

# Tasa de beneficios marginales

**Serie de Administración Financiera de DCTA**



**1**

**¿Qué son beneficios marginales?**

**2**

**Métodos para asignar costos de beneficios marginales**

**3**

**Cálculo de la tasa de beneficios marginales**

**4**

**Proceso de aprobación**



# ¿Qué son beneficios marginales?

---



2 CFR Parte 200.431 – Compensación – Los beneficios marginales se definen como asignaciones y servicios que los empleadores ofrecen a sus empleados a modo de compensación, además de sus salarios y sueldos regulares.

Los costos de los beneficios marginales son permisibles siempre que los beneficios sean:

Razonables

Requeridos por ley

Como parte de un acuerdo  
entre una entidad no federal -  
empleado, o

Una política establecida de la  
entidad no federal

# Ejemplos de beneficios marginales

---



## Los beneficios marginales incluyen, pero no se limitan a:

- Los costos de licencia (vacaciones, licencia por enfermedad y duelo)
- Seguro de empleado (salud, dental y vida)
- Aportaciones de plan de pensión y/o planes de retiro
- Planes de beneficio por desempleo
- Parte de Medicare e impuestos del Seguro Social del empleador
- Seguro de compensación de trabajadores

Podría existir una amplia gama de beneficios marginales entre un empleador y otro de una clase o entre un grupo de empleados y otro.

# Pregunta de Encuesta #1

---



## Seleccione todos los ejemplos de beneficios marginales:

- a) Fondo del Seguro del Estado
- b) Desarrollo profesional
- c) Licencia de vacaciones
- d) Subsidio de vivienda

# Beneficios marginales

## Métodos para asignar costos de beneficios marginales



Hay dos opciones para presupuestar y cobrar beneficios a fuentes de fondos:



# Beneficios marginales

## Métodos para asignar costos de beneficios marginales

---



### Existen dos opciones para presupuestar y cobrar beneficios a fuentes de fondos:

- **Cobro directo** – con el método de cobro directo, todos los costos de beneficios están vinculados a una persona y presupuestados usando el paquete de beneficios de todos los empleados. Esto resulta en la fluctuación continua de los costos de beneficios marginales por empleado. Un empleado podría tener seguro médico individual mientras otro empleado tiene cobertura familiar, por ejemplo.

El rastreo y presupuesto de los beneficios marginales que usan el método de cobro directo puede consumir mucho tiempo y ser complicado.

Al usar el método de cobro directo, las organizaciones a menudo pasan por alto el costo de las licencias con sueldo (vacaciones, días feriados, licencia por enfermedad, etc.) que pueden ser la causa de cientos o miles en pérdidas de fondos federales que podrían recuperarse.

# Beneficios marginales

## Métodos para asignar costos de beneficios marginales



Existen dos opciones para presupuestar y cobrar los beneficios a fuentes de fondos:

- **Metodología de Tasa de Beneficios Marginales** – una tasa de beneficios marginales, un por ciento o costos promedios de beneficios, se usa para asignar una participación justa del costo del beneficio marginal a cada fuente de fondos.

Esto se logra:

- Combinando todos los costos de beneficios marginales
- Calculando el porcentaje del total de beneficios con el salario anual
- Aplicando la tasa a los salarios para calcular el costo promedio del beneficio para los empleados

|                                |                |     |
|--------------------------------|----------------|-----|
| Total de beneficios marginales | <u>250,000</u> | A   |
| Total de salarios anuales      | 1,000,000      | B   |
| Tasa de beneficios marginales  | 25%            | A/B |

*Nota: Es posible que tenga que desarrollar una tasa de beneficios marginales para cada grupo de empleados (en un sindicato vs. no están un sindicato; policía/bomberos, a tiempo completo vs. a tiempo parcial).*



## Pregunta de Encuesta #2

---



**¿Cuáles son los dos métodos para asignar costos de beneficios marginales?**

- a) Método de Cobro Directo
- b) Método de Cobro Indirecto
- c) Método de Tasas
- d) Método Simplificado

# Beneficios marginales

## Ventajas de usar la tasa de beneficios marginales



### Eficacia

Esto resulta en un cargo en lugar de varios cargos por beneficios individuales

### Presupuesto

Resulta en uniformidad entre los propósitos de presupuesto y cobro

Puede simplificar las negociaciones de presupuesto con los proveedores de fondos

### Aumento en recuperación

A las fuentes de fondos se le cobra su parte justa “completa” de los costos de beneficios marginales reales

## Beneficios marginales Recopilación de datos

---



- Lista del personal y sus salarios anuales
- Cantidad de horas por enfermedad acumuladas por periodo de pago
- Cantidad de horas por vacaciones acumuladas por periodo de pago para cada empleado
- Cantidad de días feriados por año
- Seguro por Desempleo
- Porcentaje de pareo de retiro
- Seguro médico
- Seguro dental
- Seguro de vida
- Tasa/porcentaje de compensación de trabajadores

