

FOCUS



Por Marcos Carias,
Economista de Europa del Este
con sede en París, Francia,
y Coline Louis, Economista Junior

Si se puede hacer desde casa, ¿podría hacerse desde el extranjero? Los riesgos y las oportunidades de la deslocalización virtual

Resumen Ejecutivo

La pandemia terminará pronto, pero los cambios culturales que ha provocado seguirán dando forma a la economía durante los próximos años. Entre ellos, la normalización del trabajo a distancia es uno de los más importantes. El experimento de teletrabajo masivo forzado por el gran cierre rompió muchos mitos sobre lo que puede lograr una fuerza de trabajo remota. Ahora que el teletrabajo permanente ha dejado de ser un tabú, los empresarios se verán cada vez más tentados a contratar talentos del teletrabajo en los países en desarrollo. Muchas economías emergentes se están poniendo rápidamente al día en materia de educación y desarrollo tecnológico; sin embargo, los costes laborales siguen siendo inferiores en un orden de magnitud. Cada vez se realizará más trabajo de oficina en el mundo en desarrollo y luego se exportará inmaterialmente a países más ricos a una fracción de su coste nacional. Esta tendencia a la "deslocalización virtual" está impulsada por fuertes incentivos financieros. Por ejemplo, las empresas de un país como Francia reducirían los costes laborales en un 7% si 1 de cada 4 puestos de trabajo teletrabajables se deslocalizara virtualmente. Coface estima que el número total de puestos de trabajo teletrabajables en las economías de renta alta es de unos 160 millones. A su vez, el número de teletrabajadores potenciales en las economías de renta baja y media se acerca a los 330 millones.

Para los países ricos, la deslocalización virtual a gran escala podría convertirse en una fuente de riesgo político. Las presiones de la competencia global pueden provocar ansiedad económica entre los trabajadores de servicios de cuello blanco, alimentando la polarización política. Para las economías emergentes, la deslocalización virtual puede convertirse en un pilar de su modelo de desarrollo.

Para destacar los países con potencial para convertirse en centros de deslocalización virtual, utilizamos un indicador basado en criterios como el capital humano, los costes laborales competitivos, la infraestructura tecnológica y el clima empresarial. Las economías con bajos costes laborales y grandes reservas de teletrabajadores potenciales (como India, Indonesia o Brasil) parecen bien preparadas para seguir este camino. Lo mismo ocurre con los países con un capital humano y tecnológico relativamente fuerte, como Polonia. Aunque China y Rusia serían, sobre el papel, destinos ideales para la deslocalización virtual, las crecientes tensiones geopolíticas y de ciberseguridad con Occidente serán un obstáculo importante.

Durante las últimas décadas de la globalización, la deslocalización de la actividad industrial y el aumento de las cadenas de suministro globales fue uno de los principales motores del crecimiento de la productividad [1]. Sin embargo, en los últimos años, las ganancias de productividad derivadas de la reubicación de la actividad industrial parecen estar ahogadas.

1 - See Den Butter & Pattipeilohy: "Productivity gains from offshoring" (Tinbergen Institute Discussion Paper, 2007) or Tillmann: "Offshoring, domestic outsourcing, and productivity: Evidence for a number of European countries" (Kiel Working Paper, 2012)

