

CÁMARA NACIONAL
DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA



CNEC
MÉXICO

Comportamiento
del mercado de la consultoría
en México

PERFILES,
TABULADORES,
FACTORES DE PRESTACIONES,
INDIRECTOS
Y UTILIDAD



CNEC
MÉXICO

Cámara Nacional de Empresas de Consultoría

Torre World Trade Center

Ciudad de México

Montecito # 38, piso 18, oficina 35 Col. Nápoles

C.P. 03810, México, D. F.

Tels: 9000 0522 al 26 / 01 800 7139 35

Fax 9000 0527

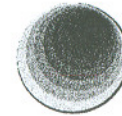
cnecc@cnecc.org.mx

<http://www.cnecc.org.mx>

2008

00181

CÁMARA NACIONAL
DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA



CNEC
MÉXICO

**Comportamiento
del mercado de la consultoría
en México**

PERFILES,
TABULADORES,
FACTORES DE PRESTACIONES,
INDIRECTOS
Y UTILIDAD

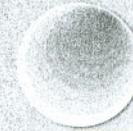
2008

00182

CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN:	2
Mensaje del Presidente de la CNEC.	2
Antecedentes.	3
2. EL PAPEL DE LOS CONSULTORES	4
3. REALIDADES DE LA CONSULTORÍA	5
3.1 El combate a la corrupción.	6
3.2 La búsqueda de calidad en las empresas de consultoría.	7
3.3 Ventajas de la certificación.	7
• La certificación de cámara:	7
• La "revisión por pares".	7
• Certificación: "ISO 9000".	8
• Certificación por integridad.	8
• "Quid pro quo" (servicios de calidad, precios justos).	8
4. POSICIÓN DE LA CONSULTORÍA EN EL MERCADO	9
4.1 Cuadro 1. Perfiles de los profesionales de la consultoría.	11
4.2 Cuadro 2. Salarios del personal con alta rotación.	12
4.3 Cuadro 3. Factor de prestaciones del personal con alta rotación.	13
4.4 Cuadro 4. Salarios para personal permanente (staff).	14
4.5 Cuadro 5. Factor de prestaciones del personal permanente.	15
4.6 Cuadro 6. Factor de indirectos y utilidad para servicios de consultoría.	16
4.7 Cuadro 7. Prestación de servicios en proyectos que requieren la intervención aislada de consultores.	17
4.8 Cuadro 8. Recopilación de información sobre gastos asociados y pago de viáticos.	18
APÉNDICE: Ejemplo de cálculo.	20

CÁMARA NACIONAL
DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA



CNEC
MÉXICO

Comportamiento
del mercado de la consultoría
en México

PERFILES,
TABULADORES,
FACTORES DE PRESTACIONES,
INDIRECTOS
Y UTILIDAD



CNEC
MÉXICO

Cámara Nacional de Empresas de Consultoría

Torre World Trade Center

Ciudad de México

Montecito # 38, piso 18, oficina 35 Col. Nápoles

C.P. 03810, México, D. F.

Tels: 9000 0522 al 26 / 01 800 7139 35

Fax 9000 0527

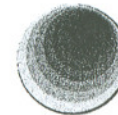
c nec@c nec.org.mx

<http://www.c nec.org.mx>

2008

00181

CÁMARA NACIONAL
DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA



CNEC
MÉXICO

**Comportamiento
del mercado de la consultoría
en México**

PERFILES,
TABULADORES,
FACTORES DE PRESTACIONES,
INDIRECTOS
Y UTILIDAD

2008

00182

CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN:	2
Mensaje del Presidente de la CNEC.	2
Antecedentes.	3
2. EL PAPEL DE LOS CONSULTORES	4
3. REALIDADES DE LA CONSULTORÍA	5
3.1 El combate a la corrupción.	6
3.2 La búsqueda de calidad en las empresas de consultoría.	7
3.3 Ventajas de la certificación.	7
• La certificación de cámara:	7
• La "revisión por pares".	7
• Certificación: "ISO 9000".	8
• Certificación por integridad.	8
• "Quid pro quo" (servicios de calidad, precios justos).	8
4. POSICIÓN DE LA CONSULTORÍA EN EL MERCADO	9
4.1 Cuadro 1. Perfiles de los profesionales de la consultoría.	11
4.2 Cuadro 2. Salarios del personal con alta rotación.	12
4.3 Cuadro 3. Factor de prestaciones del personal con alta rotación.	13
4.4 Cuadro 4. Salarios para personal permanente (staff).	14
4.5 Cuadro 5. Factor de prestaciones del personal permanente.	15
4.6 Cuadro 6. Factor de indirectos y utilidad para servicios de consultoría.	16
4.7 Cuadro 7. Prestación de servicios en proyectos que requieren la intervención aislada de consultores.	17
4.8 Cuadro 8. Recopilación de información sobre gastos asociados y pago de viáticos.	18
APÉNDICE: Ejemplo de cálculo.	20

1. INTRODUCCIÓN: _____

- MENSAJE DEL PRESIDENTE

Nuevamente la Cámara Nacional de Empresas de Consultoría, con el firme deseo de proporcionar a sus socios un documento que sirva de apoyo para la elaboración y cálculo de propuestas económicas, que les permita ofrecer precios remunerativos, brindar servicios de calidad, y cumplir con los compromisos adquiridos con sus clientes, publica la información referente al *“Comportamiento del mercado de la consultoría”*.

La información contenida se basa en la experiencia de sus afiliados y en encuestas realizadas sobre los precios del mercado, de acuerdo con la oferta y la demanda de servicios profesionales.

Esta publicación consigna valores sobre salarios en función de los distintos perfiles de experiencia-conocimiento, factores de prestaciones sociales, costos indirectos y utilidad, así como criterios para el pago de viáticos y gastos reembolsables, además de un apéndice que contiene un ejemplo de su aplicación.

