



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

## **TÍTULO**

**Análisis Metodológico para la evaluación de control interno de la  
equidad salarial de género de comercializadoras de filtros y  
lubricantes de la ciudad de Guayaquil, año 2023.**

## **AUTORES**

**Barco Vera, Andrea Michelle**

**Lata Salvatierra, Madeline Katherine**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

## **TUTOR**

**CPA. Jurado Reyes, Pedro Omar, MBA.**

**Guayaquil, Ecuador**

**21 de febrero del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: **Barco Vera, Andrea Michelle** y **Lata Salvatierra, Madeline Katherine**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría.

### **TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
CPA. Jurado Reyes, Pedro Omar, MBA.

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
Ing. Said Vicente Diez Farhat Ph. D.

Guayaquil, a los 21 días del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Nosotras: Barco Vera, Andrea Michelle**

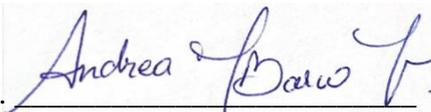
**Lata Salvatierra, Madeline Katherine**

**DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación **Análisis Metodológico para la evaluación de control interno de la equidad salarial de género de comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil, año 2023**, previo a la obtención del Título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

**LOS AUTORES**

f.   
\_\_\_\_\_

Barco Vera, Andrea Michelle

f.   
\_\_\_\_\_

Lata Salvatierra, Madeline Katherine



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

### AUTORIZACIÓN

**Nosotras: Barco Vera, Andrea Michelle**

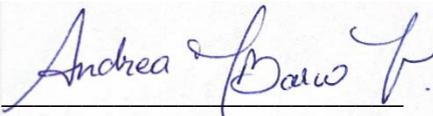
**Lata Salvatierra, Madeline Katherine**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Análisis Metodológico para la evaluación de control interno de la equidad salarial de género de comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil, año 2023,**

cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 21 días del mes de febrero del año 2025

### LOS AUTORES

f. 

Barco Vera, Andrea Michelle

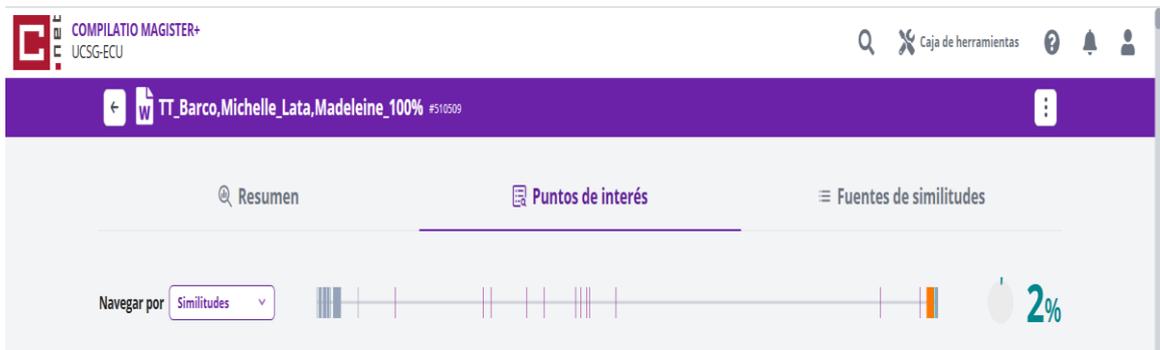
f. 

Lata Salvatierra, Madeline Katherine

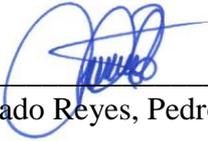
# REPORTE COMPILATIO

## Enlace Compilatio

<https://app.compilatio.net/v5/report/0ac97a8f7642e310a30848a20e5c380fca28677e/de<tails>



TUTOR

f.   
CPA. Jurado Reyes, Pedro Omar, MBA.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. Su amor y sabiduría me han dado la paciencia y determinación necesarias para alcanzar esta meta.

A mi familia, por su amor incondicional y apoyo constante. A mi mami Lola, por ser mi pilar, por su ejemplo de perseverancia y por motivarme siempre a dar lo mejor de mí. A mi abuelita, quien desde el cielo sigue iluminando mi camino y brindándome su amor eterno.

A mi esposo Christian, por ser mi compañero de vida, por su paciencia, comprensión y por creer en mí en cada momento de este proceso. Gracias por tu apoyo inquebrantable y por estar siempre a mi lado. A mis hijas, Rafaela y Renata, por ser mi mayor inspiración y el motor que me impulsa a seguir adelante.

A mis docentes y a mi tutor de tesis, quienes con su conocimiento y guía me han ayudado a crecer profesional y personalmente. Su dedicación y compromiso fueron fundamentales para la culminación de este proyecto.

A mis compañeros de trabajo, Justyne, Gisell, Kevin, Manuel y Danny, por su apoyo, palabras de aliento y por hacer de este camino un recorrido más llevadero y enriquecedor. A cada uno de ustedes, que de una u otra manera contribuyeron en esta etapa de mi vida, les extiendo mi más sincero agradecimiento.

**Barco Vera Andrea Michelle**

## **AGRADECIMIENTO**

Este logro no habría sido posible sin el apoyo invaluable de quienes han estado a mi lado en cada etapa de este camino. A todos ellos, les expreso mi más sincero agradecimiento.

Principalmente a Dios, por iluminar mi senda, darme fortaleza en los momentos difíciles y colmar mi vida de bendiciones.

A mi familia, por su amor incondicional, sus sabios consejos y su confianza en mí. Su presencia ha sido un pilar fundamental en este proceso, brindándome aliento y motivación para seguir adelante.

A la universidad y a mis docentes, en especial mi tutor Ingeniero Omar Jurado e Ingeniera Mercedes Baños, por compartir sus conocimientos con entrega y compromiso, impulsando mi crecimiento académico y personal. Sus enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi formación.

A cada uno de ustedes, gracias de todo corazón por ser parte de este logro.

**Madeline Katherine Lata Salvatierra**

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de investigación a Dios, quien nunca me dejó sola. Desde el inicio de mi carrera profesional, cuando los miedos y las dudas intentaban detenerme, siempre encontré en Él la paz y la fortaleza para seguir adelante. Cada oración fue escuchada, y en cada paso sentí su compañía.

A mi familia, cuyo amor incondicional ha sido mi mayor fortaleza a lo largo de este camino. A mi mami Lola, por su apoyo inquebrantable, sus consejos y el amor con el que me ha acompañado en cada etapa de mi vida. A mi abuelita, quien desde el cielo sigue guiando mis pasos y bendiciendo mi camino. Gracias por cada sacrificio y por creer en mí siempre.

A mi esposo Christian, por ser mi compañero de vida, mi apoyo incondicional y mi refugio en los momentos difíciles. Gracias por tu paciencia, sin tu amor y respaldo, este logro no sería el mismo.

A mis pequeñas Rafaela y Renata, quienes son mi inspiración diaria y el motor de mis sueños. Este proyecto es para ustedes, con la esperanza de que siempre persigan sus metas con valentía y determinación.

**Barco Vera Andrea Michelle**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis con todo mi amor y gratitud a Dios, quien ha sido mi fortaleza y guía en cada paso de este camino. Sin Su bendición y sabiduría, este logro no habría sido posible.

A mis tías María, Mónica, y mi Papá, José por su apoyo constante y sus palabras de aliento en los momentos difíciles. Gracias por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mis hijos Rosse y Donato, mi mayor fuente de inspiración y motivo de lucha. Cada esfuerzo ha sido por ustedes, con la esperanza de darles un ejemplo de perseverancia y dedicación.

A mi compañero de vida Darwin, por su apoyo, paciencia y comprensión. Gracias por estar a mi lado en cada desafío, por motivarme y por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba.

Y finalmente, a mí misma, por cada sacrificio, cada desvelo y cada obstáculo superado. Por demostrarme que, con esfuerzo y determinación, los sueños se pueden alcanzar.

**Madeline Katherine Lata Salvatierra**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

Ph. D. Diez Farhat, Said Vicente

**DIRECTOR DE CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

Ph. D. Barberán Zambrano, Nancy Johanna, CPA.

**COORDINADOR DEL ÁREA**

f. \_\_\_\_\_

MSc. Saltos Wiesner, Lennin Danny, CPA

**OPONENTE**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**CALIFICACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

CPA. Jurado Reyes, Omar Pedro, MBA.

**TUTOR**

## ÍNDICE GENERAL

Introducción .....	2
Antecedentes .....	4
Problema .....	6
Objetivos .....	7
<i>Objetivo General</i> .....	7
<i>Objetivos Específicos</i> .....	7
Justificación.....	8
Preguntas de Investigación.....	9
Delimitación.....	9
Limitación .....	10
Capítulo 1. Fundamentación Teórica .....	11
Marco Teórico .....	11
Teoría de la Equidad. ....	11
Teoría del Capital Humano. ....	12
Impacto del Capital Humano en la Equidad de Género.....	13
Teoría de la Reproducción Social. ....	13
Teoría del Control Interno.....	14
Componentes fundamentales del Control Interno.....	15
Impacto del Control Interno en la cultura organizacional.....	15
Teoría de Cultura Organizacional y Efectividad Empresarial. ....	16
Definición.....	16
Marco Conceptual .....	17
Cultura Organizacional y Equidad .....	18
Control Interno .....	19
Objetivos del Control Interno. ....	19

Marco Referencial.....	20
Protección De Los Derechos De Las Mujeres Con Respecto A La Equidad Salarial En Ecuador.....	20
Diseño De Aplicación Para La Medición De La Equidad De Género En El Sector Energético .....	21
Percepciones de los empleados sobre la equidad salarial en las comercializadoras de filtros y lubricantes de Guayaquil .....	22
Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. ....	22
Marco Legal .....	23
Constitución de la República del Ecuador (2008, Reformada).....	23
Código del Trabajo (Reformado en 2019) .....	25
Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado (2019).....	26
Ley Orgánica de Comunicación (2019). ....	26
Plan Nacional para la Igualdad de Género (2018-2022).....	27
Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración (ratificado por Ecuador) .....	27
Identificación de Variables y Relación de Variables .....	29
Variable Independiente .....	29
Variable Dependiente.....	30
Capítulo 2. Metodología de Investigación .....	32
Marco Metodológico .....	32
Diseño de investigación. ....	32
Tipo de investigación .....	32
Fuentes de Información.....	33
Enfoque de Investigación.....	33
Población y Muestra.....	34

Población.....	34
Muestra.....	34
Cálculo de la muestra. ....	34
Diseño del Instrumento de Investigación.....	39
Propósito del Instrumento .....	39
Capítulo 3. Resultado de la Investigación.....	47
Conclusiones .....	71
Recomendaciones.....	73

## Lista de Tablas

Tabla 1	Identificación de Variables Independiente.....	30
Tabla 2	Identificación de Variables Dependientes.....	31
Tabla 3	Determinación de Muestra .....	35
Tabla 4	Distribución de la Muestra .....	35
Tabla 5	Plantilla de Encuestas Políticas y Prácticas. Parte 1 .....	43
Tabla 6	Plantilla de Encuestas Implementación y Efectividad. Parte 2 .....	43
Tabla 7	Plantilla de Encuestas Estrategias de Mejoramiento. Parte 3 .....	45
Tabla 8	Cumplimiento de Cronograma.....	46
Tabla 9	Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte1.....	61
Tabla 10	Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte2.....	62
Tabla 11	Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte3.....	63
Tabla 12	Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte4.....	64
Tabla 13	Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte5.....	65
Tabla 14	Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte6.....	66
Tabla 15	Matriz de Evaluación Equidad Salarial De Género Como Herramienta DeControlInterno.....	69

## Lista de Figuras

Figura 1	Análisis de Fiabilidad SPSS .....	37
Figura 2	Resultados del Análisis de Fiabilidad SPSS .....	38
Figura 3	Cronograma de Actividades .....	45
Figura 4	Aplicación de Políticas Claras .....	47
Figura 5	Existencia de Transparencia en Toma de Decisiones .....	48
Figura 6	Resultados Igualdad de Oportunidades .....	48
Figura 7	Resultados Capacitaciones .....	49
Figura 8	Resultados Igualdad de Oportunidades Salarial .....	50
Figura 9	Resultados Equidad de Remuneraciones con Controles Internos .....	51
Figura 10	Resultados de Ajustes de Salarios Equitativos a Funciones .....	51
Figura 11	Resultado Personal Capacitado.....	52
Figura 12	Resultados Existencia de Cultura Organizacional .....	53
Figura 13	Resultados Identificación de Desigualdad en Auditorías Internas .....	53
Figura 14	Implementación de Matrices como Solución.....	54
Figura 15	Aplicación de Matrices de Evaluación en toma de decisiones .....	54
Figura 16	Resultados de Matrices como reducción de la Desigualdad de Género ..	55
Figura 17	Resultados del Uso de Matrices para Fomentar Transparencia Social.....	56
Figura 18	Resultados Obligatoriedad de Matrices .....	56

## **RESUMEN**

El presente estudio titulado "Análisis Metodológico para la evaluación de control interno de la Equidad Salarial de Género de comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil, año 2023" tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de la equidad salarial de género en empresas del sector, a través de un enfoque metodológico estructurado. Para ello, se establece un marco conceptual que aborda los principios de igualdad laboral, equidad de género y los mecanismos de control interno aplicados a la administración salarial. La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo descriptivo, utilizando encuestas dirigidas a los empleados, entrevistas con gerentes de recursos humanos y análisis documental de políticas salariales. Se analizan variables como la brecha salarial, la transparencia en los procesos de remuneración y la percepción de los trabajadores sobre la equidad en sus empresas. Los resultados evidencian la persistencia de diferencias salariales por género, las cuales varían según el cargo y la antigüedad del trabajador, así como la incidencia de la ausencia de normativas claras y mecanismos efectivos de control interno en la equidad salarial. Se concluye que es necesario fortalecer la supervisión y auditoría de los procesos de asignación salarial, promoviendo la implementación de políticas de transparencia, auditorías periódicas y programas de capacitación en equidad de género, con el fin de reducir brechas y fomentar un entorno laboral más justo e inclusivo.

**Palabras claves:** Equidad salarial de género, Control interno, Brecha salarial  
Transparencia en remuneraciones, Políticas de igualdad

## ABSTRACT

The present study, titled "Methodological Analysis for the Internal Control Evaluation of Gender Pay Equity in Filter and Lubricant Trading Companies in the City of Guayaquil, Year 2023," aims to assess compliance with gender pay equity in companies within the sector through a structured methodological approach. To achieve this, a conceptual framework is established, addressing the principles of labor equality, gender equity, and internal control mechanisms applied to salary management. The research follows a quantitative approach, employing a non-experimental and descriptive design, utilizing surveys directed at employees, interviews with human resources managers, and documentary analysis of salary policies. Variables such as the gender pay gap, transparency in remuneration processes, and employees' perception of equity within their companies are analyzed. The results highlight the persistence of gender-based salary differences, which vary according to job position and employee tenure, as well as the impact of the lack of clear regulations and effective internal control mechanisms on salary equity. It is concluded that strengthening the supervision and auditing of salary allocation processes is necessary, promoting the implementation of transparency policies, periodic audits, and training programs on gender equity to reduce gaps and foster a fairer and more inclusive work environment.

**Keywords:** Gender pay equity, Internal control, Wage gap, Transparency in remuneration, Equality policies

## Introducción

La equidad salarial de género es un tema de creciente relevancia en las dinámicas laborales contemporáneas, dado que aborda una problemática que ha persistido a lo largo del tiempo: la desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres. Este fenómeno, caracterizado por disparidades salariales notables, no solo afecta la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, sino que también repercute en el desarrollo económico, social y organizacional. En este análisis la investigación aborda un aspecto fundamental de la desigualdad salarial que afecta a las mujeres en las comercializadoras de filtros y lubricantes,

En el ámbito global, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indican que, a pesar de los avances en derechos laborales y normativas de igualdad, las brechas salariales permanecen arraigadas incluso en sectores tradicionalmente dominados por el género masculino, como el de la comercialización de productos industriales. Esta situación pone en evidencia la influencia de patrones culturales y estructuras organizacionales que perpetúan estas inequidades. En este sentido, la cultura organizacional juega un rol crucial en la promoción de la equidad salarial, ya que influye directamente en las políticas y prácticas relacionadas con la remuneración y el reconocimiento de habilidades, independientemente del género.

En este contexto, la cultura organizacional emerge como un factor determinante para promover la equidad salarial. Las políticas internas y las prácticas empresariales no solo reflejan el compromiso de una organización con la igualdad de género, sino que también impactan en la motivación, retención y desempeño del talento humano. Investigaciones de organismos (Research, 2024) señalan que las empresas que promueven la equidad salarial a través de prácticas inclusivas no solo reducen las brechas, sino que mejoran el rendimiento organizacional. Según Berger y Krichel (2020), las empresas que incorporan prácticas de igualdad de género en su cultura organizacional no solo logran reducir las brechas salariales, sino que también obtienen beneficios significativos en su desempeño. Esto incluye la creación de un ambiente laboral más equitativo, la retención de una fuerza laboral diversa y el fortalecimiento de la cohesión interna, lo que contribuye directamente a mejorar el rendimiento general de la organización (p. 36). Esto es particularmente relevante en industrias como la de filtros y lubricantes, donde históricamente los roles de liderazgo y mejor remunerados han sido ocupados mayoritariamente por hombres.

El presente estudio busca evaluar la relación entre el control interno y la equidad salarial de género en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes de la provincia del Guayas, durante el periodo 2023. La investigación, mediante un enfoque mixto, con elementos cuantitativos y cualitativos, una combinación de fuentes primarias y secundarias. Dentro fuentes primarias y con enfoque cualitativo se levantó información con una encuesta los trabajadores de las comercializadoras de filtros y lubricantes. Por otro parte, referente a las fuentes secundarias, se procesaron bases de datos y revisión detallada de documentos y bibliografía, abarcando normativas, artículos académicos y libros relacionados con la discriminación laboral.

El documento busca analizar cómo las políticas internas, las percepciones de los empleados y la estructura de género influyen en la igualdad salarial. Se espera que los hallazgos no solo contribuyan al cierre de las brechas salariales, sino que también promuevan un entorno laboral más justo y competitivo en este sector clave para la economía local.

La presente investigación está organizada en tres capítulos principales. En el primer capítulo, se desarrolla un marco teórico y conceptual enfocado en las teorías relacionadas con la discriminación salarial de género en el mercado laboral, específicamente en el sector de comercialización de filtros y lubricantes, a su vez está el marco legal en el que se detalla las leyes, códigos y reglamentos diseñados para garantizar los derechos contra la discriminación y las políticas enfocadas en la igualdad de género. además de la identificación de las variables.

En el segundo capítulo, se presenta la metodología utilizada y la recopilación de datos que permiten comprender la realidad laboral en el ámbito de las comercializadoras de filtros y lubricantes en el país.

Finalmente, en el tercer capítulo, los resultados obtenidos. Esto incluye los modelos aplicados, una encuesta dirigida a hombres y mujeres que trabajan en el sector de filtros y lubricantes.

## Antecedentes

La equidad salarial de género continúa siendo un tema central de debate e intervención en diversos sectores económicos, reflejando las complejidades y desafíos que enfrenta la sociedad para superar estas brechas. Según el Foro Económico Mundial (2022), la disparidad salarial entre hombres y mujeres persiste, estimándose en un promedio global del 16%. Este dato evidencia que, aunque se han implementado políticas y normativas a lo largo de los años, los avances han sido insuficientes para erradicar una problemática que tiene profundas raíces culturales y estructurales. Las políticas internacionales, como las promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destacan que el cierre de estas brechas no puede depender únicamente de medidas aisladas o superficiales. Para lograr un impacto significativo, es imprescindible transformar de manera profunda las estructuras organizacionales y las dinámicas culturales dentro de las empresas. Esto implica adoptar un enfoque integral que abarque desde los procesos de contratación hasta el desarrollo profesional, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los niveles.

