



ESPAÑOL / *SPANISH*

6 de octubre de 2026

La UW–Madison implementará la estrategia de compensación para 2027

El equipo de liderazgo de la Universidad de Wisconsin–Madison ha aprobado la asignación de \$12.5 millones en este año fiscal para mantener la competitividad de la universidad en el mercado salarial y para recompensar y retener al personal docente y administrativo de alto rendimiento. Los fondos también se destinarán a aumentar la compensación de empleados con salarios más bajos, así como a abordar problemas de compresión y paridad salarial. La compresión salarial ocurre cuando existe poca diferencia en la compensación entre empleados que presentan claras diferencias en sus conocimientos, capacidades, experiencia y habilidades. Los problemas de paridad ocurren cuando empleados que ocupan el mismo puesto y cuentan con capacitación, experiencia y responsabilidades similares reciben salarios diferentes.

La asignación del fondo central de compensación incluye \$7.5 millones para ajustes salariales al sueldo base para el personal docente, académico y universitario elegible, así como para el personal a plazo limitado (*limited appointees*), mientras que los \$5 millones restantes serán destinados a bonos por desempeño del personal. Estos fondos centrales de compensación complementan el aumento salarial del 2 por ciento para los empleados de las Universidades de Wisconsin que entró en vigor en julio de 2026.

Los ajustes salariales entrarán en vigor el 29 de noviembre de 2026. Todos los bonos por desempeño se pagarán a más tardar en diciembre de 2026.