

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD



**Gestión de riesgos bajo COSO-ERM y toma de decisiones en la
empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022**

Tesis para obtener el título profesional de Contador Público

AUTOR:

BACH. Trejo Minaya, Josmeld Josef

Código ORCID: 0009-0009-9790-0163

ASESOR:

DR. Medrano Acuña, Walter

Código ORCID: 0000-0003-3530-2650

Huaraz – Perú

2023

Índice general

	Pág.
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iv
Palabras clave	vi
Constancia de originalidad	vii
Título	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	1
Metodología	22
Resultados	24
Análisis y Discusión	44
Conclusiones	50
Recomendaciones	52
Referencias Bibliográficas	55
Anexos	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 : La empresa cuenta con estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos	24
Tabla 2 : La empresa establece políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores	25
Tabla 3 : La empresa establece lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional	26
Tabla 4 : La empresa cuenta con políticas para planificar la gestión de riesgos internos y externos	27
Tabla 5 : La empresa cuenta con políticas que aseguren responder a los riesgos internos y externos	28
Tabla 6 : La empresa evalúa el cambio sustancial de los riesgos a fin de responder con éxito	29
Tabla 7 : La empresa cuenta con directivas que promuevan la evaluación de la mejora de la gestión de riesgos a fin de establecer su estado situacional	30
Tabla 8 : La empresa cuenta con lineamientos para obtener suficiente información de los riesgos a fin de adoptar las acciones pertinentes	31
Tabla 9 : La empresa utiliza los medios adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados	32
Tabla 10 : La empresa genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización	33
Tabla 11 : Los directivos cuentan con suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas	34
Tabla 12 : Los directivos recaban suficiente información sobre los problemas a decidir	35
Tabla 13 : La empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal, y evaluar y organizar la información relevante	36
Tabla 14 : La empresa aplica métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas	37
Tabla 15 : La empresa aplica métodos para medir el comportamiento prosocial de los directivos que toman decisiones	38
Tabla 16 : Los colaboradores de la organización desarrollan objetivamente su autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones	39
Tabla 17 : Los colaboradores de la organización aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones	40
Tabla 18 : Los directivos aplican técnicas para controlar su ansiedad ante la elección de alternativas orientadas a la solución de problemas	41

Tabla 19	:	Los directivos cuentan con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de sus decisiones	42
Tabla 20	:	Los directivos toman decisiones sobre la base de lineamientos que garanticen su emocional y social	43

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 : La empresa cuenta con estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos	24
Figura 2 : La empresa establece políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores	25
Figura 3 : La empresa establece lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional	26
Figura 4 : La empresa cuenta con políticas para planificar la gestión de riesgos internos y externos	27
Figura 5 : La empresa cuenta con políticas que aseguren responder a los riesgos internos y externos	28
Figura 6 : La empresa evalúa el cambio sustancial de los riesgos a fin de responder con éxito	29
Figura 7 : La empresa cuenta con directivas que promuevan la evaluación de la mejora de la gestión de riesgos a fin de establecer su estado situacional	30
Figura 8 : La empresa cuenta con lineamientos para obtener suficiente información de los riesgos a fin de adoptar las acciones pertinentes	31
Figura 9 : La empresa utiliza los medios adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados	32
Figura 10 : La empresa genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización	33
Figura 11 : Los directivos cuentan con suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas	34
Figura 12 : Los directivos recaban suficiente información sobre los problemas a decidir	35
Figura 13 : La empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal, y evaluar y organizar la información relevante	36
Figura 14 : La empresa aplica métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas	37
Figura 15 : La empresa aplica métodos para medir el comportamiento prosocial de los directivos que toman decisiones	38
Figura 16 : Los colaboradores de la organización desarrollan objetivamente su autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones	39
Figura 17 : Los colaboradores de la organización aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones	40
Figura 18 : Los directivos aplican técnicas para controlar su ansiedad ante la elección de alternativas orientadas a la solución de problemas	41

Figura 19	:	Los directivos cuentan con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de sus decisiones	42
Figura 20	:	Los directivos toman decisiones sobre la base de lineamientos que garanticen su emocional y social	43

PALABRAS CLAVE:

Gestión, riesgos, COSO-ERM y toma de decisiones

KEYWORDS:

Management, risks, COSO-ERM and decision making.

Línea de investigación:

Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Economía
Línea de investigación	Gestión económica financiera

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**GESTIÓN DE RIESGOS BAJO COSO-ERM Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MEGA CONCRETO S.A.C., HUARAZ 2022**" del (a) estudiante: **TREJO MINAYA JOSMELD JOSEF**, identificado(a) con Código N° **2006120303**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 15 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO:

GESTIÓN DE RIESGOS BAJO COSO-ERM Y TOMA DE DECISIONES EN LA
EMPRESA MEGA CONCRETO S.A.C., HUARAZ 2022.

RESUMEN

El propósito de la investigación fue evaluar de qué forma la gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye en la toma de decisiones en la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.

La investigación fue descriptiva, de diseño no experimental y transversal; la población y muestra se constituyó con 14 trabajadores; a fin de recabar la información, se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario.

Las conclusiones demuestran que la gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye de forma positiva en la toma de decisiones; sin embargo se requiere mejorar algunas vicisitudes, toda vez que el 36% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con estructuras operativas sólidas para lograr los objetivos; el 36% expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con políticas que aseguran responder a los riesgos; el 36% manifestó estar insatisfecho que se genera oportunamente informes sobre los riesgos, cultura y el desempeño de la organización; el 43% respondió estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal y evaluar la información; el 43% respondió estar totalmente insatisfecho que los colaboradores aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones.

ABSTRACT

The purpose of the research was to evaluate how risk management under COSO-ERM influences decision making in the company Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.

The research was descriptive, non-experimental and transversal in design; The population and sample consisted of 10 workers; In order to collect the information, the survey technique was applied with the questionnaire instrument.

The conclusions demonstrated that risk management under COSO-ERM positively influences the decision-making process; However, some vicissitudes need to be improved, but once 36% of employees express being totally dissatisfied that the company has solid operational structures to achieve the objectives; 36% expressed being totally dissatisfied that the company has policies that ensure it responds to risks; 36% stated that they were dissatisfied that reports on the risks, culture and performance of the organization are generated in a timely manner; 43% responded that they were totally dissatisfied that the company applies methods to measure staff skills and evaluate information; 43% responded that they were totally dissatisfied that employees apply appropriate directives for the management and regulation of their emotions when making decisions.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Castro (2018) en su tesis “Consultoría sobre un sistema para la administración integral de riesgos en CrediQ, S.A. de C.V., basado en el modelo COSO ERM”, su objetivo principal fue brindar financiamiento a compradores de vehículos nuevos o usados distribuidos por Grupo Q; concluye que la administración de la empresa se basa en directrices institucionales; y aunque realiza esfuerzos indirectos e informales para el control de riesgos es de interés de la empresa superar sus estándares de desempeño a fin de tener el equilibrio adecuado entre obtener más ganancias y reducir pérdidas. Asimismo, no se ha implementado el manual de gestión integral de riesgos para orientar al personal en los diferentes niveles, a gestionar el riesgo conforme a la estrategia definida por junta directiva, ejecutada por las instancias correspondientes a la implementación de procedimientos y tareas para identificar, evaluar, mitigar, monitorear y comunicar los riesgos inherentes que puedan afectar el alcance de los objetivos.

Quispe (2021) en su tesis “El marco de gestión del riesgo empresarial la integración con la estrategia y rendimiento (COSO ERM 2017) caso: empresa “Emprotel S.A.”, llega a la conclusión que la metodología para la administración del riesgo facilita su identificación, evaluación y genera respuesta a los riesgos en la planeación estratégica y en el desempeño de las actividades de una empresa; así mismo, no se ha implementado y desarrollado el marco de gestión del riesgo empresarial, menos aún la integración con la estrategia y el rendimiento que son necesarios para que el consejo de administración o directorio y la alta gerencia estén involucrados y comprometidos con roles claramente asignados y con una filosofía de riesgo evidenciada a través de su aplicación en la estructura organizacional.

Briseño (2018) en su tesis “La gestión estratégica: impacto en la toma de decisiones en las empresas grandes y medianas de Tungurahua”, tuvo como objetivo principal mejorar la calidad de vida de la población, la innovación de nuevos productos del sistema económico; llegó a la conclusión que la gestión en general se encarga de administrar los procesos en las empresas, permite conseguir los objetivos de manera eficaz a través del proceso de planificación, organización, dirección, control; el ciclo de gestión es una forma sistémica de llevar un control adecuado de las herramientas y procedimientos que se utilizan a nivel interno. Existen varios tipos de gestión, entre los cuales están la gestión tecnológica, social, proyectos, conocimiento, ambiental, estratégica, administrativa, gerencial, financiera y pública.

Zambrano (2018) en su tesis “La toma de decisiones en la gestión administrativa de la empresa Arsaico Cía. Ltda. Cantón Chambo, período 2016”, llega a la conclusión que al no cumplir con las fases del proceso administrativo incita desconocimiento del modelo administrativo, por eso hay déficit en los resultados obtenidos al final de cada periodo, donde la deficiente comunicación entre la alta dirección y los trabajadores se debe a que no se toma en cuenta los resultados obtenidos en los procedimientos realizados; además, un modelo de gestión basado en el proceso administrativo con el fin de obtener una ganancia o utilidad para la empresa, al considerar al personal en el proceso de planeación para que en base a su experiencia expongan las deficiencias en cada área o departamento y así establecer metas u objetivos.

Inca (2019) en su tesis “Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en la toma de decisiones del centro de Acopio Guaslán Cantón Riobamba, Período 2014”, concluye que los procesos administrativos del centro de acopio Guaslán se encuentra concentrado en la sede de la entidad que lo regenta como es el ministerio de agricultura ganadería, acuicultura y pesca, ubicado en la provincia de Chimborazo, lo que dificulta la toma de decisiones de manera directa y atender los requerimientos de manera oportuna consecuentemente interrumpe el normal desempeño del centro de

acopio; así mismo, no se ha brindado las facilidades para los estudios de investigación de los centros educativos nacionales.

Barrandica (2020) en su tesis “Toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad de Cartagena de Indias – Departamento de Bolívar”; llega a la conclusión que la situación actual de la toma de decisiones en la empresa fue catalogada como presente, el indicador debilidades, fue el más deprimido, siendo indicador favorecido a las amenazas. Al respecto, esto permite visualizar que la organización identifica los factores externos del entorno, lo que garantiza su permanencia en el mercado, ante tal premisa, se hace perentorio establecer estrategias que les permitan reconocer sus debilidades para optimizar su gestión estratégica.

Fonseca (2021) en su tesis “Implementación del control interno que forma parte integrante de la gestión de Riesgos como herramienta de competitividad en el desarrollo empresarial de las Pymes”; concluye que la metodología COSO ERM 2017 es escalable a cualquier entidad, ya que esta puede adaptarse a las necesidades de cada una sin importar si son entidades con trayectoria mínimas o que apenas están entrando en vigor, donde el conocimiento y control del riesgo inherente desde la constitución de la entidad, con esto es posible que la empresa comience sus actividades con bases fuertes y una clara definición de los objetivos, actividades y controles que pretende ejecutar en busca del éxito financiero, reputacional y operacional.

Gordillo (2019) en su tesis “Estilos de liderazgo que influyen en la toma de decisiones: un enfoque desde las instituciones educativas”; llegó a la conclusión que las compañías, organizaciones y/o empresas aplican y encajan con la estructura jerárquica de las instituciones educativas, directivos nivel estratégico, docentes del nivel táctico y estudiantes del nivel operacional. Donde el estilo de liderazgo influye en la toma de decisiones no solo de él, sino también en la toma de decisiones de los demás miembros de la institución; así mismo, el estilo de liderazgo autocrático siempre va a estar

influyendo la toma de decisiones dentro de las instituciones educativas, ya sea, como el único estilo o de manera transversal con los demás, debido al carácter formativo que poseen estas instituciones.

Solís (2018) en su tesis “Toma de decisiones directivas: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Atento del Perú Lima, 2018”; llega a la conclusión que la toma de decisiones permite lograr las metas del plan operativo anual, las actividades previstas en la planificación estratégica y operativa de la organización responden a las expectativas o análisis integral de las mejores opciones que se realizan a fin de lograr los objetivos operativos y estratégicos de la empresa, sin duda alguna estas han sido definidas en atención a la solución de un problema, emitiéndose para tal fin alternativas de solución, y evaluando la mejor de estas para su inclusión en la planificación de actividades a ejecutarse.

Dulanto (2019) en su tesis “Propuesta de diseño del marco de trabajo de la gestión del riesgo para el ejército del Perú”, llega a la conclusión que la complejidad y diversidad de las actividades y procesos del Ejército influyen en el éxito de la implementación de la gestión de riesgos, ya que en gran medida un adecuado diseño del marco de trabajo para la gestión del riesgo es necesario, pues allí se estructura la arquitectura que va a permitir el desarrollo de la gestión de riesgos en la entidad, la gestión de riesgos no se desarrolla de manera integral, sin embargo, se ha determinado que existen algunas dependencias que tienen sus propios procedimientos internos de gestión de riesgos, por lo que es conveniente que se implemente la gestión de riesgos con un marco de trabajo adecuado a su misión, objetivos estratégicos, características y cultura organizacional.

Saldaña (2021) en su tesis “Evaluación de control interno basado en el COSO ERM para el apropiado manejo de los riesgos operativos de la empresa enrutados SAC durante el periodo 2019”, llegó a la conclusión que la empresa no cuenta con un organigrama ya establecido, ni con un manual de organización y funciones, lo cual

genera confusión a la hora de designar tareas y responsabilidades; asimismo, la empresa no aplica ningún control interno contable pues no realizan conciliaciones bancarias o comprobación de inventarios, y tampoco aplican un control interno administrativo ya que demuestran una falta de preocupación por realizar una correcta contratación de personal o de servicios a terceros; por otro lado, la empresa debe elaborar un manual de organización y funciones, a fin que los procesos estén más claros.

Requejo (2019) en su tesis “Sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa la casa del tornillo de la ciudad de Chiclayo”, tuvo como objetivo proponer un modelo de toma de decisiones para Pymes; y llegó a la conclusión que se ha identificado y determinado las características del microempresario al tomar las decisiones, observándose que solo se basa en la experiencia e intuición, no priorizando las decisiones, ocasionando ineficiencias al solucionar los problemas. También el estilo de liderazgo reflejado por el microempresario es generativo y punitivo, ya que es inflexible y posesivo en las decisiones; así mismo se ha identificado que en la Pyme existen valores importantes como la honradez, respeto y responsabilidad, pero a la vez tiene deficiencia en la veracidad al transmitir información u idea.

Tiwijan (2018) en su tesis “Toma de decisiones para la mejora en la rentabilidad de la empresa Cescade Orión S.R.L., Jaén 2017”, llega a la conclusión que en la empresa no siempre se basa o tienen el respaldo de un informe o reporte financiero emitido por el contador, sino más bien cuando hay que tomar alguna decisión importante se reúnen los dueños de la empresa el administrador y el contador de la misma, lo cual se ha logrado identificar problemas relacionados con la gestión administrativa y la manera en cómo es que se manejan los recursos que posee la empresa, lo cual está afectando la toma de decisiones, lo que no les permite clarifica en qué medida es que se están cumpliendo con los objetivos y metas que se han propuesto.