La CNEC reconoce, al Ing. Oscar Álvarez de la Cuadra Sánchez, por la formulación y coordinación de este documento y a los Ingenieros José Francisco Ponce Córdoba, José Antonio Cortina Suárez, Luis Ramos Lignan, José Julio Bastidas Núñez, Ramón Carreón Arias Maldonado, María del Carmen Padilla Longoria y al C.P.C. Mario Alberto Rodríguez Rosales, por su contribución en este trabajo; a todos ellos, nuestro agradecimiento.

Dr. Reyes Juárez Del Ángel
Presidente

• ANTECEDENTES

El "*Comportamiento del mercado de la consultoría*", muestra los cargos y valores que priyan en el mercado para integrar propuestas económicas, permitiendo a los Consultores disponer de un marco de referencia para formular propuestas justas y remunerativas y cumplir con los compromisos adquiridos, así como para los usuarios de sus servicios, contar con un punto de comparación que les brinde la tranquilidad de pagar precios justos y recibir servicios de calidad.

Los clientes usuarios de los servicios de Consultoría, al disponer de la información contenida en esta publicación, tendrán elementos de juicio suficientes para evaluar las ofertas económicas que reciban.

Al considerar que estos son valores en el mercado, es conveniente señalar que en caso de que se presenten propuestas con valores inferiores a los consignados en este documento, los clientes pueden exponerse a recibir un servicio de inferior calidad, así como a no ver satisfechas las expectativas planteadas.

La experiencia, en el caso de seleccionar propuestas económicas por abajo de lo establecido en este documento, suele suscitar reclamaciones posteriores, por omisiones en las propuestas originales, trabajos de cuestionable calidad o definitivamente inconclusos.

Para la elaboración de este documento, se consideraron de forma general los rangos más usuales que se utilizan en el mercado para remunerar al personal profesional que labora en empresas de consultoría. El sector industrial y energético, como un mercado más especializado e influido por la participación de empresas extranjeras, reporta una mayor remuneración que los servicios prestados regularmente en los otros sectores, igualmente importantes. Por esta razón, basados en la experiencia, se determinó incluir valores que se consideran adecuados para permitir la actualización continua y subsistencia de las pequeñas y medianas empresas de consultoría.

Durante el proceso de formulación se atendieron comentarios y sugerencias de clientes y consultores; se analizaron los índices inflacionarios oficiales, los del Banco de México y los incrementos a los salarios mínimos, que en la realidad no reflejan los incrementos que inciden en los insumos de las diversas ramas de la consultoría.

Para la integración del precio de venta, el factor de prestaciones aplicado a los salarios está adecuado a las condiciones particulares del tipo de servicios prestados y a las establecidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, considerando las mínimas, que deben ser ajustadas a las condiciones de cada empresa para motivar y conservar a sus profesionales.

Los valores correspondientes a gastos asociados, (transportación, gastos de viaje y viáticos) se determinaron también de acuerdo a las condiciones del mercado.

Conscientes de la necesidad y conveniencia de que las empresas consultoras dispongan de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2000 y del costo que esto representa para obtenerla y sostenerla, aunado a que se ha convertido en un requisito exigido con más frecuencia por los clientes para poder participar en licitaciones, se recomienda aplicar los valores consignados en el Cuadro 6 a aquellas empresas que dispongan de dicho Sistema de Gestión de la Calidad, con certificado vigente.

Se reitera que los valores contenidos en esta publicación son una referencia de los pagos que deben cubrirse a los consultores, para que puedan contar con los recursos económicos necesarios, así como con instalaciones adecuadas y equipo actualizado que les permita prestar servicios de calidad para satisfacer las necesidades de sus clientes, asimismo, mantener sus recursos humanos permanentemente actualizados y remunerados adecuadamente, evitando la "fuga de profesionales al extranjero" y el abandono del ejercicio profesional.

2. EL PAPEL DE LOS CONSULTORES

El Consultor profesional calificado y actualizado continuamente en su especialidad o especialidades, es el que reúne experiencia en su ramo y en las áreas en las que existe alguna correlación. Su perfil, incluye la facilidad de comunicación y entendimiento con sus clientes para brindarles todo el apoyo en la realización de sus proyectos. A partir de una necesidad, idea o criterio rector, plasma en sus alcances y términos de referencia, los servicios que va a prestar, como los va a realizar, tipo de producto que va a entregar, en que tiempo y a que costo, siempre comprometido con la calidad y ética profesional.

En México, apenas empieza a generarse una cultura para contratar servicios de consultoría, y en consecuencia, se empieza a solicitar su participación. Al cliente le queda claro cuál es el producto que desea recibir, pero en muchas ocasiones desconoce cómo solicitarlo, cuál es el plazo razonable para obtenerlo y cuánto cuesta. Las dudas sobre el qué, cómo y en cuánto tiempo lo recibirá, las resuelve el consultor basado en su experiencia y especialidad, ya que sabe como planear, programar y presupuestar sus servicios. El costo depende de múltiples factores el riesgo, experiencia, especialidad, forma de operar, oportunidad en la entrega y calidad de sus trabajos.

El objeto de esta publicación es dar una idea sobre la forma en que el consultor tradicionalmente elabora la propuesta de sus servicios y los cargos que considera para hacerlo; se trate de un consultor independiente o de una empresa organizada, cuyos servicios son distintos en alcance, profundidad y tamaño de los proyectos a atender.

El Consultor independiente, que generalmente actúa como "persona física", presenta costos indirectos y de administración más reducidos que los de una empresa formalmente organizada, y consecuentemente sus precios pueden ser menores. Concomitantemente, los niveles de responsabilidad son más limitados.

Al contratarse los servicios de empresas consultoras formalmente organizadas, se aspira a mayores capacidades de respuesta, ya que generalmente disponen de la infraestructura, personal calificado, sistemas de administración y actualización tecnológica, certificaciones, y acceso a alianzas estratégicas y/o expertos individuales para responder eficaz y eficientemente, con la calidad requerida, los distintos servicios de consultoría.

3. REALIDADES DE LA CONSULTORÍA

El omitir su participación, o limitarla, puede representar para cualquier proyecto, el dejarlo inconcluso, con problemas legales, con defectos, a costo y/o tiempo impredecible y el tener que enfrentar daños económicos y sociales.