# Beneficio marginal

## Cálculo del valor en dólares por la licencia con sueldo



### Tarifa por hora

(Salario anual) / (# de horas trabajadas por año)

#### Ejemplo:

$$\$100,000 / 2080 = \$48.08$$

1

### Horas de vacaciones

(Tarifa por hora) X (# de pagos por año) X (# de horas por vacaciones acumuladas por pago)

#### Ejemplo:

$$\$48.08 \times 26 \times 6 = \$7,500$$

2

### Horas por enfermedad

(Tarifa por hora) X (# de pagos por año) X (# de horas por enfermedad acumuladas por pago)

#### Ejemplo:

$$\$48.08 \times 26 \times 2 = \$2,500$$

3

### Días feriados

(Tarifa por hora) X (# de días feriados por año) X (# de horas trabajadas cada día)

#### Ejemplo:

$$\$48.08 \times 21 \times 8 = \$8,077$$

4

# Datos de labor y beneficios marginales del empleado



|                |                 | 2080 hrs.      | 26 PPY                        |               | 2 hr.         | 21 días          | 8 hrs.               |                |               |              |                    |               |               |                   |                |
|----------------|-----------------|----------------|-------------------------------|---------------|---------------|------------------|----------------------|----------------|---------------|--------------|--------------------|---------------|---------------|-------------------|----------------|
| Nombre         | Tarifa por hora | Salario        | Vacaciones acumuladas (Horas) | Cant Vac      | Cant Enf      | Cant día feriado | Total ausencias comp | Comp neta      | Seguro Social | Medicare     | Impuesto desempleo | Retiro        | Seguro médico | Comp trabajadores | Total ben marg |
| Empleado #1    | \$48.08         | 100,000        | 6                             | 7,500         | 2,500         | 8,077            | 18,077               | 81,923         | 6,200         | 1,450        | 94                 | 4,000         | 8,500         | 86                | 20,330         |
| Empleado #2    | \$43.27         | 90,000         | 6                             | 6,750         | 2,250         | 7,269            | 16,269               | 73,731         | 5,580         | 1,305        | 94                 | 3,600         | 7,650         | 77                | 18,306         |
| Empleado #3    | \$43.27         | 90,000         | 8                             | 9,000         | 2,250         | 7,269            | 18,519               | 71,481         | 5,580         | 1,305        | 94                 | 3,600         | 7,650         | 77                | 18,306         |
| Empleado #4    | \$52.88         | 110,000        | 6                             | 8,250         | 2,750         | 8,885            | 19,885               | 90,115         | 6,820         | 1,595        | 94                 | 4,400         | 9,350         | 95                | 22,354         |
| Empleado #5    | \$24.09         | 50,100         | 8                             | 5,010         | 1,253         | 4,047            | 10,309               | 39,791         | 3,106         | 726          | 94                 | 2,004         | 4,259         | 43                | 10,232         |
| Empleado #6    | \$31.49         | 65,500         | 8                             | 6,550         | 1,638         | 5,290            | 13,478               | 52,022         | 4,061         | 950          | 94                 | 2,620         | 5,568         | 56                | 13,349         |
| Empleado #7    | \$18.08         | 37,600         | 8                             | 3,760         | 940           | 3,037            | 7,737                | 29,863         | 2,331         | 545          | 94                 | 1,504         | 3,196         | 32                | 7,702          |
| Empleado #8    | \$26.63         | 55,400         | 6                             | 4,155         | 1,385         | 4,475            | 10,015               | 45,385         | 3,435         | 803          | 94                 | 2,216         | 4,709         | 48                | 11,305         |
| <b>Totales</b> |                 | <b>598,600</b> | <b>56</b>                     | <b>50,975</b> | <b>14,965</b> | <b>48,348</b>    | <b>114,288</b>       | <b>484,312</b> | <b>37,113</b> | <b>8,680</b> | <b>752</b>         | <b>23,944</b> | <b>50,881</b> | <b>514</b>        | <b>121,884</b> |

# Cálculo de beneficios marginales



| Nombre      | Tarifa por hora | Salario | Vacaciones acumuladas (Horas) | Cant Vac | Cant Enf | Cant días feriados | Total ausencias comp | Comp neta | Seguro Social | Medicare | Impuesto Desempleo | Retiro | Seguro médico | Comp trabajadores | Total de ben. marg. |
|-------------|-----------------|---------|-------------------------------|----------|----------|--------------------|----------------------|-----------|---------------|----------|--------------------|--------|---------------|-------------------|---------------------|
| Empleado #1 | \$48.08         | 100,000 | 6                             | 7,500    | 2,500    | 8,077              | 18,077               | 81,923    | 6,200         | 1,450    | 94                 | 4,000  | 8,500         | 86                | 20,330              |

