



Los recursos humanos en China

Perfil de la generación joven

Febrero 2012

iGeo Investment & Consulting

Febrero 2012

Los recursos humanos en China

Perfil de la generación joven

Helena Lu
Pablo Nieto

iGeo 易合

Delivering solutions in China

China se enfrenta a una significativa reducción de su fuerza laboral joven tras varias décadas de control de la natalidad mediante la “política del hijo único” (计划生育政策). **Esta tendencia limita la capacidad de las empresas extranjeras que operan en China para reclutar trabajadores cualificados pues las generaciones de menor edad son las que han accedido masivamente a la educación superior universitaria o técnico/profesional.** Igualmente, la fuerza laboral total se reduce incrementando los costes salariales. Tras presentar brevemente la tendencia decreciente de la natalidad, esta presentación ofrece un perfil tanto de los trabajadores menores de 31 años como de los jóvenes graduados en universidades y centros de formación profesional superior. Se indican los salarios con que acceden al mercado laboral y su progresión en el tiempo, el cambio de empleo y los factores que influyen en la selección de un nuevo trabajo y en su satisfacción laboral. La estructura del documento es:

I. Estructura demográfica de la población china

- I.1 Estructura demográfica y envejecimiento de la población
- I.2 Tendencia de nacimientos tras la aplicación de la política del *hijo único*

II. La educación superior entre los jóvenes chinos

- II.1 Proporción anual de graduados universitarios respecto a la población total de la provincia
- II.2 Proporción anual de graduados de formación profesional superior respecto a la población total de la provincia
- II.3 Graduados con experiencia académica en el extranjero

III. Recién graduados en instituciones de educación superior

- III.1 Tasa de colocación y salario inicial
- III.2 Insatisfacción en el trabajo y tasa de rotación de los recién graduados a los 6 meses del primer empleo

IV. Perfil de los trabajadores jóvenes

- IV.1 Posición en la empresa de los trabajadores de entre 16 y 31 años
- IV.2 Salarial mensual de los trabajadores de entre 16 y 31 años
- IV.3 Frecuencia de cambio del trabajo de los trabajadores de entre 16 y 31 años
- IV.4 Principal factor para seleccionar un trabajo según edades
- IV.5 Características personales de los trabajadores jóvenes
- IV.6 ¿Qué tipo de jefe atrae más a los jóvenes chinos?

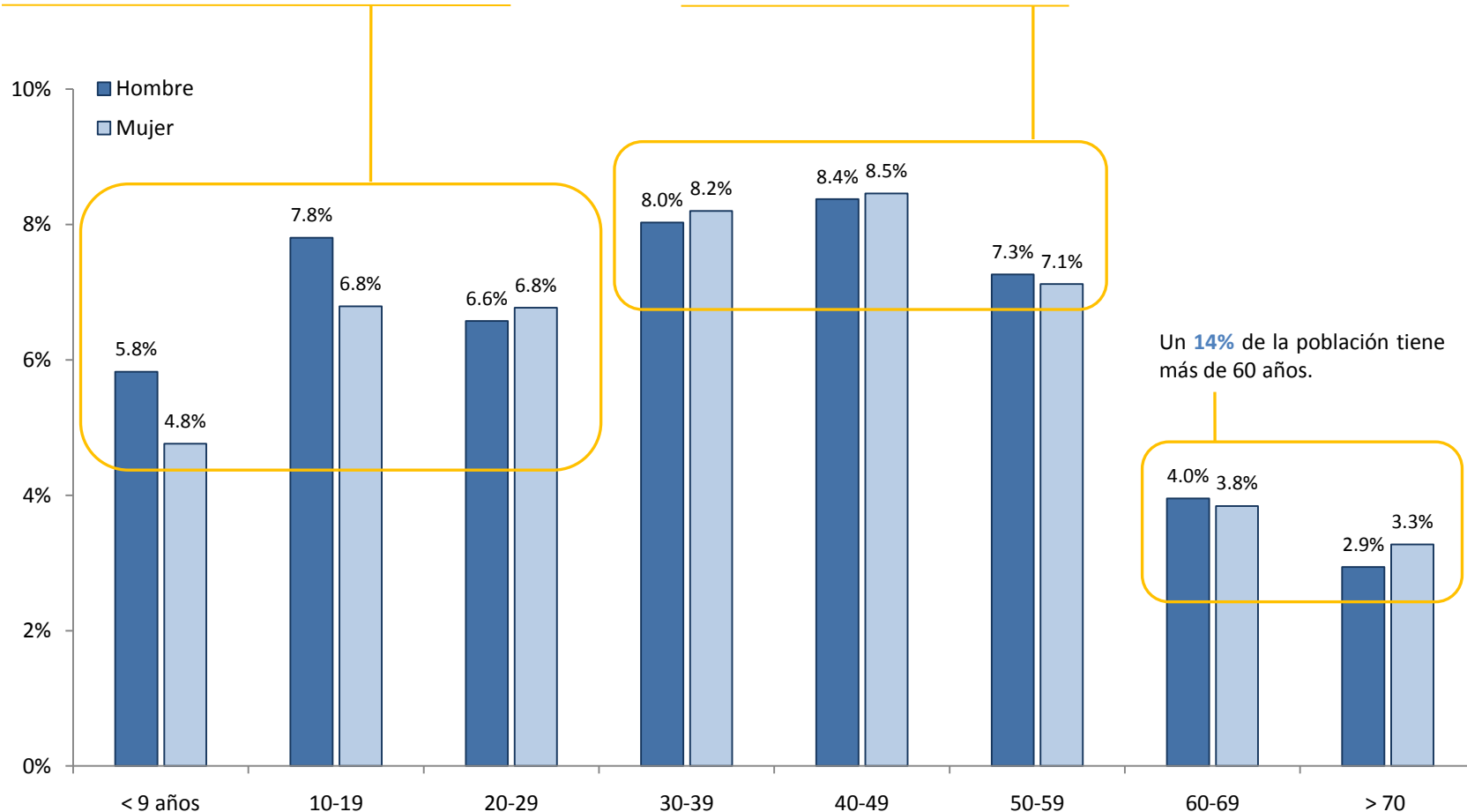
Presentación corporativa de iGeo

I. Estructura demográfica de la población china

El descenso de la natalidad reducirá la fuerza laboral china durante las próximas décadas

