



TITLE AND TOTAL COMPENSATION PROJECT

University of Wisconsin-Madison

3 de diciembre de 2021

Colega de UW-Madison:

Nuestra nueva estructura de puestos de trabajo y compensación está ya en funcionamiento. Este es el resultado del marco del Proyecto de puestos de trabajo y compensación total (*Title and Total Compensation* o *TTC*, por sus siglas en inglés) que implementamos a principios de noviembre. Este proyecto duró cinco años y contó con la participación de diversos grupos interesados, entre los que se incluyen la gobernanza o gobierno compartido, los expertos en el tema, compañeros de recursos humanos y el liderazgo del campus. Se puede encontrar más información en la página web del Proyecto *TTC* ([TTC Project website](#)).

Antes de este cambio, la universidad no disponía de una estructura de puestos de trabajo y compensación que fuera consistente y que estuviese basada en el mercado. Esto dificultaba nuestra capacidad para comparar los puestos del campus con los mercados de trabajo. Con la nueva estructura *TTC* en funcionamiento, ahora podemos entender con eficacia cómo nuestros puestos se comparan con trabajos con responsabilidades similares. Esto nos proporciona la capacidad de identificar dónde no son competitivos nuestros puestos y posteriormente desarrollar estrategias para resolver estos problemas.

Durante las últimas semanas, el Equipo *TTC* ha estado revisando los problemas que surgían a medida que la nueva estructura se consolidaba. Esto es una parte normal del proceso cuando se implementan nuevas estructuras de puestos y compensación. Durante los próximos seis meses, trabajaremos para resolver los distintos problemas, donde sea oportuno, y continuaremos puliendo la nueva estructura. Por supuesto, los empleados también pueden apelar el nombre de su puesto de trabajo a través de un proceso de apelación formal. La fecha límite para presentar una apelación del nombre del puesto de trabajo es el 31 de diciembre de 2021.

¿Cuáles son los próximos pasos con el Proyecto TTC?

Construir estrategias de compensación

Basándonos en nuestra nueva y modernizada estructura de puestos de trabajo y compensación, ahora podemos desarrollar estrategias a largo plazo para abordar los desafíos de compensación (donde la universidad se queda atrás en comparación con sus iguales, los desajustes en las relaciones salariales para los empleados en los mismos puestos, etc.). Tal como hicimos con los salarios del profesorado ([faculty salaries](#)), los cambios no se harán de forma inmediata porque requieren una planificación presupuestaria estratégica a largo plazo. En 2022, la universidad identificará los diversos problemas de compensación y desarrollará planes para abordar metódicamente los retos.

Llevar adelante mejoras en los beneficios

En 2022, el Proyecto *TTC* continuará su estrategia a largo plazo para desarrollar mejoras en los beneficios para los empleados. Esto es parte de la estrategia de “compensación total” que identificamos antes de que se produjera el retraso con la pandemia. Retomaremos las opciones de desarrollo basadas en las preferencias de los empleados y en lo que ofrecen nuestros competidores [vea la Encuesta de

preferencias sobre beneficios y el Análisis de valoración de beneficios ([Benefits Preferences Survey and Benefits Valuation Analysis](#))). También tendremos en cuenta las recomendaciones del recientemente creado Grupo de trabajo para los cuidados ([Caregiving Task Force](#)), que incluye al profesorado y personal de todo el Sistema de UW, y llevaremos adelante mejoras basadas en nuestra experiencia con la pandemia. Dispondremos de más información en el 2022 a medida que construyamos nuestra estrategia para alcanzar las mejoras.

Los recursos que encontrará a continuación le ofrecen una gran cantidad de información sobre el Proyecto *TTC*, incluyendo el nuevo marco de puestos de trabajo.

Biblioteca oficial de nombres de puestos de trabajo y descripción estándar ([Title and Standard Job Description Library](#)): al estar diseñada con la perspectiva del empleado en mente, la biblioteca permite a los empleados filtrar descripciones de trabajo por grado salarial, nombres de los puestos, grupos de trabajo, etc.

Preguntas frecuentes [[Frequently Asked Questions \(FAQs\)](#)]: contiene preguntas que ha estado recibiendo el Equipo *TTC* tanto de los empleados como de los grupos interesados del campus.

Tablas de grados o niveles salariales ([Salary Grade Tables](#)): contienen los nuevos niveles salariales del 15 al 35, con la capacidad para filtrar por rango salarial académico, anual o por hora.

¿Qué es una estructura salarial? ([What Is a Salary Structure?](#)): proporciona una visión general de la nueva estructura de compensación. Se añadirá más información y recursos a esta página a medida que se vayan desarrollando.

Página de apelaciones al nombre del puesto de trabajo *TTC* ([TTC Job Title Appeals Page](#)): proporciona recursos para el proceso de apelación, junto al enlace para el formulario de presentación de apelaciones en línea.

Esté atento a la información que saldrá en el futuro sobre el *TTC* a medida que las actividades del proyecto sigan evolucionando durante el 2022.

Le agradecemos su compromiso constante con UW–Madison.

Atentamente,

Mark Walters
Director de Recursos Humanos