



*Colegio de Bibliotecólogos y Archivólogos de Venezuela*



GUÍA PARA LA FIJACIÓN DE LAS TARIFAS DE  
HONORARIOS PROFESIONALES DE  
BIBLIOTECÓLOGOS Y ARCHIVÓLOGOS

Elaborado por  
Ing. Iván Krstonosic

Actualizado por  
Lic. María Esperanza M. de Moscó

Caracas, 1997

**JUNTA DIRECTIVA**  
**1995-1997**

---

María Esperanza M. de Moscó  
Presidente

Aracelly Aular  
Primer Vice-Presidente

Aura Marina C. de Agüero  
Segundo Vice-Presidente

María T. Pérez Bello  
Secretaria de Actas y Correspondencia

Aura López de Mizrahi  
Tesorera

Rafael Ramos  
Secretario de Cultura y Propaganda

Mayte Araujo M.  
Bibliotecaria

Isabel Paiva López  
1a. Vocal

Morella Barreto  
2a. Vocal

Reinaldo González  
3er. Vocal

**Tribunal Disciplinario**

Carmen Celeste Ramírez B.  
Presidente

Adelisa Castillo de Soto  
Secretaria

María Magdalena Polanco de L.  
Vocal

Aura Tami de Candiales  
Vocal

Blanca Chique  
Vocal

Esta Guía fué elaborada por el Ing. Ivan Krstonosic a solicitud del Colegio de Bibliotecólogos y Archivólogos de Venezuela en 1994 y su información fué actualizada por la Lic. María Esperanza M. de Moscó en 1995, 1996 y 1997.

ISBN 980-07-4215-8

Tiraje: 100 ejemplares

## CONTENIDO

	p.
0 Introducción	6
1. Fundamentos de la metodología adoptada	7
2. Componentes de la tarifa para la fijación de honorarios profesionales	8
3. Determinación del salario mínimo como parámetro de los honorarios para cada grado profesional y su experiencia	10
4. Cálculo del costo horario directo de cada persona involucrada en un proyecto de asesoría	13
5. Factor social	15
6. Cálculo del total de costos indirectos anuales	16
7. Aplicación de la fórmula para el cálculo de los honorarios profesionales	18
8. Ajustes para la determinación del sueldo básico para el cálculo de los honorarios de otras personas directamente involucradas en el proyecto	22

### Tablas

Nº 1: Variaciones anuales de inflación, canasta de consumo y salarios	12
Nº 2: Factor de experiencia para el cálculo de los salarios mínimos	14
Nº 3: Clasificación de los profesionales y sus áreas de actuación según su experiencia	23

## 0. INTRODUCCIÓN.

La Junta Directiva del Colegio de Bibliotecólogos y Archivólogos de Venezuela siente gran satisfacción al presentar la GUÍA PARA LA FIJACIÓN DE TARIFAS DE HONORARIOS PROFESIONALES DE BIBLIOTECÓLOGOS Y ARCHIVÓLOGOS, como un aporte para sus agremiados dedicados a la prestación de servicios de consultoría en el área de la información y la documentación, así como también para los clientes contratantes de sus asesorías, con miras a facilitar los acuerdos presupuestarios relativos a los Honorarios Profesionales involucrados en los proyectos a ejecutar

Corresponde al Colegio de Bibliotecólogos y Archivólogos de Venezuela la revisión permanente del contenido de esta Guía, y muy en especial la fijación y actualización de los factores, parámetros e indicadores que se utilizan para el cálculo de los honorarios profesionales, a objeto de que éstos últimos se adecuen a la realidad económica nacional. Igualmente el Colegio decidirá la inclusión o modificación de una o mas variables en la metodología de cálculo de los honorarios, según se obtengan conclusiones de datos estadísticos confiables o recomendaciones de especialistas sobre el cálculo de las tarifas.

## 1. FUNDAMENTOS DE LA METODOLOGIA ADOPTADA EN ESTA GUIA.

Es de señalar que existen varios métodos para el cálculo o fijación de las tarifas correspondientes a los honorarios de los diversos profesionales en el mercado. Sin embargo, las variantes en términos generales son de menor cuantía, ya que todos tratan de contabilizar los costos fijos y variables incluidos en los trabajos de consultoría.