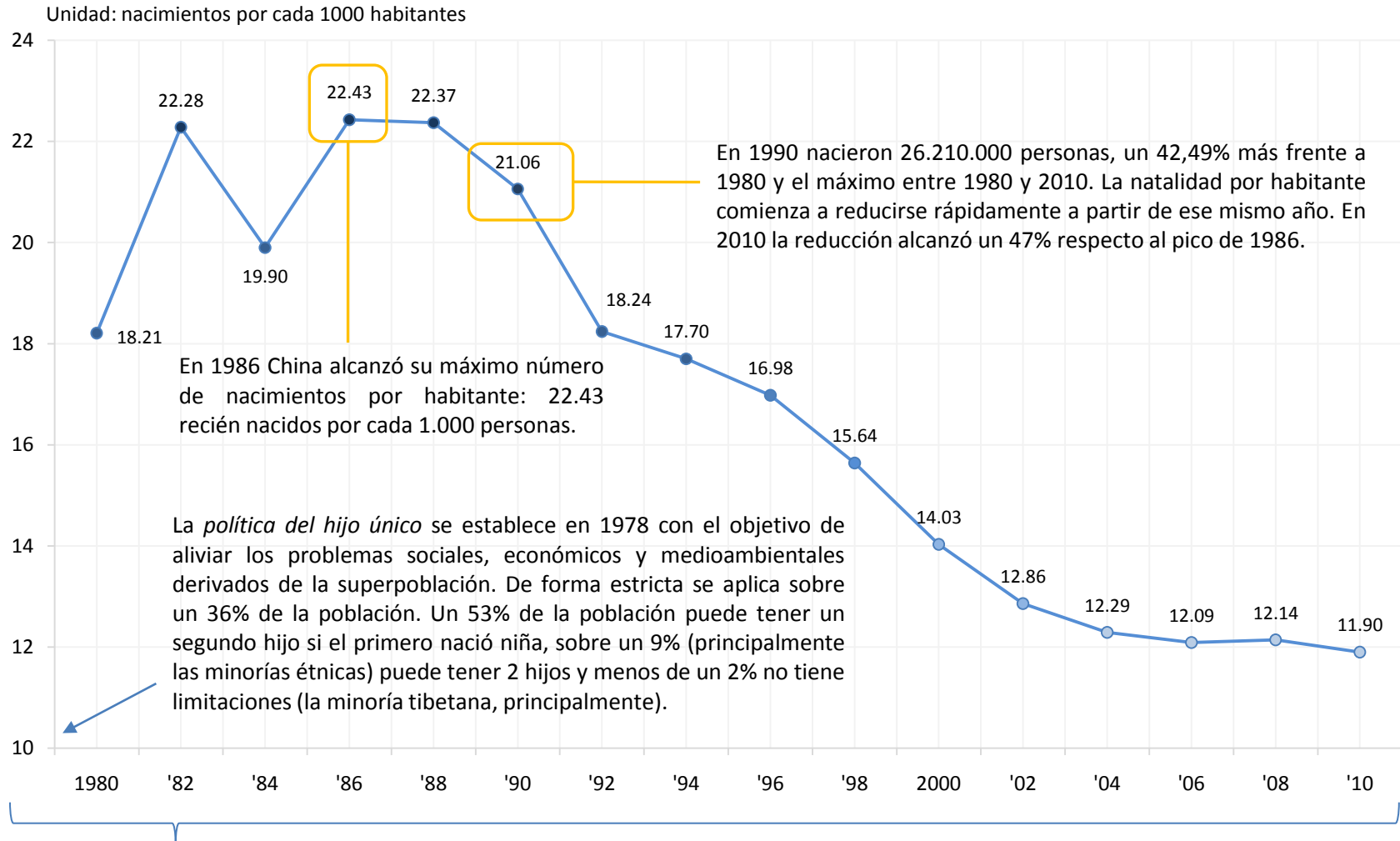
I.1 Menos ciudadanos por debajo de los 30 años que entre los 30 y 60 años

China se enfrenta a un envejecimiento de su población causado por la *política del hijo único*, el aumento de esperanza de vida (71 años los hombres y 74 años de las mujeres), la urbanización del país, el aumento del nivel de educación y la disminución del peso del sector primario en la economía. Más allá de la política gubernamental, las parejas chinas acomodadas no planifican tener muchos hijos. Las cifras demográficas muestran la tendencia: el porcentaje conjunto de los menores de 30 años (**38.5%**) es un **9%** menos que el de personas entre los 30 y 60 años (**47.5%**).



Fuente: Shanghai Population and Family Planning Commission

I.2 Rápido descenso de los nacimientos a partir de 1990



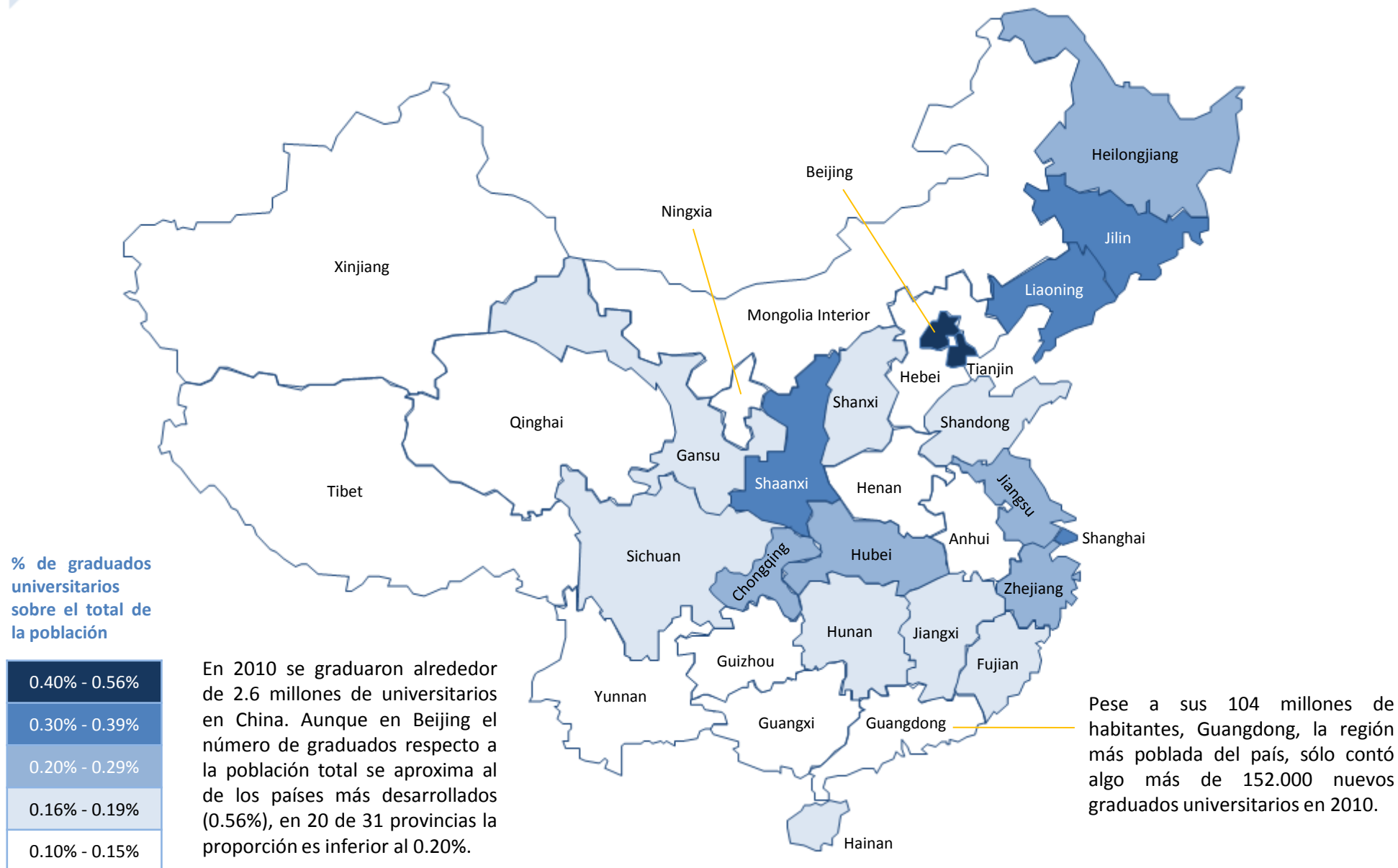
En total **391,158,769** personas nacieron en China desde 1980 hasta 1999. Esta primera generación de “hijos únicos” tiene actualmente entre 12 y 31 años y serán la base de la fuerza laboral de China para los siguientes 20 años.

