

**Para:** Empleados de Montgomery College

**De:** Krista Leitch Walker, Vicepresidenta, Jefa de Recursos Humanos  
Oficina de Recursos Humanos y Gestión Estratégica de Talento

**Asunto:** Estudio de mercado de compensación del personal y administradores para el año fiscal 2021: Hallazgos y recomendaciones

**Fecha:** 12 de octubre de 2021

En la primavera de 2021, la Oficina de Recursos Humanos y Gestión Estratégica de Talento (HRSTM por sus siglas en inglés) inició un estudio de mercado sobre el sistema de compensación de Montgomery College, con la expectativa de que se comuniquen los hallazgos con respecto a administradores y al personal, junto con el recomendado plan de implementación al finalizar el estudio. El propósito de este memorándum es transmitir los hallazgos generales y los siguientes pasos para este trabajo.

A lo largo de este estudio, el equipo de clasificación y compensación de HRSTM se enfocó en la comunicación y participación de los empleados de las siguientes maneras:

- Se crearon oportunidades de difusión y participación de empleados, incluyendo: Nueve (9) reuniones con consejos, grupos de negociación y otros grupos de partes interesadas, cuatro (4) reuniones del comité asesor con reuniones planeadas en el futuro y dos (2) sesiones informativas abiertas a todos los empleados. (Las grabaciones se encuentran disponibles en la página web [Estudio de mercado de compensación para el año fiscal 2021](#)).
- Se llevó a cabo un riguroso análisis para garantizar que los trabajos de referencia reflejan una sección representativa de nuestra fuerza de trabajo, se recopiló y analizó sólida información de mercado de fuentes externas y se alinearon las clases de trabajos basados en las relaciones internas.
- Se crearon recursos de compensación que permiten que haya información transparente y accesible disponible en la página web del [Estudio de mercado de compensación para el año fiscal 2021](#).

### **Hallazgos del estudio de mercado de compensación**

Se le pidió a Segal, nuestro socio consultor, que comparara la estructura de salarios actual de MC (rangos salariales) y los trabajos de referencia para los puestos de personal y administración con información relevante del mercado externo. Se recolectó información de tres segmentos de mercado: 1) *educación superior* (la Asociación Universitaria y de Colleges Profesional para Recursos Humanos),

2) *sector público* (MCPS y del Gobierno del Condado de Montgomery) y 3) *sector privado* (encuestas profesionales de terceros).

Los hallazgos generales incluyen lo siguiente:

### **Personal**

- De los 1,162 puestos de personal actuales, 126 títulos se identificaron como "trabajos de referencia," que representan el 62% del personal (por encima del 50% es una práctica estándar, para lograr el objetivo de representación). De estos 126 títulos de referencia, pudimos obtener información de mercado de 116 títulos, lo que representa el 56% del personal.
- Los pagos mínimos del rango salarial de MC son del 101% del promedio general del mercado, lo que indica que los salarios iniciales para los puestos del personal se encuentran 1% por arriba del mercado. De la misma manera, los puntos medios y máximos del rango de pago se encuentran en un 3% y un 2% por arriba del promedio del mercado, respectivamente. Entre el 90% y el 110% representa alineación con el mercado.
- Se encontraron algunas variaciones en la información del mercado entre los trabajos de referencia:
  - 9 títulos de trabajos de referencia se encuentran más del 10% **por debajo** del promedio del mercado en el rango del punto medio,
  - 73 títulos de trabajos de referencia son **consistentes** con el promedio del mercado y
  - 34 títulos de trabajos de referencia se encuentran más del 10% **por arriba** del promedio del mercado en el rango del punto medio.

### **Administradores**

- De los 32 puestos de administración actuales del College, se seleccionaron 18 "trabajos de referencia" para las comparaciones de mercado. De estas 18 posiciones de referencia, pudimos obtener datos de mercado para 16 (más del 50% es una práctica estándar, para lograr el objetivo de representación) que representan el 56% de los administradores.
- Los mínimos de la estructura salarial de MC para los grados de administrador son el 103% del promedio general del mercado, lo que indica que los salarios iniciales para los puestos de administración se encuentran tres por ciento (3%) por arriba del mercado. Los máximos de la estructura salarial son el 93% del promedio del mercado, lo que indica que el tope de la escala para estos puestos tiene un desfase del mercado de aproximadamente un 7%. Entre el 90% y el 110% representa alineación con el mercado.
- Se encontraron algunas variaciones de los datos del mercado entre los trabajos de referencia:

- 1 puesto de trabajo de referencia está más de un 10% **por debajo** del promedio del mercado en el punto medio del rango;
- 7 títulos de trabajo de referencia son **consistentes** con el promedio del mercado y,
- 8 títulos de trabajo de referencia están más de un 10% **por encima** del promedio del mercado en el punto medio

### **Recomendaciones aceptadas por la alta dirección**

- En general, la estructura salarial de Montgomery College es competitiva en el mercado en todos los trabajos de referencia de administración y empleados. En este momento, no se justifica ningún ajuste a la estructura salarial actual. Por tanto, la estructura salarial seguirá siendo la misma.
- La realineación de ciertas clases de puestos es necesaria para mantener la alineación con la información del mercado y/o las relaciones internas. Habrá 35 títulos de trabajo con ajustes de grado: 11 títulos de trabajo con aumento de grado y 24 títulos de trabajo con disminución de grado.
- El salario de un empleado que se encuentre por debajo del mínimo del rango de salario del grado recién asignado se incrementará al mínimo del rango de pago. El salario de un empleado que se encuentre por arriba del máximo del rango de salario de grado recién asignado se congelará hasta que su salario quede por debajo del máximo del rango de salario. No habrá reducción en el salario de estos empleados.
- El 30 de octubre de 2021 se implementarán las recomendaciones. El 20 de octubre, se le notificará a los empleados en los trabajos que tienen cambio de grado.
- La moratoria sobre las revisiones de clasificación individual se levantará a partir del 30 de octubre de 2021.

### **Siguientes pasos: Notificación a los empleados afectados y a sus supervisores**

Se notificará a los administradores y supervisores de los empleados de su departamento cuya calificación se verá afectada como resultado de este estudio. Se anima a los administradores y supervisores a tener conversaciones directas con los empleados, en particular con aquellos que se vean afectados por los resultados de este estudio.

El 20 de octubre se notificará a los empleados afectados sobre el cambio de calificación en una carta por correo electrónico. Es importante recordar que un cambio de grado no es reflejo del desempeño o nivel de contribución de los empleados. Se anima a los empleados a que revisen el material de

referencia en la página web del [Estudio de mercado de compensación para el año fiscal 2021](#) para entender mejor este estudio.

### **Estudios de facultad y coordinadores de departamento**

Se inició el trabajo sobre el estudio de la remuneración de los profesores a tiempo completo y jefes de departamento y se espera que se termine a finales de este año calendario. En la primavera de 2022 se compartirá con la comunidad del College la información sobre los hallazgos y recomendaciones generales de esta fase.

Si tiene preguntas, envíe un correo electrónico al [equipo de clasificación y compensación](#). Agradecemos su apoyo a esta importante iniciativa.