Entre las diferentes modalidades, habitualmente destaca el manejo de muchos factores de corrección y de beneficios para el profesional o el afinamiento excesivo de cada parámetro de los costos, aspectos que generan complicaciones de cálculo (y por ende, mayores posibilidades de error), así como dificultades con el cliente a la hora de explicar el presupuesto correspondiente.

A los efectos de su sola mención, existen tarifas o cálculos en función de:

- Costos para cada variable desagregada por unidad de tiempo. Esta discriminación pormenorizada también se aplica a los gastos reembolsables.
- Costos de nómina general mas otros gastos, multiplicados por diversos factores correctivos teóricos y adición de gastos reembolsables.
- % sobre costo total del proyecto mas gastos reembolsables.
- Costos parciales por etapas de actividades, afectados por factores preestablecidos.
- Suma global de costos fijos y variables mas factor de imprevistos.
- Suma de honorarios profesionales individuales mas gastos reembolsables multiplicados por factores de equidad.

Se ha seleccionado el último de los mencionados debido a su simplicidad y a su comprobación en la aplicación en múltiples tipos de servicios de consultoría.

A manera de referencia, cabe mencionarse que el Colegio de Ingenieros de Venezuela en sus 24 tipos de servicio, considera la aplicación de esta fórmula de cálculo de la siguiente forma:

- Preferible: en 19 de ellos
- Aceptable: en 4 de ellos
- Con dificultades: solo para el caso de servicios de consultas breves e investigaciones muy especiales.

En virtud de lo antes expuesto, se adopta el método que a continuación se expone en la presente Guía.

## 2. COMPONENTES DE LA TARIFA PARA LA FIJACION DE HONORARIOS PROFESIONALES.

El alcance comprende la tarifa de los Honorarios Profesionales (o Valor de los Servicios Profesionales) para una unidad de tiempo. Viene dado en la siguiente fórmula genérica:

$$T.HON (o VSP) = CD + CI + BR + GR$$

Donde:

- T.HON = Total de Honorarios o Valor del Servicio Prestado para una unidad de tiempo.  
Se entiende por *honorarios profesionales* la cantidad de dinero que debe cobrarse en la elaboración de un trabajo de asesoría o consultoría, y debe ser de tal magnitud que garantice al cliente un servicio competente y completo, a la vez que cubra los gastos del profesional y provea de una utilidad adecuada por los servicios prestados.
- CD = Total de los Costos Directos del personal profesional y de apoyo inmediato involucrados en el proyecto o programa de asesoría y asistencia al cliente.
- CI = Total de los Costos Indirectos de: personal auxiliar, gastos de oficina, suministros, servicios y demás gastos administrativos que requiere el consultor como complemento al recurso humano de intervención directa para brindar una asistencia satisfactoria a todos sus clientes.
- BR = Beneficio para el consultor y que comprende además de la utilidad, un apartado adicional para compensar sus riesgos y su actualización profesional.
- GR = Gastos Reembolsables por el cliente que aporta el consultor, con una adición por su administración y recuperación.

La fórmula genérica anterior se puede desarrollar en niveles de costos en mayor detalle, a través de las siguientes expresiones que corrientemente se manejan por separado:

## 2.1 Honorarios Profesionales Básicos:

$$\text{HonP / hora} = \left[ \underset{(1)}{\text{CHCPDP}} + \frac{\text{TCIA}}{\underset{(2)}{\text{THDA}}} \right] \text{F(BR)}$$

Donde:

HonP/hora = Honorarios Profesionales o Valor del Servicio por Hora. (Sin incluir Gastos Reembolsables -GR-)

CHCPDP = Costo Horario de cada Persona Directamente involucrada en el Proceso.

TCIA = Total de Costos Indirectos al Año del Consultor (persona natural o jurídica).

THDA = Total de Horas Directas al Año que maneja el Consultor. También se denomina Total de Horas Facturadas al Año.

F (BR) = Factor de Beneficio y Riesgo. Se carga a la suma de los componentes de costos (1) + (2) sobre una base  $\frac{0}{100}$ . Ejemplo: F(BR) = 1,30 implica beneficio y riesgo de 30% sobre la suma de los costos anteriores.

