menos dos (2) años contados a partir de la entrada en vigencia de la autorización y no se configuren alguna de las causales establecidas en el artículo 23° de la presente Ley.

Las solicitudes de transferencia deberán ser atendidas en un plazo máximo de noventa (90) días para emitir su pronunciamiento, transcurrido el cual, sin que se haya expedido resolución pronunciándose sobre la solicitud, el peticionario podrá considerarla aprobada.

Sin perjuicio del plazo antes mencionado, el Ministerio deberá verificar que los socios, accionistas, asociados, directores, representantes legal, gerente o apoderado de la persona jurídica adquirente de la autorización, no incurran en lo dispuesto en el artículo 23° de la presente Ley.

Asimismo requerirá autorización del Ministerio, la afectación de los derechos conferidos para prestar un servicio de radiodifusión, mediante cesión, gravamen, fideicomiso, arrendamiento u otra forma que, directa o indirectamente, conlleven la pérdida efectiva de la capacidad decisoria o del control del titular sobre la autorización otorgada. Esta sólo puede realizarse luego de haber transcurrido por lo menos un año del otorgamiento de la autorización y se resolverá en un plazo de treinta (30) días, transcurrido el cual, el peticionario podrá considerarla aprobada.

Artículo 28°.- Transferencia de acciones, participaciones u otras

La transferencia de acciones o participaciones de las personas naturales y de las personas jurídicas que son accionistas, socios o asociados del titular de un servicio de radiodifusión, serán comunicadas en el plazo de tres (3) días al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a fin de que califique si ésta incurre o no en los impedimentos y causales regulados en la presente Ley. En caso de impedimento sobreviniente es de aplicación el artículo 25°.

Las solicitudes de transferencia deberán ser atendidas en un plazo máximo de treinta (30) días, transcurrido el cual, el peticionario podrá considerarla aprobada.

En estos casos es de aplicación lo dispuesto en el último párrafo del artículo precedente.

Artículo 29°.- Modificación de los órganos de representación

Los titulares de autorizaciones deben poner en conocimiento del Ministerio los cambios de representantes legales, miembros del Directorio o del Consejo Directivo en su caso, en un plazo máximo de treinta (30) días de producidos, adjuntando copia certificada del acta del acuerdo respectivo.

Artículo 30°.- Causales para dejar sin efecto la autorización.

La autorización quedará sin efecto por:

- a) Incumplimiento de las obligaciones derivadas del período de instalación y prueba.
- b) Incumplimiento, por más de dos (2) años consecutivos, del pago del canon por la utilización del espectro radioeléctrico o la tasa por explotación comercial del servicio.
- c) Suspensión de la prestación del servicio de radiodifusión, en los plazos que establezca el Reglamento.
- d) Renuncia del titular de la autorización.
- e) Por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20° de la Ley, previo requerimiento.
- f) Incumplimiento de las obligaciones establecidas en las bases del concurso público.

Para dejar sin efecto la autorización, se requerirá de resolución expedida por la autoridad competente.

Artículo 31°.- Extinción de la autorización
La autorización para prestar el servicio de radiodifusión se extingue por:

- a) Muerte, extinción o declaratoria de quiebra del titular, según sea el caso.
- b) El vencimiento del plazo de vigencia, salvo que se haya solicitado la respectiva renovación.

Artículo 32°.- Pautas de transparencia

El Ministerio, a través de su página web, proporcionará información sobre las solicitudes, autorizaciones, renovaciones y concursos públicos para la prestación de servicios de radiodifusión.

SECCIÓN SEGUNDA

LA PROGRAMACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 33°.- Principios y Valores

Los servicios de radiodifusión, sonora y de televisión deben contribuir a proteger o respetar los derechos fundamentales de las personas, así como los valores nacionales que reconoce la Constitución Política del Perú y los principios establecidos en la presente Ley.

Artículo 34°.- Código de Ética

El contenido de los códigos de ética se basa en los principios y lineamientos que promueve la presente Ley, así como en los tratados en materia de Derechos Humanos. Los titulares de servicios de radio y televisión, deben regir sus actividades conforme a los códigos de ética que deben establecer en forma asociada y excepcionalmente en forma individual. En el Código de Ética se incluirán disposiciones relativas al horario familiar, mecanismos concretos de autorregulación y la regulación de la cláusula de conciencia.

Los titulares del servicio de radiodifusión o quienes ellos deleguen, atienden y resuelven las quejas y comunicaciones que envíe el público, en relación con la aplicación de su Código de Ética, así como en ejer-

cicio del derecho de rectificación establecido en la Ley N° 26847.

Artículo 35°.- Publicidad de los códigos de ética
Los códigos de ética de los servicios de radio y televisión deben ser remitidos al Ministerio de Transportes y Comunicaciones y puestos en conocimiento del público.

Artículo 36°.- Distinción de contenidos
Los titulares de servicios de radiodifusión deben adoptar las medidas necesarias para dar al público la posibilidad de conocer si las opiniones vertidas provienen del titular del servicio, de los responsables de un determinado programa, o de terceros, sin perjuicio del secreto profesional.

Artículo 37°.- Puntualidad
Los servicios de radiodifusión deben transmitir sus programas en el día y hora anunciados e informar oportunamente al público en caso de alteración o cambio en la programación, explicando los inconvenientes que se presenten eventualmente para cumplir con la programación. La interrupción momentánea de la transmisión y la interrupción por razones técnicas, hechos fortuitos, de interés nacional u otros semejantes, deben guardar relación con lo que su nombre indica y solucionarse en el plazo que corresponde a la naturaleza de la causa. No es causal de sanción.

Artículo 38°.- Personas con discapacidad
Los programas informativos, educativos y culturales de producción nacional, transmitidos por el Instituto de Radio y Televisión del Perú, incorporan medios de comunicación visual adicional en los que se utiliza lenguaje de señas o manual y textos, para la comunicación y lectura de personas con discapacidad por deficiencia auditiva. Los programas informativos, educativos y culturales de producción nacional, transmitidos mediante radiodifusión por televisión, incorporan optativa y progresivamente, el uso de medios visuales adicionales.

Artículo 39°.- Responsabilidad legal y fuero común
La responsabilidad legal por violaciones a la dignidad, el honor, la intimidad, la imagen y la voz de las personas y en general a los derechos reconocidos legalmente a las personas e instituciones, se rigen por las disposiciones establecidas en el Código Civil y el Código Penal y las leyes especiales vigentes sobre la materia. Las responsabilidades que se deriven de estas violaciones se juzgan en el fuero común, siendo incompetente cualquier jurisdicción distinta, sin excepción alguna.

TÍTULO SEGUNDO

HORARIO FAMILIAR

Artículo 40°.- Horario familiar
La programación que se transmita en el horario familiar debe evitar los contenidos violentos, obscenos o de otra índole, que puedan afectar los valores inherentes a la familia, los niños y adolescentes. Este horario es el comprendido entre las 06:00 y 22:00 horas.

Artículo 41°.- Clasificación de los programas
Los titulares de los servicios de radiodifusión son los responsables de clasificar la programación, la publicidad comercial así como decidir sobre su difusión, teniendo en cuenta las franjas horarias establecidas.

Artículo 42°.- Advertencia de los programas
Los programas que se difundan por televisión fuera del Horario de Protección al Menor, deben incluir una advertencia previa, escrita y verbal, con la clasificación asignada libremente por el titular del servicio, como apto para mayores de catorce (14) años con orientación de adultos, o apto solo para adultos.

Artículo 43°.- Prohibición de pornografía
Los servicios de radiodifusión no pueden difundir programas con contenido pornográfico o que promuevan el comercio sexual.

Artículo 44°.- Obras cinematográficas
El titular del servicio de televisión velará que las obras cinematográficas y los avances de éstas, solo se difundan en televisión en horarios adecuados a la calificación por edades que dichas obras cinematográficas tuvieron o debieron tener al exhibirse en los cines del país, o de acuerdo a los ajustes que le formulen. El público debe ser advertido de las adecuaciones realizadas a las obras cinematográficas.

TÍTULO TERCERO

INFORMACIÓN Y PROPAGANDA POLÍTICA

Artículo 45°.- Facilidades para la labor informativa
Las dependencias del Gobierno Nacional, Regional o Municipal facilitan el desarrollo de la labor informativa de todos los servicios de radiodifusión, sin preferencias ni discriminaciones.

Artículo 46°.- Igualdad de oportunidades en la propaganda política
Los servicios de radiodifusión deben ofrecer permanentemente la posibilidad de contratar espacios políticos. La contratación de dichos espacios debe hacerse en igualdad de condiciones con todos los interesados. Las tarifas que se apliquen para este efecto no pueden ser superiores a las tarifas promedio efectivamente cobradas por el respectivo servicio de radiodifusión para la difusión de mensajes publicitarios comerciales.

Artículo 47°.- Imparcialidad de los servicios de radiodifusión estatal
En la programación de los servicios de radiodifusión del Estado se deben mantener los principios de equidad informativa y pluralismo de opiniones, bajo responsabilidad.

Artículo 48°.- Responsabilidad del Jurado Nacional de Elecciones
El Jurado Nacional de Elecciones es el responsable de velar por el cumplimiento de las disposiciones señaladas en el artículo 46°.

SECCIÓN TERCERA

PUBLICIDAD ESTATAL

Artículo 49°.- Publicidad estatal equitativa
El Estado, en la contratación de servicios de publicidad, se sujeta a la Ley de Adquisiciones del Estado, las normas del sector público y actúa con criterio de equidad, transparencia y descentralización.

Artículo 50°.- Difusión de la publicidad
El Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y Locales y demás dependencias del Estado, publicarán en el portal del Estado Peruano y en su página web institucional, los contratos con los medios de comunicación, las tarifas a las que están sujetos, la duración de los espacios contratados, los criterios de selección y demás elementos complementarios.

Artículo 51°.- Remisión trimestral a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República
La Presidencia del Consejo de Ministros, los organismos autónomos, los Gobiernos Regionales, y los Gobiernos Locales, remiten trimestralmente a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República la información desagregada y consolidada sobre los contratos y gastos referidos a publicidad estatal, dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento de cada trimestre. A fin de supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en este Título, los titulares de servicios de radiodifusión que hayan transmitido avisos de publicidad estatal, deben remitir la información pertinente a la Presidencia del Consejo de Ministros en la primera semana del mes inmediato siguiente a su difusión.

Artículo 52°.- Asignación de publicidad estatal
Las dependencias del Gobierno Nacional, Regional y Local deben preferentemente contratar avisos publicitarios en programas cuyos contenidos contribuyan a la elevación del nivel educativo, cultural y moral de la población, así como la identidad nacional.

Artículo 53°.- Prohibición de publicidad estatal
Luego de publicada la convocatoria a la realización de comicios electorales generales, regionales o municipales, ninguna entidad estatal, con excepción de los organismos que integran el Sistema Electoral, puede contratar aviso publicitario alguno en los servicios de radiodifusión, salvo autorización expresa del Jurado Nacional de Elecciones.

SECCIÓN CUARTA

EL CONSEJO CONSULTIVO DE RADIO Y TELEVISIÓN

TÍTULO ÚNICO

RÉGIMEN Y FUNCIONES DEL CONSEJO

Artículo 54°.- Composición del Consejo Consultivo de Radio y Televisión

El Consejo Consultivo de Radio y Televisión - CON-CORTV, es un órgano adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Es conformado de la siguiente manera:

- a) Un representante del Consejo de la Prensa Peruana;
- b) Un representante del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, sólo con derecho a voz;
- c) Un representante de las Facultades de Comunicación Social y Periodismo elegido por sus Decanos;
- d) Un representante de los titulares de autorizaciones de servicios de radiodifusión sonora y de televisión comercial;
- e) Un representante de los titulares de autorizaciones de servicios de radiodifusión sonora y de televisión educativa;
- f) Un representante del Colegio de Periodistas del Perú;
- g) Un representante de las asociaciones de consumidores;
- h) Un representante designado por la Asociación Nacional de Anunciantes (ANANDA);
- i) Un representante del Colegio Profesional de Profesores del Perú;
- j) Un representante de la Asociación Nacional de Centros.

La designación de los miembros del Consejo Consultivo de Radio y Televisión se formaliza mediante resolución del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a propuesta de las entidades que lo integran. El cargo de miembro del Consejo será ejercido ad honorem.

Su Presidente es elegido entre sus miembros por un período de dos (2) años, improrrogable. Tiene voto dirimente.

Artículo 55°.- Requisitos de los miembros del Consejo Consultivo de Radio y Televisión

Los miembros del Consejo Consultivo de Radio y Televisión deben ser personas con idoneidad moral, destacada trayectoria y experiencia profesional, no menor de diez (10) años.

Artículo 56°.- Impedimentos de los miembros del Consejo Consultivo de Radio y Televisión

No pueden ser nombrados miembros del Consejo Consultivo de Radio y Televisión:

- a) Los que hayan sido condenados por delito doloso.
- b) Los que hayan sido sancionados con destitución en la actividad pública.

- c) Los que se encuentren inhabilitados en el ejercicio profesional.
- d) Los inhabilitados por disposición judicial.
- e) Los que hayan sido declarados en quiebra.
- f) Los que tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con los titulares o directivos de servicios de radiodifusión. Este impedimento no es aplicable a los representantes de las empresas de radiodifusión.
- g) Los que tengan vínculo o relación laboral profesional o contractual con los titulares de los servicios de radiodifusión.

Artículo 57°.- Quórum y mayorías

El quórum para la realización de las sesiones del Consejo Consultivo de Radio y Televisión es el de la mitad más uno del número hábil de sus miembros.

Los acuerdos para la aprobación de pronunciamientos referidos a la determinación de sanciones requerirán del voto conforme de dos tercios del número legal de sus miembros. Los demás acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes al momento de la votación, incluido el voto del Presidente, quien tiene voto dirimente.

Artículo 58°.- Funciones y atribuciones del Consejo Consultivo de Radio y Televisión

Las funciones y atribuciones del Consejo Consultivo de Radio y Televisión respecto a los servicios de radiodifusión, son las siguientes:

- a) Actuar como veedor en los concursos públicos para el otorgamiento de las autorizaciones de los servicios de radiodifusión. En estos casos no emite opinión sobre el fondo de la cuestión.
- b) Establecer y administrar un sistema de otorgamiento anual de premios y reconocimientos a las personas naturales y jurídicas que contribuyan al desarrollo integral y cultural del país, mediante su trabajo en la radiodifusión. El sistema de premios no supone la existencia de condicionamientos respecto al contenido de la programación.
- c) Propiciar investigaciones académicas que promuevan el mejoramiento de la radiodifusión.
- d) Apoyar iniciativas con fines académicos, destinadas a la preservación y archivo de los programas de producción nacional, transmitidos por los servicios de radiodifusión.
- e) Emitir opinión no vinculante, dentro del procedimiento administrativo sancionador.
- f) Proponer al Ministerio de Transportes y Comunicaciones la celebración de convenios nacionales e internacionales que permitan el desarrollo de la radiodifusión.
- g) Participar en las Audiencias Públicas que organice el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- h) Participar en la elaboración del Plan Nacional de Asignación de Frecuencias.

Artículo 59°.- Reglamento Interno

El reglamento interno es aprobado por Resolución Ministerial a propuesta del Consejo Consultivo de Radio y Televisión, en el término de diez (10) días de su presentación.

Artículo 60°.- Plazo para emitir opinión

El Consejo Consultivo de Radio y Televisión en un plazo de quince (15) días hábiles emite opinión en los casos a que se refiere la presente Ley. Transcurrido dicho plazo, el Ministerio podrá continuar con el trámite del procedimiento sancionador correspondiente, la culminación del procedimiento y la emisión de la resolución respectiva.

Artículo 61°.- Secretaría Técnica del Consejo Consultivo de Radio y Televisión

El Consejo Consultivo de Radio y Televisión contará con un Secretario Técnico, elegido por sus miembros. Sus funciones serán las que le señale el Reglamento.

Su cargo será remunerado y tendrá los mismos impedimentos que los miembros del Consejo.

Artículo 62°.- Recursos del Consejo Consultivo de Radio y Televisión

El Consejo Consultivo de Radio y Televisión contará con el apoyo administrativo y logístico que le brinde el Ministerio, en lo que respecta a radiodifusión.

Para el cumplimiento de los fines que se encarga al Consejo Consultivo de Radio y Televisión, se empleará parte de los ingresos recaudados por concepto de derechos, tasas, canon y multas a que se refiere el artículo 101° de la Ley de Telecomunicaciones.

LIBRO TERCERO

**OBLIGACIONES ECONÓMICAS POR
LOS SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN**

SECCIÓN ÚNICA

**EL DERECHO DE AUTORIZACIÓN, CANON Y TASA
POR EXPLOTACIÓN COMERCIAL**

Artículo 63°.- Obligaciones económicas

Los titulares del servicio de radiodifusión, están obligados al pago de un derecho de autorización o renovación, una tasa por explotación de servicio y el canon por la utilización del espectro radioeléctrico.

Artículo 64°.- Pago por derecho de autorización

El otorgamiento y la renovación de las autorizaciones para la prestación de los servicios de radiodifusión están sujetas al pago de un derecho, cuyo monto se establecerá en el Reglamento de la presente Ley, teniendo en cuenta la clase de servicio de que se trate, los fines que se persiguen con la autorización, la modalidad y ámbito de operación, las frecuencias disponibles y otros criterios semejantes de equidad. Se consignarán en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 65°.- Pago del canon por el uso del espectro radioeléctrico

La asignación del espectro radioeléctrico para la prestación de los servicios de radiodifusión está sujeta al pago del canon anual, cuyo monto se establecerá mediante decreto supremo.

