

## **Money honeys. Tech firms shell out to hire and hoard talent. As tech firms battle to hire and hoard talented employees with huge pay packages, Silicon Valley may be changed for the worse**

Enviado por Gerardo en Jue, 11/24/2016 - 10:31

### **Cita:**

The Economist [2016], "Money honeys. Tech firms shell out to hire and hoard talent. As tech firms battle to hire and hoard talented employees with huge pay packages, Silicon Valley may be changed for the worse", *The Economist*, London, 5 de noviembre, <http://www.economist.com/news/business/21709574-tech-firms-battle-hire-a...> [1]

### **Fuente:**

The Economist

### **Fecha de publicación:**

Sábado, Noviembre 5, 2016

### **Revista descriptores:**

Estudios de caso: actividades - empresas [2]

Relaciones de propiedad y control: empresas sin nacionalidad versus internacionalización del capital [3]

### **Tema:**

Los métodos que utilizan las grandes compañías tecnológicas para atraer y retener programadores y en general trabajo calificado

### **Idea principal:**

El presente artículo se aboca al estudio del mercado laboral de profesionales en tecnologías de frontera en las grandes compañías de informática. Estas grandes empresas tenían hace algunos años un acuerdo según el cual ninguna "cazaría en propiedad ajena", es decir, que no competirían por los empleados de las otras. Esto traía consigo una supresión salarial que resulta ya distante a la memoria. Hoy día, para mantener a los empleados dentro de sus filas, las empresas que se ubican en la frontera tecnológica deben ofrecerles salarios y retribuciones que exceden por mucho incluso las compensaciones recibidas por los empleados de los bancos de Wall Street. Así, tan sólo durante el último año las compañías de tecnología en Estados Unidos destinaron más de 40 mil millones de dólares en compensación de acciones. Esas enormes cantidades a sus empleados ha elevado la competencia para contratar y retener a los más altos talentos en ingeniería, ciencia de datos, inteligencia artificial y marketing digital.

Parte del valor de esos salarios se ven impulsados por dos elementos:

- El precio del alojamiento empuja los salarios hacia arriba. El costo de vida en el Bay Area es 41% más alto que el promedio nacional y 7% más alto que el segundo lugar más caro, Nueva

York.

- El incentivo más grande del cambio es el enorme apetito por el talento.

A diferencia de otros especialistas como los abogados o doctores que están limitados a un determinado número de clientes por día, los expertos en tecnología son capaces de crear productos más atractivos y lucrativos, este tipo de habilidades son cruciales para las grandes empresas tecnológicas.

Google, Facebook y Amazon en conjunto son capaces de contratar 30% de todos los graduados en Estados Unidos ya que no sólo proveen buenos sueldos, sino también generan ventajas al tener acciones disponibles para los candidatos más prometedores ( *Ver datos cruciales 1* ).

La importancia de esto puede notarse en que el índice S&P 500, sin sus empresas de tecnología, sus ingresos por compensaciones en acciones representan menos del 1% mientras que las empresas tecnológicas representan 5 veces más que S&P 500 (*Ver gráfica en datos cruciales 2* ).

Son distintas técnicas las usadas por las grandes compañías tecnológicas además de repartir acciones de las empresas:

- Algunas empresas proveen generosas compensaciones en bonos que pueden ser recuperados si un empleado sale de la empresa antes de 3 años, por ejemplo en Amazon los grandes paquetes de acciones que se le da a un empleado en su tercer o cuarto año en la compañía es para que se mantengan allí y sigan trabajando duro.
- Otra práctica común es ofrecer un bono de “retención” para aquellos empleados que quieren salir de la empresa lo reconsideren, por ejemplo se rumorea que Apple, Google y Facebook mantienen una lista de compañías con las que no quieren perder sus talentos por lo que a sus supervisores les es permitido ofrecer grandes bonos para prevenir que los empleados se empleen con esas compañías.

De esta forma las grandes compañías tecnológicas crean una barrera de entrada con sus grandes inversiones sobre otras empresas. Como resultado de lo anterior solo el 10% del mejor talento consigue un sueldo que solo 2% del mejor talento conseguiría en otro lado. No es de sorprender que las pequeñas Startups como las que están en Silicon Valley estén sufriendo este tipo de competencia por el talento, los altos salarios, bonos, empleos más atractivos y otros incentivos adicionales están haciendo que los empleados permanezcan en las filas de las grandes compañías tecnológicas.

