

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS**

**UAPA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRIA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



**ESTUDIO DE MERCADO DE LOS SISTEMAS DE COMPENSACIÓN EN LAS  
EMPRESAS DEL SECTOR SALUD AFILIADAS A LA ASOCIACIÓN DE  
COMERCIANTES E INDUSTRIALES DE SANTIAGO (ACIS) AÑO 2013**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO  
PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**PRESENTADO POR  
MARTHA CAROLINA CURIEL PICHARDO**

**SANTIAGO DE LOS CABALLEROS  
REPUBLICA DOMINICANA  
OCTUBRE, 2013**

# ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>I</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b>	<b>II</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	<b>III</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>V</b>
<b>COMPENDIO</b>	<b>VI</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes de la Investigación	2
1.1.1 Antecedentes del Estudio	5
1.1.2 Antecedentes del Problema	9
1.2 Planteamiento del Problema	10
1.2.1 Formulación del Problema	13
1.2.2 Sistematización del Problema	13
1.3 Objetivos de la Investigación	14
1.3.1 Objetivo General	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Justificación del Tema	15
1.5 Delimitación	16
1.6 Limitaciones	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Historia de la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago (ACIS)	19
2.1.1 Misión, Visión y Valores de la ACIS	20
2.1.2 Directiva de la ACIS	21
2.1.3 Empresas del Sector Salud	22
2.1.4 Puestos de las Empresas para el Sector Salud	27
2.2 Aspectos Generales de las Compensaciones	30
2.2.1 Concepto de Compensación	30
2.3 Los Tipos de Compensaciones	33
2.3.1 Compensaciones Financieras Directas	34
2.2.3.1 Salario	34
2.2.3.2 Bonos	35
2.2.3.3 Premio	35
2.2.3.4 Comisión	36
2.3.2 Compensaciones Financieras Indirectas	36
2.3.2.1 Hora Extra	37
2.3.2.2 Partición de Beneficios	37
2.3.2.3 Tiempo en la Empresa	38
2.3.2.4 Beneficio de Transporte	39
2.3.2.5 Subsidio por Alimentación	39
2.3.2.6 Incentivo por Vacaciones	39

2.3.2.7	Seguro Médico de Ley	40
2.3.2.8	Seguro Médico Complementario	41
2.3.2.9	Otras Compensaciones	41
2.3.3	Compensaciones No Financieras	43
2.3.3.1	Oportunidades de Desarrollo	43
2.3.3.2	Reconocimientos	44
2.3.3.3	Seguridad en el Empleo	45
2.3.3.4	Promoción	45
2.2.3.5	Libertad y Autonomía	46
2.4	Compensación Total	46
2.5	Compensación Adecuada	47
2.6	Marco Legal de la Compensación	47
2.7	Rango de Salarios	49
2.7.1	Salario Mínimo por Categoría	49
2.7.2	Mediana o Salario Medio	49
2.7.3	Salario Máximo	50
2.8	Metodología de Estudio de Compensaciones Laborales	50
2.8.1	Política de Compensación Salarial	50
2.8.2	Valoración de Puestos	51
2.8.2.1	Categoría o Grupo de Puestos de las Empresas del Sector Salud	52
2.8.2.2	Descripciones de los Puestos Tipos del Sector Salud	54
2.8.2.3	Factores a Tomar en Cuenta para las Descripciones de los Puestos	55
2.8.2.4	Descripciones de Puestos Genéricas	56
2.8.3	Investigación Salarial	67
2.8.4	Encuesta Salarial	67
2.8.5	Encuesta de Ramo o Giro	68
2.8.6	Mercado Laboral de Trabajo	68
2.8.7	Localización Geográfica	70
2.8.8	Equidad Interna	70
2.8.9	Competitividad Externa	70
2.8.10	Costo de la Vida	71
2.8.11	Rotación de Personal	71
2.8.11.1	Causas de Renuncia Laboral	73
2.9	Política de Presupuesto de Ajuste Salarial	74
2.9.1	Salario Mínimo de Ley	74
2.9.2	Ajuste Salarial	75
2.9.3	Frecuencia para Realizar los Ajustes Salariales	75
2.10	Administración de la Compensación	76