Vargas (2021) en su tesis “Gestión administrativa y toma de decisiones en el programa nacional plataformas de acción para la inclusión social, cercado de Lima – 2021”, llega a la conclusión que existe correlación positiva alta entre las variables de gestión administrativa y la toma de decisiones en el programa nacional plataformas, ya que cuando los jefes apliquen adecuadamente los principios fundamentales de la gestión administrativa entonces se tomarán mejores decisiones que optimicen el funcionamiento de la entidad, así mismo se requiere implementar un sistema que permita recoger información de los colaboradores para tomar decisiones rápidas, adecuadas y efectivas, todo esto es un plan de acción, donde se establecerá claramente los objetivos, analizar los recursos disponibles, analizar oportunidades, seleccionar estrategias adecuadas.

Suny (2018) en su tesis “La gestión de riesgos bajo el enfoque COSO ERM y el impacto en la rentabilidad de la empresa Opportunity S.A.C. sector servicios en la ciudad de Lima – San Borja periodo 2015”, llegó a la conclusión que el COSO ERM permite identificar los riesgos que pueden desviar a la entidad del logro de sus objetivos, para ello se debe desarrollar estrategias con el fin de asignar el esfuerzo y presupuesto de mitigación de riesgos a aquellos eventos que pueden afectar más significativamente; es así que la empresa establece la estrategia de conocer la competencia y lo que demanda el mercado; por lo que acepta los riesgos de consumir grandes cantidades de capital, pero no acepta una percepción insatisfecha de los clientes; no obstante dicha estrategia no está gestionada de forma integral, faltan acciones e indicadores en todas las áreas de la empresa. Asimismo, los ingresos de un determinado periodo no son suficientes para cubrir las obligaciones del mismo periodo.

Flores (2020) en su tesis “Relación entre la gestión de riesgos empresarial y el desempeño organizacional en las grandes empresas de los sectores alimentos y bebidas en Perú 2019”, llegó a la conclusión que la gestión de riesgo empresarial se relaciona con el desempeño organizacional, por ende en tanto exista en una mejora en la gestión

de riesgos, esto hará que el desempeño organizacional de la misma sea mejor, las variables gestión de riesgos empresarial y desempeño organizacional, poseen una correlación alta, es por ello que el proceso de gestión de riesgos se relaciona positivamente con el desempeño organizacional de las grandes empresas en los sectores alimentos y bebidas, esto fue confirmado a través del resultado de las encuestas y en análisis de Spearman Rho.

Fundamentación científica

Gestión de riesgos bajo COSO-ERM

Jaya (2015) explica que la gestión de riesgos es el conjunto de políticas que permiten adelantarse a los posibles riesgos positivos o negativos; explica también que según su propia naturaleza es el proceso de asociación de la probabilidad y la incertidumbre de que ocurra el evento y sus impactos; por su parte, COSO indica que la incertidumbre presenta tanto riesgos como oportunidades, con la capacidad de deteriorar o incrementar el valor de la empresa. Es así como, el riesgo es la posibilidad de que algún suceso influya negativamente el alcance de los objetivos de la empresa, mientras que la oportunidad representa lo contrario, también se puede interpretar como incertidumbre, probabilidades, alternativas, pérdidas.

Así mismo, Muñoz (2016), en el contexto de la gestión de riesgos bajo COSO-ERM reconoce la importancia creciente de la conexión entre la estrategia y el rendimiento de la entidad, el contenido actualizado brinda mayor información sobre el rol que debe cumplir la administración de riesgos empresariales al momento de establecer y ejecutar la estrategia, mejora la relación entre el rendimiento y la gestión del riesgo empresarial, acomoda las expectativas de gobierno y supervisión, reconoce que la globalización conlleva necesariamente la aplicación de un enfoque común, aunque a la medida, en todas las geografías, presenta nuevas formas de ver el riesgo para establecer y lograr objetivos en el contexto de una mayor complejidad empresarial.

Toma de decisiones

Requejo (2019) considera que la toma de decisiones ayuda a tener una visión sistémica que concentra la teoría de la organización desde el punto de vista de la administración y en especial a los elementos de ellas para poder entender y explicar el comportamiento de sus agentes dentro del sistema. Bajo este enfoque se elaboran modelos que se utilizan en las decisiones empresariales para hacer manejables los sistemas, digamos que permiten simplificar los sistemas a dimensiones operativas. También es un proceso intencional que combina el análisis de la información, la confrontación de alternativas, la valoración de las opciones y, finalmente, la toma de la decisión.

Solís (2018) dice la toma de decisiones se puede entender como un proceso general, es decir, el acto de elegir una decisión de un conjunto de alternativas. Ahora bien, la gran mayoría de personas cree que él toma una decisión es cuando se optimiza factores como utilidades, ventas, etc.; pero también puede ser el minimizar las pérdidas o gastos. Puede ser incluso elegir el mejor método para quedar fuera de los negocios, despedir empleados o terminar una alianza estratégica con alguna compañía de años, para tomar decisiones se debe recabar información de calidad, verificarla y contrastarla con otras del campo de producción específico y de otros.

Justificación de la investigación

La justificación teórica del estudio se encuentra fundamentada, toda vez que los resultados ayudarán a entender la finalidad de la teoría relacionada con las variables de investigación a fin de comprender la naturaleza de sus dimensiones e indicadores, lo que ayudará a estudiar los problemas de la gestión de riesgos bajo COSO-ERM y toma de decisiones en la empresa Mega Concreto S.A.C.

La justificación social implica que la investigación está debidamente fundamentada, ya que en primer lugar, la empresa Mega Concreto S.A.C. y demás grupos interesados se beneficiarán con las recomendaciones del estudio, a partir de ello estarán en condiciones de mejorar sus respectivos procesos de gestión de riesgos y en consecuencia asegurar una adecuada toma de decisiones.

La justificación práctica también está fundamentada, toda vez que los resultados del estudio ayudarán a resolver los problemas de la gestión de riesgos bajo COSO-ERM y del proceso de toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022, para ello se formularán directivas que sirvan de referencia para mejorar la implementación de los principios de gestión de riesgos bajo COSO-ERM y toma de decisiones.

La justificación metodológica del estudio, radica en el desarrollo estrategias para la aplicación de métodos de investigación, para ello fue necesario aplicar un cuestionario válido y confiable, lo que permitió demostrar la valía de los métodos aplicados en la presente investigación; así mismo, se utilizaron las teorías existentes para estudiar los problemas de la gestión de riesgos bajo COSO-ERM y la toma de decisiones, en ese sentido, el estudio se convirtió en una herramienta metodológica que servirá para estudios venideros.

La justificación científica significa explicar los beneficios de orden científicos que se pueden aprovechar a partir de los resultados de la investigación, lo que permitirá explicar la naturaleza de los problemas; así mismo, servirán de punto de referencia para estudios futuros en las que las variables y contextos serán distintos al estudiado.

Problema

Para Fernandini (2019) la gestión de riesgos bajo COSO-ERM, dice que la gestión de riesgos es conocida como risk management, lo que implica la identificación, análisis y respuesta de manera proactiva a diferentes tipos de riesgos potenciales, el riesgo de un proyecto es todo aquello que pueda afectar al éxito, puede ser algo que cause retrasos en el cronograma, que haga que se exceda el presupuesto previsto o cualquier cosa que derive en la disminución del rendimiento del equipo de un modo u otro. Para Requejo (2019) la toma de decisiones es el conjunto de procedimientos que ayudan a tener una visión sistémica que concentra la teoría de la organización desde el punto de vista de la administración y en especial a los elementos de ellas para poder entender y

explicar el comportamiento de sus agentes dentro del sistema, bajo este enfoque se elaboran modelos que se utilizan en las decisiones empresariales para hacer manejables los sistemas

Al respecto cabe precisar que los lineamientos descritos en los párrafos precedentemente se han implementado en la empresa Mega Concreto S.A.C., pero no han aportado los resultados esperados, lo que evidencia que la empresa ha desarrollado de manera débil la gestión de riesgos bajo COSO-ERM, perjudicando nivel de implementación de los principios de gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos, desempeño, evaluación, revisión, información, comunicación y reporte; así como a nivel de la dimensión cognitiva, social y emocional en la toma de decisiones.

Por otro lado, según la naturaleza sus actividades, la empresa ha formulado lineamientos sobre gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos y desempeño, pero no cumplieron con sus propósitos, ocasionando que la empresa Mega Concreto S.A.C. no diseñe adecuadamente su estructura operativa, no cuente con normas de cultura deseadas, formule sus objetivos de modo básico, no planifique el manejo de los riesgos ni de la respuesta al riesgo.

Respecto a los principios de evaluación, revisión, información, comunicación y reporte, la empresa Mega Concreto S.A.C. tiene directivas muy elementales que no han mejorado el sistema de gestión estratégico de riesgos, desencadenándose de ello que la empresa no evalúe el cambio sustancial de los riesgos, ni la mejora de la gestión de los riesgos, ni genere información sobre los riesgos, ni de la comunicación de riesgos, ni emita informes objetivos sobre el estatus de los riesgos, la cultura y el desempeño.

Con relación a la dimensión cognitiva y social en la toma de decisiones, la empresa Mega Concreto S.A.C. ha implementado directivas para su optimización, pero aún presentan debilidades en su funcionamiento, de ello se desprende que los directivos de la empresa no ha podido conocerse así mismo ni a los demás, de igual manera no han

podido obtener información adecuada sobre los problemas a decidir, no desarrollan sus habilidades para evaluar y organizar la información relevante, ni de la habilidad o eficacia para resolver problemas, ni para analizar el comportamiento prosocial.

Finalmente, respecto a la dimensión emocional en la toma de decisiones, la empresa Mega Concreto S.A.C. ha implementado directivas para asegurar su eficiencia, pero no han ayudado a mejorar los procedimientos para tomar decisiones adecuadas, derivándose de ello que los colaboradores de la organización no desarrollen objetivamente su autoestima ni la confianza en sí mismo, así como del manejo y regulación de sus propias emociones, ni del control de la ansiedad ante la elección de alternativas, ni en la resolución de conflictos psicoemocionales, ni la autonomía social para adoptar decisiones acertadas.

De continuar los problemas señalados, el futuro no avizora grandes resultados, razón por la cual, se necesita desarrollar el proyecto de investigación, para tal efecto se plantea el problema de investigación siguiente:

Problema:

¿De qué forma la gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022?

Conceptualización y operacionalización de variables

Conceptualización de variables

Variable gestión de riesgos bajo COSO-ERM

Definición conceptual:

Para Mejía (2019) la gestión de riesgos permite a las organizaciones, de manera integral y estructurada, identificar y evaluar las amenazas o debilidades u oportunidades que pueden afectar el logro de los objetivos y establecer medidas para afrontarlas y reducirlas a la mínima expresión.

Armando (2014) manifiesta que la gestión de riesgos implica analizar la actualización del COSO ERM que llegó el año 2016, debido a la evolución de los negocios y, con ello, definir e identificar los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos, así mismo que son importantes los proceso de control para administrar los riesgos, toda vez que permite conocer priori las posibles causas de los riesgos internos y externos que pueden afectar los propósitos de la organización.

Definición conceptual de las dimensiones de la variable gestión de riesgos

Gobierno y cultura

Canaza (2018) dice que el gobierno y cultura establece la filosofía de la organización, fortaleciendo la importancia y el establecimiento de las responsabilidades de supervisión para la administración del riesgo empresarial, en tanto que la cultura hace referencia a los valores éticos, las actitudes esperadas y la concientización del riesgo por parte de todos los integrantes de la entidad, es así que la cultura se ve reflejada en la toma de decisiones. Ambos conceptos forman la base para los demás componentes, donde a organización debe reforzar la importancia y comprensión de su gestión del riesgo, establecer las responsabilidades de supervisión necesarias para llevarla a cabo y definir sus valores éticos a seguir.

Segura (2014) explica que el gobierno marca el tono en la entidad, reforzando la importancia de la gestión del riesgo empresarial y estableciendo responsabilidades de supervisión al respecto. La cultura hace referencia a los valores éticos, a los comportamientos deseados y a la comprensión del riesgo en la entidad, también el gobierno fija el tono de la organización, reforzando la importancia y estableciendo responsabilidades de supervisión del ERM. La cultura se refiere a los valores éticos, conductas deseadas y el entendimiento del riesgo en la organización.

Alexa (2017) sostiene que el gobierno y cultura es la comprensión de los riesgos a los cuales están expuestos, la delegación de responsabilidad de supervisión desde la alta

dirección o junta directiva a su comportamiento, la creación de una conciencia de mitigación de riesgos, el establecimiento de una cultura de cero tolerancias al fraude, la adopción de correctos métodos de capacitación y una buena selección del personal, serán aspectos que contribuirán al desarrollo óptimo de la entidad desde su inicio

Estrategia y establecimiento de objetivos

Torres (2019) señala que la estrategia y el establecimiento de objetivos están vinculados mediante el entendimiento del contexto empresarial, se puede conseguir una visión interna y externa de los factores y su impacto en el riesgo. Asimismo, se establece el apetito de riesgo de la empresa, en conjunto con la construcción de estrategias. Los objetivos de negocio permiten poner en marcha la estrategia y perfilar las operaciones y prioridades cotidianas de la empresa, siendo la consideración del riesgo y el contexto del negocio. La entidad toma en cuenta los efectos potenciales de su situación empresarial para establecer el perfil de riesgo; la gestión del riesgo empresarial, la estrategia y el establecimiento de objetivos funcionan juntos en el proceso de planificación estratégica.

Desempeño

Barboza (2019) sostiene que el desempeño implica que es necesario identificar y evaluar aquellos riesgos que puedan afectar a la consecución de los objetivos estratégicos y de negocio. Los riesgos se priorizan en función de su gravedad en el contexto del apetito al riesgo. Posteriormente, la organización selecciona las respuestas ante el riesgo y adopta una visión a nivel de cartera con respecto al nivel de riesgo que ha asumido. Los resultados de este proceso se comunican a las principales partes interesadas en el riesgo.

Marrufo (2020) considera que el desempeño es la identificación de riesgos que puedan impedir la ejecución y cumplimiento de objetivos estratégicos de la empresa, conlleva a una priorización según la gravedad en el escenario de materializarse, con el fin de

evaluar y establecer controles de mitigación de los riesgos a los cuales está expuesta la empresa. Además, Los riesgos que puedan poner en peligro los objetivos del negocio son identificados y evaluados, para luego ser priorizados según su gravedad. Posterior a ello, la empresa registra y calcula los peligros que ha enfrentado y -con esta información- decide qué hará para afrontarlos.

Evaluación y revisión

Campos (2021) explica que al examinar el desempeño de la entidad, una organización puede determinar cómo funcionan los componentes de gestión del riesgo empresarial con el paso del tiempo en un entorno de cambios sustanciales, y qué aspectos son susceptibles de revisar y modificar. Al monitorear el desempeño, se puede evaluar el rendimiento de los componentes en la organización. Con la información obtenida es posible identificar qué ajustes o actualizaciones se deben realizar en el proceso para obtener mejores resultados.