Se ha observado que existe una gran revolvencia del personal técnico y de empresas consultoras, fundamentalmente, por falta de continuidad en su contratación, lo que incrementa sus indirectos, o bien, por operar con precios bajos. La realidad del mercado es, que éstas empresas en su afán por subsistir, ofrecen precios bajos que causan incertidumbre en el mercado, ya que los usuarios de los servicios, que contratan a bajo precio, corren el riesgo de que sus proveedores no cumplan los compromisos contraídos. Por lo tanto, es necesario que se retribuya lo justo por los servicios de consultoría, rompiendo este paradigma, para conservar e incentivar la Consultoría Nacional.

Es un hecho el que propuestas económicas bajas, sólo se soportan aplicando sueldos bajos, no considerando indirectos, o lo que es peor, entregando trabajos deficientes o propiciando reclamaciones, sorprendiendo a los clientes, que consideraban que lo contratado incluía todo lo necesario para obtener el producto solicitado. Y estos precios bajos generalmente conducen a altos costos de las obras diseñadas

Asimismo, propuestas económicas con valores insuficientes, perjudican también gravemente a los consultores o empresas, que teniendo la capacidad, experiencia y ofertando precios justos, son eliminadas al buscar el cliente "la propuesta más baja", dejando en el cliente, los otros consultores, una imagen equivocada de haber tratado de sorprenderlo; pero a la postre, a cambio de esa aparente economía, reciben problemas de toda índole.

El objeto de esta publicación es brindar elementos de juicio sobre como se integran las propuestas económicas de los consultores y dar una idea de cuanto pueden costar sus servicios. Nuestra Cámara se pronuncia por un sistema de selección de consultores por calidad, y no solamente por precio.

3.1. El Combate a la Corrupción

En nuestro país se han detectado un sinnúmero de "pseudo-profesionales", que ostentan títulos apócrifos, conocimientos, capacidades, especialidades y experiencia curricular que no tienen, sorprendiendo a los usuarios de sus servicios y desprestigiando la consultoría.

Los clientes al requerir de servicios profesionales, no disponen de medios para evaluar la capacidad de los consultores, toda vez que en muchas ocasiones los localizan a través de Internet, donde publicitan especialidades y experiencia; con esta información, los clientes seleccionan, sin tener ninguna constancia y desafortunadamente buscando siempre al de menor precio.

Desde 1992, la Cámara Nacional de Empresas de Consultoría (CNEC) elabora y publica un Padrón de Consultores Certificados, integrado por las empresas que voluntariamente se sujetan a la revisión de su currícula por parte de la CNEC.

Para darle mayor credibilidad a este procedimiento, se incorporó un Sistema de Gestión de la Calidad desde 1996. Posteriormente se incorporó a éste, un procedimiento de Gestión de la Integridad, desarrollado por la FIDIC (Federación Internacional de Ingenieros Consultores), para que la(s) persona(s) que realizaran esta validación, lo hicieran apegados a códigos éticos de conducta.

Este procedimiento, aunado a otras Certificaciones que se promueven entre las empresas consultoras, les ha dado un valor agregado y confianza a los que requieren de sus servicios; estos consultores certificados son fácilmente localizables al aparecer listados en el Directorio de Empresas Certificadas de esta Cámara de Consultoría (cabe señalar que con estos antecedentes, la CNEC es la única en el mundo con un Sistema de Gestión por Integridad, que le ha sido reconocido varias veces con el Premio de Ética y Valores de la Industria, entregado por tres ocasiones por el Presidente de la República).

En la Cámara Nacional de Empresas de Consultoría, a sus agremiados una vez que obtienen la Certificación (Validación Documental), se les solicita la firma y compromiso de aplicar los Lineamientos de Conducta y Código de Ética de la CNEC. Dentro del proceso de Certificación, también se está impulsando a las empresas a implantar Sistemas de Gestión de la Calidad, ISO 9001:2000 y de Gestión de la Integridad, asimismo el ser Revisadas por Pares (estos procedimientos se describen a continuación); es recomendable también el obtener la Certificación de sus profesionales en el Nivel 5 del CONOCER. Empresas afiliadas a nuestra Cámara han obtenido estas Certificaciones y recibido Premios entregados por el Presidente de la República, por su Ética y Valores y destacadas como "Empresas de Excelencia". Estas empresas aparecen en el Directorio de Empresas Certificadas de la CNEC.

Estos procedimientos se han promovido a través de la Federación Panamericana de Empresas Consultoras, FEPAC, entre los países miembros de esta Federación, con el fin de poder competir con transparencia e integridad y publicitar a sus agremiados a nivel internacional; la Cámara de Consultoría de Chile ya la adoptó y se está implantando en otros países.

3.2. La Búsqueda de Calidad en las Empresas de Consultoría

Si bien esta publicación está enfocada a la forma de elaborar propuestas para el pago de servicios de consultoría y cargos asociados, así como a contar con referencias sobre el mercado, es importante que a un pago adecuado se corresponda con servicios de calidad y honestidad, por lo que es conveniente, si no se conoce a los consultores que se van a contratar, el solicitar referencias y sobre todo el que dispongan de las Certificaciones existentes.

3.3. Ventajas de la Certificación:

- Evita la competencia desleal al participar empresas sanas en los concursos, con capacidad de respuesta, confiables, con experiencia y calidad en sus servicios.
- Contribuye al mejoramiento de la imagen de la consultoría.
- Ofrece una herramienta de mercado para las empresas registradas.