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

3.0	Introducción	79
3.1	Diseño, Tipo de Investigación, Método	79
3.1.1	Diseño	79
3.1.2	Tipo de Investigación	80

3.1.3 Método	80
3.2 Técnica e Instrumentos	80
3.3 Población y Muestra	81
3.4 Procedimiento para la Recolección de Datos	82
3.5 Procedimiento para el Análisis de Datos	82
3.6 Validez y Confiabilidad	83
3.6.1 Lectura de Expertos	83
3.6.2 Prueba Piloto	83
3.7 Operacionalización de las Variables	84

#### **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.0 Introducción	91
4.1 Presentación de los Resultados del Cuestionario Aplicado a las Empresas del Sector Salud Afiliadas a la ACIS.	91

#### **CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS**

5.0 Introducción	124
5.1 Compensaciones Financieras Directas	124
5.2 Compensaciones Financieras Indirectas	125
5.3 Compensaciones No Financieras	126
5.4 Rango de Salarios	126
5.5 Metodología de Estudios de Compensaciones Salariales	128
5.6 Política de Presupuesto de Ajuste Salarial	131

CONCLUSIONES	133
RECOMENDACIONES	138
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	144
ANEXOS	
APÉNDICES	
GLOSARIO	

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico No.1 Tiempo de las Empresas del Sector Salud en el Mercado	92
Gráfico No.2 Cantidad de Trabajadores/as que tienen las Empresas del Sector Salud	93
Gráfico No.3 Cantidad de Empleados/as por Sexo del Sector Salud	94
Gráfico No.4 Salario Mínimo en las Empresas del Sector Salud	95
Gráfico No.5 Disposición de las Empresas del Sector Salud Aplicar El Salario Mínimo de Ley en Julio del 2013	96
Gráfico No.6 Nueva Tarifa para la Aplicación de los Salarios Mínimos en las Empresas del Sector Salud	97
Gráfico No.7 Tipos de Compensaciones Financieras Directas que Ofrecen las Empresas del Sector Salud a sus Empleados/as	98
Gráfico No.8 Compensaciones Financieras Indirectas que Ofrecen las Empresas del Sector Salud a sus Empleados/as	100
Gráfico No.9 Compensaciones No Financieras que Ofrecen las Empresas del Sector Salud a sus Empleados/as	101
Gráfico No.10 Las Empresas del Sector Salud Cuentan con una Política De Compensaciones Definida y Conocida por todo su Personal	106
Gráfico No.11 Razón por la que las Empresas del Sector Salud no Cuentan con una Política de Compensaciones Definida	107
Gráfico No.12 Las Empresas del Sector Salud Llevan a Cabo una Metodología de Valoración de Puestos	108
Gráfico No.13 Métodos de Valoración de Puestos Utilizados en las Empresas del Sector Salud	109
Gráfico No.14 Las Empresas del Sector Salud Utilizan Encuestas de Compensación y Beneficios para Compararse con el Mercado Laboral	110
Gráfico No.15 Razón por las que las Empresas del Sector Salud no Utilizan Encuestas de Compensación y Beneficios para Compararse con el Mercado Laboral	112

Gráfico No.16	Política Interna de las Empresas del Sector Salud Para Definir el Presupuesto de Aumentos de Salarios a sus Empleados	114
Gráfico No.17	Forma Cómo las Empresas del Sector Salud Realizan Los Ajustes de Salario para su Personal	115
Gráfico No. 18	Frecuencia de las Empresas del Sector salud para Realizar los Ajustes de Salarios	116
Gráfico No.19	Tienen las Empresas del Sector Salud Fechas Específicas Para Realizar los Ajustes de Salarios para sus Empleados/as	117
Gráfico No.20	Cuando las Empresas del Sector Salud Realizan Ajustes De Salarios para sus Empleados/as	118
Gráfico No.21	Mantienen las Empresas del Sector Salud el Indice De Rotación	119
Gráfico No.22	Consideraciones del Indice de Rotación en las Empresas Del Sector Salud	120
Gráfico No.23	Razón por la que los Empleados/as Renuncias de las Empresas del Sector Salud	122