La disparidad salarial no es solo un problema económico, sino también un reflejo de patrones sociales que perpetúan el *estatus quo*. Estos patrones están influenciados por estereotipos de género, expectativas laborales desiguales y una distribución desigual de roles dentro de las organizaciones. A pesar de los esfuerzos internacionales, el progreso hacia la equidad ha sido lento y desigual, evidenciando que muchas empresas aún enfrentan barreras internas significativas para implementar cambios sostenibles. En este contexto, la cultura organizacional juega un papel crucial, ya que influye directamente en las decisiones relacionadas con la remuneración, las promociones y el reconocimiento del talento sin importar el género.

A pesar de los esfuerzos globales por cerrar esta brecha, el progreso ha sido lento y desigual. Las políticas deben ir acompañadas de una transformación organizacional que fomente prácticas inclusivas y equitativas, desde la contratación hasta el desarrollo profesional.

El caso de empresas en industrias tradicionalmente dominadas por hombres, como la manufactura o la comercialización de productos industriales, es particularmente desafiante. Estas industrias tienden a mostrar mayores resistencias a adoptar cambios debido a la predominancia histórica de una cultura laboral masculina. Sin embargo, informes recientes indican que empresas que adoptan prácticas más

inclusivas tienden a tener mayores niveles de satisfacción laboral y retención de empleados. Según KPMG (2021), las organizaciones que implementan políticas inclusivas no solo logran atraer y retener talentos diversos, sino que también experimentan un incremento en su competitividad y rendimiento organizacional. Esto se debe a que una fuerza laboral más diversa aporta perspectivas innovadoras y fomenta una mayor cohesión interna, factores clave para el éxito empresarial en un mercado competitivo.

En Ecuador, la problemática de la equidad salarial de género también ha sido objeto de atención tanto a nivel legal como institucional. Con la implementación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), condiciones más equitativas en el ámbito laboral. No obstante, los resultados reflejan que estas medidas aún no han logrado traducirse en cambios sustanciales dentro de las prácticas organizacionales. Sin embargo, de acuerdo con un estudio del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2020), las mujeres ecuatorianas siguen ganando, en promedio, un 20% menos que los hombres, incluso cuando ocupan posiciones similares.

El análisis de esta situación en Ecuador revela que, si bien el país ha hecho avances significativos en la creación de marcos legales para promover la igualdad de género, estos no se han traducido completamente en cambios prácticos dentro de las organizaciones. Las empresas suelen implementar políticas de igualdad de género como un requisito legal, pero carecen de estrategias culturales internas que transformen la realidad laboral de las mujeres.

El sector comercial, que incluye a las empresas dedicadas a la venta de filtros y lubricantes, no está exento de esta problemática. La participación femenina en cargos directivos sigue siendo limitada y la diferencia salarial es más notoria en puestos relacionados con la comercialización y ventas, áreas donde tradicionalmente se favorece a los hombres. Guayaquil, siendo uno de los principales centros industriales y comerciales del Ecuador, refleja una problemática similar a nivel nacional. Según un informe de la Cámara de Comercio de Guayaquil (2021), las empresas locales, especialmente en sectores industriales como el de lubricantes y filtros, enfrentan grandes desafíos para lograr una equidad salarial de género real. A pesar de contar con políticas de igualdad implementadas en papel, el 70% de los puestos gerenciales sigue siendo ocupado por hombres, y las mujeres en estos roles ganan aproximadamente un 15% menos

Esta situación refleja la persistencia de modelos tradicionales de liderazgo y remuneración en la cultura empresarial local. Estos modelos no solo limitan el acceso de las mujeres a posiciones claves, sino que también perpetúan una fisura económica que impacta negativamente en el desarrollo organizacional y social, Guayaquil tiene el potencial de liderar el cambio en esta área debido a su posición estratégica como epicentro económico. Sin embargo, para lograrlo, es necesario un cambio de mentalidad en los empresarios y directivos de las comercializadora de filtros y lubricantes que permita valorar los beneficios de una cultura organizacional inclusiva y diversa.

Finalmente, las empresas en sectores como el de filtros y lubricantes tienen mucho que ganar al adoptar estrategias que promuevan el liderazgo femenino y la equidad salarial. Estas estrategias no solo contribuirían a cerrar la brecha de género, sino que también impulsarían la innovación, el rendimiento organizacional, permitiendo que estas comercializadoras se posesionen de manera más competitiva en el mercado.

## **Problema**

La desigualdad salarial de género continúa siendo un desafío importante en muchos sectores productivos a nivel global, y el Ecuador no es la excepción. A pesar de los avances en materia legal y de políticas públicas en favor de la equidad de género, como lo establece la Ley Orgánica para la Justicia Laboral, la realidad en muchas empresas aún refleja disparidades significativas entre las remuneraciones de hombres y mujeres. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en 2022 las mujeres en Ecuador ganaban, en promedio, 20% menos que los hombres por trabajos equivalentes. Este fenómeno se acentúa en sectores industriales, como el de comercialización de filtros y lubricantes, donde la participación femenina en cargos directivos es limitada y las diferencias salariales siguen siendo evidentes.

El problema radica en que las empresas de este sector en la provincia del Guayas, a pesar de las normativas, no han logrado implementar de manera efectiva una cultura organizacional que promueva la equidad salarial. En Ecuador las mujeres ganan en promedio menos que los hombres en puestos similares, y esta condición se vuelve aún más alarmante en industrias dominadas por hombres, como la comercialización de productos industriales. Esto sugiere que las políticas de igualdad

no están siendo completamente integradas en la cultura organizacional de estas empresas.

La falta de equidad salarial de género no solo impacta en el bienestar económico de las mujeres trabajadoras, sino también en la retención del talento y el clima laboral dentro de las empresas. Estudios como los de Deloitte (2023) destacan que las organizaciones que promueven una cultura inclusiva y equitativa tienden a tener un mejor desempeño, ya que no solo atraen talento diverso, sino que también fomentan una mayor cohesión interna y satisfacción laboral. Estas prácticas inclusivas son clave para reducir las disparidades y mejorar el entorno de trabajo (Brodzik et al., 2023). Sin embargo, muchas empresas en Guayaquil aún carecen de estrategias culturales para promover esta equidad, lo que sigue siendo una barrera importante para el cambio.

Por lo tanto, el problema que aborda esta investigación es la evaluación de la cultura organizacional en relación con la equidad salarial de género en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes de la provincia del Guayas. Se busca identificar los factores que impiden la plena aplicación de una cultura inclusiva y equitativa, así como proponer soluciones que contribuyan al cierre de la brecha salarial de género en este sector.

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Desarrollar una matriz de evaluación de equidad salarial de género para el control interno de las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2023, con el fin de identificar y analizar las brechas salariales existentes y proponer acciones que promuevan una remuneración equitativa.

### ***Objetivos Específicos***

- Analizar la situación actual de la equidad salarial de género en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil, identificando las principales diferencias en las remuneraciones entre hombres y mujeres en cargos equivalentes.
- Identificar políticas y prácticas internas de las empresas en la equidad salarial de género, considerando aspectos como la contratación, promoción y

desarrollo profesional de empleados, así como la cultura organizacional en torno a la equidad.

- Proponer recomendaciones para la implementación de la matriz de evaluación de equidad salarial de género, basada en mejores prácticas internacionales y adaptadas al contexto local

## **Justificación**

La problemática de la equidad salarial de género dentro del sector comercial de filtros y lubricantes en la provincia del Guayas alcanza una relevancia social significativa en el contexto actual. La lucha por la igualdad de género ha cobrado fuerza a nivel mundial y local, y el cierre de la brecha salarial es un indicador crucial de progreso. En Ecuador las mujeres se enfrentan a diferencias salariales que limitan su progreso y su desarrollo profesional, de esta manera contribuyen a una desigualdad económica y social. Este estudio busca generar conciencia sobre la relevancia de la cultura organizacional equitativa, que no solo impacte a género femenino, sino a una sociedad en su conjunto, promoviendo un entorno laboral justo y competitivo.

Desde un enfoque práctico, este análisis tiene un impacto directo en la gestión empresarial, en el que las empresas implementan políticas de equidad salarial y de género tienden a mejorar su ambiente de trabajo, disminuyen la rotación de empleados y atraen una mayor diversidad de talento, lo que a su vez incrementa el rendimiento laboral. En el caso del sector comercial de filtros y lubricantes, que históricamente ha sido dominado por hombres, este estudio resulta especialmente relevante para entender cómo la cultura organizacional puede transformarse hacia una mayor equidad. Los hallazgos de esta investigación podrían servir como base para que las empresas de este sector desarrollen políticas que garanticen igualdad de oportunidades y remuneración.

Al promover prácticas equitativas de remuneración, las empresas no solo mejoran la calidad de vida de sus empleadas, sino que también contribuyen a la cohesión social y al desarrollo sostenible. Además, el establecimiento de políticas que favorezcan la equidad salarial puede ser un factor clave en la mejora del clima laboral, la retención del talento y el aumento de la productividad, impactando positivamente en la comunidad y en la economía local.

Desde una perspectiva académica, este estudio se enmarca en el creciente interés por la equidad de género en el ámbito laboral, un tema que ha ganado atención

en la literatura reciente. Al centrarse en un sector industrial menos explorado, la investigación contribuirá a llenar un vacío en el conocimiento existente, proporcionando datos empíricos que pueden ser utilizados para enriquecer el debate sobre la cultura organizacional y su influencia en la equidad salarial. Asimismo, los hallazgos permitirán una comprensión más profunda de cómo las estructuras internas de las organizaciones pueden favorecer o dificultar la igualdad de género en la remuneración. La integración de este análisis en la discusión académica facilitará el desarrollo de teorías y modelos que pueden ser aplicados en otras industrias, fortaleciendo la base de conocimiento sobre igualdad y diversidad en el entorno laboral.

### **Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los principales factores que influyen en la brecha salarial de género en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2023?
- ¿Cómo impacta la cultura organizacional en la creación o eliminación de la inequidad salarial de género en estas empresas?
- ¿Qué medidas y estrategias específicas pueden ser implementadas en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes para desarrollar una matriz de evaluación de equidad salarial de género que fomente una cultura organizacional más justa e inclusiva?
- ¿Qué factores dentro del control interno de recursos humanos afectan la implementación de políticas de equidad salarial de género en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil?
- ¿Cómo influye la percepción de los empleados sobre la equidad salarial de género en el cumplimiento de los objetivos de control interno en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes?

### **Delimitación**

Esta investigación se delimita a la ciudad de Guayaquil, específicamente en la parroquia Tarqui, y se centrará en las empresas dedicadas a la comercialización de filtros y lubricantes durante el periodo 2023. El estudio abordará el desarrollo de una matriz de evaluación de equidad salarial de género en este sector, analizando las

políticas internas de remuneración y la cultura organizacional. No se incluirán otros sectores industriales ni empresas fuera de esta parroquia, con el objetivo de obtener una comprensión detallada de las dinámicas salariales y organizacionales en este ámbito específico.

El análisis se enfocará en las empresas seleccionadas dentro del sector y en la información proporcionada por estas organizaciones. No se incluirán datos de otras provincias o sectores económicos, lo que permitirá comprender cómo se manifiestan las diferencias salariales de género dentro de un contexto empresarial y geográfico específico. Este enfoque geográfico y sectorial busca ahondar en las particularidades de la parroquia Tarqui, donde se concentra una parte significativa del sector comercial de filtros y lubricantes, y entender cómo la cultura organizacional influye en la equidad salarial.

### **Limitación**

Entre las limitaciones de esta investigación se encuentra la dificultad para acceder a datos confidenciales relacionados con las políticas salariales de las empresas, ya que algunas organizaciones podrían mostrarse reacias a proporcionar información detallada. Esta reticencia a compartir datos financieros o de recursos humanos podría dificultar la obtención de una muestra representativa y precisa. Además, los sesgos culturales y la falta de reconocimiento de las desigualdades salariales podrían influir en la disposición de los encuestados a participar y brindar respuestas honestas, lo que afectaría la exactitud de los resultados.

Otra limitación importante es la dificultad de generalizar los resultados a otros sectores o regiones. Dado que el estudio se enfocará exclusivamente en empresas que comercializan filtros y lubricantes en la provincia del Guayas, los resultados no necesariamente reflejarán la situación de otras industrias o zonas del país. Asimismo, el análisis estará circunscrito al periodo 2023-2024, lo que limitará la posibilidad de evaluar cambios a largo plazo en la cultura organizacional y las políticas de equidad de género. A pesar de estas limitaciones, el estudio proporcionará un aporte valioso para entender la inequidad salarial dentro de este sector en particular.

## **Capítulo 1. Fundamentación Teórica**

Para la elaboración de esta investigación es importante conocer cuáles son las bases de las teorías que enmarcan las variables del control internos y equidad de género en empresas comercializadoras de filtros y lubricantes, de las cuales son objeto de estudio, además para el desarrollo de este se revisan, verifican y se plantean trabajos previos en que se respalden la importancia del análisis de investigación, y, por lo tanto, constatar los resultados obtenidos.

### **Marco Teórico**

#### **Teoría de la Equidad.**

La teoría de la equidad, desarrollada inicialmente por Adams (1965), sostiene que los individuos evalúan la justicia en sus relaciones laborales comparando sus propios aportes y recompensas con los de otros. En términos contemporáneos, las investigaciones de Ferrer y González (2019) expanden este concepto al contexto de la equidad salarial de género, señalando que la percepción de justicia en el salario afecta directamente la motivación y la retención del talento en las organizaciones. Asimismo, conforme lo plantea Ruiz (2021), las organizaciones que implementan políticas de equidad logran mejorar la satisfacción y compromiso laboral, favoreciendo una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

Los autores García y López (2021), en su investigación destacan que esta teoría no solo es aplicable al ámbito organizacional, sino también a contextos de género, donde se observan diferencias salariales que generan percepciones de injusticia. Estas diferencias afectan directamente a la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento. Por consecuencia, las organizaciones deben implementar políticas de equidad para evitar que estas desigualdades provoquen rotación de personal o baja productividad.

Por otro lado, investigaciones como la de García y Rodríguez (2021), exploran cómo las políticas organizacionales de transparencia salarial y evaluaciones periódicas de rendimiento pueden reducir las percepciones de inequidad. Este enfoque reconoce que la equidad no solo es un factor subjetivo, sino también una dimensión medible que puede gestionarse mediante controles internos efectivos. Esto resulta particularmente relevante en el análisis de brechas salariales por género en sectores comerciales concretos.

En la industria de filtros y lubricantes, la aplicación de esta teoría es particularmente relevante debido a las históricas disparidades salariales de género. Según estudios recientes como el de Morales & Sánchez (2023), las empresas que integran políticas de equidad salarial no solo promueven una mayor retención de empleados, sino también un incremento en el rendimiento organizacional. Esto subraya la importancia de evaluar y aplicar la teoría de la equidad en contextos donde persiste una división de roles por género, como el caso de las comercializadoras de filtros y lubricantes en la ciudad de Guayaquil.

Para este estudio, la teoría de la equidad proporciona un marco crítico para evaluar las percepciones y realidades de justicia salarial dentro de las empresas de Guayaquil. Al aplicar esta teoría, se busca identificar los factores que perpetúan o reducen las desigualdades salariales en este sector, considerando cómo las políticas internas y la cultura organizacional afectan la equidad de género en la remuneración. Esto permitirá a las organizaciones reconocer los beneficios que una estructura de control interno justa que aporta tanto a los empleados como a la empresa en términos de productividad y satisfacción laboral.

### **Teoría del Capital Humano.**

La teoría del capital humano, propuesta por economistas como Becker en los años sesenta y desarrollada en estudios recientes, sugiere que la educación, habilidades y experiencia de los trabajadores son inversiones que aumentan su productividad y, en consecuencia, su valor en el mercado laboral. Investigaciones recientes de Méndez y Ortega (2020) confirman que el capital humano es clave en la determinación salarial, y una adecuada valoración de este recurso asegura un retorno de inversión positivo en el entorno organizacional. En un contexto de equidad de género, Morales y Rodríguez (2021) sostienen que las organizaciones deben reconocer las habilidades y competencias de los empleados sin sesgos de género, ya que esto no solo impacta en la equidad, sino también en la competitividad empresarial.

Para el sector de filtros y lubricantes, donde históricamente los hombres han predominado en los roles directivos y operativos, la teoría del capital humano ofrece un marco que justifica la igualdad salarial en función de la productividad y el valor añadido. Valorar equitativamente las competencias de hombres y mujeres permite a

estas organizaciones retener talento y mejorar su desempeño en el mercado (López & Villalba, 2022).

La teoría del capital humano respalda la relevancia de considerar las competencias y experiencia de los empleados en la evaluación de equidad salarial en la industria de filtros y lubricantes en Guayaquil. Este enfoque no solo permite una asignación salarial justa, sino que también promueve un entorno donde el talento es valorado en función de su contribución real a la organización, eliminando los sesgos de género. Al aplicar esta teoría en el análisis metodológico de control interno, se contribuirá a establecer prácticas de compensación alineadas con la productividad y el mérito, favoreciendo una cultura organizacional justa y competitiva.

### ***Impacto del Capital Humano en la Equidad de Género***

La Teoría del Capital Humano también ha sido aplicada para explicar brechas salariales de género. Los autores Blau y Kahn (2017), en su investigación argumentan que, aunque existen diversos factores como experiencia y educación influyen en las diferencias salariales, no explican completamente las desigualdades persistentes. Por su parte, Fortin et al. (2021) subrayan que las políticas organizacionales deben abordar sesgos implícitos y explícitos para maximizar el potencial del capital humano femenino.

A pesar de sus ventajas, la Teoría del Capital Humano enfrenta críticas, como señala el autor Finegold (2020), Quien advierte sobre la sobrecarga de competencias en mercados laborales saturados. Además, las empresas se enfrentan al desafío de equilibrar la inversión en capacitación con resultados tangibles en términos de productividad y equidad. En sectores tradicionales como el de los filtros y lubricantes, seguir avanzando en la ruptura de prejuicios históricos y promover un entorno inclusivo sigue siendo una tarea pendiente.

### ***Teoría de la Reproducción Social.***

La teoría de la reproducción social, desarrollada por autores como Bourdieu, argumenta estructuras y desigualdades sociales que se reproducen en el ámbito laboral, y esta persistencia es evidente en las remuneraciones y roles laborales de los trabajadores de género femeninos. Estudios recientes de García y Salinas (2020) señalan como las industrias son dominadas por hombres, como la de filtros y

lubricantes, los valores tradicionales y las estructuras organizativas tienden a perpetuar roles de género, dificultando la equidad salarial y el acceso de las mujeres a cargos de mayor responsabilidad. Este marco teórico es útil para comprender cómo los patrones culturales afectan las prácticas de recursos humanos, limitando la movilidad y el reconocimiento de las mujeres en el sector.

En esta industria, la teoría de la reproducción social permite identificar cómo los factores culturales e históricos influyen en la estructura salarial y en la representación de género en los cargos. Estudios recientes refuerzan la idea de que la reproducción de estos patrones limita la equidad en el desarrollo profesional y el acceso a beneficios salariales, promoviendo la necesidad de políticas inclusivas (Peña & Silva, 2021).

Aplicar la teoría de la reproducción social a este estudio permite examinar cómo las normas y valores organizacionales perpetúan la inequidad salarial de género en el sector de filtros y lubricantes en Guayaquil. Al identificar estos patrones, las empresas pueden abordar de manera más eficaz las barreras culturales que dificultan la igualdad de oportunidades y salarios. Esta teoría justifica la necesidad de políticas de control interno que cuestionen y modifiquen las prácticas heredadas, contribuyendo a un ambiente laboral más equitativo e inclusivo.

