Anexo 6. Metodología del Factor Multiplicador

El multiplicador de un contrato debe cubrir los costos de una firma y reconocer un honorario. Las empresas firmas consultoras tienen unos costos laborarles, unos gastos generales de administración y unos costos de capital que tienen que aplicar y repartir entre sus contratos, para que sean absorbidos por el costo del personal facturable.

Estos costos de administración varían con el tiempo debido a factores internos y externos que afectan a lafirma y al trabajo. Entre dichos factores se pueden mencionar: nuevos contratos, contratos terminados, rotación de personal, cambios en la legislación laboral, variaciones en el costo de vida, ampliación o reducción de la firma, etc.

Las firmas de igual tamaño y antigüedad seguramente tendrán condiciones administrativas y laborales que implican costos diferentes y por consiguiente multiplicadores diferentes.

Adicionalmente, el incremento de las prestaciones sociales con el transcurso del tiempo incide sobre el factor multiplicador, por lo tanto, éste no puede mantenerse estático para una compañía. Para trabajos cuyaduración sea mayor de un año debe preverse un multiplicador que contemple esta variación.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

A. CONFORMACIÓN DEL MULTIPLICADOR SOBRE COSTOS DE PERSONAL

Cuando se utiliza el sistema de factor multiplicador (FM), el costo por concepto de sueldos, jornales, horas extras, primas regionales, viáticos, prestaciones sociales, costos indirectos asociados con la prestación de servicios de una firma de consultoría, así como sus honorarios, deben ser reconocidos aplicando un factor multiplicador sobre costos del personal utilizado específicamente en el proyecto.

En consecuencia, el FM está formado por los siguientes componentes del costo:

a) Costos de personal
b) Prestaciones sociales
c) Costos indirectos de la compañía, impuestos y timbres del contrato
d) Honorarios

B. COSTOS SOBRE LOS CUALES SE APLICA EL FACTOR MULTIPLICADOR

El FM se aplica sobre:

- Sueldos: Corresponde a sueldos pagados por la compañía consultora al personal directamente vinculado al proyecto, o a las tarifas pactadas para las diversas categorías de personal que participan en el mismo, según lo acordado con el cliente.

- Viáticos y primas regionales o de localización: Corresponden al valor pagado por el Consultor como viático o gastos de viaje a su personal, a la aplicación de las tarifas de viáticos pactadas con el cliente o a las primas regionales y de localización pactadas con el cliente.

- Horas Extras: Corresponden a los valores pagados por el consultor por concepto de horas extras de acuerdo con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

C. BASES PARA ESTIMAR EL FACTOR MULTIPLICADOR

1. Costos de Personal-Sueldo Básico

2. Prestaciones Sociales: Para una compañía el valor de las prestaciones sociales legales depende de la antigüedad promedio ponderada con los sueldos de todo su personal y de las prestaciones extralegales reconocidas por la firma consultora y definidas dentro de los siguientes componentes:

   Prima anual
   Cesantía anual (Retroactividad cesantías)
   Intereses a las cesantías
   Vacaciones anuales
   EPS (ATEP, IVM, EGM)
   Subsidio familiar
   SENA
   ICBF
   Seguros de ley
   Indemnización de ley
   Otros (Incapacidad no cubierta EPS y medicina prepagada, Dotación, Auxilios varios, Prestaciones extralegales)

3. Costos Indirectos de la compañía: Los costos indirectos de la compañía comprenden los gastos y costos de operar la organización como un todo y tienen que ser atendidos en todo momento para ofrecer al cliente la disponibilidad de los servicios. Estos gastos no se originan, ni son efectuados en virtud de un proyecto específico.

   - **Gastos Generales:** como guía se presenta la lista de costos que generalmente se incluyen como gastos generales.

     Alquiler de oficinas, muebles y equipo de oficina
     Servicios públicos
     Papelería y útiles de oficina
     Fotocopias
     Gastos bancarios
     Servicios médicos
     Mantenimiento de oficinas
     Alquiler, mantenimiento vehículos de administración y gerencia
     Seguros incendio y robo
     Asociaciones profesionales
     Documentación técnica
     Revistas y publicaciones
     Entrenamiento de personal
     Representación y promoción
     Preparación y edición de propuestas
     Gastos de viaje
     Depreciación
     Costos de personal no facturable

4. Honorarios

D. ANÁLISIS DEL FACTOR MULTIPLICADOR PARA TODOS LOS CONCEPTOS SALARIALES

1. SUELDO ANUAL BÁSICO	100%
2. PRESTACIONES SOCIALES	
2.1 Prima anual	8.33%

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

2.2 Cesantía anual		8.33%
2.2.1 Retroactividad cesantías (1)		Varía
2.3 Intereses a las cesantías (2)		Varía
2.4 Vacaciones anuales (3)		5.00%
2.5 Seguridad social		Varía
2.5.1 ATEP		Varía (4)
2.5.2 IVM (16 %, empleador ¾ de 16%)		
2.5.3 EGM (12.5 %, empleador 2/3 de 12.5%)		
2.6 Subsidio familiar		4.00%
2.7 SENA		2.00%
2.8 ICBF		3.00%
2.9 Seguros de ley (5)	0.50%	
2.10 Indemnización de ley (6)	Varía	
2.11 Otros		Varía
2.11.1 Incapacidad no cubierta seguridad social y medicina prepagada (6)	Varía	
2.11.2 Dotación		0.75
2.11.3 Auxilios varios	Varía	
2.11.4 Prestaciones extralegales		Varía
3. COSTOS INDIRECTOS		Varía
3.1 Gastos legales y de administración (6)		
3.2 Gastos directos no reembolsables		
3.2.1 Arrendamiento oficinas		
3.2.2 Servicios públicos		
3.2.3 Mantenimiento y operación oficinas		
3.2.4 Útiles y papelería		
3.2.5 Gastos legales y bancarios		
3.2.6 Capacitación personal (cursos, congresos, seminarios)		
3.2.7 Vigilancia y aseo		
3.2.8 Jubilaciones		
3.2.9 Gastos de transporte y vehículos		

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

3.2.10 Revistas y publicaciones técnicas

3.2.11 Actualización tecnológica (software, equipos, etc.)

3.2.12 Afiliación a asociaciones profesionales

3.2.13 Sistematización administración

3.3 Salarios y prestaciones no reembolsables

3.3.1 Personal administrativo

3.3.2 Personal técnico no facturable

3.3.3 Personal técnico con sueldo por encima de topes

3.3.4 Preparación de propuestas

3.4 Otros gastos no reembolsables

3.4.1 Costos capital de trabajo

3.4.2 Seguros

3.4.3 Relaciones públicas y gastos de representación

3.4.4 Depreciación instalaciones y equipos oficina

3.5 Asesoría legal permanente (responsabilidad civil, penal, laboral, etc.)

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

4. HONORARIOS

Varía entre el 10 y 40% del salario

FM = 1 + 2 + 3 + 4

NOTAS:

(1) [n(100)/12 – 100/(12x(1+i))]

n= Antigüedad promedio del personal de la firma
i= Reajuste salarial anual

(2) 12% del valor de cesantías consolidadas a Dic. 31. Depende de cada empresa.

(3) Son 15 días hábiles, que corresponden a 18 días calendario.

(4) A manera de ejemplo: Para trabajo Consultoría.
Clase V (Valor inicial: 6.69, valor máximo: 8.70) Trabajo Oficina Clase I (Valor inicial 0.522; valor máximo 0.696)

(5) Varía entre 0 y 1

(6) Depende de cada empresa.