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla No. 1 Tiempo de las Empresas del Sector Salud en el Mercado	92
Tabla No.2 Cantidad de Trabajadores/as que Tienen las Empresas del Sector Salud	93
Tabla No.3 Cantidad de Empleados/as por Sexo de las Empresas del Sector Salud	94
Tabla No.4 Salario Mínimo en las Empresas del Sector Salud	95
Tabla No.5 Disposición de las Empresas del Sector Salud para Aplicar el Salario Mínimo de Ley en Julio del 2013	96
Tabla No.6 Nueva Tarifa para la Aplicación de los Salarios Mínimos en las Empresas del Sector Salud	97
Tabla No.7 Tipos de Compensaciones Financieras Directas que Ofrecen las Empresas del Sector Salud a sus Empleados	98
Tabla No.8 Tipos de Compensaciones Financieras Indirectas que Ofrecen las Empresas del Sector Salud a sus Empleados/as	99
Tabla No.9 Compensaciones No Financieras que Ofrecen las Empresas del Sector Salud a sus Empleados/as	100
Tabla No.10 Rango de Salarios de las Categorías de Puestos de las Empresas del Sector Salud	102
Tabla No.11 Las Empresas del Sector Salud Cuentan con una Política De Compensaciones Definida y Conocida por todo su Personal	106
Tabla No.12 Razones por las que las Empresas del Sector Salud no Cuentan con una Política de Compensaciones Definida	107
Tabla No.13 Las Empresas del Sector Salud Llevan a Cabo una Metodología de Valoración de Puestos	108
Tabla No.14 Métodos de Valoración de Puestos Utilizados por las Empresas del Sector Salud	109

Tabla No.15	De Compensación y Beneficios para Compararse con el Mercado Laboral	110
Tabla No.16	Razón por la que las Empresas del Sector Salud No Utilizan Encuestas de Compensación y Beneficios para Compararse con el Mercado Laboral	111
Tabla No.17	Política Interna de las Empresas del Sector Salud Para definir el Presupuesto de Aumentos de Salarios a sus Empleados/as	113
Tabla No.18	Forma Cómo las Empresas del Sector Salud Realizan los Ajustes de Salario para su Personal	115
Tabla No.19	Frecuencia de las Empresas del Sector Salud para Realizar los Ajustes de Salarios	116
Tabla No.20	Tienen las Empresas del Sector Salud Fechas Específicas para Realizar los Ajustes de Salarios para sus Empleados	117
Tabla No.21	Cuándo las Empresas del Sector Salud Realizan Ajustes De Salarios para sus Empleados/as	118
Tabla No.22	Mantienen las Empresas del Sector Salud el Índice De Rotación	119
Tabla No.23	Consideraciones del Índice de Rotación de las Empresas Del Sector Salud	120
Tabla No.24	Razón por la que los Empleados/as Renuncian de las Empresas del Sector Salud	121

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura No.1 Directiva Actual de la Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS)	21
Figura No.2 Directivos de Apoyo	21
Figura No.3 Puestos de las Empresas del Sector Salud	28
Figura No.4 Marco Legal de la Compensación en Rep. Dom.	48
Figura No.5 Clasificación de los Puestos del Sector Salud por Grupo o por Categoría	52
Figura No.6 Descripción de Puesto Administrador	57
Figura No.7 Descripción de Puesto Director y/o Gerente de Dpto.	58
Figura No.8 Descripción de Puesto Encargado de Departamento	59
Figura No.9 Descripción de Puesto Médico	60
Figura No.10 Descripción de Puesto Sub-Coordinador, Sub-Administrador	61
Figura No.11 Descripción de Puesto Asistente de Departamento	62
Figura No.12 Descripción de Puesto Supervisor de Departamento	63
Figura No.13 Descripción de Puesto Técnico de Departamento	64
Figura No.14 Descripción de Puesto Auxiliar de Departamento	65
Figura No.15 Descripción de Puesto Personal de Apoyo	66
Figura No.16 Mercado Laboral 2012	69
Figura No.17 Resumen de las Escalas Salariales por Categoría	127
Figura No.18 Escala de Salarios Recomendada	140
Figura No.19 Costo por Trabajador/a	142

## ÍNDICE DE ANEXOS

### Anexo No. 1

Cuestionario Aplicado a las Empresas del Sector Salud Afiliadas a la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago (ACIS).

