

# GESTIÓN DE RIESGOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE ICA, PERÚ

*RISK MANAGEMENT AND LABOR PRODUCTIVITY IN PUBLIC INSTITUTIONS IN THE PROVINCE OF ICA, PERU.*

**Dora Concepción Calvo Gastañaduy**  
Universidad Nacional del Santa

**Luis Alberto Aguirre Bazán**  
Universidad Nacional de Trujillo

**Carola Claudia Calvo Gastañaduy**  
Universidad Católica de Trujillo

## RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión de riesgos y productividad laboral en instituciones públicas de Ica, Perú. La investigación fue básica, con diseño no experimental, de corte correlacional. La muestra fue por conveniencia y estuvo constituida por 55 profesionales de diversas entidades públicas. Para medir las variables gestión de riesgos y productividad laboral la técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Los datos fueron procesados con SPSS v. 26 y Microsoft Excel, presentando los resultados en tablas. La prueba de hipótesis fue comprobada con Rho de Spearman dada las características de la muestra, encontrando que el valor  $r$  de significancia fue  $p = 0.224$ , el cual es mayor a  $p = 0,05$ ; por lo tanto, se demostró que no existe relación significativa entre gestión de riesgos y productividad laboral, concluyendo que no hay dependencia de variables en el contexto de la muestra estudiada.

**Palabras clave:** Gestión de riesgo; productividad laboral; instituciones públicas.

### Cómo referenciar este artículo:

Calvo Gastañaduy, D.C., Aguirre Bazán, L.A. y Calvo Gastañaduy, C.C. (2022). Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 3(2), 47-60.

## ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between risk management and labor productivity in public institutions in Ica, Peru. The research was basic, with a non-experimental, correlational design. The sample was for convenience and was made up of 55 professionals from various public institutions. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire to measure the variables risk management and labor productivity. The data was processed with SPSS v. 26 and Microsoft Excel, presenting the results in tables. The hypothesis test was verified with Spearman's Rho given the characteristics of the sample, finding that the  $r$  value of significance was  $p = 0.224$ , which is greater than  $p = 0.05$ ; therefore, it was shown that there is no significant relationship between risk management and labor productivity, concluding that there is no dependence on variables in the context of the sample studied.

**Keywords:** Risk management; labor productivity; public institutions.

## INTRODUCCIÓN

La gestión de riesgos inicia su desarrollo con las reflexiones de Giddens (1994) sobre los elementos fundamentales de la modernidad. Primero, la humanidad ha pasado por tres etapas: la sociedad tradicional, la sociedad de modernidad simple y la sociedad de modernidad avanzada o reflexiva, en la que el pase de la sociedad tradicional a la sociedad moderna ha sido la transformación más radical en la historia del hombre (Pucci, 2004). En las sociedades del mundo de hoy, las empresas e instituciones de servicio, tanto públicas como privadas, se han visto asediadas por el avance tecnológico y por las innovadoras tendencias del mercado, generando en ellas la necesidad de adecuarse a las nuevas exigencias para lograr competir y prevalecer vigentes, aumentando sus estándares de calidad como primera respuesta. El hablar de calidad implica la globalización del cumplimiento de criterios exigentes en la modernidad presente, donde la gestión del riesgo debe ser transversal en todos los

aspectos. Considerando además que, la gestión del riesgo comprende espacios físicos, tecnológicos y ambientales.

Se hace notorio que la gestión de riesgos es un modelo de gestión que se encuentra fundamentada en la Teoría de los desastres (CENEA, 2017). Esta teoría se construyó de forma gradual con los aportes de diferentes disciplinas entre ellas la geografía, llegando a modelos y conceptos de explicación y comprensión más apropiados, siendo reconocida como teoría científica en la mitad del siglo XX. Sus interpretaciones teóricas se efectúan desde la teoría fisico-natural, que incluye investigaciones geomorfológicas, climatológicas o hidrológicas; la teoría social y humana, con investigaciones sobre percepciones, comportamientos y condiciones socio-económicas de las comunidades; y finalmente, las teorías sistémicas, que buscan explicar y comprender los riesgos y desastres desde dimensiones físicas, biológicas, ecológicas, económicas, sociales,

culturales, políticas e institucionales, con la finalidad de instituir escenarios predictivos y preventivos (Martínez, 2009). Al respecto, Carreño et al (2004) sostienen:

La gestión de riesgos tiene como objetivo articular los tipos de intervención, dándole un papel principal a la prevención-mitigación, sin abandonar la intervención sobre el desastre, la cual se vincula al desarrollo de las políticas preventivas que en el largo plazo conduzcan a disminuir de manera significativa las necesidades de intervenir sobre los desastres ya ocurridos. (p.12)

Si se trata de encontrar una definición, la gestión de riesgos es “el conjunto de elementos, medidas y herramientas dirigidas a la intervención de la amenaza o la vulnerabilidad, con el fin de disminuir o mitigar los riesgos existentes” (Cardona, 2008, p.5). Por su parte, el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission [COSO]), proporciona una definición con un enfoque empresarial, señalando que la gestión de riesgos empresariales comprende cultura, capacidades y prácticas integradas de estrategias y su ejecución, con las que las organizaciones gestionan los riesgos al crear, preservar y ejecutar el valor (Opgenorth, 2017).

En los últimos 20 años se han integrado las políticas de riesgos laborales, como normas y modelos para dirigir una actividad que preste garantías de seguridad física para el trabajador, y su

salud (Sánchez y García, 2017). Todas las empresas grandes o pequeñas presentan diferentes niveles de predisposición para afrontar los riesgos, de tal forma que unas aseguran a sus empleados contra todo tipo de riesgo. Hay otras que se ajustan a los mínimos requisitos que exige la ley, lo que se desprende de obligaciones morales y legales. Todo lo concerniente a seguros, demandas y costes se encuentran en la parte legal; sin embargo, cuando las políticas de las empresas van más allá y demuestran una actitud más proactiva, se encuentran en la parte moral (Laskurain, 2017). También, hay empresas que les preocupa la salud mental de sus trabajadores como vulnerables al riesgo:

Los factores de riesgo ambientales que pueden atentar contra la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo. Estos se manifiestan en cambios del estado de ánimo y del afecto, en el tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo los cuales van acompañados a menudo de cambios de comportamiento. (Salazar et al., 2009, p.71)

Es sabido que, en los países se cuenta con normas y leyes respecto a la gestión del riesgo. Una normatividad importante es ISO 31000:2009 que proporciona principios y directrices genéricas sobre gestión de riesgos. Esta puede ser utilizada por cualquier empresa, asociación, grupo o individuo público, privado o comunitario y aplicada a lo largo de la vida de una organización y una amplia gama de actividades, estrategias y decisiones, operaciones, procesos, funciones, proyectos, productos, servicios y

activos. De igual manera, se administra a todo tipo de riesgo, ya sea que tenga consecuencias positivas o negativas y aunque da orientaciones generales, no tiene la intención de promover la uniformidad de la gestión de riesgos en todas las organizaciones. Lo que se busca con ISO 31000:2009 es que se utilice para armonizar los procesos de gestión de riesgos en estándares existentes y futuros, pues suministra un enfoque común para respaldar estándares que abordan riesgos y/o sectores específicos y no tiene fines de certificación (International Organization for Standardization, 2009).

Con lo presentado, se desprende que la gestión de riesgos contempla un programa de trabajo y estrategias para disminuir la vulnerabilidad y promover acciones de conservación, desarrollo, mitigación y prevención frente a los desastres naturales y antrópicos. Requiere el consenso de la sociedad, técnicos y políticos para mejorar la calidad de vida y el desarrollo socioeconómico (Blas, 2014). En el Perú, se cuenta con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuya finalidad es promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a través del desarrollo de actividades que den cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este cumplimiento se hará efectivo a través de seis ejes de actuación específicos: marco normativo, información, cumplimiento, fortalecimiento de capacidades, protección social y fomento del diálogo social; donde cada eje cuenta con sus metas e indicadores específicos de cumplimiento (CENEA, 2017). Por lo que, este enfoque de

“la gestión de riesgos responde a la garantía de seguridad integral que se realiza a través de políticas que impulsan la convivencia pacífica, la cultura de paz y la prevención de la discriminación” (Muñoz, 2015, p.3). Cuando la gestión de riesgos es aplicada al proceso de planificación estratégica resulta importante, pues se asocia a una minimización de vulnerabilidades sumando resiliencias, desencadenando beneficios en la calidad del proceso y en sus resultados e impactos; sin embargo, el diseño y la aplicación de la gestión de riesgos van a estar sujetos a las necesidades, objetivos concretos, contexto, estructura, cultura, procesos operativos y de servicios, etc., en las organizaciones (Galarza y Almuiñas, 2015).