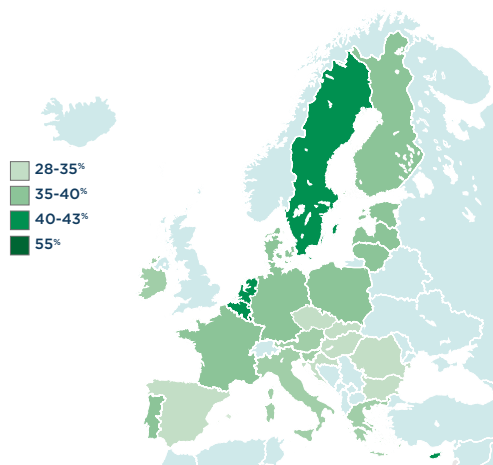
Con la deuda corporativa disparada en 2020, las empresas tendrán más dificultades que nunca para ser competitivas en costes. Una opción será intensificar la deslocalización de los servicios y las actividades intensivas en conocimiento a países con menores costes laborales. Esta tendencia no es nueva: países como India o Filipinas son ya centros de deslocalización de las TIC y los servicios empresariales. Lo que ha cambiado, sin embargo, es la ubicuidad del trabajo a distancia. De hecho, hasta el 40% de la población activa de la UE realizó algún tipo de teletrabajo regular durante el primer aislamiento [2] en el segundo trimestre de 2020. Con los directivos sorprendidos favorablemente por la productividad de su personal a distancia [3], las actitudes empezaron a cambiar rápidamente. Aunque "si se puede hacer desde casa, se puede hacer desde el extranjero" es seguramente una exageración, las empresas se sienten cada vez más atraídas por la idea de una plantilla virtual parcialmente globalizada. En una muestra de 330 grandes empresas estadounidenses, el porcentaje de organizaciones dispuestas a contratar trabajadores remotos con base en el extranjero a tiempo completo se disparó al 36%, frente al 12% anterior a la pandemia [4]. Por lo tanto, es probable que las empresas contraten cada vez más mano de obra cualificada de cuello blanco en el Sur Global [5] gracias a la innovación digital, un argumento que ha esgrimido sobre todo el economista Richard Baldwin [6]. El fenómeno de la deslocalización virtual (o "telemigración", como lo llama Baldwin) no necesita convertirse en la norma para tener importancia macroeconómica, ya que sólo tiene que implicar una parte suficientemente grande del trabajo que se realiza actualmente en las economías de renta alta.

¿Cuántos trabajos son teletrabajables? ¿Cuántos se pueden deslocalizar?

La pandemia reveló que el potencial del trabajo a distancia se había subestimado enormemente. En una encuesta realizada a trabajadores estadounidenses en octubre de 2020, el 62% de los encuestados con estudios universitarios afirmaron que su trabajo podía realizarse a distancia [7]. De ellos, sólo uno de cada cinco declaró trabajar desde casa de forma habitual antes del brote. Cuanto más se basa una economía en actividades de servicios intensivas en conocimiento, más puede trabajar su mano de obra a distancia. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que sólo alrededor del 13% de los puestos de trabajo en el Sur Global son teletrabajables, frente al 27% en los países de renta alta [8]. Las estimaciones de la Comisión Europea son aún más elevadas, con una media del 37% para los países de la UE (gráfico 1). Por término medio, los sectores con alto potencial de teletrabajo tienden a ser los que tienen mayores costes laborales por trabajador (gráfico 2). Sin embargo, esto no significa que todos estos trabajos puedan ser virtualmente deslocalizados, ya que muchas tareas requieren cierta presencia in situ, contacto en persona con los clientes o una base de habilidades y conocimientos específica de los trabajadores domésticos. El éxito de las campañas de publicidad y relaciones públicas, por ejemplo, requiere un conocimiento

bastante sofisticado de la cultura local. También está el trabajo que se puede deslocalizar virtualmente, pero a costa de la disminución de la calidad que muchas empresas considerarán inaceptable. La educación es un ejemplo elocuente: aunque es técnicamente posible, la falta de interacción cara a cara hace la enseñanza menos eficaz. Aún así, parece seguro asumir que una parte no trivial de los trabajos teletrabajables pueden ser deslocalizados. Se podría pensar que la limitada disponibilidad de mano de obra cualificada sería otro obstáculo. Según las estimaciones de la OIT, el número total de puestos de trabajo teletrabajables en las economías de renta alta debería ser de unos 160 millones [10]. Incluso después de tener en cuenta las desventajas relativas en cuanto a tecnología y cualificación media, estimamos que el número actual de teletrabajadores potenciales en las economías de ingresos bajos y medios se acerca a los 330 millones. De hecho, aunque el número de teletrabajadores per cápita es mucho menor, el tamaño de la mano de obra compensa con creces este déficit. En la India, los teletrabajadores potenciales sólo representan el 12% de la población activa, pero en cifras absolutas, es suficiente para superar a toda Europa Occidental junta. La construcción de una ventaja comparativa en los servicios comercializables será una estrategia de desarrollo muy atractiva, por lo que podemos esperar que el stock de telemigrantes potenciales siga creciendo.