Gutiérrez (2022) manifiesta que la evaluación y revisión es posible que la entidad revise los resultados de las actividades ejecutadas, se requiere de la revisión del desempeño de los riesgos (impactos, controles y actividades de mitigación) para así proponer las mejoras que se consideren necesarias para lograr la mejora continua de los procesos internos y por ende los resultados. Asimismo, se establece el apetito de riesgo de la empresa, en conjunto con la construcción de estrategias. Los objetivos de negocio permiten poner en marcha la estrategia y perfilar las operaciones y prioridades cotidianas de la empresa

Cuadrado (2014) considera en la revisión del desempeño, la organización comprueba el funcionamiento de la gestión de los riesgos corporativos a lo largo del tiempo, y a la vista de los cambios sustanciales que se produzcan, decide qué revisiones o cambios son necesarios. Los puntos incluidos en la revisión son los siguientes: Evaluar los

cambios relevantes que se hayan producido, Revisar los riesgos y el desempeño producido durante su gestión y Buscar la mejora en la gestión de los riesgos.

Información, comunicación y reporte

Sánchez (2015) expresa que la información, comunicación y reporte es un proceso continuo y repetitivo para conseguir información y transmitirla a todos los niveles de la empresa. La dirección maneja información relevante y confiable de fuentes internas y externas para ayudar a la empresa a gestionar sus riesgos; a través de los sistemas de información, la entidad puede obtener, procesar y dirigir información. Al momento de usar información que se utiliza en todos los componentes, la entidad comunica sobre el riesgo, la cultura y el rendimiento. Usa información relevante, la entidad usa información que ampara la administración de riesgos empresariales, aprovecha los sistemas de información, la entidad se beneficia de los sistemas de información para resguardar la gestión de riesgos empresariales comunica información de riesgos.

Saldaña (2021) expresa que en la información, comunicación y reporte se identifica, captura y comunica la información relevante en una forma y en cronograma que le permita a la gente llevar a cabo sus responsabilidades. La comunicación efectiva también ocurre en un sentido amplio, fluyendo desde abajo, a través y hacia arriba de la entidad. La información y comunicación efectiva va a depender de la calidad de información que fluya de los altos niveles jerárquicos hacia los niveles más bajos de la organización, para identificar, evaluar y responder ante los riesgos. La información puede ser de datos actuales o históricos, formales e informales y puede ser de ciertos períodos relevantes para la empresa.

Quispe (2021) manifiesta que la información, comunicación y reporte en el contexto de la gestión del riesgo empresarial requiere un proceso continuo de obtención e intercambio de la información necesaria, tanto de fuentes internas como externas, que fluya hacia arriba, hacia abajo y a lo largo de todos los niveles de la organización,

donde La información tanto interna como externa debe ser comunicada oportunamente en la entidad, para establecer responsabilidades, líneas de reporte, niveles de autoridad, cambios y actualizaciones, la gestión de riesgos empresariales requiere un proceso continuo de obtener y compartir la información necesaria, tanto de fuentes internas como externas.

Definición operacional de gestión de riesgos

Por las características de la variable gestión de riesgos bajo el enfoque COSO-EMR, para su análisis se tuvo que descomponer en dimensiones, indicadores e ítems, a partir de ello se plantearon las preguntas para elaborar el cuestionario con una escala valorativa de 1 a 5.

Variable toma de decisiones

Definición conceptual

Bermúdez (2020) explica que la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se selecciona la alternativa de solución más adecuada de entre un conjunto de alternativas con el objetivo de alcanzar los resultados esperados, permite evaluar los beneficios y repercusiones de cada opción para tomar una decisión acertada, su objetivo es llegar a una conclusión lo más informada posible con la información disponible.

Gutiérrez (2020) sostiene que la toma de decisiones es el campo de mayor trascendencia para el ser humano, es una ciencia aplicada que ha adquirido notable importancia y es fundamental en los negocios, la toma de decisiones puede conceptualizarse, entonces, como una actividad imprescindible en las organizaciones, con un significado especial para todos sus niveles, porque es parte fundamental e inherente a todas las demás actividades de la empresa, siendo necesario conocer y comprender los elementos importantes en el diseño de las decisiones estratégicas, ya que es una labor crucial y cuyo resultado pueden conllevar a develar las mejores alternativas para el éxito estratégico en las empresas.

Definición conceptual de las dimensiones de la variable total de decisiones

Dimensión cognitiva en la toma de decisiones

Álvarez (2019) dice que la dimensión cognitiva en la toma de decisiones es el elemento cognitivo de los procesos de decisión, contribuyen a realizar una mayor y mejor comprensión del modo en que se toman decisiones y los estadios emocionales que se experimentan cuando estos tienen lugar. Sin embargo, lo más significativo de estudios de este tipo radica en el esclarecimiento de los fenómenos y particularidades que han de tener en cuenta los decisores o especialistas que participan en estos procesos de decisión, para adoptar conductas acertadas y ejecutar de forma lógica y racional, todos los procesos intrínsecos de la toma de decisiones organizacionales.

Rodríguez (2013) manifiesta que en la dimensión cognitiva en la toma de decisiones se desarrolla un proceso de decisión, en el mismo tienen lugar una serie de subprocesos o etapas particulares, el análisis de las propuestas de estos autores permite identificar entre los procesos particulares de la toma de decisiones: Análisis de la situación polémica, generación de alternativas de solución, análisis y selección de la alternativa(s) de decisión, implementación de la decisión y control de la implementación de la decisión y la resolución del problema dichos procesos también se evidencian al analizar los modelos más significativos de toma de decisiones organizacionales.

Álvarez (2019) explica que la dimensión cognitiva en la toma de decisiones es la capacidad que tiene la mente para procesar nuestras relaciones, actuar, analizar, y crear la realidad que nos permite crear nuevo conocimiento, no importa el coeficiente de inteligencia que tengas; la cantidad de información que una sola mente puede procesar tiene un límite. Donde al tomar decisiones, son conscientes de que son responsables de la seguridad de miles de empleados y accionistas, pero por muy inteligentes que sean, sus cerebros no son capaces de procesar la magnitud de esa realidad, en consecuencia,

en la toma de decisiones cotidiana, los ejecutivos pueden hacer mucho daño a los empleados sin apenas darse cuenta.

Dimensión social en la toma de decisiones

Arreola (2012) manifiesta que la dimensión social en la toma de decisiones es un sistema social refrendado por la ley y las costumbres para atender las necesidades de sus miembros, lo que los mantiene juntos frente a las vicisitudes durante la transición en sus etapas de ciclo de vida; intrincados y complejos vínculos son los lazos emocionales y afectivos que se desarrollan entre sus miembros así como un sentido de responsabilidad y lealtad en el sistema familiar funciona como una totalidad donde las acciones de un miembro afectan a los demás y al sistema como una entidad. Además de proporcionar seguridad económica a sus miembros, la familia busca satisfacer necesidades sociales y emocionales profundas de pertenencia, afecto e intimidad y provee un sentido de identidad que incluya la experiencia propia como fuente de influencia y poder

López (2016) expresa que la dimensión social en la toma de decisiones se organiza en torno a la interacción con otras personas. Supone la expresión de la sociabilidad humana característica, esto es, el impulso genético que la lleva a constituir sociedades, generar e interiorizar cultura, y el hecho de estar preparada biológicamente para vivir con otros de su misma especie, lo que implica prestar atención a otro humano necesariamente presente, y la sociabilidad, o capacidad y necesidad de interacción afectiva con semejantes, expresada en la participación en grupos, y la vivencia de experiencias sociales. Donde Enfatiza en la diversidad de aspectos que permiten a la persona interactuar con otras personas, para lo que son esenciales la existencia de otros con conciencia de sí mismos.

Gámez (2019) manifiesta que la dimensión social en la toma de decisiones configura la función que la persona desarrolla a través de la extensión, atendiendo los intereses

y necesidades de los ciudadanos que por efecto del contexto y la interacción social se convierten en su principal objetivo. Esta responsabilidad se asigna al individuo un rol emergente ante los requerimientos de la sociedad asumiendo estrategias orientadas a la promoción de actividades que contribuyan a la consolidación social, a través de la extensión, desarrolla programas de atención a los miembros de las comunidades con la finalidad de lograr un proceso de interacción entre ellos que fortalezca su integración e incremente la autonomía para dar respuestas a las demandas sociales.

Dimensión emocional en la toma de decisiones

Rodríguez (2012) sostiene que la dimensión emocional en la toma de decisiones ejerce un papel relevante en el proceso de la toma de decisiones, especialmente en la etapa adolescente. Es importante valorar dicha influencia está en función del género, curso académico, tipo de centro, nivel educativo familiar y las dimensiones cognitiva y social de la toma de decisiones, implica sentirse bien con uno mismo, ser capaz de reconocer, aceptar, entender, regular y compartir constructivamente las emociones para responder a los desafíos de la vida.

Torre (2017) considera que la dimensión emocional en la toma de decisiones es esencial en la existencia del ser humano y pueden ser determinantes a la hora de tomar decisiones cruciales durante todo el ciclo vital de las personas. Lo cual se encuentran inmersos en una etapa fascinante que exige de ellos un estado de forma física, mental y emocional que les facilite la transición a la etapa adulta en las mejores condiciones. Las decisiones sobre su futuro académico y profesional son las primeras que realizarán y sus consecuencias perdurarán, probablemente, durante el resto de su vida.

Tejada (2006) manifiesta que la dimensión emocional en la toma de decisiones implica el estudio de las condiciones desencadenantes (estímulos relevantes), diversos procesos cognitivos (juicios o valoraciones), cambios fisiológicos (activación) y patrones expresivos y de comunicación (expresión emocional) que se sitúan en el

origen de la toma de decisiones personales y profesionales. Además, tiene efectos motivadores, con lo cual, da pie a la puesta en marcha de planes y estrategias que nos acerquen a conseguir nuestros objetivos. Influye, por tanto, en nuestra habilidad para anticipar, hacer planes y tomar decisiones sobre nuestra conducta futura.

Definición operacional de gestión administrativa

Por las características de la variable toma de decisiones, para su análisis se tuvo que descomponer en dimensiones, indicadores e ítems, a partir de ello se formularon preguntas para el cuestionario con una escala valorativa de 1 a 5.

Hipótesis

La gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye de forma positiva en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.

Objetivos

Objetivo general

Evaluar de qué forma la gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye en la toma de decisiones en la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.

Objetivos específicos

- 1) Explicar las características de la implementación de los principios de gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos y desempeño de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.
- 2) Describir las características de la implementación de los principios de evaluación, revisión, información, comunicación y reporte de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.
- 3) Explicar las características de la dimensión cognitiva y social en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.

- 4) Explicar las características de la dimensión emocional en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Respecto al tipo de investigación, este fue una investigación aplicada, a partir de ello se describieron la naturaleza de las variables del problema, lo que brindó elementos de análisis para comprender sus causas, lo que ayudó a proporcionar posibles soluciones a los problemas estudiados, especialmente lo referido a la gestión de riesgos bajo COSO-ERM y el proceso de toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz.

Respecto al diseño de investigación, el estudio fue de diseño no experimental de corte transversal, en consecuencia durante el desarrollo de la investigación no se manipularon las variables de estudio; en tal sentido, solo se estudiaron los problemas ocurridos en el año 2022.

Población y muestra

Respecto a la población, con la finalidad de obtener suficiente información, se tomó en cuenta a todo el personal de la empresa Mega Concreto S.A.C., cuyo número asciende a un total de 14 colaboradores.

Con relación a la muestra, el método aplicado fue el no probabilístico, en ese sentido la muestra fue igual a la población de estudio, en consecuencia, la muestra censal fue de 14 empleados de la empresa Mega Concreto S.A.C.

Técnicas e instrumentos de investigación

En lo que respecta a la técnica, para los fines de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta, lo que permitió recabar suficiente información para el desarrollo de la investigación, ayudando a identificar las principales características de la investigación.

En lo referido al instrumento de investigación, se utilizó el cuestionario, para ello se formularon preguntas para cada una de las variables en función a sus respectivas dimensiones, proporcionando de esta forma información significativa para comprender las causas del problema.

De igual manera, para garantizar la viabilidad del cuestionario, este fue sometido a la validación por expertos, así mismo se calculará la confiabilidad de este.

Para el cálculo de la confiabilidad se utilizó el método de Alfa de Cronbach, para ello se tomó en cuenta la información siguiente:

Coefficiente de Confiabilidad	
Valores	Interpretación
0.01 – 0.20	Muy baja confiabilidad
0.21 – 0.40	Baja confiabilidad
0.41 – 0.60	Media o moderada confiabilidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy alta confiabilidad

Al respecto es necesario conocer que si el resultado estadístico está cerca de la unidad, entonces se concluye que los cuestionarios son de muy de alta confiabilidad.

Por otro lado, con la finalidad de determinar la confiabilidad del cuestionario se procedió con la aplicación de una prueba, sus resultados fueron los siguientes:

Alfa de Cronbach	N° de preguntas
.901	20

De la tabla se concluye que el cuestionario es de muy alta confiabilidad.

RESULTADOS

Tabla 1

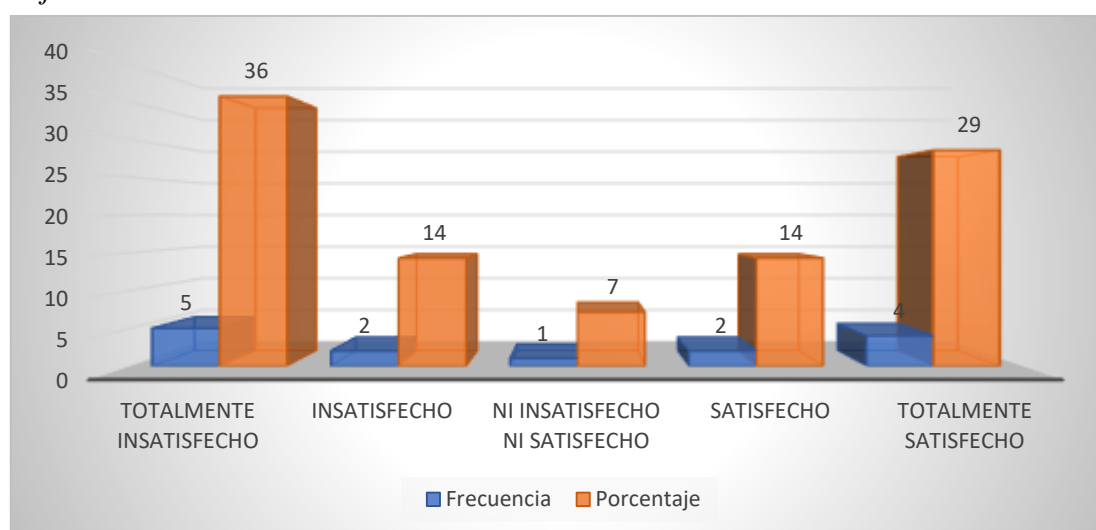
La empresa cuenta con estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	5	36
Insatisfecho	2	14
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	7
Satisfecho	2	14
Totalmente satisfecho	4	29
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 1

La empresa cuenta con estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos



Interpretación:

Según la tabla y figura 1 el 36% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos; el 29% dijo estar totalmente satisfecho; el 14% dijo estar insatisfecho; el 14% consideró estar satisfecho; y el 7% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho.