Al momento de establecer dimensiones de la gestión de riesgos, en este estudio están consideradas como tales, a los componentes y procesos de la Política Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres contemplados en la Ley N° 29664-2011 que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), en el Artículo 6°, en Perú. La primera de estas dimensiones es la gestión prospectiva, que consiste en las acciones que se planifican y ejecutan con la finalidad de evitar y prevenir el riesgo futuro, llevando a cabo proyectos e inversiones en el lugar. La segunda dimensión corresponde a la gestión correctiva que incluye acciones que se planean y realizan con el objetivo de corregir o aminorar el riesgo que ya existe. La tercera dimensión es la gestión reactiva que se refiere a las acciones y medidas para enfrentar desastres, sea por inminente peligro o materialización del riesgo (Ley, N° 29664).

Frente al escenario de la gestión del riesgo, posiblemente existen muchas variables que pueden repercutir en su aplicación. Sin embargo, en esta investigación se busca establecer su relación con la productividad laboral. Referente a este aspecto, la productividad laboral, tiene su fundamentación en las teorías del capital humano, partiendo de autores como Smith (1776); Schultz (1960); Eicher (1988); Becker (1964); Lewis (1980); quienes sostienen que el conocimiento (educación) y la salud determinan el aumento de la productividad individual y en consecuencia el crecimiento económico, estableciendo en síntesis que, la inversión en el capital humano es garantía de aumento en la productividad de los sujetos, partiendo de la cantidad de conocimientos que posee y la inversión en salud (Pérez y Castillo, 2016).

En las organizaciones, la productividad puede medirse en grados de los comportamientos y resultados de las personas, ya sea individual o grupal; de ahí que trabajando individualmente se obtiene una productividad individual, que no siempre, en suma, es igual a la productividad de grupo. La productividad del factor humano es un elemento fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales, de desempeño económico y permanencia en el tiempo. Esta posee dimensiones (psicológicas y psicosociales), factores humanos y organizacionales. Los factores humanos incluyen factores individuales (motivación, satisfacción laboral, competencias y la identificación, compromiso e implicación) así como grupales (cohesión, participación, conflicto. Dentro de los factores organizacionales

se tienen: cultura organizacional, liderazgo y clima organizacional. Para quienes deciden y son líderes en la organización es muy importante saber cuáles son los factores que estimulan al trabajo sostenido y entusiasta; a la satisfacción de intereses y perspectivas a nivel individual; a asociarse con otros formando grupos, y alcanzar los objetivos de la organización (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011).

En armonía con lo anterior, se desprende la importancia de los factores humanos en la productividad laboral. Las empresas deben brindar espacios físicos seguros y calidad en el trato a sus trabajadores, lo que repercutirá en beneficios y ganancias para la organización, finalmente. Al respecto, Salazar et al. (2009) manifiestan que la salud, el bienestar y la felicidad son piezas que conforman tanto la vida y el trabajo; son reflejo de armonía física y psicológica con el medio; de ahí que su conocimiento es trascendental pues el trabajador es un ser biosicosocial. La realidad demuestra que, lamentablemente, las empresas olvidan estos aspectos humanos, fijándose prioritariamente en la obtención de productos.

Realizando un recuento, en las tres últimas décadas, la baja productividad laboral es la causa fundamental del escaso crecimiento económico de los países en América Latina, siendo el aporte promedio al crecimiento de -0,3%. Así mismo, en el periodo de 1980 a 2010, la tasa de crecimiento de la productividad laboral en estos países fue inferior a la de EE.UU., aumentando la brecha de 12 puntos porcentuales, a excepción de Chile. Otro aspecto importante es el aporte del trabajo

a la productividad, considerando la contribución de la educación, que se refleja en la calidad del trabajo y el desarrollo de la productividad laboral; confirmando lo importante de la formación y capacitación del recurso humano como requerimiento para aumentar la productividad (Aravena y Fuentes, 2013).