## Total de beneficios incluye licencia con sueldo

|   |               |           |      |
|---|---------------|-----------|------|
| Salarios y sueldos  |               | \$100,000 |      |
| <b>Tarifa de beneficios marginales del empleado (Cálculo)</b> |               |           |      |
| PTO (días feriados, vacaciones, enfermedad, duelo)            | 18,077        |           | 18%  |
| Impuestos a nómina (Seguro Social, Medicare, Desempleo)       | 7,744         |           | 7.7% |
| Retiro  | 4,000         |           | 4%   |
| Seguro médico   | 8,500         |           | 8.5% |
| Comp Trabajadores   | 86            |           | 0.1% |
| Total beneficios marginales                                   | <u>38,407</u> |           | 38%  |

## Cálculo de base de asignación

|                            |                 |      |
|----------------------------|-----------------|------|
| Salarios y sueldos         | 100,000         | 100% |
| Menos PTO                  | <u>(18,077)</u> | 18%  |
| Total salarios (menos PTO) | 81,923          | 82%  |

## Cálculo tarifa beneficios marginales

|                             |               |     |
|-----------------------------|---------------|-----|
| Total beneficios marginales | <u>38,407</u> | 38% |
| Total salarios (menos PTO)  | 81,923        | 82% |

TARIFA BENEFICIOS MARGINALES 47%

Nota: Divida el beneficio entre el total de salario y sueldos para obtener los porcentajes de cada beneficio marginal.

## Total de beneficios excluye licencia con sueldo

|   |               |           |      |
|---|---------------|-----------|------|
| Salarios y sueldos  |               | \$100,000 |      |
| <b>Tarifa de beneficios marginales del empleado (Cálculo)</b> |               |           |      |
| Impuestos a nómina (Seguro Social, Medicare, Desempleo)       | 7,744         |           | 7.7% |
| Retiro  | 4,000         |           | 4%   |
| Seguro médico   | 8,500         |           | 8.5% |
| Comp Trabajadores   | 86            |           | 0.1% |
| Total beneficios marginales                                   | <u>20,330</u> |           | 20%  |

## Cálculo de base de asignación

|                            |                 |      |
|----------------------------|-----------------|------|
| Salarios y sueldos         | 100,000         | 100% |
| Menos PTO                  | <u>(18,077)</u> | 18%  |
| Total salarios (menos PTO) | 81,923          | 82%  |

## Cálculo tarifa beneficios marginales

|                             |               |     |
|-----------------------------|---------------|-----|
| Total beneficios marginales | <u>20,330</u> | 20% |
| Total salarios              | 81,923        | 82% |

TARIFA BENEFICIOS MARGINALES 25%

Nota: Divida el beneficio entre el total de salario y sueldos para obtener los porcentajes de cada beneficio marginal.

# Cálculo de la tasa de beneficios marginales

## Aplicación de una tarifa de beneficios marginales



|  | <u>Con licencia con<br/>sueldo</u> | <u>Sin licencia con<br/>sueldo</u> |
|--|------------------------------------|------------------------------------|
| Total de la compensación (excluido el gasto de PTO)            | \$ 81,923                          | 81,923                             |
| Tarifa de beneficios marginales (de diapositiva anterior)      | <u>47%</u>                         | <u>25%</u>                         |
| Beneficio marginal (incluye /excluye gastos de PTO)            | \$ 38,504                          | 20,481                             |
| Total de la compensación (incluidos los beneficios marginales) | <u>\$ 120,427</u>                  | <u>102,404</u>                     |

Ejemplo de aplicar una tasa de beneficios marginales para propósitos de presupuesto y reembolso.

# Beneficios marginales

## Aprobación de tasa de beneficios marginales

---



- La organización debe buscar la aprobación de la tasa de beneficio marginal en sus acuerdos de subvenciones.
- Los métodos usados para asignar beneficios marginales deben incluirse en su acuerdo de subvención.



## Pregunta de Encuesta #3

---



### Cierto o Falso

Para el Director de Finanzas poder utilizar e implementar la Tasa de Beneficios Marginales solo se requiere la aprobación de su supervisor directo.

# Recursos

---



- 2 CFR 200.431, Compensación – Beneficios marginales, eCFR :: 2 CFR 200.431 -- Compensación - Beneficios marginales.
- 2 CFR Apéndice VII de la Parte 200 – Propuestas de Costo Indirecto de Gobiernos Estatales y Locales y Tribus Indígenas, eCFR :: Título 2 del CFR – Subvenciones y acuerdos