### ***Teoría del Control Interno.***

La teoría del control interno establece los lineamientos y procesos necesarios para garantizar una administración efectiva y ética dentro de las organizaciones. Según el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway COSO 9 (2013), un sistema de control interno eficaz permite a las empresas cumplir con sus objetivos organizacionales, manteniendo prácticas que aseguren la transparencia y la responsabilidad en la gestión de recursos, incluyendo la equidad en los sistemas de compensación. Estudios de Valencia y Paredes (2021), destacan que el control interno es vital para la equidad salarial, ya que permite monitorear y evaluar las prácticas de remuneración, identificando posibles inconsistencias o sesgos.

En la industria de filtros y lubricantes, contar con un sistema de control interno eficaz es fundamental para detectar y corregir inequidades en las prácticas salariales. La implementación de políticas claras y transparentes en el control de salarios y

beneficios asegura que las empresas cumplan con estándares de equidad, mejorando su imagen y satisfacción interna (Mendoza & Ruiz, 2023).

La teoría del control interno es crucial en el contexto de este estudio, ya que permite a las empresas de Guayaquil estructurar y evaluar sus sistemas de compensación para identificar y corregir inequidades de género. Este enfoque respalda la implementación de un análisis metodológico que contribuya al desarrollo de una cultura organizacional transparente y responsable, donde la equidad salarial se convierta en una práctica sostenida y efectiva

### ***Componentes fundamentales del Control Interno***

La estructura del control interno se basa en cinco componentes esenciales según el modelo COSO: el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información, la comunicación, y el seguimiento. Los autores Ramírez y Salinas (2019) argumentan que cada uno de estos elementos debe estar interconectado para garantizar la mitigación efectiva de riesgos en la organización. Además, plantean que el éxito de estos componentes depende del compromiso ético de la alta dirección y de la formación continua del personal.

Cruz y Méndez (2021) sugieren que el control interno puede ser una herramienta clave para garantizar la equidad salarial al incluir mecanismos que detecten y corrijan prácticas discriminatorias. Por ejemplo, auditorías internas enfocadas en la revisión de políticas salariales pueden identificar desigualdades de género en los salarios y recomendar ajustes para alinearse con estándares éticos y normativos.

### ***Impacto del Control Interno en la cultura organizacional***

El control interno también influye en la cultura organizacional al establecer un marco de responsabilidad y transparencia. Según Fernández y Ortega (2022), una cultura organizacional alineada con los principios del control interno fomenta un ambiente de confianza y participación, lo cual es crucial para implementar políticas equitativas y sostenibles en las empresas, la transparencia generada por un sistema de control interno sólido puede reducir prácticas discriminatorias y promover la percepción de equidad entre los empleados.

El control interno no solo establece normas, sino que también delega responsabilidades específicas en todos los niveles de la organización. Esto ayuda a crear una cultura de responsabilidad donde cada empleado comprende su rol en el mantenimiento de la integridad organizacional. En organizaciones con estructuras tradicionales o poco flexibles, el control interno puede actuar como un catalizador de cambio, al cuestionar y reformar políticas que perpetúan desigualdades.

## **Teoría de Cultura Organizacional y Efectividad Empresarial.**

### ***Definición***

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de valores, creencias y normas compartidas que influyen en el comportamiento de los miembros de una organización. Según Schein (2016), esta cultura actúa como un marco para guiar las interacciones y procesos dentro de una organización, impactando significativamente en su efectividad y sostenibilidad. La gestión de la cultura organizacional en una empresa influye directamente en su éxito en áreas clave como la productividad, la innovación y la equidad laboral. Una cultura bien definida y alineada con los valores de la empresa puede mejorar el desempeño de los empleados, fomentar la creatividad y garantizar un ambiente de trabajo justo e inclusivo.

Los autores Deal y Kennedy (2020) argumentan que una cultura organizacional inclusiva y bien gestionada no solo mejora la efectividad interna, sino que también posiciona a la empresa de manera competitiva en el mercado. En el caso de las comercializadoras de filtros y lubricantes, adoptar una cultura organizacional equitativa podría atraer a talentos diversos y fortalecer la imagen de marca en el sector.

Sin embargo, transformar la cultura organizacional representa un desafío significativo. Según Martin (2018), este proceso requiere tiempo, el compromiso activo de la alta dirección y una comunicación eficaz para superar la resistencia interna. La clave del éxito radica en la implementación de estrategias claras que permitan gestionar el cambio de manera progresiva, fomentando la adopción de nuevos valores y prácticas dentro de la organización.

A pesar de estas dificultades, el impacto positivo en la equidad y efectividad empresarial justifica estos esfuerzos.

La teoría de la cultura organizacional y su relación con la efectividad empresarial ofrece un marco conceptual relevante para abordar las dinámicas de

equidad salarial. La cultura organizacional puede actuar como catalizador para garantizar que las políticas internas sean efectivas y reflejen los valores inclusivos de la empresa. En las comercializadoras de filtros y lubricantes de Guayaquil, la integración de estos principios no solo puede cerrar las brechas salariales de género, sino también optimizar el rendimiento organizacional y posicionar a estas empresas como líderes en sostenibilidad y justicia laboral.

### **Marco Conceptual**

La equidad salarial de género es un tema central en las políticas de recursos humanos modernas y su relevancia se incrementa en el contexto de industrias tradicionalmente masculinas, como la comercialización de productos industriales. Esta investigación busca fundamentar el desarrollo de una matriz de evaluación de equidad salarial de género que permita mejorar el control interno en empresas de filtros y lubricantes en Guayaquil. En este marco, se explorarán conceptos clave como la equidad salarial, la cultura organizacional y el control interno, integrando una revisión de literatura que evidencia cómo estos factores influyen en la reducción de brechas salariales y el fomento de un entorno inclusivo y justo. Así, se analizarán tanto las teorías que sustentan la importancia de la cultura organizacional en la equidad, como las prácticas observadas en sectores industriales a nivel mundial, proporcionando un sustento para proponer mejoras específicas.

La equidad salarial de género implica que los empleados deben recibir una remuneración justa y equivalente adecuado con sus funciones, sin que su género sea un factor determinante en el pago. Diversos estudios subrayan que la brecha salarial de género sigue siendo un problema persistente, especialmente en sectores industriales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), “la brecha salarial entre hombres y mujeres, aun cuando realizan labores de similar valor, sigue siendo en promedio del 20% a nivel global” OIT, 2022, p. 5). Además, la OIT destaca que, en sectores dominados históricamente por el género masculino, como el industrial, las diferencias salariales tienden a ser más marcadas.

La afirmación de la OIT resalta cómo la inequidad salarial se acentúa en industrias donde predominan roles ocupados tradicionalmente por hombres. Esto sugiere que la cultura y los estereotipos de género pueden influir en la estructuración salarial de las empresas, perpetuando una desigualdad que impacta tanto el clima

organizacional como la atracción y retención del talento femenino en estos sectores. En el contexto de las comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil, este análisis se vuelve relevante, ya que la ausencia de políticas específicas de equidad podría influir en la persistencia de estas desigualdades.

A diferencia del sector tecnológico, que ha adoptado prácticas de equidad salarial en varias organizaciones gracias a la presión social y normativa, el sector industrial parece estar rezagado. De acuerdo con un estudio de McKinsey & Company (2021), las empresas tecnológicas han logrado reducir su brecha salarial en un 10% durante la última década mediante políticas inclusivas y evaluaciones salariales regulares. Esta comparación indica que la implementación de herramientas como una matriz de evaluación de equidad salarial puede ser crucial para sectores industriales que no han implementado medidas proactivas similares (McKinsey & Company, 2021).

### **Cultura Organizacional y Equidad**

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y prácticas que guían el comportamiento dentro de una empresa. Esta cultura influye directamente en la percepción y tratamiento de la equidad dentro de la organización. Según Berger y Krichel (2020) “una cultura organizacional inclusiva puede reducir significativamente las barreras para la equidad de género, permitiendo una mayor cohesión y desempeño organizacional” (Berger & Krichel, 2020, p. 36). En el caso de las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes, una cultura que valore la diversidad y equidad es clave para disminuir la brecha salarial de género.

La afirmación de Berger y Krichel refuerza la importancia de la cultura organizacional en la implementación de políticas de equidad salarial. La cultura organizacional que fomenta la inclusión puede ser una herramienta poderosa para contrarrestar sesgos de género. En el contexto de Guayaquil, un análisis cultural permite observar cómo las prácticas y valores empresariales pueden influir en las decisiones salariales, especialmente en sectores dominados por el género masculino, donde los cambios de mentalidad son fundamentales para alcanzar la equidad.

En industrias internacionales, como la automotriz en Europa, varias empresas han adoptado programas de inclusión y equidad salarial como parte de su cultura organizacional, obteniendo resultados positivos. Según un reporte de la Comisión

Europea (2022), las políticas de equidad salarial han permitido que la industria automotriz logre reducir la brecha salarial en un 12% durante los últimos cinco años (Comisión Europea, 2022). Esto contrasta con la situación en Guayaquil, donde las políticas de equidad aún no están ampliamente implementadas en empresas de filtros y lubricantes, sugiriendo que una estructura organizacional similar podría beneficiar a este sector en Ecuador.

### **Control Interno**

El control interno se define como un conjunto de políticas y procedimientos diseñados para asegurar la eficiencia operativa, la fiabilidad en la información financiera y el cumplimiento de regulaciones, factores que también permiten identificar y corregir posibles desigualdades salariales. Según Cosserat y Rodda (2019), “un sistema de control interno efectivo no solo reduce los riesgos financieros y operativos, sino que también facilita la detección de prácticas no equitativas en la asignación de recursos y salarios” (Cosserat & Rodda, 2019, p. 43). Esta perspectiva amplía el uso del control interno, sugiriendo su importancia para lograr la equidad salarial de género al mejorar la transparencia en las decisiones de remuneración.

La visión de Cosserat y Rodda es especialmente relevante en este estudio porque enfatiza que un sistema de control interno no se limita a las operaciones financieras; también puede aplicarse a prácticas de recursos humanos, como la asignación salarial. En el caso de la matriz de evaluación para empresas de Guayaquil, este enfoque sugiere que la implementación de controles puede ser instrumental para reducir las brechas salariales de género y asegurar prácticas justas dentro de la organización.

### **Objetivos del Control Interno.**

En el marco de los objetivos del control interno, varios estudios destacan su importancia para la eficiencia, eficacia organizacional y la mitigación de riesgos. Los principales objetivos incluyen (a) asegurar la efectividad y eficiencia de las operaciones, (b) la confiabilidad de los informes financieros, y (c) la adhesión a las leyes y regulaciones aplicables. Un control interno sólido también previene fraudes y mejora la toma de decisiones dentro de la organización. Según el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO), un control interno

eficiente permite a las organizaciones establecer objetivos claros y alcanzarlos con integridad y confianza en todos los aspectos de su operación.

La implementación de un control interno efectivo en las comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil permitirá no solo mejorar la eficiencia operativa, sino también asegurar la transparencia y el cumplimiento de la normativa sobre equidad salarial de género. Un control adecuado puede ser clave para identificar y rectificar posibles desigualdades salariales, promoviendo un entorno laboral más equitativo y alineado con las mejores prácticas de responsabilidad social corporativa.

Finalmente, los estudios más recientes sugieren que el control interno debe estar alineado con la cultura organizacional y con los valores fundamentales de la empresa. Un control interno que refuerce la ética empresarial y promueva la transparencia es fundamental para la efectividad organizacional. De acuerdo con los expertos, para que las organizaciones puedan prosperar de manera sostenible, los controles internos no solo deben centrarse en la eficiencia operativa, sino también en la construcción de una cultura organizacional ética y responsable

## **Marco Referencial**

### **Protección De Los Derechos De Las Mujeres Con Respecto A La Equidad**

#### **Salarial En Ecuador.**

Las autoras Rodríguez y Zurita (2024) en su investigación analizan los avances y retos en la implementación de políticas de equidad salarial para mujeres en Ecuador. La investigación destaca, que, a pesar de los esfuerzos normativos, las brechas salariales persisten debido a prácticas discriminatorias y a una falta de seguimiento adecuado de las leyes existentes. Este estudio enfatiza la necesidad de medidas más efectivas y auditorías continuas para asegurar que la normativa tenga un impacto real en el ámbito laboral, en consecuencia, el marco normativo en Ecuador busca fortalecer los derechos laborales de las mujeres mediante leyes que promueven la equidad salarial y la eliminación de discriminación de género. Sin embargo, las autoras subrayan que las políticas a menudo se quedan en el papel sin una implementación rigurosa ni un control sostenido, lo que impide avances significativos en la práctica.

Este análisis se considera que es muy pertinente para esta investigación, ya que las comercializadoras de filtros y lubricantes pueden no estar exentas de estas

dificultades. Explorar cómo estas normativas se aplican en este sector en particular nos permitirá determinar si las brechas salariales son un reflejo de problemas generales en la implementación de políticas de equidad en Ecuador o si presentan características únicas del sector.

El trabajo de Soto y Saucedo (2020), se enfoca en cómo las empresas familiares integran los derechos humanos y la responsabilidad social en sus prácticas laborales. Las autoras señalan que estas empresas suelen adoptar una doble perspectiva: una enfocada en el beneficio económico y otra en el desarrollo sostenible y la protección de los derechos de los empleados. Esta combinación busca generar un entorno de trabajo justo y equitativo que beneficie tanto a los trabajadores como a la empresa, en consecuencia, las buenas prácticas laborales incluyen la igualdad de oportunidades y la transparencia en la compensación, elementos que fomentan la equidad y la inclusión. Las autoras destacan que, aunque algunas empresas familiares han avanzado en la implementación de estas prácticas, otras enfrentan barreras culturales y económicas que limitan su adopción. Por consiguiente, al comparar esto con nuestra investigación, es crucial observar si las prácticas de responsabilidad social también se aplican en las comercializadoras de filtros y lubricantes. Analizar si estas empresas adoptan medidas similares o si su enfoque se limita solo a las operaciones básicas ayudará a comprender mejor el entorno y las brechas existentes.

### **Diseño De Aplicación Para La Medición De La Equidad De Género En El Sector Energético**

Este estudio aborda la creación de herramientas tecnológicas que evalúan la equidad de género, permitiendo a las organizaciones obtener datos precisos sobre la distribución salarial y las oportunidades de desarrollo. La aplicación mencionada facilita la identificación de disparidades y ayuda a establecer estrategias correctivas, destacando la importancia del uso de la tecnología para promover la equidad de género de manera eficiente y basada en evidencia.

El uso de tecnología para medir la equidad salarial es esencial para obtener un análisis objetivo y detallado de las prácticas laborales. Este tipo de herramientas contribuye a una mejor comprensión de las brechas y permite implementar políticas basadas en datos sólidos, lo que incrementa la efectividad de las soluciones aplicadas en las empresas.

Implementar una metodología similar para medir la equidad en las comercializadoras de filtros y lubricantes podría revelar patrones específicos de desigualdad y ayudar a crear un plan de acción adaptado al sector. La comparación con el sector energético, donde el uso de tecnología ya está en práctica, serviría como ejemplo para justificar y fortalecer nuestra propuesta.

### **Percepciones de los empleados sobre la equidad salarial en las comercializadoras de filtros y lubricantes de Guayaquil**

La percepción de los empleados sobre la equidad salarial es fundamental para entender el impacto real de las políticas laborales. Un estudio en este campo podría basarse en encuestas y entrevistas para recoger opiniones y experiencias, lo que proporcionaría un panorama claro sobre cómo se sienten los trabajadores respecto a la justicia salarial y si perciben brechas de género.

Las percepciones de los empleados permiten identificar discrepancias entre las políticas oficiales y la realidad del entorno laboral. Si los empleados no perciben una verdadera equidad salarial, es probable que existan problemas en la aplicación o en la transparencia de las políticas existentes.

Esta percepción es un reflejo directo de la efectividad del control interno y de las políticas de equidad en la empresa. Comparar estos resultados, con nuestra investigación nos permitirá ver si las medidas implementadas en otras áreas son suficientes o si se necesitan ajustes más profundos en el sector de comercialización de filtros y lubricantes.

### ***Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador.***

El estudio de Peñafiel y Zambrano (2023), analiza el salario emocional y su influencia en la motivación y rendimiento del personal. Resalta que, además de la remuneración económica, los trabajadores valoran aspectos como el reconocimiento, la flexibilidad laboral y un entorno de trabajo positivo. Estos factores contribuyen a la retención del talento y al rendimiento eficiente del personal.

El salario emocional complementa la compensación económica y refuerza la percepción de equidad y justicia en el lugar de trabajo. Cuando los empleados sienten que su trabajo es apreciado y recompensado, la satisfacción y productividad mejoran notablemente.

Aplicar el concepto de salario emocional en las comercializadoras de filtros y lubricantes podría mejorar la percepción de equidad entre los empleados. Analizar cómo estos elementos se integran con la equidad salarial permitiría evaluar si las empresas adoptan un enfoque holístico hacia la compensación y el bienestar laboral.

## **Marco Legal**

### **Constitución de la República del Ecuador (2008, Reformada)**

La desigualdad en la equidad salarial es un tema abordado por el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que establece la no discriminación por género en todos los aspectos de la sociedad y promulga la igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, existe un cuerpo legal que protege la igualdad de derechos, entre los que se encuentra la equidad salarial. La normativa establece también la obligación de las instituciones públicas y privadas de tomar medidas para erradicar la discriminación y garantizar una igualdad efectiva de oportunidades y trato para todos los ciudadanos. En el contexto de la equidad salarial de género, este artículo tiene implicaciones directas sobre la política de remuneración en las empresas y organizaciones.

Diversos autores han analizado la implicancia de este artículo, coincidiendo en que se trata de una pieza clave dentro del marco de los derechos humanos y la justicia social. Según Martínez y Rodríguez (2019), este artículo es una piedra angular para el impulso de políticas públicas que promuevan la equidad en todos los aspectos de la vida pública y privada. Además, resaltan que la implementación de políticas de igualdad salarial debe ser un esfuerzo integral, donde las empresas no solo apliquen normas externas, sino también transformen sus estructuras internas para ser verdaderamente inclusivas y justas, por lo tanto, no solo obliga a las empresas a cumplir con los estándares de igualdad salarial, sino que también establece la base para que se implementen auditorías y controles internos eficaces que garanticen la transparencia y la no discriminación.

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que "todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a la igualdad de trato y a la igualdad de oportunidades." Este principio se convierte clave en la lucha por la equidad salarial, ya que establece que los derechos laborales deben aplicarse de manera justa e igualitaria para todas las personas, sin importar su género, orientación

sexual, etnia, u otras características. En el contexto de la equidad salarial, este artículo aboga por la eliminación de las brechas salariales injustificadas entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo tipo de trabajo o trabajo de igual valor, haciendo énfasis en la igualdad de condiciones laborales.

Cevallos y Orozco (2020) argumentan que el artículo 33 es un pilar fundamental dentro de la constitución, que no solo promueve la igualdad de derechos y oportunidades, sino que también exige a las entidades públicas y privadas cumplir con medidas proactivas que aseguren la no discriminación, especialmente en lo que respecta a los salarios. Otros autores Méndez y Vargas (2021) también coinciden en que la igualdad de oportunidades establecida por el artículo 33 debe ser vista como una obligación para las empresas que, no solo a nivel normativo, sino también a nivel práctico, deben diseñar estrategias y políticas que eviten cualquier tipo de discriminación salarial.

