cth-40-percent-salary-rule

Regla del 40% Salarios — disciplina CTH para grants

CleantechHUB ha ejecutado >15 grants con donantes internacionales (P4G, UNDP, Climate-KIC, GIZ, BID, Adaptation Fund) desde 2022. La lección operacional más cara aprendida — y la regla más útil para founders CLP que armen su primer presupuesto de grant — es la **regla del 40% en salarios**.

La regla

No más del 40% del presupuesto total de un grant debe estar en salarios del equipo.

Esto incluye: founders, full-time staff, part-time staff, consultores que actúan como staff disfrazados. El otro 60% va a: tecnología, equipos, consultorías técnicas externas reales, viajes, M&E, talleres, materiales, costos directos del proyecto.

Por qué importa

- **Donantes evaluan la regla en silencio.** Casi ningún donante pone la regla por escrito, pero los evaluadores experimentados la usan como filtro mental. Aplicaciones con 60%+ en salarios se leen como "una organización pagando su nómina" en vez de "una organización ejecutando un proyecto."
- **Auditorías post-grant.** Cuando llega la auditoría final (típicamente Q4 del año 2-3), si los salarios fueron desproporcionados respecto al output cuantificable, el donante puede retener pagos pendientes o exigir devolución.
- **Sostenibilidad post-grant.** Un proyecto que dependió 70% de salarios de grant para existir desaparece cuando el grant termina. Un proyecto 40% salarios + 60% activos tangibles (tecnología, datos, redes) deja capacidad instalada.

Excepciones legítimas (raras)

- Investigación pura (NO climate-tech founder) — puede llegar a 60% salarios
- Capacity building puro (formar formadores) — 50% salarios es defendible
- Proyectos de M&E ejecutados por organizaciones que SON evaluadores — 50% salarios

Para founders climate-tech ejecutando un piloto: **40% es el techo defendible**.

Cómo distribuir el otro 60%

Reparto típico que pasa filtros de donantes climate (P4G, UNDP, Climate-KIC):

- 15%–25% — Tecnología, equipos, sensores, software comprado
- 10%–15% — Consultorías técnicas externas (M&E, validación científica)
- 5%–8% — M&E formal con KPIs cuantificables
- 5%–10% — Viajes y workshops con beneficiarios
- 5%–8% — Comunicación y diseminación de resultados
- 5%–10% — Costos administrativos indirectos (overhead, hasta el cap del donante — típicamente 10%–15%)

Red flags que matan presupuestos

- Salarios >50% del total ? mata aplicación en 80% de casos
- Cero presupuesto para M&E ? el donante asume amateurismo
- Sin línea presupuestal para auditoría final ? ignorancia de cómo funcionan los grants
- Honorarios de "consultores" que en realidad son founders/staff disfrazados ? fraude técnico

Aplicación para founders CLP

Cuando preparen su primer presupuesto de grant (post-CLP, típicamente P4G o Climate-KIC), abran un Excel con dos columnas: USD y % del total. Si la fila de salarios totales (founders + staff) supera 40%, hagan trade-off explícitos hasta bajarla. Es más fácil ganar el grant con 35% salarios + buen plan de M&E que con 55% salarios + lista enorme de actividades.

Revisión #1
Creado 2026-05-15 22:00:09 UTC por Gideon Blaauw
Actualizado 2026-05-15 22:00:09 UTC por Gideon Blaauw