

Ah, también estudié estadística.

Edmundo Berumen
Enero, 2007

Por razones oscuras, el leer o escuchar alguna noticia con frecuencia me lleva a asociaciones con temas lo más disímboles con la noticia misma, y en pocas ocasiones con algo relevante a ésta. Me acaba de pasar una vez más al leer en periódicos nacionales (24 de enero de 2007) notas sobre la iniciativa del Presidente Felipe Calderón para una reforma constitucional que establezca las bases para fijar y controlar las remuneraciones de todos los servidores públicos del país (¿todos o sólo los federales?). La lectura me recordó que también estudié estadística. ¡!¿?

Entre las muchas bondades que la vida me ha departido, desde 1997 está la de ser uno de cinco miembros con voz y voto del “Comité Asesor en Asuntos por Lugar de Destino de la Comisión de Administración Pública Internacional de Naciones Unidas” (“Advisory Committee on Post Adjustment Questions - ACPAQ, of the International Civil Service Comisión - ICSC; benditos los acrónimos). Cada año, ya sea en enero o febrero, nos convoca a sesión Naciones Unidas (NU), generalmente en su sede de Nueva York (NY), ocasionalmente en la sede de alguno de sus organismos o agencias especializadas que se ofrecen como huésped (la Organización Mundial de Turismo, con sede en Madrid, será el huésped para la sesión las dos primeras semanas de febrero de 2007).

Mis colegas del Comité son estadísticos reconocidos de cuatro continentes: Yvonne Ngadi Gibril de Sierra Leone, Akihiko Hito de Japon, Yuri Ivanov de Rusia, y John Astin del Reino Unido; cada año regreso con valiosos aprendizajes de sus intervenciones. Para poner orden en la discusión entre estadísticos y representantes de organismos y asociaciones de profesionales, las sesiones del Comité son moderadas por el Secretario Ejecutivo de ICSC, hasta el año pasado el prestigiado, eficiente y hábil diplomático y abogado polaco Eugeniusz Wyzner, funcionario de largo tiempo de NU (será extrañado por su bonhomía, y en particular por su envidiable capacidad de síntesis y claridad), quien a partir de este año se integra ahora como representante de su país en ICSC, pasando las funciones de Secretario Ejecutivo al recientemente nombrado John P Hamilton del Reino Unido.

El Comité da asesoría técnica sobre la operación del sistema de remuneraciones (¡ya salió una pista del porqué de la asociación con la noticia leída!) al personal profesional de NU en todos sus órganos subsidiarios, agencias especializadas, programas y fondos. En las sesiones se revisan metodologías, y en su caso se recomiendan ajustes que se someten a la consideración de ICSC. En las sesiones participan con voz, pero sin voto, representantes de las oficinas de recursos humanos de los distintos organismos del sistema de NU así como de las asociaciones del personal profesional de cada uno de ellos.

Expuesto con exceso de simplicidad, el objetivo es lograr un sistema de remuneración al personal profesional (salarios, prestaciones, subsidios, compensaciones extraordinarias, viáticos por ciudad cuando el personal viaja, etc.) que aproxime un mismo “poder de compra” y “nivel de vida” al profesional que trabaje dentro del sistema, no importa en qué organismo del sistema de NU o ciudad sede esté asignado. Como “pivote” del ejercicio se toma el poder de compra y nivel de vida que tiene el personal profesional de NU en su sede en NY.

Adicional a lo anterior, desde su origen, el sistema de remuneraciones de NU se basa en el “principio de Noblemaire”, cuya esencia establece que los salarios profesionales dentro del sistema de NU deben permitirle reclutar y mantener a personal calificado proveniente de todos los Estados Miembros, incluso “aquél” con los niveles salariales más altos. De tal suerte, se usa como referencia al Estado Miembro con niveles salariales más altos, que a lo largo de los años ha sido el tabulador del personal profesional en el servicio federal los EEUU (de vez en vez, se realizan estudios del tabulador del personal federal de los EEUU estacionados en Washington, DC, para corroborar que sigue siendo la mejor referencia).

Para las discusiones se elaboran documentos de base por parte del secretariado de ICSC, y los participantes sin voto exponen sus puntos de vista en defensa de los intereses de sus agremiados (asociaciones de profesionales que continuamente defienden el principio de “igual pago para trabajos de igual valor”) u organismos, hacen preguntas puntuales sobre los puntos expuestos en los documentos de trabajo, pero al final sólo cuentan los cinco votos de los miembros de ACPAQ para decidir y arribar a las recomendaciones a ser enviadas al ICSC.