### Anexo No. 2

Listado de las Empresas Activas de la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago en el 2013.

### Anexo No. 3

Ajuste Salarial de las Empresas No Sectorizadas.

## ÍNDICE DE APÉNDICES

### Apéndice No.1

Artículo del Periódico Nuevo Diario:

Convocarán Patronos y Trabajadores para Acuerdos Alza  
Salarial.

### Apéndice No.2

Artículo Mercado Laboral. Hoy Digital. 7 de Agosto del 2013

## COMPENDIO

La investigación presentada trata de determinar un estudio de mercado de los sistemas de compensación que se ofrecen en las empresas del sector salud que están afiliadas a la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago (ACIS).

Entre los problemas que existen en ese sector relacionados al tema de las compensaciones se pueden citar los dos principales: ***existe mucha inequidad salarial y los trabajadores reciben pocas compensaciones adicionales a su salario***, por éstas y otras razones surge el interés de realizar esta investigación como una forma ofrecer a las empresas del sector salud asociadas a la ACIS, una herramienta de consulta con la cual se pueda obtener datos actualizados de la situación del mercado laboral, con relación a las compensaciones que ofrecen las empresas de este ramo pudiendo así determinar sus niveles de competencia.

Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

- 1) Identificar los tipos de compensaciones financieras y no financieras que ofrecen las empresas del sector salud de Santiago para su personal.
- 2) Determinar en qué rango de salarios están los puestos de trabajo las de empresas del sector salud de Santiago.
- 3) Investigar la metodología que utilizan las empresas del sector salud para determinar la competitividad de su sistema de compensaciones.
- 4) Verificar la política interna para definir el presupuesto de ajuste salarial que utilizan las empresas del sector salud.

El diseño de la investigación es no experimental y transversal, porque observa un fenómeno para después analizarlo y está enfocado hacia el resultado final obtenido de los datos suministrados por las empresas participantes en el estudio. El tipo de investigación, además, es de campo porque se desarrolla en el lugar de los

hechos que se presenta el problema. Es de carácter descriptivo porque analiza e interpreta una situación de naturaleza actual. Es además, documental-bibliográfica, porque utiliza fuentes como libros, artículos de periódicos, internet, otras tesis. El método utilizado es el deductivo, analiza una realidad objetiva que parte de una observación real de un caso en general para llegar a una conclusión particular. Es una investigación cuantitativa porque en el análisis de los datos utiliza estadísticas. La técnica que se utilizó fue la encuesta.

Entre las principales conclusiones se encuentran:

-Entre las compensaciones directas que ofrecen las empresas del sector salud a sus empleados la mayoría ofrece premios, pocas ofrecen bonos y comisiones.

-Las compensaciones indirectas que más ofrecen son: seguro médico de ley, horas extras, horas nocturnas, pago de horas extras feridas, participación de los beneficios, cobertura de gastos médicos, créditos y descuentos en farmacias, planes de capacitación y beneficio por alimentación.

-Entre las compensaciones no financieras que ofrecen las empresas del sector salud son: oportunidades de desarrollo, seguridad en el empleo, promociones a otros puestos y reconocimientos a sus empleados.

-Muchas de las empresas del sector salud no tienen una política salarial definida y la mayoría de las empresas no utilizan encuestas de compensaciones para determinar su competitividad con el mercado.

Las principales recomendaciones fueron:

-Las empresas del sector salud tienen que diseñar sistemas de compensaciones tomando en cuenta factores particulares de sus empleados/as.