II. La educación superior entre los jóvenes chinos

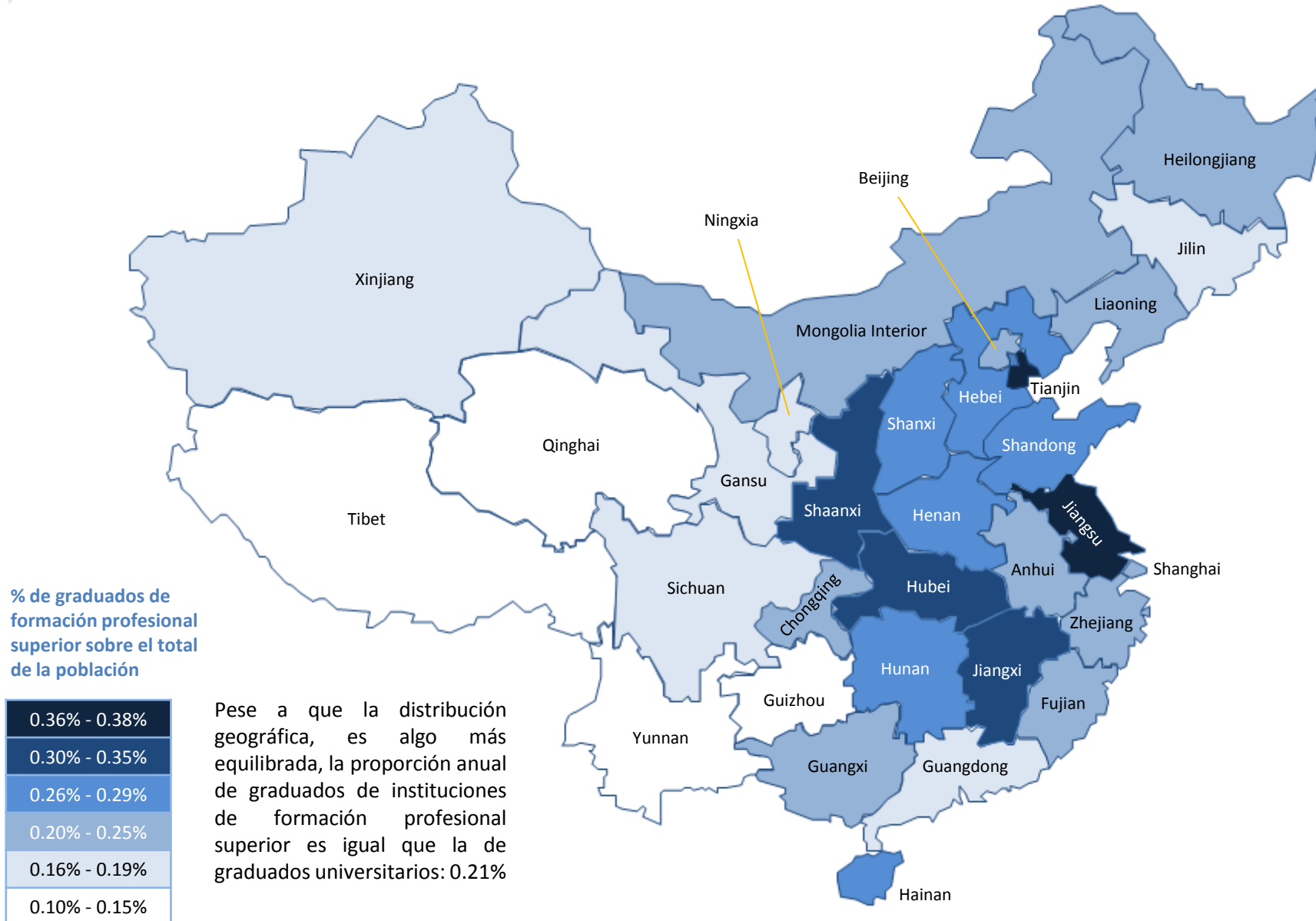
La proporción de estudiantes que se gradúan anualmente de universidades y centros de formación profesional superior ronda el 0.43% de la población de China...

...en la Unión Europea, Estados Unidos y Japón esa proporción es superior al 0.80%

II.1 Proporción anual de graduados universitarios respecto a la población de la provincia



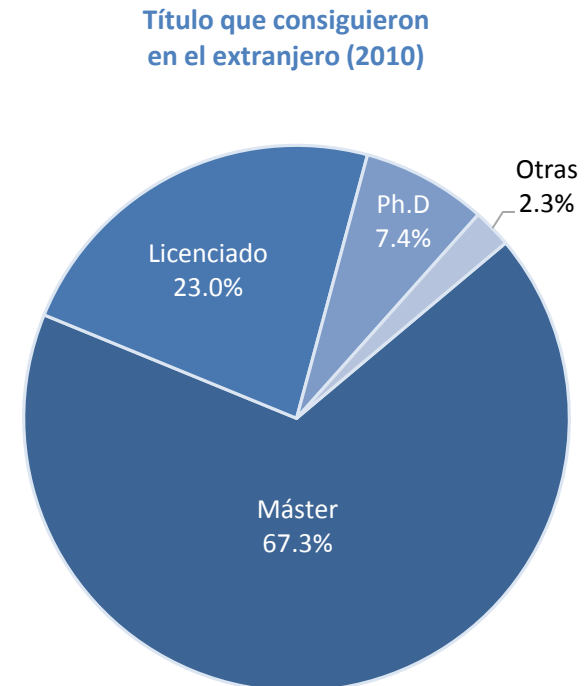
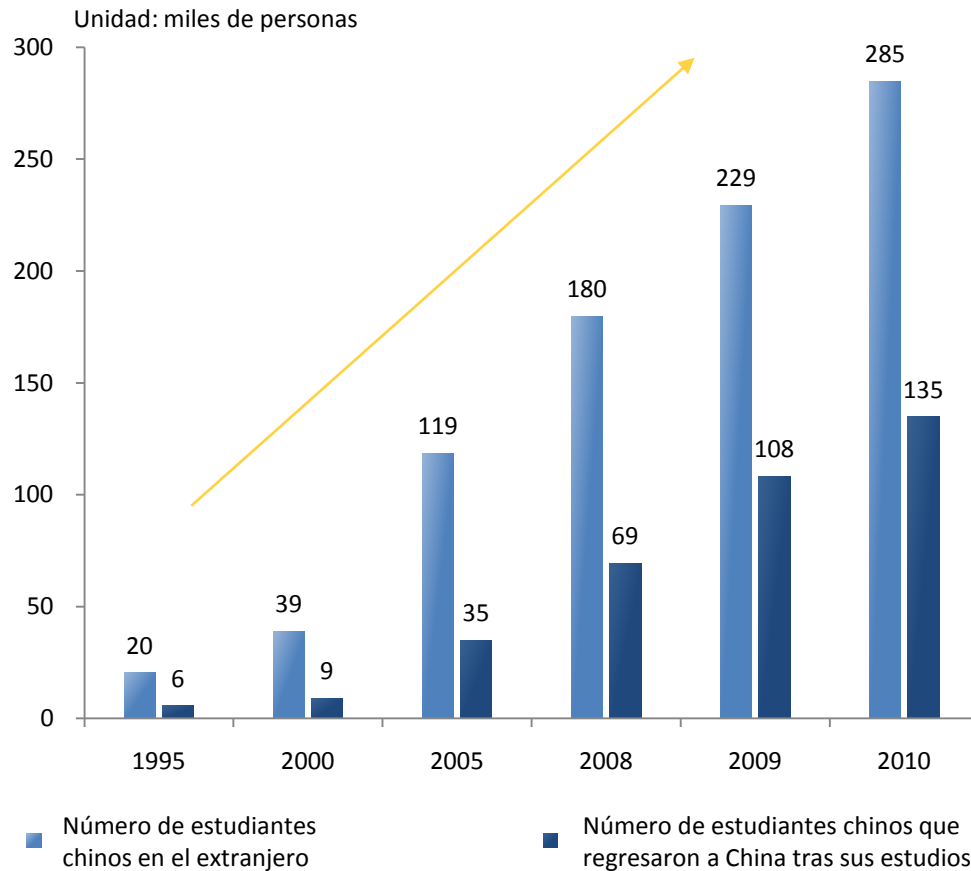
II.2 Proporción anual de graduados de formación profesional superior respecto a la población total de la provincia



II.3 Cada vez más chinos estudian en el extranjero... y regresan a China

Fuente: China Statistical Yearbook 2011 y Stutrip

Cada vez más familias envían a sus hijos al extranjero para mejorar su formación y tener una experiencia internacional: **el número de estudiantes en el extranjero en 2010 fue 12 veces el de 1995**. En el año 2005 **menos de un 30%** de los estudiantes chinos en el extranjero regresaban a China al terminar sus estudios. La crisis económica en los países desarrollados ha llevado a que en 2010 **casi la mitad** de los estudiantes chinos en el extranjero volvieran a buscar trabajo en su patria.