Artículo 66°.- Pago de la tasa por explotación comercial del servicio de radiodifusión

Los titulares de autorizaciones para la prestación del servicio de radiodifusión pagarán una tasa anual por concepto de explotación comercial de los servicios de radiodifusión.

Los servicios de radiodifusión educativa y los servicios de radiodifusión comunitaria se encuentran inafectos a dicho pago.

Artículo 67°.- Régimen de pago reducido

Los titulares del servicio de radiodifusión educativa y de aquellas ubicadas en zonas fronterizas, calificadas como tales por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, abonarán hasta cincuenta por ciento (50%) del canon correspondiente al servicio de radiodifusión comercial.

El pago de las obligaciones económicas de los servicios de radiodifusión comunitaria y otros comprendidos en el régimen preferencial, serán establecidos en el Reglamento de la presente Ley.

Para acogerse a los beneficios establecidos en el presente artículo, se requiere obtener la aprobación previa del Ministerio.

Artículo 68°.- Exoneraciones

Están inafectos al pago de canon anual por uso del espectro radioeléctrico, las estaciones operadas por entidades del Gobierno Nacional y Regional definidas como

tales en las leyes presupuestales y las estaciones del servicio de radiodifusión del Estado.

Artículo 69°.- Facilidades de pago

El Ministerio podrá dictar medidas orientadas a establecer facilidades para el pago de las obligaciones económicas derivadas de la prestación del servicio de radiodifusión.

LIBRO CUARTO

**RÉGIMEN SANCIONADOR DE LOS
SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN**

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 70°.- Autoridad competente

Las infracciones tipificadas en la presente Ley serán verificadas, evaluadas, determinadas y sancionadas por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Para el caso de infracciones referidas a la programación de los servicios de radiodifusión y al incumplimiento de la prestación del servicio de acuerdo con la clasificación contenida en los artículos 9° y 10° de la Ley, se requiere la opinión previa del Consejo Consultivo de Radio y Televisión.

Artículo 71°.- De las responsabilidades

Las personas naturales o jurídicas que incurran en infracciones tipificadas en la presente Ley, son responsables administrativamente ante el Ministerio, independientemente de la responsabilidad civil y penal que pudiera corresponderles.

Las sanciones administrativas que se impongan, son independientes del cumplimiento de obligaciones o requisitos exigidos a los infractores, por lo que su aplicación no convalida, exime o reemplaza ninguna exigencia incumplida, ni los daños ni perjuicios causados.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LAS INFRACCIONES

Artículo 72°.- Sujeto infractor

Es toda persona natural o jurídica que realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción tipificada en la presente Ley.

Artículo 73°.- Oportunidad para la imposición de sanciones administrativas

Serán sancionados aquellos actos que de acuerdo a la normatividad vigente al momento de su comisión e imposición de la sanción, sean considerados como infracciones administrativas.

La facultad para determinar la existencia de infracciones administrativas prescribe en el plazo de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o que la misma cesó, si fuera una acción continuada.

Artículo 74°.- Clasificación de las infracciones

Las infracciones tipificadas en la presente Ley, se clasifican en:

- a) Leves,
- b) Graves y
- c) Muy graves.

Artículo 75°.- Infracciones leves

Constituyen infracciones leves:

- a) La producción de interferencias no admisibles definidas en el Reglamento de Radiocomunicaciones de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y aquellas que se deriven de los defectos de los equipos de radiodifusión.
- b) Incumplir injustificadamente la transmisión de los programas que hayan sido promocionados en la

- fecha, horario o con las características de contenido o duración anunciadas.
- c) El incumplimiento de informar sobre modificaciones producidas respecto de los representantes legales y otras, a que se refieren los artículos 27° y 28°.
 - d) No exhibir en un lugar visible la Licencia de Operación.
 - e) La no presentación del Código de Ética.

Artículo 76°.- Infracciones graves
Constituyen infracciones graves:

- a) La importación, venta, oferta al público, fabricación, instalación, uso u operación de aparatos y equipos de radiodifusión que no tengan el correspondiente Certificado de Homologación.
- b) La fabricación, importación, venta o alquiler de equipos de radiodifusión que se realicen por cuenta de terceros destinados a la operación de estaciones del servicio de radiodifusión que carezcan de la correspondiente autorización.
- c) La alteración o manipulación de las características técnicas, marcas, etiquetas, signos de identificación de los aparatos y equipos que sirven para prestar servicios de radiodifusión.
- d) Los cambios de las características técnicas de las estaciones de servicios de radiodifusión sin autorización previa del Ministerio.
- e) La producción de interferencias perjudiciales definidas como tales en el Reglamento de Radiocomunicaciones de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT).
- f) La instalación de equipos de radiodifusión sin contar con el permiso correspondiente.
- g) La negativa, obstrucción o resistencia al ejercicio de las facultades de supervisión y control.
- h) El incumplimiento de las normas relativas al horario familiar y de protección al menor.
- i) El incumplimiento de la obligación de realizar dentro del plazo establecido en el reglamento, el monitoreo periódico de la estación radiodifusora, a fin de garantizar que las radiaciones que emitan no excedan los valores establecidos como límites máximos permisibles de radiaciones no ionizantes.
- j) La contratación para la transmisión de mensajes publicitarios e institucionales a través de estaciones que no cuenten con la respectiva autorización.
- k) El incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética.
- l) La comisión en el lapso de un año, de dos (2) o más infracciones leves.

Artículo 77°.- Infracciones muy graves
Constituyen infracciones muy graves:

- a) La prestación del servicio de radiodifusión y uso de frecuencias del servicio de radiodifusión sin la correspondiente autorización.
- b) El uso de frecuencias distintas a las autorizadas.
- c) La producción deliberada de interferencias definidas como perjudiciales en el Reglamento de Radiocomunicaciones de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT).
- d) La producción de interferencias perjudiciales que afecten la operación de los servicios de radionavegación y servicios de radioayuda.
- e) El incumplimiento de las condiciones esenciales y otras condiciones establecidas en la autorización.
- f) El incumplimiento de la obligación de no exceder los valores establecidos como límites máximos permisibles de radiaciones no ionizantes para el servicio de radiodifusión, de conformidad con las normas de la materia.
- g) La comisión en el lapso de un año, de dos (2) o más infracciones graves.

SECCIÓN TERCERA
DE LAS SANCIONES

Artículo 78°.- Tipos de sanción

Las sanciones a imponerse serán las siguientes:

- a) Amonestación.
- b) Multa.
- c) Cancelación.

Artículo 79°.- Amonestación

Tratándose de infracciones leves, la autoridad puede disponer alternativamente a la multa, la sanción de amonestación.

Artículo 80°.- Cancelación

La cancelación de la autorización podrá ser dispuesta para los casos de la comisión reiterada de infracciones calificadas como muy graves o en caso de incumplimiento de la medida cautelar de suspensión de la autorización.

Dispuesta la sanción de cancelación, esta será comunicada al órgano competente del Ministerio para su formalización.

Artículo 81°.- Medida complementaria

En el caso de las infracciones establecidas en los incisos a), b) y e) del artículo 76° y en los incisos a), b), c), d) y f) del artículo 77°, se dispondrá el decomiso de los equipos, adicionalmente a la sanción que se imponga.

De ser necesario el descerraje, se requerirá autorización judicial expedida por el Juez Especializado en lo Penal, quien deberá resolver en el término de veinticuatro (24) horas y sin correr traslado al infractor.

Artículo 82°.- Escalas de multas

Las multas serán aplicables de acuerdo con las siguientes escalas:

1. Escala General:

INFRACCIÓN	MULTA	
	De 1 UIT	hasta 10 UIT
Leve	De más de 10 UIT	hasta 30 UIT
Grave	De más de 30 UIT	hasta 50 UIT

2. Escala Especial

Para el caso de infracciones relacionadas con la indebida utilización del espectro o la prestación de servicios de radiodifusión no autorizados, la escala de multas se aplicará en función a la potencia de transmisión de la estación, conforme al detalle siguiente:

- a) De 1/2 a 08 UIT, cuando la potencia de transmisión es igual o menor a 100 w;
- b) De más de 08 a 20 UIT, cuando la potencia de transmisión es mayor a 100 w y menor a 1kw.
- c) De más de 20 a 50 UIT, cuando la potencia de transmisión es mayor a 1 kw.

Artículo 83°.- Aplicación y graduación de la multa

Para la aplicación y graduación de la multa, se tomará en cuenta los siguientes criterios:

- a) Naturaleza y gravedad de la infracción;
- b) Daño causado por la infracción;
- c) Reincidencia en la infracción;
- d) Disposición del infractor a reparar el daño o mitigar sus efectos;
- e) Beneficio obtenido como consecuencia de la infracción;
- f) La repercusión social, así como las características de la localidad en la que opera;
- g) Los aspectos demográficos y la cantidad poblacional.

La multa se fijará en límites inferiores al mínimo legal, cuando la aplicación del monto de la multa, atente

contra la continuidad del servicio, teniendo en cuenta el capital social de la empresa, siempre que cuente con autorización.

SECCIÓN CUARTA

MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 84°.- Medidas cautelares

El Ministerio podrá adoptar las medidas cautelares de incautación de los equipos, la clausura de la estación radiodifusora o la suspensión de la autorización, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el artículo 77° incisos a, b, c y d.

Dichas medidas podrán ser adoptadas antes o durante el procedimiento administrativo sancionador.

Artículo 85°.- Medidas correctivas

Sin perjuicio de las medidas cautelares a que se refiere el artículo precedente, el personal autorizado del Ministerio podrá adoptar y ejecutar medidas correctivas inmediatas destinadas a prevenir, impedir o cesar la comisión del hecho infractor.

Artículo 86°.- Ejecución de las medidas cautelares

En caso de detectarse la comisión de infracciones relacionadas con la indebida utilización del espectro radioeléctrico, el personal autorizado por el Ministerio podrá disponer y ejecutar la incautación de los equipos o la clausura provisional de la estación radiodifusora, debiéndose en tales casos solicitar el apoyo de la fuerza pública y la intervención del Ministerio Público.

De ser necesario el descerraje, el órgano encargado de dictar la medida cautelar podrá solicitar al Juez Especializado en lo Penal la autorización judicial correspondiente, la que se resuelve en el término de veinticuatro (24) horas y sin correr traslado al presunto infractor.

Artículo 87°.- Cumplimiento de la medida cautelar de suspensión de la autorización

Ordenada la suspensión, deberá dejar de prestarse el servicio, a partir del día siguiente de la notificación de la respectiva resolución.

Artículo 88°.- Destino de los bienes y equipos

Los bienes y equipos utilizados por las estaciones de los servicios de radiodifusión, que hayan sido decomisados pasarán al dominio del Ministerio.

Artículo 89°.- Donación de los bienes y equipos

Con el objeto de desarrollar los servicios de radiodifusión educativa o comunitaria, en áreas o lugares donde no se cuente con ellos, el Ministerio puede donar los bienes indicados en el artículo precedente a entidades del sector público o a personas sin fines de lucro que lo soliciten.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Preparación de los Códigos de Ética

En el plazo de noventa (90) días de entrada en vigencia de la presente Ley, cada titular de servicio de radiodifusión de manera individual o asociada, deberá aprobar su Código de Ética y ponerlo en conocimiento del público, dentro de su programación y por otra vía que considere conveniente, remitiendo copia del mismo al Ministerio. En su defecto, se registrarán por el que apruebe el Ministerio de Transportes y Comunicaciones con opinión del CONCERTV.

SEGUNDA.- Entrada en vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia a los ciento veinte (120) días de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

TERCERA.- Inicio de funciones del Consejo Consultivo de Radio y Televisión

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la publicación de la presente Ley, las instituciones consignadas

en el artículo 53° deberán comunicar al Ministerio su propuesta de representación ante el Consejo Consultivo de Radio y Televisión. Vencido dicho plazo, el Ministerio procederá a la formalización de los representantes, conforme lo dispuesto en el último párrafo del mencionado artículo.

Al término de dicho plazo, el Ministerio, a propuesta de los demás representantes al Consejo Consultivo, procederá a efectuar la designación de los representantes de aquellas instituciones que no hubiesen efectuado la comunicación antes mencionada.

El Consejo Consultivo deberá instalarse y elaborar su Reglamento Interno, dentro de un plazo máximo de sesenta (60) días contados a partir de la publicación de la presente Ley. Dicho Reglamento será aprobado por Resolución Ministerial.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- Cláusula de Conciencia

En los contratos de trabajo o de locación de servicios que celebren quienes ejerzan la actividad periodística con el titular de un servicio de radiodifusión regirá la Cláusula de Conciencia.

En virtud de esta Cláusula de Conciencia todo el que ejerza la actividad periodística tendrá derecho a solicitar la resolución de su contrato o el término de su vínculo laboral cuando hubiese sido conminado u obligado a realizar trabajos contrarios a su conciencia o al Código de Ética establecido por el titular del servicio.

Cuando se invoca la Cláusula de Conciencia para solicitar la resolución del contrato o el término de su vínculo laboral, se podrá solicitar la inaplicación de las cláusulas de penalidad que pudieran existir. En tanto no se resuelva el proceso, la penalidad no podrá hacerse efectiva.

El plazo para acogerse a este derecho es de treinta (30) días, contados desde el momento en que se produjo alguno de los supuestos previstos en el presente artículo.

En los casos que no exista acuerdo entre las partes sobre la aplicación de la Cláusula de Conciencia, se podrá recurrir a la vía arbitral o judicial, siendo de aplicación en este último caso las reglas del proceso sumarísimo.

SEGUNDA.- Aplicación supletoria

En todo aquello no previsto en la presente Ley, será de aplicación supletoria lo dispuesto en la Ley de Telecomunicaciones.

TERCERA.- Televisión estatal

La radiodifusión estatal se rige por la presente Ley, en lo que le sea aplicable y por lo señalado en la ley especial. El Poder Ejecutivo elabora un proyecto de Radiodifusión Estatal, con participación del Consejo Consultivo de Radio y Televisión y la sociedad civil, en el plazo de ciento veinte (120) días, contados a partir de la publicación de la presente Ley.

CUARTA.- Convenios de cooperación y similares

El Ministerio podrá autorizar la suscripción de acuerdos o convenios de cooperación técnica u otros con la Unión Internacional de Telecomunicaciones - UIT, a fin de facilitar los medios técnicos y administrativos necesarios para el cumplimiento de sus funciones de gestión, supervisión y control del espectro radioeléctrico, dentro del ámbito de su competencia, no siendo de aplicación lo establecido en otras leyes especiales.

QUINTA.- Franja Educativa

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 14° de la Constitución Política, los medios de radiodifusión colaborarán con el Estado en la educación y la formación moral y cultural, destinando un porcentaje mínimo dentro de su programación a estos contenidos, que será establecido por los propios radiodifusores.

SEXTA.- Pautas de descentralización
El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, de conformidad con lo establecido en el inciso d) del artículo 57° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, establecerá mecanismos de desconcentración, en coordinación con los Gobiernos Regionales.

SÉPTIMA.- Norma Derogatoria
Deróganse el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 702; el artículo 23° del Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 013-93-TCC y las demás normas que se opongan a la presente Ley.

OCTAVA.- Producción nacional mínima
Los titulares de servicios de radiodifusión deberán establecer una producción nacional mínima del treinta por ciento de su programación, en el horario comprendido entre las 05:00 y 24:00 horas, en promedio semanal.

NOVENA.- Reglamentación
El Reglamento de la presente Ley será aprobado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Transportes y Comunicaciones, dentro de un plazo que no exceda de ciento veinte (120) días contados a partir de la publicación de la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República, para su promulgación.

En Lima, a los veintitrés días del mes de junio de dos mil cuatro.

HENRY PEASE GARCÍA
Presidente del Congreso de la República

MARCIANO RENGIFO RUIZ
Primer Vicepresidente del
Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de julio del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

13289

Autorizan participación de Congresistas en la "Reunión de partidos políticos de Mercosur" y en el Encuentro Internacional "La democracia, la gobernabilidad y los partidos políticos en América Latina"

RESOLUCIÓN N° 098-2003-2004-P/CR

Lima, 14 de julio de 2004

Vista la comunicación del 15 de junio de 2004, suscrita por el Diputado Ney Lopes, Presidente del Parlamento Latinoamericano, mediante la cual informa al doctor Henry Pease García, Presidente del Congreso de la República, que se realizarán en Sao Paulo, Brasil, del 14 al 16 de julio de 2004, las siguientes reuniones: "Reunión de partidos políticos de Mercosur" y el Encuentro Internacional "La democracia, la gobernabilidad y los

partidos políticos en América Latina", a las cuales han sido convocados delegados de más de cien partidos, parlamentarios de la región y representantes de diversas fundaciones y organismos internacionales. Asimismo, informa que el 17 de julio se celebrará una reunión de la Junta Directiva del Parlatino;

De conformidad con los artículos 23° incisos g) y h), 30° inciso i), 32° inciso d) y 33° del Reglamento del Congreso de la República; y los Acuerdos números 070-95/MESA-CR, 002-98-99/MESA-CR y 341-2001-2002/MESA-CR; y,

Estando a lo acordado por la Mesa Directiva del Congreso en su sesión celebrada el 5 de julio de 2004;

SE RESUELVE:

Primero.- Autorizar a los señores Congresistas de la República, Luz Doris Sánchez Pinedo, Vicepresidenta del Parlatino, y Luis Santa María Calderón, miembro de la Comisión de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos, para participar en la "Reunión de partidos políticos de Mercosur" y el Encuentro Internacional "La democracia, la gobernabilidad y los partidos políticos en América Latina", que se realizarán en la ciudad de Sao Paulo, Brasil, del 14 al 16 de julio de 2004.