Tabla 2

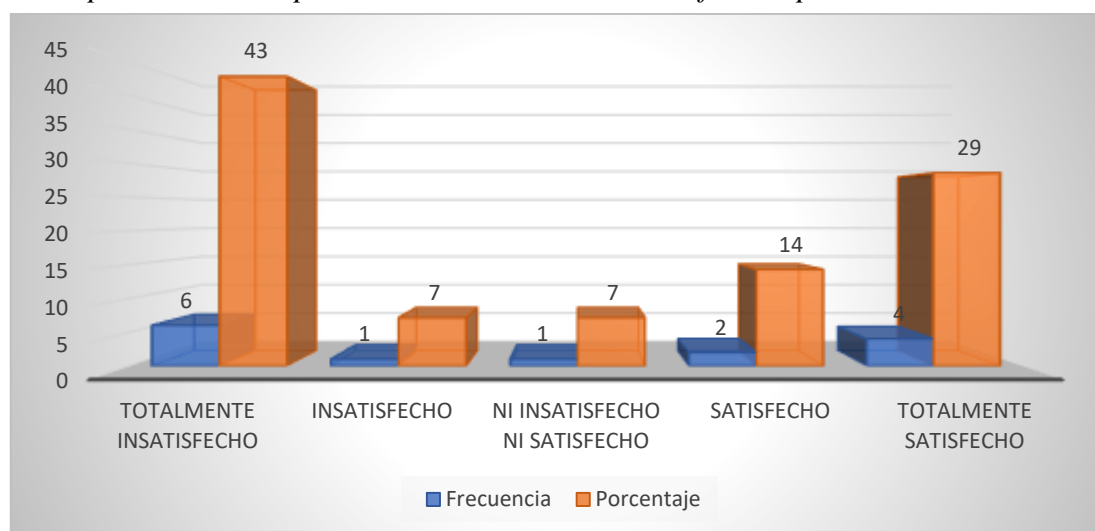
La empresa establece políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	6	43
Insatisfecho	1	7
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	7
Satisfecho	2	14
Totalmente satisfecho	4	29
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 2

La empresa establece políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores



Interpretación:

Según la tabla y figura 2 el 43% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa establece políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores; el 29% dijo estar totalmente satisfecho; el 14% manifestó estar satisfecho; el 7% consideró estar insatisfecho; y el 7% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho.

Tabla 3

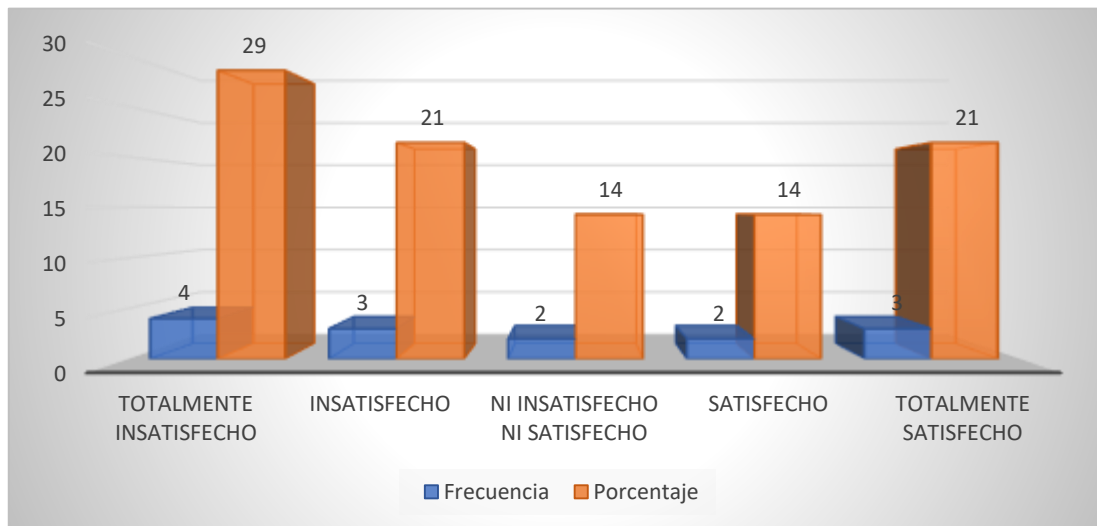
La empresa establece lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	4	29
Insatisfecho	3	21
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	2	14
Totalmente satisfecho	3	21
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 3

La empresa establece lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional



Interpretación:

Según la tabla y figura 3 el 29% de los colaboradores manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa establece lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional; el 21% dijo estar insatisfecho; el 21% expresó estar totalmente satisfecho; el 14% consideró estar ni insatisfecho ni satisfecho; y el 14% dijo estar satisfecho.

Tabla 4

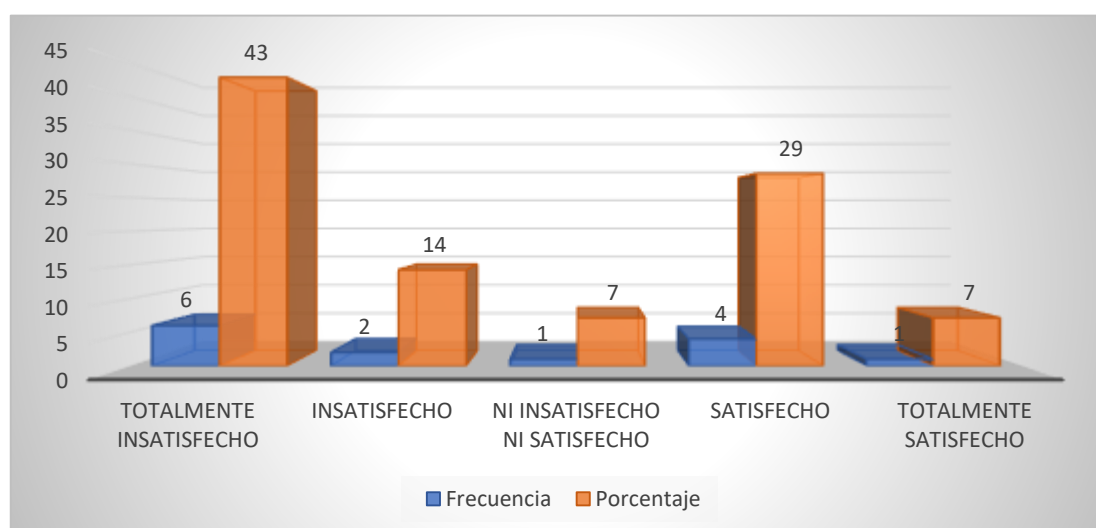
La empresa cuenta con políticas para planificar la gestión de riesgos internos y externos

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	6	43
Insatisfecho	2	14
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	7
Satisfecho	4	29
Totalmente satisfecho	1	7
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 4

La empresa cuenta con políticas para planificar la gestión de riesgos internos y externos



Interpretación:

Según la tabla y figura 4 el 43% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con políticas para planificar la gestión de riesgos internos y externos; el 29% dijo estar satisfecho; el 14% respondió estar insatisfecho; el 7% consideró estar ni satisfecho ni insatisfecho; y el 7% dijo estar totalmente satisfecho.

Tabla 5

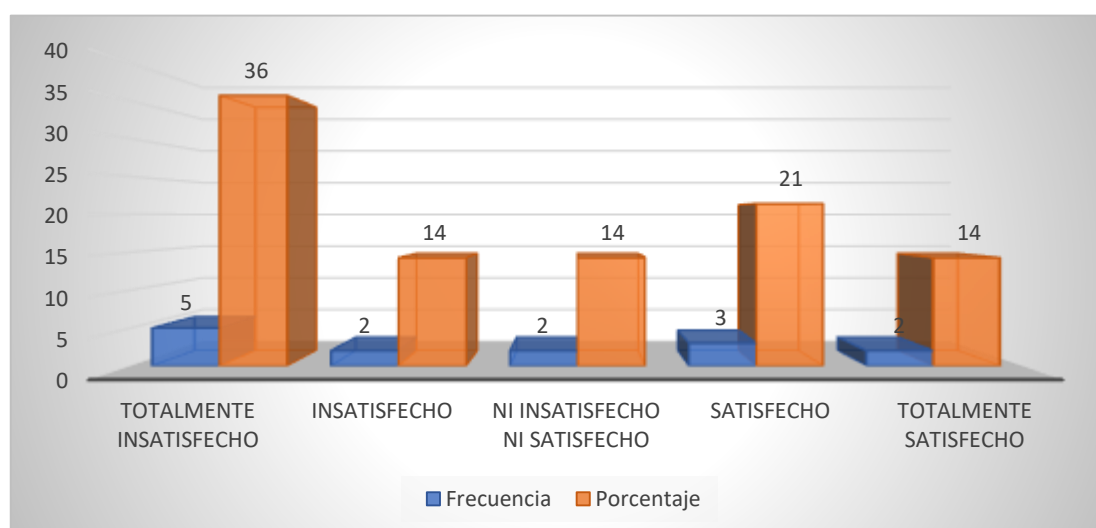
La empresa cuenta con políticas que aseguran responder a los riesgos internos y externos

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	5	36
Insatisfecho	2	14
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	3	21
Totalmente satisfecho	2	14
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 5

La empresa cuenta con políticas que aseguran responder a los riesgos internos y externos



Interpretación:

Según la tabla y figura 5 el 36% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con políticas que aseguran responder a los riesgos internos y externos; el 21% dijo estar satisfecho; el 14% explicó estar insatisfecho; el 14% consideró estar ni insatisfecho ni satisfecho; y el 14% dijo estar totalmente satisfecho.

Tabla 6

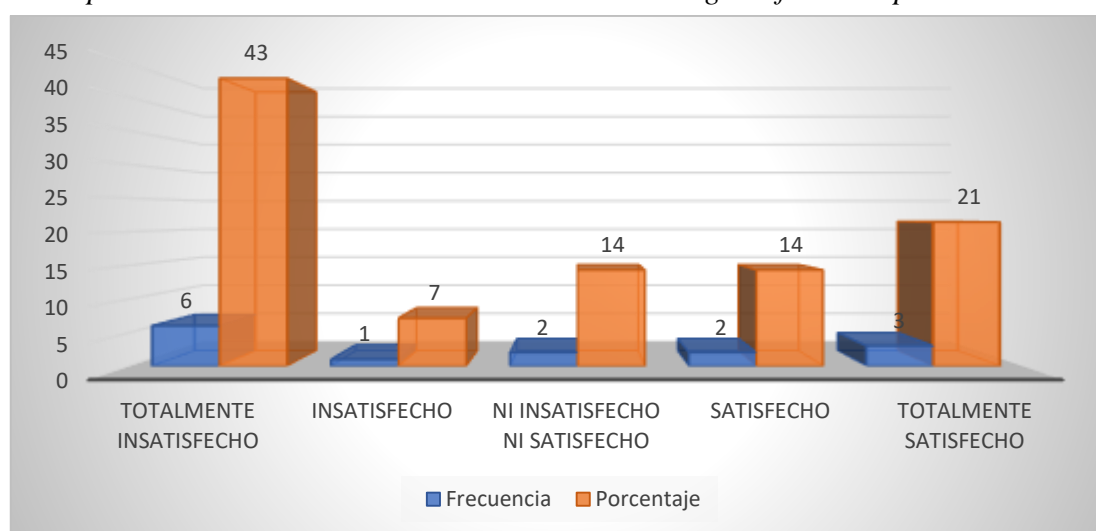
La empresa evalúa los cambios sustanciales de los riesgos a fin de responder con éxito

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	6	43
Insatisfecho	1	7
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	2	14
Totalmente satisfecho	3	21
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 6

La empresa evalúa los cambios sustanciales de los riesgos a fin de responder con éxito



Interpretación:

Según la tabla y figura 6 el 43% de los colaboradores manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa evalúa los cambios sustanciales de los riesgos a fin de responder con éxito; el 21% dijo estar totalmente satisfecho; el 14% expresó estar ni insatisfecho ni satisfecho; el 14% consideró estar satisfecho; y el 7% dijo estar insatisfecho.

Tabla 7

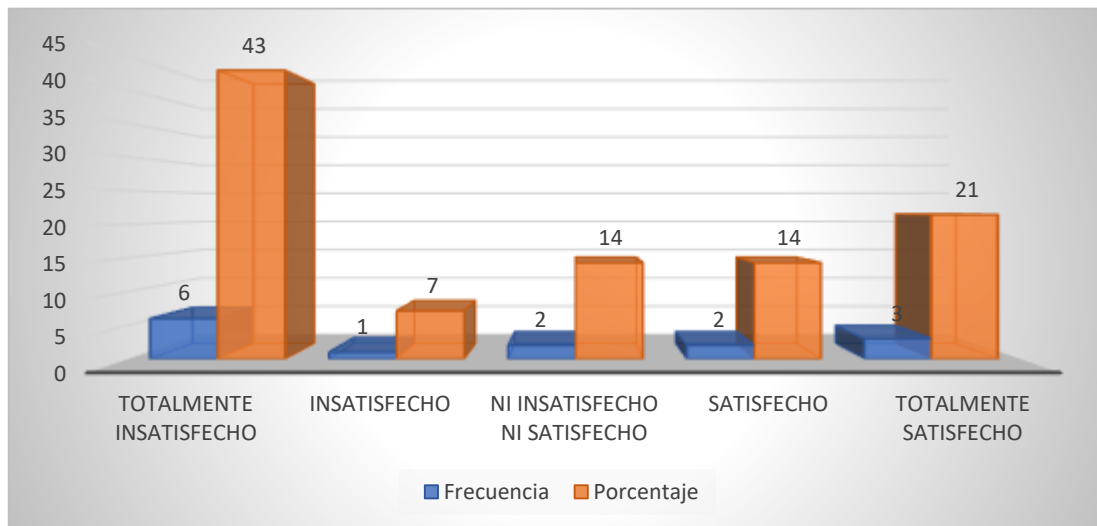
La empresa cuenta con directivas que promuevan la evaluación de la mejora de la gestión de riesgos a fin de establecer su estado situacional

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	6	43
Insatisfecho	1	7
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	2	14
Totalmente satisfecho	3	21
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 7

La empresa cuenta con directivas que promuevan la evaluación de la mejora de la gestión de riesgos a fin de establecer su estado situacional



Interpretación:

Según la tabla y figura 7 el 43% de los colaboradores expresó estar insatisfecho que la empresa cuenta con directivas que promuevan la evaluación de la mejora de la gestión de riesgos a fin de establecer su estado situacional; el 21% dijo estar totalmente satisfecho; el 14% expresó ni insatisfecho no satisfecho; el 14% consideró estar satisfecho; y el 7% dijo estar insatisfecho.

Tabla 8

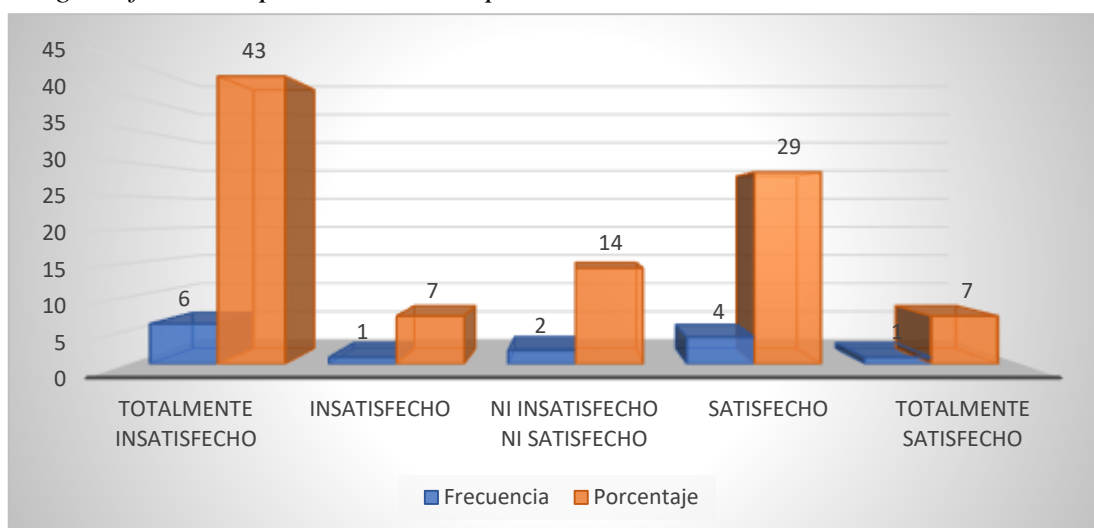
La empresa cuenta con lineamientos para obtener suficiente información de los riesgos a fin de adoptar las acciones pertinentes

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	6	43
Insatisfecho	1	7
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	4	29
Totalmente satisfecho	1	7
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 8

La empresa cuenta con lineamientos para obtener suficiente información de los riesgos a fin de adoptar las acciones pertinentes



Interpretación:

Según la tabla y figura 8 el 43% de los colaboradores manifestó estar insatisfecho que la empresa cuenta con lineamientos para obtener suficiente información de los riesgos a fin de adoptar las acciones pertinentes; el 29% dijo estar satisfecho; el 14% expresó estar ni insatisfecho ni satisfecho; el 7% consideró estar insatisfecho; y el 7% dijo estar totalmente satisfecho.