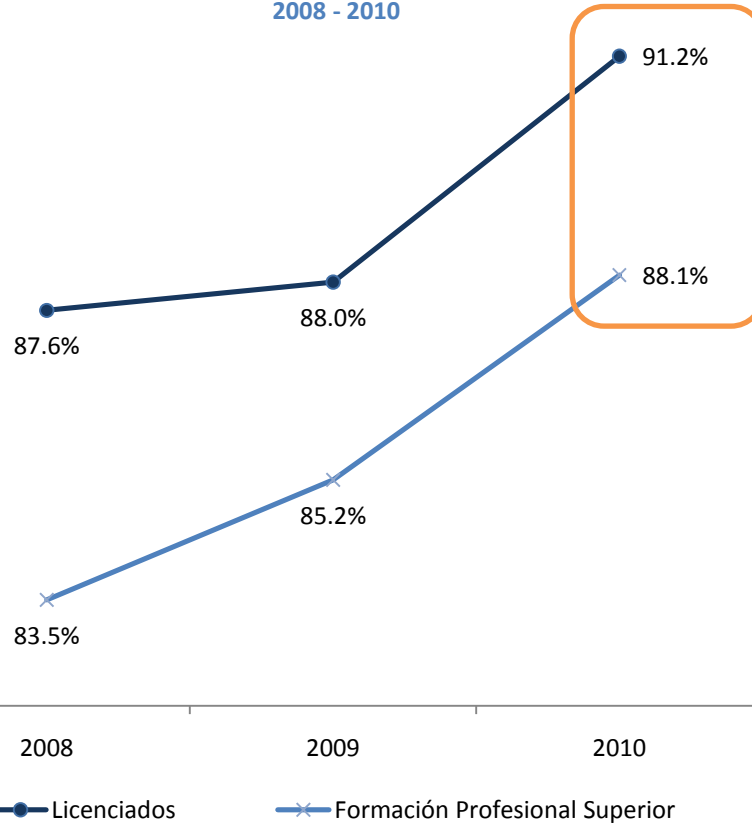
III. Recién graduados de instituciones de educación superior

Cerca del 90% de los graduados de instituciones de educación superior encuentran trabajo nada más terminar los estudios...

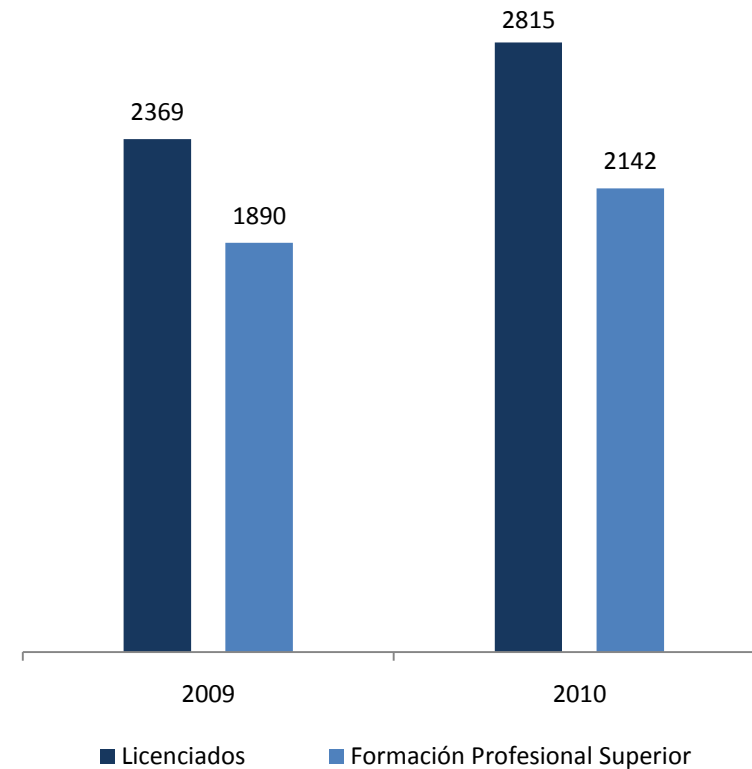
...y en menos de 6 meses cerca de un 30% de ellos abandonará su primer empleo

III.1 Recién licenciados: incremento salarial del 19% entre 2009 y 2010

Porcentaje de colocación de los recién graduados
2008 - 2010



Salario mensual en RMB a los 6 meses de la graduación
2009 - 2010

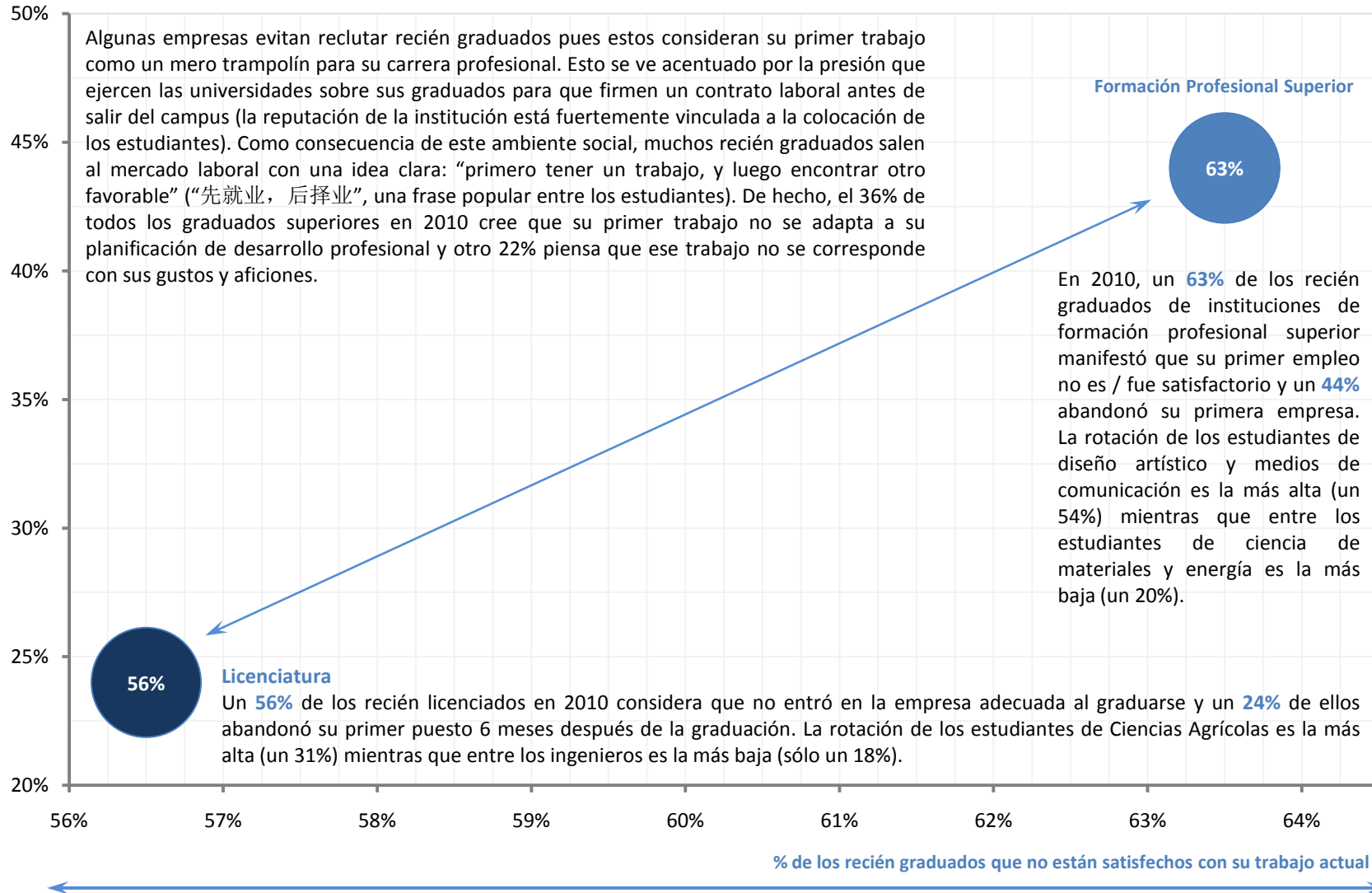


La tasa de colocación ha ido en aumento durante los últimos dos años. De 2009 a 2010 se incrementó un 3.6% para los licenciados y un 4.6% para los graduados de instituciones de formación profesional superior.