## 2.2. Gastos Reembolsables:

$$\text{GR} = (\text{TV} + \text{TS} + \text{TO}) \text{FR}$$

Donde:

GR = Gastos Reembolsables relativos al proyecto de asesoría en cuestión.

TV = Total Viáticos y gastos de viaje que genere el proyecto que se ejecuta.

TS = Total Suministros especiales (planos, copias, equipos adicionales, etc.) vinculados al proyecto.

TO = Total otros gastos diversos, necesarios para la ejecución de los trabajos propios del proyecto.

FR = Factor de Recuperación y administración de los gastos reembolsables, expresados como % de los anteriores totales. Ejemplos: FR = 1,10 indica un Factor de recuperación de 10%; 1,20 es un Factor del 20%.

Todos estos gastos pagados inicialmente por el Consultor son cobrados al cliente mediante la presentación de las respectivas facturas.

La separación de los factores de costos de honorarios básicos por hora y gastos reembolsables, se debe a que, normalmente, estos últimos ocurren en lapsos diversos que impiden su apropiada contabilidad horaria. Igualmente ocurre si se manejan honorarios diarios, los gastos reembolsables pueden generarse cada 3 semanas o cada 4 días, por ejemplo.

### **3. DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO COMO PARÁMETRO DE LOS HONORARIOS PROFESIONALES PARA CADA GRADO PROFESIONAL Y SU EXPERIENCIA.**

El salario mínimo de cada profesional debe estar condicionado obligatoriamente a un parámetro indicador como la Canasta de Consumo Normalizada, ya que luego de 16 años o más de formación de una persona en el país, no tiene sentido ninguna otra referencia económico-social que minimice su remuneración. Veamos por qué:

a) La Canasta de Consumo Normalizada (CCN) constituye un indicador de las erogaciones indispensables para un profesional, a los fines de satisfacer sus necesidades básicas de posición como egresado universitario ante el medio que lo rodea o sociedad, luego de un esfuerzo intenso de preparación en todos los niveles de educación. Lo contrario sería dejar en entredicho la importancia de la capacitación para asegurarse una remuneración digna para garantizar la calidad de vida de las personas.

La CCN comprende en sus cálculos los costos imperativos actualizados para un profesional con una familia de 4 ó 5 miembros, con un bienestar mínimo en cuanto a salud, alimentación, vestido, vivienda, educación y gastos diversos, que conllevan a una vida "decente" y "sana" en el medio social en que se desenvuelve. Se debe considerar la compensación del factor inflación para que no se detenga su evolución.

b) Tanto CORDIPLAN como el Consejo de Economía Nacional la han adoptado como fórmula institucional para manejar las estimaciones de necesidad para el sector de profesionales y técnicos superiores universitarios de la población: estrato III de los estudios socioeconómicos.

c) Al estar la CCN en forma adecuada a los índices de inflación oficiales que maneja el Banco Central de Venezuela, se convierte en un parámetro acorde con la realidad nacional.

- d) No existe ningún otro dato o cifra, con fundamento técnico-económico-estadístico de prestigio, aceptado formalmente por entes públicos y privados para los fines de remuneración de personal calificado.

En virtud de lo antes expuesto y considerando como puntos de referencia los datos de la Tabla N° 1, para efectos de manejar los honorarios profesionales, éstos nunca deben estar por debajo de las cifras que se calculan para la Canasta de Consumo Normativa.

Por lo cual, para el cálculo anual de los salarios mínimos a partir de 1997, la modalidad será fijada a continuación:

Sueldo Mínimo Mensual (nuevos profesionales con menos de 1 año) = Monto de la Canasta de Consumo Normalizada.

Para 1997 el sueldo mínimo mensual debe ser de Bs. 285.000,00

**Nota importante:** Por diferentes razones (políticas entre ellas), estos indicadores o niveles de salario mínimo para el cálculo de honorarios profesionales, no se reconocen abiertamente para la contratación fija de personal profesional de nómina, situación que ocurre con frecuencia tanto en los entes públicos como en los privados con todas las profesiones; sin embargo, la CCN constituye el punto de partida valedero para dignificar paulatinamente las diferentes profesiones, y entre ellas, por supuesto, la de los Bibliotecólogos y los Archivólogos.