Segundo.- Autorizar a la Congresista, Luz Doris Sánchez Pinedo, para asistir en su calidad de Vicepresidenta del Parlatino por el Perú, a la Reunión de la Junta Directiva de dicho organismo, que tendrá lugar el día 17 de julio de 2004, en Sao Paulo, Brasil.

Tercero.- Autorizar a la Oficialía Mayor para que, con cargo al Pliego Presupuestal del Congreso de la República, otorgue los montos que se indican, por los conceptos que asimismo se señalan, a favor de los siguientes congresistas:

Luz Doris Sánchez Pinedo	
Viáticos	US\$ 800,00
Pasaje aéreo	US\$ 887,86
T.U.U.A.	US\$ 28,24

Luis Santa María Calderón	
Viáticos	US\$ 600,00
Pasaje aéreo	US\$ 802,18
T.U.U.A.	US\$ 28,24

Cuarto.- Otorgar la licencia respectiva a los congresistas citados en el artículo primero, según lo acordado por la Mesa Directiva del Congreso de la República.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

HENRY PEASE GARCÍA
Presidente
Congreso de la República

13262

PODER EJECUTIVO

PCM

Declaran en Estado de Emergencia diversas provincias altoandinas de los departamentos de Arequipa, Cusco, Moquegua, Huancavelica y Puno

DECRETO SUPREMO
N° 055-2004-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, desde la última semana del mes de junio y la primera semana del mes de julio del presente año, los departamentos de Arequipa, Cusco, Moquegua, Huanca-

SALUD

Disponen prepublicación del proyecto de "Norma Sanitaria para los Servicios de Alimentación de Pasajeros de Medios de Transporte Aéreo" en la página web del ministerio

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL
N° 108-2005/MINSA**

Lima, 14 de febrero del 2005

Visto el OFICIO N° 9702-2004/DG/DIGESA, de la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA);

CONSIDERANDO:

Que la Norma II del Título Preliminar de la Ley N° 26842 - Ley General de Salud, establece que la protección de la salud es de interés público y, es responsabilidad del Estado, regularla, vigilarla y promoverla;

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 95° de la citada Ley, la fabricación, elaboración, fraccionamiento, almacenamiento y expendio de alimentos y bebidas debe realizarse en locales que reúnan las condiciones de ubicación, instalación y operación sanitariamente adecuadas, y cumplir con las exigencias establecidas en la regulación que dicta la Autoridad de Salud de nivel nacional;

Que habiéndose concluido con la elaboración del proyecto de la "Norma Sanitaria para los Servicios de Alimentación de Pasajeros de Medios de Transporte Aéreo", es conveniente autorizar su prepublicación en la página web del Ministerio de Salud, a fin de recoger las opiniones, observaciones y/o sugerencias de las entidades públicas o privadas vinculadas a la materia y de la ciudadanía en general; y,

De conformidad con lo previsto en el literal I) del artículo 8° de la Ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud y, en la Décimo Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Final del Reglamento sobre Vigilancia y Control Sanitario de Alimentos y Bebidas, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-98-SA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Disponer la prepublicación del proyecto de la "Norma Sanitaria para los Servicios de Alimentación de Pasajeros de Medios de Transporte Aéreo" en la página web del Ministerio de Salud: (www.minsa.gob.pe), a efecto de recoger las opiniones, observaciones y/o sugerencias de las entidades públicas o privadas vinculadas a la materia y de la ciudadanía en general.

Artículo 2°.- Las opiniones, observaciones y/o sugerencias se recibirán hasta el día 18 de febrero de 2005 en la dirección electrónica: (secretariageneral@minsa.gob.pe), o en el fax 3156600 - anexo 2806, o mediante carta a la avenida Salaverry, cuadra 8 s/n, Jesús María.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PILAR MAZZETTI SOLER
Ministra de Salud

03400

**TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES**

Aprueban Reglamento de la Ley de Radio y Televisión

**DECRETO SUPREMO
N° 005-2005-MTC**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 14° de la Constitución Política del Perú, impone a los medios de comunicación el deber de colaborar en la educación y en la formación moral y cultural de la población;

Que, el 15 de julio de 2004, se promulgó la Ley N° 28278, Ley de Radio y Televisión, que norma la prestación de los servicios de radiodifusión, sonora o por televisión de señal abierta, así como la gestión y control del espectro radioeléctrico atribuido a dicho servicio;

Que, la Novena Disposición Complementaria y Final del acotado texto legal, establece que su Reglamento será aprobado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Transportes y Comunicaciones;

Que, el 9 de noviembre de 2004, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Proyecto de Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Radio y Televisión, a fin de recibir comentarios de los interesados, los cuales han sido evaluados y, en algunos casos, incorporados a la versión final del reglamento;

Que, en tal sentido, corresponde aprobar el Reglamento de la Ley de Radio y Televisión;

De conformidad con el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27791, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y Ley N° 28278, Ley de Radio y Televisión;

DECRETA:

Artículo 1°.- Apruébese el Reglamento de la Ley de Radio y Televisión, que consta de ciento cincuenta y siete (157) Artículos y quince (15) Disposiciones Transitorias y Finales.

Artículo 2°.- Disponer la publicación de la matriz de comentarios al Reglamento de la Ley de Radio y Televisión, en la página web del Ministerio de Transportes y Comunicaciones: <http://www.mtc.gob.pe>.

Artículo 3°.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación y será refrendado por el Ministro de Transportes y Comunicaciones.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de enero del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO MANRIQUE
Presidente Constitucional de la República.

JOSÉ ORTIZ RIVERA
Ministro de Transportes y Comunicaciones

REGLAMENTO DE LA LEY DE RADIO Y TELEVISIÓN

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer el régimen general, los requisitos, las características, los derechos y obligaciones de los titulares de los servicios de radiodifusión, sonora y por televisión de señal abierta, así como la forma y condiciones de otorgamiento de los títulos habilitantes necesarios para su operación y prestación. De igual forma, tiene por objeto establecer las pautas para la gestión y control del espectro radioeléctrico atribuido a dicho servicio, así como el régimen administrativo sancionador aplicable.

Artículo 2°.- Referencias

Para efectos del presente Reglamento, entiéndase por:

Ley	: Ley de Radio y Televisión
Reglamento	: Reglamento de la Ley de Radio y Televisión
Ministerio	: Ministerio de Transportes y Comunicaciones
CONCORTV	: Consejo Consultivo de Radio y Televisión
Órgano competente	: El que corresponda, de acuerdo a las funciones asignadas en el Reglamento

to de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones
 Dirección de Gestión : Dirección General de Gestión de Telecomunicaciones
 Dirección de Control : Dirección General de Control y Supervisión de Telecomunicaciones
 PNAF : Plan Nacional de Atribución de Frecuencias
 Planes de Asignación : Planes de Canalización y de Asignación de Frecuencias

Asimismo, cuando se haga referencia a un artículo sin indicar el dispositivo al cual pertenece, se entenderá referido al presente Reglamento.

Artículo 3°.- Principios

En la aplicación del presente Reglamento se observan los principios que inspiran la Ley de Radio y Televisión.

Artículo 4°.-Colaboración en emergencias y Régimen de Excepción

En los estados de excepción contemplados en la Constitución Política del Perú y declarados conforme a ley, los titulares de autorizaciones otorgan prioridad a la transmisión necesaria para las comunicaciones de los Sistemas de Defensa Nacional y Defensa Civil.

En caso de guerra exterior, declarada conforme a ley, el Ministerio de Defensa podrá asumir el control de los servicios de radiodifusión, así como dictar disposiciones de tipo operativo. En este último caso, el titular podrá suspender o restringir parte de los servicios autorizados en coordinación con el Ministerio y los Sistemas de Defensa Nacional y Civil.

Artículo 5°.-Audiencias públicas

El Ministerio convocará a las audiencias públicas a las que hace referencia el artículo 7° de la Ley, para atender consultas y/o recibir propuestas que contribuyan al mejoramiento de las actividades de radiodifusión. Para tal efecto, se entiende por actividades de radiodifusión a los servicios de radiodifusión.

En la convocatoria y organización de las audiencias se observará el procedimiento previsto en el Capítulo VII, Título II de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444.

**SECCIÓN PRIMERA
 DEL ESPECTRO RADIOELÉCTRICO PARA LOS
 SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN**

Artículo 6°.- Espectro radioeléctrico

El espectro radioeléctrico es el medio por el cual se propagan las ondas radioeléctricas. Constituye un recurso natural escaso que forma parte del patrimonio de la Nación.

El Ministerio administra, atribuye, asigna y controla el uso adecuado del espectro radioeléctrico atribuido al servicio de radiodifusión.

Artículo 7°.- Asignación de frecuencias

Los servicios de radiodifusión se prestan en las bandas atribuidas en el PNAF.

Toda asignación de frecuencias para el servicio de radiodifusión se efectúa en base al Plan Nacional de Asignación de Frecuencias, el cual comprende los Planes de Canalización y Asignaciones de Frecuencias correspondientes a cada localidad y banda de frecuencias atribuida al servicio de radiodifusión, y determina las frecuencias técnicamente disponibles.

Los planes de asignación de frecuencias son aprobados por Resolución Viceministerial.

Artículo 8°.- Registro Nacional de Frecuencias

La Dirección de Gestión administra y actualiza el Registro Nacional de Frecuencias de los servicios de radiodifusión autorizados.

Artículo 9°.- Contenido de los Planes de Asignación de Frecuencias

Los Planes de Asignación de Frecuencias contienen, como mínimo, lo siguiente:

1. Localidad a servir
2. Frecuencia en el caso de radiodifusión sonora o canal en el caso de radiodifusión por televisión.
3. Potencia efectiva radiada máxima (e.r.p.), según corresponda.
4. Banda de frecuencia.

En la formulación de los Planes de Asignación de Frecuencias se observará lo dispuesto en los Tratados, Acuerdos y Convenios Internacionales, Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión, y otros referidos al servicio de radiodifusión.

Se entiende por localidad a la extensión de superficie en donde es posible la recepción de las señales emitidas por una estación de radiodifusión utilizando receptores comerciales con un nivel de buena calidad.

Artículo 10°.- Publicidad del Plan Nacional de Asignación de Frecuencias y del Registro Nacional de Frecuencias

La Dirección de Gestión publicará y actualizará mensualmente en la página web del Ministerio, el Plan Nacional de Asignación de Frecuencias y el Registro Nacional de Frecuencias. La referida publicación deberá observar como mínimo, lo dispuesto en el artículo 12° de la Ley y precisar las frecuencias y/o canales reservados al Estado.

Artículo 11°.- Reserva de frecuencias

El Estado se reserva dos (2) frecuencias o canales en cada una de las bandas atribuidas al servicio de radiodifusión sonora y por televisión, por localidad. En aquellas localidades en las que se hubieran canalizado quince (15) o menos frecuencias o canales, el Estado se reserva sólo una (1).

En el caso del servicio de radiodifusión sonora en onda corta tropical (OCT), el Estado se reserva una (1) frecuencia en cada segmento de banda atribuido a dicho servicio.

La reserva de frecuencias se realiza a favor de la entidad que opera los medios de radiodifusión sonora y por televisión de propiedad del Estado, reconocida por Decreto Legislativo N° 829.

Artículo 12°.- Enlaces radioeléctricos

Los enlaces radioeléctricos estudios-planta y móviles requeridos para la prestación del servicio de radiodifusión, se autorizan en las bandas atribuidas para tal fin en el PNAF.

Para el caso de enlaces satelitales, permanentes y ocasionales, se observarán las disposiciones establecidas por la Unión Internacional de Telecomunicaciones.

**SECCIÓN SEGUNDA
 DE LOS SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN**

Título I: De la Subclasificación del servicio de radiodifusión

Artículo 13°.- Subclasificación del servicio de radiodifusión según la banda de frecuencias

El Servicio de Radiodifusión, según la banda de frecuencia, se clasifica en:

1. Radiodifusión Sonora en la banda de Ondas Hectométricas, denominada Onda Media (OM).
2. Radiodifusión Sonora en la banda de Ondas Decimétricas, denominada también Onda Corta (OC). Se subdivide en Onda Corta Tropical y Onda Corta Internacional.
3. Radiodifusión Sonora en la banda de Ondas Métricas, denominada también Frecuencia Modulada (FM).
4. Radiodifusión por Televisión (TV) en la Banda de Ondas Métricas (VHF)
5. Radiodifusión por Televisión (TV) en la Banda de Ondas Decimétricas (UHF).

Las definiciones y características técnicas de operación de cada una de las modalidades citadas están reguladas en las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión.

Artículo 14°.- Servicio de radiodifusión por satélite

El servicio de radiodifusión por satélite es aquel en el cual las señales emitidas o retransmitidas por estacio-

nes espaciales (satélites) están destinadas a la recepción directa por el público en general.

Título II: De las estaciones del servicio de radiodifusión

Artículo 15°.- Definición de estación de radiodifusión

Una estación del servicio de radiodifusión comprende la planta transmisora (transmisor y/o transmisor de respaldo), sistema irradiante, enlaces físicos y radioeléctricos y estudio(s), destinados a prestar el servicio de radiodifusión.

Cada estación del servicio de radiodifusión requiere autorización expresa y previa para su operación.

Artículo 16°.- Clasificación de estaciones del servicio de radiodifusión sonora en frecuencia modulada

El servicio de radiodifusión sonora en frecuencia modulada se clasifica en:

1. Estaciones Primarias: Estaciones de categoría de servicio primario que por sus características técnicas determinadas en las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión están destinadas a servir áreas extensas, pudiendo comprender uno o varios distritos.
2. Estaciones Secundarias: Estaciones de baja potencia con características técnicas restringidas determinadas en las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión y destinadas a servir un área de dimensiones limitadas. Se ubican fuera de la zona de servicio de las estaciones primarias y son consecuencia de su Plan de Asignación de Frecuencias.

Estas definiciones no afectan la validez de los títulos habilitantes otorgados a la entrada en vigencia del presente Reglamento y cuyas frecuencias de operación se encuentren recogidas en el Plan de Canalización correspondiente, sin perjuicio de su adecuación a las normas técnicas que emita el Ministerio para la compatibilidad de operación entre estaciones primarias y secundarias.

Artículo 17°.- Estaciones instaladas por proyectos a cargo del Ministerio

Son estaciones de baja potencia del servicio de radiodifusión instaladas como parte del Proyecto o Conglomerado de Apoyo a la Comunicación Comunal u otros proyectos orientados al desarrollo del servicio de radiodifusión, a cargo del Ministerio.

Artículo 18°.- Condiciones relacionadas con el establecimiento y operación de una estación de radiodifusión

Para la instalación y operación de una estación del servicio de radiodifusión, el titular deberá poseer el equipamiento necesario acorde a las características técnicas detalladas en su autorización así como en las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión.

Los equipos del sistema de transmisión y del sistema irradiante deben contar con los respectivos Certificados de Homologación, cuyo plazo de vigencia es de diez (10) años. Tratándose del sistema irradiante de las estaciones del servicio de radiodifusión sonora en onda media y onda corta no será exigible la homologación.

Título III: De las autorizaciones para prestar el servicio de radiodifusión

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 19°.- Autorización para prestar el servicio de radiodifusión

Los servicios de radiodifusión se prestan previo otorgamiento de la autorización respectiva. La autorización es concedida mediante Resolución del Viceministro de Comunicaciones, una vez cumplidos los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley, el Reglamento y demás normas aplicables, siempre que no exista impedimento o prohibición para su otorgamiento, o que se configure la no disponibilidad de espectro radioeléctrico atribuido a este servicio.

Artículo 20°.- Participación extranjera en zonas de frontera

Las personas jurídicas con participación extranjera no pueden ser titulares de autorizaciones para prestar el servicio de radiodifusión, dentro de las localidades fronterizas al país de origen de sus accionistas, socios o asociados, o de los accionistas, socios o asociados de las personas jurídicas extranjeras que las conforman, salvo el caso de necesidad pública autorizado por decreto supremo aprobado por el Consejo de Ministros.

Esta disposición no es aplicable a las personas jurídicas con participación extranjera que cuenten con dos o más autorizaciones vigentes, siempre que se trate de la misma banda de frecuencias.

Artículo 21°.- Plazo de vigencia

Las autorizaciones se conceden por un plazo máximo de diez (10) años, iniciándose con un período de instalación y prueba de doce (12) meses improrrogables.

La renovación será automática por períodos iguales, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley y su Reglamento.