En 2010, el salario medio de los jóvenes licenciados se incrementó un 18.8% respecto a 2009, el de los graduados de instituciones de formación profesional superior se incrementó un 13.3%.

III.2 Recién graduados: un 60% está insatisfecho a los 6 meses de trabajo

% de rotación laboral de los graduados 6 meses después de la graduación (2010)



IV. Perfil de los trabajadores jóvenes

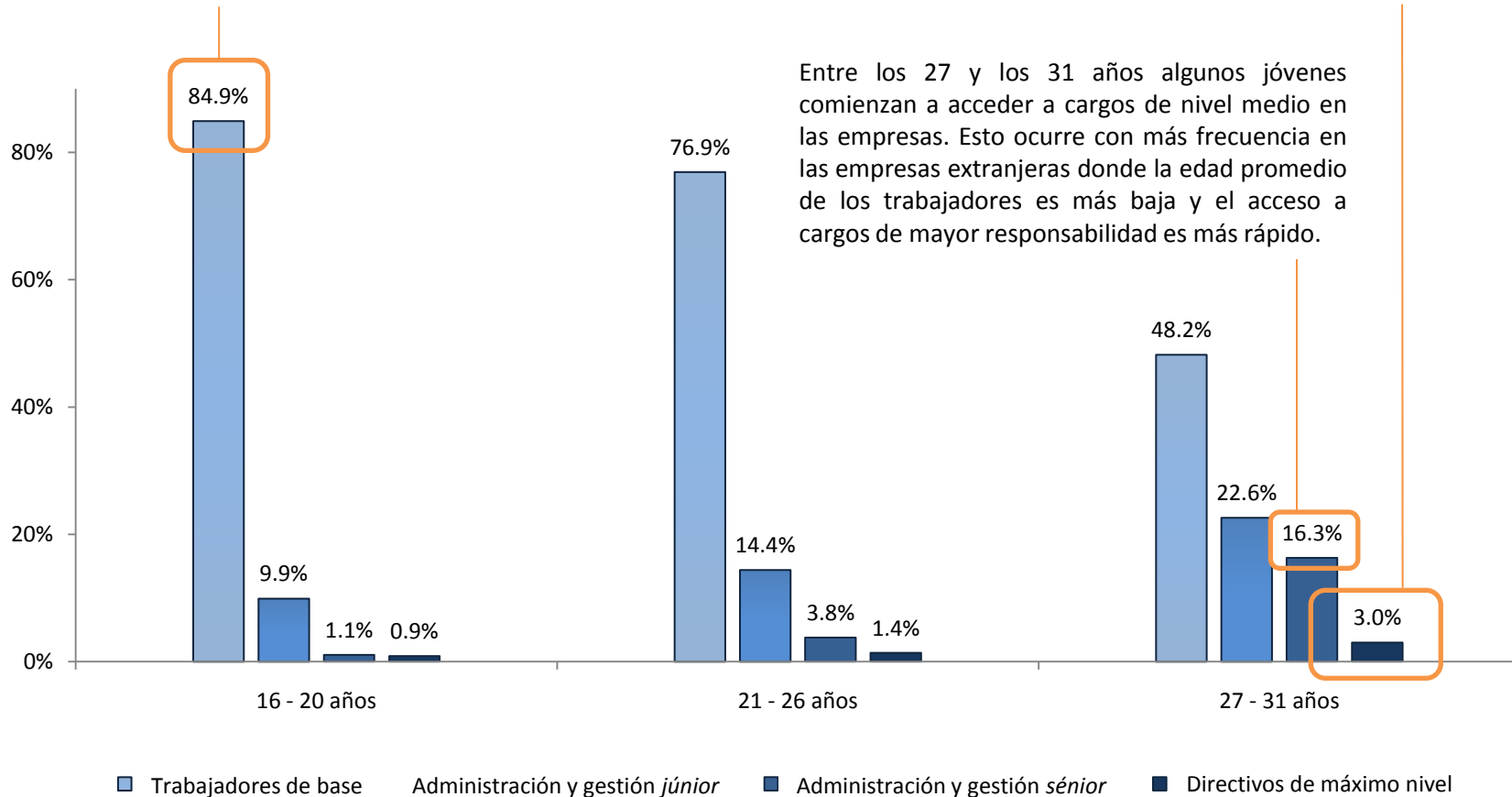
La mayoría de los trabajadores jóvenes gana menos de 5.000 yuanes al mes, al llegar a los 31 ha cambiado al menos 2 veces de trabajo y considera las perspectivas de desarrollo como el principal factor para elegir un empleo

Sólo un 14% de las empresas considera que los jóvenes chinos tienen suficiente sentido de la responsabilidad, constancia y diligencia en su actividad profesional

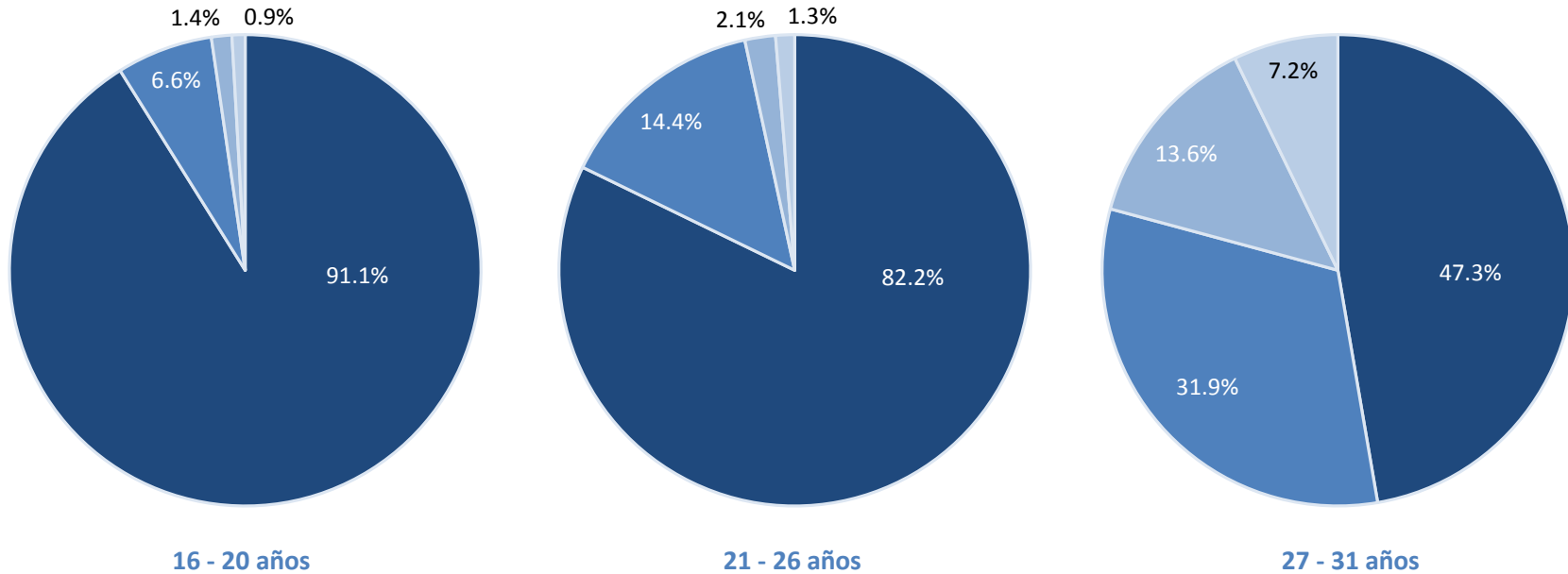
IV.1 Puesto en la empresa de los trabajadores de entre los 16 y 31 años

Grupo de trabajadores sin estudios superiores. Un 85% de los jóvenes menores de 20 años trabajan como empleados ordinarios en empresas.

