

Regresan los programas de “compensación crítica” para el profesorado y el personal

30 de septiembre de 2021

Mientras sigue recuperándose de los efectos de la pandemia de COVID-19, UW-Madison reanudará los programas de compensación crítica para reconocer el rendimiento excepcional entre el personal y el profesorado y seguir siendo competitivos.

“Después de un año y medio muy difícil, nos complace reanudar esta inversión en nuestro profesorado y personal”, dice Rob Cramer, vicerrector interino de finanzas y administración. “Nuestros extraordinarios empleados son la razón por la que somos una universidad de primer nivel, y es importante que reconozcamos y premiemos sus contribuciones al éxito de UW-Madison en un mercado de educación superior muy competitivo”.

Los programas de compensación incluirán un programa de bonificación para el personal y el profesorado, así como un fondo de compensación discrecional y una subvención en bloque para el profesorado.

Cada facultad, escuela y división desarrollará y pondrá a disposición del profesorado y del personal el proceso y el calendario para utilizar la financiación central. Esto incluirá dejar claro al profesorado y al personal cómo se determinan los aumentos.

Se anima a las facultades, escuelas y divisiones a que, cuando dispongan de recursos, sigan complementando la financiación central para aumentar la capacidad de abordar problemas de compensación. Este complemento fue importante en los programas de financiación pasados, lo que dio lugar a que más miembros del profesorado y del personal recibieran aumentos con fondos no centralizados.

Detalles del Programa de bonificación por rendimiento/desempeño (pago único, suma global [*lump sum*]):

- Prácticamente todos los miembros de la comunidad universitaria han realizado un trabajo extraordinario ayudando a nuestro campus durante la pandemia. El ejercicio de bonificación proporcionará fondos para pagos únicos en los que la suma global se paga una vez al personal y profesorado que hayan hecho aportes excepcionales durante los últimos 18 meses.
- Las facultades, escuelas y divisiones recibirán los fondos que se les asignen para el programa de bonificación antes del 1 de octubre.
- Las unidades tendrán hasta el periodo de pago del 18 de diciembre para procesar las bonificaciones. Este plazo se alinea con el ciclo de nóminas y garantiza que todos los empleados que reciban bonificaciones las recibirán dentro del lapso fiscal de 2021.

Detalles del Fondo de compensación discrecional (*Discretionary Compensation Fund* o *DCF*, por sus siglas en inglés) y la Subvención en bloque (*Block Grant*) para el profesorado:

- Esta financiación se usará para adecuar los salarios base y así tener en cuenta el mérito y la retención del profesorado (Subvención en bloque) y del personal (*DCF*).
- Los ajustes salariales de la subvención en bloque para el profesorado pueden realizarse desde octubre de 2021 hasta marzo de 2022.
- Los ajustes salariales para el Fondo de compensación discrecional (*DCF*) para el personal pueden realizarse a partir de diciembre de 2021 hasta marzo de 2022. El retraso en el tiempo es para permitir que la implementación del Proyecto de Puestos de Trabajo y Compensación Total (*TTC*, por sus siglas en inglés) (la nueva estructura de compensación y puestos de trabajo) de noviembre tenga lugar antes de los ajustes salariales.
- Los ajustes en los salarios base que se harán efectivos a partir del 2 de enero de 2022 se calcularán después de haberse aplicado el ajuste del plan salarial del 2%.

Para ser elegible a recibir los ajustes salariales o bonificaciones, los empleados deben haber completado la formación/entrenamiento de prevención de acoso sexual ([*sexual harassment prevention training*](#)) de UW-Madison y la capacitación de concienciación en ciberseguridad ([*cybersecurity awareness training*](#)). Además, el personal también debe haber cumplido con las expectativas de rendimiento identificadas en su última evaluación de desempeño. Los supervisores están obligados a completar las evaluaciones de desempeño de los empleados que supervisan. Pueden aplicarse criterios adicionales a nivel de facultad, escuela o división.

¿Preguntas? Póngase en contacto con su supervisor o representante de recursos humanos.