Artículo 22°.- Modalidades de otorgamiento de las autorizaciones

Las autorizaciones se otorgan:

1. A solicitud de parte
2. Por concurso público

Artículo 23°.- Contenido de la resolución de autorización

La Resolución de autorización contiene, como mínimo, lo siguiente:

1. Condiciones esenciales:
 - a. Modalidad de operación: servicio de radiodifusión sonora (OM, OC, FM) y servicio de radiodifusión por televisión (VHF, UHF).
 - b. Finalidad bajo la cual se otorga la autorización. (Educativa, Comercial o Comunitaria).
 - c. Frecuencia o canal asignado.
2. Características técnicas:
 - a. Indicativo de la estación.
 - b. Tipo de emisión.
 - c. Potencia efectiva radiada (e.r.p.), en su defecto, potencia nominal del transmisor, según corresponda.
 - d. Ubicación de los estudios y planta
 - e. Localidad a servir con indicación del contorno de protección.

Artículo 24°.- Modificación de las condiciones esenciales

La condición esencial consignada en el literal a) del numeral 1 del artículo precedente es inmodificable; tratándose de los literales b) y c) su modificación sólo procederá previa aprobación de la Dirección de Gestión; siendo de aplicación lo establecido en el artículo 61° y numerales 1.d, 2 y 3 del artículo 62°.

Capítulo II: Impedimentos y causales de denegatoria

Artículo 25°.- Impedimentos para solicitar una autorización

Están impedidos de solicitar autorización a solicitud de parte o por concurso público:

1. El Presidente y los Vicepresidentes de la República, los Presidentes de las Regiones, los Congresistas de la República, los Ministros de Estado y funcionarios de la misma jerarquía, Viceministros, los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República, los Magistrados de las Cortes Superiores de Justicia de la República en aquellas localidades donde tenga jurisdicción, el Fiscal de la Nación y los Fiscales Supremos, los Prefectos en su jurisdicción, los miembros de los organismos constitucionalmente autónomos, los miembros del Con-

sejo Directivo de los organismos reguladores y de los organismos públicos descentralizados, los alcaldes a título personal, los miembros del Consejo Consultivo de Radio y Televisión y los miembros del Directorio de las empresas del Estado.

2. Los funcionarios o servidores que, bajo cualquier modalidad, se encuentren vinculados con la gestión o el control de los servicios de radiodifusión.

3. El cónyuge, conviviente o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad de las personas a que se refieren los literales precedentes.

El presente artículo será aplicable además a las personas jurídicas de las cuales formen parte las personas señaladas anteriormente, bajo cualquier condición.

De presentarse alguno de los supuestos indicados, la Dirección de Gestión declarará improcedente la solicitud.

El impedimento se extiende hasta un año posterior al cese o la culminación de los servicios prestados bajo cualquier modalidad, sea por renuncia, cese, destitución o despido, vencimiento del plazo del contrato o resolución contractual.

Artículo 26°.- Causales para denegar una solicitud

1. La solicitud de autorización será denegada por cualquiera de las causales previstas en el artículo 23° de la Ley.

2. Para efectos de la aplicación del literal a) del artículo 23° de la Ley, la solicitud será denegada cuando el solicitante, directa o indirectamente, sea titular de más del treinta por ciento (30%) de las frecuencias disponibles técnicamente, asignadas o no, en una misma banda de frecuencia y localidad para la radiodifusión televisiva y veinte por ciento (20%) para la radiodifusión sonora. La fracción mayor a un medio (0.5) que resulte de la aplicación de estos porcentajes se entenderá como el número inmediato superior. Esta restricción se extiende a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

3. Para la aplicación del literal b) del artículo 23° de la Ley, las obligaciones económicas que se indican deben ser exigibles, por tanto la salvedad contenida en el mismo, incluye además los casos en que se haya dejado en suspenso la exigibilidad de dichas obligaciones conforme a lo establecido en la Ley General del Sistema Concursal.

4. La participación extranjera, directa o indirectamente, exceda el cuarenta por ciento (40%) del capital social o participaciones de la persona jurídica solicitante.

5. La persona natural o jurídica extranjera que participe en la persona jurídica solicitante no sea titular o no tenga participación o acciones en empresas de radiodifusión en su país de origen.

Artículo 27°.- Fines del servicio de radiodifusión

En el otorgamiento de una autorización, podrá evaluarse el cumplimiento de los fines del servicio de radiodifusión y que ésta no ponga en peligro, real o potencial, la seguridad nacional, ni atente contra el interés público, establecidas en la Ley y el presente Reglamento. Para tal efecto, podrá solicitarse la opinión de otros organismos competentes.

Artículo 28°.- Titular de una empresa individual de responsabilidad limitada

El titular de una empresa individual de responsabilidad limitada se encuentra dentro de los alcances del tercer párrafo del artículo 23° de la Ley.

Capítulo III: Requisitos de la solicitud de autorización

Artículo 29°.- Requisitos de la solicitud de autorización

La solicitud de otorgamiento de autorización a ser presentada, deberá consignar el domicilio legal del solicitante, el número del Registro Único de Contribuyentes (RUC) y acompañarse con la siguiente información y documentación:

1. Documentación legal:

a. En el caso de personas naturales:

Copia del documento de identidad, legalizada por Notario o certificada por Fedatario del Ministerio.

b. En caso de personas jurídicas:

b.1) Copia de la Constitución Social y Estatuto, indicando que la finalidad u objeto social es prestar el servicio de radiodifusión, inscrito conforme a ley, legalizada por Notario o certificada por Fedatario del Ministerio.

b.2) Certificado de vigencia de poder del representante legal con una antigüedad no mayor de tres (3) meses, a la fecha de presentación de la solicitud.

b.3) Copia del documento de identidad del representante legal, legalizada por Notario o certificada por Fedatario del Ministerio.

b.4) Copia del instrumento legal donde conste la calidad de socio, accionista o asociado, según sea el caso, legalizada por Notario o certificada por Fedatario del Ministerio.

b.5) Declaración jurada consignando la composición societaria o accionaria, con indicación de la participación en el capital social, o la relación de los asociados, según sea el caso.

c. Hoja de datos personales.

d. Declaración jurada de no estar incurso en la prohibición del artículo 22° de la Ley.

e. Copia del certificado de antecedentes penales o declaración jurada de no haber sido condenado a pena privativa de libertad mayor a cuatro (4) años por delito doloso.

f. Declaración jurada de no encontrarse inhabilitado de contratar con el Estado, por resolución con autoridad de cosa juzgada.

Tratándose de personas jurídicas, la documentación consignada en los literales c), d), e) y f) será presentada por los accionistas, socios, asociados, titular, representante legal, gerente, apoderado y directores, respectivamente. En caso que alguno de ellos sea una persona jurídica, dicha documentación será presentada por sus accionistas, socios, asociados, titular, representante legal, gerente, directores o apoderados, según corresponda.

Si la persona jurídica solicitante cuenta con participación extranjera, el socio, accionista o asociado extranjero, según corresponda, debe presentar la documentación legal antes enumerada, la consignada en los literales c), d), e) y f), así como copia de la documentación que lo acredita como titular de participación en empresas de radiodifusión habilitadas en su país de origen. En caso de que alguno de los socios o accionistas sea a su vez una persona jurídica, dicha documentación será presentada por sus accionistas, socios, asociados o titular, según corresponda. Asimismo, su representante legal deberá presentar copia de la documentación que la acredita como empresa o titular de participación en una empresa de radiodifusión en su país de origen.

En caso que alguno de los socios, accionistas, asociados, titular o directores no puedan presentar la documentación consignada en los literales c), d), e) y f) por razones de fuerza mayor debidamente acreditada, ésta podrá ser presentada por el representante legal.

2. Documentación técnica:

a. Perfil del proyecto técnico de la estación a instalar, autorizado por un ingeniero colegiado de la especialidad, habilitado a la fecha de presentación de la solicitud.

b. Plano a escala 1/100,000 de la localidad en la que va a operar la estación, graficando la zona de servicio. Este requisito no es exigible, tratándose de solicitudes para prestar el servicio de radiodifusión en la banda de onda corta.

c. Plano a escala 1/10,000 de la localidad o constancia de la Municipalidad, indicando la ubicación de la planta transmisora.

d. Estudio Teórico de Radiaciones No Ionizantes de la estación a instalar, autorizado por persona natural o jurídica debidamente inscrita en el Registro de Personas autorizadas para la realización de Estudios teóricos y Mediciones de Radiaciones No Ionizantes en Telecomunicaciones.

e. Copia del certificado o constancia del ingeniero que avala el Proyecto Técnico de encontrarse habilitado.

3. Documentación económica:

Inversión proyectada del primer año para la instalación de la estación radiodifusora.

4. Proyecto de comunicación:

Proyecto de comunicación, indicando, de forma genérica, el tipo y características de la programación que será emitida en función a la finalidad del servicio y de los principios señalados en el Artículo II de la Ley.

5. Pago por derecho de trámite.

6. Pago por derecho de publicación de la resolución de autorización.

Artículo 30°.- Nulidad de acto administrativo

De comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada, la entidad considerará no satisfecha la exigencia respectiva para todos sus efectos, procediendo a declarar la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha declaración, información o documento, conforme a lo establecido en el artículo 32° de la Ley N° 27444. Si la conducta se adecua a los supuestos previstos en el Título XIX, Delitos contra la Fe Pública del Código Penal, ésta deberá ser comunicada al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente.

Artículo 31°.- Sociedades y Asociaciones

En el caso de sociedades de accionariado difundido o que coticen en bolsa, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el numeral 1, literales b), c), d), e) y f) del artículo 29° será de cargo de los socios y accionistas que tenga una participación en el capital social de más del treinta por ciento (30%), en lo que resulte pertinente.

En el caso de personas jurídicas sin fines de lucro, cuando el número de sus miembros sea superior a diez (10), la presentación de los documentos antes indicados, estará a cargo únicamente de los miembros del consejo directivo u órgano que haga sus veces. Igual criterio se aplicará cuando la persona jurídica tenga la calidad de asociado de la persona jurídica solicitante.

Capítulo IV: Procedimiento para el otorgamiento de autorización del servicio de radiodifusión

Artículo 32°.- Admisión de la solicitud

El solicitante presentará su solicitud de otorgamiento de autorización al Ministerio, cumpliendo con los requisitos previstos en el artículo 29°. Si faltase alguno de los requisitos exigidos, la administración dejará expresa constancia de ello, en la solicitud presentada o en una notificación adjunta, otorgándole un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas para su subsanación.

Subsanada la omisión, se entenderá admitida la solicitud en la fecha en que se presentaron los requisitos faltantes.

Cumplido el plazo otorgado sin que se hubiera efectuado la subsanación respectiva, el órgano competente considerará no admitida la solicitud y pondrá a disposición del interesado la documentación presentada por el plazo de cuarenta y cinco (45) días, calendario, vencido el cual se procederá a su eliminación.

El Ministerio facilitará los mecanismos de seguimiento de las solicitudes de otorgamiento de autorización en línea.

Artículo 33°.- Orden de prelación

La fecha de presentación de una solicitud sólo otorga prelación para su tramitación y no crea derechos adicionales ni compromiso alguno para el Ministerio.

La tramitación de una solicitud se efectúa siguiendo rigurosamente el orden de ingreso y se resuelve conforme lo vaya permitiendo su estado.

Esta disposición es aplicable también a las solicitudes de modificación de características técnicas y condiciones esenciales, según corresponda.

Artículo 34°.- Publicidad de la solicitud

En un plazo no mayor de diez (10) días, contado a partir de la admisión de la solicitud, se notificará al solicitante a efectos que publique un extracto de su solicitud, por única vez, en el diario Oficial El Peruano y un diario de mayor circulación de la localidad materia del pedido o en su defecto, de la provincia a la cual pertenece.

Dichas publicaciones deberán observar el formato que apruebe la Dirección de Gestión y presentarse dentro de un plazo que no excederá de quince (15) días, contado a partir del día siguiente de efectuada la notificación; en caso contrario se procederá a denegar la solicitud.

El extracto de la publicación deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre del solicitante.
2. Modalidad del servicio.
3. Banda de frecuencia.
4. Localidad a servir.
5. Ubicación de los estudios y planta transmisora.
6. Finalidad del servicio.

Para la modificación de los numerales 3 y 4, se deberá presentar una nueva solicitud de autorización.

Artículo 35°.- Evaluación de la solicitud

Presentada la publicación a que se refiere al artículo anterior, se inicia una etapa de evaluación, cuyo plazo no podrá ser superior a noventa (90) días. En esta etapa, la administración podrá requerir la información y/o documentación que considere necesaria para la emisión de su informe, el que contendrá la evaluación efectuada y la recomendación por el otorgamiento o la denegatoria de la solicitud presentada.

De considerarse procedente la solicitud, el expediente conteniendo el informe y el proyecto de Resolución Viceministerial respectivos serán remitidos a la Oficina General de Asesoría Jurídica, la cual en un plazo no mayor de siete (7) días, emitirá pronunciamiento y elevará los actuados al Viceministro de Comunicaciones, quien de considerarlo procedente, expedirá la resolución correspondiente.

La denegatoria y el abandono de una solicitud serán declaradas mediante resolución de la Dirección de Gestión.

Artículo 36°.- Plazo para la atención de las solicitudes

El plazo máximo para el otorgamiento de autorizaciones o su denegatoria, es de ciento veinte (120) días, contados a partir de presentada la publicación.

Artículo 37°.- Interrupción del cómputo de los plazos para la atención de las solicitudes

El cómputo de los plazos establecidos en el presente Reglamento, se interrumpirá cuando esté pendiente:

1. El cumplimiento de algún requerimiento efectuado al solicitante.
2. La remisión de información solicitada a otras entidades públicas o privadas.

El inicio de un procedimiento administrativo sancionador no interrumpirá los plazos previstos en el presente Reglamento.

Artículo 38°.- Pagos derivados del otorgamiento de la autorización

Dentro de los sesenta (60) días de notificada la resolución autoritativa, el titular deberá cumplir con el pago del derecho de autorización y canon anual.

En caso de incumplimiento, la resolución quedará sin efecto de pleno derecho, sin perjuicio que se emita el acto administrativo correspondiente.

Artículo 39°.- Domicilio legal

Para todos los efectos, se tendrá como válido, el domicilio legal consignado por el peticionante en su solicitud de autorización o en su caso, el último domicilio legal que hubiera comunicado al Ministerio en el procedimiento.

Capítulo V: Del otorgamiento de autorizaciones por concurso público**Artículo 40°.- Otorgamiento de autorizaciones por Concurso Público y plazo para su realización**

Las autorizaciones del servicio de radiodifusión se otorgan mediante Concurso Público cuando la cantidad de frecuencias o canales disponibles en una misma banda y localidad, es menor al número de solicitudes admitidas.

En el mes de enero de cada año, la Dirección de Gestión elaborará un cronograma para la realización de por lo menos dos (2) Concursos Públicos anuales, dependiendo del número de localidades cuyas autorizaciones se otorgarán por dicho mecanismo.

Artículo 41°.- Determinación de las bandas y localidades

Dentro de los treinta (30) días siguientes de admitida la solicitud con la cual se configura la situación prevista en el artículo precedente, la Dirección de Gestión expedirá resolución señalando que las autorizaciones de la respectiva banda de frecuencias y localidad serán otorgadas por Concurso Público, debiendo publicarse en el Diario Oficial El Peruano.

En un plazo máximo de quince (15) días, la Dirección de Gestión denegará las solicitudes correspondientes a las bandas y localidades contenidas en la resolución antes mencionada. Dicho plazo se computará a partir de la fecha de publicación del resolutivo o de la presentación de la solicitud, según corresponda.

Artículo 42°.- Elaboración de bases y conducción de los Concursos

Los Concursos Públicos para el otorgamiento de autorizaciones del servicio de radiodifusión se realizan bajo la conducción de un Comité de Recepción y Evaluación de Propuestas conformado por cinco (5) miembros, el mismo que se encargará de la preparación de las Bases y conducción del Concurso hasta que la Buena Pro quede consentida o firme administrativamente.

Dicho Comité es designado por Resolución Viceministerial.

Artículo 43°.- Contenido y aprobación de las bases

Las Bases del Concurso Público contendrán, como mínimo, lo siguiente:

1. Cronograma.
2. Objeto.
3. Localidades y bandas.
4. Frecuencias a ser asignadas y potencias efectivas radiadas máximas.
5. Documentos requeridos para la calificación de los postores.
6. Monto base de la propuesta económica
7. Criterios y pautas para la evaluación de las ofertas.
8. Criterios y pautas para la evaluación de las características del proyecto de comunicación.
9. Obligaciones y compromisos de los postores.
10. Documentación legal a ser presentada por el postor ganador para la obtención de la autorización.

Las Bases serán aprobadas por resolución de la Dirección de Gestión.

Artículo 44°.- Participación del CONCORDTV

Conforme a lo dispuesto en el artículo 16° de la Ley, el CONCORDTV participa en calidad de veedor, en los Actos Públicos de Presentación de Propuestas y Otorgamiento de la Buena Pro.

Artículo 45°.-Otorgamiento de las autorizaciones Consentida la Buena Pro y verificado el cumplimiento del pago de la oferta económica y la presentación de los requisitos de la solicitud de autorización dentro de los plazos previstos en las Bases, se iniciará la fase administrativa para el otorgamiento de la autorización, cuya duración será determinada en las Bases y no podrá ser superior al plazo establecido en el artículo 36°.

Artículo 46°.-Disponibilidad de frecuencias De existir disponibilidad de frecuencias en aquellas

localidades y bandas de frecuencias donde se hubiere realizado un Concurso Público, su asignación se efectuará bajo la misma modalidad.

De ser la disponibilidad de frecuencias derivada de su no asignación en el respectivo concurso, ésta se incluirá en el siguiente concurso.