Aproximadamente un 3% de los jóvenes con edades cercanas a los 30 años ha conseguido alcanzar los puestos más altos de gestión. En muchos casos son parte de la segunda generación de gestores en empresas familiares.



IV.2 Salario mensual de los trabajadores entre los 16 y los 31 años



■ < 3000 RMB/mes

■ 3000 - 5000 RMB/mes

■ 5000 - 8000 RMB/mes

■ > 8000 RMB/mes

Salario común para los trabajadores *blue-collar* en empleos de bajo nivel del sector servicios o en empresas manufactureras. Por lo general no tienen estudios superiores.

Los recién graduados de instituciones de educación superior pueden llegar a optar a un salario de entre 3000 y 5000 yuanes al mes. El conocimiento de inglés puede ser un factor clave para entrar a trabajar a una empresa extranjera que, por lo general, ofrece sueldos más elevados.

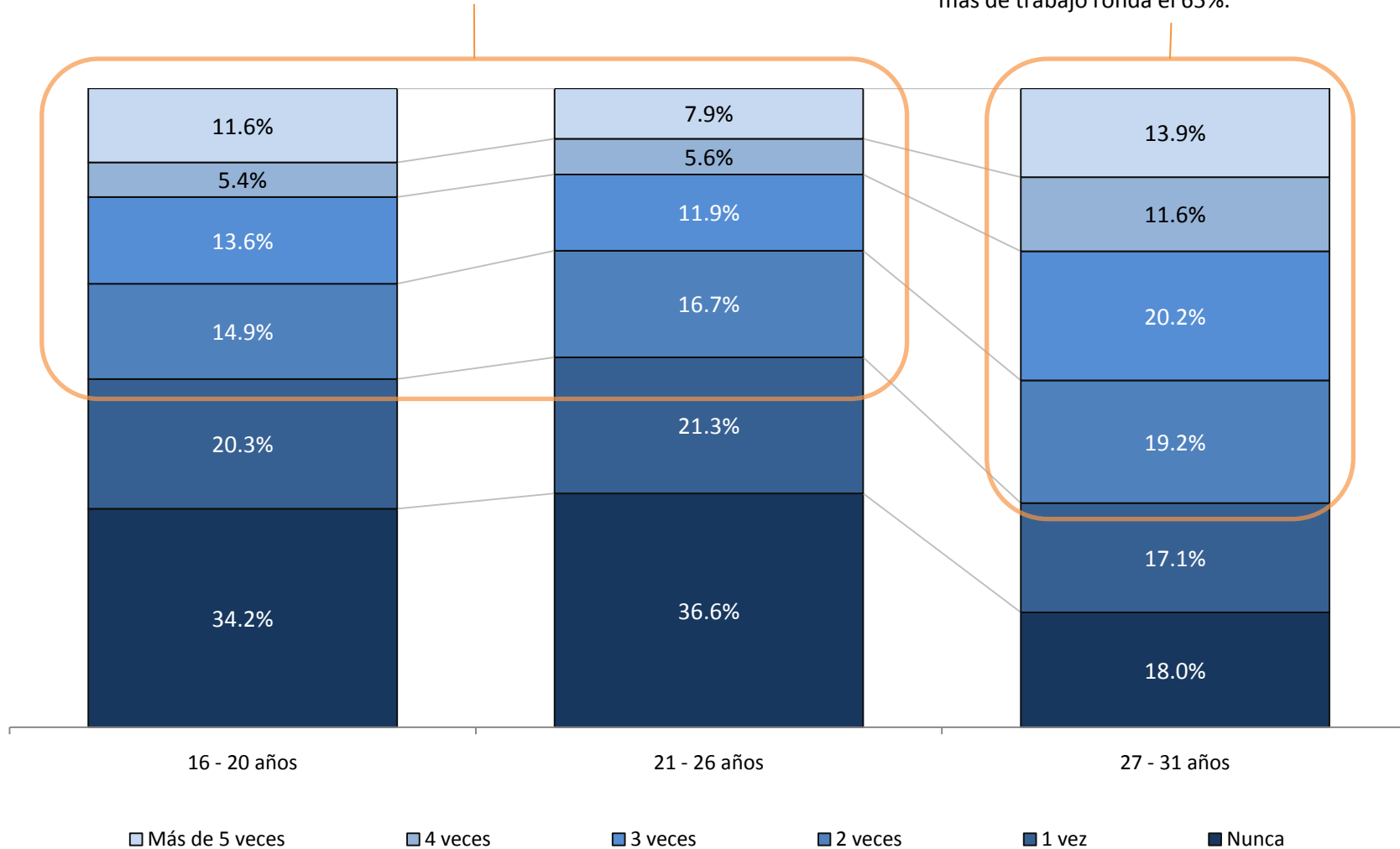
Sólo un 7.2% de los jóvenes entre 27 y 31 años gana más de 8000 yuanes al mes.

IV.3 Frecuencia de cambio de trabajo entre los 16 y los 31 años

Fuente: Zhaopin

Entre los 16 y los 26 años más de un 40% de los jóvenes ha cambiado al menos en dos ocasiones de trabajo.

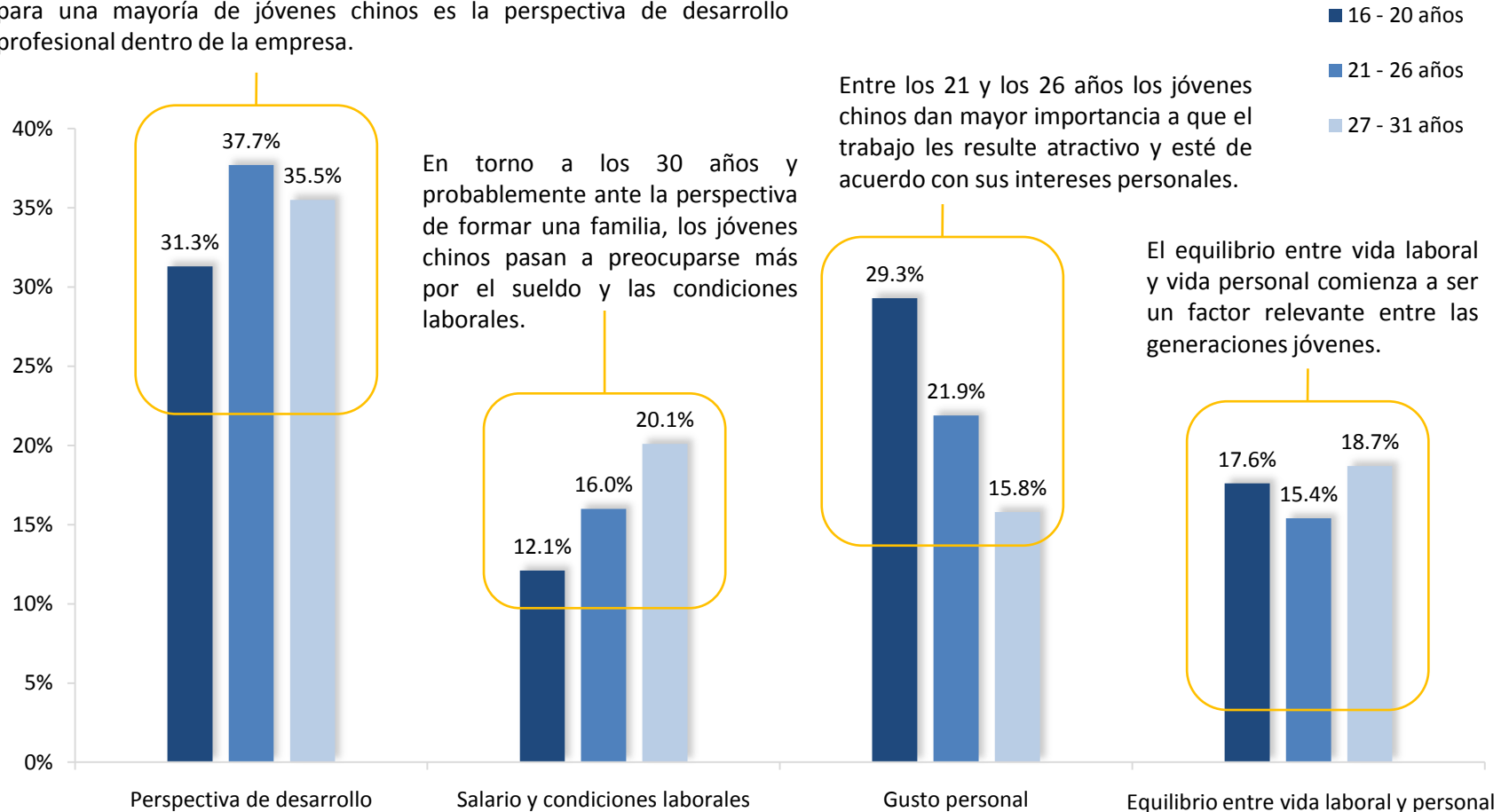
Entre los 27 y los 31 años el porcentaje de jóvenes que ha cambiado en dos ocasiones o más de trabajo ronda el 65%.