Tabla 9

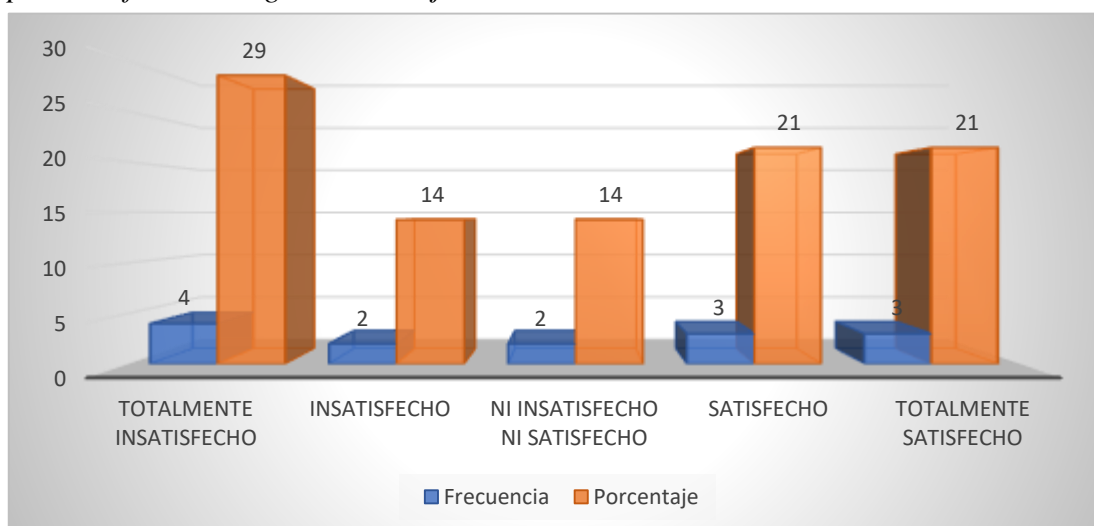
La empresa utiliza los medios adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	4	29
Insatisfecho	2	14
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	3	21
Totalmente satisfecho	3	21
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 9

La empresa utiliza los medios adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados



Interpretación:

Según la tabla y figura 9 el 29% de los colaboradores manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa utiliza los medios adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados; el 21% dijo estar satisfecho; el 21% expresó estar totalmente satisfecho; el 14% dijo estar insatisfecho; y el 14% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho.

Tabla 10

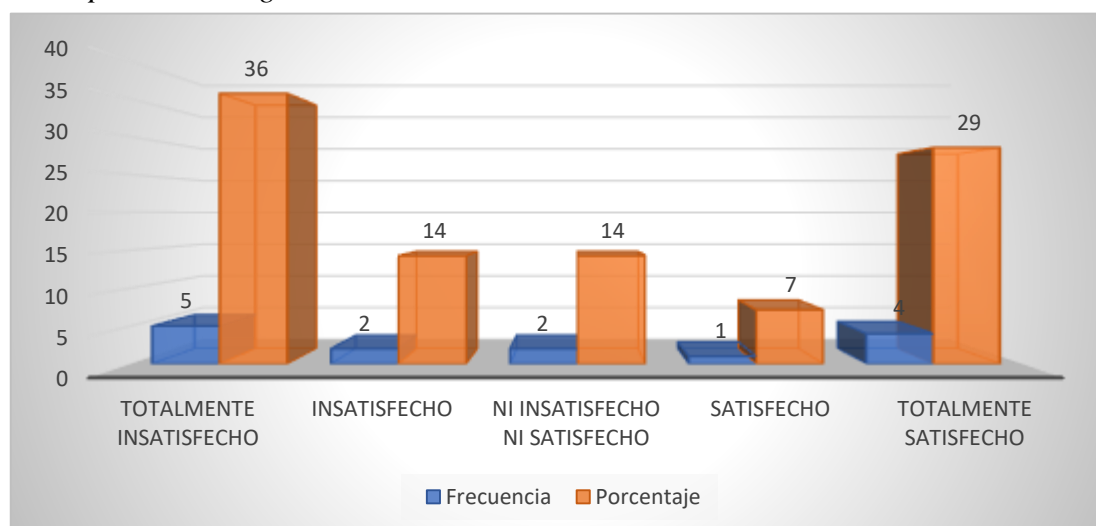
La empresa genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	5	36
Insatisfecho	2	14
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	1	7
Totalmente satisfecho	4	29
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 10

La empresa genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización



Interpretación:

Según la tabla y figura 10 el 36% de los colaboradores manifestó estar insatisfecho que la empresa genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización; el 29% dijo estar totalmente satisfecho; el 14% expresó estar insatisfecho; el 14% respondió estar ni insatisfecho ni satisfecho; y el 7% dijo estar satisfecho.

Tabla 11

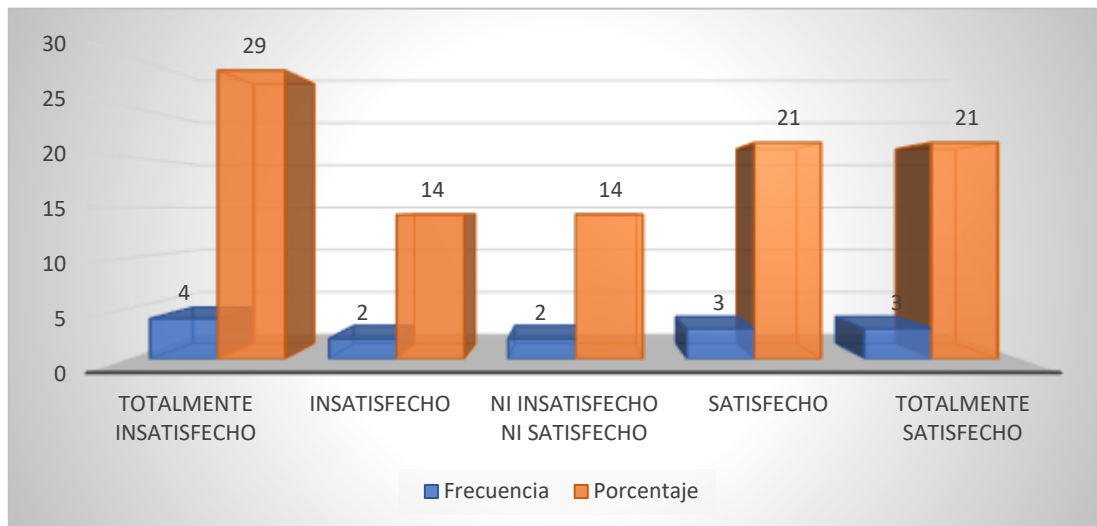
Los directivos cuentan con suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	4	29
Insatisfecho	2	14
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	3	21
Totalmente satisfecho	3	21
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 11

Los directivos cuentan con suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas



Interpretación:

Según la tabla y figura 11 el 29% de los colaboradores dijo estar totalmente insatisfecho que los directivos cuentan con suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas; el 21% respondió estar satisfecho; el 21% expresó estar totalmente satisfecho; el 14% respondió estar insatisfecho; y el 14% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho.

Tabla 12

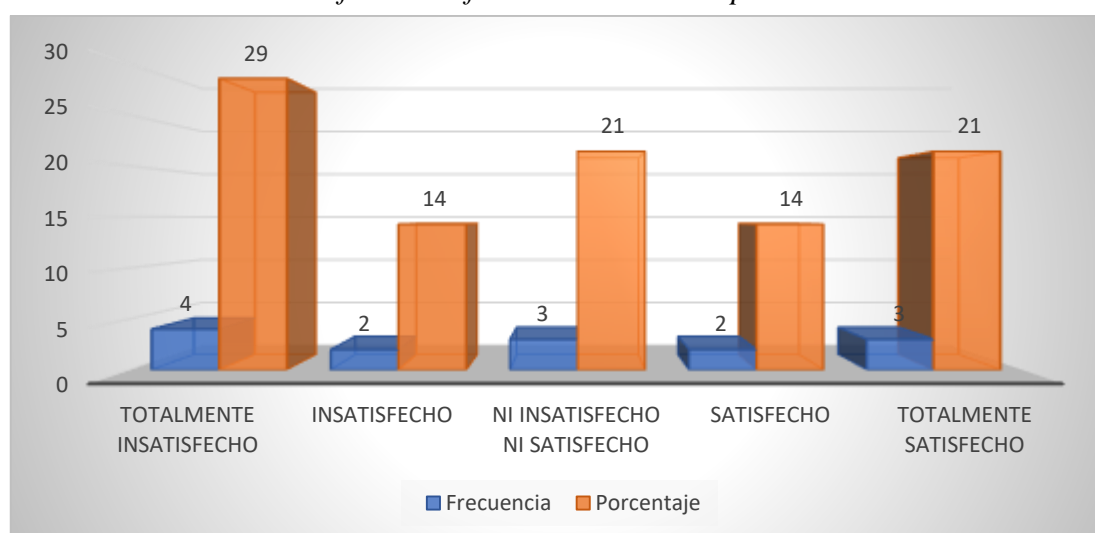
Los directivos recaban suficiente información sobre los problemas a decidir

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	4	29
Insatisfecho	2	14
Ni insatisfecho ni satisfecho	3	21
Satisfecho	2	14
Totalmente satisfecho	3	21
Total	14	100

Nota. Encuesta aplicada la muestra de estudio.

Figura 12

Los directivos recaban suficiente información sobre los problemas a decidir



Interpretación:

Según la tabla y figura 12 el 29% de los colaboradores respondió estar totalmente insatisfecho que los directivos recaban suficiente información sobre los problemas a decidir; el 21% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho; el 21% expresó estar totalmente satisfecho; el 14% manifestó estar insatisfecho; y el 14% dijo estar satisfecho.

Tabla 13

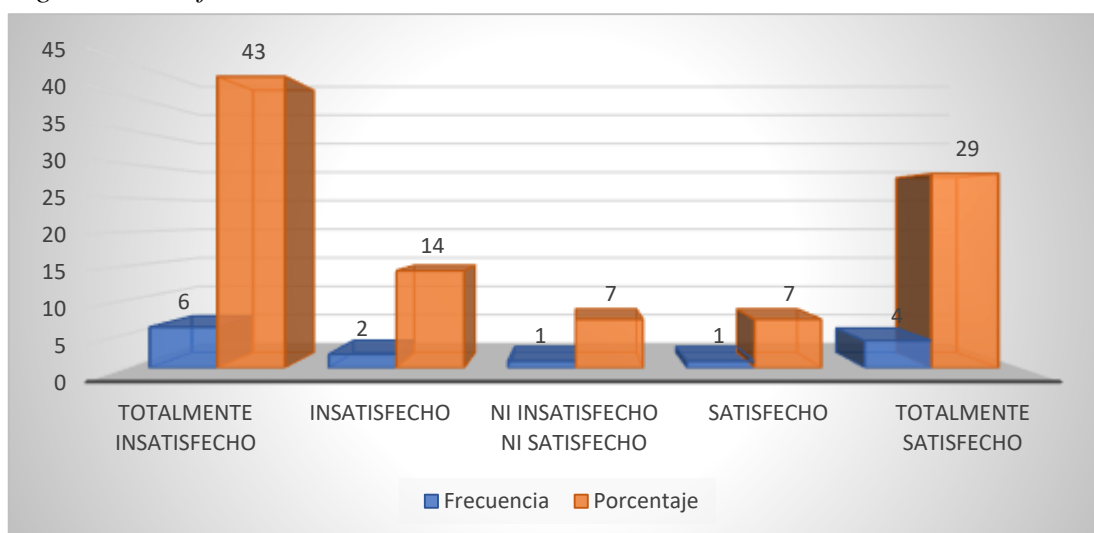
La empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal, y evaluar y organizar la información relevante

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	6	43
Insatisfecho	2	14
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	7
Satisfecho	1	7
Totalmente satisfecho	4	29
Total	14	100

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Figura 13

La empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal, y evaluar y organizar la información relevante



Interpretación:

Según la tabla y figura 13 el 43% de los colaboradores respondió estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal, y evaluar y organizar la información relevante; el 29% dijo estar totalmente satisfecho; el 14% expresó estar insatisfecho; el 7% respondió estar ni insatisfecho ni satisfecho; y el 7% dijo estar satisfecho.

Tabla 14

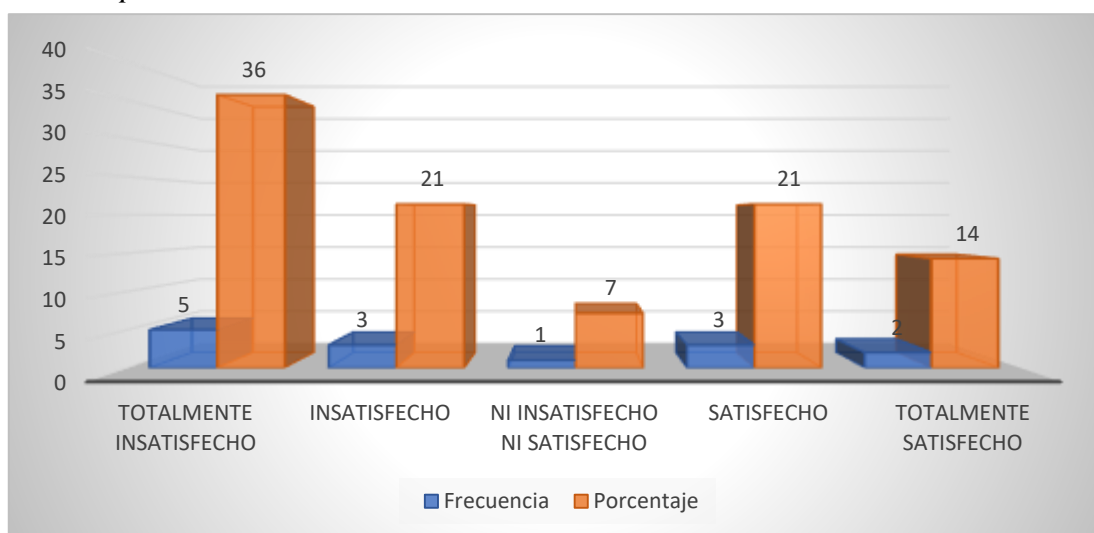
La empresa aplica métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	5	36
Insatisfecho	3	21
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	7
Satisfecho	3	21
Totalmente satisfecho	2	14
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 14

La empresa aplica métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas



Interpretación:

Según la tabla y figura 14 el 36% de los colaboradores dijo estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas; el 21% respondió estar insatisfecho; el 21% expresó satisfecho; el 14% respondió estar totalmente satisfecho; y el 7% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho.