El análisis de las políticas salariales bajo este marco normativo puede ayudar a identificar brechas salariales y proponer mejoras en los procedimientos internos de las organizaciones para asegurar el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades. De esta manera, el control interno no solo se convierte en un instrumento de cumplimiento normativo, sino también en una herramienta clave para promover un entorno laboral más justo y transparente.

El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), aborda el contexto en el que las leyes y normativas deben aplicarse, asegurando que no haya distinción entre las personas por razones de género, orientación sexual, raza o cualquier otro factor. En el marco de la equidad salarial, el artículo subraya la importancia de evitar cualquier tipo de discriminación salarial, lo que implica que los empleadores deben garantizar igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres en lo que respecta a la remuneración por el trabajo.

González y Ramírez (2020) afirman que el artículo 66 es un pilar esencial para la protección de los derechos laborales de todos los ecuatorianos, pues establece que cualquier forma de discriminación laboral, incluida la discriminación salarial de género, debe ser eliminada a través de políticas públicas, pero también de normativas internas en las empresas. El artículo 66 de la Constitución de Ecuador establece un principio de igualdad ante la ley que debe reflejarse en la equidad salarial de género en las organizaciones.

## **Código del Trabajo (Reformado en 2019)**

El artículo 3 del Código de Trabajo del Ecuador (2019) establece que todas las condiciones laborales en el país deben garantizar justicia y equidad, asegurando la protección de los trabajadores sin distinción de género, raza, religión u orientación. Este principio se refiere a la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y es esencial en el marco de la equidad salarial de género, pues establece la obligación de los empleadores de aplicar políticas que aseguren que tanto hombres como mujeres reciban un salario equitativo por igual trabajo realizado.

Pérez y Ramos (2020) destacan que este artículo resalta el concepto de trabajo digno como uno de los pilares de la legislación laboral ecuatoriana, ya que subraya que el empleo debe garantizar condiciones laborales que respeten los derechos humanos de los trabajadores, la equidad salarial no solo es un principio ético, sino también legal, pues cualquier discriminación salarial por motivos de género sería una violación a la dignidad humana.

En cuanto al artículo 47 del Código de Trabajo del Ecuador (2019), establece que se debe fortalecer el compromiso del Estado ecuatoriano en asegurar la igualdad de oportunidades y trato equitativo en todos los aspectos laborales, incluidas las remuneraciones. En este sentido, las empresas están obligadas a revisar constantemente sus políticas salariales y prácticas de contratación para evitar que se generen brechas de género u otros tipos de discriminación. Para González y Soto (2021), este artículo resalta la importancia de realizar esfuerzos continuos para garantizar que las políticas internas de las organizaciones sean consistentes con los derechos humanos, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en la compensación económica de los trabajadores.

El artículo 146 del Código de Trabajo del Ecuador resalta la importancia de que las remuneraciones laborales estén claramente definidas en los contratos de trabajo y cualquier desacuerdo relacionado con ellas debe resolverse de acuerdo con la normativa vigente, se considera fundamental porque asegura que cualquier discrepancia en las remuneraciones entre trabajadores ya sean hombres o mujeres, se resuelva con base en principios legales y regulatorios que promuevan la igualdad salarial. El control interno en las empresas debe garantizar que estas discrepancias no sean causadas por discriminación de género y que se resuelvan dentro de los parámetros legales establecidos.

### **Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado (2019).**

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado (2019) establece principios fundamentales sobre el reconocimiento de los derechos laborales, especialmente en lo que concierne a la equidad de género y la remuneración justa para todas las personas trabajadoras, sin discriminación alguna.

En el **artículo 3** de la ley establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho a una remuneración justa y equitativa, independientemente de su género, y debe asegurarse la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Este artículo es clave para el reconocimiento de la labor de todas las personas sin importar su sexo, orientación sexual o identidad de género. De acuerdo con Salazar y López (2020), este artículo es esencial para combatir la discriminación salarial y garantizar que la contribución laboral de cada persona sea evaluada y remunerada de manera justa, sin sesgos o diferencias basadas en estereotipos de género.

Por otro lado, el **artículo 7** también juega un rol crucial al garantizar que las personas trabajadoras tengan acceso a un trabajo digno y decente, y que este trabajo sea remunerado de acuerdo con principios de igualdad, por lo que no solo aborda la calidad del empleo, sino que también refuerza el principio de equidad salarial al exigir que todas las formas de trabajo, tanto remunerado como no remunerado, sean reconocidas y valoradas de manera justa. Según Rodríguez y Pérez (2021), este artículo es clave para superar la histórica subvaloración del trabajo realizado, especialmente el trabajo realizado por mujeres, como el trabajo doméstico y de cuidado, que a menudo ha sido invisibilizado y no remunerado.

Por lo que la ley promueve un cambio hacia una sociedad más equitativa, donde se reconoce el valor del trabajo en todas sus formas y se asegura una compensación justa para todos los trabajadores, lo cual es esencial para promover la igualdad de género y garantizar el acceso a condiciones laborales dignas para todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

### **Ley Orgánica de Comunicación (2019).**

La Ley Orgánica de Comunicación (2019), en su artículo 48, establece que los medios de comunicación deben garantizar la igualdad y equidad en el tratamiento de

los géneros en los contenidos que presentan. Esta disposición tiene como fin asegurar que tanto hombres como mujeres sean representados de manera equitativa en los medios, sin reforzar estereotipos ni perpetuar desigualdades, este artículo se posiciona

como un avance para garantizar que la información no discrimine, y que, por el contrario, sirva como un mecanismo para promover la igualdad de género.

El artículo 48 también establece que el contenido de los medios debe ser accesible y reflejar la diversidad cultural y social de la sociedad ecuatoriana, lo que implica que no solo debe respetarse la equidad de género, sino también otros aspectos como la diversidad étnica y social.

### **Plan Nacional para la Igualdad de Género (2018-2022)**

- Objetivo 5 y Objetivo 6: Los objetivos de erradicar la brecha salarial de género y garantizar la transparencia salarial en las empresas serán fundamentales. Estos objetivos proporcionan un marco de referencia claro sobre las metas que Ecuador ha establecido para reducir la desigualdad salarial. Se evalúa si las comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil están alineadas con estos objetivos, lo que permitirá identificar áreas de oportunidad y sugerir mejoras en las políticas salariales.
- Objetivo 8: Este objetivo busca mejorar la transparencia salarial en las empresas, lo que permite examinar si las comercializadoras de filtros y lubricantes han adoptado políticas claras y visibles sobre su estructura salarial. El cumplimiento de este objetivo será un indicativo clave para el análisis de la equidad salarial.

### **Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración (ratificado por Ecuador)**

El Convenio 100 de la OIT, ratificado por Ecuador, es fundamental en la evaluación de la equidad salarial. Este convenio establece el principio de igual salario por igual trabajo, lo que fortalece la base legal de esta investigación permitiendo evaluar si las empresas de Guayaquil están cumpliendo con las normativas

internacionales y en las que será visible si las brechas salariales de género son un reflejo de la falta de cumplimiento con estos principios. Al realizar una comparación entre la normativa nacional y las mejores prácticas internacionales será clave para establecer un diagnóstico preciso y recomendaciones para mejorar la equidad salarial en las comercializadoras de filtros y lubricantes.

### **Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres**

En el Registro Oficial Suplemento 481, se promulgó la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (2024), con el objetivo de garantizar la equidad en la remuneración y eliminar cualquier forma de discriminación salarial basada en el género. Esta ley establece la obligatoriedad para el sector público y privado de adoptar políticas y prácticas que aseguren la igualdad de condiciones laborales. En este sentido, el artículo 4 de la ley define el principio de igualdad salarial, garantizando que toda persona tiene derecho a recibir una remuneración justa y equitativa por un trabajo de igual valor, sin distinción de género, mientras que el artículo 7 obliga a las empresas a realizar auditorías internas periódicas para identificar y corregir brechas salariales. La normativa exige a los empleadores la implementación de programas de capacitación y sensibilización con un mínimo de 40 horas anuales sobre derechos laborales e igualdad de género, así como la presentación de informes anuales sobre las acciones emprendidas para fomentar la equidad. Además, establece un procedimiento formal para denunciar casos de discriminación salarial, tanto en el sector público como privado, asegurando un proceso de resolución ágil y efectivo. Su impacto en el ámbito académico y empresarial es significativo, ya que contribuye a fortalecer las políticas de inclusión y equidad en el mercado laboral ecuatoriano. Para la investigación, esta ley es fundamental, pues permite analizar su implementación enfocados en el sector comercializadoras de filtros y lubricante e identificar sus desafíos y evaluar sus efectos en la reducción de la brecha salarial, facilitando la formulación de estrategias para optimizar su aplicación. Asimismo, al establecer un marco normativo sólido, promueve la transparencia y el cumplimiento de estándares internacionales de igualdad laboral, lo que repercute en la mejora del clima organizacional, el desarrollo profesional equitativo y el fortalecimiento del tejido económico y social del país.

A largo plazo, esta ley podría incidir en una transformación más amplia de las estructuras laborales en Ecuador, ya que promueve una economía más inclusiva, donde la igualdad de género es vista como un factor clave para el desarrollo y el crecimiento económico sostenible. Las políticas laborales impulsadas por esta ley, además de beneficiar a las trabajadoras, pueden también beneficiar a los empleadores, al reducir el ausentismo, aumentar la productividad y fortalecer el compromiso de los empleados.

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, promueve la igualdad de oportunidades, la inclusión y la mejora del clima organizacional. Su implementación efectiva será clave para que Ecuador avance hacia un mercado laboral más justo y competitivo, con efectos positivos tanto a nivel individual como colectivo, mejorando la cohesión social y el desarrollo económico a largo plazo.

### **Identificación de Variables y Relación de Variables**

Las variables del análisis de esta investigación son el control interno y equidad salarial de género, es importantes dar a conocer su relación en este estudio.

### **Variable Independiente**

Son aquellas en las que el investigador las manipula para explicar, describir o transformar el objeto de estudio a lo largo de la investigación.

Estas mismas variables independiente son las que permiten dar una explicación a los cambios en las variables dependiente, en términos generales son aquellas en las que se presume causa del fenómeno de estudio. (Barillas, 2024). Se identifican las variables independientes que inciden en la implementación de prácticas equitativas. Se destacan aspectos como la existencia de políticas de recursos humanos, la estructura organizacional, los mecanismos de auditoría y la capacitación del personal. Estas variables influyen directamente en la implementación y mantenimiento de prácticas equitativas dentro de las empresas.

Tabla 1  
*Identificación de Variables Independiente*

<b>Variable</b>	<b>Tipo</b>	<b>Definición</b>
<b>Control Interno</b>	Independiente	Procedimientos y políticas internas que garantizan la equidad salarial.
<b>Políticas de Recursos Humanos</b>	Independiente	Estrategias para contratación, evaluación y remuneración.
<b>Estructura Organizacional</b>	Independiente	Distribución de funciones y jerarquías dentro de la empresa.

*Nota:* Se muestra identificación de variables independientes

### **Variable Dependiente**

En el caso de esta variable da una representación de la realidad, en la que describe y explica la misma, en la que se mide o analiza, y su cambio dependerá de la variable independiente (Barillas, 2024). Se han considerado como variables dependientes aquellos factores relacionados con la equidad salarial de género, la satisfacción del personal y el cumplimiento de las normativas laborales en empresas dedicadas a la comercialización de filtros y lubricantes. Asimismo, el nivel de cumplimiento con las disposiciones legales y la existencia de políticas de equidad se perfilan como indicadores clave para determinar la efectividad de los mecanismos de control interno en las organizaciones. Por lo tanto, la correcta evaluación de estas variables resulta esencial para la identificación de brechas y la proposición de soluciones que promuevan ambientes laborales más inclusivos.

Tabla 2  
*Identificación de Variables Dependientes*

<b>Variable</b>	<b>Tipo</b>	<b>Definición</b>
Equidad Salarial de Género	Dependiente	Nivel de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres en puestos similares.
Satisfacción del Personal	Dependiente	Grado de percepción de los colaboradores respecto a la equidad salarial.
Cumplimiento de Normativas	Dependiente	Adhesión a disposiciones legales sobre equidad salarial de género.

*Nota:* Se muestra identificación de variables dependientes

## **Capítulo 2. Metodología de Investigación**

### **Marco Metodológico**

En este capítulo se describe el diseño y el tipo de investigación utilizados para identificar y aplicar las técnicas e instrumentos necesarios en el levantamiento de información, lo que permitirá analizar los datos relacionados con las variables del control interno y la equidad salarial de género en las comercializadoras de filtros y lubricantes de Guayaquil durante el año 2023.

Posteriormente, se discutirán los resultados obtenidos con el objetivo de validar o refutar las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

### **Diseño de investigación.**

El diseño de la investigación no es experimental, ya que no se manipulan las variables, sino que se observan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. En este sentido, el diseño adoptado es transversal, debido a que las variables de control interno y equidad salarial de género serán analizadas de manera pasiva, con el fin de comprender su comportamiento y relación en el contexto observado. Permitiendo obtener datos reales sobre las condiciones actuales en las comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil (Acharam, 2023).

Este diseño es descriptivo, debido a que su propósito principal es identificar y describir la realidad de las condiciones actuales en las comercializadoras de filtros y lubricantes de Guayaquil en relación con las variables de estudio, sin manipular ni alterar el entorno de investigación.

El diseño transversal, común en investigaciones descriptivas, permite obtener una visión general de las variables en un único punto en el tiempo, proporcionando una "instantánea" del fenómeno sin intervención directa sobre el mismo.

### **Tipo de investigación**

La investigación se enmarca en un diseño concluyente descriptivo, ya que su objetivo principal es detallar y analizar las condiciones actuales de las comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil en relación con el control interno y la equidad salarial de género. Este tipo de investigación permite obtener una representación gráfica del fenómeno objeto de estudio, aportando datos precisos y organizados sobre el contexto sin necesidad de realizar intervenciones directas en el

entorno. La recopilación de datos se lleva a cabo de manera sistemática con el propósito de identificar patrones que contribuyan a la descripción y contextualización del problema.

### **Fuentes de Información**

Se utilizarán tanto fuentes primarias, así como secundarias:

- **Primarias:** Los datos obtenidos son directamente a través de encuestas y entrevistas aplicadas a los empleados.
- **Secundarias:** Es la información recolectada de artículos académicos, informes gubernamentales, normativas laborales y estudios previos relacionados con la equidad salarial.

### **Enfoque de Investigación**

La presente investigación se enmarca en un enfoque mixto, ya que combina métodos cuantitativos y cualitativos para abordar el problema relacionado con la equidad salarial de género y el control interno en empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil. Este enfoque es adecuado debido a la complejidad del fenómeno de estudio, que requiere tanto datos estadísticos objetivos como un análisis contextual profundo.

- **Enfoque Cuantitativo:** Se empleará para recolectar y analizar datos numéricos sobre la brecha salarial de género y las políticas salariales internas de las empresas del sector. A través de técnicas como la estadística descriptiva y el análisis correlacional, se buscará identificar patrones y relaciones entre las variables de estudio.
- **Enfoque Cualitativo:** Este componente permitirá explorar las percepciones, experiencias y opiniones de los empleados/as y empleadores/as respecto a la equidad salarial y las prácticas de control interno en sus organizaciones. Para ello, se realizarán entrevistas semiestructuradas y se utilizarán preguntas abiertas en los instrumentos aplicados.

La combinación de ambos enfoques se justifica porque el análisis de la equidad salarial no puede limitarse únicamente a cifras; es necesario contextualizar estas cifras en las prácticas y culturas organizacionales. Este enfoque mixto proporciona un

panorama integral, permitiendo generar conclusiones fundamentadas y recomendaciones prácticas para mejorar la equidad salarial en el sector estudiado.

Esta investigación tiene un enfoque correlacional, ya que busca determinar la relación entre las variables de control interno y equidad salarial de género. El objetivo es conocer el grado de asociación que existe entre estas dos variables dentro del contexto de las comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil. La identificación de esta relación podría proporcionar evidencia sobre cómo las prácticas de control interno impactan en la equidad salarial entre hombres y mujeres en este sector específico.

La relación entre estas variables podría proporcionar evidencia de cómo las prácticas de control interno impactan en la equidad salarial entre hombres y mujeres en este sector específico.

## **Población y Muestra**

### **Población**

Según McClave, Benson y Sincich (2008) afirman “una población es un conjunto de unidades usualmente personas, objetos, transacciones o eventos; en los que estamos interesados en estudiar” (p. 7).

En esta investigación tenemos las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en la ciudad de Guayaquil de la parroquia Tarqui, siendo una población finita de 120 empleados de los cuales se tomará una muestra.

### **Muestra**

Para Lind, Marchal y Wathen (2008) afirman que la muestra “es una porción o parte de la población de interés” (p. 7).

Se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia, compuesta de la población de 120 empleados de empresas representativas del sector. Este tamaño se justificó considerando la accesibilidad a las empresas, voluntariado y predisposición de los niveles jerárquicos.

### **Cálculo de la muestra.**

Población Finita

$$n = \frac{N * Z^2_{\alpha} * p * q}{}$$

$$e^2(N-1) + Z^2\alpha * p * q$$

Tabla 3  
*Determinación de Muestra*

<b>n = Tamaño de la muestra buscada</b>	<b>n = ?</b>
<b>Z α = Parámetro estadístico Nivel de confianza</b>	Z α = 95% = 1,96
<b>p = Probabilidad a Favor</b>	p = 50% = 0.5
<b>q = Probabilidad en Contra</b>	q = 50% = 0.5
<b>N =Tamaño de la Población o Universo</b>	N = 120
<b>e = Error Muestral</b>	e = 5% = 0.05

*Nota:* Se muestra determinación de la muestra

$$n = \frac{120 * 1.96^2 (0.50) (0.50)}{0.05^2 (120 - 1) + 1.96^2 (0.50) (0.50)} = 91.62$$

Como resultado del cálculo se obtuvo como muestra a 92 individuos para la presente investigación distribuidas entre encuestas y entrevistas.

Tabla 4  
*Distribución de la Muestra*

<b>Población Total (N)</b>	<b>Empleados (92)</b>
<b>Personal Administrativo</b>	22
<b>Personal Operativo</b>	45
<b>Personal Ventas</b>	25
<b>Total de muestra</b>	<b>92</b>

*Nota:* Se muestra distribución de la muestra

Dado a los resultados de la muestra obtenida se seleccionan 92 empleados, de los cuales se distribuye en 22 empleados del área administrativa, 45 operativa y 25 gerencial.

### **Criterios de Inclusión**

Empleados hombres y mujeres con al menos un año de antigüedad en la empresa y contratados bajo relación de dependencia.

### **Criterios de Exclusión**

Trabajadores independientes o con menos de un año en la organización.

### **Técnicas e Instrumentos**

#### **Encuestas**

El cuestionario está estructurado para recopilar datos cuantitativos sobre salarios, políticas internas y percepciones de equidad.

#### **Entrevistas Semiestructuradas**

Guía de preguntas abiertas para explorar en profundidad las experiencias de los empleados respecto a la equidad salarial.

#### **Análisis Documental**

Revisión de normativas, políticas organizacionales y literatura relevante sobre equidad salarial y control interno.

### **Procedimiento**

- **Planeación:** Diseño de instrumentos de recolección de datos y definición de la muestra.
- **Recolección de datos:** Aplicación de encuestas y entrevistas a los empleados seleccionados.
- **Análisis de datos:** Procesamiento de datos cuantitativos mediante estadísticas descriptivas y análisis cualitativo de las respuestas obtenidas en las entrevistas.
- **Validación:** Revisión de los instrumentos mediante una prueba piloto para asegurar su confiabilidad y validez.

