

5 de mayo de 2026

La UW–Madison finaliza su estrategia de compensación para el bienio 2025–2027

El equipo de liderazgo de la Universidad de Wisconsin–Madison ha aprobado una inversión en la compensación de los empleados por un total de \$27.6 millones durante el ejercicio fiscal 2025–2027. Estas inversiones irán acompañadas de una actualización de la estructura salarial. La estrategia actual se propone apoyar la filosofía de compensación global de la universidad, cuyo objetivo es ser una entidad empleadora competitiva en el mercado que apoye al personal y al profesorado de la UW.

Algunos miembros del personal universitario (*University Staff*) recibirán un bono único de desempeño en un solo pago si su labor superó con creces toda expectativa. Los programas de compensación incluyen, además, bonos únicos de desempeño para algunos miembros del personal académico (*Academic Staff*), del personal a plazo limitado (*Limited appointees*) y del profesorado, así como ajustes del sueldo básico para algunos miembros del profesorado.

Aumento del plan de pago efectivo el 28 de junio de 2026

Los fondos centrales de compensación complementarán los aumentos salariales generales previstos en el presupuesto bienal de 2025–27, que incluye un aumento salarial del 3 por ciento para los empleados de las Universidades de Wisconsin, que se hizo efectivo el 29 de junio de 2025, así como un aumento del 2 por ciento previsto para julio de 2026. El aumento salarial de 2026 se hará efectivo el 28 de junio de 2026 para los empleados con contratos de 12 meses (anuales) que cumplan los requisitos, y el 17 de agosto para los empleados con contratos de nueve meses (por el año académico) que cumplan los requisitos. Más adelante se darán detalles adicionales sobre la implementación de este próximo aumento salarial.

Actualización de la estructura salarial

La UW–Madison implementará una actualización de la estructura salarial del 3 por ciento, que se hará efectiva el 28 de junio de 2026. Esta actualización aumenta los valores mínimos, medios y máximos de los rangos salariales establecidos para todas las categorías de empleo.

La actualización de la estructura salarial no tendrá como resultado automático aumentos de sueldo individuales, sino que garantizará que los rangos salariales se mantengan competitivos y respalden las medidas de compensación actuales y futuras.

Implementación de los fondos centrales de compensación

Cada escuela, facultad y división deberá especificar sus procesos relativos a los requisitos de los empleados y a la distribución de los fondos centrales de compensación, y deberán compartir dicha información con los empleados de su unidad. Los empleados deben cumplir ciertos requisitos para recibir ajustes en su salario básico o bonos únicos de desempeño. Se compartirá más información tan pronto como esté disponible. Si usted tiene alguna pregunta, hable con su supervisor o con el departamento de recursos humanos de su unidad.