Título IV: De las autorizaciones para la radiodifusión comunitaria, en zonas rurales, lugares de preferente interés social y localidades fronterizas**Artículo 47°.-Asignación de Frecuencias.**

Las autorizaciones para prestar el servicio de radiodifusión comunitaria y en áreas rurales, lugares de preferente interés social y en localidades fronterizas, sólo podrán otorgarse para operar en la banda de frecuencia modulada (FM) en el caso del servicio de radiodifusión sonora y en las bandas de VHF y UHF, tratándose del servicio de radiodifusión por televisión.

Artículo 48°.-Requisitos de la solicitud.

La solicitud de autorización deberá presentarse acompañando la siguiente documentación.

1. Documentación legal:

a) En el caso de personas naturales:

Copia simple del documento de identidad.

b) En caso de personas jurídicas:

b.1. Ficha o Partida Registral, expedida por la Oficina de Registros Públicos respectiva, con una antigüedad no mayor de seis (6) meses a la fecha de presentación de la solicitud, donde conste la inscripción y el representante legal.

En caso de Comunidades Nativas o Campesinas, copia del documento que las acredite como tales.

b.2. Documento legal donde conste que el objeto o finalidad de la persona jurídica sea dedicarse a prestar el servicio de radiodifusión, o el acuerdo de realizar dicha prestación.

b.3. Copia simple del documento de identidad del representante legal o del representante de la Comunidad Nativa o Campesina.

b.4. Declaración jurada consignando la relación de los miembros.

Adicionalmente, los solicitantes deberán adjuntar a su solicitud la documentación indicada en los literales c), d), e) y f) del artículo 29°.

Tratándose de personas jurídicas, la documentación consignada en los literales c), d), e) y f) podrá ser presentada por el representante legal, a nombre de los accionistas, asociados, socios y titular, según corresponda.

En caso de comunidades nativas y campesinas, dicha documentación, será presentada por su representante, a nombre de la directiva u órgano que haga sus veces.

De contar la persona jurídica solicitante con participación extranjera, se deberá presentar la documentación legal antes mencionada del socio, accionista o asociado extranjero, según corresponda, así como la copia de la documentación legal acreditando que la persona natural o jurídica extranjera es titular o tiene participación en empresas de radiodifusión habilitadas en su país de origen.

2. Documentación técnica:

a. Perfil del proyecto técnico del servicio a implementar, conforme formato aprobado por el Ministerio, autorizado por ingeniero colegiado de la especialidad, habilitado a la fecha de presentación de la solicitud.

b. Plano a escala 1/100,000 de la localidad en las que se va a establecer el servicio, graficando la zona de servicio.

c. Plano a escala 1/10,000 o constancia de la Municipalidad, indicando la ubicación de la planta, para el caso de localidades fronterizas.

d. Copia del certificado o constancia del ingeniero que avala el Proyecto Técnico de encontrarse habilitado.

3. Proyecto de comunicación indicando, de manera genérica, el tipo de programación que será emitida en función a la finalidad del servicio y de los principios señalados en el Artículo II de la Ley.

Artículo 49°.-Evaluación de la solicitud

Admitida la solicitud, se inicia la etapa de evaluación, cuyo plazo no podrá ser superior a cincuenta (50) días. La evaluación y el procedimiento se sujetan a lo establecido en los artículos 32°, 33°, 35°, 38° y 39°, en lo que resulte pertinente.

Artículo 50°.- Plazo

El plazo máximo para el otorgamiento de autorizaciones, o su denegatoria, es de ochenta (80) días, contado a partir de la fecha en que se tenga por admitida la solicitud.

A efectos del cómputo de los plazos será de aplicación lo establecido en el artículo 37°.

Artículo 51°.- Proyectos a cargo del Ministerio

Las estaciones de radiodifusión de baja potencia que se instalen en el marco de los Proyectos a cargo del Ministerio, indicadas en el artículo 17°, serán autorizadas de oficio por la Dirección de Gestión, la cual expedirá el permiso y la licencia correspondiente.

La autorización se otorga una vez que se cuente con informe favorable de la oficina a cargo de los proyectos de comunicaciones, la que determina a la persona natural o jurídica titular de la respectiva autorización.

Título V: Enlaces auxiliares a la radiodifusión.

Artículo 52°.- Otorgamiento de autorizaciones

La utilización de enlaces auxiliares a la radiodifusión requiere autorización previa otorgada por la Dirección de Concesiones y Autorizaciones de la Dirección de Gestión. Su plazo de vigencia no será superior al de la autorización para la prestación del servicio de radiodifusión.

La solicitud de autorización se presenta dentro del plazo de vigencia de la autorización otorgada para la operación de los servicios de radiodifusión.

Artículo 53°.- Requisitos y procedimiento

1. Requisitos:

La solicitud de autorización será acompañada de la siguiente documentación:

a. Perfil del proyecto técnico autorizado por ingeniero colegido de la especialidad, habilitado a la fecha de la presentación del documento.

b. Estudio Teórico de Radiaciones No Ionizantes de la estación radiodifusora a instalar, autorizado por persona natural o jurídica debidamente inscrita en el Registro de Personas Autorizadas para la realización de Estudios teóricos y Mediciones de Radiaciones No Ionizantes en Telecomunicaciones.

c. Copia del certificado o constancia del ingeniero que avala el Proyecto Técnico de encontrarse habilitado.

d. Copia del documento que acredite la relación contractual con el proveedor satelital, cuando se trate de enlaces vía satélite.

e. Pago por derecho de trámite.

2. Para el trámite de las solicitudes será de aplicación los artículos 32°, 33°, 37° y 39° en lo que resulte pertinente.

La solicitud podrá ser denegada en caso que el solicitante se encuentre adeudando obligaciones relativas al derecho de autorización, tasa, canon, multa y otros derivados de la prestación del servicio de radiodifusión, salvo que cuente con el beneficio de fraccionamiento vigente.

3. El plazo máximo para el otorgamiento de autorización o su denegatoria es de cuarenta y cinco días (45)

días contado a partir de la fecha en que se tenga por admitida la solicitud.

Artículo 54°.- Modificación de la ubicación de los enlaces de las estaciones de radiodifusión

La modificación de la ubicación de las estaciones de radiodifusión conlleva la modificación de la autorización para la utilización del enlace radioeléctrico.

Título VI: Permisos

Artículo 55°.- Definición de permiso

El Permiso es la facultad que se otorga a los titulares de una autorización para instalar equipos de radiodifusión en un lugar determinado y será expedido conjuntamente con la resolución de autorización.

Título VII: Del período de instalación y prueba

Artículo 56°.- Obligaciones del titular

Es obligación del titular de una autorización dentro del período de instalación y prueba:

1. Instalar los equipos requeridos para la prestación del servicio conforme a las condiciones esenciales y las características técnicas aprobadas en su autorización.
2. Realizar las pruebas de funcionamiento.
3. Contar con equipos homologados.

Estas obligaciones deberán ser cumplidas por el titular, necesariamente, dentro del plazo de doce (12) meses establecido para el período de instalación y prueba. Vencido dicho plazo, serán exigibles al titular de la autorización, el cumplimiento de las obligaciones referidas a la operación y prestación del servicio establecidas en este Reglamento y las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión.

Artículo 57°.- Inspección técnica

La Dirección de Control, dentro de los tres (3) meses siguientes al vencimiento del período de instalación y prueba, efectuará de oficio la inspección técnica a la estación autorizada a fin de verificar:

1. La correcta instalación de la estación, lo que incluye la operación con equipos homologados.
2. Cumplimiento de condiciones esenciales.
3. Cumplimiento de las características técnicas del servicio autorizado.

No obstante, el titular podrá solicitar la realización de la inspección técnica dentro de los seis (6) meses anteriores al vencimiento del período de instalación y prueba, en cuyo caso, el Ministerio podrá efectuar recomendaciones técnicas y fijar una nueva inspección dentro del período de prueba, de ser el caso.

Artículo 58°.- Expedición de licencia

Realizada la inspección y a mérito del informe técnico correspondiente, se procederá a:

1. Expedir la licencia de operación, si el respectivo informe técnico resulta favorable.
2. Dejar sin efecto la autorización si el informe técnico resulta desfavorable, para lo cual se expedirá resolución con el mismo nivel de la que otorgó la autorización.

Título VIII: De las licencias de operación

Artículo 59°.- Definición y plazo de vigencia

La licencia de operación es la facultad que se otorga al titular de una autorización para operar un servicio de radiodifusión y es expedida por la Dirección de Gestión. Debe contener como mínimo las condiciones esenciales y características técnicas consignadas en la autorización.

Su plazo de vigencia no excederá el plazo de la autorización respectiva.

Artículo 60°.- Obligación de exhibición de la Licencia de Operación

Los titulares del servicio de radiodifusión están obligados a exhibir en lugar visible de la estación, la Licencia de Operación.

Título IX: De la modificación de las características técnicas

Artículo 61°.- Modificación de características técnicas contenidas en la Autorización y en la Licencia de Operación

Los titulares del servicio de radiodifusión podrán solicitar la modificación de las características técnicas aprobadas en la respectiva autorización, salvo la referida a la localidad a servir:

- a. Hasta cuarenta y cinco (45) días calendario anteriores al vencimiento del período de instalación y prueba;
- b. Una vez expedida la respectiva licencia de operación.

Estas modificaciones deben ser previamente aprobadas por la Dirección de Gestión, sujetándose al silencio administrativo negativo establecido en el artículo 21° de la Ley, de acuerdo con los requisitos, procedimiento y plazo consignados en el artículo 62°.

La disminución de potencia asignada, no requiere de aprobación, sólo deberá ser comunicada al Ministerio detallando las características técnicas del transmisor y el sistema irradiante.

Artículo 62°.- Requisitos y procedimiento

1. Requisitos:

La solicitud de modificación de características técnicas deberá ser acompañada con la siguiente información y/o documentación:

a. Perfil del proyecto técnico, autorizado por ingeniero colegiado de la especialidad, habilitado a la fecha de presentación de la respectiva documentación.

b. En caso de modificación de ubicación de la estación o aumento de potencia, además de la sustentación del perfil del proyecto técnico, se presentará:

- Plano geográfico de la localidad a escala 1/100,000, graficando el área de cobertura (excepto para la autorización en la banda de Onda Corta).

- Plano a escala 1/10,000 o constancia de la Municipalidad, indicando la ubicación de la planta.

- Estudio Teórico de Radiaciones No Ionizantes de la estación a instalar, autorizado por persona natural o jurídica debidamente inscrita en el Registro de Personas autorizadas para la realización de Estudios teóricos y Mediciones de Radiaciones No Ionizantes en Telecomunicaciones.

c. Copia del certificado o constancia del ingeniero que avala el Proyecto Técnico de encontrarse habilitado.

d. Pago por derecho de trámite

2. Para el trámite de las solicitudes será de aplicación lo dispuesto en los artículos 32°, 33°, 37° y 39°, en lo que resulte pertinente.

La solicitud podrá ser denegada en caso que el solicitante se encuentre adeudando obligaciones relativas al derecho de autorización, tasa, canon, multa y otros derivados de la prestación del servicio de radiodifusión, salvo que cuente con el beneficio de fraccionamiento vigente.

3. El plazo para resolver la modificación de las características técnicas es de cuarenta y cinco (45) días, contado a partir de la fecha en que se tenga por admitida la solicitud.

Artículo 63°.- Obligación de no causar interferencias

Para la evaluación de las solicitudes modificación de características técnicas referidas al aumento de potencia y cambio de ubicación, se requerirá de la opinión previa de la Dirección de Control, a fin de garantizar que dicha modificación no causará interferencias perjudiciales a las demás estaciones de radiodifusión o de otros servicios de telecomunicaciones.

La Dirección de Control opinará en un plazo de veinte (20) días de formulado el requerimiento.

Título X: Derechos y obligaciones del titular de la autorización

Artículo 64°.- Derechos de los titulares de autorizaciones

Son derechos del titular de la autorización, principalmente los siguientes:

1. Prestar el servicio autorizado.
2. Transferir la autorización, previa aprobación del Ministerio.
3. Ser protegidos de interferencias, perjudiciales o no, ocasionadas por las estaciones de radiodifusión o de otros servicios de telecomunicaciones, dentro de su zona de servicio.

Artículo 65°.- Obligaciones de los titulares de autorizaciones

Son obligaciones del titular de la autorización, entre otras, las siguientes:

1. Instalar, operar y prestar el servicio de acuerdo a los términos, condiciones, plazos y características técnicas previstas en la autorización.
2. Prestar el servicio en forma ininterrumpida, salvo situaciones excepcionales debidas a caso fortuito o fuerza mayor, debidamente acreditadas.
3. No ocasionar interferencias, perjudiciales o no, a otras estaciones de radiodifusión o de otros servicios de telecomunicaciones.
4. Pagar oportunamente los derechos, tasas y canon, que correspondan.
5. Proporcionar al Ministerio la información que éste le solicite y, en general, brindar las facilidades para efectuar sus labores de inspección.
6. Cumplir su Código de Ética.
7. Difundir la programación acorde con sus fines y lo dispuesto en el Código de Ética, la Ley y el presente Reglamento.
8. Cumplir con las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión y otras afines.
9. Otras que hayan sido expresamente establecidas en las bases de un concurso público, cuando el otorgamiento de una autorización haya sido efectuado bajo este mecanismo.

Artículo 66°.- Suspensión de la prestación del servicio

El titular de la autorización podrá suspender la prestación del servicio hasta por un plazo de tres (3) meses continuos o cinco (5) alternados en el lapso de un (1) año, computado a partir de la primera verificación efectuada, debiendo comunicar previamente dicha situación al Ministerio.

Título XI: Renovación

Artículo 67°.- Renovación de la autorización

La renovación es automática por períodos iguales, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley.

Artículo 68°.- Plazo de la presentación de la solicitud de renovación

La solicitud puede presentarse hasta el día de vencimiento del plazo de vigencia de la respectiva autorización. En caso éste sea inhábil, la solicitud deberá presentarse el primer día hábil siguiente.

Artículo 69°.- Condiciones para el otorgamiento de la renovación

La renovación de la autorización del servicio de radiodifusión se sujeta a lo siguiente:

1. Haber solicitado la respectiva renovación, conforme lo indicado en el artículo 68°.
2. No estar incurso en las causales establecidas en el artículo 23° de la ley.
3. Haber cumplido con el proyecto de comunicación;
4. Operar la estación y prestar el servicio en las condiciones y características técnicas aprobadas en la autorización y en la respectiva licencia de operación, así

como las establecidas en este Reglamento y las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión.

Artículo 70°.- Verificación de las condiciones y características técnicas

Presentada la solicitud, conforme lo dispuesto en los artículos 68° y 71°, se dispondrá la realización de una inspección técnica a efectos de verificar la continuidad y condiciones de operación de la estación cuya autorización es materia de renovación.

La referida inspección técnica, debe realizarse dentro del plazo de tres (3) meses, computado a partir de la fecha de presentación de la solicitud de renovación. No procede la realización de recomendaciones u observaciones.

Artículo 71°.- Requisitos y procedimiento

1. Requisitos:

La solicitud de renovación de autorización deberá acompañarse de la siguiente información y/o documentación.

- a. Pago por derecho de trámite.
- b. Pago por derecho de publicación de la resolución de renovación.
- c. En caso de ser el titular persona jurídica:
 - Declaración jurada de no haberse modificado la composición accionaria o societaria.
 - Certificado de vigencia de poder del representante legal con antigüedad no mayor de tres (3) meses a la fecha de presentación de la solicitud.

d. En caso de modificación en la constitución o de los accionistas, socios, asociados, titular, representante legal, apoderado y directores, respectivamente se deberá remitir, según sea el caso:

- Copia de la Escritura Pública de modificación de Estatutos, inscrita conforme a Ley, legalizada por Notario Público o certificada por Fedatario del Ministerio.
- La documentación señalada en los literales c), d), e) y f) del numeral 1 del artículo 29°, de cada una de las personas antes indicadas. En el supuesto previsto en el literal d) será de aplicación lo dispuesto en el tercer párrafo del 23° de la Ley.
- Certificado de vigencia del representante legal.

2. Para el trámite de las solicitudes de renovación será de aplicación lo dispuesto en los artículos 32°, 33°, 37° y 39°, en lo que resulte pertinente.

3. El plazo para resolver la renovación es de ciento veinte (120) días, contado a partir de la fecha en que se tenga por admitida la solicitud.

4. En caso de denegatoria de la renovación, ésta será declarada por resolución de la Dirección de Gestión.

5. Dentro de los sesenta (60) días de notificada la resolución autoritativa, el titular de la autorización deberá cumplir con el pago del derecho de autorización y canon anual. En caso de incumplimiento, la respectiva resolución quedará sin efecto de pleno derecho, sin perjuicio que se emita el acto administrativo correspondiente.

Artículo 72°.- Causal de extinción por vencimiento de plazo de vigencia de la autorización

Precisese que la causal de extinción prevista en el literal b) del artículo 31° de la Ley, se configura cuando:

1. No se hubiere solicitado la renovación dentro del plazo establecido en el artículo 68°.
2. Se hubiere denegado o declarado el abandono de la solicitud de la renovación.

Título XII: Transferencias

Artículo 73°.- La transferencia

La autorización, conjuntamente con los permisos, licencias y autorizaciones de enlaces auxiliares a la radiodifusión, podrán ser transferidas, previa aprobación

del Ministerio, mediante Resolución Viceministerial conteniendo además el reconocimiento del nuevo titular.