-Las empresas del sector salud tiene que realizar su escala de estructura salarial tomando en cuenta la equitativa internamente a través de la valoración de los puestos y competitividad con el mercado de trabajo.

-Los Gerentes de Recursos Humanos de las empresas del sector salud deben conocer lo que paga el mercado laboral en empresas de este ramo para realizar una buena administración de las compensaciones salariales orientada a mantener la rentabilidad de la empresa y a retener los buenos talentos.

-Para la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago (ACIS) deberán seguir realizando este tipo de investigaciones que ayudan a conocer lo que paga el mercado laboral, de esta forma las empresas podrán obtener información que les proporcione datos confiables para conocer su nivel de competencia.

## CONCLUSIONES

En esta última parte de la investigación se presentan las conclusiones a las que se llegó sobre el estudio de mercado de los tipos de compensaciones laborales que ofrecen las empresas del sector salud afiliadas a la ACIS en este año 2013. Las conclusiones fueron las siguientes:

### Las conclusiones que responden al Objetivo Específico No.1:

Todas las empresas encuestadas estuvieron en la disposición de aplicar la nueva tarifa de salarios mínimos establecida por el Gobierno en el mes de julio de este año que fue de RD\$11,292.00. Un 11% de estas organizaciones por pertenecer a la categoría de mediana empresa su tarifa mínima es menor a RD\$11,292.00. No todas las empresas ofrecen bonos, premios y comisiones al personal, las que lo ofrecen sólo lo hacen para algunos puestos.

En cuanto a las compensaciones financieras indirectas que ofrecen las empresas del sector salud la mayoría ofrecen: pago de horas extras, pago de horas extras ferias y horas nocturnas, partición de beneficios, plan de capacitación, seguro médico de ley, cobertura de gastos médicos, o sea, que los médicos no le cobran cuando consultan, créditos y descuentos de compras en farmacia, esto porque casi todas las clínicas cuentan con una farmacia y es fácil establecer el control de los descuentos, además como un incentivo más para el personal. Otras ofrecen: seguro médico complementario, beneficio por alimentación, cooperativa.

De las compensaciones no financieras: la mayoría de las empresas del sector salud ofrecen a sus empleados: oportunidades de desarrollo, seguridad en el empleo y promociones a otros puestos.

### Conclusiones del Objetivo Específico No.2:

En la escala salarial establecida por categorías se determinó el salario mínimo, mediana y el salario máximo para cada grupo, lo que conformó la estructura salarial a nivel general de las empresas del sector salud, según los resultados presentados en la Tabla No. 10, en el análisis de los datos se realizó un resumen que se mostró en la Figura No. 16 donde se determina la amplitud entre el salario mínimo y salario máximo que paga cada categoría.

Cuando la amplitud salarial de una categoría es grande supone una mayor exigencia financiera de la empresa porque las personas podrán tener mayores expectativas de crecimiento, cuando la amplitud es pequeña implica que las personas puedan llegar a un nivel de saturación o puedan llegar al máximo de la categoría en poco tiempo lo que provoca desmotivación del personal o que quieran ser promovidos a otros puestos de más categoría.

### Conclusiones para el Objetivo Específico No. 3:

Las empresas se valen de varios métodos para conocer su nivel de competitividad con el mercado de trabajo, entre los que se encuentran: la política salarial que llevan a cabo, la valoración de los puestos, realización de encuestas de mercado y conocer su nivel o índice de rotación, o sea, las causas de salida voluntaria del personal. En los resultados obtenidos no todas las empresas encuestadas cuentan con una política definida de compensaciones. Las razones expuestas por estas empresas de no tener una política definida fueron las siguientes: se les ha hecho muy complejo realizarla, la empresa no cuenta con la base teórico-práctica para hacerla, no existe mucho interés administrativo por crearla, otras respondieron que actualmente se está diseñando.