❖ *La Certificación de la CNEC*

Las firmas son verificadas mediante evidencias documentales, para validar sus recursos humanos, materiales y financieros. La CNEC expide Certificado y Cédula de Verificación, que incluye experiencia curricular, capacidad económica, grado de automatización, cantidad y calificaciones del personal, capacidad de las instalaciones y especialidades de la firma certificada que queda asentado en la Cédula y Certificado. Promueve a su vez:

❖ *La "Revisión por Pares"*

Este procedimiento fue desarrollado por el American Council of Engineering Companies ACEC y consiste en evaluar a través de un grupo de consultores debidamente entrenados, el cumplimiento de los procedimientos operacionales (escritos o no) de la organización de una empresa y emitir una opinión a ese respecto. El procedimiento ofrece a las empresas de consultoría, la oportunidad de evaluarse con objetividad a través de los ojos de sus "pares", los revisores. Esta revisión ayuda a la organización a examinar sus políticas así como su impacto en la calidad de los servicios que ofrece a sus clientes.

Este servicio se presta en la CNEC, con un alto nivel de confidencialidad y no muestra las capacidades, experiencia ni forma de trabajar de la empresa revisada, es un diagnóstico de la forma interna de operar y las empresas que han sido revisadas por este procedimiento, una vez que aplican acciones correctivas solicitan una nueva revisión para evaluar los resultados. Las empresas revisadas son reconocidas en los EE. UU. y obtienen en ese país descuentos de hasta el 25% del costo de sus seguros.

❖ **Certificación: "ISO 9000"**

CONSISTENCIA EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS
(con mayor frecuencia está siendo requerida por los clientes).

VENTAJAS: Aumenta la confianza; al cumplir sus requisitos, promueve la mejora continua, disminuye costos por desperdicios y retrabajos, da una mayor conciencia por la calidad en toda la empresa, mejora el desempeño, comunicación interdepartamental y productividad y brinda una ventaja competitiva sobre otras empresas del mismo giro.

❖ **Certificación por Integridad en las Empresas de Consultoría**

Este Procedimiento surge en el seno de la FIDIC (Federación Internacional de Ingenieros Consultores, federación hermana de la CNEC). La CNEC fue la primera Cámara en el mundo que se incorporó a la Certificación en ISO 9000 que ostenta desde 2006 el procedimiento de la Integridad, para darle toda la credibilidad a la Certificación de Empresas Consultoras. Directores Generales familiarizados con la "Gestión de la Calidad" podrán asimilar e implantar fácilmente su extensión a la "Gestión de la Integridad".

❖ **"Quid pro Quo" (Servicios de Calidad, Precios Justos)**

Esta publicación pretende lograr que se apliquen precios justos en la elaboración de propuestas de servicios y para la contratación de consultores, con el fin de propiciar el sostenimiento y actualización de profesionales y de la consultoría.

A través de la CERTIFICACION, se brinda a los clientes la tranquilidad de contratar empresas confiables que tengan la experiencia, especialidad y capacidad para brindar sus servicios, (como lo es a través de la validación documental CNEC), el que sus servicios sean con calidad consistente y

logrando la mejora continua, para los que disponen del ISO 9000; y a los competidores o consultores en busca de trabajo, el que sus empresas estén bien administradas y con personal comprometido (REVISIÓN POR PARES). Es necesario y conveniente que la consultoría en general compita por CAPACIDAD y CALIDAD y no por PRECIO y esto se puede obtener como un beneficio de la certificación.

4. POSICIÓN DE LA CONSULTORÍA EN EL MERCADO

Recopilación de rubros económicos por Servicios de Consultoría

En razón de la importancia que tiene la participación de la consultoría en todas las cadenas productivas, es necesario que dicha actividad sea objeto de un análisis respecto de su posición en el mercado, con el propósito de conocer la forma de valoración económica de estos servicios, basados en los perfiles de los profesionales que participan en la prestación de los mismos, para que los productos que se reciban de ellos, reúnan las condiciones de calidad, oportunidad e integridad a un precio equitativo.

Con la finalidad de normalizar criterios, a continuación se consignan los resultados de las encuestas realizadas a empresas de diversas especialidades y basadas en la experiencia de miembros distinguidos de nuestra Cámara y del Sector Oficial.

Para facilitar su interpretación y para fines de identificación de las categorías de los profesionales que participan en estas labores, en el "Cuadro 1", éstos aparecen clasificados en ocho niveles, atendiendo a su escolaridad, especialidad, experiencia, toma de decisiones, responsabilidad, personal bajo su mando, efecto de riesgo en el desempeño de sus servicios y basados también en su iniciativa y habilidades.

Posteriormente se agrupan estas categorías en tablas de salarios, para determinar el costo directo, la primera aparece en el "Cuadro 2", en nueve niveles, para personal con alta rotación (para el caso de que sean contratados exclusivamente para un trabajo en particular, como puede ser una gerencia de proyecto, auditoría, encuesta o supervisión), siendo su factor de sobresueldo el que aparece en el "Cuadro 3".

Estos servicios requieren al término de su prestación, el efectuar un ajuste de este personal, ya que de continuar en la empresa sin poder asignarlos a un trabajo, pasarían de costo directo repercutible, a indirecto, que en caso de que no se tuviera continuidad en la contratación de sus servicios, podría llevar a la quiebra a la empresa consultora.

En el "Cuadro 4", se consignan diez niveles para el personal que requiere mantener la empresa como staff, ya que los capacita y los conserva para brindar sus servicios es decir representan su "capital de trabajo". En el "Cuadro 5", aparece el factor de sobresueldo para este caso.

Para la integración de una propuesta económica es indispensable poder repercutir los "Costos Indirectos" de la empresa, que en el caso de la consultoría son muy variados pero bien definidos y aplicar una utilidad justa que permita crecimiento de la empresa y continuar brindando servicios de calidad; para tal fin se establece una relación de los cargos que integran estos rubros que aparecen en el "Cuadro 6". Hay que recordar que el "tamaño de la empresa" y los indirectos, que comprenden sus instalaciones y administración, deben estar en equilibrio para que pueda ser rentable, pues de no tener los ingresos necesarios podría estar fuera de mercado al tratar de repercutirlos en sus propuestas.

En el "Cuadro 6", se considera la inversión que hacen las empresas para brindar a sus clientes servicios certificados de calidad, este Cuadro incluye en dos columnas y tres valores; la primera corresponde a una empresa sin certificaciones, en la segunda columna cuando reúnen una o dos certificaciones, ya sea que hayan sido "validados documentalmente", o con un Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001:2000), o de Integridad.