Artículo 74°.- Requisitos y procedimiento para transferencia de derechos

La solicitud de transferencia de autorización debe acompañarse con la siguiente documentación:

1. Requisitos:

a. Documento donde conste el acuerdo de transferencia, con indicación que los efectos del mismo quedan condicionados a la aprobación de dicha transferencia por el Ministerio.

b. De ser el adquirente titular de una autorización, deberá presentar la declaración jurada de no estar incurso en la prohibición del artículo 22° de la Ley.

c. De no ser el adquirente titular de una autorización, deberá presentar la documentación prevista en el numeral 1 del artículo 29°, según se trate de persona natural o jurídica.

En caso que el adquirente sea una persona jurídica, será de aplicación lo dispuesto en el tercer párrafo del 23° de la Ley.

La evaluación de la solicitud de transferencia comprende la evaluación del futuro adquirente, conforme lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 27° de la Ley.

2. Para el trámite de las solicitudes será de aplicación lo dispuesto en los artículos 32°, 33°, 37° y 39°, en lo que resulte pertinente.

La solicitud podrá ser denegada en caso que el solicitante se encuentre adeudando obligaciones relativas al derecho de autorización, tasa, canon, multa y otros derivados de la prestación del servicio de radiodifusión, salvo que cuente con el beneficio de fraccionamiento vigente.

3. El plazo para la aprobación de la transferencia es de noventa (90) días. En caso de denegatoria, ésta será declarada por resolución de la Dirección de Gestión.

Artículo 75°.- Requisitos y procedimiento para transferencia de acciones, participaciones u otras

La solicitud de transferencia de acciones o participaciones a que se refiere el artículo 28° de la Ley, así como en el cambio en la representación legal, Directorio o Consejo Directivo, conforme al artículo 29° de la Ley, los nuevos socios, accionistas, asociados, representantes legales, miembros del Directorio, Consejo Directivo u organismo que haga sus veces, deberá remitirse el documento donde conste la transferencia o designación inscrita o registrada conforme a ley, así como la documentación señalada en los numerales b.2, b.3, c, d, e y f) del numeral 1 del artículo 29°.

Para el trámite de las solicitudes será de aplicación lo dispuesto en los artículos 32°, 33°, 37°, 38° y 39°, en lo que resulte pertinente.

El plazo para la aprobación de la transferencia es de treinta (30) días transcurrido el cual el peticionario podrá considerarla aprobada. En caso de denegatoria, ésta será declarada por resolución de la Dirección de Gestión.

Artículo 76°.- Causales de denegatoria

Las solicitudes de transferencia serán denegadas por las siguientes causas:

1. Si no hubieran transcurrido al menos dos (2) años desde la entrada en vigencia de la autorización materia de transferencia.
2. Si el adquirente está incurso en alguna de las causales establecidas en el artículo 23° de la Ley.
3. Si la autorización no se encuentra vigente, a la fecha de presentación de la solicitud.

Tratándose de transferencia de acciones sólo será de aplicación los numerales 2 y 3 del presente artículo.

Artículo 77°.- Consecuencias del reconocimiento del nuevo titular

Aprobada la transferencia y reconocido el nuevo titular, éste asume de pleno derecho, todas las obligaciones y derechos derivados de la autorización.

Título XIII: Causales que dejan sin efecto y extinguen la autorización

Artículo 78°.- Impedimento sobreviniente

Para efectos de lo dispuesto en el artículo 25° de la Ley, los titulares de la autorización tienen un plazo de treinta (30) días para efectuar las acciones señaladas en el mismo, contado a partir del requerimiento efectuado por el órgano competente.

Artículo 79°.- Suspensión de la prestación del servicio

A efectos de la correcta aplicación del literal c) del artículo 30° de la Ley, entendiéndose que una autorización quedará sin efecto por esta causal, cuando la suspensión de la prestación del servicio sea mayor al plazo de tres (3) meses continuos o cinco (5) alternados en el lapso de un (1) año, computado a partir de la primera verificación efectuada, a que se refiere el artículo 66°.

La prestación del servicio, incluye la operación de la respectiva estación de radiodifusión. Se presume la suspensión de la prestación del servicio manera ininterrumpida durante el período de tiempo comprendido entre las verificaciones efectuadas, salvo prueba en contrario.

Artículo 80°.- Renuncia de la autorización

Aceptada la renuncia, la vigencia de la autorización se considerará concluida a la fecha de presentación de la solicitud correspondiente.

La formalización de la renuncia se aprobará por resolución de la Dirección de Gestión.

Artículo 81°.- Extinción de otros derechos

La resolución que deja sin efecto o la configuración de alguna de las causales de extinción de la autorización, extingue todos los derechos que hayan sido otorgados.

Título XIV: Operación de estaciones del servicio de radiodifusión

Artículo 82°.- Modificación de oficina de características técnicas

El Ministerio, excepcionalmente podrá disponer, de oficio, la modificación de las características técnicas autorizadas, en los siguientes casos:

1. Cuando la operación ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas.
2. En cumplimiento a lo dispuesto en la Norma que establece los Límites Máximos Permisibles de Radiaciones no Ionizantes en Telecomunicaciones, en las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión y otras normas técnicas que emita el Ministerio.
3. Actualización y/o adecuación de la información contenida en las autorizaciones, previo informe sustentatorio del órgano competente del Ministerio.

Artículo 83°.- Modificación de oficina de frecuencia asignada

El Ministerio podrá modificar de oficio una frecuencia asignada, procurando no afectar los derechos de los titulares, en los siguientes casos:

1. Solución de problemas de interferencias perjudiciales, en cuyo caso la modificación de frecuencia corresponderá a la estación de radiodifusión que produce la interferencia, cuando ésta no cumpla con cesar la interferencia.
2. Utilización de nuevas tecnologías que signifiquen un mejor uso del espectro radioeléctrico y la mejor prestación del servicio.
3. Actualización del PNAF y/o acuerdos y tratados internacionales vigentes.
4. Cumplimiento de los Planes de Asignación de Frecuencias.

El Ministerio establecerá los términos, condiciones y plazos en los que se llevará a cabo la migración de frecuencia.

Artículo 84°.- Zonas con restricción para la ubicación de la planta transmisora

Las plantas transmisoras de las estaciones de radiodifusión no podrán instalarse en:

1. En las zonas de restricción determinadas por la Dirección General de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas de la materia.

2. En las zonas de restricción cercana a las Estaciones de Comprobación Técnica que forman parte del Sistema Nacional de Gestión y Control del Espectro Radioeléctrico, de acuerdo a las normas correspondientes.

3. En las proximidades de las plantas de fabricación o almacenamiento de explosivos o de abastecimiento de combustible derivados del petróleo y gas, de acuerdo a las normas que apruebe al Ministerio.

4. En las zonas declaradas como patrimonio cultural por el Instituto Nacional de Cultura.

5. En las áreas naturales protegidas declaradas por el Instituto Nacional de Recursos Naturales.

6. En las zonas cercanas a los observatorios geofísicos y radio observatorios.

7. En otras zonas que determine el Ministerio.

En los supuestos señalados en los numerales 1), 4), 5) y 6) del presente artículo, podrá otorgarse autorización si el solicitante cuenta previamente con la conformidad de la autoridad competente.

Artículo 85°.- Identificación de las estaciones

Las estaciones de radiodifusión se identificarán con los indicativos internacionales asignados en la licencia respectiva, emitiendo la identificación a las 06.00, 12.00 y 22.00 horas.

Artículo 86°.- Prestación de servicio

No se considera prestación del servicio a la emisión de patrones de sintonía, tonos audibles equivalentes o similares, utilizados para pruebas y calibraciones de los equipos.

Artículo 87°.- Prohibición de instalación de estaciones en perímetro urbano

No se autoriza la instalación de estaciones de radiodifusión en el perímetro urbano.

Excepcionalmente podrán instalarse dentro de dicho perímetro, aquellas Estaciones Secundarias y Estaciones con Régimen Preferencial a que se refieren los artículos 16° y 17°.

Artículo 88°.- Zona de servicio

Se considera zona de servicio al ámbito geográfico delimitado por el contorno de protección dentro del cual el nivel alcanzado de la intensidad de campo de la onda radioeléctrica está protegido contra interferencia perjudicial.

El contorno y la relación de protección están regulados en la Norma Técnica del Servicio de Radiodifusión.

Artículo 89°.- Cumplimiento de las normas sobre límites máximos permisibles

El titular de autorización debe adoptar las medidas necesarias a fin que la estación radiodifusora cumpla las normas sobre límites máximos permisibles.

En caso de incumplimiento, se adoptará las acciones necesarias para el cumplimiento de las normas antes mencionadas, las que pueden incluir la modificación de las características técnicas autorizadas.

Artículo 90°.- De las interferencias perjudiciales

Los titulares de autorizaciones del Servicio de Radiodifusión deberán operar sin afectar la calidad ni interferir otras estaciones radioeléctricas o servicios de telecomunicaciones debidamente concesionados o autorizados y adoptarán las medidas adecuadas para evitar:

1. Interferencias radioeléctricas perjudiciales ocasionadas por armónicas, productos de intermodulación, sobremodulación u otros tipos de emisión espurias causadas por los transmisores del Servicio de Radiodifusión.

2. Interferencias radioeléctricas perjudiciales a otros servicios de telecomunicaciones y equipos.

En caso de interferencia perjudicial, el causante está obligado a suspender de inmediato sus operaciones hasta corregir la interferencia, lo cual debe ser verificado por la Dirección de Control.

Título XV: Control de las emisiones radioeléctricas y supervisión de las estaciones de radiodifusión

Artículo 91°.- Control del espectro radioeléctrico
El control de las estaciones de radiodifusión se efectuará en forma permanente a través de inspecciones y monitoreos. El monitoreo se realiza mediante las estaciones del Sistema Nacional de Gestión y Control del Espectro Radioeléctrico o equipo portátil determinado por la Dirección de Control.

Artículo 92°.- De los medios probatorios
Las actas de inspección y las mediciones efectuadas por las estaciones del Sistema Nacional de Gestión y Control del Espectro Radioeléctrico, así como las mediciones efectuadas mediante el uso de equipo portátil, tienen la calidad de prueba en los procedimientos seguidos ante el Ministerio.

Artículo 93°.- La inspección técnica
A efectos del presente Reglamento, se entiende por inspección técnica a la comprobación in situ de los parámetros y condiciones de operación e instalación, así como a la verificación del cumplimiento de las obligaciones legales contempladas en la Ley y en el presente Reglamento.

Artículo 94°.- Obligaciones del titular en la inspección

Para los efectos de la inspección, se deberá otorgar al Ministerio todas las facilidades que sean necesarias para que ésta se realice en las mejores condiciones posibles, bajo responsabilidad del titular de la autorización, permitiendo, las visitas a sus locales, instalaciones y revisión de equipos y documentos si fuera necesario. Asimismo, debe presentarse la información que el Ministerio requiera.

Artículo 95°.- Medidas correctivas

Se podrá adoptar las medidas correctivas del caso, si durante la inspección o monitoreo de los servicios de radiodifusión se detectan irregularidades en la operación.

Las correcciones que se deban efectuar los titulares se ejecutarán dentro del plazo que se otorgue para tal efecto. Vencido dicho plazo, la Dirección de Control procederá, de oficio, a efectuar una nueva inspección o monitoreo y adoptar las acciones que correspondan.

Artículo 96°.- Las denuncias

Las denuncias por interferencias radioeléctricas serán presentadas ante la Dirección de Control, adjuntando, en la medida de lo posible, la información que permita su pronta atención, conforme al procedimiento establecido en las normas pertinentes.

**SECCIÓN TERCERA
LA PROGRAMACIÓN DE LOS
SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN****Título I: Disposiciones Generales****Artículo 97°.- Principios y valores de los servicios de radiodifusión**

Los servicios de radiodifusión contribuyen a proteger los derechos fundamentales de las personas, así como los valores nacionales que reconoce la Constitución Política del Perú y los principios establecidos en la Ley.

Título II: Código de Ética**Artículo 98°.- Contenido de los Códigos de Ética**

En el marco de lo dispuesto en el artículo precedente, el Código de Ética rige la programación de los servicios de radiodifusión. En tal sentido, deben establecerse como mínimo, conforme a lo establecido en la Ley y el presente Reglamento, lo siguiente:

1. Principios del Servicio de Radiodifusión.
2. Finalidad del Servicio de Radiodifusión.
3. Clasificación de los programas.

4. Franjas horarias
5. Producción Nacional Mínima.
6. Mecanismos para brindar información oportuna sobre los cambios en la programación.

7. Mecanismos para solución de quejas o comunicaciones del público relacionadas con la programación, aplicación del Código de Ética y/o ejercicio del derecho de rectificación.

Los mecanismos de solución de quejas podrán implementarse en forma individual o asociada, indicando-se el área o persona responsable del cumplimiento de dicha función.

8. Cláusula de conciencia

La aplicación de la cláusula de conciencia se rige por lo dispuesto en la Ley y en la legislación laboral.

Artículo 99°.- Contenido del Código de Ética, de acuerdo a la finalidad del servicio de radiodifusión

Cualquiera sea la finalidad del servicio de radiodifusión, los Códigos de Ética deberán observar las disposiciones del presente Título y del Título III de la presente Sección, y adicionalmente comprenderán, según sea el caso, lo siguiente:

1. Código de Ética para Servicios de Radiodifusión Comercial:

Los principios, fines y mecanismos de autorregulación para el desarrollo de la programación destinada al entretenimiento y recreación del público, así como para abordar temas informativos, noticiosos y de orientación a la comunidad, dentro del marco de los fines y principios que orientan el servicio.

2. Código de Ética para Servicios de Radiodifusión Educativa:

Los principios y fines y mecanismos de autorregulación para el desarrollo de la programación destinada predominantemente al fomento de la educación, la cultura y el deporte, así como la formación integral de las personas, el fomento de valores e identidad nacional. Incluirán principios y fines de la educación peruana.

3. Código de Ética para Servicios de Radiodifusión Comunitaria:

Los principios, fines y mecanismos de autorregulación para el desarrollo de su programación, destinada principalmente a fomentar la identidad y costumbres de la comunidad en la que se presta el servicio, fortaleciendo la integración nacional.

Artículo 100°.- Presentación de los Códigos de Ética

Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la autorización, los titulares del servicio de radiodifusión, en forma individual o asociada, aprobarán su Código de Ética y presentarán copia del mismo a la Dirección de Gestión. De existir observaciones al Código presentado, éstas se harán de conocimiento del titular de la autorización. En caso de no subsanar dichas observaciones dentro del plazo otorgado, se tendrá por no presentado y se pondrá en conocimiento de la Dirección de Control.

El titular del servicio de radiodifusión podrá acogerse al Código de Ética que emita al Ministerio, comunicándolo conforme a lo señalado en el presente artículo.

De no cumplir con lo señalado en los párrafos precedentes o con la publicidad del Código, en la forma y plazos previstos en el presente Reglamento, el titular del servicio de radiodifusión se someterá al Código de Ética que apruebe el Ministerio, con opinión del CONCORTV, independientemente de las sanciones administrativas que correspondan.

Artículo 101°.- Publicidad del Código de Ética

Dentro de los diez (10) días siguientes contados desde la fecha en que se tiene por presentado el Código de Ética, conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, el titular de la autorización deberá difundirlo a través de su programación, dentro del horario familiar y publicarlo en su página web o mediante cualquier medio de difusión alternativo.

En el caso que el Código de Ética se apruebe de manera asociada, se hará público en la programación de cada titular del servicio de radiodifusión.

El Ministerio pondrá a disposición del público, a través de su página web, los Códigos de Ética que se tienen por presentados.

Título III: De la programación

Artículo 102°.- Finalidad del Servicio de Radiodifusión

Los servicios de radiodifusión tienen por finalidad satisfacer las necesidades de las personas en el campo de la información, el conocimiento, la cultura, la educación y el entretenimiento, en un marco de respeto de los deberes y derechos fundamentales de las personas, así como de promoción de los valores humanos, la democracia y la identidad nacional.

Artículo 103°.- Franjas horarias

De acuerdo a lo establecido en la Ley es responsabilidad de los titulares de los servicios de radiodifusión vigilar el contenido de la programación a ser difundida a fin de evitar afectar los valores inherentes de la familia, propiciándose la autorregulación y, en ese sentido, la implementación de políticas para informar sobre advertencias en el contenido a ser emitido.

Así dentro del Horario de Protección al Menor, se difunden programas y promociones, que pueden ser presenciados por niños, niñas y adolescentes menores de 14 años, sin supervisión de sus padres, madres, representantes o responsables.

Dentro del Horario para mayores de 14 años con orientación de adultos, se procurará difundir programas y promociones, que pueden ser presenciados por adolescentes mayores de 14 años, bajo la orientación de sus padres, madres, representantes o responsables.

En el Horario para Adultos se podrán difundir programas, promociones y propaganda aptos para personas mayores de 18 años de edad.

Corresponde a los titulares de servicios de radiodifusión establecer las franjas horarias tomando en cuenta la presente clasificación horaria y respetando el Artículo 40° de la Ley. El horario familiar es el comprendido entre las 06.00 y 22.00 horas.