Sin embargo este tipo prácticas conlleva sus riesgos:

- El ecosistema de Silicon Valley. Los emprendedores del futuro podrían inhibirse ante el precio de lanzar una idea innovadora, por lo que algunas startups ya se están mudando a lugares en donde contratar ingenieros y los costos sean más baratos, por lo que hay riesgo de que Silicon Valley esté dominada por un puñado de grandes corporaciones que absorben todo el talento y forzan a salir del mercado a las startups.

- La ira de los inversionistas y del público, dado que las compañías deben apegarse a los principios de contabilidad generalmente aceptados, requieren deducir las compensaciones en acciones para calcular ganancias, sin embargo, muchos emplean métodos alternativos y como resultado de ello los accionistas no han prestado atención a la enorme cantidad de acciones que se han repartido.

El futuro está en todas aquellas actividades que impulsan el empleo de nuevas técnicas y en el caso de las compañías tecnológicas la forma en la que retienen talento está cambiando la forma de manejar desde los procesos de contratación hasta las formas de incentivar y retener el talento e incluso de la forma en el que la bolsa de valores toma en cuenta a las compañías tecnológicas confiando ampliamente en éstas para generar ganancias en el corto plazo.

### **Datos cruciales:**

1. Alphabet, empresa propietaria de Google, destinó 5.3 mil millones de dólares en compensación de acciones, que equivale a un quinto de sus utilidades brutas.

2. Gráfica. Los atrapa talentos. Compensaciones por acciones en empresas tecnológicas de Estados Unidos como porcentaje de los ingresos, 2015.

En base a Bloomberg se presenta una gráfica de barra horizontal, en el eje de las abscisas se presenta el porcentaje de las acciones como porcentaje de los ingresos, en el eje de las ordenadas se presentan las empresas en orden descendente de mayor a menor las empresas que más destinan acciones como pago a los talentos que contratan, en aproximaciones se tiene en el listado: Twitter (31%), LinkedIn (17%), Facebook (16%), Salesforce (10%), Yahoo (9%), Alphabet (17%), el promedio para las empresas con valor de mil millones de dólares es de 5%, Tesla (5%), Microsoft (2.5%), Oracle (2.4%), Amazon (2.3%), Apple (2%), el último del listado es el índice S&P 500 que contiene el promedio de empresas no tecnológicas que tienen compensaciones en acciones para sus empleados (1%).

### **Nexo con el tema que estudiamos:**

La ciencias de la computación y la programación es un campo muy importante del cual las grandes empresas están sacando las más grandes ventajas creativas en el diseño de productos, al mismo tiempo es un campo que seguirá desarrollándose en la mayoría de los países (y sobre todo de las empresas) que están a la vanguardia de esos avances. Los cambios en las formas de contratación, la elevación de los sueldos destinados a dichos trabajadores calificados, así como de las distintas formas en las que se pueden efectuar los pagos serán objeto en el futuro de cambios en la forma de considerar el manejo de finanzas en una empresa, así como en la creación de valor de la empresa en si misma.

Las compensaciones por el conocimiento que se contrata y que se crea no está exento de sus propias contradicciones y es probable que como ha ocurrido con otros grandes campo estratégicos para el desarrollo de la economía y la sociedad, la creatividad y desempeño al ser controlado e inhibido por las grandes compañías terminen por crear sus propias alternativas de desarrollo, aunque todavía es muy pronto para hablar de las discontinuidades en esta economía del conocimiento. De nuevo, la competencia conduce al monopolio y a sus "barreras a la

entrada" o capacidad de monopolización.

---

**Source URL (modified on 7 Febrero 2017 - 6:51pm):** <http://let.iiec.unam.mx/node/1139>

**Links**

[1] <http://www.economist.com/news/business/21709574-tech-firms-battle-hire-and-hoard-talented-employees-huge-pay-packages-silicon-valley>

[2] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/16>

[3] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/19>