

La auditoría de un vistazo



Análisis de la Fijación de la Remuneración

FEBRERO DE 2021

SOBRE LA AUDITORÍA | La Oficina de Recursos Humanos es responsable de asegurar que la ciudad cumple con las Reglas de Servicios Profesionales. La Regla 9 de Servicios Profesionales describe los factores de remuneración que la ciudad usa para determinar el salario del empleado, tales como la experiencia laboral anterior, la educación, las certificaciones profesionales y el nivel de responsabilidad. La Regla 13 de Servicios Profesionales describe el proceso de la ciudad para aumentar el salario según los méritos. Cada año, la ciudad determina si otorga aumentos por mérito a los empleados elegibles en función de su desempeño y otros factores. Por ejemplo, debido al efecto de la pandemia del COVID-19 en el presupuesto de la ciudad, la ciudad se negó a otorgar aumentos por méritos para el 2020.

En el reporte

HALLAZGO 1: La Oficina de Recursos Humanos no exige que las agencias completen o actualicen los perfiles profesionales de sus empleados en el sistema de registros de la ciudad

- La Regla 9 de Servicios Profesionales establece los siguientes factores, que son las únicas consideraciones que la administración de la ciudad puede utilizar para determinar el salario de los empleados de servicios profesionales:
 - Condiciones del mercado.
 - Experiencia relacionada.
 - Historial laboral.
 - Educación y/o certificaciones.
 - Equidad interna.
 - Nivel de responsabilidad aceptado por el empleado.
- Los escasos datos en el sistema de registros de la ciudad impiden que se pueda realizar un análisis de toda la población de empleados de la ciudad usando toda la información relevante sobre los factores de remuneración y sin tener que recopilar manualmente los datos de los archivos personales de cada empleado. Para superar esta limitación, seleccionamos al azar una muestra de 60 empleados de servicios profesionales y recopilamos manualmente la información completa de sus expedientes de personal. Sin embargo, el trabajo manual de evaluación no proporcionó la garantía suficiente de que no existe el riesgo de remuneración desigual en el resto de la población.

HALLAZGO 2: La Oficina de Recursos Humanos debería reforzar cómo evalúa a las agencias cuando asignan aumentos por mérito para así garantizar que cumplan con las reglas de la ciudad

- La Oficina de Recursos Humanos no revisa adecuadamente cómo las agencias de la ciudad asignan los aumentos por mérito para asegurar que cumplen con las reglas de la ciudad. Sin una evaluación adecuada, algunos empleados pueden recibir un incremento por mérito incorrecto.
- Para determinar si las agencias de la ciudad siguieron de forma sistemática su propia metodología de aumento de salario por mérito, obtuvimos la metodología de asignación de cada una de las seis agencias que evaluamos. Utilizamos las metodologías para calcular los aumentos que las agencias deberían haber dado a cada uno de sus empleados en función de sus calificaciones de desempeño. Después comparamos esos números con los aumentos que las agencias dieron a sus empleados. Observamos que 111 casos en cinco de las seis agencias que revisamos, o el 2% de los 5,536 aumentos salariales por mérito analizados, no se alinearon con las metodologías de la agencia. Esto resultó en 108 sobrepagos y pagos insuficientes.

Timothy M. O'Brien, Contador Público Certificado | Auditor de Denver

Para obtener una copia de este reporte, visite www.denverauditor.org o llame a la Oficina del Auditor al (720) 913-5000.