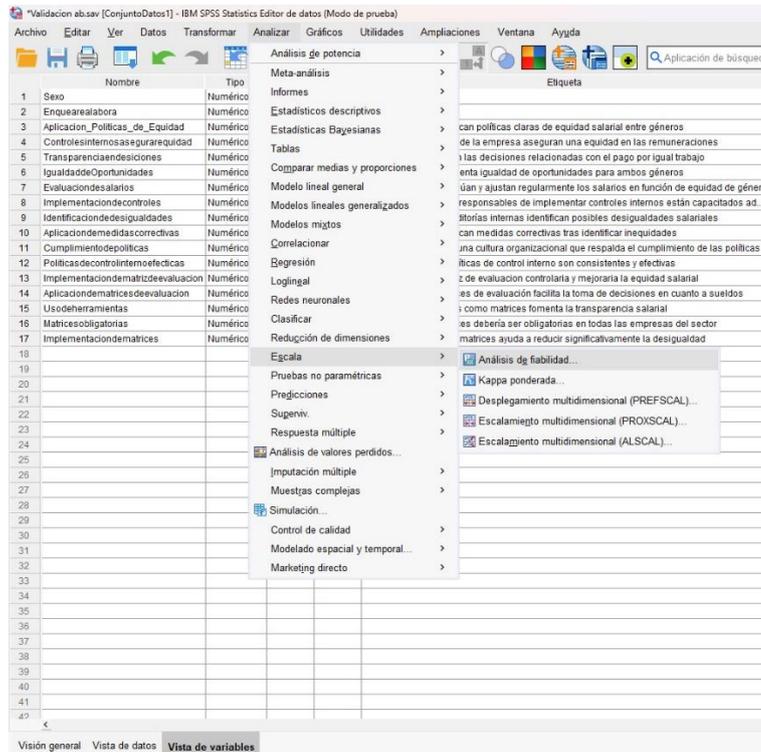
### **Validación de instrumentos**

En el marco del proceso de revisión, el tutor docente designado se encarga de examinar las preguntas y realizar una evaluación preliminar de la aplicación de los instrumentos. Esta evaluación inicial se lleva a cabo con un grupo reducido de

empleados, con el objetivo de identificar posibles ajustes y mejoras. Se utilizará el sistema SPSS en validación de la encuesta.

## Fiabilidad Alfa de Cronbach

*Figura 1*  
*Análisis de Fiabilidad SPSS*



*Fuente:* Programa SPSS

*Figura 2*  
*Resultados del Análisis de Fiabilidad SPSS*

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,621	15

*Fuente:* Programa SPSS

**Análisis de Datos**

- **Cuantitativo:** Procesamiento de datos con herramientas la Excel, utilizando estadísticas descriptivas para identificar patrones y tendencias.
- **Cualitativo:** Codificación y análisis temático de las entrevistas para identificar percepciones y experiencias claves para la investigación.

**Limitaciones Metodológicas**

- Acceso limitado a datos confidenciales relacionados con políticas salariales.
- Posible sesgo en las respuestas de los encuestados en temas de equidad de género debido a la sensibilidad del tema.
- Restringida información en el tema de control interno.
- Representatividad escasa debido al uso de un muestreo no probabilístico.

## **Diseño del Instrumento de Investigación**

### **Propósito del Instrumento**

El propósito del instrumento es recolectar información clave que permita analizar y evaluar la equidad salarial, de género y los controles internos en empresas comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil durante el año 2023 de la parroquia Tarqui. A través de una combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos, el instrumento busca:

1. Identificar las percepciones sobre políticas y prácticas de equidad salarial.
2. Evaluar la implementación y efectividad de los controles internos relacionados con la igualdad de género.
3. Proponer estrategias, basadas en la información obtenida, para fomentar una mayor equidad salarial y mejores prácticas organizacionales.

### **Estructura del instrumento**

El instrumento está diseñado bajo un enfoque mixto, dividido en dos secciones principales para abordar la naturaleza cualitativa y cuantitativa del estudio.

### **Cuestionario estructurado con preguntas cerradas (Cuantitativo)**

Obtener respuestas cuantificables sobre las percepciones de los encuestados respecto a la equidad salarial y la efectividad de los controles internos.

#### **Variables:**

- Variable Dependiente: Equidad salarial de género.
- Variable Independiente: Controles internos.

#### **Propuesta:**

Implementación de matrices para evaluar y garantizar la equidad salarial.

- Número de preguntas: 15 (2 por variable).
- Formato de respuesta: respuestas de preguntas cerradas que permite avanzar con mayor rapidez, eficacia y tener un muestreo amplio en poco tiempo con respuestas (si-no).

### **Entrevistas a profundidad (Cualitativo)**

Profundizar en las experiencias y opiniones de actores clave respecto a la equidad salarial y las políticas internas.

#### **Estructura:**

- Tipo de preguntas: Abiertas y semiestructuradas.
- Enfoque: Identificar factores subjetivos e interpretaciones de los participantes que no pueden capturarse a través del cuestionario.
- Número de preguntas: Seis enfocadas en percepciones sobre políticas, cultura organizacional y posibles soluciones.

#### **Tipo de Preguntas:**

- Preguntas Cerradas: Formato tipo Likert (de 3 a 1) para medir el grado de acuerdo o percepción sobre ciertos enunciados.
- Preguntas Abiertas: Para captar información cualitativa que permita comprender con mayor profundidad las percepciones de los participantes.

### **Validación del Instrumento**

Se utilizará el cuestionario en una muestra de noventa y dos empleados/as y directivos/as del sector, con el sistema SPSS con el fin de evaluar la claridad, pertinencia y confiabilidad del instrumento.

### **Aplicación del Instrumento**

El cuestionario será aplicado de manera anónima y voluntaria, garantizando la confidencialidad de los participantes.

Se utilizará una muestra representativa de las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en la ciudad de Guayaquil, seleccionadas mediante muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Los datos cuantitativos se analizarán mediante estadística descriptiva y correlacional utilizando Excel. La información cualitativa será categorizada y analizada mediante el método de análisis de contenido.

## **Preguntas Para la Entrevista**

### **Objetivo de la Entrevista**

Explorar y recopilar percepciones, experiencias y datos relevantes sobre las políticas y prácticas de control interno que afectan la equidad salarial de género en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes.

### **Guía de Entrevista**

1. ¿En la empresa donde labora existe equidad salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares?

Justificación: Permite identificar la percepción general sobre la práctica empresarial en equidad salarial.

2. ¿Existen políticas o procedimientos establecidos dentro de la empresa que garanticen la equidad de género en las remuneraciones?

Justificación: Busca entender la presencia de controles internos específicos para la equidad salarial.

3. ¿El principal factor que influye en la brecha salarial dentro de este sector es el género de los empleados?

Justificación: Identifica barreras o desafíos percibidos que afectan la igualdad salarial.

4. ¿Qué mecanismos de control interno se utilizan actualmente en la empresa para supervisar la equidad salarial?

Justificación: Permite evaluar la implementación de sistemas de control interno y su impacto.

5. ¿Considera que la cultura organizacional de su empresa contribuye a la equidad salarial? Explique.

Justificación: Explora la relación entre cultura organizacional y equidad salarial.

6. ¿Qué cambios o estrategias propondría para mejorar la equidad salarial de género en su organización?

Justificación: Busca recolectar sugerencias y recomendaciones prácticas desde la experiencia del entrevistado.

## **Cuestionario Para Evaluar La Equidad Salarial De Género y El Control Interno**

### **Instrucciones:**

Agradecemos su colaboración para completar este cuestionario. La información proporcionada será tratada con total confidencialidad y se utilizará exclusivamente para fines académicos. Por favor, lea cada pregunta cuidadosamente y marque la opción que mejor refleje su opinión o experiencia.

### **Encuesta Para Tema De Investigación.**

El objetivo de la encuesta es recopilar información relevante para evaluar el nivel de control interno y su relación con la equidad salarial de género en las comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil durante el año 2023. Asimismo, busca identificar la percepción de los empleados sobre las políticas de equidad salarial y la efectividad de posibles estrategias para mejorar esta problemática.

Con los datos obtenidos, se pretende:

1. Analizar el grado de cumplimiento de las políticas de equidad salarial en las organizaciones del sector.
2. Evaluar la relación entre los controles internos y la reducción de brechas salariales por género.
3. Proponer estrategias que fortalezcan la implementación de prácticas equitativas, basadas en los resultados.

### ***Cuestionario de Encuesta***

#### **Preguntas sobre políticas y prácticas de equidad salarial.**

1. ¿En su empresa se aplican políticas claras de equidad salarial entre géneros?
2. ¿Existe transparencia en las decisiones relacionadas con el pago por igual trabajo en el lugar donde labora?
3. ¿Se fomenta igualdad de oportunidades laborales para ambos géneros en donde trabaja?
4. ¿Las capacitaciones para mejoramiento profesional y salarial se realizan con equidad en la empresa donde labora?
5. ¿Existe oportunidad de mejoramiento salarial por ascensos sin discriminación de género?

#### **Preguntas sobre implementación y efectividad de los controles internos.**

6. ¿Los controles internos de la empresa donde labora aseguran una equidad en las remuneraciones?
7. ¿En su empresa se evalúan y ajustan regularmente los salarios en función de equidad de género?
8. ¿En su lugar de trabajo existe personal capacitado para implementar controles internos adecuadamente?
9. ¿Dónde usted trabaja existe una cultura organizacional que respalda el cumplimiento de las políticas equitativas?
10. ¿Las auditorías internas identifican posibles desigualdades salariales?

**Preguntas para proponer estrategias de mejoramiento**

11. ¿Está de acuerdo en que la implementación de matrices de evaluación podría mejorar la equidad salarial?
12. ¿La aplicación de matrices de evaluación facilitarían la toma de decisiones en cuanto a designación de sueldos de forma eficiente?
13. ¿La implementación de matrices ayudaría a reducir significativamente la desigualdad de género?
14. ¿El uso de herramientas como matrices de evaluación fomentaría la transparencia salarial?
15. ¿La aplicación de matrices debería ser obligatoria en todas las empresas del sector?

Las preguntas se presentarán en una plantilla con las opciones de respuestas.

Tabla 5

*Plantilla de Encuestas Políticas y Prácticas. Parte 1*

Nº	Preguntas	Si	No
1	¿En su empresa se aplican políticas claras de equidad salarial entre géneros?		
2	¿Existe transparencia en las decisiones relacionadas con el pago por igual trabajo en el lugar donde labora?		

*Nota:* Plantilla cuestionario

Tabla 6

*Plantilla de Encuestas Implementación y Efectividad. Parte 2*

Nº	Preguntas	Si	No
----	-----------	----	----

3	¿Se fomenta igualdad de oportunidades laborales para ambos géneros en donde trabaja?
4	¿Las capacitaciones para mejoramiento profesional y salarial se realizan con equidad en la empresa donde labora?
5	¿Existe oportunidad de mejoramiento salarial por ascensos sin discriminación de género?
6	¿Los controles internos de la empresa donde labora aseguran una equidad en las remuneraciones?
7	¿En su empresa se evalúan y ajustan regularmente los salarios en función de equidad de género?
8	¿En su lugar de trabajo existe personal capacitado para implementar controles internos adecuadamente?
9	¿Dónde usted trabaja existe una cultura organizacional que respalda el cumplimiento de las políticas equitativas?
10	¿Las auditorías internas identifican posibles desigualdades salariales?
11	¿Está de acuerdo en que la implementación de matrices de evaluación podría mejorar la equidad salarial?
12	¿La aplicación de matrices de evaluación facilitarían la toma de decisiones en cuanto a designación de sueldos de forma eficiente?

*Nota:* Plantilla cuestionario



Tabla 8

*Cumplimiento de Cronograma*

<b>TAREA</b>	<b>ASIGNADO</b>	<b>PROGRESO</b>	<b>INICIO</b>	<b>FIN</b>
<b>PREPARACIÓN</b>				
<b>Preparación de Instrumentos</b>	Madeline Lata	COMPLETO	25-11-24	27-11-24
<b>Selección de la Muestra</b>	Andrea Barco	COMPLETO	28-11-24	29-11-24
<b>RECOLECCIÓN DE DATOS – ENCUESTAS</b>				
<b>Envío de Invitaciones para Encuestas</b>	Madeline Lata	COMPLETO	2-12-24	4-12-24
<b>Aplicación de Encuestas (Parte 1)</b>	Madeline Lata	COMPLETO	5-12-24	6-12-24
<b>Aplicación de Encuestas (Parte 2)</b>	Madeline Lata	COMPLETO	9-12-24	11-12-24
<b>RECOLECCIÓN DE DATOS – ENTREVISTAS</b>				
<b>Programación de Entrevistas</b>	Andrea Barco	COMPLETO	12-12-24	13-12-24
<b>Realización de Entrevistas (Parte 1)</b>	Andrea Barco	COMPLETO	16-12-24	20-12-24
<b>Realización de Entrevistas (Parte 2)</b>	Andrea Barco	COMPLETO	23-12-24	27-12-24
<b>CIERRE Y REVISIÓN DE DATOS</b>				
<b>Cierre de Recolección de Datos</b>	Andrea Barco	COMPLETO	28-12-24	28-12-24
		COMPLETO	29-12-24	30-12-24
<b>Recolectados</b>				

*Nota: Se presentan cronograma*

### Capítulo 3. Resultado de la Investigación

En este tercer capítulo se realizará un estudio cuantitativo de la investigación, los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos.

El análisis de resultados tiene como propósito contrastar la información recabada con los objetivos planteados y validar las hipótesis de la investigación. A través de la interpretación de los datos cuantitativos y cualitativos, se busca identificar las relaciones entre el control interno y la equidad salarial de género, así como las principales fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad en las empresas estudiadas. Esto permitirá emitir conclusiones relevantes y generar recomendaciones que promuevan una gestión más equitativa e inclusiva en el ámbito empresarial.

#### Análisis de los Datos - Encuestas

1.- ¿En su empresa se aplican políticas claras de equidad salarial entre géneros?

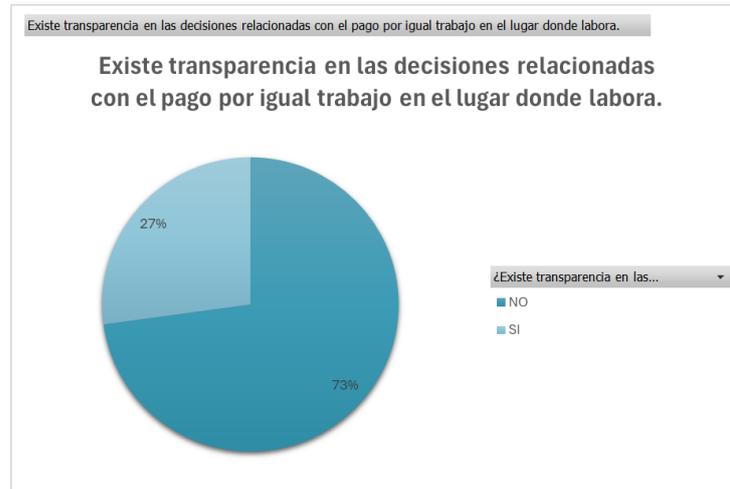


*Figura 4*  
*Aplicación de Políticas Claras*

#### Análisis

Según las 28 respuestas de SI y 64 respuestas de NO, se aprecia que la percepción de los encuestados hay una cantidad inferior de empresas practicando la equidad salarial correspondiendo al 30 por ciento, al contrario de la respuesta negativa, que existe gran cantidad de empresas que no aplican la equidad salarial entre géneros que corresponde al 70 por ciento.

2.- ¿Existe transparencia en las decisiones relacionadas con el pago por igual trabajo en el lugar donde labora?

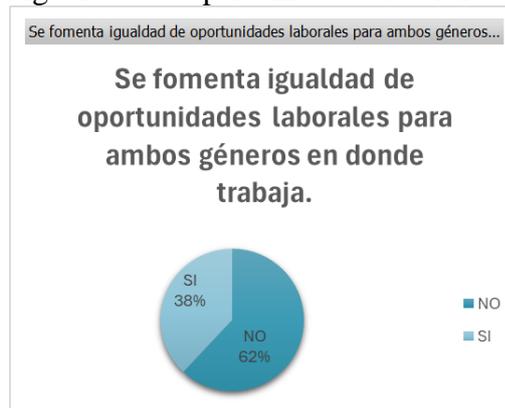


*Figura 5*  
*Existencia de Transparencia en Toma de Decisiones*

### **Análisis**

Se obtuvo 25 respuestas de SI que representan el 27 por ciento y 67 respuestas de NO con el 73 por ciento, por lo que la apreciación de los encuestados estaría con la diferencia establecida de que no todos los empleados perciben las remuneraciones correctas con transparencia por tipos de trabajos iguales.

3.- ¿Se fomenta igualdad de oportunidades laborales para ambos géneros en donde trabaja?



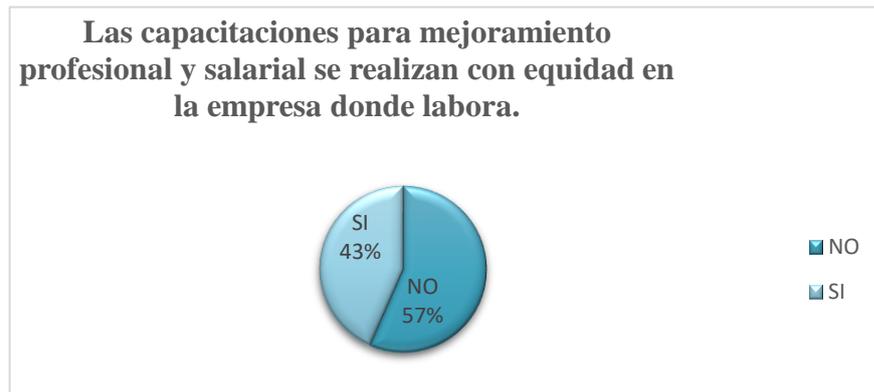
*Figura 6*  
*Resultados Igualdad de Oportunidades*

### **Análisis**

Las respuestas de esta pregunta para el SI fueron 35 que representa el 38 por ciento y para el NO 57 respuestas con un porcentaje de 62, con la información recabada

se aprecia que existe un escaso interés de dar las mismas oportunidades laborales para ambos géneros.

4.- ¿Las capacitaciones para mejoramiento profesional y salarial se realizan con equidad en la empresa donde labora?

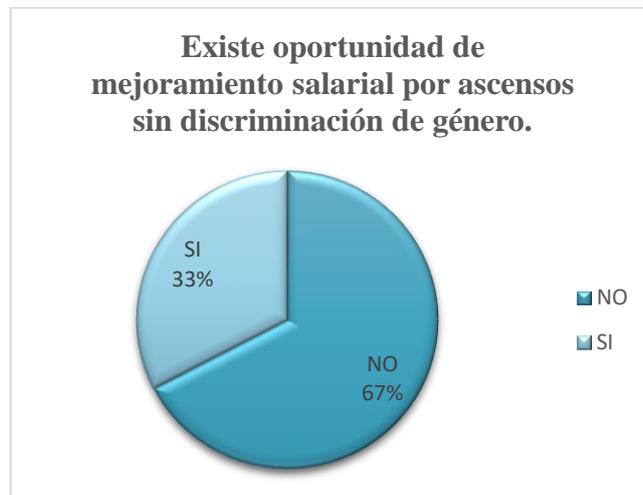


*Figura 7*  
*Resultados Capacitaciones*

### **Análisis**

El resultado de esta pregunta fue, 40 individuos respondieron que SI que corresponde al 43 por ciento y 52 individuos respondieron que NO siendo el 57 por ciento, dando a conocer que más de la mitad de los encuestados tienen una apreciación de no equidad que le permitan desarrollar su profesionalismo con impulso del lugar donde labora.

5.- ¿Existe oportunidad de mejoramiento salarial por ascensos sin discriminación de género?