Gráfico 1
Estimación del empleo teletrabajable en la UE
(% del total del empleo nacional*)



Fuentes: European Commission and Eurofound [9], Coface
*i.e. excluding the self-employed

Gráfico 2
Estimación del empleo teletrabajable y de los costes laborales
medios por hora costes laborales medios por sector en Francia



Fuentes European Commission and Eurofound, International
Labour Organization, Coface

2 - Eurofound: "Living, working and COVID-19" (COVID-19 series, 2020)

3 - PwC's US Remote Work Survey (December 2020 edition) reports that 52% of managers find that productivity has improved over the prolonged work-from-home period.

4 - The Conference Board: "Adapting to the Reimagined Workplace: Human Capital Responses to the COVID-19 Pandemic" (2020)

5 - We will use "Global South" as shorthand for both lower-income countries and middle-income emerging countries.

6 - Baldwin: "The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics, and the Future of Work" (Oxford University Press, 2020)

7 - Pew Research Center: "How the Coronavirus Outbreak Has -and Hasn't -Changed the Way Americans Work" (2020)

8 - International Labor Organization: "Working from Home: Estimating the worldwide potential" (ILO Policy Brief, 2020)

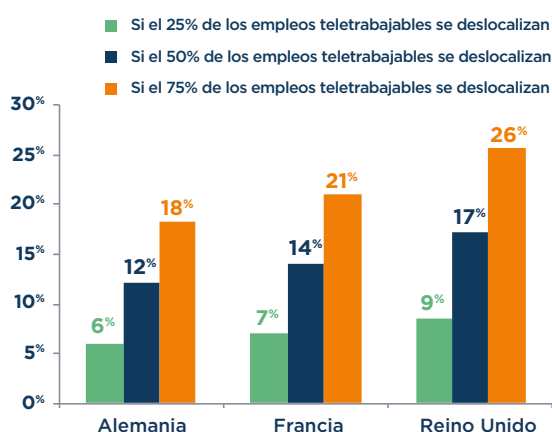
9 - Sostero, Milasi, Hurley, Fernandez-Macias and Bisello: "Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?" (JRC working paper series on Labor, Education and Technology, 2020)

10 - In the ILO paper cited above, teleworkability coefficients are calculated for 10 classes of occupations across 3 country groups (high-income, middle-income and low-income, as defined by the World Bank nomenclature), based on a survey of local labor market experts. We multiply these coefficients by the number of jobs in the corresponding occupation class and aggregate them to get the total number of teleworkable jobs in each country.

La deslocalización virtual puede ser una bonanza de productividad, pero podría traer consigo trastornos políticos

¿Qué importancia puede tener el impacto económico de la deslocalización virtual? ¿Cuánto ahorrarían las empresas del Reino Unido, Alemania y Francia si se generalizara la deslocalización virtual? Se estima que actualmente hay unos 30 millones de empleos teletrabajables en estos tres países juntos. Un puñado de países emergentes de la periferia europea (Rusia, Polonia, Rumanía, Ucrania, Turquía, Marruecos, Argelia y Túnez) tienen suficientes teletrabajadores potenciales en su fuerza de trabajo combinada para absorber estos 30 millones de empleos. Teniendo en cuenta los salarios, la formación profesional, los pagos en especie, los impuestos laborales, la seguridad social y otros gastos sociales, las diferencias de costes laborales entre estos dos grupos son considerables, con una media de 37,4USD por hora en el grupo desarrollado, frente a sólo 7,3USD en el grupo emergente [11]. Si, por ejemplo, 1 de cada 4 empleos teletrabajables se deslocalizara virtualmente y se pagara con los salarios actuales de los países emergentes, esto permitiría una reducción estimada del 6-9% de los costes laborales agregados en el grupo desarrollado (gráfico 3).

Gráfico 3
Ahorro potencial de costes de la deslocalización virtual en % del total de los costes laborales nacionales



Las divergencias dentro del grupo desarrollado reflejan una estructura de empleo y unos costes laborales ligeramente diferentes. Por ejemplo, el sector financiero es desproporcionadamente grande en el Reino Unido, lo que lleva a una mayor teletrabajabilidad y a una mayor diferencia de ingresos para los trabajos a distancia.