Tabla 15

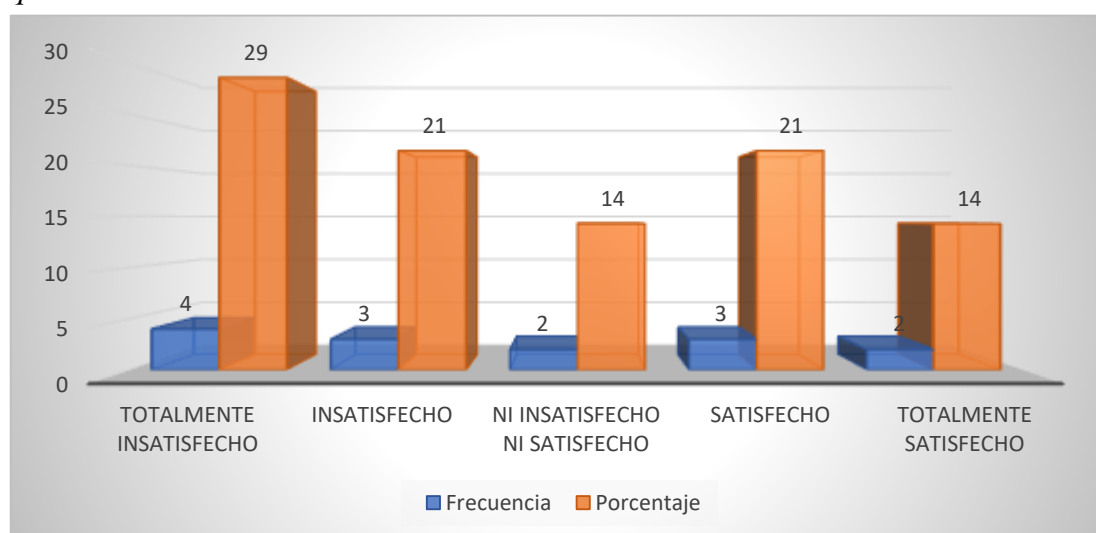
La empresa aplica métodos para medir el comportamiento prosocial de los directivos que toman decisiones

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	4	29
Insatisfecho	3	21
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	3	21
Totalmente satisfecho	2	14
Total	14	100

Nota. Base de datos.

Figura 15

La empresa aplica métodos para medir el comportamiento prosocial de los directivos que toman decisiones



Interpretación:

Según la tabla y figura 15 el 29% de los colaboradores respondió estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir el comportamiento prosocial de los directivos que toman decisiones; el 21% dijo estar insatisfecho; el 21% explicó estar satisfecho; el 14% manifestó estar ni insatisfecho ni satisfecho; y el 14% explicó estar totalmente satisfecho.

Tabla 16

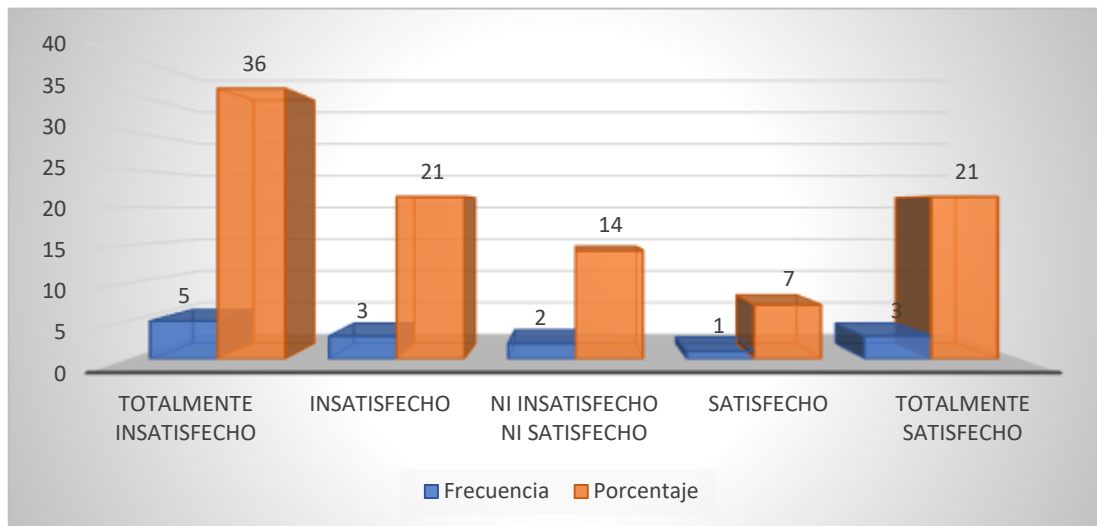
Los colaboradores de la organización desarrollan objetivamente su autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	5	36
Insatisfecho	3	21
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	1	7
Totalmente satisfecho	3	21
Total	14	100

Nota. Encuesta aplicada la muestra de estudio.

Figura 16

Los colaboradores de la organización desarrollan objetivamente su autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones



Interpretación:

Según la tabla y figura 16 el 36% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que los trabajadores de la organización desarrollan objetivamente su autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones; el 21% contestó estar insatisfecho; el 21% respondió estar totalmente satisfecho; el 14% consideró estar ni insatisfecho ni satisfecho; y el 7% dijo estar satisfecho.

Tabla 17

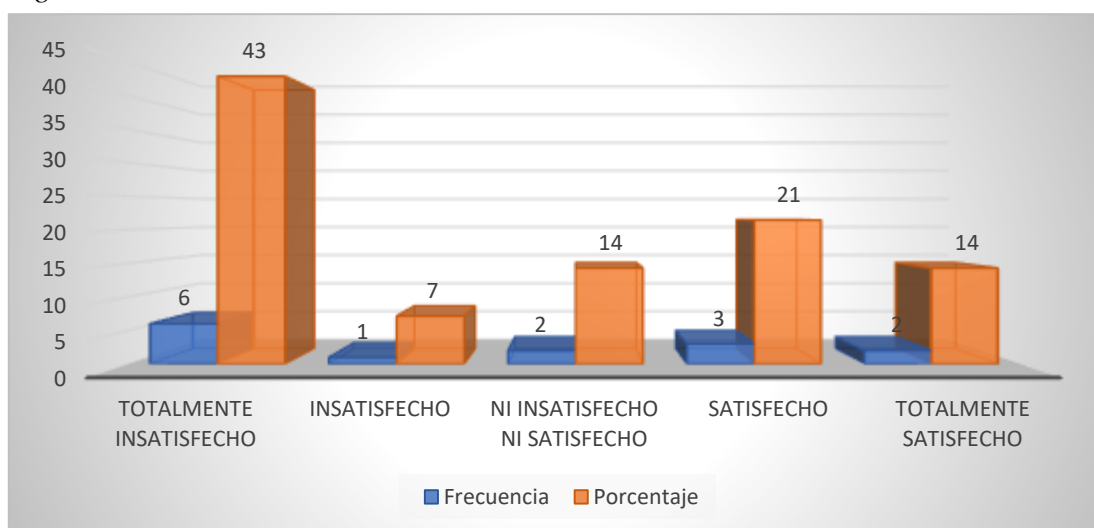
Los colaboradores de la organización aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	6	43
Insatisfecho	1	7
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	3	21
Totalmente satisfecho	2	14
Total	14	100

Nota. Encuesta aplicada la muestra de estudio.

Figura 17

Los colaboradores de la organización aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones



Interpretación:

Según la tabla y figura 17 el 43% de los colaboradores respondió estar totalmente insatisfecho que los colaboradores de la organización aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones; el 21% explicó estar satisfecho; el 14% manifestó estar ni insatisfecho ni satisfecho; el 14% respondió estar totalmente satisfecho; y el 7% dijo estar insatisfecho.

Tabla 18

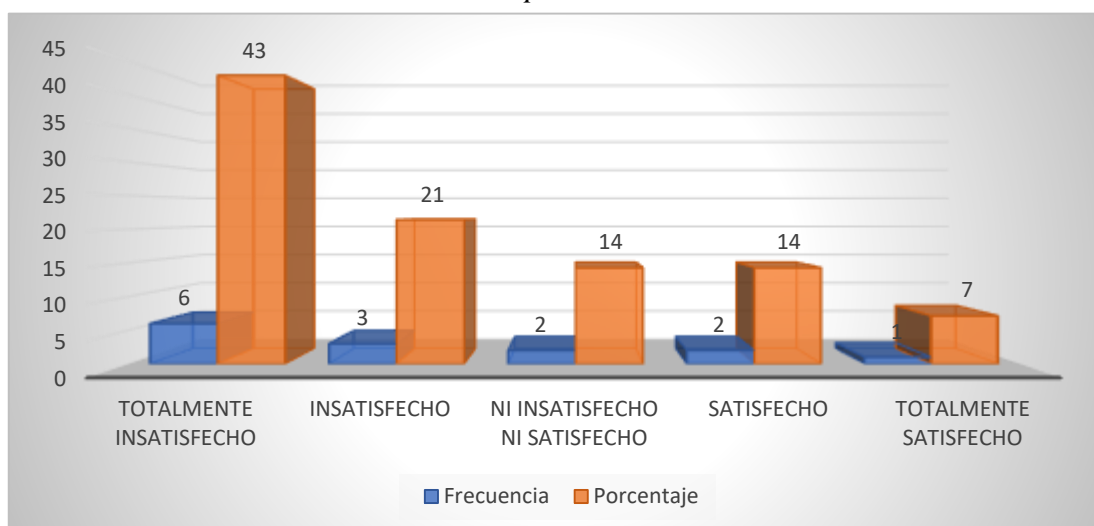
Los directivos aplican técnicas para controlar su ansiedad ante la elección de alternativas orientadas a la solución de problemas

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	6	43
Insatisfecho	3	21
Ni insatisfecho ni satisfecho	2	14
Satisfecho	2	14
Totalmente satisfecho	1	7
Total	14	100

Nota. Encuesta aplicada la muestra de estudio.

Figura 18

Los directivos aplican técnicas para controlar su ansiedad ante la elección de alternativas orientadas a la solución de problemas



Interpretación:

Según la tabla y figura 18 el 43% de los colaboradores respondió estar totalmente insatisfecho que los directivos aplican técnicas para controlar su ansiedad ante la elección de alternativas orientadas a la solución de problemas; el 21% reveló estar insatisfecho; el 14% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho; el 14% consideró estar satisfecho; y el 7% expresó estar totalmente satisfecho.

Tabla 19

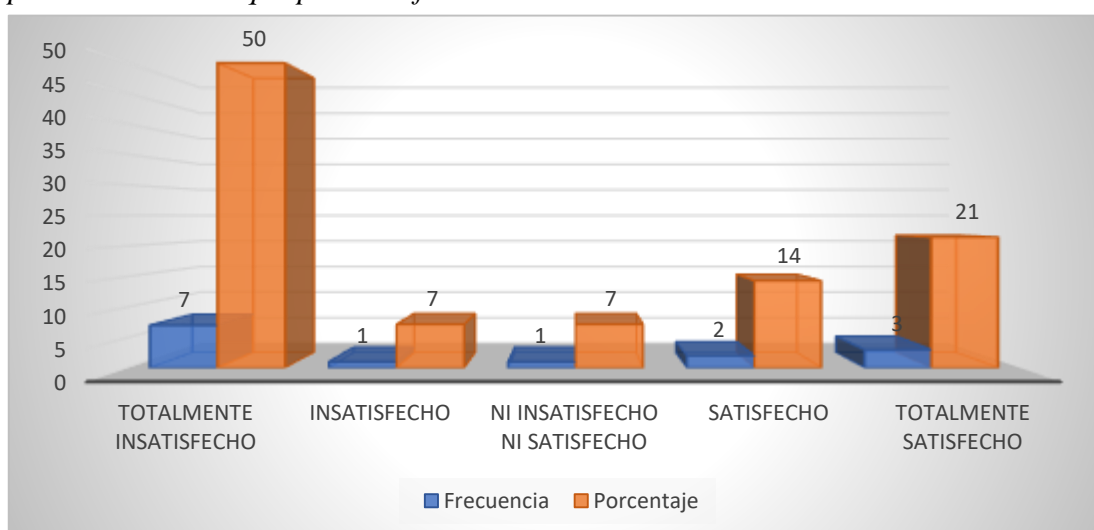
Los directivos cuentan con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de sus decisiones

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	7	50
Insatisfecho	1	7
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	7
Satisfecho	2	14
Totalmente satisfecho	3	21
Total	14	100

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Figura 19

Los directivos cuentan con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de sus decisiones



Interpretación:

Según la tabla y figura 19 el 50% de los colaboradores reveló estar totalmente insatisfecho que los directivos cuentan con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de sus decisiones; el 21% dijo estar totalmente satisfecho; el 14% respondió estar satisfecho; el 7% expresó estar insatisfecho; y el 7% manifestó estar ni insatisfecho ni satisfecho.

Tabla 20

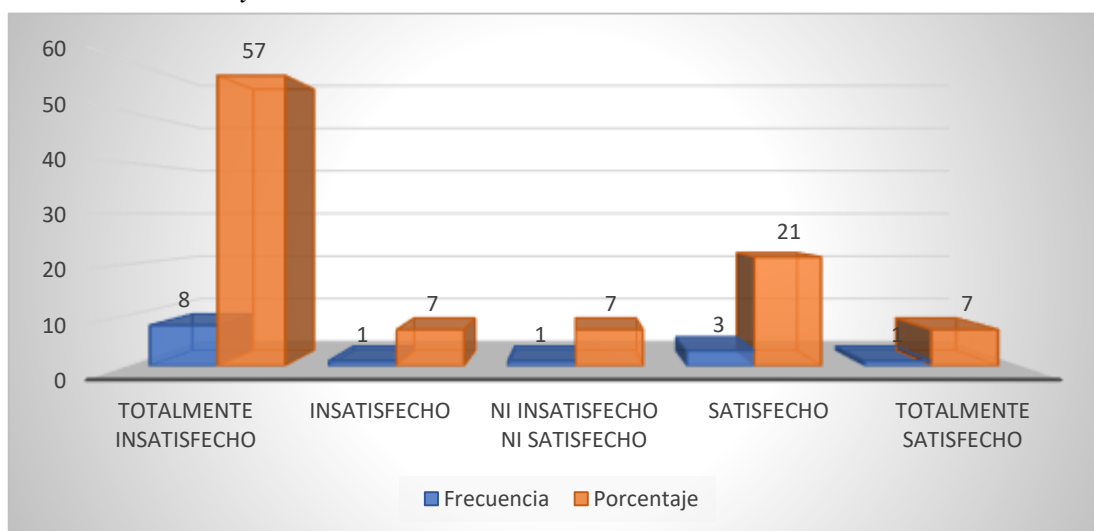
Los directivos toman decisiones sobre la base de lineamientos que garanticen su estado emocional y social

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente insatisfecho	8	57
Insatisfecho	1	7
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	7
Satisfecho	3	21
Totalmente satisfecho	1	7
Total	14	100

Nota. Encuesta aplicada la muestra de estudio.