Para Céspedes et al. (2016) el crecimiento económico de un país, en el largo plazo, puede darse por la cantidad de factores de producción y por la eficiencia en el uso de estos; además, es posible inferir el agotamiento de determinados factores, como el factor trabajo, inclusive la existencia de limitaciones de tipo demográfico y/o biológico al crecimiento continuo de la oferta del factor trabajo. Sin embargo, cuando se enfoca solamente la productividad, se detecta que las economías pueden producir más unidades de producto con una misma cantidad de factores si estos son utilizados de manera más eficiente, es decir, si la productividad de los factores es mayor. Desprendiendo lo dicho por estos autores, se manifiestan limitaciones demográficas y/o biológicas que pueden incidir en la productividad obstaculizando el crecimiento. En tal caso, dentro de ese rubro quedaría considerada la gestión del riesgo como un factor minimizador de las limitaciones mencionadas.

Loayza (2016) sostiene que, en Perú, la productividad es clave para el crecimiento por lo que debe mejorarse, de lo contrario no habrá un crecimiento real. Se requiere dinamismo en los componentes de innovación, educación, eficiencia e infraestructura, pero según criterio, siendo los más

urgentes, innovación y educación. Cabe señalar que en educación debe priorizarse el desarrollo de habilidades y conocimientos que, lamentablemente, es inferior al resto de países de la región.

Diversas investigaciones se han realizado respecto a las variables gestión del riesgo y productividad laboral, por separado. Al respecto, Correa et al. (2015) encontraron que, en Colombia, el tema de la gestión de riesgos ha sido abordado por las empresas según su modelo de negocio y nicho de mercado, aumentando el conocimiento en medio de una mejora continua y elevando así la productividad, con eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos organizacionales, permitiendo a las empresas definir estrategias de mejoramiento y un mejor manejo sistémico de la organización. Para ello han tratado de incorporar en sus organizaciones la gestión de riesgos como una política que permita establecer y proporcionar mecanismos de identificación y valoración para minimizar los riesgos a los cuales están expuestos y así poder establecer sus sistemas de control interno logrando el cumplimiento de los objetivos misionales enmarcados dentro de su planeación estratégica.

Por su parte, Álvarez (2016), realizando un estudio en Perú, detectó la existencia de redes sociales conocidas como Gestión del Riesgo de Desastres (GRIDES). Estos son grupos impulsores de la gestión del riesgo de desastres y adaptación al cambio climático, formados por instituciones y organizaciones sociales, de los sectores público y privado, para

contribuir a los esfuerzos nacionales en el incremento de las capacidades de las poblaciones y reducir así su vulnerabilidad. Las GRIDES persiguen: “Fortalecer las capacidades de las instituciones miembros para que incorporen estrategias de gestión del riesgo; incidir en políticas de gestión del riesgo y sensibilizar a la población promoviendo eventos y campañas dentro y entre redes” (Álvarez, 2016, p.23).

Facho (2017) realizó un estudio sobre la gestión administrativa y encontró que es determinante en la productividad laboral de los trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización en la Municipalidad Metropolitana, en Lima, Perú. Otro estudio, efectuado por Álvarez et al. (2017), en Chile, indicó diferencias en la productividad laboral entre empresas que capacitaron a su personal de las que no lo hicieron, sin lograr ser significativa. Obviamente se esperaba que la capacitación tuviese un efecto positivo y significativo en la productividad laboral.