Fuente: Coface calculations based on International Labour Organization (ILO) data

En la práctica, sin embargo, la reorganización de las cadenas de valor en torno a la deslocalización virtual no se producirá de la noche a la mañana. La legislación laboral limita la capacidad de las empresas para ajustar el empleo existente. La transición se producirá probablemente en los márgenes, con poca destrucción de puestos de trabajo, pero con un número cada vez mayor de nuevos empleos teletrabajables creados en el extranjero en lugar de en el país [12]. Además, la ventana de oportunidad para los mayores aumentos de productividad se estrechará, ya que los salarios de los empleos teletrabajables en el Sur Global se irán equiparando. Sin embargo, la deslocalización virtual a esta escala podría tener efectos desestabilizadores en la sociedad, con posibles implicaciones para el riesgo político. Existe un vínculo bien documentado entre la desindustrialización y el ascenso de los políticos antisistema observado en las democracias occidentales durante la última década [13].

La deslocalización física de la industria manufacturera provocó el estancamiento del ingreso de los trabajadores menos cualificados, haciéndolos receptivos a la retórica antiglobalización. Con la deslocalización virtual, existe el riesgo de un patrón similar entre los profesionales altamente cualificados. A pesar de la escasez de mano de obra para ciertas habilidades demandadas, ya existe una tendencia a la disminución de los rendimientos de la educación superior en Occidente, ya que la oferta de graduados universitarios aumenta más rápido que la demanda de mano de obra cualificada [14]. La deslocalización virtual debería ejercer una presión adicional a la baja sobre el ingreso de los trabajadores altamente cualificados en economías desarrolladas. Los jóvenes profesionales con formación se han beneficiado en general de la globalización [15], pero unas perspectivas laborales persistentemente decepcionantes podrían inclinar la balanza en sentido contrario. Esto, a su vez, puede aumentar el riesgo de polarización y malestar social y convertirse en un obstáculo para la buena gobernanza.

Una clase media virtual y global

Todas las formas de deslocalización, ya sean físicas o virtuales, acaban afectando a la demanda y a la oferta. En primer lugar, la deslocalización industrial convirtió a China en el corazón de las cadenas de valor mundiales. Con el tiempo, gran parte de la riqueza creada por este proceso llegó a los bolsillos del consumidor chino. Históricamente situado en Occidente, el epicentro de la demanda de consumo mundial se ha ido desplazando hacia el este y el sur a medida que el Sur Global se hace más rico. En 1995, las economías en desarrollo y emergentes representaban el 19% de la demanda de consumo mundial. En 2017, esta cifra se había duplicado hasta el 38% [16]. Los ingresos de los telemigrantes serán generosos según los estándares de sus países de origen, aunque sean más baratos para sus empleadores. Por lo tanto, podemos esperar que la deslocalización virtual acelere la transición hacia un mundo en el que el Sur Global impulsa cada vez más la demanda de consumo global.

Sin embargo, el Sur Global es grande y diverso, y la competencia para atraer la inversión extranjera será feroz. Algunos países están mejor preparados que otros para afrontar esta contienda, que se desarrollará en varios ámbitos (Recuadro 1). India, que ya es líder mundial en este campo, parece dispuesta a capitalizar sus inversiones en lo que probablemente será una carrera del tipo "el ganador se lo lleva todo". Google ha anunciado recientemente una inversión de 10.000 millones de dólares para acelerar la digitalización de la economía india, lo que sugiere que se avecina un boom de la infraestructura digital.

Aunque el capital humano y tecnológico son cruciales, no lo son todo. En un mundo de recientes riesgos de ciberseguridad, la alineación geopolítica será al menos tan importante como los fundamentos económicos. En principio, China cumple todos los requisitos para ser un destino atractivo: un gran número de trabajadores altamente formados, salarios relativamente atractivos y un entorno tecnológico favorable. Sin embargo, dado que Estados Unidos y China parecen ir a la deriva en una guerra fría tecnológica, las empresas se lo pensarán dos veces antes de ponerse en una posición en la que tengan que elegir un bando o ver comprometida su información. Lo mismo ocurre con Rusia y, en menor medida, con Turquía o Ucrania [17]. Además, las actividades de servicios dependen de la coordinación humana, que siempre se ve facilitada por la proximidad cultural.