Llego finalmente a la estadística. La metodología considera, entre otros aspectos, los siguientes:

- Diferencias de precios entre Nueva York y la ciudad donde está asignado el personal (más de 150 ciudades en todos los continentes). Ello requiere de la recolección de precios locales para más de 100 categorías de productos, con diversos artículos al interior de cada una de ellas, cada uno debidamente especificado (tópico que consume tiempo y se presta a discusiones serias y en ocasiones jocosas; por ejemplo al detallar las especificaciones de “un abrigo de invierno” que aplique tanto en latitudes nevadas como desérticas) incluyendo marcas específicas a cotizar para la comparación con NY.
- Tasas de inflación local. Lo que requiere coordinación con las Oficinas Nacionales de Estadística o Bancos Centrales correspondientes.
- Tasas de cambio de la moneda local y el dólar de EEUU.

- Ponderadores locales de la canasta de consumo promedio del personal profesional de NU local. Lo que requiere el levantamiento de encuestas de ingreso-gasto entre el personal profesional de NU en cada ciudad.
- Costos locales asociados a la vivienda y servicio doméstico. Lo que implica la recolección precios del mercado local de viviendas en renta y venta, que sean de calidad necesaria para el personal profesional de NU (en ciertas ciudades sede incluye costos de seguridad para el personal y sus familias).
- Gastos asociados a compras de bienes y servicios no disponibles en la ciudad sede del personal, tasados en dólares de EEUU. Por ejemplo, el personal asignado a organismos con sede en Ginebra adquiere bienes y servicios (incluso algunos viven) en Francia en lugar de Suiza; otros que están asignados a sedes con poca oferta de bienes y servicios salen periódicamente fuera de la sede local para adquirir bienes y servicios en ciudades y países vecinos.
- Consideraciones diferenciales para personal profesional con y sin dependientes (cónyuge, hijos).
- Elaboración de índices relativos (PAI: Post Adjustment Index) para cada ciudad respecto a la base “Nueva York”. Lo que implica el cálculo intermedio de diversos índices (Fischer, Laspeyres, Paasche, Walsh, Walsh modificado).

Sin ser exhaustivos, cualquiera de los puntos anteriores implican arduos trabajos de definición de procedimientos, metodologías técnicas, trabajos de campo, de verdadera envergadura mundial, que afortunadamente no son desarrollados por los miembros de ACPAQ (a pesar de ser los solicitantes de los mismos), sino por un muy eficiente Secretariado del ICSC que cuenta con cuatro divisiones: Oficina del Secretario Ejecutivo, División de Costo de Vida, División de Políticas de Recursos Humanos, y la División de Salarios y Prestaciones. Los resultados se reportan en documentos bien estructurados que incluyen una introducción al tema y experiencias relevantes, resultado de ejercicios (encuestas, simulaciones de modelos, etc) en su caso, y una sección final de conclusiones y recomendaciones al Comité para que se defina sobre acciones concretas a tomar al respecto.

Por su complejidad, hay temas que se discuten durante varios años antes de llegar a definiciones concretas que se puedan traducir en recomendaciones específicas de ACPAQ dirigidas a ICSC. Para ilustrar, menciono el tema del uso o no de técnicas de “regresión Hedónica” en su forma semi-logarítmica como una posible solución al problema de comparabilidad de calidades en la recolección de precios de artículos cuyas especificaciones cambian de manera continua, en el tiempo y/o por preferencias regionales diferentes (e.g. modelos europeos vs americanos); por ejemplo, artículos electrónicos y/o de tecnología avanzada que en intervalos cortos de tiempo cambian y mejoran sus calidades, modelos o especificaciones (teléfonos celulares, cámaras digitales, lap-tops, etc).



Berumen y Asociados, S.A. de C.V.
Altadena No. 15 Col. Nápoles,
Del. Benito Juárez Méx. D.F. CP 03810
Tel: 5093-8600 Fax: 5093-8615

Me pregunto, ¿habrá alguna dependencia del Ejecutivo que esté realizando algo medianamente similar para “estandarizar” el pretendido ajuste a las remuneraciones de los servidores públicos del país (y de pasadita, aprovechar y aplicar lo que ya hace NU al personal de nuestras embajadas)?

Para quien le interese, la página de ICSC es <http://icsc.un.org> .