Es importante el tener en cuenta que en muchas ocasiones los clientes requieren la prestación de servicios aislados de consultoría, cuyos pagos no pueden ser determinados e integrados como en los casos anteriores. En el "Cuadro 7", se consignan los precios de venta de estos servicios por hora/consultor y se clasifican en servicios de Consultoría y Capacitación, otorgando valores para empresas certificadas.

Los servicios profesionales de los consultores, en muchas ocasiones requieren ser prestados en lugares remotos (se definen distancias) al área en que tienen sus oficinas y residencia y también se presenta el caso de tener que permanecer fuera del lugar en que residen y a establecerse en otro sitio, ya sea por períodos cortos o largos, para tal fin se llevó a cabo una recopilación sobre los costos relativos a esos gastos asociados y el pago de viáticos, los que aparecen en el "Cuadro 8".

Finalmente y como Apéndice, se consigna un ejemplo del Cálculo del Factor de Prestaciones o de sobresueldo, como también es conocido, el cual muestra como se obtiene a partir del salario, el factor denominado "Multiplicador", que se integra con el Costo directo, más el factor de prestaciones y el indirecto y utilidad.

Ing. Óscar Álvarez de la Cuadra Sánchez
Coordinador

Cuadro 1

4.1. PERFILES DE LOS PROFESIONALES DE LA CONSULTORÍA

Nivel	Escolaridad y/o especialidad	Experiencia	Toma de decisiones	Responsabilidad	Personal bajo su mando	Efecto de riesgo	Iniciativa	Habilidades
1	Licenciatura, Titulado, Especialidad, Doctorado	Mínimo 13 años o 5 a 8 años con especialidad o doctorado	De máxima importancia amplia capacidad de negociación	Máxima total	Grupo de profesionistas multidisciplinarios	Daños trascendentales de prestigio y de suma importancia	Con poder de decisión total. Trabajo leal y confidencial; independiente con iniciativa y juicio	Capacidad de: investigación, análisis, redacción
2	Licenciatura, Titulado, Especialidad, Maestría	Mínimo 8 años ó 3 a 5 años con especialidad o maestría	De nivel superior y gran capacidad de negociación	Muy Alta	Grupo de profesionistas unidisciplinarios	Daños contingentes muy importantes	Trabajo independiente conñado a la iniciativa y juicio del profesionista y a su discreción	Diseños de venta de productos nuevos Uso de equipo especializado Destreza en mercadotecnia
3	Licenciatura, Titulado	De 4 a 6 años	Muy importante capacidad de negociación	Alta	Grupo de profesionistas unidisciplinarios	Daños importantes	Decisiones que implican considerable iniciativa y juicio	
4	Licenciatura, Titulado	De 3 a 5 años	Importante capacidad de negociación	Alta	Grupo de profesionistas	Daños considerables	Decisiones frecuentes y rápidas, de importancia	Investigación, excelente manejo de equipo. Decisión presupuestal y de cálculo, conocimiento en capacitación
5	Licenciatura, Titulado	Mínimo 2 años	Medianamente importante capacidad de negociación	Media	Grupo de profesionistas	Daños considerables	Decisiones frecuentes, de cierta importancia	Investigación, buen manejo de equipo, iniciativa presupuestal y de cálculo
6	Licenciatura, Titulado	Mínimo 1 año	Medianamente importante	Mediana	Grupo de pasantes hasta nivel 3	Daños considerables	Decisiones frecuentes, de cierta importancia	Generalidades en manejo de equipo colaborador para capacitación, analista, presupuestador
7	Pasante o Técnico	Mínimo 1 año en manejo de equipos	Poco importantes	Media	Grupo de técnicos o pasantes	Daños menores	Decisiones ocasionales, de poca importancia	Manejo de equipo calculista
8	Pasante o Técnico	Superior a 1 año	Poco importantes	Limitada	Ninguno	Daños menores	Decisiones ocasionales, de poca importancia	Nociones de manejo de equipo calculista

NOTA: Sólo se incluyen los perfiles principales de los profesionales que aparecen en los cuadros 2 y 4.

00189

Cuadro 2

4.2. SALARIOS PARA PERSONAL CON ALTA ROTACIÓN

(Supervisión y equivalentes)

Nivel	Categoría	Importe/mes 2008
1	Director en Gerencia de Proyecto Senior Superior	60,000
2	Coordinador de supervisión Senior	42,000
3	Jefe de supervisión "A" Junior	32,000
4	Jefe de supervisión "B" Junior Residente o Coordinador administrativo	29,000
5	Profesional "A"	26,000
6	Profesional "B"	21,000
7	Auxiliar de analista	15,000
8	Apoyo logístico	10,000

Cuadro 3

4.3. FACTOR DE PRESTACIONES PARA PERSONAL CON ALTA ROTACIÓN

(Supervisión y Equivalentes)

Concepto	Base		Total	
SALARIO NOMINAL (SN) = COTIZACIÓN DIARIA	1.0000		1.0000	
PRESTACIONES (LFT)				
Aguinaldo (15 días)	0.0411	SN	0.0411	
Prima vacacional 25% vacaciones (1.5 días)	0.0068	SN	0.0068	
SALARIO INTEGRADO (SI) Base de cotización			1.0479	SI
OTRAS PRESTACIONES (LFT)				
Vacaciones (6 días)	0.0274	SN	0.0274	
Fondo de prevención de enfermedades (3.65 días)	0.0100	SN	0.0100	
Fondo de liquidación (30 días)	0.0822	SN	0.0822	
SALARIO CON OTRAS PRESTACIONES			1.1675	SOP
CUOTAS PATRONALES (IMSS)				
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:				
a) Parte fija: 20.40 % de un SMGDF	variable	SI	variable	
b) Parte variable: 1.10 % del excedente de 3 SMGDF	variable	SI	variable	
c) Prestaciones en dinero: 0.7%	0.0070	SI	0.0073	
d) Gastos médicos pensionados: 1.05%	0.0105	SI	0.0110	
RIESGOS DE TRABAJO: (variable en función de siniestros ocurridos)	variable	SI	variable	
INVALIDEZ Y VIDA: 1.75%	0.0175	SI	0.0183	
GUARDERÍAS: 1.0%	0.0100	SI	0.0104	
CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ: 3.15%	0.0315	SI	0.0329	
OBLIGACIONES				
INFONAVIT (Aportaciones para vivienda) 5.00%	0.0500	SI	0.0523	
AFORE (Sistema de ahorro para el retiro) 2.00%	0.0200	SI	0.0209	
I.S.N. (Impuesto sobre nómina) 2.00% (varía según la entidad)	0.0200	SOP	0.0231	
SUBSIDIO AL EMPLEO (Art. 8 Miscelánea fiscal octubre 2007)			variable	
FACTOR DE PRESTACIONES (FP)				