*Figura 8*  
*Resultados Igualdad de Oportunidades Salarial*

### **Análisis**

Las respuestas para esta pregunta fueron con el SI 30 encuestados que corresponde al 33 por ciento y 62 encuestados respondieron que NO con un porcentaje del 67, por lo que se puede analizar que existe una brecha salarial marcada por la discriminación de género al momento de ascender dentro de las instituciones donde ellos trabajan.

6.- ¿Los controles internos de la empresa donde labora aseguran una equidad en las remuneraciones?



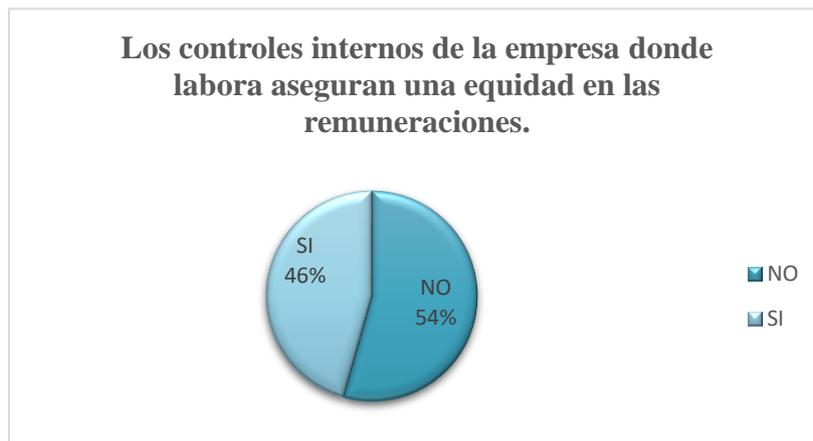
*Figura 9*

*Resultados Equidad de Remuneraciones con Controles Internos*

**Análisis**

En respuestas del SI se obtuvieron 42 que equivalen al 46 por ciento y del NO al 50 con un porcentaje de 54, por lo que se obtiene una percepción que la mitad de los encuestados no aseguran que estén los controles internos con una completa equidad.

7.- ¿En su empresa se evalúan y ajustan regularmente los salarios en función de equidad de género?



*Figura 10*

*Resultados de Ajustes de Salarios Equitativos a Funciones*

### **Análisis**

Se obtuvieron 42 respuestas del SI que equivalen al 46 por ciento y del NO se recibieron 50 con un porcentaje de 54 por ciento, por lo que la mayor cantidad de los encuestados indican que no se están realizando las evaluaciones y ajustes salariales con regularidad en función de equidad de género.

8.- ¿En su lugar de trabajo existe personal capacitado para implementar controles internos adecuadamente?

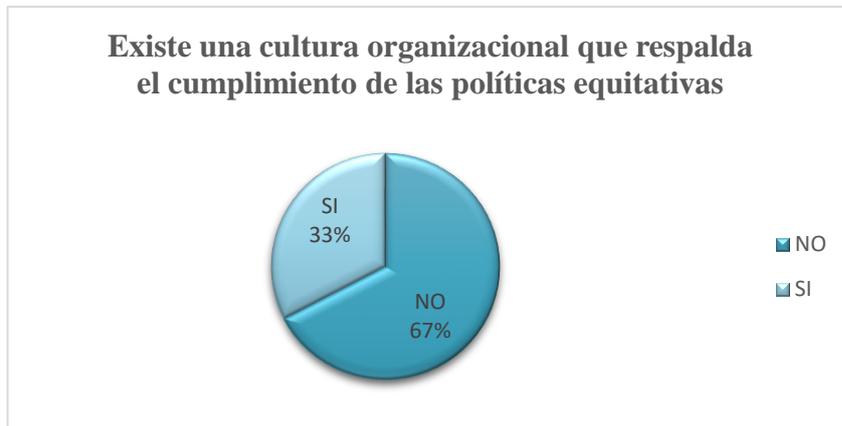


*Figura 11*  
*Resultado Personal Capacitado*

### **Análisis**

Con las 38 respuestas del SI que equivalen al 41 por ciento y del NO 54 respuestas que son el 59 por ciento, por lo que según los individuos encuestados indican que las empresas donde laboran no todas constan con personal óptimo para el trabajo de controles internos.

9.- ¿Dónde usted trabaja existe una cultura organizacional que respalda el cumplimiento de las políticas equitativas?



*Figura 12*  
*Resultados Existencia de Cultura Organizacional*

**Análisis**

El resultado de esta pregunta fue, 30 individuos respondieron que SI que corresponde al 33 por ciento y 62 individuos respondieron que NO siendo el 67 por ciento, dando a conocer que más de la mitad de los encuestados tienen una apreciación de que no hay una cultura organizacional con políticas equitativas.

10.- ¿Las auditorías internas identifican posibles desigualdades salariales?



*Figura 13*  
*Resultados Identificación de Desigualdad en Auditorías Internas*

**Análisis**

Las respuestas de esta pregunta para el SI fueron 52 que representa el 57 por ciento y para el NO 40 respuestas con un porcentaje de 43, con estas respuestas se aprecia que existe un escaso interés de dar las mismas oportunidades laborales para ambos géneros.

11.- ¿Está de acuerdo en que la implementación de matrices de evaluación podría mejorar la equidad salarial

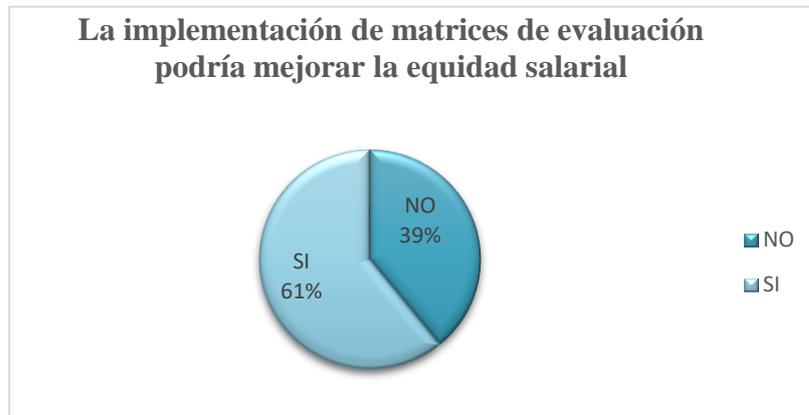


Figura 14  
Implementación de Matrices como Solución

### Análisis

Con las 56 respuestas del SI que equivalen al 61 por ciento y del NO 36 respuestas que son el 39 por ciento, por lo que según los individuos encuestados indican que en las empresas donde laboran podrían mejorar la equidad salarial con la implementación de matrices de evaluación.

12.- ¿La aplicación de matrices de evaluación facilitarían la toma de decisiones en cuanto a designación de sueldos de forma eficiente?

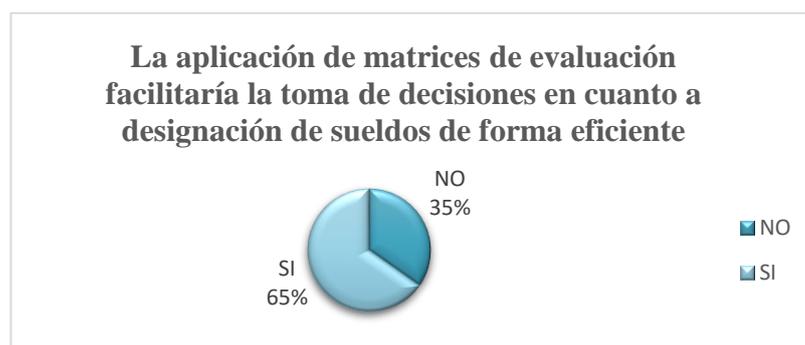


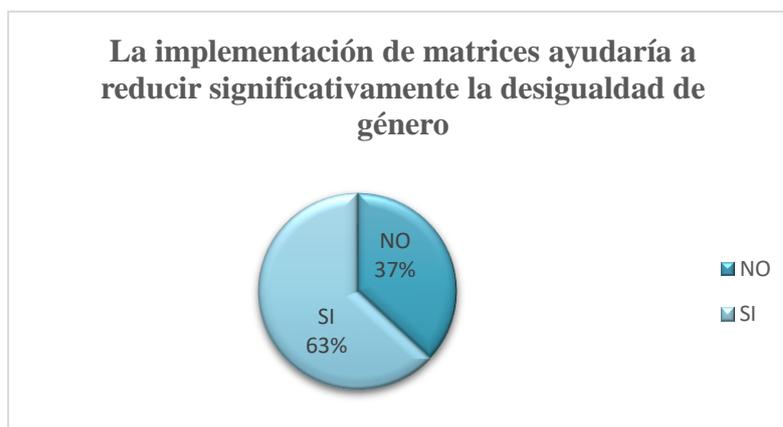
Figura 15  
Aplicación de Matrices de Evaluación en toma de decisiones

### Análisis

El resultado de esta pregunta fue, 60 individuos respondieron que SI que corresponde al 65 por ciento y 32 individuos respondieron que NO siendo el 35 por ciento, dando a conocer que más de la mitad de los encuestados tienen una apreciación

de que con una matriz de evaluación facilitaría la toma de decisiones en la designación de sueldos de forma eficiente.

13.- ¿La implementación de matrices de evaluación ayudaría a reducir significativamente la desigualdad de género?



*Figura 16*

*Resultados de Matrices como reducción de la Desigualdad de Género*

### **Análisis**

El resultado de esta pregunta fue, 58 individuos respondieron que SI que corresponde al 63 por ciento y 34 individuos respondieron que NO siendo el 37 por ciento, dando a conocer que más de la mitad de los encuestados tienen la apreciación de que la implementación de matrices de evaluación ayudaría a reducir significativamente la desigualdad de género

14.- ¿El uso de herramientas como matrices de evaluación fomentaría la transparencia salarial?



*Figura 17*  
*Resultados del Uso de Matrices para Fomentar Transparencia Social*

### **Análisis**

En respuesta del SI fueron 57 encuestados que corresponde al 62 por ciento y 35 individuos respondieron que NO siendo el 38 por ciento, dando a conocer que la mayoría tienen la apreciación de que la implementación de matrices de evaluación fomentaría la transparencia salarial.

15.- ¿La aplicación de matrices debería ser obligatoria en todas las empresas del sector?



*Figura 18*  
*Resultados Obligatoriedad de Matrices*

## **Análisis**

En respuesta del SI fueron 48 encuestados que corresponde al 52 por ciento y 44 individuos respondieron que NO siendo el 48 por ciento, siendo la apreciación de la mitad de los encuestados que están de acuerdo con la obligatoriedad de las matrices de evaluación en las empresas.

## **Entrevistas**

Las entrevistas reflejan que las empresas analizadas tienen diferentes enfoques en relación con la equidad salarial. Mientras algunas sostienen que la igualdad se garantiza a través del pago por cargo sin distinción de género, otras destacan la importancia de promover una cultura organizacional basada en el respeto y la transparencia. Sin embargo, la falta de políticas formales en la mayoría de los casos deja la equidad salarial sujeta a criterios internos no estandarizados. En términos de normativas, se evidencia que solo algunas empresas han desarrollado procedimientos claros para garantizar la equidad en las remuneraciones. Algunas organizaciones incluyen la equidad en su código de ética, pero sin contar con mecanismos específicos de implementación. Otras han avanzado en la estructuración de procesos que regulan la equidad salarial, como auditorías salariales y sistemas de evaluación basados en competencias y desempeño.

Los datos recopilados sugieren que los sesgos en la contratación y promoción, así como la falta de revisiones salariales periódicas, pueden ser factores determinantes en la existencia de brechas salariales. En algunos casos, los prejuicios sobre los roles laborales desempeñados por hombres y mujeres afectan las oportunidades de crecimiento y acceso a puestos mejor remunerados. Asimismo, la ausencia de controles sistemáticos dificulta la detección y corrección de posibles desigualdades.

Las empresas aplican diversos mecanismos para supervisar la equidad salarial. Algunos de estos incluyen el uso de sistemas de control biométrico para el pago por horas trabajadas y la supervisión del departamento de recursos humanos. No obstante, en ciertas empresas, estos controles aún dependen de la voluntad de la administración sin procesos claramente definidos que permitan evaluar su efectividad.

La cultura organizacional juega un papel clave en la percepción de equidad dentro de las empresas. En algunas organizaciones, se destacan valores como honestidad, respeto e integridad, los cuales fomentan un ambiente de igualdad de oportunidades. Sin embargo, en la mayoría de los casos, la promoción de la equidad salarial no está acompañada de acciones concretas como capacitaciones, evaluaciones periódicas o programas de sensibilización sobre equidad de género.

**Hallazgos de las Entrevistas de Equidad Salarial de Género para El Control Interno de las Empresas Comercializadoras De Filtros y Lubricantes en la Ciudad de Guayaquil**

*Tabla 9*

*Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte 1*

<b>Área de Análisis</b>	<b>N° entrevista</b>	<b>Cargo</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Hallazgo</b>	<b>Impacto</b>	<b>Recomendación</b>
Enfoque de la Empresa sobre la Equidad Salarial	1	Jefe de RR.HH.	Gisell Aveiga	La empresa asegura un compromiso con la equidad salarial, pero no tiene políticas formalizadas.	La falta de políticas formales puede generar desigualdades salariales entre géneros.	Implementar políticas claras y estructuradas que aseguren la equidad salarial.
	2	Coordinador de Nomina	Erick Romero	La empresa está comprometida con la equidad salarial y realiza auditorías regulares.	La falta de auditorías regulares puede generar desigualdades salariales.	Implementar auditorías salariales regulares para asegurar la equidad salarial.
	3	Trabajador Social	Antonio Caregua	La empresa mantiene la equidad salarial basada en los cargos, sin diferencias de género en la remuneración. Además, un alto porcentaje de los altos cargos está ocupado por mujeres.	La equidad salarial se mantiene, pero la falta de documentación formal y las nivelaciones salariales progresivas pueden generar discrepancias a futuro.	Implementar una política de equidad salarial que regule las nivelaciones de sueldos y garantice su aplicación uniforme en todos los niveles.
	4	Coordinador de RR.HH.	Ronald Miranda	La empresa promueve la equidad salarial a través de una cultura de igualdad y respeto, aunque no cuenta con una política salarial. Sin embargo, dentro de su código de ética, se enfatiza la igualdad y el trato justo	La falta de una política formal de equidad salarial genera un riesgo de aplicación desigual de las remuneraciones, dependiendo de criterios subjetivos en la evaluación del desempeño.	Desarrollar una política formal de equidad salarial alineada con los valores de la empresa, asegurando no dependa solo del código de ética, sino de normativas claras y auditables.

*Nota: Se presentan los hallazgos de entrevistas*

Tabla 10

Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte 2

Área de Análisis	N° entrevista	Cargo	Entrevistado	Hallazgo	Impacto	Recomendación
Políticas y Procedimientos de Equidad Salarial	1	Jefe de RR.HH.	Gisell Aveiga	No existen políticas formalmente establecidas; se están desarrollando procedimientos basados en competencias y desempeño.	La ausencia de políticas claras puede perpetuar la desigualdad salarial.	Diseñar e implementar políticas de equidad salarial basadas en competencias y desempeño.
	2	Coordinador de Nomina	Erick Romero	Existen políticas y procedimientos que regulan la equidad salarial, incluyendo auditoría salarial y transparencia en los procesos salariales.	La ausencia de políticas claras puede perpetuar la desigualdad salarial.	Diseñar e implementar políticas claras y estructuradas que aseguren la equidad salarial.
	3	Trabajador Social	Antonio Caregua	No menciona una política formal, pero establece que el salario se define según el cargo, asegurando equidad.	No se reportan desigualdades salariales, pero la ausencia de una política formal puede generar interpretaciones subjetivas con el crecimiento de la empresa.	Establecer políticas escritas que respalden el criterio de equidad basado en cargos y asegurar su aplicación en futuras contrataciones.
	4	Coordinador de RR.HH.	Ronald Miranda	Cuenta con artículos en su código de ética que promueven la igualdad, el respeto y el salario digno, pero no una política específica de equidad salarial.	Aunque existen principios de igualdad en el código de ética, la falta de procedimientos formales puede llevar a desigualdades no detectadas en la práctica.	Incorporar revisiones salariales periódicas en los procedimientos internos y crear un protocolo de ajuste de sueldos basado en criterios objetivos.

Nota: Se presentan los hallazgos de entrevistas.

Tabla 11

Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte 3

Área de Análisis	N° entrevista	Cargo	Entrevistado	Hallazgo	Impacto	Recomendación
Factores que influyen en la brecha salarial de género	1	Jefe de RR.HH.	Gisell Aveiga	Prejuicios y estereotipos de género, falta de revisiones salariales periódicas.	Los prejuicios pueden influir en las decisiones salariales, y la falta de revisiones periódicas perpetúa la brecha salarial.	Realizar auditorías salariales periódicas y capacitación sobre equidad de género.
	2	Coordinador de Nomina	Erick Romero	Estereotipos que asocian a las mujeres con roles menos técnicos o de liderazgo.	Los estereotipos pueden influir en las decisiones salariales.	Realizar capacitaciones sobre equidad de género para reducir estereotipos.
	3	Trabajador Social	Antonio Caregua	No identifica una brecha salarial de género debido a su política de pago según el cargo	No se identifican brechas salariales en la empresa debido a su enfoque en pago por cargo, pero la falta de revisiones formales puede generar desigualdades en el futuro.	Realizar auditorías periódicas para garantizar que la equidad salarial se mantenga a medida que la empresa crezca.
	4	Coordinador de RR.HH.	Ronald Miranda	Menciona que los sesgos en la contratación, influenciados por estereotipos de género, pueden ser un factor en la desigualdad salarial	Los sesgos en la contratación pueden limitar el acceso de las mujeres a ciertos puestos, afectando indirectamente la equidad salarial.	Implementar capacitaciones sobre sesgos de género en el proceso de selección y evaluación de desempeño para reducir el impacto de estereotipos en las decisiones salariales.

Nota: Se presentan los hallazgos de entrevistas

Tabla 12

Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte 4

Área de Análisis	N° entrevista	Cargo	Entrevistado	Hallazgo	Impacto	Recomendación
Mecanismos de control interno	1	Jefe de RR.HH.	Gisell Aveiga	Existen revisiones salariales anuales y bandas salariales, pero no son suficientes.	Los mecanismos actuales no garantizan la equidad salarial de manera integral.	Implementar un sistema de evaluación salarial más detallado y regular.
	2	Coordinador de Nomina	Erick Romero	Auditoría salarial periódica, políticas claras de compensación, herramientas tecnológicas para análisis de datos salariales y revisión independiente de terceros.	Los mecanismos actuales no garantizan la equidad salarial de manera integral.	Implementar un sistema de evaluación salarial más detallado y regular.
	3	Trabajador Social	Antonio Caregua	El departamento de recursos humanos supervisa el cumplimiento del criterio salarial basado en cargos, con efectividad. Sin embargo, al ser una empresa en crecimiento, aún se realizan nivelaciones salariales progresivas.	La supervisión de RRHH es efectiva, pero al ser una empresa familiar en crecimiento, pueden existir desigualdades temporales en la nivelación salarial.	Fortalecer la supervisión mediante revisiones salariales sistemáticas y transparentes para evitar inconsistencias en el pago de sueldos.
	4	Coordinador de RR.HH.	Ronald Miranda	Utiliza un sistema de control basado en el registro del Reloj Biométrico y menciona que todos los empleados son evaluados en función de sus logros y desempeño.	El uso del reloj biométrico garantiza la transparencia en el pago por horas trabajadas, pero no cubre diferencias salariales.	Complementar el uso del reloj biométrico con auditorías salariales y herramientas de análisis de equidad para monitorear la distribución de sueldos en todos los niveles.