Figura 20

Los directivos toman decisiones sobre la base de lineamientos que garanticen su estado emocional y social



Interpretación:

Según la tabla y figura 20 el 57% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que los directivos toman decisiones sobre la base de lineamientos que garanticen su estado emocional y social; el 21% dijo estar satisfecho; el 7% explicó estar insatisfecho; el 7% respondió estar ni insatisfecho ni satisfecho; y el 7% manifestó estar totalmente satisfecho.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

- Los resultados vinculados con el objetivo general evidencian que según la tabla 1 el 36% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos; y de acuerdo con la tabla 2 el 43% expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa establece políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores.

En ese contexto, Jaya (2015) explica que la gestión de riesgos es el conjunto de políticas que permiten adelantarse a los posibles riesgos positivos o negativos; explica también que según su propia naturaleza es el proceso de asociación de la probabilidad y la incertidumbre de que ocurra el evento y sus impactos; por su parte, COSO indica que la incertidumbre presenta tanto riesgos como oportunidades, con la capacidad de deteriorar o incrementar el valor de la empresa, el riesgo es la posibilidad de que algún suceso influya negativamente el alcance de los objetivos de la empresa, mientras que la oportunidad representa lo contrario; así mismo, Requejo (2019) considera que la toma de decisiones ayuda a tener una visión sistémica que concentra la teoría de la organización desde el punto de vista de la administración y en especial a los elementos de ellas para poder entender y explicar el comportamiento de sus agentes dentro del sistema. Bajo este enfoque se elaboran modelos que se utilizan en las decisiones empresariales para hacer manejables los sistemas, digamos que permiten simplificar los sistemas a dimensiones operativas.

De la comparación de los antecedentes teóricos con los resultados se tiene que el gerente de la empresa Mega Concreto S.A.C., ha implementado normas para la gestión de riesgos y el proceso de toma decisiones; pero, estos no han permitido la identificación, evaluación, ni respuesta al riesgo, ni servir de soporte a las tomas de decisiones; lo que ha ocasionado que la empresa no cuente con estructuras operativas sólidas que permitan el logro de los objetivos; y que no se han establecido políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores.

- Los resultados vinculados con el objetivo específico 1 evidencian que según la tabla 3 el 29% de los colaboradores manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa establece lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional; de acuerdo a la tabla 4 el 43% consideró estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con políticas para planificar la gestión de riesgos internos y externos; y de la tabla 5 se evidencia que el 36% expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con políticas que aseguran responder a los riesgos internos y externos.

En ese contexto, Canaza (2018) dice que el gobierno y cultura establece la filosofía de la organización, fortaleciendo la importancia y el establecimiento de las responsabilidades de supervisión para la administración del riesgo empresarial, en tanto que la cultura hace referencia a los valores éticos, las actitudes esperadas y la concientización del riesgo por parte de todos los integrantes de la entidad; así mismo, Torres (2019) señala que las estrategia y el establecimiento de objetivos están vinculados mediante el entendimiento del contexto empresarial, se puede conseguir una visión interna y externa de los factores y su impacto en el riesgo, establece el apetito de riesgo de la empresa, en conjunto con la construcción de estrategias; los objetivos de negocio permiten poner en marcha la estrategia y perfilar las operaciones y prioridades cotidianas de la empresa, siendo la consideración del riesgo y el contexto del negocio.

De la comparación de los antecedentes teóricos con los resultados se tiene que el gerente de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz, ha implementado lineamientos vinculados con el principio gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos y desempeño; sin embargo, estos no se aplicaron en los procesos productivos de la organización; lo que ha permitido que la empresa no establezca lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional; ni políticas para planificar la gestión de riesgos internos y externos; y ni políticas que aseguran responder a los riesgos internos y externos.

- Los resultados vinculados con el objetivo específico 2 evidencian que según la tabla 6 el 43% de los colaboradores manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa evalúa los cambios sustanciales de los riesgos a fin de responder con éxito; de acuerdo a la tabla 7 el 43% expresó estar insatisfecho que la empresa cuenta con directivas que promuevan la evaluación de la mejora de la gestión de riesgos a fin de establecer su estado situacional; de la tabla 8 se evidencia que el 43% manifestó estar insatisfecho que la empresa cuenta con lineamientos para obtener suficiente información de los riesgos a fin de adoptar las acciones pertinentes; según la tabla 9 el 29% manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa utiliza los medios adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados; de acuerdo a la tabla 10 el 36% manifestó estar insatisfecho que la empresa genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización.

En ese contexto, Gutiérrez (2022) manifiesta que la evaluación y revisión permite que la entidad revise los resultados de las actividades ejecutadas, se requiere de la revisión del desempeño de los riesgos para así proponer las mejoras que se consideren necesarias, promueve el logro de la mejora continua de los procesos internos y por ende los resultados: para ello se establece el apetito de riesgo de la empresa, en conjunto con la construcción de estrategias; por otro lado, Sánchez (2015) expresa que la información, comunicación y reporte es un proceso continuo y repetitivo para conseguir información y transmitirla a todos los niveles de la empresa. La dirección maneja información relevante y confiable de fuentes internas y externas para ayudar a la empresa a gestionar sus riesgos; a través de los sistemas de información, la entidad puede obtener, procesar y dirigir información; al momento de usar información que se utiliza en todos los componentes, la entidad comunica sobre el riesgo, la cultura y el rendimiento.

De la comparación de los antecedentes teóricos con los resultados se tiene que el gerente de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz, ha implementado lineamientos de evaluación, revisión, información, comunicación y reporte; sin

embargo, estos no han permitido reducir los riesgos en la toma de cesiones; lo que ha permitido que no se implemente directivas que promuevan la evaluación de la mejora de la gestión de riesgos; no se cuenta con lineamientos para obtener suficiente información de los riesgos a fin de adoptar las acciones pertinentes; no se utilizan medios adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados; y no se genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización.

- Los resultados vinculados con el objetivo específico 3 evidencian que según la tabla 11 el 29% de los colaboradores dijo estar totalmente insatisfecho que los directivos cuentan con suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas; de la tabla 12 se evidencia que el 29% respondió estar totalmente insatisfecho que los directivos recaban suficiente información sobre los problemas a decidir; de acuerdo a la tabla 13 el 43% respondió estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal, y evaluar y organizar la información relevante; de conformidad a la tabla 14 el 36% dijo estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas; y según la tabla 15 el 29% respondió estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir el comportamiento prosocial de los directivos que toman.

En ese contexto, Álvarez (2019) dice que la dimensión cognitiva en la toma de decisiones es el elemento cognitivo de los procesos de decisión, contribuyen a realizar una mayor y mejor comprensión del modo en que se toman decisiones y los estadios emocionales que se experimentan cuando estos tienen lugar. Sin embargo, lo más significativo de estudios de este tipo radica en el esclarecimiento de los fenómenos y particularidades que han de tener en cuenta los decisores o especialistas que participan en estos procesos de decisión, para adoptar conductas acertadas y ejecutar de forma lógica y racional, todos los procesos intrínsecos de la toma de decisiones organizacionales; así mismo, Arreola (2012) manifiesta que la dimensión social en la toma de decisiones es

un sistema social refrendado por la ley y las costumbres para atender las necesidades de sus miembros, lo que los mantiene juntos frente a las vicisitudes durante la transición en sus etapas de ciclo de vida; intrincados y complejos vínculos son los lazos emocionales y afectivos que se desarrollan entre sus miembros así como un sentido de responsabilidad y lealtad en el sistema familiar funciona como una totalidad donde las acciones de un miembro afectan a los demás y al sistema como una entidad.

De la comparación de los antecedentes teóricos con los resultados se tiene que el gerente de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz, ha implementado lineamientos que perfeccionen la dimensión cognitiva y social en la toma de decisiones; sin embargo, no ha permitido reducir los riesgos de error en la toma de decisiones; lo que ha ocasionado que los directivos no tengan suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones; los directivos no recaban suficiente información sobre los problemas a decidir; no se aplican métodos para medir las habilidades del personal, ni para evaluar y organizar la información relevante, ni para resolver problemas; y no se aplican métodos para medir el comportamiento prosocial de los directivos que toman las decisiones.

- Los resultados vinculados con el objetivo específico 4 evidencian que según la tabla 16 se evidencia que el 36% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que los trabajadores de la organización desarrollan objetivamente su autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones; de la tabla 17 se evidencia que el 43% respondió estar totalmente insatisfecho que los colaboradores de la organización aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones; según la tabla 18 el 43% respondió estar totalmente insatisfecho que los directivos aplican técnicas para controlar su ansiedad ante la elección de alternativas orientadas a la solución de problemas; de conformidad a la tabla 19 el 50% reveló estar totalmente insatisfecho que los directivos cuentan con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad

de sus decisiones; y de acuerdo a la tabla 20 el 57% expresó estar totalmente insatisfecho que los directivos toman decisiones sobre la base de lineamientos que garanticen su estado emocional y social.

En ese contexto, Rodríguez (2012) sostiene que la dimensión emocional ejerce un papel relevante en el proceso de la toma de decisiones, especialmente en la etapa críticas motivadas por agentes internos o externos; es importante valorar dicha influencia está en función del género, aspecto académico, tipo de centro, nivel educativo familiar y las dimensiones cognitiva y social de la toma de decisiones, implica sentirse bien con uno mismo, ser capaz de reconocer, aceptar, entender, regular y compartir constructivamente las emociones para responder a los desafíos; así mismo, Torre (2017) considera que la dimensión emocional en la toma de decisiones es esencial en la existencia del ser humano y pueden ser determinantes a la hora de tomar decisiones cruciales durante todo el ciclo vital de las personas; lo cual se encuentran inmersos en una etapa fascinante que exige de ellos un estado de forma física, mental y emocional que facilite la transición a la etapa principal en las mejores condiciones.

De la comparación de los antecedentes teóricos con los resultados se tiene que el gerente de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz, ha implementado procedimientos para analizar la dimensión emocional en la toma de decisiones de los directivos; sin embargo, no se han reducido los riesgos de error en las decisiones gerenciales; lo que ha generado que no se apliquen directivas adecuadas para el manejo y regulación de las emociones al momento de tomar decisiones; ni técnicas para controlar su ansiedad ante la elección de alternativas orientadas a la solución de problemas; no se cuenta con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de sus decisiones; y no se toman decisiones sobre la base de lineamientos que garanticen el estado emocional y social de los directivos.

CONCLUSIONES

- De la evaluación de qué forma la gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye en la toma de decisiones en la empresa Mega Concreto S.A.C., se concluye que existe incidencia significativa; pero, estos no han permitido la identificación, evaluación, ni respuesta a los riesgos, ni servir de soporte para la toma de decisiones; lo que fue evidenciado con la tabla 1, toda vez que el 36% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos; y de acuerdo con la tabla 2 el 43% expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa establece políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores.
- De la explicación de la implementación de los principios de gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos y desempeño de la empresa Mega Concreto S.A.C., se concluye que han implementado lineamientos para el cumplimiento de sus fines; sin embargo, estos no se aplicaron en los procesos productivos de la organización; lo que fue evidenciado con la tabla 3 en el sentido que el 29% de los colaboradores manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa establece lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional; de acuerdo a la tabla 4 el 43% consideró estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con políticas para planificar la gestión de riesgos; y de la tabla 5 se evidencia que el 36% expresó estar totalmente insatisfecho que la empresa cuenta con políticas que aseguran responder a los riesgos.
- De la descripción de la implementación de los principios de evaluación, revisión, información, comunicación y reporte de la empresa Mega Concreto S.A.C., se concluye que se han implementado lineamientos para su aplicación; sin embargo, estos no han permitido reducir los riesgos en la toma de cesiones; lo que fue demostrado con la tabla 6, toda vez que el 43% de los colaboradores manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa evalúa los cambios sustanciales de los riesgos a fin de responder con éxito; según la tabla 9 el 29% manifestó estar totalmente insatisfecho que la empresa utiliza los medios

adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados; y de acuerdo a la tabla 10 el 36% manifestó estar insatisfecho que la empresa genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización.

- De la explicación de las características de la dimensión cognitiva y social en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., se concluye que se han implementado lineamientos para fortalecer su aplicación; sin embargo, no ha permitido reducir los riesgos de error en la toma de decisiones; lo que fue demostrado con la tabla 11, toda vez que el 29% de los colaboradores dijo estar totalmente insatisfecho que los directivos cuentan con suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas; de acuerdo a la tabla 13 el 43% respondió estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal, y evaluar y organizar la información relevante; y según la tabla 14 el 36% dijo estar totalmente insatisfecho que la empresa aplica métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas.
- De la explicación de las características de la dimensión emocional en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., se concluye que se han desarrollado lineamientos al respecto; sin embargo, no se han reducido los riesgos de error en las decisiones gerenciales; lo que se demostró con la tabla 16, ya que el 36% de los colaboradores expresó estar totalmente insatisfecho que los trabajadores desarrollan objetivamente su autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones; de la tabla 17 se evidencia que el 43% respondió estar totalmente insatisfecho que los colaboradores aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones; y de conformidad a la tabla 19 el 50% reveló estar totalmente insatisfecho que los directivos cuentan con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de las decisiones.

RECOMENDACIONES

- Que el gerente de la empresa disponga la implementación de normas de gestión de riesgos bajo el enfoque COSO-ERM, así como procedimientos para mejorar los procesos de toma de decisiones; para es necesario formular directivas para el diseño de estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos; y políticas que promuevan prácticas culturales para optimizar los valores.
- Que el gerente disponga la formulación de directivas para la aplicación de los principios de gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos y desempeño; para ello se requiere de lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional; políticas para planificar la gestión de riesgos; y directrices que permitan a la empresa responder con éxito a los riesgos.
- Que el gerente disponga la formulación de manuales de procedimientos para la aplicación de los principios de evaluación, revisión, información, comunicación y reportes; para ello se requiere formular criterios que permitan evaluar los cambios sustanciales de los riesgos a fin de responder con éxito; utilizar los medios adecuados para comunicar los riesgos detectados; y generar oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización.
- Que el gerente disponga la implementación de lineamientos que permitan optimizar la dimensión cognitiva y social en el proceso de toma de decisiones; para lo cual se requiere de lineamientos que permitan a los directivos contar con suficiente información a fin de conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas; aplicar métodos para medir las habilidades del personal, así como evaluar y organizar la información relevante; y aplicar métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas.
- Que el gerente disponga la implementación de directivas que mejoren los procedimientos de la dimensión emocional en la toma de decisiones; para tal efecto se deben formular directivas que ayuden al desarrollo objetivo de la autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones; aplicar directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar

decisiones; y que los directivos apliquen criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de las decisiones.

AGRADECIMIENTO

Quiero dedicar este trabajo a dos personas extraordinarias mis padres: Emperatriz y Flavio, que a lo largo de los años, su amor incondicional y apoyo constante han sido mi mayor motivación. Sus sacrificios y esfuerzos han hecho posible para que yo pueda alcanzar mis metas académicas. Desde los días en que me ayudaban con las tareas escolares hasta hoy, brindándome todo su apoyo, sobre todo en esta ardua tarea de completar esta tesis, su influencia positiva en mi vida no tiene límites.

Sus palabras de aliento, sus abrazos reconfortantes en momentos de duda y sus consejos sabios han sido mi roca, mi estabilidad y refugio. Nunca dejaré de estar agradecido por todo lo que han hecho por mí.