En cuanto a la valoración de los puestos el porcentaje más alto de las empresas encuestadas lo obtuvieron las que respondieron que sí realizan la valoración de los puestos de su estructura organizacional. Los dos métodos más utilizados por las empresas que respondieron que sí llevan a cabo una metodología de valoración de puestos han utilizado el método de Jerarquización y el método de Puntos.

En las respuestas obtenidas en la investigación para verificar si las empresas utilizan encuestas de salario para determinar su nivel de competitividad, la mayoría de las empresas que participaron en el estudio respondieron que no las utilizan. La razón que plantearon algunas empresas de porqué no utilizan encuestas de salarios fueron las siguientes: unas respondieron que son muy costosas, otras prefieren investigar con colegas del área y las otras dijeron que está en proyecto hacerlo.

Con relación al índice de rotación que llevan a cabo las empresas encuestadas para la mayoría se encuentra entre bajo y muy bajo, o sea, que el personal se mantiene en sus puestos de trabajo. La mayoría de las personas que se desvinculan por voluntad propia de estas organizaciones lo hacen porque buscan oportunidades de crecimiento, otros buscan mejores salarios y otros lo hacen porque viajan fuera del país.

#### Conclusiones para el Objetivo Específico No. 4:

La política para realizar el presupuesto de ajustes salariales, todas las empresas encuestadas respondieron que realizan ajustes al salario mínimo cuando se hacen los ajustes de ley aplicados por el Gobierno. La mayoría realiza los ajustes para otras categorías en el mismo momento que se hacen los de ley y además toman en cuenta la evaluación del desempeño de sus empleados/as.

La mayoría de las empresas encuestadas dijo que los ajustes lo hacen de manera combinada, o sea, individual y por grupo. La frecuencia para realizar los ajustes la mayoría dijo que los realiza de cada dos años. Otro grupo menor contestó que no tienen fechas específicas para realizar los ajustes de salario. Una parte expresó que las fechas para realizar los ajustes lo hacen tomando en cuenta el aniversario de la empresa, otras lo hacen a principio de año y otras dijo que realiza los ajustes cuando sale la resolución dada por el Gobierno.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). Gestión por Competencias. El Diccionario. Argentina: Cránica-Adelphi.
- Alles, M. (2010). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Argentina: Cránica-Adelphi
- Apuntes realizados de la Jornada de Compensación y Beneficios realizada por la Asociación de Administradores de Gestión Humana (Adoargh): Octubre, 2012
- Bohlander, G. y Scott Snell. (2008). Administración de Recursos Humanos. México. D. F. Cengage Learning Editores, S. A.
- Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. Bogotá, Colombia: Editora Campus, LTDA.
- Chiavenato, I. (2006) Administración de Recursos Humanos. Santa Fe, Bogotá, Colombia.: Mcgraw-Hill Interamericana, S. A..
- Código de Trabajo de la República Dominicana. Ley 16-92. Promulgada el 29 de Mayo del 1992. Santo Domingo, R. D.: Gráfica Comercial.
- Hernández, F. (2002). Metodología de la Investigación Científica en Ciencias Sociales. Santo Domingo, R. D.: Editorial Buho.
- Hernández, Sampieri, R., Fernández Collado, Carlos. y Baptista Lucio, Pilar. (2004). Metodología de la Investigación. México: Mcgraw Hill.
- Mondy R., Wayne. (2010) Administración de Recursos Humanos. Décimo Primera Edición. México, D. F.: Pearson Educción.
- Morales, A. y Nestor Velandia. (1999). Salarios. Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones. Colombia.: Mcgraw-Hill Interamericana, S. A.
- Nelson, B. (1994) Gestión 2000. 1001 Formas de Recompensar a los Empleados Gestión 2000. New York, Estados Unidos.: Workman Publishing Company
- Torres D., Julio. (2005) Administración de Prestaciones. 6ta. Edición. México, D. F.: International Thomson Editores.

Vadillo, S. (2002). Administración de Remuneraciones. México, D. F.: Editorial Limusa, S. A.

Varela Juárez, R. (2013). Administración de la Compensación. Sueldos, Salarios y Prestaciones. México.: Pearson Educación.