Es de destacar que los planteamientos anteriores no consideran todavía el parámetro mas equitativo, cual es la "Canasta de Consumo Normalizada Ampliada" (CCNA), llamada por algunos "Canasta Profesional", que comprende varios aspectos especiales justificados para integrar la remuneración de un profesional como lo son los gastos relacionados con:

- a) Los programas de formación y actualización (incluye adquisición de documentación especializada).
- b) El entretenimiento del núcleo familiar (actividad en el entorno social, vacaciones, etc.).
- c) Las actividades deportivas especiales.
- d) Otros gastos que contribuyan a elevar el nivel de calidad de vida.

Todos en conjunto se estiman en un 40% adicional a la CCN, y se contemplaban *sine qua non* en la mayoría de los sueldos mínimos de los profesionales hasta el año 1984. Al eliminarlos bajo el pretexto de "crisis", se ha contribuido a la marginalidad acelerada de los mismos.

Otro parámetro que está en consideración es la homologación del sueldo profesional a US\$ 1.000 planteado por algunos gremios y avalado por el Foro Profesional de Venezuela. Una vez ratificado y decidido por este ente que agrupa a todos los gremios profesionales, debe ser incorporado en los cálculos adoptados en esta Guía.

TABLA N° 1  
 VARIACIONES ANUALES DE INFLACIÓN, CANASTA DE CONSUMO Y  
 SALARIOS  
 Año Base: 1984

AÑO	% In - EIII	CCN	SU
1984	---	4.446	900
1985	12.3	4.962	1.500
1986	12.7	5.448	1.500
1987	30.6	6.852	2.010
1988	31.2	8.874	4.000
1989	85.1	16.373	4.000
1990	39.2	23.037	6.000
1991	33.5	30.917	9.000
1992	29.8	41.429	9.000
1993	45.0	70.992	9.000
1994	70.8	121.396	15.000
1995	56.6		15.000
1996	103.2	285.000	15.000
1997 (ene.mar)	6.6		15.000
			75.000 (a partir de jun.)
1997 (estimado)	35 a 40		

Simbología:

% In = % de inflación

EIII = Estrato social III, correspondiente a los profesionales y técnicos superiores universitarios

CCN = Canasta de Consumo Normativa

SU = Salario mínimo urbano nacional

Una vez fijado el sueldo mínimo, las proyecciones de remuneración para los profesionales según los años de experiencia y su categoría por tipo de tarea, se pueden establecer con los datos de las Tablas N°s. 2 y 3 (páginas 14 y 23 ).

#### 4. CÁLCULO DEL COSTO HORARIO DIRECTO DE CADA PERSONA INVOLUCRADA EN UN PROYECTO DE ASESORÍA

Una forma ágil para el cálculo de este costo es la siguiente:

$$CHCPDP = \frac{(SMin \cdot x \cdot Fexp) \cdot x \cdot Fsoc \cdot x \cdot 12}{Horas \cdot año \cdot de \cdot trabajo}$$

Donde:

CHCPDP = Costo horario de cada persona involucrada en forma directa en el proyecto.

SMin. = Salario mínimo mensual fijado por el Colegio para los nuevos profesionales. Según la CCN, para 1997 debe ser Bs. 285.000.

Fexp. = Factor de experiencia. Establecido por el Colegio como parámetro de "valor profesional" según la antigüedad y la experiencia. (Tabla N° 2, p. 14).

Fsoc = Factor social, establecido por el Colegio para incluir todos los costos asociados al sueldo. (Ver punto 5 de esta Guía). Las empresas que valoran sus profesionales mantienen para sus cálculos beneficios asociados al sueldo alrededor de 100%, por lo cual este factor se maneja como dos (2). Ejemplo: si los beneficios sobre sueldo son del 90%, el Fsoc. es de 1.9.

12 = Doce meses del año.