Los estudios presentados brindan un panorama general del manejo de las variables de estudio en diversos contextos, lo cual amerita su investigación. El presente trabajo se ve justificado teóricamente en la conveniencia de contar con una información actual, veraz y oportuna que sirva de base para la toma de decisiones respecto a la gestión de riesgos y la productividad laboral en las organizaciones públicas, básicamente de la Región Ica. Esta zona costera de Perú se encuentra ubicada al sur de la Capital, con afluencia de trabajadores en el comercio interior y

exterior, sectores público y privado. Por referencias del Banco Central de Reserva del Perú, el 40.4 por ciento labora en el sector servicios como: transporte, restaurantes, hoteles, enseñanza, sector público, entre otros (Callupe y Carrasco, 2017); por lo que su estudio resulta importante. En lo práctico, con este estudio se da el sentido que representan los trabajadores, quienes dan vida a las variables y, por lo tanto, deben de ser considerados en los planes de desarrollo para impulsar el crecimiento en las empresas, buscando la calidad y la competitividad. Es menester que las entidades brinden a sus trabajadores espacios saludables y seguros para favorecer su desempeño y, por ende, la productividad laboral.

Los referentes obtenidos en esta investigación pueden servir de insumos para la propuesta e implementación de estrategias, técnicas y métodos, a futuro, en las instituciones públicas de la región Ica, consideradas en la presente investigación. La revisión bibliográfica física y online, conduce a la necesidad de contar con una información reciente sobre las variables gestión del riesgo y productividad laboral, por lo que se persigue el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre gestión de riesgos y la productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica.

## METODOLOGÍA

La investigación fue básica, con diseño no experimental, de corte correlacional y método hipotético deductivo. La población estuvo constituida por 55 profesionales, hombres y mujeres, que

laboran en diversas entidades públicas en la provincia de Ica, como municipios locales, hospitales públicos, colegios y universidades estatales, entre otros. La muestra estuvo constituida por la misma población y el muestreo fue no probabilístico, por conveniencia.

La técnica de recolección de información utilizada fue la encuesta y el instrumento que se aplicó, el cuestionario. El primer cuestionario está orientado a evaluar la variable Gestión de Riesgos, cuyo modelo corresponde a Peña (2015) y cuenta con 24 ítems, considerando las dimensiones gestión correctiva, gestión prospectiva y gestión reactiva. La escala valorativa presenta las siguientes alternativas de respuesta: Siempre (2 puntos), A veces (1 punto), Nunca (0 puntos), con un total de 48 puntos. El segundo cuestionario, estuvo orientado a evaluar la productividad laboral, cuyo modelo corresponde a Vilca (2016). Este instrumento contiene 24 ítems, con tres dimensiones que son: eficiencia,

efectividad y eficacia con alternativas de respuesta: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), A veces (3 puntos), Casi nunca (2 puntos) y Nunca (1 punto), con un total de 120 puntos.

La validez de ambos cuestionarios se realizó por criterio de juicio de expertos y la confiabilidad fue obtenida, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, alcanzando los siguientes valores: cuestionario de Gestión de Riesgos:  $r=0.893$  y cuestionario de Productividad Laboral:  $r=0.791$

Se trabajó la estadística descriptiva y la inferencial. La prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra  $n > 35$ . El valor para gestión de riesgos fue 0,035 y el valor para productividad laboral fue 0,200. Estos resultados permitieron optar por las pruebas no paramétricas. Dada las características de las variables, se consideró la Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis, teniendo en cuenta  $p > 0,05$ .

**RESULTADOS**

**Tabla 1**  
*Estadísticos descriptivos de las variables gestión de riesgos y productividad laboral con sus dimensiones, en instituciones públicas de la provincia de Ica*

Variable	N	Media	N	Media	Desv. tip
Gestión de riesgos	55	23,1273	Gestión correctiva	7,4727	3,73102
			Gestión prospectiva	7,9455	3,69894
			Gestión reactiva	7,7091	4,49968
Productividad laboral	55	68,9455	Eficiencia	,206	5,52722
			Efectividad	,016	5,37265
			Eficacia	136	5,94945

*Nota. Resultados de las medias y desviaciones estándar de la variable de estudio, gestión de riesgos y sus dimensiones correctiva, prospectiva y reactiva, así como de la variable productividad laboral y sus dimensiones eficiencia, efectividad y eficacia. Estas medidas de tendencia central pudieron obtenerse con la base de datos cuantitativos de la aplicación de los instrumentos de medición y su posterior procesamiento para determinar el grado de dispersión.*

**Tabla 2**

*Correlaciones entre la variable gestión de riesgos y las dimensiones de la productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica*