11 - Mean nominal hourly labor cost by employee in 2017 USD, taken from the ILO competitiveness indicators dataset.

12 - Said otherwise, virtual offshoring is likely to manifest as a slowdown of employment growth, rather than an outright contraction. In particular, we can expect diminished domestic job creation and/or wage growth per unit of added value. This is the kind of pattern that was observed in manufacturing. In the U.S., for instance, value added in the manufacturing sector grew by 26% between 2010 and 2019, while employment only grew by 10%, due to a combination of automation and physical offshoring.

13 - Rodrik: "Why Does Globalization Fuel Populism? Economics, Culture, and the Rise of Right-wing Populism" (NBER Working Paper, 2020)

14 - Vedder: "The Value of a College Degree Is Diminishing Over Time" (in "How Valuable Is A College Degree?", Greenhaven Press, 2016)

15 - Bertelsmann Foundation: "Gains, Pains and Divides: Attitudes on Globalization on the Eve of the Corona Crisis" (2020 GED Globalization Survey)

16 - McKinsey Global Institute: "Globalization in transition: the future of trade and value chains" (2019). Offshoring is only one of several factors behind growth in the Global South. Other factors such as demographic growth and the commodity price boom also played a key role.

17 - In the sense that the long-term geopolitical alignment of these countries with the West is not guaranteed.

Recuadro 1 ¿QUIÉN SE BENEFICIARÁ DEL AUJE DE LA DESLOCALIZACIÓN VIRTUAL?

El capital de inversión fluye a través de las fronteras debido a una combinación de empeoramiento de los rendimientos del riesgo en el país (factores de empuje) y/o mejores rendimientos esperados en el extranjero (factores de atracción). Es más probable que un país atraiga inversiones virtuales de deslocalización si ofrece:

1. Una mano de obra numerosa y formada: Dado que muchos de los empleos virtualmente deslocalizables son altamente cualificados, los requisitos de capital humano son más elevados que para la deslocalización manufacturera. Los países que ofrecen el mayor número de trabajadores cualificados por los menores costes laborales atraerán la mayor inversión. Lo medimos a través del número de telemigrantes potenciales.
2. Una sólida infraestructura tecnológica: Las cadenas de valor digitales requerirán un importante capital tecnológico. Esto implica capacidades en banda ancha, telecomunicaciones móviles, centros y redes de datos, digitalización generalizada de los procesos empresariales (también para las PYME), acceso a la computación en la nube y ciberseguridad fiable, entre otros. A falta de datos comparables a nivel internacional en este ámbito, utilizamos el número de servidores de Internet seguros per cápita como indicador de la difusión del desarrollo tecnológico.
3. Bajos costes laborales: Lo medimos con los datos de la OIT sobre los salarios mensuales nominales, ajustados a la inflación y convertidos a dólares estadounidenses.
4. Un entorno empresarial de calidad: Como para cualquier otro tipo de inversión, un marco institucional favorable a las empresas es una preocupación primordial. Esto implica una regulación flexible y transparente, un estado de derecho y unos derechos de propiedad (especialmente la propiedad intelectual) sólidos, una burocracia mínima, una fiscalidad favorable y una apertura comercial y financiera, entre otros. Lo medimos utilizando la puntuación de clima empresarial de Coface, un pilar de nuestra metodología de evaluación del riesgo país.

Basándonos en ellos, desarrollamos un indicador compuesto para evaluar la probabilidad de que un país atraiga grandes inversiones de deslocalización virtual. El tamaño importa: para beneficiarse de los rendimientos de escala, es probable que las empresas concentren sus inversiones en los países con el mayor número de telemigrantes potenciales. Por ello, sólo se han tenido en cuenta en la muestra los países con una gran cantidad de telemigrantes potenciales. Las puntuaciones se normalizan en una escala de 0 a 100, y la puntuación global es la media no ponderada de los 4 componentes.

EJEMPLO DE INTERPRETACIÓN

China es el país con el mayor número de telemigrantes potenciales; el número de telemigrantes potenciales de la India es el 62% del de China. Los salarios medios en Indonesia son sólo el 26% (100-74) de los de Polonia, el país con los salarios más altos de la muestra. Los países resaltados en rojo obtienen buenos resultados en nuestro indicador, pero podrían ser evitados por los inversores por motivos geoestratégicos y/o de ciberseguridad.