Horas = Es el total de horas hábiles que trabaja un profesional normalmente en un año.  
año de      Muchas empresas adoptan 1800 horas.  
trabajo

De acuerdo con lo antes señalado, el cálculo del Costo Horario Directo (CHCPDP) de un nuevo profesional sería:

Smin. = 285.000

Fexp = 1,00

Fsoc = 2,00

Horas Año = 1800

Meses Año = 12

CHCPDP =  $\frac{285.000 \times 1 \times 2 \times 12}{1800}$

= 3800 Bs./hora

TABLA N° 2  
 FACTOR DE EXPERIENCIA PARA EL CÁLCULO  
 DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

EXPERIENCIA (Años)	FACTOR (Base interanual: 15%)	SUELDO Bs.
0	1,00	285.000
1	1,15	327.750
2	1,30	370.500
3	1,45	413.250
4	1,60	456.000
5	1,75	498.750
6	1,90	541.500
7	2,05	584.250
8	2,20	627.000
9	2,35	669.750
10	2,50	712.500
11	2,65	755.250
12	2,80	798.000
13	2,95	840.750
14	3,10	883.500
15	3,25	926.250
16	3,40	969.000
17	3,55	1.011.750
18	3,70	1.054.500
19	3,85	1.097.250
20	4,00	1.140.000
21	4,15	1.182.750
22	4,30	1.228.500
23	4,45	1.268.250
24	4,60	1.311.000
25	4,75	1.353.750
26	4,90	1.396.500
27	5,05	1.439.250
28	5,20	1.482.000
29	5,35	1.524.750
30	5,50	1.567.500

## 5. FACTOR SOCIAL.

Este parámetro representa los costos asociados con el sueldo y comprende los siguientes conceptos:

a) Todos los beneficios que paga una organización a sus trabajadores por:

- Utilidades
- Vacaciones
- Pólizas de seguros
- Caja de ahorro
- Beneficios por matrimonio, hijos, defunciones
- Reparto de juguetes
- Incentivos (productividad, responsabilidad, etc.)
- Actualización profesional (cursos, eventos, etc.)
- Uniformes
- Otros beneficios de contratación colectiva

b) Prestaciones sociales:

- Antigüedad y cesantía
- Preaviso
- Intereses de colocaciones

c) Aportes legales:

- Seguro Social (o similares)
- INCE
- Ley de política habitacional
- Otros

Todos estos beneficios calculados anualmente se expresan como un % del total de la remuneración básica anual.

Cabe mencionar que, aún cuando hay diferencias entre las organizaciones tanto públicas como privadas, las hay con esquemas modernos y reconocedoras del valor de sus profesionales, por lo cual cuentan con beneficios totales que oscilan entre el 90% y 100% de la remuneración base. En tal sentido, se puede asumir que:

Un Factor Social de 2 (100% del ingreso) resulta satisfactorio como indicador para el cálculo de los honorarios profesionales.

## 6. CÁLCULO DEL TOTAL DE COSTOS INDIRECTOS ANUALES (TCIA).

Estos costos se calculan para el año en curso y comprenden, entre otros, los siguientes conceptos:

1. Gastos de oficina, dotaciones e instalaciones:
  - Alquileres
  - Depreciación de mobiliario equipos
  - Depreciación de local (caso de propiedad)
  - Depreciación de vehículos
  - Otros.
  
2. Gastos de materiales y servicios:
  - Servicios públicos (agua, electricidad, teléfono, aseo, etc.)
  - Correo
  - Transporte
  - Cafetería y refrigerios
  - Papelería y artículos de oficina
  - Otros.
  
3. Gastos generales de personal de administración y ventas:
  - Dirección y Gerencia General
  - Contabilidad
  - Informática
  - Mercadeo y Ventas
  - Compras y Almacén
  - Servicios Generales
  - Otros.

NOTA: Todas estas erogaciones de personal han de incluir sueldo base anual + beneficios totales en el año. Es decir, sueldo x Fsoc de 2.

4. Gastos financieros generales y de seguros:
  - Seguros contra siniestros
  - Seguros generales de vida, HCM, etc.
  - Gastos bancarios
  - Tramitación
  - Otros.
  
5. Obligaciones legales e impositivas:
  - Débito bancario
  - Derecho de frente
  - Timbres fiscales
  - ISLR
  - Otros

6. Gastos de actualización profesional y técnica
- Cursos, seminarios, congresos, etc.
  - Centro de Documentación
  - Suscripciones
  - Otros.

El total de estos costos anuales indirectos deben indudablemente ser cargados en forma equitativa a cada proyecto que el consultor ejecute durante el ejercicio. Es decir, los costos deben añadirse a los Costos de Personal Directo.