Werther, William B. y Keith Davis. (2008). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Empresas. 6ta. Edición. México, D. F.: Mcgraw-Hill Interamericana, Editores, S. A..

### **REFERENCIAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN**

Burgos, E. (2010) Tesis: Análisis del Sistema de Compensación Implementado por ProdaCom, CxA a sus Empleados y su Influencia en la Satisfacción Laboral. Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra: Santiago, R. D.

Campos, A. y Ernesto Báez (2006). "Análisis de los Planes de Beneficios y Servicios Sociales de la Empresa Tabacco Leaf Sortin". Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM): Santiago, R. D.

Martínez, B. y Fanny Henríquez (2005). Análisis del Sistema de Remuneración Proporcionado por Baltimore Dominicana a sus Empleados." Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PCMM): Santiago, R. D.

Sosa, I. y Rosa Amelia Cruz. (2009). Relación de los Incentivos con la Motivación de los Empleados de Tricom, Universidad Abierta para Adultos (UAPA): Santiago, R.D

### **REFERENCIAS DE PÁGINAS EN EL INTERNET**

Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago (ACIS). Recuperado el 15 de mayo del 2013. <http://www.acis.org.do>.

ARS Monumental. Recuperado el 15 de agosto del 2013. <http://www.arsmonumental.com.do/>

Artículos Informativos.com Recuperado el 28 de agosto del 2013. El reconocimiento a los Empleados. [http://www.articulosinformativos.com/El\\_Reconocimiento\\_a\\_los\\_Empleados-a1134797.html](http://www.articulosinformativos.com/El_Reconocimiento_a_los_Empleados-a1134797.html)

Bharthapudi, K. e-How en Español. Los Efectos de la Autonomía en la Satisfacción Laboral. Recuperado el 28 de agosto del 2013.  
[http://www.ehowenespanol.com/efectos-autonomia-satisfaccion-laboral-info\\_198184](http://www.ehowenespanol.com/efectos-autonomia-satisfaccion-laboral-info_198184)

Clínica Corominas. Recuperado el 14 de agosto del 2013.  
<http://www.clinicacorominas.com>

Clínica Unión Médica. Recuperado el 14 de agosto del 2013  
<http://clinicaunionmedica.com/>

Diagnosis. Recuperado el 14 de agosto del 2013. <http://www.diagnosis.com.do>

Instituto Materno Infantil y Especialidades. Recuperado el 14 de agosto del 2013.  
<http://www.institutomaternoinfantil.com>

Laboratorio Clínico de Referencias y Especialidades García & García. Recuperado el 15 de agosto del 2013. <https://www.facebook.com/pages/Laboratorio-CI%C3%ADnico-Garc%C3%ADa-Garc%C3%ADa/143082115708669>

Macrosconsulting. Recuperado el 25 de mayo del 2013.  
<http://www.macrosconsulting.com>

Prestadora de Servicios de Salud (Preventis). Recuperado el 15 de agosto del 2013. <http://www.preventis.com.do/>

Veras, M. (2011). Del Salario Nominal al Salario Emocional. Recuperado el 25 de mayo del 2013. <http://www.revistagyc.com/2011/06/del-salario-nominal-al-salario-emocional/>

Wikipedia. (Modificado el 1ro. de Abril del 2013 ) . Sector Salud. Recuperado el 24 de Junio del 2013. [http://es.wikipedia.org/wiki/Sector\\_salud](http://es.wikipedia.org/wiki/Sector_salud)

Wikipedia. (Modificado el 11 de agosto del 2013). Presupuesto. Recuperado el 15 de Agosto del 2013. <http://es.wikipedia.org/wiki/Presupuesto>

Yessie26. (2010). Declaración de Filadelfia. Recuperado el 16 de junio del 2013  
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Declaracion-De-Filadelfia/1323339.html>

## **INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:**

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

### **Dirección**

#### **Biblioteca de la Sede – Santiago**

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana

809-724-0266, ext. 276; [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)

#### **Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental**

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)

#### **Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua**

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.

809-584-7021, ext. 230. [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)