IV.4 ¿Cuál es el factor más importante para seleccionar un trabajo?

Fuente: Zhaopin

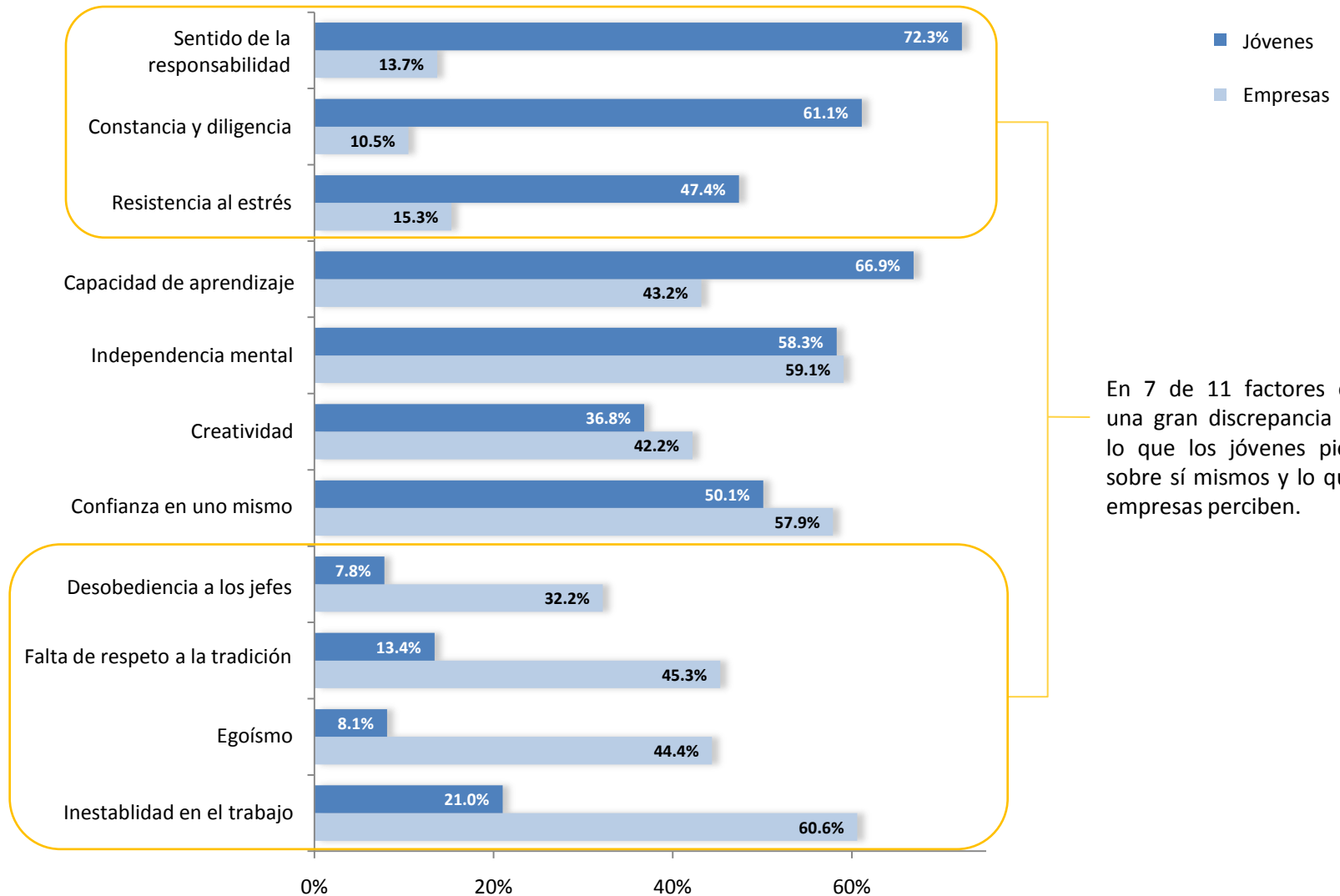
En el momento de elegir un trabajo, el factor que resulta más importante para una mayoría de jóvenes chinos es la perspectiva de desarrollo profesional dentro de la empresa.



Además de los factores mencionados, entre un **4%** y un **5%** de los 3 grupos cree que la cultura empresarial también es un punto importante. Sin embargo, muy pocos jóvenes afirman dar importancia al tipo de servicio y la reputación de la empresa (sólo entre un **1%** y un **2%**).

IV.5 Carácter y personalidad de los jóvenes trabajadores chinos

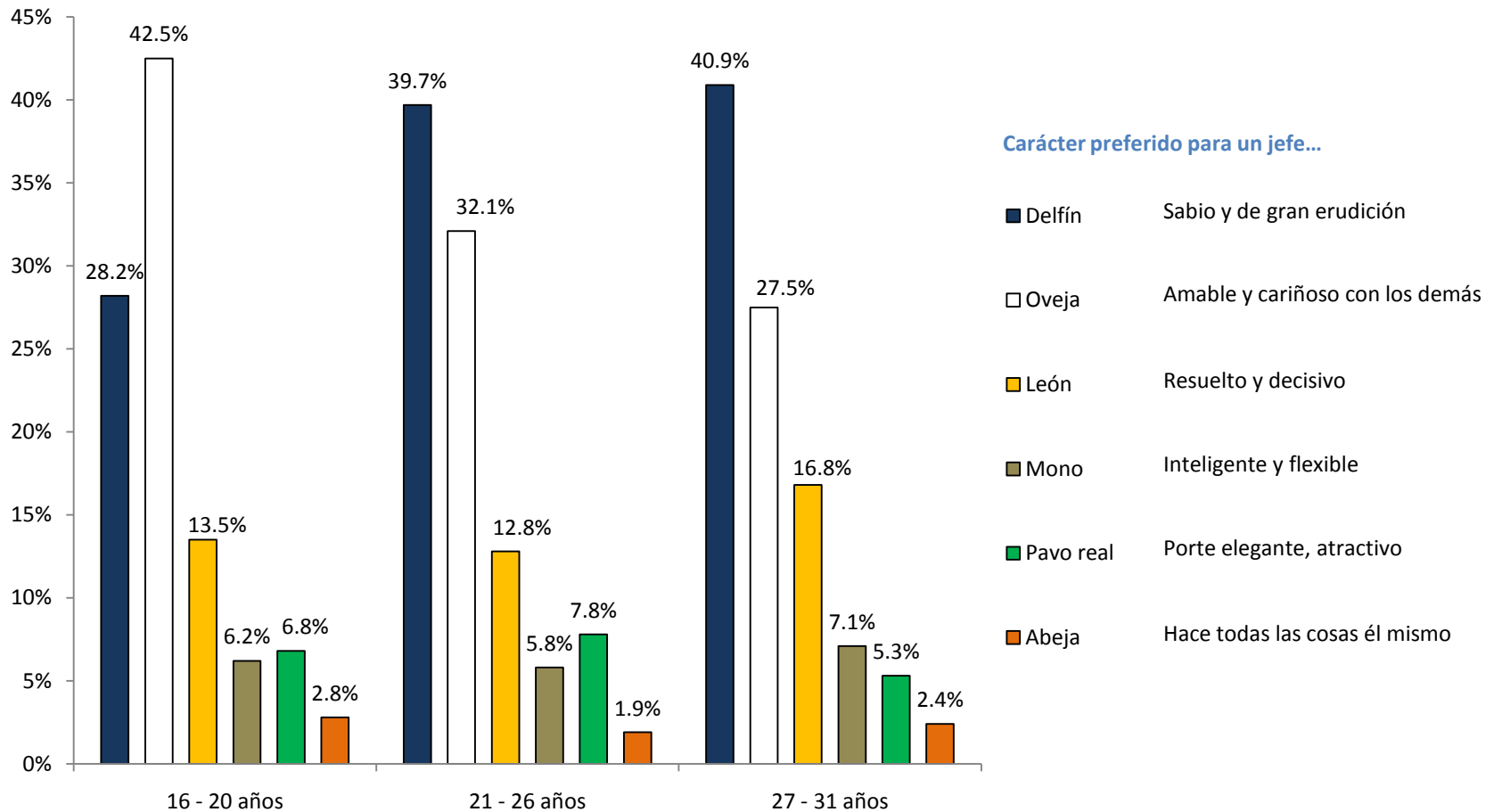
% de jóvenes y empresas de acuerdo con que los jóvenes demuestran...