ABREVIATURAS: LFT = Ley Federal del Trabajo; SN = Salario nominal; SI = Salario integrado, SOP = Salario con otras prestaciones, SMGDF = Salario Mínimo General en el D.F.

Cuadro 4

4.4 SALARIOS PARA PERSONAL PERMANENTE (STAFF)

(Estudios, proyectos y servicios análogos)

Nivel	Categoría	Importe/mes (pesos)
1	Director General de Estudios y Proyectos Senior Superior	65,000
2	Coordinador General de Estudios y/o Director de Proyecto – Senior	50,000
3	Jefe de Proyecto "A" Gerente de Proyecto "A" Especialista en Sistemas "A" - Junior	35,000
4	Jefe de Proyecto "B" Gerente de Proyecto "B"	30,000
5	Profesional "A" Analista de Sistemas "B" Junior	26,000
6	Profesional "B" Analista de Sistemas "C"	21,000
7	Profesional "C" Ingeniero Topógrafo	16,000
8	Auxiliar de Profesional Dibujante "A"	11,500
9	Auxiliar de Profesional "B"	10,500
10	Apoyo logístico	9,500

Cuadro 5

4.5 FACTOR DE PRESTACIONES PARA PERSONAL PERMANENTE

(Estudios, proyectos y servicios análogos)

Concepto	Base		Total	
SALARIO NOMINAL (SN) = COTIZACIÓN DIARIA	1.0000		1.0000	
PRESTACIONES (LFT)				
Aguinaldo (30 días)	0.0822	SN	0.0822	
Prima vacacional 25% vacaciones (3 días)	0.0082	SN	0.0082	
SALARIO INTEGRADO (Base de cotización)			1.0904	SI
OTRAS PRESTACIONES (LFT)				
Vacaciones (12 días)	0.0328	SN	0.0328	
Fondo de prevención de enfermedades (3.65 días)	0.0100	SN	0.0100	
Fondo de liquidación (30 días)	0.0822	SN	0.0822	
SALARIO CON OTRAS PRESTACIONES			1.2154	SOP
CUOTAS PATRONALES (IMSS)				
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:				
a) Parte fija: 20.40 % de un SMGDF	variable	SI	variable	
b) Parte variable: 1.10 % del excedente de 3 SMGDF	variable	SI	variable	
c) Prestaciones en dinero: 0.7 %	0.0070	SI	0.0073	
d) Gastos médicos pensionados: 1.05 %	0.0105	SI	0.0111	
RIESGOS DE TRABAJO: (variable en función de siniestros ocurridos)	variable	SI	variable	
INVALIDEZ Y VIDA: 1.75 %	0.0175	SI	0.0184	
GUARDERÍAS: 1.0 %	0.0100	SI	0.0105	
CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ: 3.15 %	0.0315	SI	0.0331	
OBLIGACIONES				
INFONAVIT (Aportaciones para vivienda) 5.00 %	0.0500	SI	0.0526	
AFORE (Sistema de ahorro para el retiro) 2.00 %	0.0200	SI	0.0210	
I.S.N. (Impuesto sobre nómina) 2.00 %	0.0200	SOP	0.0237	
FACTOR DE PRESTACIONES (FP)			variable	
ABREVIATURAS: LFT = Ley Federal del Trabajo; SN = Salario nominal; SI = Salario integrado, SOP = Salario con otras prestaciones, SMGDF = Salario Mínimo General en el D.F.				

Cuadro 6

4.6. FACTOR DE INDIRECTOS Y UTILIDAD PARA SERVICIOS DE CONSULTORÍA

Concepto		Valor (%) propuesto	Valor (%) (con certificación)
A	Salarios y prestaciones	30.00	30.00
B	Capacitación y actualización	6.00	6.00
C	Gastos de oficina	8.00	8.00
D	Rentas, depreciación y mantenimiento	9.00	9.00
E	Promoción, ventas y concursos	12.00	12.00
F	Gastos empresariales y de contratación	5.00	5.00
G	Gastos financieros	3.00	3.00
H	Certificación CNEC (Vigente)		2.00
H1	Certificada en ISO 9000		5.00
	Indirectos totales SUMA	73.00	78.00
J1	ISR + PTU (IETU)	11.00	11.00
J2	Utilidad neta	14.00	14.00
J	Utilidad antes de impuestos SUMA	25.00	25.00
	FACTOR DE INDIRECTOS Y UTILIDAD TOTAL:	98.00*	100.00* 103.00*

Multiplicador: Factor que integra el Precio de Venta y que se determina considerando el salario y aplicando a éste el Factor de Prestaciones Sociales y los Indirectos y Utilidad de la empresa, teniendo, de acuerdo con esta tabla, como ejemplo, tres opciones, pero que deberá ser determinado para cada empresa en particular.

Multiplicador: Salario x Factor de prestaciones sociales x 1.98 (Indirectos y Utilidad)*

Multiplicador: Salario x Factor de prestaciones sociales x 2.00 (Indirectos y Utilidad)*

Multiplicador: Salario x Factor de prestaciones sociales x 2.03 (Indirectos y Utilidad)*

*(variable, según certificaciones)

Para la determinación del Porcentaje de Indirectos y Utilidad, cada empresa dependiendo de su tamaño deberá calcularlo, buscando su punto de equilibrio, no excederse en estos valores pues estarían fuera de competencia.