Artículo 104°.- Obligación de guardar las grabaciones de los programas de radiodifusión

Las estaciones de radiodifusión conservarán las grabaciones de su programación nacional y de los comerciales por un plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de su emisión. Dichas grabaciones podrán ser requeridas por el CONCORTV para verificar el cumplimiento del Código de Ética y lo establecido con relación a las Franjas Horarias.

Artículo 105°.- Uso de medios audiovisuales

Los programas informativos, educativos y culturales de producción nacional, transmitidos por el Instituto de Radio y Televisión del Perú, incorporan lenguaje de señas y textos para la comunicación de personas con discapacidad por deficiencia auditiva, de conformidad con la Ley N° 27471.

Los titulares de la autorización de servicios de radiodifusión por televisión incorporan optativa y progresivamente lenguaje de señas y textos para la comunicación de personas con discapacidad por deficiencia auditiva, en los programas informativos, educativos y culturales, lo que será valorado por el Consejo Consultivo de Radio y Televisión para su reconocimiento bajo el sistema de otorgamiento de premios previsto en el artículo 58° de la Ley.

**SECCIÓN CUARTA
EL CONSEJO CONSULTIVO DE RADIO Y TELEVISIÓN**

Título I: Disposiciones generales

Artículo 106°.- Designación de los miembros del CONCORTV

La designación de los miembros del CONCORTV, se realiza de conforme a lo dispuesto en el artículo 54° de la Ley.

El cargo de miembro del Consejo se ejerce ad honorem, por período único de dos (2) años improrrogables.

Cada institución deberá proponer a nuevos representantes al Ministerio, con una anticipación no menor de un (1) mes antes del vencimiento del período de su designación. De no presentarse dichas propuestas, se procederá conforme la Tercera Disposición Transitoria de la Ley.

El Ministerio publicará los nombres de las personas propuestas en su página web.

El Presidente del Consejo es elegido entre sus miembros por un período de dos (2) años, improrrogable. Tiene voto dirimente.

Artículo 107°.- Requisitos de los miembros del CONCORTV

Los miembros del CONCORTV deben ser personas con idoneidad moral, destacada trayectoria y experiencia profesional, no menor de diez (10) años y deberán acreditar no estar incurso en los impedimentos que establece el artículo 56° de la Ley. Para tal efecto, deberán presentar al Ministerio lo siguiente:

1. Certificado de no tener antecedentes penales, acreditando no haber sido condenado por delito doloso.
2. Declaración jurada de no haber sido sancionado con destitución en la actividad pública.
3. Certificado del colegio profesional correspondiente, de ser el caso, señalando que se encuentra hábil en el ejercicio profesional.
4. Declaración jurada de no estar inhabilitados por disposición judicial.
5. Declaración jurada de no haber sido declarado en quiebra.
6. Declaración jurada de no tener parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con los titulares o directivos de servicios de radiodifusión.
7. Declaración jurada de no tener vínculo o relación laboral profesional o contractual con los titulares de los servicios de radiodifusión.
8. Acreditar tener experiencia profesional no menor de 10 años.

De no cumplir con los requisitos mencionados, se informará a la institución correspondiente y se solicitará que presenten una nueva propuesta, dentro de los (10) días siguientes. De no ser presentada una nueva propuesta en el plazo previsto o en el caso que la persona propuesta no cumpla con los requisitos indicados, se aplicará la Tercera Disposición Transitoria de la Ley.

Artículo 108°.- Participación del CONCORTV en el Plan Nacional de Asignación de Frecuencias

Para efectos de lo dispuesto en el artículo 58° inciso h) de la Ley, se considera que el CONCORTV participa como observador en la elaboración del Plan Nacional de Asignación de Frecuencias.

Título II: Recursos del CONCORTV

Artículo 109°.- Recursos

Para la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo artículo 62° de la Ley, precisese que los ingresos recaudados por concepto de derechos, tasas, canon y multas a que se refiere el artículo 101° de la Ley de Telecomunicaciones, corresponden únicamente a los obtenidos del servicio de radiodifusión, en un porcentaje que no excederá del treinta (30%) por ciento de dicho monto.

**SECCIÓN QUINTA
DE LOS DERECHOS DE TRÁMITE Y AUTORIZACIÓN, CANON Y TASAS**

Título I: El derecho de trámite

Artículo 110°.- Derecho de trámite

El derecho de trámite es la obligación de pago por la tramitación de un procedimiento administrativo relacionado con la obtención de una autorización de servicio de radiodifusión, su renovación, transferencia y modificación de condiciones esenciales y características técnicas.

cas. La cuantía del derecho de trámite se establece por Resolución Ministerial.

La Unidad Impositiva Tributaria (UIT) aplicable para el cálculo de los derechos de trámite, es la vigente a la fecha en que corresponde efectuar el pago.

Artículo 111°.- Exención al pago por derecho de trámite

Las autorizaciones de servicio de radiodifusión, que se otorguen por concurso público, no están sujetas al pago del derecho de trámite.

Título II: El derecho de autorización

Artículo 112°.- Definición

El derecho de autorización es el pago que deben realizar las personas naturales o jurídicas por el otorgamiento y renovación de una autorización para el establecimiento de un servicio de radiodifusión.

Artículo 113°.- Cuantía del derecho de autorización

El pago por derecho de autorización es el siguiente:

1. Autorizaciones para el servicio de radiodifusión y su renovación: una (1) UIT
2. Autorizaciones para el servicio de radiodifusión y su renovación, de estaciones ubicadas en localidades fronterizas: cincuenta por ciento (50%) de una UIT.
3. Autorizaciones para el servicio de radiodifusión comunitarias y su renovación: veinticinco por ciento (25%) de una UIT.

La Unidad Impositiva Tributaria (UIT) aplicable para el cálculo de los derechos de autorización, será la vigente a la fecha en que se efectúa el pago.

Artículo 114°.- Exoneración

No están afectos al pago del derecho de autorización aquellas autorizaciones de servicio de radiodifusión comprendidas en el Proyecto o Conglomerado Apoyo a la Comunicación Comunal u otro de similar naturaleza, a cargo del Ministerio, ni las que se otorguen a la entidad que opera los medios de radiodifusión sonora y por televisión de propiedad del Estado, reconocida por Decreto Legislativo N° 829.

Artículo 115°.-Derecho de autorización sujeto a concurso público

El derecho de autorización, en los casos de concurso público, corresponde al monto ofertado por el postor que se adjudicó la buena pro.

Título III: Del canon por la asignación del espectro radioeléctrico

Artículo 116°.- Definición

El canon anual es la obligación de pago que deben efectuar los titulares de autorizaciones de servicio de radiodifusión por la asignación de una frecuencia o canal del espectro radioeléctrico.

Artículo 117°.- Cuantía del canon anual

El canon anual se calcula aplicando los porcentajes que se fijan a continuación sobre la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), vigente al mes de enero del año en que corresponde efectuar el pago, de acuerdo a la modalidad de operación y potencia:

1. SERVICIO DE RADIODIFUSIÓN POR TELEVISIÓN:

a) En VHF por cada estación:

- Hasta 1.0 Kw. De potencia	50 %
- De 1.1 Kw. a 5.0 Kw. de potencia	60 %
- De 5.1 Kw. a 10.0 Kw. De potencia	70 %
- De 10.1 Kw. a 20.0 Kw. de potencia	85 %
- De 20.1 Kw. a más	100%

b) En UHF por estación:

- Hasta 1.0 Kw. De potencia	30 %
- De 1.1 Kw. a 5.0 Kw. de potencia	40 %

- De 5.1 Kw. a 10.0 Kw. de potencia	50 %
- De 10.1 Kw. a 20.0 Kw. de potencia	65 %
- De 20.1 Kw. a más	80 %

2. SERVICIO DE RADIODIFUSIÓN SONORA:

Por estación:

- Hasta 1.0 Kw. De potencia	10 %
- De 1.1 Kw. A 5.0 Kw. de potencia	15 %
- De 5.1 Kw. A 10.0 Kw. de potencia	20 %
- De 10.1 Kw. a 20.0 Kw. de potencia	25 %
- De 20.1 Kw. a más	30 %

3. ENLACES AUXILIARES A LA RADIODIFUSION:

a) Por enlaces auxiliares fijos terrestres para radiodifusión sonora o por televisión:

- Por estación y frecuencia de transmisión	36 %
--	------

b) Por los enlaces auxiliares móviles terrestres para radiodifusión sonora y de televisión:

- Por estación y frecuencia de transmisión	6 %
--	-----

c) Por enlaces satelitales:

- Por estación fija transmisora	50 %
- Por estación móvil transmisora:	10 %

Artículo 118°.- Régimen de pago reducido

El canon anual que deben abonar los titulares de estaciones de radiodifusión sometidos al régimen de pago reducido, se calcula en función al canon fijado en el artículo precedente y de acuerdo a los porcentajes siguientes:

1. El servicio de radiodifusión educativa y de radiodifusión comunitaria: cincuenta por ciento (50%).
2. El servicio de radiodifusión educativa comunitaria ubicada en localidad fronteriza: veinticinco por ciento (25%).
3. El servicio de radiodifusión cuyas estaciones están ubicadas en localidad fronteriza: cincuenta por ciento (50%).

Artículo 119°.- Publicación de los montos del Canon Anual

El Ministerio publicará en el Diario Oficial El Peruano, los montos correspondientes al canon anual calculados en función del valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente al mes de enero de cada año.

Artículo 120°.- Oportunidad de pago e interés moratorio

El pago del canon anual se efectuará por adelantado en el mes de febrero de cada año. Vencido este plazo se aplicará por cada mes de retraso y de manera acumulativa, la tasa de interés moratorio (TIM); la cual será del 15% de la tasa activa del mercado promedio mensual en moneda nacional (TAMN) que publique la Superintendencia de Banca y Seguros el último día hábil del mes anterior.

Artículo 121°.-Pagos durante el año

Cuando la autorización del servicio de radiodifusión se otorga durante el transcurso del año, el canon anual será pagado proporcionalmente a tantos dozavos como meses faltaran para la terminación del año, computados a partir de la fecha de expedición de la autorización. Para tal efecto, se computará como período mensual cualquier número de días comprendidos dentro del mes calendario. Asimismo, dicho pago será abonado dentro de los sesenta (60) días calendario posterior al otorgamiento de la autorización. Transcurrido dicho plazo se aplicará lo dispuesto en el artículo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38°.

Título IV: De la tasa por explotación comercial del servicio

Artículo 122°.- Definición

La tasa es la obligación de pago a la que están sujetos los titulares de autorizaciones por concepto de ex-

platación comercial del servicio de radiodifusión. Su pago es anual.

Artículo 123°.- Cuantía de la tasa anual
La tasa anual es el equivalente a medio por ciento (0.5%) de sus ingresos brutos declarados por la prestación de los servicios.

Artículo 124°.- Pagos a cuenta
Los titulares de autorizaciones a que se refiere el artículo anterior, abonarán con carácter de pago a cuenta de la tasa que en definitiva les corresponda abonar, cuotas mensuales equivalentes al porcentaje fijado en el artículo anterior aplicado sobre los ingresos brutos declarados durante el mes inmediato anterior al pago.

En el mes de abril de cada año se efectuará la liquidación final, debiéndose abonar la cuota de regulación respectiva. Si quedara saldo a favor del contribuyente, podrá aplicarlo a los respectivos pagos a cuenta de los meses siguientes o alternativamente podrá hacer uso de los mecanismos que determine oportunamente el Ministerio.

Conjuntamente con el pago a cuenta mensual, las empresas presentarán al Ministerio una Declaración Jurada en el formato que éste apruebe, la misma que estará sujeta a verificación posterior.

La declaración jurada y el pago correspondiente, se efectuarán dentro de los diez (10) días calendario del mes siguiente al que corresponda el pago a cuenta.

En caso de que el titular de la autorización incumpla con la presentación de la declaración anual, el Ministerio procederá a realizar el cálculo correspondiente en base a la última declaración presentada del ejercicio inmediato anterior, a la cual se le aplicará y sumará un veinte y cinco (25%) por ciento adicional. Si dicha declaración no consigna ingresos o no hubiera sido presentada, se cobrarán dos (2) UITs por concepto de tasa anual, sin perjuicio que el Ministerio verifique los ingresos brutos del titular de la autorización y proceda a realizar el cálculo y cobro correspondiente, de ser el caso. Si quedara saldo a favor del contribuyente, podrá aplicarlo a los siguientes pagos a cuenta.

El incumplimiento de los pagos a cuenta y el pago de regularización correspondiente en los plazos establecidos, dará lugar a la aplicación por cada mes de retraso y de manera acumulativa, de la tasa de interés moratorio (TIM), establecida en el artículo 120°.

Artículo 125°.- Cobranza coactiva
Los pagos correspondientes a derechos de autorización, tasas y canon se efectuarán en las fechas y lugares establecidos por el Ministerio.

El órgano competente del Ministerio requerirá el pago de los conceptos antes indicados, el que deberá efectuarse dentro de los plazos previstos para cada caso en el Reglamento. En caso de incumplimiento se procederá a la cobranza coactiva.

Artículo 126°.- Facilidades de pago
El Ministerio podrá autorizar el otorgamiento del beneficio de fraccionamiento del pago de las deudas, por concepto de canon, tasas y multas, relacionados con los servicios de radiodifusión.

SECCIÓN SEXTA REGIMEN SANCIONADOR DE LOS SERVICIOS DE RADIODIFUSIÓN

Título I: Disposiciones generales

Artículo 127°.- De la potestad sancionadora
La potestad sancionadora atribuida al Ministerio es ejercida por la Dirección de Control, órgano competente para verificar, evaluar, determinar y sancionar la comisión de infracciones administrativas, aplicar las medidas complementarias del caso y adoptar medidas correctivas o cautelares a las que hubiere lugar, en el ámbito del servicio de radiodifusión, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley y el presente Reglamento.

La determinación de infracciones tipificadas en el artículo 75° literal b) y 76° literales h) y k) de la Ley, se ciñen a lo dispuesto en el Título VII sobre procedimiento de queja por incumplimiento al Código de Ética.

Artículo 128°.- Casos en los que se requiere opinión del Consejo Consultivo de Radio y Televisión
El CONCOR-TV emitirá la opinión a que se refiere el literal e) del artículo 58° de la Ley, en los siguientes casos:

1. Literal b) del artículo 75° de la Ley.
2. Literales h) y k) del artículo 76° de la Ley.
3. Literal e) del artículo 77° de la Ley, tratándose de la condición esencial relativa a los fines del servicio.

A efectos de determinar la comisión de la infracción, la Dirección de Control solicitará opinión en un plazo no mayor de cinco (5) días computados a partir del inicio del procedimiento sancionador, debiendo dicho consejo pronunciarse en un plazo máximo de quince (15) días.

Título II: De las infracciones

Artículo 129°.- Tipicidad de las infracciones
Serán sancionados aquellos actos que, de acuerdo con la normatividad vigente al momento de su comisión e imposición de la sanción, sean tipificados como infracciones administrativas por la Ley.

Artículo 130°.- Concurso de infracciones
En el caso que una misma conducta derive en la tipificación de más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad.

Artículo 131°.- Sujeto infractor
Será considerado sujeto infractor, toda persona natural o jurídica que realice una conducta omisiva o activa constitutiva de infracción tipificada expresamente en la Ley.

Los infractores serán sancionados administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que se pudieran derivar de la comisión de tales actos.

Título III: Disposiciones específicas relativas a las infracciones

Artículo 132°.- Interferencias no admisibles
Para efectos de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 75° literal a) de la Ley considérese como interferencias no admisibles aquellas que pese a no satisfacer los criterios cuantitativos de interferencia y de compartición, de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Radiocomunicación de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, no constituyen interferencias perjudiciales.

Artículo 133°.- Incumplimientos sobre información y presentación del Código de Ética
Tratándose de las infracciones tipificadas en el artículo 75° literales c) y e) de la Ley, la Dirección de Gestión informará a la Dirección de Infracciones y Sanciones de Telecomunicaciones sobre el incumplimiento a que se refieren dichos literales.

Artículo 134°.- Interferencias perjudiciales
Para efectos de la aplicación del artículo 76° literal e) de la Ley, considérese como interferencias perjudiciales aquellas ocasionadas por una estación radioeléctrica que compromete el funcionamiento de una estación de telecomunicaciones degradando gravemente su señal, interrumpiendo repetidamente o impidiendo su funcionamiento.

Artículo 135°.- Modificación de características técnicas
Las características técnicas a las que se refiere el artículo 76° literal d) de la Ley, son las consignadas en la resolución de autorización.

Tratándose del cambio de ubicación producido dentro del período de instalación y prueba, éste no se considerará como infracción, siempre que haya sido solicitado observando los requisitos y plazos previstos en los artículos 60° y 61°, no se varíe la zona de servicio, no se aumente potencia y no cause interferencia a otros operadores de telecomunicaciones.

Artículo 136°.- Mensajes publicitarios e institucionales

Para efectos de la aplicación del artículo 76° literal j) de la Ley comprendase a los mensajes políticos o con fines electorales, propalados a través de estaciones que no cuenten con la respectiva autorización.

Artículo 137°.- Interferencias deliberadas

Para efectos de la aplicación del artículo 77° literal c) de la Ley, entiéndase como deliberada a la negativa a acatar el requerimiento formulado por la autoridad competente para la corrección de las interferencias perjudiciales verificadas y el reinicio de las operaciones sin la conformidad expresa del órgano competente del Ministerio.