Una fórmula suficientemente justa para el logro de esa equidad de aplicación es:

Dividir los Costos Indirectos Totales entre el Total de Horas Directas a prestar durante el año o total de horas a facturar. En síntesis: la relación  $\frac{TCIA}{THDA}$  nos da la incidencia

adicional de los Costos Indirectos por cada Hora Directa a facturar al cliente.

Como conclusión, se puede señalar que es un factor estimado durante un ejercicio y cuyo monto se sumará al Costo Hora Directo de cada persona que interviene en el proyecto, y este total al multiplicarse por el Factor de Beneficio y Riesgo genera su Tarifa Horaria Básica de Honorarios (excluyendo los Gastos Reembolsables).

Luego:

$$HCP / hora = (CHDP + \frac{TCIA}{THDA})BR$$

Honorarios Básicos de cada Profesional/Hora = Costo de la Hora Directa del Profesional + resultado de dividir el Total de Costos Indirectos entre el Total de Horas Facturadas al año, multiplicado por el Factor de Beneficio y Riesgo.

Cuando en un proyecto intervienen varios profesionales, el total de honorarios básicos de la obra (sin gastos reembolsables), surgirá de la suma de estos honorarios básicos individuales multiplicados por las horas dedicadas por cada uno de ellos al programa.

## 7. APLICACIÓN DE LA FÓRMULA PARA EL CÁLCULO DE LOS HONORARIOS PROFESIONALES:

EJEMPLO DE UN CÁLCULO DE TARIFA PARA UN SERVICIO:

### 7.1. Datos generales de la Empresa Contratante:

Tipo de servicio: Coordinación y supervisión de la organización de un Archivo Inactivo  
Empresa: ALFA  
Lugar: Valencia  
Duración del trabajo: 6 meses

### 7.2. Datos de la Empresa Consultora:

Cuenta con los siguientes recursos:

#### a.- Personal directo:

- a.1. Un (1) Archivólogo Coordinador (12 años de experiencia)
- a.2. Un (1) Archivólogo Supervisor (3 años de experiencia)

#### b.- Personal Indirecto (apoyo en oficina):

- b.1. Un (1) Contador (Sueldo Bs. 150.000 / mes)
- b.2. Una (1) Secretaria (Sueldo Bs. 85.000 / mes)
- b.3. Un (1) Mensajero (Sueldo Bs. 75.000 / mes)

#### c.- Locales dotaciones:

- c.1. Oficina propia de 80 m<sup>2</sup> (Valor Bs. 4.000.000).
- c.2. Mobiliario y equipo en general (Valor total Bs.2.500.000)
- c.3. Computadora (Valor Bs. 800.000)

#### d.- Servicios:

- d.1. Electricidad (Bs. 120.000/año)
- d.2. Teléfono (Bs. 240.000/año)
- d.3. Otros (Bs. 80.000/año)

#### e.- Materiales:

- e.1. Papelería y artículos de oficina (Bs. 150.000/año)
- e.2. Artículos de limpieza (Bs. 60.000/año)

En función de lo anterior calculemos el presupuesto al cliente ALFA:

$$7.3. \text{ Honorarios individuales por hora : } \left[ CHCPDP + \frac{TCIA}{THDA} \right] F(BR)$$

7.3.1. Coordinador: 12 años exp.

$$CHCPDP = \frac{SMinxF \exp xFSocx12}{1800}$$

Si el Factor Social se asume como 2, el Fexp para 12 años (Tabla N° 2) es de 2.80

$$CHCPDP = \frac{285.000x2.80x2x12}{1800}$$

$$CHCPDP = Bs. 10.640$$

7.3.2. Se calcula el total de costos indirectos al año:

Personal indirecto:

Contador:	Bs. 150.000/mes x 12 meses x 2 (Fsoc.) =	Bs. 3.600.000
Secretaria:	Bs. 85.000/mes x 12 meses x 2 (Fsoc.) =	Bs. 2.040.000
Mensajero:	Bs. 75.000/mes x 12 meses x 2 (Fsoc.) =	<u>Bs. 1.800.000</u>
	TOTAL	Bs. 7.440.000

Local y dotaciones:

Oficina (valor Bs. 5.000.000)	Depreciación en 20 años =	Bs. 250.000/año
Mobiliario (valor Bs. 2.500.000)	Depreciación en 20 años =	Bs. 312.500/año
Computadora (valor Bs. 800.000)	Depreciación en 20 años =	<u>Bs. 160.000/año</u>
	TOTAL	Bs. 722.000/año

Servicios:

Electricidad	Bs. 120.000/año	
Teléfono:	Bs. 240.000/año	
Otros:	<u>Bs. 80.000/año</u>	
	TOTAL	Bs. 440.000/año

Materiales:

Papelería	Bs. 150.000/año	
Artículos de limpieza	<u>Bs. 60.000/año</u>	
	TOTAL	Bs. 210.000/año

TCIA (COSTOS INDIRECTOS) TOTAL GENERAL = Bs. 3.812.000/año

7.3.3. Se calcula el Total de Horas Directas al Año (THDA)

Total de horas directas al año (todos los proyectos de la Empresa Consultora incluyendo ALFA): 6.000 horas en total (estimado).

$$\text{Se tiene que: } \frac{TCIA}{THDA} = \frac{3.812.000}{6.000} = 632$$

Para facilitar los cálculos, se puede redondear a Bs. 600/hora.

El CHCPDP del Coordinador será: (10.640 + Bs. 600) FBR  
(Si se asume el FBR como 1.30)

CHCPDP del Coordinador 0 Bs. 14.613/h.

7.3.4. Supervisor (3 años de experiencia):

$$CHCPDP = \left[ \frac{SMinxF \exp xFSocx12}{1800} + 600 \right] 1.3$$

$$CHCPDP = \left[ \frac{285.000x1.45x2x12}{1800} + 600 \right] 1.3$$

$$CHCPDP = (5510 + 600) 1.3 = 7943$$

Se redondea a 8.000

$$CHCPDP (\text{Supervisor}) = \text{Bs. } 8000/h$$

7.3.5. Tiempo invertido:

Coordinador: 40 horas al mes x 6 meses del proyecto.

Supervisor: 80 horas al mes x 6 meses

Esto genera:

$$\text{Total Hon.} = (240 \text{ horas Coord.} \times 14653) + (480 \text{ horas Superv.} \times 8000) + \text{GR}$$

$$\text{Total Hon.} = \text{Bs. } 3.916.720 + \text{Bs. } 3.840.000 + \text{GR}$$

$$\text{Total Hon.} = \text{Bs. } 7.756.720 + \text{GR}$$

7.4. Cálculo de los gastos reembolsables

Estos gastos son pagados inicialmente por la Empresa Consultora, luego se presenta una relación acompañada de las facturas al cliente para su reembolso. Son:

$$\text{GR} = (\text{TV} + \text{TS} + \text{TO}) \text{FR}$$

TV: Total de Viáticos

Suponiendo que la Empresa Consultora está ubicada en Caracas y ALFA en Valencia, y si:

- a) El Coordinador viaja una (1) vez a la semana sin pernoctar durante todo el período de los 6 meses.
- b) El Supervisor viaja una (1) vez a la semana, pero cada 2 semanas pernocta una (1) noche, se tiene lo siguiente:

Considerando que:

- Los viajes son independientes
- Viajan en sus vehículos
- La tarifa por Km. recorrido es de Bs. 100
- Los gastos de alimentación son de bs. 7000/día para todos sin pernoctar y Bs. 10.000 con pernocte
- El hotel es de Bs. 12.000 por noche

Cálculo:

Coordinador:

$$(320 \times 100 + 7000) \times 24 \text{ viajes en 6 meses} = (32.000 + 7.000) \times 24 = 936.000$$

Supervisor:

$$(320 \times 100 + 7000 \times 12 \text{ viajes}) + (320 \times 100 + 10.000 + 12.000) \times 12 \text{ viajes} = 468.000 + 648.000 = \text{Bs. } 1.116.000$$

$$\text{Total Viáticos (TV)} = \text{Bs. } 936.000 + \text{Bs. } 1.116.000 = \underline{\text{Bs. } 2.052.000}$$

Total Suministros (TS):

Si se considera el aporte de:

- 300 cajas a 500 Bs. c/u
- 410 carpetas a 80 Bs. c/u
- 3000 etiquetas a 15 Bs. c/u

$$\text{TS} = 150.000 + 32.800 + 45.000 = \underline{\text{Bs. } 227.800}$$

Otros gastos (TO):

Suponiendo:

- 300 fotocopias a Bs. 25 c/u = Bs. 7.500
- Traducción de 20 páginas a Bs. 2000 c/u = Bs. 40.000

$$\text{TO} = \text{Bs. } 7.500 + \text{Bs. } 40.000 = \underline{\text{Bs. } 47.500}$$

El Total de los Gastos reembolsables (GR) será:

$$\text{GR} = [2.052.000(\text{TV}) + 227.800(\text{TS}) + 47.50(\text{TO})] \text{FR}$$

Si se tiene fijado el Factor de recuperación (FR) en 20%, el total FR = 1.20, el GR será:  $GR = 2.327.300 \times 1.20 = 2.792.760$

Finalmente, ya calculados los Honorarios Básicos y los Gastos Reembolsables, se obtienen los Honorarios Totales, los cuales son:

$$\text{Total Hon. Prof.} = 7.756.720 + 2.792.760$$

$$\underline{\text{Total Honorarios Profesionales al Cliente:}} = \text{Bs. } 10.549.480$$

### **8. AJUSTES PARA LA DETERMINACIÓN DEL SUELDO BÁSICO MENSUAL USADO PARA EL CALCULO DE LOS COSTOS HORARIOS DE OTRAS PERSONAS DIRECTAMENTE INVOLUCRADAS EN EL PROCESO (CHCPDP)**

El sueldo básico del profesional normal es de:  $\frac{S_{\min} \times F_{\text{exp}} \times F_{\text{soc}} \times 12}{1800}$

Las variantes son las siguientes:

- Para Profesional con Postgrado, el Fexp será de un (1) año más al normal de su experiencia fijado en la Tabla 2. Ejemplo: si su experiencia es de 6 años, su Fexp es el correspondiente a 7 años.
- Para Profesional con Doctorado, el Fexp será el de dos (2) años más a su experiencia normal. Ejemplo: el Doctorado hará que el Fexp a aplicar a un profesional con 10 años sea el de 12 años.
- Los Técnicos Superiores o equivalentes, tendrán un Fexp igual a 0.70 del profesional universitario, pero referidos al sueldo mínimo de su gremio.
- Los estudiantes universitarios de los últimos semestres (8º, 9º y 10º) de Bibliotecología y Archivología tendrán un Fexp igual a 0.60 de los profesionales del área.

Se cita como ejemplo:

1) Un Técnico Superior cuyo gremio tenga sueldo mínimo Bs. 210.000 y su experiencia sea de cinco (5) años, su Factor de experiencia (Fexp) será :  $0.70 \times 1.75$  del Colegio de Bibliotecólogos y Archivólogos. Es decir,  $F_{\text{exp}} = 1,225$  y su cálculo para la hora directa será, redondeando a 1,23, con Factor Social = 2, así:

$$\frac{210.000 \times 1.23 \times 2 \times 12}{1800} = 3444 \text{ (se puede redondear a 3500)}$$

2) Un estudiante de Bibliotecología o Archivología, de 9º semestre, y con Factor Social 2, tendrá el siguiente cálculo para la hora directa,

$$\frac{285.000 \times 0.60 \times 2 \times 12}{1800} = 2280 \text{ (se puede redondear a 2500)}$$

TABLA N° 3

CLASIFICACION DE LOS PROFESIONALES Y SUS ÁREAS DE ACTUACIÓN  
SEGÚN LA EXPERIENCIA \*

GRADO PROFE- SIONAL	AÑOS DE EXP.	CATEGORIA POR TIPO DE AREA					
		JUNIOR	SENIOR	SUPERV. AREA	COORD. PROG.	ASESOR EXPERT	DIRECT PROY.
1	0 - 3	X					
2	4 - 6		X	X			
3	7 - 9		X	X	X		
4	10 - 12			X	X		
5	13 - 15			X	X	X	
6	16 - 18				X	X	X
7	19 - 21				X	X	X
8	22 - 25					X	X
9	26 - 29					X	X
10	> 30					X	X