Rango	País	Puntuación global	Telemigrantes potenciales	Servidores de Internet per cápita	Coste de mano de obra	Clima empresarial
1	India	53	62	2	87	63
2	Polonia	51	5	100	0	100
3	China	45	100	4	13	63
4	Indonesia	43	15	8	74	75
5	Rusia	42	17	45	45	63
8	Brasil	41	15	13	59	75
7	Turquía	40	5	26	54	75
8	Ucrania	39	4	38	65	50
9	Vietnam	39	7	13	73	63
10	Tailandia	38	5	7	55	88
11	México	38	8	1	68	75
12	Pakistán	36	8	0	86	50
13	Filipinas	36	8	1	71	63
14	Bangladesh	35	7	0	85	50
15	Colombia	35	4	4	59	75

Fuentes: ILO, World Bank, Coface calculation

Los países con una religión mayoritaria común, una lengua común y un pasado colonial común tienen más probabilidades de intercambiar servicios [18]. Para identificar algunos de los países más atractivos para la inversión en deslocalización virtual [19], el recuadro 1 ofrece una visión general de algunos indicadores clave. Nuestros resultados sugieren un fuerte potencial para las economías del sudeste asiático, y la India en particular. La mano de obra polaca puede ser cara en comparación con la de otros países emergentes, pero sigue siendo tres veces más barata que la francesa. Sin embargo, su tasa de escolarización es aproximadamente igual a la de Francia (68%), y alberga más servidores de Internet seguros per cápita que España. Por lo tanto, la deslocalización virtual no sólo aumentará la competitividad de la economía global de servicios, sino que podría convertirse en una de las principales vías de desarrollo [20]. Por último, la necesidad de gravar y regular estos intercambios transfronterizos de mano de obra puede dotar de una renovada relevancia a instituciones multilaterales en apuros como la Organización Mundial del Comercio o la Organización Internacional del Trabajo.

18 - Ghemawat: "Distance still matters : the hard reality of global expansion" (Harvard Business Review, 2001)

19 - By « most attractive », we mean those that are likely to attract large investments and become virtual offshoring hubs, systemically important nodes in the global services supply chain. Small, highly digitized economies, such as the Baltics, will undergo significant change but will have less systemic weight.

20 - Baldwin & Forslid: "Globalization and Development: When Manufacturing is Jobless and Services are Tradable" (NBER Working Paper, 2020)

DISCLAIMER / DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

El presente documento refleja la opinión del Departamento de Investigaciones Económicas de Coface, a partir de la fecha de su elaboración y sobre la base de la información disponible; puede ser modificado en cualquier momento. Las informaciones, los análisis y las opiniones contenidas en el presente documento han sido elaborados a partir de múltiples fuentes consideradas fiables y serias; sin embargo, Coface no garantiza la exactitud, la exhaustividad o la realidad de los datos contenidos en este documento. Las informaciones, los análisis y las opiniones se proporcionan únicamente con fines informativos y tienen por objeto completar la información de que dispone el lector. Coface publica este documento de buena fe y con base en una obligación de medios (entendida como medios comerciales razonables) en cuanto a la exactitud, integridad y realidad de los datos. Coface no se hace responsable de los daños (directos o indirectos) o pérdidas de cualquier tipo que sufra el lector como consecuencia de la utilización por parte de éste de las informaciones, análisis y opiniones. Por lo tanto, el lector es el único responsable de las decisiones y consecuencias de las decisiones que tome sobre la base de este documento. Este documento y los análisis y opiniones expresados en él son propiedad exclusiva de Coface; el lector está autorizado a consultarlos o reproducirlos sólo para uso interno, siempre que estén claramente marcados con el nombre "Coface", que este párrafo sea reproducido y que los datos no sean alterados o modificados. Se prohíbe cualquier uso, extracción, reproducción para uso público o comercial sin el consentimiento previo de Coface. Se invita al lector a consultar los avisos legales de la página web de Coface:
<https://www.coface.com/Home/General-informations/Legal-Notice>.

COFACE SA

1, place Costes et Bellonte
92270 Bois-Colombes
France

www.coface.com

coface
FOR TRADE