			Gestión de riesgos	Eficiencia	Efectividad	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coefficiente de correlación	1000	0,26	,247	,111
		Sig. (bilateral)	.	,850	,069	,419
		N	55	55	55	55

*Nota. Resultados de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman a la variable gestión de riesgos relacionada con las dimensiones eficiencia, efectividad y eficacia, como parte de la comprobación de la hipótesis. Estos valores corresponden a la base de datos cuantitativos de la aplicación de los instrumentos de medición y su procesamiento estadístico paramétrico, destinado a comprobar la existencia de relación entre dichos elementos, condición que no fue comprobada tal como se observa en el resultado y su significancia.*

**Tabla 3**

*Correlaciones entre la variable productividad laboral y las dimensiones de la gestión de riesgos en las instituciones públicas de la provincia de Ica*

			Productividad laboral	Gestión Prospectiva	Gestión correctiva	Gestión reactiva
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1000	,264	,056	,132
		Sig. (bilateral)	.	,051	,684	,337
		N	55	55	55	55

*Nota. Resultados de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman a la variable productividad laboral relacionada con las dimensiones correctiva, prospectiva y reactiva, como parte de la comprobación de la hipótesis. Estos valores corresponden a la base de datos cuantitativos de la aplicación de los instrumentos de medición y su procesamiento estadístico paramétrico, destinado a comprobar la existencia de relación entre dichos elementos, condición que no fue comprobada tal como se observa en el resultado y su significancia.*

## DISCUSIÓN

Analizando los resultados obtenidos sobre los niveles de las variables de estudio, se pudo encontrar una aparente aceptación general por parte de los encuestados respecto a la gestión de riesgos en las instituciones públicas de la provincia de Ica, donde dicha variable obtuvo un nivel “bueno”, con

media de 23,1273 y desviación estándar de 10,52520; en tanto, la variable productividad laboral obtuvo un nivel “regular”, con media de 68,9455 y desviación estándar de 14,36485. Estos resultados solamente pueden ser considerados referenciales y válidos para la muestra de estudio, dado que no representan a la población al no tratarse de una muestra representativa

de la provincia de Ica.

Los resultados correlacionales encontrados demostraron que no existe una relación entre las variables de estudio, gestión del riesgo y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, debido a que la prueba estadística de rho de Spearman arrojó un valor de  $p = 0,224$ , o sea, mayor que  $p = 0,05$ . Esto indica que entre estas variables no existe dependencia de ninguna naturaleza, pudiendo desarrollarse en forma independiente. Sin embargo, este resultado no puede ser considerado definitivo ni poblacional, tan solo es el producto de una investigación no probabilística cuya respuesta dada por las personas encuestadas está reflejando esta condición de las variables en esa zona y en el momento de la aplicación de los instrumentos de medición.

Cuando se realizaron las correlaciones a nivel de las variables con las dimensiones respectivas, se corroboró esta falta de dependencia. Así, las correlaciones entre la gestión de riesgos y las dimensiones eficiencia ( $p=0,850$ ), efectividad ( $p=0,069$ ) y eficacia ( $p=0,419$ ) de la productividad laboral, todas han sido superiores a  $p = 0,05$ . Lo mismo ocurrió a nivel de las correlaciones productividad laboral con las dimensiones gestión prospectiva ( $p=0,051$ ), correctiva ( $0,684$ ) y reactiva ( $p=0,337$ ) de la gestión de riesgos, todos fueron superiores a  $0,05$ . Estos resultados reflejan una total independencia de dichas variables en las instituciones públicas de la muestra de estudio, donde el crecimiento o desarrollo de una variable no necesariamente va a

ser igual en la otra.

Investigaciones relacionadas a la gestión de riesgos, demuestran la importancia de su conocimiento y aplicación para beneficio de las empresas; sin embargo, no mencionan dependencia con la productividad laboral. Al respecto, Correa et al. (2015) señalan que el tema de la gestión de riesgos ha sido abordado por las empresas según su modelo de negocio y nicho de mercado, aumentando el conocimiento en medio de una mejora continua y elevando así la productividad; articulando los tipos de intervención, dándole un papel principal a la prevención-mitigación, sin abandonar la intervención sobre el desastre (Carreño et al, 2004); todas las empresas grandes o pequeñas presentan diferentes niveles de predisposición para afrontar los riesgos, de tal forma que unas aseguran a sus empleados contra todo tipo de riesgo (Laskurain, 2017). Estos autores dan pautas de la importancia que es considerar la gestión de riesgos para resguardo de los ambientes de la empresa y la seguridad de los trabajadores.

