



En el lanzamiento de la nueva aplicación en Android de Pinterest en agosto, los nuevos empleados se mezclaron con algunos usuarios fanáticos de la crecientemente exitosa red social.

En el evento, los desarrolladores móviles y los ejecutivos de negocios recién contratados intercambiaron comentarios sobre lo emocionados que estaban de ser parte del emprendimiento de moda de Silicon Valley.

Muchos repitieron una frase común sobre otra gran compañía en la que habían trabajado justo antes.

“Solía trabajar en Facebook”, dijeron muchos.

Una nueva generación de *start-ups* o emprendimientos digitales está iniciando una guerra de talentos en Silicon Valley, forzando a las compañías establecidas como Google y Facebook a competir más fuertemente –y a gastar más- para encontrar y retener los mejores ingenieros, diseñadores y desarrolladores de aplicaciones para móviles.

Pinterest, Square, Airbnb y Dropbox están ganándose cada vez más corazones y contactos laborales de los más talentosos de Silicon Valley. Las rondas masivas de financiamiento han motivado a esas compañías a hacer grandes contrataciones, mientras que un flujo constante de capital de riesgo a emprendimientos pequeños pone más presión en el espectro limitado de talentos.

Ahora que Facebook es una compañía pública que recientemente sobrepasó la marca de 4.000 empleados, ya se puede decir que está en la categoría de las compañías más grandes y antiguas de las que los ingenieros con frecuencia parten, yendo hacia empresas más pequeñas con nuevos y emocionantes desafíos y paquetes de acciones más favorables.

Pero Facebook está combatiendo esa percepción –junto con el bajo precio de la acción– con un esfuerzo cada vez más agresivo de reclutamiento.

“Los mejores quieren trabajar en una misión en la que crean”, dijo, “y también quieren hacer una gran suma de dinero”.

La apuesta se elevó aún más por la evolución de nuevas tecnologías, como el desarrollo móvil, en el que compañías como Facebook deben competir, pero para el que el espectro de talento en ingeniería con esas nuevas habilidades es incluso más limitado.

“No hay un escenario en que Facebook no le haría una oferta a un ingeniero de Google”, dijo Morgan Missen, exreclutador en Google, Twitter y Foursquare y quien ahora tiene su propia agencia de consultoría de talentos. “Si un ingeniero puede ajustar un algoritmo de una pauta a una fracción de porcentaje, eso podría representarle millones de dólares a la compañía, así que son compensados fuertemente”.

Facebook, junto con varias compañías, también está cortejando más y más jóvenes candidatos con programas de prácticas con estudiantes universitarios. **Este verano, Facebook empleó a más de 500 practicantes, casi el doble del año pasado, con lo que espera construir una base fuerte de contratación.**

También está enfoncándose más en la adquisición de emprendimientos para capturar equipos completos de talentos de una vez: en meses recientes, compró Face.com, que desarrolla software de reconocimiento facial; Karma, cuya tecnología de entrega de regalos ya está siendo usada por Facebook; y Carsabi, un sitio de comparación de precio de coches usados.

Aunque Facebook mantiene una posición estable en la guerra de talentos, algunos empleados todavía sienten que han llegado a su límite en su posición en la empresa. Varios empleados, algunos de alto perfil, se han ido en el último año para empezar su propio emprendimiento, o para unirse a las filas de otras compañías. Algunas veces sus amigos y colegas los siguen.

La naturaleza social y visual de Pinterest, su rápido crecimiento y sus posibles desafíos en cuanto a monetización son factores que atraen a los antiguos empleados de Facebook, aunque la empresa ha sabido cortejar a más de 80 empleados de empresas como Google, Amazon y Yahoo.

Altos ejecutivos se van de Facebook

La razón común de renuncia era la creación de sus propias compañías. Varios empleados se fueron para Pinterest.

Entre las pérdidas más significativas está Bret Taylor, el exjefe de tecnología de Facebook, que anunció sus planes de irse en junio para empezar su propia compañía. Joanna Shields, vicepresidente y jefe de las operaciones en Europa, se irá para liderar la inversión de Londres en temas tecnológicos desde enero. Ethan Beard, director de sociedades de plataforma, y Katie Mitic, directora de mercadeo de plataformas, anunciaron sus salidas en agosto, aduciendo planes difusos de trabajar en sus propios emprendimientos.

Fuente: <http://cnnespanol.cnn.com/tag/april-dembosky-ft-com/>