Con las modificaciones de los impuestos y en particular el IETU, deberá atenderse esta disposición.

Cuadro 7

4.7 PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN PROYECTOS O PROGRAMAS QUE REQUIEREN LA INTERVENCIÓN AISLADA DE CONSULTORES

Servicio prestado	Precio por hora \$
Consultoría	\$2,000.00
Consultoría con certificación CNEC (Vigente).	\$2,200.00
Consultoría con certificación CNEC (Vigente) Certificada en ISO 9000 (Vigente)	\$2,500.00
Capacitación	\$1,600.00
Capacitación con certificación CNEC (Vigente)	\$1,900.00
Capacitación con certificación CNEC (Vigente) Certificada en ISO 9000 (Vigente)	\$2,200.00

Estas tarifas se consideran para la prestación de servicios para empresas grandes, pudiendo disminuirse hasta en un 15% en empresas pequeñas.

INTERVENCIONES CONTINUAS

Para proyectos que exijan la presencia continua del consultor, con el auxilio de personal de apoyo, se empleará para éste la tabla de remuneraciones de los cuadros 2 y 4, en función del nivel de servicios, afectada por los factores de prestaciones sociales, indirectos y utilidad que están contenidos en los cuadros 5 y 6 de este documento.

Las horas que se deben considerar para el pago incluyen, en su caso, el tiempo de traslado del consultor hasta el lugar de prestación del servicio y su regreso a la empresa consultora, así como los gastos de transportación terrestre o aérea según lo especificado en el cuadro 8.

4.8. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE GASTOS ASOCIADOS Y PAGO DE VIÁTICOS (VER CUADRO 8)

(Cuando el personal de asesoría o técnico se desplaza al sitio del estudio o trabajo, fuera de su residencia habitual)

1. TRANSPORTACIÓN

- 1.1 Aérea
- 1.2 Terrestre

2. GASTOS DE VIAJE

- 2.1. Taxis (casa - aeropuerto - hotel y viceversa)
- 2.2. Maletero (propinas)

3. VIÁTICOS

- 3.1. Hospedaje
- 3.2. Alimentación
- 3.3. Lavado de ropa
- 3.4. Teléfono
- 3.5. Gastos menores

La transportación, gastos de viaje y viáticos deberán analizarse y calcularse según el nivel de percepción y el tiempo de duración de la asesoría o estudio de que se trate, por lo que la información que aparece a continuación es simplemente una guía de los valores promedio que deben considerarse.

1. Transportación:

De acuerdo con la localización del lugar al cual se tenga que acudir, se recomienda que sea por medios terrestres hasta una distancia de 200 km y aérea cuando exceda de este kilometraje (cubriendo renta de vehículos, seguro, peajes, gasolina o pasajes).

El costo del boleto por viaje redondo será el que corresponda según las tarifas vigentes de las líneas comerciales, en cada caso particular.

2. Recomendaciones para el pago de gastos de viaje:

Para el pago de este concepto se propone que se cubran los gastos de transportación al aeropuerto o a la estación de autobuses, y el pago en el lugar de trabajo del aeropuerto o estación de autobuses, al lugar de hospedaje, ida y vuelta, así como el gasto de cargos menores (maleteros y propinas).

Taxis y
maleteros

\$300.00 x 2 ocasiones = \$600.00 / viaje

Recomendaciones para el pago de viáticos:

Se clasifican por la zona de trabajo y el impacto económico en el mismo, por día con pernocta:

Nota:

Se debe contemplar que la alimentación sólo será deducible si el pago se efectúa con tarjeta de crédito de la persona, (Art. 33, IISR)

Cuadro 8

CONCEPTO	ZONAS TURÍSTICAS Y FRONTERIZAS (Por día con pernocta)	OTRAS ZONAS (Por día con pernocta)
Hospedaje	\$1,350.00	\$1,000.00
Alimentación, lavado de ropa, teléfono	\$420.00	\$380.00
Transportación local y Gastos menores	\$180.00	\$200.00
Viáticos diarios	\$1,950.00	\$1,580.00

Consumo de papelería o material fotográfico:
Se repercutirá al cliente cuando se requiera para el trabajo o en presentaciones especiales.

Equipo de cómputo y especializado:
Aplicando el costo horario, cuando este no sea el correspondiente a la administración de la empresa.

Indirectos sobre gastos reembolsables:
Sobre todos los gastos adicionales que se tengan que hacer, se recomienda aplicar el Factor de Indirectos del 20% adicional.

APÉNDICE

EJEMPLO DE CÁLCULO DEL FACTOR DE PRESTACIONES, EN LA PARTE VARIABLE Y DETERMINACIÓN DEL MULTIPLICADOR, PARA OBTENER EL PRECIO DE VENTA

SALARIO: \$10,000.00/MES

ANÁLISIS DEL CONCEPTO: PRESTACIÓN EN ESPECIE

a) **Parte Fija:** 20.40 % (0.2040) de un SMGDF: \$52.59/día

Se eleva el SMGDF al año y se convierte en cargo mensual para poder determinar su participación porcentual dentro del Factor de Salario Real:

$$\$52.59 / \text{día} \times 365 \text{ días} / 12 \text{ meses} = \$1,599.61 / \text{mes}$$

Del Cuadro 3: se observa que este cargo va afectado del (SI) = 1.0452

$$(0.2040 \times \$1,599.61) / \$10,000.00 = 0.0326$$

$$0.0326 \times 1.0452 = 0.03416$$

b) **Parte variable:** 1.10 % (0.011) del excedente de 3 SMGDF

Considerando los 3 SMGDF elevados al mes:

$$\$1,599.61 / \text{mes} \times 3 \text{ SMGDF} = \$4,798.83$$

$$\$10,000.00 - \$4,798.83 = \$5,201.17 \text{ (excedente)}$$

$$0.011 \times \$5,201.17 / \$10,000.00 = 0.00572$$

Afectado del Factor de Salario Integrado (SI) = 1.0452

$$0.00572 \times 1.0452 = 0.00599$$

SMGDF: Salario Mínimo General del Distrito Federal
S.I.: Factor de Salario Integrado

