

Fecha: 13-04-2026
Medio: El Mercurio
Supl.: El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Noticia general
Título: Para atraer al mejor talento de IA, las empresas emergentes recurren al dinero contante y sonante

Pág.: 6
Cm2: 687,7

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

126.654
320.543
■ No Definida

WSJ

CONTENIDO LICENCIADO POR
THE WALL STREET JOURNAL

KATHERINE BINDLEY
The Wall Street Journal

Es un buen momento para ser empleado de una empresa emergente.

Un graduado del MIT consiguió un trabajo de ingeniero de software de nivel inicial con un sueldo anual de US\$ 220 mil, según la firma que lo reclutó para ese puesto. Y eso es antes de cualquier paquete de acciones.

Las empresas emergentes han sido conocidas desde hace tiempo por pagar salarios base más bajos complementados con generosos paquetes de acciones, que podrían o no producir ganancias. La idea era incentivar a las personas a quedarse en la empresa ante la perspectiva de un gran día de pago en caso de una venta o una oferta pública inicial.

En estos días, las nuevas empresas de inteligencia artificial (IA) de alto crecimiento están rebotando de capital de riesgo. Junto eso con un mercado de talentos sumamente competitivo y obtiene ofertas con alto contenido de efectivo, junto con estructuras de incentivo cada vez más creativas.

"Todo el mundo quiere recurrir a un mercado limitado", señala Michael Zhang, director ejecutivo de Candidate Labs, una firma reclutadora que ha colocado talentos en emprendimientos como Cursor y Vercel. Y asegura que el salario está aumentando.

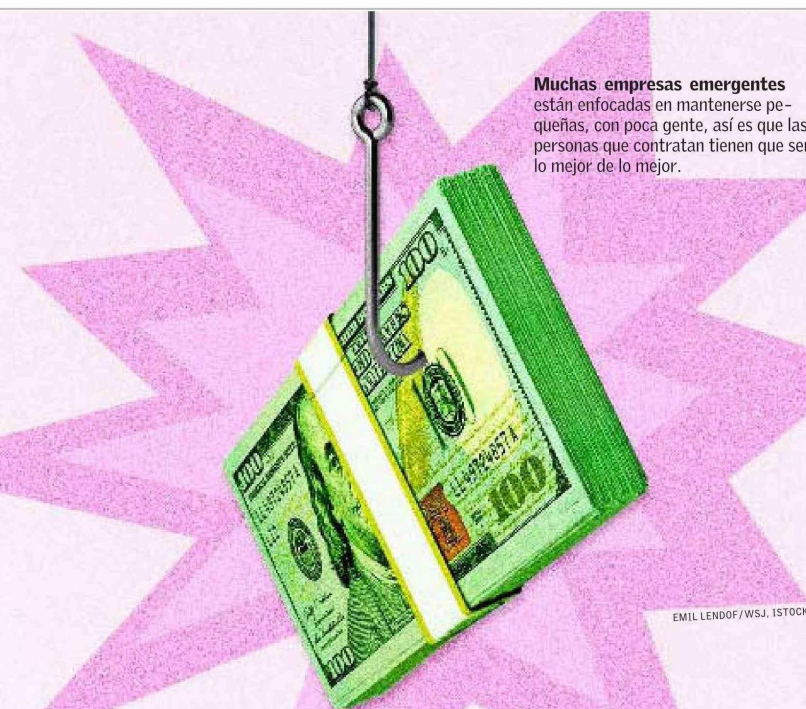
"Lo que habría sido una remuneración objetable hace un año, ahora muchos emprendimientos que han recibido financiamiento recientemente consideran que está bien pagarlo, sin hacer preguntas", agrega.

Muchas empresas emergentes están enfocadas en mantenerse pequeñas, con poca gente, así es que las personas que contratan tienen que ser lo mejor de lo mejor. Eso está creando una economía dividida en la industria tecnológica: entre el 5% y el 10% de los mejores candidatos está recibiendo todas las ofertas y el resto tiene dificultades, dicen los reclutadores.

"Díez X. Personas que eleven la vara. Estos son los términos que se mencionan con mucha frecuencia", cuenta Zhang. "Solo quieren personas de primer nivel".

Requerimientos mínimos

Las ofertas de salario base promedio para ingenieros de software entre las empresas emergentes respaldadas por capital de riesgo han crecido de



Muchas empresas emergentes están enfocadas en mantenerse pequeñas, con poca gente, así es que las personas que contratan tienen que ser lo mejor de lo mejor.

trabajador, afirma.