El estudio de la productividad laboral es importante pues permite determinar no solo el nivel de dicha variable en la muestra, sino que aclara el panorama de su desarrollo dentro de las instituciones públicas de Ica y su impacto, en la muestra de estudio. Además, por conocimiento se sabe que los entornos seguros y agradables son propicios para que los trabajadores realicen su labor con eficiencia. Por otro lado, Fontalvo et al. (2017) manifiestan que “las formas de trabajo y de producción adoptadas por las organizaciones también

determinan el grado de productividad que se pueda alcanzar”. (p.53)

La gestión de riesgos, como parte del manejo administrativo de las empresas, a pesar de que en este estudio no muestra correlación, es importante su buen manejo como parte de la seguridad integral de los trabajadores. Facho (2017) demostró que la gestión administrativa es determinante en la productividad laboral de los trabajadores. Álvarez et al. (2017), encontraron diferencias en la productividad laboral entre empresas que capacitaron a su personal de las que no lo hicieron, pero no consiguieron significancia. Es proclive pensar que los resultados obtenidos en la presente investigación se ajustan únicamente a la muestra de estudio, por lo tanto, no son generalizables a la población.

A pesar de la importancia demostrada por las variables en estudio, gestión

de riesgos y productividad laboral, se presume que la falta de relación entre ellas puede deberse a una falsa percepción o poco conocimiento de los empleados que tienen sobre la gestión de riesgos en sus centros de trabajo.

Otros criterios a considerar, podrían ser tamaño de muestra, heterogeneidad, tiempo de aplicación, condición laboral, naturaleza del trabajo, entre otros.

## CONCLUSIONES

Las variables gestión de riesgos y productividad laboral no se encuentran correlacionadas en el contexto de la muestra estudiada, por lo tanto, tendrán comportamientos o manifestaciones independientes la una de la otra, en dichas instituciones públicas.

## REFERENCIAS

- Álvarez, S. (2016). *Redes sociales de gestión del riesgo de desastres en el Perú* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8671/Alvarez%20Gutierrez%20Sergio\\_Red\\_Sociales%20de%20gesti%C3%B3n%20%281%29.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8671/Alvarez%20Gutierrez%20Sergio_Red_Sociales%20de%20gesti%C3%B3n%20%281%29.pdf?sequence=1)
- Álvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción, Chile]. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81varez%20-%20Freire%20%20Guti%C3%A9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aravena, C. y Fuentes, J. (2013). *El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica. División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 140. Naciones Unidas. Santiago de Chile.* <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5373/LCL3725.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blas, P. (2014). *Diccionario de Administración y Finanzas*. Estados Unidos: Palibrio LLC.
- Cardona, O. (2008). *Medición de la gestión del riesgo en América Latina. Revista Internacional de Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*, 3. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7056/cardona.pdf>
- Callupe, F. y Carrasco, S. (2017). *Caracterización del Departamento de Ica. Banco Central de Reserva del Perú, Sucursal Huancayo*. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Huancayo/ica-caracterizacion.pdf>
- Carreño, M., Cardona, O. y Barbat, H. (2004). *Metodología para la evaluación del desempeño de la gestión del riesgo. Centro Internacional de Métodos Numéricos en Ingeniería (CIMNE)*. ISBN 84-95999-66-8. <http://hdl.handle.net/2117/28370>
- CENEA (2017). *La administración peruana buscará a quien no gestione los riesgos laborales, en especial los ergonómicos*. [http://www.cenea.eu/riesgos-laborales-ergonomicos-peru/http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://www.cenea.eu/riesgos-laborales-ergonomicos-peru/http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Correa, G., Ríos, E. y Acevedo, J. (2017). Evolución de la cultura de la gestión de riesgos en el entorno empresarial colombiano. *Journal of Engineering and Technology*, 6 (1), 22-44. doi: <http://dx.doi.org/10.22507/jet.v6n1a2>
- Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho\\_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2017). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. doi: 10.15665/dem.v16i1.1375
- Galarza, J. y Almuñías L. (2015, agosto). *La gestión de los riesgos de planificación estratégica en las instituciones de educación superior. Revista Cubana Educación Superior*, 34(2), 45-53.

- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142015000200005&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142015000200005&script=sci_arttext&tlng=en)
- International Organization for Standardization. (2009). ISO 31000:2009 / Risk management -- Principles and guidelines. Recuperado de <https://www.iso.org/standard/43170.html>
- Laskurain, A. (2017). *¿Existe alguna diferencia entre el Duty of Care y la Gestión de Riesgos?* <https://www.captio.net/blog/existe-alguna-diferencia-entre-el-duty-of-care-y-la-gestion-de-riesgos>
- Ley N° 29664. *Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD)*. Diario El Peruano, Lima, Perú, 19 de febrero de 2011.
- Loayza, N. (2016, junio). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y en el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31, 9-28. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Martínez, M. (2009). *Los geógrafos y la teoría de riesgos y desastres ambientales. Perspectiva Geográfica*, 14, 241-263. <https://revistas.uptc.edu.co/index.php/perspectiva/articulo/view/1724/1721>
- Marvel, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital*, 7(2), 549-584. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Muñoz, P. (2015, 14 de setiembre). *Los eventos naturales ponen a prueba a la sociedad y sus capacidades*. Chakana. <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/09/Chakana-Revista-de-An%C3%A1lisis-de-la-Secretar%C3%ADa-Nacional-de-Planificaci%C3%B3n-y-Desarrollo-Senplades-N.9.pdf>
- Opgenorth, K. (20 de febrero de 2017). *What Is COSO ERM Framework?* [mensaje en un blog]. KnowledgeLeader Blog. Recuperado de <http://info.knowledgeleader.com/bid/163293/what-is-the-coso-enterprise-risk-management-framework>
- Pérez, D. y Castillo, J. (2016). *Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. Economía Sociedad y Territorio*, 16(52). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212016000300651#B30](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651#B30)
- Pucci, F. (2004). *Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo*. [http://www.oitcenterfor.org/livedrupal/sites/default/files/file\\_publicacion/pucci.pdf](http://www.oitcenterfor.org/livedrupal/sites/default/files/file_publicacion/pucci.pdf)
- Salazar, J; Guerrero, J; Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED* 20(4), 67-75. <http://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci094d.pdf>
- Sánchez, M. y García, M. (2017, junio). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007>

## PERFIL ACADÉMICO DEL AUTOR

### **Dora Concepción Calvo Gastañaduy**

Maestra en Ciencias de la Educación y estudios de Doctorado en Educación. Asesora de proyectos y tesis en pregrado. Docente de profesión con Especialidad en Idiomas Extranjeros: Inglés-Francés con experiencia en docencia universitaria.

Correo: [dcalvo@uns.edu.pe](mailto:dcalvo@uns.edu.pe)

ORCID: <http://orcid.org/000-0002-1620-0563>

### **Luis Alberto Aguirre Bazán**

Abogado y Docente en el nivel superior universitario. Experiencia laboral en los cursos de metodología de la investigación científica diseño y desarrollo del Trabajo de investigación. Asesor de proyectos de investigación y Jurado calificador en exámenes de suficiencia profesional a nivel de pregrado y posgrado.

Correo: [laguirreb@unitru.edu.pe](mailto:laguirreb@unitru.edu.pe)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5642-1213>

### **Carola Claudia Calvo Gastañaduy**

Doctora en Educación y Magister en Docencia Universitaria e Investigación Educativa. Docente de Educación Básica Regular, educación superior no universitaria y educación superior universitaria. Docente en investigación, pedagogía y gestión educativa. Asesora en proyectos e informes de investigación.

Correo: [c.calvo@uct.edu.pe](mailto:c.calvo@uct.edu.pe)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

**RECEPCIÓN: 30/04/2022**

**REVISADO: 23/05/2022**

**ACEPTADO: 02/06/2022**