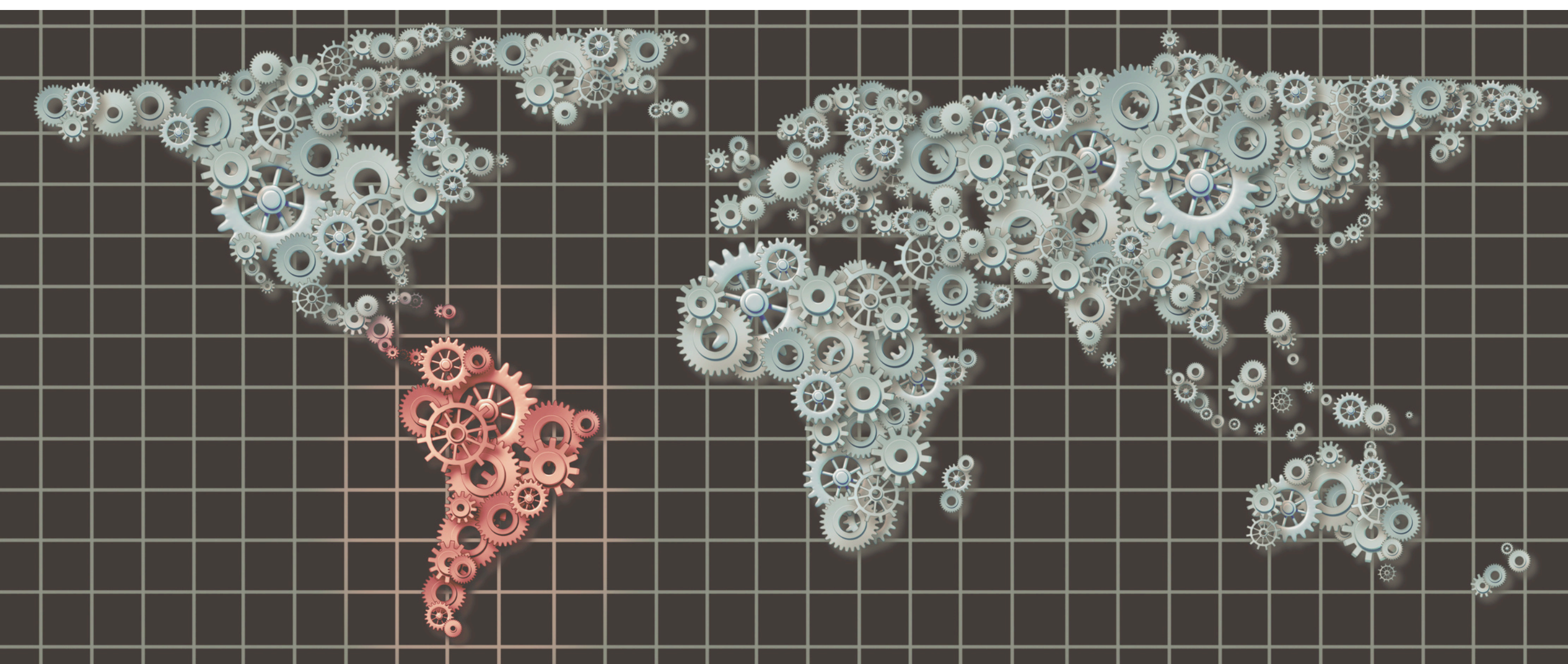


DIRECTIVOS LATINOAMERICANOS: EL TALENTO QUE EXIGE EL PESO CRECIENTE DE LA REGIÓN



Tres de cada diez grandes empresas españolas creen que dentro de tres años Latinoamérica pesará más en su negocio que el propio mercado español. Lo dice la decimoséptima edición del Informe sobre la Inversión Española en Latinoamérica, elaborado por IE University . El 63% de las compañías encuestadas aumentará su inversión en la región y el 64% espera que sus ingresos allí crezcan durante los próximos tres ejercicios.

La ventaja que no tantas empresas aprovechan

La mano de obra cualificada de países como México, Chile y Colombia, es una de las principales ventajas que ofrece la región a sus inversores, junto al tamaño de mercados domésticos como Brasil o México. Las economías latinoamericanas llevan una década integrándose con más fuerza en el comercio y la inversión globales, y sus empresas han crecido con ellas: el informe Global LATAM 2025, de **ICEX Invest in**

Spain junto a la Secretaría General Iberoamericana, sitúa en 66.844 millones de euros la inversión acumulada de empresas latinoamericanas en España, un 103% más que en 2010, y ya incluye a gigantes como Tenaris, Orbia, Nemak, Bimbo o Cemex entre las multilatinas más internacionalizadas.

El **Real Instituto Elcano** documenta que buena parte de los profesionales latinoamericanos altamente cualificados que llegan a España queda por debajo de su formación real, atrapados en el reconocimiento lento de títulos y en un mercado que, en su franja privada, genera sobre todo empleo de baja cualificación. Encontrar a ese directivo dentro de una organización concreta y llevarlo a un comité de dirección en España exige una búsqueda activa, porque el mercado general lo reparte con lentitud.



Tres vías de transferencia

Ese fichaje ya toma forma por tres vías consolidadas. La transferencia por multinacional es la más antigua: firmas de auditoría y consultoría como PwC, Deloitte, KPMG o EY mueven a sus socios y gerentes desde México, Buenos Aires, Caracas, Bogotá o Santiago de Chile hacia Madrid, con la misma lógica que aplican entre Londres y Nueva York.

Los grandes grupos españoles con implantación en América Latina recorren el camino inverso: Telefónica, Naturgy, Iberdrola, Repsol, Banco Santander, BBVA y Ferrovial incorporan talento a sus servicios centrales y ese talento regresa después a la región en puestos de mayor responsabilidad.

La tercera vía es la entrada individual, la del directivo que llega por cuenta propia porque el mercado necesita justo su experiencia, como ocurrió entre 2011 y 2018 con ingenieros formados en PDVSA que cubrieron puestos en ingenierías españolas como Intecsa, Técnicas Reunidas, Sener e Idom.

Un mismo idioma y una cultura compartida

El idioma y la cultura compartida aceleran esas tres vías más que en cualquier otro corredor internacional de talento. Un consejero delegado que ficha en Londres o en Fráncfort asume meses de adaptación cultural y de idioma antes de que un directivo rinda a pleno nivel.

Con un directivo procedente de Bogotá, Ciudad de México, Buenos Aires o Lima, esa curva se acorta de forma sustancial: comparte idioma de trabajo y referencias culturales, y además accede a una vía legal más corta hacia la nacionalidad española.

En Alexander Hughes llevamos tiempo con la mirada y la estrategia puestas en esta realidad. Conocemos el terreno y estamos preparados para acompañar a las empresas que decidan moverse primero y llevar ese talento directamente a su comité de dirección.



ÍÑIGO NAVARRETE
Client Partner Spain
Alexander Hughes Spain
i.navarrete@alexanderhughes.com