Artículo 138°.- Indebida utilización del espectro radioeléctrico

Por indebida utilización del espectro debe entenderse:

1. Lo dispuesto por los literales a) y e) del artículo 76° de la Ley, cuando se trate del uso u operación de equipos no homologados.
2. Lo dispuesto por el literal b) del artículo 76° de la Ley, cuando se trate de la fabricación, venta o alquiler de equipos de radiodifusión para estaciones no autorizadas.
3. Lo dispuesto por el literal b) del Artículo 77° de la Ley, referido al uso de frecuencias distintas a la autorizada.
4. Lo dispuesto por el literal f) del Artículo 77° de la Ley, cuando se trate de incumplimiento de la obligación de no exceder los valores establecidos como límites máximos permisibles de radiaciones no ionizantes para el servicio de radiodifusión.

Título IV: Del procedimiento sancionador**Artículo 139°.- Funciones y atribuciones de los órganos competentes en el procedimiento sancionador**

La Dirección de Infracciones y Sanciones de Telecomunicaciones es el órgano director e instructor del procedimiento sancionador, dispone el inicio del procedimiento y propone la sanción o archivo del procedimiento.

Para efectos de las investigaciones preliminares o de la etapa instructora está facultada a solicitar directamente a las entidades nacionales o extranjeras, públicas o privadas, la información que resulte necesaria para el esclarecimiento de los hechos presuntamente constitutivos de infracción y las responsabilidades administrativas que se deriven.

La Dirección de Control es el órgano decisor del procedimiento sancionador.

Artículo 140°.- Inicio del procedimiento sancionador

Compete a la Dirección de Infracciones y Sanciones disponer el inicio del procedimiento administrativo sancionador, siempre que se encuentren indicios suficientes respecto a la existencia de un hecho constitutivo de infracción tipificada en la Ley e identificación del presunto infractor.

La Dirección de Infracciones y Sanciones notificará al presunto infractor los hechos que se le imputen y la sanción aplicable, otorgándole un plazo de diez (10) días para la presentación de los descargos. Dicho plazo podrá ser prorrogado por única vez por un plazo similar, a solicitud de parte.

En los casos en que el Ministerio tome conocimiento de la comisión de supuestas infracciones referidas a las normas sobre publicidad de los servicios ofrecidos por los titulares de autorizaciones, lo comunicará al INDECOPI para que proceda conforme a sus atribuciones.

Título V: De las sanciones**Artículo 141°.- Criterios para la graduación de la multa**

Para la aplicación y graduación de las multas se aplica lo establecido en el artículo 83° de la Ley.

Para efectos de la graduación de la multa que se deba aplicar al que opere estaciones de radiodifusión no autorizada, se considera como atenuante, al momento de evaluar el factor de repercusión social, el que la estación incurra en el hecho infractor se encuentre ubicada en comunidades campesinas nativas o indígenas, zonas rurales o localidades fronterizas.

Artículo 142°.- Mínimo legal

Precítese que el mínimo legal a que se hace referencia en el artículo 83° de la Ley, está referido al mínimo de la escala aplicable por la comisión de la infracción objeto de sanción.

La multa podrá fijarse en montos inferiores al mínimo legal, cuando atente contra la continuidad del servicio autorizado. Este beneficio no será aplicable en la comisión reiterada de infracciones.

Artículo 143°.- Procedencia de la amonestación

La amonestación procederá cuando:

1. No existan antecedentes de sanciones impuestas.
2. No existan antecedentes relativos a incumplimiento de medidas correctivas.

Artículo 144°.- Decomiso

El decomiso es una medida complementaria a la sanción que convierte la medida cautelar de incautación que se hubiere ejecutado antes o durante el procedimiento sancionado, conforme a lo dispuesto en el artículo 81° de la Ley y 138° del presente Reglamento.

Excepcionalmente, podrá adoptarse y ejecutarse el decomiso sin incautación previa, cuando las circunstancias de la comisión de la infracción así lo determinen.

El decomiso se dispone en la Resolución Directoral de sanción.

Artículo 145°.- Continuidad de infracciones

En caso de verificarse que el sancionado por la comisión de una infracción continúa con dicha conducta irregular, se podrá imponer nueva sanción siempre que haya transcurrido un plazo no menor de treinta (30) días desde la fecha de imposición de la última sanción. Sin embargo, podrán adoptarse las medidas cautelares o correctivas que sean pertinentes, de acuerdo al caso, debiendo ser tomadas en consideración para la imposición de la sanción administrativa, de no cesar con la conducta irregular.

Artículo 146°.- Comisión reiterada para la cancelación de autorización

Se entiende que el sujeto infractor ha incurrido en la comisión reiterada señalada en el artículo 80° de la Ley cuando se le haya impuesto tres (3) o más sanciones por la comisión de infracciones muy graves dentro de un período de cinco (5) años y siempre que éstas hayan sido consentidas.

Dicho período será computado desde la fecha en que la primera sanción haya quedado consentida.

Artículo 147°.- Pago del canon y tasa

Las personas naturales o jurídicas responsables en la comisión de una infracción tipificada en la normatividad de telecomunicaciones, tienen la obligación de abonar el monto correspondiente al canon y tasa anual derivados de la prestación del servicio de radiodifusión sin autorización así como la utilización de una frecuencia del espectro radioeléctrico sin la debida autorización.

Dichos pagos se harán efectivos siempre que sea posible computar un plazo de operación u opere la presunción de operación ininterrumpida.

Artículo 148°.- Determinación del período de operación irregular

Para efectos de determinar y acreditar el inicio de operación irregular y aplicar lo dispuesto en el artículo precedente, se tomará como base, entre otros, la fecha consignada en los comprobantes de pago, comunicaciones emitidas en relación con la prestación de los servicios de telecomunicaciones o la fecha en que se detectó su funcionamiento irregular, la que resulte más antigua de cualquiera de éstas.

Se presume que el infractor operó de manera ininterrumpida desde la fecha que se determine conforme al párrafo precedente hasta la fecha de imposición de la sanción administrativa, salvo prueba en contrario.

Artículo 149°.- Pago de las multas

Las multas impuestas deberán ser pagadas dentro de un plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que agota la vía administrativa dentro del procedimiento administrativo sancionador, a cuyo vencimiento se procederá a la cobranza coactiva; sin perjuicio de la aplicación del interés moratorio (TIM) correspondiente, la cual será del 15% de la tasa activa de interés promedio mensual en moneda nacional (TAMN) que publique la Superintendencia de Banca y Seguros, el último día hábil del mes anterior.

El monto de la multa está referido a la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente al momento de su imposición.

Artículo 150°.- Beneficio de pago reducido

Las multas que se cancelen dentro del plazo de treinta (30) días computados a partir del día siguiente de la notificación de la sanción de multa obtendrán el beneficio de pago reducido del treinta por ciento (30%) de su monto total, siempre que no exista recurso administrativo en trámite.

Título VI: Medidas cautelares y correctivas

Artículo 151°.-Plazo de medidas cautelares

Las medidas cautelares dictadas en aplicación de la Ley y el presente Reglamento, no podrá exceder del plazo que dure el procedimiento administrativo sancionador.

Artículo 152°.- Medidas Cautelares

Las medidas cautelares de incautación de equipos y aparatos de telecomunicaciones, la clausura de la estación radiodifusora o la suspensión de la autorización son acciones destinadas a afrontar la comisión de infracciones muy graves tipificadas en el artículo 77° incisos a), b), c), d) y f) de la Ley y para los casos relacionados con la indebida utilización del espectro radioeléctrico.

Pueden ser adoptadas y ejecutadas antes o durante el proceso administrativo sancionador.

Mediante resolución de la Dirección de Control se adoptan las medidas cautelares de clausura de la estación y suspensión de la autorización

Las medidas cautelares previstas en este capítulo son ejecutadas por la Dirección de Infracciones y Sanciones de Telecomunicaciones.

Artículo 153°.- La clausura provisional

La clausura provisional consiste en el cierre temporal de las instalaciones de una estación del servicio de radiodifusión, el cual no puede exceder de treinta (30) días.

Artículo 154°.- La suspensión de la autorización

Es una medida que suspende los efectos de la autorización, debiendo el sujeto infractor abstenerse de prestar el servicio mientras dure su aplicación.

El plazo de la suspensión no excederá de treinta (30) días.

Artículo 155°.- La incautación

La incautación consiste en el retiro físico de los equipos y bienes utilizados en la comisión de las infracciones tipificadas en el artículo 77° incisos a), b), c), d) y f) de la ley y para los casos de infracciones relacionadas con la indebida utilización del espectro radioeléctrico.

Esta medida es adoptada y ejecutada por representantes de la Dirección de Control, con apoyo de la fuerza pública y con la intervención del Ministerio Público.

Cuando para su ejecución requiera el descerraje, la Dirección de Control dispondrá la adopción de la medida y cursará oficio al Juez Especializado en lo Penal del distrito judicial correspondiente, solicitando autorizar el descerraje, sin que requiera correr traslado al presunto infractor.

Artículo 156°.- Definición de medidas correctivas

La adopción de medidas correctivas constituye un mecanismo inmediato destinado a prevenir, impedir o cesar la comisión del presunto hecho infractor.

Título VII: Procedimiento de queja por incumplimiento al Código de Ética

Artículo 157°.- Obligación y procedimiento de atención de quejas

Los titulares de estaciones del servicio de radiodifusión deberán atender las quejas relativas al incumplimiento del Código de Ética formuladas por el público en general.

Una vez agotada la queja ante el titular de la autorización, se puede recurrir en vía de denuncia ante el órgano competente del Ministerio por la presunta infracción.

Este procedimiento será aplicable también a las solicitudes relacionadas al ejercicio del derecho de rectificación establecido en la Ley N° 26847.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

PRIMERA.- Adecuación a la ley

Las autorizaciones otorgadas antes de la vigencia del presente Reglamento deberán adecuarse en un plazo que no excederá de seis (6) meses computados a partir de dicha fecha.

Los procedimientos administrativos referidos a los servicios de radiodifusión iniciados antes de la vigencia de la Ley 28278, se rigen por la normativa anterior hasta su conclusión, salvo lo dispuesto en el artículo 16° de la Ley y el artículo 25° y otras disposiciones del presente Reglamento que reconozcan derechos o facultades a los administrados.

SEGUNDA.- Adecuación a los Planes de Asignación de Frecuencias

Las autorizaciones del servicio de radiodifusión se adecuarán a los Planes de Asignación de Frecuencias y características técnicas determinadas para cada localidad, en el plazo que determinará la Dirección de Gestión.

TERCERA.- Localidades Fronterizas

La Dirección de Gestión aprobará y publicará el listado de las localidades consideradas fronterizas a que se refiere el artículo 21°, en un plazo no mayor a noventa (90) días, contados a partir de su entrada en vigencia.

CUARTA.- Presentación de proyecto de comunicación.

Las solicitudes de renovación de las autorizaciones vigentes a la fecha de publicación del presente Reglamento deberán acompañar el proyecto de comunicación conforme al numeral 4 del artículo 29° del presente Reglamento.

QUINTA.- Cronograma de concursos públicos

Dentro de los noventa (90) días posteriores a la entrada en vigencia del presente Reglamento, la Dirección de Gestión presentará el cronograma de los concursos públicos que se realizarán durante el presente año, a que se refiere el artículo 40°.

SEXTA.- Definición del término perímetro urbano

Dentro de los treinta (30) días posteriores a la entrada en vigencia del presente Reglamento, se determinará la aplicación de los términos perímetro urbano o perímetro radioeléctrico, a que se refiere el artículo 87°.

Dentro del plazo antes indicado, quedan en suspenso las disposiciones de las Normas Técnicas del Servicio de Radiodifusión referidas al citado término.

SETIMA.- Traslado de las estaciones ubicadas dentro del perímetro urbano

En un plazo máximo de siete (7) años, contado a partir de la vigencia del artículo 87°, las plantas de transmisión de las estaciones de radiodifusión autorizadas a la fecha de publicación del presente, deberán ubicarse fuera del perímetro urbano.

OCTAVA.- Presentación del Código de Ética

La presentación del Código de Ética por parte de los titulares del servicio de radiodifusión que cuenten con autorización vigente, se deberá efectuar en un plazo de noventa (90) días hábiles contados a partir de la vigencia del presente Reglamento.

NOVENA.- Destino de equipos

Los bienes, equipos y aparatos del servicio de radiodifusión que se encuentren en posesión del Ministerio bajo cualquier modalidad y que no sean susceptibles de donación, deben ser destruidos en un plazo no mayor de sesenta (60) días, siempre que la resolución de sanción haya quedado consentida.

La donación de equipos y aparatos del servicio de radiodifusión a que se refiere el párrafo precedente deberá sujetarse a lo dispuesto en el artículo 89° de la Ley, siempre que el beneficiario cuente con la autorización correspondiente o sea materia de un proyecto.

DÉCIMA.- Estudio teórico de radiaciones no ionizantes

Las obligaciones derivadas del Decreto Supremo N° 038-2003-MTC, serán exigibles una vez que entren en vigencia todas las normas complementarias consignadas en dicho dispositivo.

DÉCIMO PRIMERA.- Estudio de Radiodifusión digital

Dentro del plazo de treinta (30) días, el Ministerio designará una comisión que se encargará del estudio y definición de los estándares para la implementación de la radiodifusión digital en el país.

DÉCIMO SEGUNDA.- Regularización de Homologación

Otórguese el plazo de seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, para que las personas naturales o jurídicas titulares de autorizaciones del servicio de radiodifusión, cumplan con obtener el certificado de homologación del equipamiento detallado en el artículo 18° del Reglamento.

Durante el plazo indicado en el párrafo precedente, el órgano competente del Ministerio suspenderá la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes a dicha infracción.

DÉCIMO TERCERA.- Texto Único Ordenado

El Ministerio aprobará el Texto Único Ordenado del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones mediante Resolución Ministerial dentro del plazo máximo de ciento veinte (120) días hábiles, contado a partir de la vigencia del presente reglamento.

DÉCIMO CUARTA.- Derogación

Deróguense las disposiciones del Decreto Supremo N° 027-2004-MTC, en la parte relativa a los servicios de radiodifusión en lo que sea aplicable, así como las demás normas que se opongan al presente Reglamento.

DECIMO QUINTA.- Vigencia

El presente Reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, con excepción del artículo 87°, que entrará en vigencia cuando se determine lo señalado en la Sexta Disposición Transitoria y Final.

03450

Autorizan viaje del Viceministro de Transportes a Ecuador para participar en reunión del Grupo Binacional para temas de Integración Vial

RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 009-2005-MTC

Lima, 11 de febrero de 2005

CONSIDERANDO:

Que, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha comunicado la convocatoria a la IV Reunión del Grupo de

Trabajo Binacional para temas de Integración Vial con la República de Ecuador, a realizarse en la ciudad de Quito, República de Ecuador, el día 16 de febrero del 2005; Que, el ingeniero Néstor Palacios Lanfranco, Viceministro de Transportes, participará en la referida reunión en representación del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, por ser de interés nacional e institucional; Que, los gastos por concepto de pasajes, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto, serán asumidos por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, con cargo a su presupuesto;

De conformidad con la Ley N° 27619, el Decreto de Urgencia N° 015-2004 y el Decreto Supremo N° 047-2002-PCM; Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Autorizar el viaje del ingeniero Néstor Palacios Lanfranco, Viceministro de Transportes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a la ciudad de Quito, República de Ecuador, del 16 al 17 de febrero del 2005, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Los gastos que irroque el cumplimiento de la presente resolución, serán cubiertos por el Pliego Presupuestal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, de acuerdo al siguiente detalle:

- Pasajes aéreos	: US\$ 471,58
- Viáticos	: US\$ 400,00
- Tarifa Única por Uso de Aeropuerto	: US\$ 28,24

Artículo 3°.- Dentro de los quince (15) días calendario siguientes de efectuado el viaje, el referido funcionario deberá presentar ante su institución un informe detallado describiendo las acciones realizadas, los resultados obtenidos y la rendición de cuentas por los viáticos entregados.

Artículo 4°.- La presente Resolución Suprema no otorgará derecho a exoneración de impuestos o de derechos aduaneros de ninguna clase o denominación.

Artículo 5°.- La presente Resolución será refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Transportes y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

JOSÉ ORTIZ RIVERA
Ministro de Transportes y Comunicaciones

03362

PODER JUDICIAL**CONSEJO EJECUTIVO
DEL PODER JUDICIAL**

Autorizan viaje de magistrada del Primer Juzgado Penal Supraprovincial y de secretario judicial a Bolivia, en comisión de servicios

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 022-2005-CE-PJ

Lima, 7 de febrero de 2005

VISTO:

El Oficio N° 02-2005 cursado por el Presidente de la Sala Penal Nacional, remitiendo la solicitud presentada por la Magistrada María Pilar Salazar Casas, Juez del Primer Juzgado Penal Supraprovincial; y,

Anexo 11



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, **DANIEL ORMACHEA TUNQUI**, identificado con DNI N° **23933822** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO - 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 23933822



Trujillo, 31 de Julio del 2018

Anexo 12



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD **DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Jose Luis Valencia Vila docente del curso Seminario Diseño y Desarrollo del trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RADIO SALKANTAY CUSCO - 2018" el estudiante Ormachea Tunqui Daniel he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 03 de Agosto del 2018

Mgt. Jose Luis Valencia Vila
DNI: 23930110