

# TAREA DE ANÁLISIS: INCREMENTO DE NÓMINA

## INSTRUCCIONES

Este es un ejemplo de una tarea de Análisis en Excel de A2 a nivel Yellow Belt. A lo largo de esta Tarea de Análisis de práctica, prepararás una respuesta a manera de Dashboard a una situación hipotética pero realista. La Tarea de Análisis se compone de un escenario de introducción, una pregunta, una base de datos, y 5 documentos informativos que agregan detalles importantes. Encontrarás la información en la biblioteca de documentos para desempeñar la tarea.

Aunque tus experiencias personales son importantes, deberías de limitar tu respuesta solamente a la evidencia provista en los documentos.

## ESCENARIO

Eres un analista de nómina trabajando para la Gran Empresa de TI, SA de CV, una empresa global de tecnología con presencia en todo el mundo. Tu solo te especializas en la nómina de México. Actualmente, se analizan alzas de sueldo para el próximo año y hay 2 opiniones diferentes de cómo se deberían de aplicar.

Los gerentes locales de México quieren armar un plan igualitario, asignando aumentos iguales para todos los empleados porque esa es la manera en la que siempre se ha hecho. Los Vicepresidentes de Estados Unidos han estado analizando las prácticas de aumento de la competencia, MacroHard INC; donde los empleados de menor desempeño son despedidos y los de mayor desempeño obtienen mejores aumentos.

La principal razón por la cual no se despiden a los empleados con peor desempeño en la división Mexicana de Gran Empresa de TI, es que la Ley de Trabajo Mexicana exige pagos de compensación muy onerosos a empleados que son despedido. Por lo mismo, los gerentes prefieren quedarse con un empleado de bajo nivel que tener que justificar el masivo pago de finiquito.

La empresa evalúa a los empleados en una escala del 1 al 5, con 1 siendo la calificación para los peores empleados, y 5 siendo la mejor calificación. El plan americano involucra correr a todos los empleados con una calificación de 1, y darle el doble del aumento propuesto a los empleados con calificación de 4 y 5. El plan mexicano involucra no correr a nadie y darle los mismos aumentos a todos.

Tu trabajo es dar los # para la decisión calculando los costos de ambos escenarios y presentándolos en formato de Dashboard.

## TAREA

Crear un Dashboard que muestre lo siguiente

- Gasto total de nómina actual (todos los conceptos)
- Costo de implementar el plan Americano, en dólares y porcentaje
- Costo de implementar el plan Mexicano, en dólares y porcentaje
- Gráfica de los costos actuales por calificación
- Tabla de costos actuales por área, en dólares y porcentaje
- 2 segmentadores adicionales (por grado y por área)

Tu reporte debería de incorporar todos los datos necesarios para que los gerentes tengan una imagen clara de la situación. Deberías de limpiar los datos de ser necesario. El reporte deberá ser dinámico e incluir nuevos datos conforme van llegando. No hay una sola respuesta correcta. Serás evaluado en base a que tan versátil es tu archivo, la calidad de tu análisis, y la claridad de tu presentación.

## DOCUMENTS AND DATA

- **Principal – Base de Datos** – Datos para todos los empleados actualmente en la nómina
- **Documento 1** – Aumento salariales.
- **Documento 2** – Errores
- **Documento 3** – Artículo 50 (indemnización ley federal del trabajo)

# Memo

**To:** Nómimas México GBS

**From:** HIC HQ

**cc:**

**Date:** 28.Septiembre.17

**Re:** Aumentos Salariales 2018

---

La siguiente tabla nos muestra los aumentos de salario que serán efectivos el próximo año. Estos aumentos pueden ser aplicados de manera general para todos los empleados de todas las bandas en todas las áreas.

Salario Base	3%
Seguro Médico	6%
Vales de Despensa	4%
Vales de Gasolina	5%
Fondo de Retiro	3%
Bono General	7%

# GRAN EMPRESA DE IT MAIL

[Inbox \(75\)](#)

[Archive](#)

[Trash](#)

[SPAM](#)

[Important](#)

[New Mail](#)

## Re: Errores en los datos

from: peterit@hugeitcorp.com

to: andrea@hugeitcorp.com

**21.Septiembre.2017 at 13:51**

[Forward](#) [Reply](#) [Delete](#)

Andrea:

Con respecto a tu pregunta sobre los datos, estas en lo correcto, tenemos registros mal hechos en el sistema. Esto sucedió cuando los empleados estaban siendo registrados y no se nos avisó de los errores.

Aunque estamos trabajando en una corrección, no estará lista este semestre ya que tenemos tareas de mayor prioridad.

En el inter, te comento que debes de limpiar: los empleados de Banda 165 en realidad son de Banda 16, eso fue un error de dedo gordo. Los registros que solo dicen "Banda" son empleados de banda 15. También vimos que había empleados categorizados como Business Services 1 o Services, estos son gente de Business Services.

Hasta ahora, no hay remedio alguno más que corregir a mano, ya que, como te dije, hasta el cambio de semestre veremos las correcciones en el sistema. Por favor estate atenta a más errores, estamos seguros que los hay.

Saludos

---

**Peter Niemand**  
**IT Admin and Support**  
**Tieline: +8741**  
**Charlotte, NC.**

# Memo

**To:** Andrea Chavez

**From:** Juan Ornelas, Departamento Legal

**cc:**

**Date:** 27.Septiembre.17

**Re:** Política de indemnización para despidos.

---

**Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:**

**I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;**

**II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y**

**III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.**

Nota del departamento legal: todos nuestros contratos se consideran indefinidos, así que la indemnización se paga de acuerdo con la fracción 2 del artículo. Te recordamos que, para los propósitos de este cálculo, el salario es la suma del salario base en el sistema más todos los bonos y beneficios. En el sistema se muestra el salario de 30 días.

La indemnización se paga inmediatamente al despedir a un empleado, así que para el cálculo de esta se asume que no hay salarios pendientes que considerar como se menciona en la fracción 3 del artículo.