En 7 de 11 factores existe una gran discrepancia entre lo que los jóvenes piensan sobre sí mismos y lo que las empresas perciben.

IV.6 ¿Qué tipo de jefe atrae más a los jóvenes chinos?

¿Cuál es el carácter que más atrae a los jóvenes empleados chinos? El gráfico muestra seis tipos de jefes asociados a diferentes animales. Las características más valoradas son el conocimiento y la sabiduría, por un lado, y la amabilidad con los empleados. Mientras que la amabilidad es más valorada entre los empleados más jóvenes (de 16 a 20 años) a partir de los 21 años los trabajadores se decantan por la sabiduría y el conocimiento.





iGeo Investment & Consulting

iGeo es una firma de consultoría especializada en China que ofrece asesoramiento estratégico y apoyo operativo a empresas extranjeras en todas sus fases de desarrollo en dicho mercado, tanto en el caso de empresas que lo afrontan por primera vez, como en el de compañías con una larga trayectoria y presencia en el mismo.

Ofrecemos una amplia gama de servicios a medida con el objetivo de aportar soluciones prácticas en distintas áreas:

iGeo Consulting

Establecimiento y desarrollo en China
Información de mercado y análisis
Consultoría de aprovisionamiento
Apoyo al área financiera

iGeo HR

Executive Search
Consultoría estratégica de Recursos Humanos

Los socios directores de iGeo cuentan con más de 15 años de experiencia tanto en la implantación y gestión de empresas como en el desarrollo de proyectos en el país asiático.

Nuestra oficina de Shanghai está formada por un equipo multidisciplinar de más de 20 profesionales expertos en distintas áreas funcionales y en la gestión de proyectos en China.

Para mayor información:

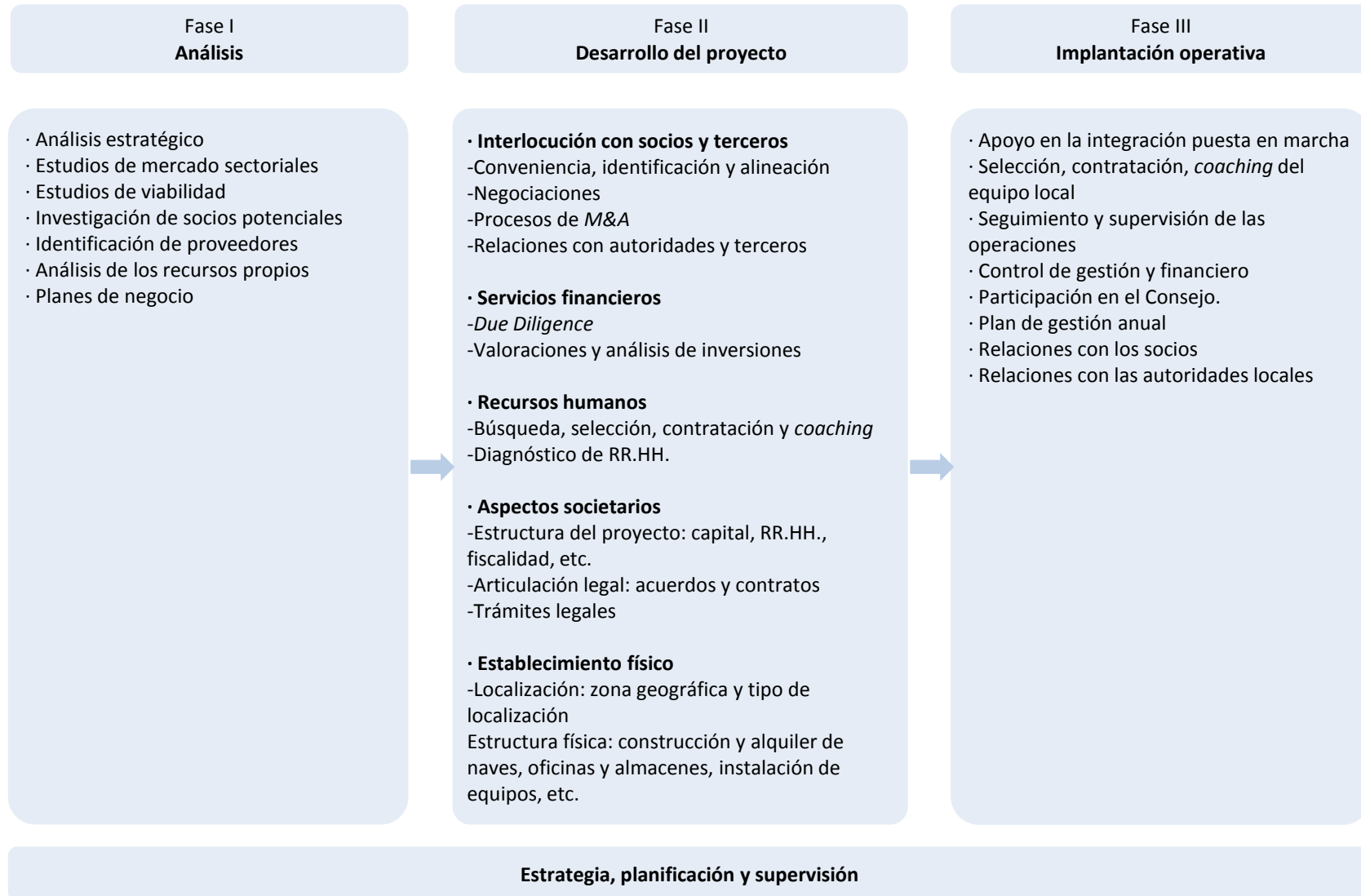
Patricia Vicente

p.vicente@igeopartners.com.cn

www.igeopartners.com

Twitter  : @iGeoChina





iGeo 易合

Delivering solutions in China

Shanghai
4408-09 Maxdo Center
8 Xing Yi Rd.,
Shanghai, 200336, R. P. China
Tel.: +86 21 5208 0976
Fax: +86 21 5208 0970

San Sebastián
Bermingham 1, Ppal.
20002 San Sebastián, España
Tel.: +34 943440246
Fax: +34 943322449

Madrid
Pinar, 5
28006 Madrid, España
Tel.: +34 917455832
Fax: +34 917456699