Nota: Se presentan los hallazgos de entrevistas

Tabla 13

Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte 5

Area de Análisis	Nº entrevista	Cargo	Entrevistado	Hallazgo	Impacto	Recomendación
Cultura Organizacional	1	Jefe de RR.HH.	Gisell Avejga	La cultura promueve el respeto y la transparencia, pero carece de iniciativas específicas para la equidad salarial.	La cultura organizacional es positiva, pero no está completamente alineada con la equidad salarial.	Fomentar una cultura organizacional inclusiva mediante talleres sobre equidad de género.
	2	Coordinador de Nomina	Erick Romero	La cultura organizacional promueve un ambiente laboral eficiente y respetuoso.	La cultura organizacional es positiva, pero no está completamente alineada con la equidad salarial.	Fomentar una cultura organizacional inclusiva mediante talleres sobre equidad de género.
	3	Trabajador Social	Antonio Caregua	Destaca valores como honestidad, respeto, confianza e integridad, los cuales garantizan oportunidades equitativas para todos.	La cultura de la empresa se basa en valores como honestidad, respeto e integridad, lo que favorece la equidad, pero sin medidas concretas de seguimiento.	Formalizar la equidad salarial como un principio clave dentro de la cultura organizacional y reforzar su implementación con evaluaciones anuales.
	4	Coordinador de RR.HH.	Ronald Miranda	Evalúa y promueve el esfuerzo de cada colaborador a través de una evaluación de desempeño anual, lo que contribuye a la equidad salarial y al crecimiento profesional.	La evaluación de desempeño promueve la equidad salarial, pero no hay un enfoque específico en la equidad de género dentro de la cultura organizacional.	Incorporar programas de sensibilización y talleres sobre equidad salarial dentro del plan de capacitación organizacional.

Nota: Se presentan los hallazgos de entrevistas

Tabla 14

Hallazgos en entrevistas a expertos en RR.HH. Parte 6

Área de Análisis	Nº entrevista	Cargo	Entrevistado	Hallazgo	Impacto	Recomendación
Propuestas de Mejora	1	Jefe de RR.HH.	Gisell Aveiga	Necesidad de implementar políticas claras y realizar evaluaciones objetivas de remuneraciones.	La falta de políticas claras y la evaluación objetiva contribuyen a la brecha salarial.	Implementar políticas estructuradas y realizar evaluaciones salariales basadas en criterios objetivos.
	2	Coordinador de Nomina	Erick Romero	Un enfoque integral que combine análisis, implementación de políticas y cambios culturales.	La falta de un enfoque integral puede perpetuar la brecha salarial.	Implementar un enfoque integral que combine análisis, políticas y cambios culturales.
	3	Trabajador Social	Antonio Caregua	Mantener el criterio de equidad salarial establecido, realizar revisiones periódicas para garantizar su cumplimiento y establecer formalmente la equidad salarial dentro de las políticas de la empresa.	La falta de revisión periódica de criterios salariales podría generar desigualdades en el futuro.	Establecer revisiones periódicas del cumplimiento de la equidad salarial y documentarlas formalmente en una política interna
	4	Coordinador de RR.HH.	Ronald Miranda	Crear un comité de equidad salarial que supervise y refuerce las prácticas de igualdad en las remuneraciones.	Incorrecta identificación y corrección de desigualdades laborales.	Crear un comité de equidad salarial encargado de evaluar y garantizar la igualdad de remuneraciones dentro de la empresa.

Nota: Se presentan los hallazgos de entrevistas

### **Análisis de los Hallazgos – Encuestas**

Los resultados de la encuesta reflejan una marcada percepción de desigualdad salarial de género en las empresas encuestadas. El 70 % de los participantes considera que no existen políticas claras de equidad salarial, mientras que el 73 % indica falta de transparencia en las decisiones sobre remuneraciones. Además, el 62 % señala que no se fomenta la igualdad de oportunidades laborales, lo que sugiere que las empresas aún presentan sesgos en la contratación y promoción de personal. En cuanto a las capacitaciones, el 57 % cree que no se realizan con equidad, afectando el desarrollo profesional de los empleados. Asimismo, el 67 % menciona que los ascensos no se otorgan sin discriminación de género, evidenciando una brecha salarial al interior de las organizaciones.

En relación con los controles internos, el 54 % opina que no garantizan equidad en las remuneraciones, y un porcentaje similar (54 %) afirma que no se evalúan ni ajustan regularmente los salarios bajo criterios de equidad de género. A su vez, el 59 % considera que no hay personal capacitado para implementar estos controles de manera efectiva, y el 67 % expresa que no existe una cultura organizacional que respalde el cumplimiento de políticas equitativas.

Por otro lado, un aspecto positivo es que el 57 % de los encuestados señala que las auditorías internas identifican desigualdades salariales, lo que indica un cierto grado de control sobre esta problemática. Además, el 61 % cree que la implementación de matrices de evaluación mejoraría la equidad salarial, el 65 % considera que facilitaría la toma de decisiones sobre sueldos, y el 63 % opina que ayudaría a reducir la desigualdad de género. Finalmente, el 62 % sostiene que su uso fomentaría la transparencia salarial, aunque solo el 52 % está de acuerdo con hacerlas obligatorias en todas las empresas del sector.

De acuerdo con los datos analizados de las encuestas, demuestran que la equidad salarial de género sigue siendo un desafío importante en el sector de comercialización de filtros y lubricantes. Sin embargo, existe una percepción positiva respecto a la implementación de herramientas como matrices de evaluación para mejorar la transparencia y reducir la brecha salarial. Esto resalta la necesidad de reforzar las políticas de equidad y control interno para garantizar una remuneración justa y sin discriminación de género, en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes del sector Tarqui, de la ciudad de Guayaquil.

## **Desarrollo De La Matriz De Evaluación De Equidad Salarial De Género Como Herramienta De Control Interno Para Las Empresas Comercializadoras De Filtros Y Lubricantes En La Ciudad De Guayaquil**

Esta matriz ha sido elaborada de acuerdo con los resultados obtenidos en este proyecto, los cuales evidenciaron la existencia de brechas salariales de género dentro de las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil. A partir del análisis de datos recopilados, se identificaron deficiencias en la implementación de políticas de equidad salarial, la falta de auditorías salariales periódicas y la baja representación femenina en puestos de liderazgo y promoción.

La aplicación de esta matriz responde a la necesidad de establecer un mecanismo de evaluación sistemático que permita:

- **Identificar Disparidades Salariales:** Los hallazgos indicaron diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres en cargos similares, lo que hace necesario un análisis estructurado de nóminas y estadísticas salariales.
- **Evaluar la Implementación de Políticas de Equidad:** Se evidenció la ausencia de normativas claras y documentadas en muchas empresas, lo que resalta la importancia de revisar documentos internos y manuales de RRHH.
- **Medir el Acceso a Oportunidades de Ascenso:** Se constató que las promociones y el acceso a puestos de liderazgo no eran equitativos, justificando la inclusión de indicadores relacionados con la transparencia en los criterios de ascenso y la participación femenina en cargos directivos.
- **Proponer Mejoras Basadas en Datos:** La carencia de auditorías salariales periódicas en la mayoría de las empresas analizadas hace que esta matriz sea una herramienta clave para la implementación de controles internos y medidas correctivas.

Tabla 15

*Matriz De Evaluación De Equidad Salarial De Género Como Herramienta De Control Interno*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Método de Evaluación</b>
Diferencias Salariales	Brecha salarial por cargo y género	Análisis de nóminas y estadística salarial Evaluación de estructuras salariales
	Comparación de remuneraciones en puestos equivalentes	
<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Método de Evaluación</b>
Políticas de Equidad Salarial	Existencia de políticas de equidad salarial documentadas	Revisión de documentos internos Revisión de manuales de RRHH Evaluación de informes de control interno
	Aplicación de escalas salariales estandarizadas	
	Auditorías salariales periódicas	
Oportunidades de Ascenso y Promoción	Promociones realizadas por género en el último año	Revisión de historiales laborales Encuestas y entrevistas con empleados Análisis de estructura organizacional
	Transparencia en criterios de ascenso	
	Participación de mujeres en puestos de liderazgo	

### **Discusión**

Los resultados obtenidos a través del análisis de las encuestas y entrevistas permiten desarrollar un panorama integral sobre el estado de la equidad salarial de género y la efectividad de los controles internos en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en la ciudad de Guayaquil. Este estudio, fundamentado en una metodología mixta, revela avances significativos en algunos aspectos

organizacionales, pero también identifica desafíos estructurales y culturales que limitan el alcance y la sostenibilidad de estas iniciativas.

Los primeros hallazgos de las encuestas reflejan que un porcentaje considerable de los empleados percibe que sus empresas han implementado políticas dirigidas a la promoción de la equidad salarial. Esta percepción indica un reconocimiento organizacional de la importancia de reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres. No obstante, un análisis más detallado evidencia que estas políticas no siempre están formalizadas ni estandarizadas, lo que deriva en una aplicación desigual entre las diferentes empresas. La falta de normativas claras y criterios objetivos para determinar las remuneraciones constituye un factor de riesgo, ya que puede perpetuar desigualdades salariales, tanto explícitas como implícitas.

Por otra parte, se destaca una valoración positiva hacia la transparencia en las decisiones relacionadas con la asignación de sueldos. Los empleados consideran que los procesos salariales son en general claros y accesibles, lo que fomenta la confianza en los procedimientos internos. Sin embargo, las entrevistas realizadas con actores clave revelan que esta percepción, en muchos casos, no está sustentada por controles internos sólidos o mecanismos formales de supervisión. En varias organizaciones, la transparencia parece depender de la voluntad individual de los líderes empresariales, lo que compromete la sostenibilidad y la replicabilidad de estas prácticas a largo plazo. Esto resalta la necesidad de establecer procesos bien definidos que garanticen que la transparencia sea un atributo institucionalizado en las empresas del sector.

Otro aspecto relevante que emerge de los datos es la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de las empresas. Si bien esta es ampliamente reconocida como un principio organizacional, su aplicación no siempre incluye mecanismos regulares de evaluación y ajuste salarial basados en criterios de equidad de género. La ausencia de revisiones salariales periódicas constituye una de las limitaciones más significativas identificadas en este estudio, ya que impide detectar y corregir desigualdades salariales de manera oportuna. Este hallazgo se ve reforzado por las entrevistas, donde se evidenció que los prejuicios y estereotipos de género aún influyen en las decisiones relacionadas con las remuneraciones, restringiendo el acceso de las mujeres a puestos mejor remunerados o de liderazgo.

Un hallazgo particularmente valioso es la aceptación positiva hacia el uso de herramientas como matrices de evaluación salarial. Estas herramientas son consideradas por los encuestados como instrumentos esenciales para garantizar objetividad, transparencia y equidad en la toma de decisiones salariales. Además, las entrevistas destacan que las matrices no solo permiten identificar desigualdades existentes, sino que también contribuyen a estructurar los procesos internos y a promover la rendición de cuentas dentro de las organizaciones. No obstante, su implementación presenta ciertos retos, especialmente en lo que respecta a la capacitación del personal encargado y a la disponibilidad de recursos en empresas con limitaciones presupuestarias.

En cuanto a los mecanismos de control interno, los resultados muestran una variabilidad considerable entre las empresas del sector. Algunas han avanzado en la adopción de auditorías salariales periódicas y herramientas tecnológicas para el análisis de datos relacionados con las remuneraciones. Sin embargo, otras organizaciones aún dependen de revisiones menos frecuentes y superficiales, lo que reduce la capacidad de identificar y corregir desigualdades salariales de manera proactiva. Un problema recurrente identificado en las entrevistas es la insuficiente capacitación de los responsables de implementar estos controles. Sin una formación adecuada, incluso los mecanismos mejor diseñados pierden efectividad, perpetuando desigualdades y limitando el impacto de las políticas implementadas.

La cultura organizacional también juega un papel fundamental en el avance hacia la equidad salarial. Las entrevistas reflejan que muchas empresas promueven valores de respeto, inclusión y transparencia, lo que crea un entorno favorable para la implementación de políticas de equidad. Sin embargo, en la práctica, estas iniciativas suelen carecer de acciones específicas que materialicen estos valores en el ámbito laboral. La ausencia de programas de sensibilización, talleres o capacitaciones relacionados con la equidad de género limita la capacidad de las empresas para consolidar una cultura organizacional que respalde de manera concreta las políticas de equidad salarial.

De acuerdo con los resultados obtenidos permiten identificar tanto avances significativos como áreas críticas que requieren atención inmediata. Aunque las percepciones hacia la equidad salarial y la transparencia son en general positivas, la falta de formalización de políticas, la ausencia de revisiones salariales regulares y la

persistencia de sesgos culturales constituyen barreras importantes para el logro de una verdadera equidad de género en el ámbito salarial.

Es imperativo que las empresas del sector adopten un enfoque integral que combine la implementación de herramientas prácticas, como matrices de evaluación, con el fortalecimiento de los controles internos y la promoción de una cultura organizacional inclusiva. Este enfoque debe incluir el diseño de políticas claras y auditable, la inversión en la capacitación de los responsables de su implementación y la sensibilización continua de los colaboradores sobre la importancia de la equidad de género. Solo a través de un esfuerzo articulado y sostenido será posible transformar las percepciones positivas en prácticas institucionalizadas, garantizando un entorno laboral más justo y equitativo para todos los actores involucrados.

## Conclusiones

El presente trabajo ha permitido abordar en profundidad la persistencia de las brechas salariales de género en las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil, proporcionando una visión clara y sustentada de los resultados obtenidos y su relación con los objetivos planteados. El análisis realizado ha revelado que, a pesar de que existe una percepción favorable hacia la equidad salarial entre los empleados y empleadoras en este sector, estas políticas no siempre están formalizadas ni aplicadas de manera uniforme dentro de las comercializadoras de filtros y lubricantes. Esta falta de formalización limita la capacidad de los controles internos para identificar y corregir desigualdades salariales de forma efectiva, lo que contribuye a la perpetuación de las brechas salariales, particularmente en roles operativos y gerenciales. En estos niveles, los prejuicios de género, junto con la ausencia de auditorías salariales periódicas, actúan como factores determinantes que refuerzan las desigualdades existentes.

En términos de controles internos, el estudio evidenció importantes diferencias en su implementación y efectividad entre las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil. Algunas organizaciones han avanzado en la adopción de auditorías salariales y el uso de herramientas tecnológicas para monitorear la equidad salarial, lo cual es un paso positivo en la identificación de brechas. Sin embargo, muchas otras continúan dependiendo de procesos menos eficientes o de una estructura organizacional que no tiene un enfoque claro de revisión salarial. La insuficiente capacitación de los responsables de implementar estas herramientas limita significativamente su impacto y aumenta el riesgo de que persistan prácticas salariales sesgadas.

Por otro lado, la cultura organizacional emergió como un factor clave en la implementación de políticas de equidad salarial dentro de estas empresas. Si bien muchas promueven valores de inclusión, respeto y diversidad, estas iniciativas no siempre están respaldadas por programas formales de sensibilización y capacitación en equidad de género. Esto debilita el impacto de los esfuerzos realizados y limita la transformación cultural necesaria para sostener las políticas inclusivas a largo plazo. Además, la escasa participación femenina en puestos de liderazgo dentro del sector

evidencia una falta de políticas eficaces para promover a las mujeres en cargos de alto nivel. Esta situación sugiere la existencia de barreras estructurales que van más allá de la mera disponibilidad de candidatas calificadas, e indican que los procesos de promoción y ascenso dentro de las organizaciones siguen estando sesgados por estereotipos de género profundamente arraigados.

El uso de la matriz de evaluación de equidad salarial fue identificado como una solución potencial clave para garantizar la objetividad en la toma de decisiones salariales. Esta herramienta permite realizar un diagnóstico claro sobre la existencia de brechas salariales y fomentar una estructura más equitativa dentro de las organizaciones. Su aplicación sistemática asegura que las decisiones salariales se basen en criterios objetivos, tales como el desempeño, la experiencia y las competencias, eliminando en la medida de lo posible los prejuicios de género. No obstante, su efectividad depende en gran medida de una correcta implementación, supervisión continua y la asignación de recursos necesarios para asegurar que los resultados sean medibles y aplicables a todas las áreas de la empresa. La falta de auditorías salariales periódicas y de una evaluación constante de las políticas salariales sigue siendo un desafío significativo que dificulta la identificación de brechas y la aplicación de soluciones efectivas.

Por lo tanto, este estudio ha puesto en evidencia avances en la percepción y en algunas prácticas relacionadas con la equidad salarial dentro de las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil. Sin embargo, también se han identificado desafíos significativos que incluyen la falta de normativas claras, la implementación desigual de controles internos, la persistencia de estereotipos de género y la insuficiente capacitación del personal encargado de monitorear las estructuras salariales. Este contexto requiere de acciones concretas y sostenidas que no solo aborden las brechas salariales, sino que también impulsen una transformación cultural profunda hacia la igualdad de género en el ámbito laboral.

## Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos, las recomendaciones se orientan principalmente a fortalecer las políticas de equidad salarial, mejorar los controles internos y promover un cambio cultural dentro de las empresas comercializadoras de filtros y lubricantes en Guayaquil. Desde un punto de vista práctico, es fundamental formalizar políticas claras y auditables de equidad salarial que estén alineadas con los objetivos organizacionales y que puedan ser monitoreadas a través de mecanismos efectivos. Estas políticas deben ser difundidas en todos los niveles jerárquicos de la organización, asegurando su comprensión y aceptación. Además, deben estar respaldadas por lineamientos normativos específicos que garanticen su correcta aplicación, no solo en los cargos operativos, sino también en los gerenciales y directivos.

La evaluación periódica de las estructuras salariales es crucial para detectar y corregir desigualdades de manera constante, asegurando que las remuneraciones se alineen con criterios objetivos y equitativos, sin importar el género de los empleados.

Una de las herramientas más eficaces para este fin es la implementación de la matriz de evaluación de equidad salarial, que debe convertirse en una herramienta central en el control interno de las empresas de este sector. La matriz propuesta permite tomar decisiones más objetivas sobre la asignación de sueldos y responsabilidades, reduciendo la influencia de sesgos de género en la toma de decisiones. Esta matriz facilita la identificación de brechas salariales específicas, proporcionando un marco estructurado para abordar las diferencias de manera precisa y eficaz. Asimismo, permite hacer un seguimiento claro y transparente del progreso hacia la igualdad salarial.

Para que la matriz sea realmente efectiva, es necesario capacitar adecuadamente al personal encargado de su implementación y seguimiento. La capacitación debe incluir tanto a los responsables de los procesos salariales como a los auditores internos, asegurando que estén al tanto de cómo utilizar la herramienta correctamente y cómo interpretar sus resultados. Además, es imprescindible asignar los recursos necesarios para el desarrollo y supervisión de la matriz, garantizando que su implementación sea sostenible y se integre de manera fluida dentro de los sistemas existentes de gestión empresarial.

En el ámbito metodológico, se sugiere que futuras investigaciones continúen explorando enfoques longitudinales que permitan analizar la evolución de la equidad salarial de género en distintos contextos temporales. Estos enfoques podrían proporcionar datos más precisos sobre cómo las políticas de equidad salarial evolucionan a lo largo del tiempo y cómo impactan la cultura organizacional y las estructuras salariales en el largo plazo. Además, sería valioso extender el análisis a otros sectores económicos, lo que enriquecería la comprensión del impacto de las políticas inclusivas en diversos entornos laborales y culturales, ofreciendo una visión más amplia de la problemática.