Este logro es en gran parte gracias a ustedes, y aunque estas palabras nunca podrán expresar completamente mi gratitud, quiero que sepan que este trabajo lleva su amor y apoyo tejidos en cada página. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

Con todo mi amor y gratitud,

Josmeld

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, G. (2017). *Coso ERM 2017 – 3ra. - Sesión Gobierno y Cultura 6ta versión*. México: Planeta.
- Álvarez, J. (2019). *Las dimensiones cognitiva, emocional y social en la toma de decisiones*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Arias, C. (2014). *consultoría para un sistema para la administración integral*. San Salvador: Universidad del Salvador.
- Arreola, F. (2012). *Dimensiones socioemocionales y toma de decisiones*. México: Universidad Autónoma de Occidente, México.
- Barboza, C. (2019). *Control interno para la gestión de riesgos estratégicos*. Madrid: Planeta editores.
- Barrandica, D. (2020). *Toma de decisiones en la empresa tenaris de la ciudad de Cartagena de Indias – departamento de Bolívar*. Barranquilla: Universidad de la Costa.
- Briseño, M. (2018). *La gestión estratégica: impacto en la toma de decisiones en las empresas grandes y medianas de Tungurahua*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Campos, A. (2021). Evaluación del sistema de control interno basado en el COSO – ERM. *Ciencia Latina*, 32-33.
- Canaza, A. (2018). *Gestión de riesgos empresariales COSO ERM*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas .
- Castro, A. (2018). *Consultoría sobre un sistema para la administración integral de riesgos en crediq, S.A. De C.V., basado en el modelo COSO ERM*. El salvador: Universidad el Salvador.
- Cordillo, B. (2019). *Estilos de liderazgo que influyen en la toma de decisiones: un enfoque desde las instituciones educativas*. Colombia.
- Cuadrado, A. (2014). *Metodología de implementación de una cultura organizacional basada en el sistema COSO -ERM* . Quito: Universidad Católica del Ecuador.
- Dulanto, E. (2019). *Propuesta de diseño del marco de trabajo de la gestión del riesgo para el ejército del Perú*. Perú : Universidad del Pacífico.

- Flores, D. (2020). *Relación entre la gestión de riesgos empresarial y el desempeño organizacional en las grandes empresas de los sectores de alimentos y bebidas en Perú 2019*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Fonseca, A. (2021). *Implementación del control interno que forma parte integrante de la gestión de Riesgos como herramienta de competitividad en el desarrollo empresarial de las PYMES*. Tunja: Universidad Santo Tomás.
- Gámez, F. (2019). *La dimensión social: un proceso sinérgico*. Universidad Pedagógica Experimental Libertado.
- Gutiérrez, D. (2020). *Toma de decisiones en la empresa*. Bogotá: Universidad de la Costa.
- Gutiérrez, L. (2022). *Administración de los sistemas de ontrol interno*. Madrid: Editorial Martínez Roca.
- Inca, L. (2019). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en la toma de decisiones del centro de Acopio Guaslán Cantón Riobamba, Período 2014*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Jaya, G. (2015). *Diseño del Sistema de control interno mediante el COSO II*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- López, N. (2016). *Gerencia estratégica*. Lima: Editorial Ámbar.
- Marrufo, H. (2020). *Analizando el COSO EMR*. Lima: Editorial San Marcos.
- Muñoz, J. (2016). *Elaboración de matrices de riesgo mediante la metodología COSO-ERM*. Caracas: Ariel editores.
- Quispe, H. (2021). *El marco de gestión del riesgo empresarial la integración con la estrategia y rendimiento (COSO ERM 2017) caso: empresa Emprotel S.A.* Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Quispe, H. (2021). *El marco de gestión de riesgo empresarial*. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Requejo, A. (2019). *Sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa la casa del Tornillo de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Rentería, A. (2019). *Planificación y desarrollo empresarial*: San José: Antillas editorial.

- Rodríguez, G. (2012). *La función social de la dimensión emocional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez, Y. (2013). *Análisis de la dimensión cognitiva en el proceso informacional de toma de decisiones organizacionales*. Cuba: Instituto de Información Científica y Tecnológica.
- Saldaña, E. (2021). *Conoce COSO, una visión para gestionar el riesgo empresarial*. Bogotá: Planeta.
- Saldaña, R. (2021). *Evaluación de control interno basado en el COSO ERM para el apropiado manejo de los riesgos operativos de la empresa enrutados SAC durante el periodo 2019*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo.
- Sánchez, L. (2015). *Guía COSO ERM: Componente II estrategia y establecimiento de objetivos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Segura, J. (2014). *Guía COSO ERM - Componentes y Principios para la mejora continua*. Bogotá; Ecoe Editores.
- Solís, P. (2018). *Toma de decisiones para el manejo de recursos*. Quito: Águila.
- Solís, J. (2018). *Toma de decisiones directivas: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Atento del Perú Lima, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Suny, L. (2018). *La gestión de riesgos bajo el enfoque COSO ERM y el impacto en la rentabilidad de la empresa opportunity empresas S.A.C. sector servicios en la ciudad de Lima – San Borja periodo 2015*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Tejada, J. (2016). *La dimensión emocional*. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 5.
- Tiwijan, D. (2018). *Toma de decisiones para la mejora en la rentabilidad de la empresa Cesca de Orión S.R.L., Jaén 2017*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.
- Torre, G. (2017). *Dimensión emocional en la toma de decisiones empresariales*. *Innovaciones y desarrollo tecnológico*, 85.

Torres, P. (2017). Estudio de la implementación del sistema de control interno. Bogotá: Tradiciones.

Vargas, J. (2021). *Gestión administrativa y toma de decisiones en el programa nacional plataformas de acción para la inclusión social, cercado de lima - 2021*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

gestión administrativa de la empresa Arsaico Cía. Ltda. Cantón Chambo, período 2016. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.

Anexos

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE RIESGOS BAJO COSO-ERM Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MEGA CONCRETO S.A.C., HUARAZ 2022.

Problema	Variable	Objetivo	Hipótesis	Metodología
¿De qué forma la gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022?	Variable 1: Gestión de riesgos bajo COSO-ERM	Objetivo general Evaluar de qué forma la gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye en la toma de decisiones en la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.	La gestión de riesgos bajo COSO-ERM influye de forma positiva en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.	1. Tipo investigación: Descriptivo y correlacional. 2. Diseño de investigación: Es de tipo no experimental de corte transversal. 3. Población muestral: - Catorce trabajadores. 4. Técnicas de investigación: La encuesta. 5. Instrumentos de investigación: El cuestionario.
	Variable 2: Toma de decisiones	Objetivos específicos a) Explicar las características de la implementación de los principios de gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos y desempeño de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022. b) Describir las características de la implementación de los principios de evaluación, revisión, información, comunicación y reporte de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022. c) Explicar las características de la dimensión cognitiva y social en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022. d) Explicar las características de la dimensión emocional en la toma de decisiones de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.		

ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Gestión de riesgos	Para Mejía (2019) la gestión de riesgos permite a las organizaciones, de manera integral y estructurada, identificar y evaluar las amenazas o debilidades u oportunidades que pueden afectar el logro de los objetivos y establecer medidas para afrontarlas y reducirlas a la mínima expresión.	Por las características de la variable gestión de riesgos bajo el enfoque COSO-EMR, para su análisis se tendrá que descomponer en dimensiones, indicadores e ítems, a partir de ello se obtendrán las preguntas para elaborar el cuestionario con una escala valorativa de 1 a 5.	Gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos y desempeño.	Estructura operativa	1	Ordinal
				Cultura deseada	2	
				Formulación de objetivos	3	
				Planificación del riesgo	4	
				Respuesta al riesgo	5	
			Evaluación, revisión, información, comunicación y reporte.	Evaluación del cambio sustancial del riesgo	6	
				Evaluación de la mejora de la gestión de riesgo	7	
				Información de riesgos	8	
				Comunicación de riesgos	9	
				Informes sobre riesgo, cultura y desempeño	10	
Toma de decisiones	Bermúdez (2020) explica que es el proceso mediante el cual se selecciona la alternativa de solución más adecuada de entre un conjunto de alternativas con el objetivo de alcanzar los resultados esperados, permite evaluar los beneficios y repercusiones de cada opción para tomar una decisión acertada, su objetivo es llegar a una conclusión lo más informada posible con la información disponible.	Por las características de la variable toma de decisiones, para su análisis se tendrá que descomponer en dimensiones, indicadores e ítems, a partir de ello se obtendrán las preguntas para elaborar el cuestionario con una escala valorativa de 1 a 5.	Dimensión cognitiva y social en la toma de decisiones.	Conocimiento de sí mismo y los demás	11	
				Información adecuada sobre el problema a decidir	12	
				Habilidad para evaluar y organizar la información relevante	13	
				Habilidad o eficacia para resolver problemas	14	
				Comportamiento prosocial	15	
			Dimensión emocional en la toma de decisiones	La autoestima y la confianza en sí mismo	16	
				El manejo y regulación de las propias emociones	17	
				El control de la ansiedad ante la elección	18	
				La resolución de conflictos psicoemocionales	19	
				Autonomía social	20	

ANEXO N° 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

Título:

Gestión de riesgos bajo COSO-ERM y toma de decisiones en la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz 2022.

Información general:

Este cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

Instrucciones:

Lea determinadamente cada una de las preguntas. Cada uno tiene cinco alternativas respuestas. Contestar las interrogantes marcando con una “X”.

Variable de estudio: “Gestión de riesgos bajo COSO-ERM”

Escala de valoración

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5	4	3	2	1

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gobierno, cultura, estrategia, establecimiento de objetivos y desempeño.						
P1	¿La empresa cuenta con estructuras operativas sólidas que permiten el logro de los objetivos?					
P2	¿La empresa establece políticas de cultura deseadas a fin de optimizar los valores?					
P3	¿La empresa establece lineamientos para formular objetivos vinculados con el control organizacional?					
P4	¿La empresa cuenta con políticas para planificar la gestión de riesgos internos y externos?					
P5	¿La empresa cuenta con políticas que aseguren responder a los riesgos internos y externos?					
Dimensión 2: Evaluación, revisión, información, comunicación y reporte.						
P6	¿La empresa evalúa el cambio sustancial de los riesgos a fin de responder con éxito?					

P7	¿La empresa cuenta con directivas que promuevan la evaluación de la mejora de la gestión de riesgos a fin de establecer su estado situacional?					
P8	¿La empresa cuenta con lineamientos para obtener suficiente información de los riesgos a fin de adoptar las acciones pertinentes?					
P9	¿La empresa utiliza los medios adecuados para comunicar los riesgos detectados que puedan afectar el logro de los objetivos trazados?					
P10	¿La empresa genera oportunamente informes sobre los riesgos, la cultura y el desempeño de la organización?					

Variable de estudio: “Toma de decisiones”

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Dimensión cognitiva y social en la toma de decisiones.						
P11	¿Los directivos cuentan con suficiente información que les permita conocerse a sí mismo y a los demás para tomar decisiones adecuadas?					
P12	¿Los directivos recaban suficiente información sobre los problemas a decidir?					
P13	¿La empresa aplica métodos para medir las habilidades del personal, y evaluar y organizar la información relevante?					
P14	¿La empresa aplica métodos para medir las habilidades y eficacia del personal para resolver problemas?					
P15	¿La empresa aplica métodos para medir el comportamiento prosocial de los directivos que toman decisiones?					
Dimensión 2: Dimensión emocional en la toma de decisiones						
P16	¿Los colaboradores de la organización desarrollan objetivamente su autoestima y la confianza en sí mismo para tomar decisiones?					
P17	¿Los colaboradores de la organización aplican directivas adecuadas para el manejo y regulación de sus emociones al momento de tomar decisiones?					
P18	¿Los directivos aplican técnicas para controlar su ansiedad ante la elección de alternativas orientadas a la solución de problemas?					
P19	¿Los directivos cuentan con criterios estandarizados para resolver posibles conflictos psicoemocionales que puedan afectar la calidad de sus decisiones?					
P20	¿Los directivos toman decisiones sobre la base de lineamientos que garanticen su emocional y social?					

ANEXO 4: INFORME DE ORIGINALIDAD

GESTIÓN DE RIESGOS BAJO COSO-ERM Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MEGA CONCRETO S.A.C., HUARAZ 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.tdx.cat Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	1 %
11	1library.co Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	1 %
13	repo.sibdi.ucr.ac.cr:8080 Fuente de Internet	1 %
14	doaj.org Fuente de Internet	1 %
15	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
16	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
19	www.codexalimentarius.net Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.usil.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
24	www.asesoramientoprofesional.org Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.cuc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to esap Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	perso.univ-lyon2.fr Fuente de Internet	<1 %

32	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
33	inba.info Fuente de Internet	<1 %
34	mafiadoc.com Fuente de Internet	<1 %
35	www.dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
39	article.wn.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.bakertilly.com.ar Fuente de Internet	<1 %
41	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
42	reunir.unir.net Fuente de Internet	<1 %
43	www.globallandscapesforum.org	

	Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante	<1 %
47	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
48	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
49	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	www.desarrollosocial.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
51	www.globalsuitesolutions.com Fuente de Internet	<1 %
52	Submitted to ADEN University Trabajo del estudiante	<1 %
53	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %

54	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	www.celaju.org Fuente de Internet	<1 %
57	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
58	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
59	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
62	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
63	www.5dias.com Fuente de Internet	<1 %
64	www.entrepreneur.com Fuente de Internet	<1 %
65	www.fao.org Fuente de Internet	<1 %

66	www.ssi.unc.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
67	digibug.ugr.es Fuente de Internet	<1 %
68	editorialalema.org Fuente de Internet	<1 %
69	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
70	moam.info Fuente de Internet	<1 %
71	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
75	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
76	www.asimet.cl Fuente de Internet	<1 %
77	www.measureevaluation.org Fuente de Internet	<1 %

78 www.pomonafrutasyverduras.com <1 %
Fuente de Internet

79 www.pwc.com <1 %
Fuente de Internet

80 dspace.unach.edu.ec <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
TREJO MINAYA JOSMELD JOSCF		45564371	josmih.josiejg@usp.edu.pe
Apellidos y Nombre		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Eficacia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segundo Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
4. Título del Documento de Investigación			
GESTIÓN DE RIESGOS BAJO COSO-ERM Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MECA CONCRETO S.A.C., HUARAZ 2022.			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso Público (info@repositorio.usp.edu.pe)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (info@repositorio.usp.edu.pe)	
<input type="checkbox"/> En caso de restringir suministrar motivo:			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deja constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Huella Digital 


Firma

Chimbote 09 07 24

Importante

1. El presente formulario de autorización es de uso interno de la Universidad San Pedro y no debe ser publicado en ningún medio de comunicación social.
2. El presente formulario de autorización es de uso interno de la Universidad San Pedro y no debe ser publicado en ningún medio de comunicación social.
3. El presente formulario de autorización es de uso interno de la Universidad San Pedro y no debe ser publicado en ningún medio de comunicación social.
4. El presente formulario de autorización es de uso interno de la Universidad San Pedro y no debe ser publicado en ningún medio de comunicación social.
5. El presente formulario de autorización es de uso interno de la Universidad San Pedro y no debe ser publicado en ningún medio de comunicación social.
6. El presente formulario de autorización es de uso interno de la Universidad San Pedro y no debe ser publicado en ningún medio de comunicación social.

USP - Universidad San Pedro. Calle República de Ecuador s/n, Huaraz, Perú. Teléfono: (054) 2744000. Fax: (054) 2744001