ANÁLISIS DEL CONCEPTO. RIESGOS DE TRABAJO

El factor de riesgo de trabajo está en función del tipo de empresa y su siniestralidad. La prima de riesgo se determina con base en la que se tenía el año anterior al estudio, aplicando la siguiente fórmula:

$$P = ((S/365) + V (I+D)) S/N + M$$

- P** = Prima afectada
S = Suma de días subsidiados por incapacidad por riesgo de trabajo
V = Dato del IMSS
 (Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo)
I = Suma de los porcentajes por incapacidad permanente parcial y total dividido entre 100
D = Número de defunciones
N = Promedio de trabajadores
 (Suma de días trabajador cotizados/365 días)
 (tomar hasta un decimal sin redondeo)
M = Prima mínima del IMSS (0.25%)

Para el ejemplo, se supone que no hubo siniestros, ni defunciones, aplicando exclusivamente el factor de 0.25% afectado del (SI) = 1.0452

$$0.0025 \times 1.0452 = 0.0026$$

Nota:

Estos datos se sustituyen en el cuadro 3 (siguiente hoja) y se obtiene el factor de salario real.

FACTOR DE SALARIO REAL (F.S.R.) = 1.3727

FACTOR DE INDIRECTOS Y UTILIDAD (FIU)

(Deberá determinarse para cada empresa)

Considerando el dato del "Cuadro 6": (1.98)

MULTIPLICADOR = FSR X FIU

$$1.3727 \times 1.98 = \underline{2.7195}$$

00195

EJEMPLO DE CÁLCULO DEL FACTOR DE PRESTACIONES

(Sustituciones de valores en el Cuadro 3)

4.3 FACTOR DE PRESTACIONES PARA PERSONAL CON ALTA ROTACIÓN

(Supervisión y equivalentes)

Concepto	Base		Total	
SALARIO NOMINAL (SN) = COTIZACIÓN DIARIA	1.0000		1.0000	
PRESTACIONES (LFT)				
Aguinaldo (15 días)	0.0411	SN	0.0411	
Prima vacacional 25% vacaciones (1.5 días)	0.0041	SN	0.0041	
SALARIO INTEGRADO (SI) Base de cotización			1.0452	SI
OTRAS PRESTACIONES (LFT)				
Vacaciones (6 días)	0.0164	SN	0.0164	
Fondo de prevención de enfermedades (3.65 días)	0.0100	SN	0.0100	
Fondo de liquidación (30 días)	0.0822	SN	0.0822	
SALARIO CON OTRAS PRESTACIONES			1.1538	SOP
CUOTAS PATRONALES (IMSS)				
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:				
a) Parte fija: 20.40 % de un SMGDF	0.0326	SI	0.03416	
b) Parte variable: 1.10 % del excedente de 3 SMGDF	0.00572	SI	0.00599	
c) Prestaciones en dinero: 0.7 %	0.0070	SI	0.0073	
d) Gastos médicos pensionados: 1.05 %	0.0105	SI	0.0110	
RIESGOS DE TRABAJO: (variable en función de siniestros ocurridos)	0.0025	SI	0.0026	
INVALIDEZ Y VIDA: 1.75 %	0.0175	SI	0.0183	
GUARDERÍAS: 1.0 %	0.0100	SI	0.0104	
CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ: 3.15 %	0.0315	SI	0.0330	
OBLIGACIONES				
INFONAVIT (Aportaciones para vivienda) 5.00 %	0.0500	SI	0.0523	
AFORE (Sistema de ahorro para el retiro) 2.00 %	0.0200	SI	0.0209	
I.S.N. (Impuesto sobre nómina) 2.00 %	0.0200	SOP	0.0233	
FACTOR DE PRESTACIONES (FP)			1.3727	
ABREVIATURAS: LFT = Ley Federal del Trabajo; SN = Salario nominal; SI = Salario integrado, SOP = Salario con otras prestaciones, SMGDF = Salario Mínimo General en el D.F.				

COMISIÓN EJECUTIVA
2008 – 2009

Dr. Reyes Juárez del Ángel
Presidente

Ing. Ramón X. Carreón Arias Maldonado
Primer Vicepresidente

Lic. Federico Martino Silis
Secretario

Ing. Ma. del Carmen Padilla Longoria
Tesorera

VICEPRESIDENCIAS

Ing. José Mario Enríquez Garza
Diseño

Lic. Ernesto Cervera Gómez
Financiamiento

Ing. Miguel Ángel Macín Vera
Coordinación y Supervisión

Ing. Horacio Nájera Franco
Gestión de Infraestructura

Ing. Santiago C. Macías Herrera
Competitividad PYMES

Ing. Víctor Iván Pacheco Villadama
Desarrollo Tecnológico (IMDT)

Lic. Francisco Treviño Moreno
Enlace Legislativo

Lic. Julio Alejandro Millán Cóstabile
Vínculo con Cámaras Empresariales

Lic. Arturo de las Fuentes Hernández
Asuntos Internacionales

C.P. y M.B.A. Sergio Centeno Jacobo
Promoción y Difusión

Ing. Agustín García Gallegos
Normatividad

C.P. Ricardo Cabañas Díaz
Relaciones con Fuentes de Trabajo

Ing. Humberto Santillana Díaz
Operación de Infraestructura

Dr. Guillermo de la Rosa Pacheco
Asuntos Jurídicos

VICEPRESIDENCIAS REGIONALES

Lic. César A. Razo Villagómez (Michoacán)
Vicepresidente de Delegaciones y Representaciones Zona Centro-Norte

Ing. José Mariano Romero Beristain (Puebla)
Vicepresidente de Delegaciones y Representaciones Zona Sur-Sureste