Algunos graduados en ciencias de la computación de universidades de renombre con solo uno o dos años de experiencia en grandes compañías están recibiendo ofertas salariales de entre US\$ 250 mil y US\$ 300 mil, asegura. Hace un par de años, esos sueldos base habrían estado más cerca de los US\$ 170 mil. Un ganador de una competencia de matemáticas con nueve meses de experiencia profesional recibió una oferta de sueldo base de US\$ 400 mil para un puesto de ingeniería de software, agrega Vasquez.

Mayor liquidez

Los empleados de empresas emergentes solían tener que esperar una venta o una oferta pública inicial para obtener efectivo de sus títulos, pero ahora también pueden conseguir eso más pronto a través de ofertas públicas de adquisición, donde los inversionistas pueden comprar sus acciones. Las ofertas públicas de adquisición han existido desde hace tiempo, pero se han vuelto más comunes en los últimos años.

"La mayoría de las empresas privadas en última etapa en las que piense han hecho algún tipo de operación de liquidez para los empleados", afirma Zuhayeer Musa, cofundador de Levels.fyi. Y cuando algunas compañías lo hacen, las demás se sienten obligadas a hacerlo. "Es un efecto competitivo", agrega.

Además de eso, algunas empresas emergentes se han deshecho por completo del sistema de adquisición gradual de derechos, lo que significa que un empleado es dueño de sus acciones desde el momento en que empieza a trabajar para la compañía.

Rhys Hughes, socio ejecutivo de talento en GV (anteriormente Google Ventures), menciona que el otro avance en este apretado mercado de talentos es que el trato con guante blanco durante el reclutamiento no está reservado solamente para las contrataciones de primer nivel.

Comidas en restaurantes de prestigio, envío de flores para agradecer a los candidatos por su tiempo. "Eso sucede a nivel de ejecutivo de cuentas", dice.

Por supuesto, todo ese dinero tiene su desventaja: retener el talento una vez que se ha incorporado a la empresa. La emisión de acciones cuya consolidación requiere años ha resultado ser útil para la retención. Mientras más pronto esté disponible el efectivo, más difícil será retener a las personas a largo plazo.

"Es como venir por dinero e irse por dinero al mismo tiempo", indica Hughes. Si hay efectivo por todas partes, señala, un emprendimiento necesita tener una cultura que haga que las personas quieran quedarse.

Artículo traducido por "El Mercurio".

El desafío es retener a los reclutados una vez que se han incorporado a la firma:

Para atraer al mejor talento de IA, las empresas emergentes recurren al dinero contante y sonante

Antes, las nuevas compañías tecnológicas puede que hayan complementado los salarios más bajos con generosos paquetes de acciones. Ahora están aumentando el sueldo base.

LAS OFERTAS
de salario base promedio para ingenieros de software entre las empresas emergentes respaldadas por capital de riesgo han crecido de US\$ 160 mil a US\$ 200 mil desde 2022, un aumento del 25%.

US\$ 160 mil a US\$ 200 mil desde 2022, un aumento del 25%, según Levels.fyi, una plataforma para datos salariales. Para las mismas empresas, la remuneración total, que incluye acciones, ha aumentado un 18%.

Otros puestos con salarios generosos son los de representantes de ventas, gerentes de producto

y profesionales del marketing, si son los mejores en su campo, e ingenieros que se ubican en primera línea; personas que se integran con los clientes para enseñarles cómo utilizar la IA.

Además de salarios base generosos, Zhang también ha visto compañías que ofrecen acuerdos de participación en las ganancias. Por ejemplo, si ponen a alguien a cargo de un negocio especializado en particular, ahora le podrían prometer un 4% de las ganancias.

Chris Vasquez, director ejecutivo de Quantum, que recluta equipos para empresas emergentes de alto crecimiento, señala que ya no es algo poco común para los trabajadores de es-

tas empresas en ciertos puestos ganar la misma remuneración total en efectivo que los trabajadores avezados de compañías como Meta y Google.

"Antes de esto, probablemente nunca había visto a nadie con un sueldo base de más de US\$ 300 mil en empresas semilla", manifestó Vasquez. Ahora, "pueden llevar a casa una remuneración en efectivo al nivel de las compañías FAANG (Facebook, Amazon, Apple, Netflix, Google).

Igualmente empezó a ver bonificaciones en efectivo en base al desempeño en una pequeña cantidad de empresas. Al alcanzar un hito en particular, una bonificación en efectivo podría igualar el 30% del salario de un