Desde la perspectiva académica, se recomienda fortalecer las alianzas entre universidades y empresas para diseñar programas de formación en equidad de género, auditorías salariales y control interno. Estos programas no solo contribuirán a la profesionalización de los responsables de implementar estas políticas dentro de las organizaciones, sino que también fomentarán un cambio cultural más amplio en el ámbito empresarial, sensibilizando a todos los niveles jerárquicos sobre la importancia de la equidad de género en el entorno laboral. Además, este tipo de colaboración facilitaría la incorporación de investigaciones más profundas en torno a las brechas salariales y sus impactos.

En base a los resultados obtenidos de este trabajo, la sensibilización y capacitación continua de los empleados, así como de los líderes empresariales, debe ser una prioridad. La promoción de talleres y actividades formativas sobre equidad de género no solo fortalecerá la cultura organizacional, sino que también impulsará el compromiso colectivo hacia la igualdad en el entorno laboral. Además, estas iniciativas ayudarán a erradicar los prejuicios de género que todavía influyen en los procesos de contratación, promoción y remuneración, fomentando un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo.

Finalmente, estas recomendaciones buscan no solo corregir las desigualdades identificadas, sino también garantizar la sostenibilidad de las prácticas inclusivas a través de políticas bien diseñadas, herramientas efectivas y un compromiso organizacional sólido. El cumplimiento de estas recomendaciones será clave para la creación de un entorno laboral en el que la equidad salarial de género no sea solo un

objetivo a corto plazo, sino una realidad sostenible a largo plazo dentro de las comercializadoras de filtros y lubricantes de Guayaquil.

## Referencias

- Acharam, M. L. (2023). *MANUAL DE INVESTIGACION ORIENTADO A ASESORIAS DE TRABAJO DE TITULACION, PREPARACION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION, PUBLICACIONES DE LIBROS Y ARTICULOS CIENTIFICOS*. Obtenido de TECNOLÓGICO UNIVERSIDAD LEZAETA: <https://tecnologicolezaeta.edu.ec/wp-content/uploads/2023/11/MANUAL-DE-INVESTIGACION-2023-1.pdf>
- Barillas, M. R. (25 de 07 de 2024). *Midiendo la realidad: El papel de las variables en la investigación científica*. Obtenido de REVISTA DOCENCIA UNIVERSITARIA: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1810-634X2007000300007](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2007000300007)
- Camara de Comercio de Quito. (10 de 03 de 2023). *Brecha salarial por género sigue siendo alta en Ecuador*. Obtenido de Camara de Comercio de quito: <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-Género-sigue-siendo-alta-en-ecuador/>
- CEPAL. (2023). *Planes de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1c6c5836-c981-4fc7-adba-23116e456705/content>.
- Espinosa, R. N. (2023). *The Inequity of Gender Roles in Ecuadorian Family, Perspective of Teenager and Comparison Between Girls and Boys, As First Step to Design of a Training Program to Prevent Gender Violence*. *Jiangsu: Lupine*. Obtenido de ESTUDIOS SOBRE LOS ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN UNA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.
- Francisco José Zamudio Sánchez, María del Rosiario Ayala Carrillo, Roxana Ivetet Arana OvALLE. (10 de 2013). *Mujeres y hombres Desigualdades de género en el contexto mexicano*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572014000200010](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010)
- Katherine Beatriz Uyaguari Ochoa. (2019). *Análisis de la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito 2016*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6902/1/T2976-MGD-Uyaguari-Mujer.pdf>

- OIT. (2023). *IGUALDAD SALARIAL*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://webapps.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23#home>
- ONU MUJERES. (2021). *¿Qué es la brecha salarial?* Obtenido de ONU MUJERES: [https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20\(2021\).](https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20(2021).)
- Ramirez, R. F., & Manosalvas, M.I. (2019). *Estereotipos de género y su impacto en la educación de la mujer en Latinoamérica y el Ecuador*. QUITO.
- Berger, M., & Krichel, P. (2020). *Gender Equity and Organizational Culture: The Role of Inclusive Practices in Enhancing Performance*. 36.
- Brodzik, k, Pichalak, M., & k Baczynska. (2023). *Equitable workforce outcomes | Deloitte Insights*. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2023/diversity-equity-inclusion-belonging.html>
- Comisión Europea. (2022). *Equal Pay Report: Reducing Gender Wage Gaps in the Automotive Industry*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_es)
- Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway. (2013). *Marco integrado de control interno*.
- Cosserat, G., & Rodda, N. (2019). *Modern Auditing*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- García, L., & Salinas, F. (2020). *Desigualdades de género y estructuras organizacionales: Una mirada desde la reproducción social*. Ediciones Sociales.
- Global Gender Gap Report 2022 | World Economic Forum. (2022). *Foro Económico Mundial*.
- Horowitz, J., & Parker, kim. (2024, octubre 17). *How Americans See Men and Masculinity | Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2024/10/17/how-americans-see-men-and-masculinity/>
- Instituto Nacional de Estadística Censos. (2020). *6 datos sorprendentes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mundo*. <https://es.weforum.org/agenda/2022/03/6-datos-sorprendentes-sobre-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mundo/>

- KPMG. (2021). *Inclusión, Diversidad y Equidad - KPMG México*.
- López, M., & Villalba, A. (2022). *Talento humano y equidad salarial en sectores industriales*.
- McKinsey, & Company. (2021). *Diversity wins: How inclusion matters*.  
<https://www.mckinsey.com/>
- Méndez, R., & Ortega, J. (2020). *Capital humano y desarrollo organizacional en el siglo XXI (Human Capital)*.
- Morales, C., & Rodríguez, S. (2021). Equidad de género y competitividad en las organizaciones: un enfoque actual. *Publicaciones Organizacionales*.
- Morales, F., & Sánchez, P. (2023). Estrategias de equidad y su impacto en la productividad organizacional. *Editorial Progreso Empresarial*.
- Organisational culture for gender equality: in conversation with Elizabeth Broderick and Michael Møller. (2020, julio 27). *Organisational culture for gender equality: in conversation with Elizabeth Broderick and Michael Møller*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022, octubre 28). *La igualdad de género en el trabajo: Una tarea pendiente en sectores industriales*. Ginebra: OIT.  
<https://www.ilo.org/resource/news/gb/352/ilo-governing-body-hold-352nd-session>
- Peña, M., & Silva, R. (2021). atrones culturales y equidad en el trabajo: una perspectiva de género. . *Editorial Igualdad Laboral*.
- Valencia, J., & Paredes, L. (2021). *Control interno y transparencia en la gestión de recursos humanos*.

## **Apéndice A**

### ***Entrevista Uno***

**Nombre de la persona entrevistado:** Ing. Ronald Miranda

**Cargo:** Coordinador De Recursos Humanos

**Años de experiencia:** 12 años

**1. *¿Cómo describiría el enfoque actual de su empresa en relación con la equidad salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares?***

La empresa promueve una cultura de igualdad y respeto, con oportunidades equitativas para todos los empleados. Aunque no tenemos una política de equidad salarial formal dentro de nuestro código de ética el artículo de Igualdad, Respeto y Trato Justo, nos esforzamos por garantizar prácticas de contratación y compensación justas. Nuestro equipo cuenta con una gran participación femenina en puestos clave. Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades.

**2. *¿Existen políticas o procedimientos establecidos dentro de la empresa que garanticen la equidad de género en las remuneraciones? Si es así, ¿cuáles son y cómo se implementan?***

Dentro de nuestro código de ética existen artículos como igualdad, respeto y trato justo, Trabajo y salario digno

**3. *En su experiencia, ¿cuáles son los principales factores que influyen en la brecha salarial de género dentro de este sector?***

Los sesgos en la contratación influenciadas por estereotipos de Género

**4. *¿Qué mecanismos de control interno se utilizan actualmente en la empresa para supervisar la equidad salarial? ¿Son efectivos?***

El salario se cancela mediante reporte de Reloj Biométrico en el cual se cancela según el tiempo laborado. En el artículo de igualdad, respeto y trato justo se menciona que Todos los colaboradores, sin excepción alguna, tienen igualdad de oportunidades, consecuentemente, todos son tratados con dignidad y respeto, y son evaluados conforme a sus logros, cualificaciones y desempeño.

**5. *¿Considera que la cultura organizacional de su empresa contribuye a la equidad salarial? ¿Por qué?***

Nuestra empresa evalúa y promueve el esfuerzo de cada colaborador, mediante la evaluación de desempeño realizada de manera anual donde se busca identificar oportunidades de mejora y oportunidades de crecimiento.

**6. *¿Qué cambios o estrategias propondría para mejorar la equidad salarial de género en su organización?***

Propondría crear un comité de equidad salarial.

## **Apéndice B**

### ***Entrevista dos***

**Entrevistada:** Ing. Erick Romero

**Cargo:** Coordinador de Recursos Humanos

**Años de experiencia:** 8 años

**1. *¿Cómo describiría el enfoque actual de su empresa en relación con la equidad salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares?***

Nuestra empresa está comprometida con la equidad salarial y realizamos auditorías regulares para garantizar que no existan brechas salariales injustificadas entre hombres y mujeres en puestos similares.

**2. *¿Existen políticas o procedimientos establecidos dentro de la empresa que garanticen la equidad de género en las remuneraciones? Si es así, ¿cuáles son y cómo se implementan?***

Si existe procedimiento que regularizan la equidad salarial.

- Auditoria Salarial
- Políticas de remuneración basadas en criterios objetivos
- Transparencia en los procesos salariales

**3. *En su experiencia, ¿cuáles son los principales factores que influyen en la brecha salarial de género dentro de este sector?***

En la actualidad las mujeres a menudo enfrentan estereotipos que las asocian con roles menos técnicos o de liderazgo, lo que puede limitar su acceso a posiciones mejores remuneradas

**4. *¿Qué mecanismos de control interno se utilizan actualmente en la empresa para supervisar la equidad salarial? ¿Son efectivos?***

La empresa busca supervisar y garantizar la equidad salarial, implementa lo diversos mecanismos de control interno.

- Auditoria Salarial Periódica
- Políticas Claras de compensación
- Herramientas tecnológicas para análisis de datos salariales
- Revisión independiente de terceros

**5. *¿Considera que la cultura organizacional de su empresa contribuye a la equidad salarial? ¿Por qué?***

Sí, creemos que nuestra cultura organizacional contribuye a la equidad salarial, ya que promovemos un ambiente laboral más eficiente y con respeto.

**6. *¿Qué cambios o estrategias propondría para mejorar la equidad salarial de género en su organización?***

Para mejorar la equidad salarial de género en una organización requiere un enfoque integral que combine análisis, implementación de políticas y cambios culturales.

## Apéndice C

### *Entrevista Tres*

**Entrevistada:** Ing. Gisell Aveiga

**Cargo:** Jefe de Recursos Humanos

**Años de experiencia:** 8 años

**1. *¿Cómo describiría el enfoque actual de su empresa en relación con la equidad salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares?***

Nuestra empresa tiene un firme compromiso con la equidad salarial, asegurando que no exista ninguna diferenciación en los sueldos entre hombres y mujeres que desempeñen puestos similares. Estamos trabajando en implementar políticas claras y transparentes que garanticen una remuneración justa basada en las competencias, responsabilidades y desempeño de cada colaborador, sin importar su género.

**2. *¿Existen políticas o procedimientos establecidos dentro de la empresa que garanticen la equidad de género en las remuneraciones? Si es así, ¿cuáles son y cómo se implementan?***

Actualmente no contamos con políticas formalmente establecidas para garantizar la equidad de género en las remuneraciones. Sin embargo, reconocemos la importancia de este aspecto y estamos trabajando en el diseño e implementación de procedimientos que aseguren una igualdad salarial justa y transparente. Nuestro enfoque se centra en evaluar objetivamente los puestos, basándonos en competencias, responsabilidades y desempeño, con el objetivo de construir una estructura salarial equitativa para todos los colaboradores.

**3. *En su experiencia, ¿cuáles son los principales factores que influyen en la brecha salarial de género dentro de este sector?***

**Prejuicios:** A menudo, las percepciones tradicionales y estereotipos sobre las capacidades o roles de género pueden influir en las decisiones salariales, aunque no sean intencionales.

**Falta de políticas claras de equidad salarial:** La ausencia de procedimientos establecidos que evalúen y ajusten los sueldos de manera regular para evitar desigualdades puede perpetuar estas brechas.

**4. *¿Qué mecanismos de control interno se utilizan actualmente en la empresa para supervisar la equidad salarial? ¿Son efectivos?***

**Revisión anual de remuneraciones:** Evaluamos los salarios en función de las responsabilidades y el desempeño, comparando puestos similares para identificar posibles desigualdades.

**Revisión de bandas salariales:** Definimos rangos de sueldos para cada posición, asegurando que las compensaciones sean competitivas dentro del mercado.

**Transparencia en las políticas de contratación y promociones:** Priorizamos procesos claros y basados en méritos para asignar salarios y ascensos.

**5. *¿Considera que la cultura organizacional de su empresa contribuye a la equidad salarial? ¿Por qué?***

Sí, creemos que nuestra cultura organizacional contribuye a la equidad salarial, ya que promovemos un ambiente de respeto y transparencia.

**6. *¿Qué cambios o estrategias propondría para mejorar la equidad salarial de género en su organización?***

Para mejorar la equidad salarial de género en nuestra organización, propondríamos priorizar la finalización y puesta en marcha de políticas claras y estructuradas que aseguren una evaluación objetiva de las remuneraciones.

## Apéndice D

### *Entrevista cuatro*

**Entrevistado:** Lcdo. Antonio Caregua

**Cargo:** Trabajador social

**Años de experiencia:** 15 años

**1. *¿Cómo describiría el enfoque actual de su empresa en relación con la equidad salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares?***

La empresa mantiene la equidad salarial, el pago es de acuerdo con cargos.

Un alto porcentaje de altos cargos corresponde a mujeres.

**2. *¿Existen políticas o procedimientos establecidos dentro de la empresa que garanticen la equidad de género en las remuneraciones? Si es así, ¿cuáles son y cómo se implementan?***

Le sueldo es de acuerdo con los cargos. Bajo ese criterio, se da la equidad.

**3. *En su experiencia, ¿cuáles son los principales factores que influyen en la brecha salarial de género dentro de este sector?***

No hay brecha en género, porque el motivo antes expuesto

**4. *¿Qué mecanismos de control interno se utilizan actualmente en la empresa para supervisar la equidad salarial? ¿Son efectivos?***

La persona de recursos humanos vigila que este criterio se cumpla, lo cual garantiza que haya una equidad salarial, y es efectivo, en 80%, al ser una empresa familiar, que se ha venido creciendo, existen algunas nivelaciones que se van efectuando poco a poco.

**5. *¿Considera que la cultura organizacional de su empresa contribuye a la equidad salarial? ¿Por qué?***

Si, es una cultura de honestidad, respeto, confianza e integridad, lo cual ayuda a que todos tengamos oportunidades equitativas.

**6. *¿Qué cambios o estrategias propondría para mejorar la equidad salarial de género en su organización?***

- Mantener el criterio establecido,
- Revisar periódicamente el cumplimiento del criterio y establecerlo en una política.
- Buscar que haya más diversidad de género en los cargos.

## Apéndice E

### Validación Del Instrumento Encuesta

#### 1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres: Pedro Omar Jurado Reyes
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Encuestas- Estudio Cuantitativo
- 1.4. Autor del Instrumento: Andrea Barco y Madeline Lata

#### 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Inaceptable						Mínimamente Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													X
2. OBJETIVIDAD	Está adecuada a las leyes y principios científicos													X
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													X
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													X
5. COHERENCIA	Existe coherencia con las variables de investigación.													X
6. METODOLOGÍA	Responde a una metodología y diseño aplicado para analizar los resultados obtenidos.													X
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.													X

#### 3. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

X

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

#### 4. PROMEDIO DE VALORACIÓN = 100

f. 

**CPA. Jurado Reyes, Pedro Omar, MBA.**

## Apéndice F

### Validación de la entrevista

Guayaquil, 01 de diciembre de 2024

## A QUIEN INTERESE

Yo, Pedro Omar Jurado Reyes, en calidad de Master en Administración de Empresas, de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil he revisado las preguntas de las entrevistas a profundidad dirigido a expertos del sector de comercializadoras de filtros y lubricantes de los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría, Barco Vera Andrea Michelle y Lata Salvatierra Madeline Katherine, cuyo tema de investigación es el *Análisis Metodológico para la evaluación de control interno de la Equidad Salarial de Género de comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil, año 2023*, la cual corroboro que las mismas tienen validez y robustez para poder ser aplicada al grupo objetivo establecido.

Atentamente,

f.  \_\_\_\_\_

**CPA. Jurado Reyes, Pedro Omar, MBA.**



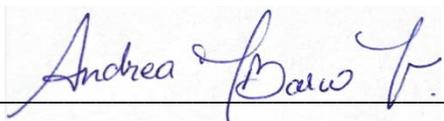
## DECLARAMOS Y AUTORIZAMOS

Nosotras, **Barco Vera, Andrea Michelle**, con C.C: #**0950209635** y **Lata Salvatierra, Madeline Katherine**, con C.C # **0955895479** autoras del trabajo de titulación: **Análisis Metodológico para la evaluación de control interno de la equidad salarial de género de comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil, año 2023**, previo a la obtención del título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de febrero del 2025

f. 

**Barco Vera, Andrea Michelle**

C.C: **0950209635**

f. 

**Lata Salvatierra, Madeline Katherine**

C.C: **0955895479**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis Metodológico para la evaluación de control interno de la equidad salarial de género de comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil, año 2023.		
AUTORES	Barco Vera, Andrea Michelle Lata Salvatierra, Madeline Katherine		
TUTOR	CPA. Jurado Reyes, Pedro Omar, MBA.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Contabilidad y Auditoría		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	21/02/2025	No. DE PÁGINAS:	86
ÁREAS TEMÁTICAS:	Recursos Humanos, Control Interno, Equidad Salarial		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Recursos Humanos, Control Interno, Equidad Salarial, Equidad Género, Brecha Salarial, Transparencia		
<p>El presente estudio titulado "Análisis Metodológico para la evaluación de control interno de la Equidad Salarial de Género de comercializadoras de filtros y lubricantes de la ciudad de Guayaquil, año 2023" tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de la equidad salarial de género en empresas del sector, a través de un enfoque metodológico estructurado. Para ello, se establece un marco conceptual que aborda los principios de igualdad laboral, equidad de género y los mecanismos de control interno aplicados a la administración salarial. La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo descriptivo, utilizando encuestas dirigidas a los empleados, entrevistas con gerentes de recursos humanos y análisis documental de políticas salariales. Se analizan variables como la brecha salarial, la transparencia en los procesos de remuneración y la percepción de los trabajadores sobre la equidad en sus empresas. Los resultados evidencian la persistencia de diferencias salariales por género, las cuales varían según el cargo y la antigüedad del trabajador, así como la incidencia de la ausencia de normativas claras y mecanismos efectivos de control interno en la equidad salarial. Se concluye que es necesario fortalecer la supervisión y auditoría de los procesos de asignación salarial, promoviendo la implementación de políticas de transparencia, auditorías periódicas y programas de capacitación en equidad de género, con el fin de reducir brechas y fomentar un entorno laboral más justo e inclusivo.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTORES:	CON	Teléfono:+593987084005 Teléfono:+593995534068	Email: <a href="mailto:andrea.barco@cu.ucsg.edu.ec">andrea.barco@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:madeline.lata@cu.ucsg.edu.ec">madeline.lata@cu.ucsg.edu.ec</a>
CONTACTO CON INSTITUCIÓN, COORDINADOR DEL PROCESO UTE:	CON LA INSTITUCIÓN, DEL	Nombre: Bernabé Argandoña, Lorena Carolina Teléfono: +593-4- 3804600 ext.1635 E-mail: <a href="mailto:lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec">lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec</a>	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			