

# FORO ICEX 2025

## *Venir para quedarse: captar y retener talento en tiempos de renuncia*

El talento internacional ya no es un lujo, sino una necesidad estratégica. La atracción y la retención de profesionales en un mercado globalizado es fundamental y para ello la flexibilidad es clave y la regulación debe ser capaz de adaptarse a una realidad que cambia con rapidez. Málaga y Barcelona, por ejemplo, emergen como polos tecnológicos, pero afrontan tensiones en vivienda, infraestructuras y cohesión social. El reto no es solo captar talento, también hay que integrarlo, creando puentes entre lo global y lo local. En el taller se constató, también, que el talento ya no se retiene con salario únicamente; propósito, comunidad y crecimiento son los nuevos incentivos. Mientras tanto, el visado para nómadas digitales parece seguir sin despegar. España tiene el atractivo, pero necesita estructuras ágiles para afianzarlo.

ICEX trabaja para mejorar el clima de negocios y el atractivo de España como receptor de inversiones, proponiendo cambios en el marco regulatorio que faciliten a las empresas invertir y hacer negocios en España.



De la mano del moderador, Alberto Sanz, director de Financiación y Relaciones con Inversores de Invest in Spain en ICEX, y con la participación de Antonio García Rebollar, consejero económico y comercial de España en Singapur, Alex Codina, *general manager* de Revolut, Giorgia Cendró, directora de RRHH de Pack España, Claudia Carballo, *talent acquisition manager* EMEA de Payoneer, Susana Burgueño, socia de Deloitte Abogados y Asesores Tributarios, Demófilo Peláez, periodista en Malaga Hub, y Gabriele Crisman, director del Digital Sales Center Valencia de IBM, se abordaron con mirada crítica los retos y oportunidades que plantea la captación y retención de talento en tiempos de transformación acelerada.

La internacionalización del empleo ya no es una tendencia, sino una realidad estructural. Como señaló Susana Burgueño “la regulación no va a la velocidad de la realidad”. Nuevas figuras jurídicas como los contratos multipaís, los nómadas digitales o los *virtual assignments* proliferan, pero chocan con normativas nacionales aún ancladas en modelos tradicionales. La necesidad de modernizar los convenios internacionales de seguridad social y simplificar la carga administrativa fue una constante en el debate generado.

El fenómeno no es homogéneo. Málaga, por ejemplo, vive una transformación sin precedentes. Según Demófilo Peláez, la ciudad ha pasado de ser un destino turístico a convertirse en un polo tecnológico, con *hubs* de empresas, como Google o Vodafone, y una comunidad internacional creciente. Pero el crecimiento también genera tensiones: falta vivienda, infraestructuras y plazas universitarias. “No se trata solo de atraer talento, sino de construir puentes entre lo local y lo global”, advirtió Peláez.

Las empresas extranjeras que se instalan en España se enfrentan a desafíos específicos. Claudia Carballo destacó aquí la dificultad de adaptar culturas empresariales al contexto español. La competencia por el talento es feroz y la reputación como empleador se convierte en un activo estratégico. Giorgia Cendrón subrayó, por su parte, que el talento joven busca flexibilidad y poder trabajar desde cualquier parte, sin un horario fijo, aspiración que debe compatibilizarse con la creación de equipos que compartan una misma cultura de empresa.

Desde su posición en Singapur, Antonio García Rebollar destacó los flujos de talento español hacia Asia atraídos por incentivos intangibles, pero, en muchos casos, solo como una etapa temporal. Además, y en un contexto de trabajo cada vez más deslocalizado, defendió también la importancia de la presencialidad como valor formativo. “Nosotros, en ICEX, tenemos un programa de becas para llevar el talento a las empresas y favorecer la internacionalización”, explicó. Esta iniciativa exige un año de experiencia presencial en las oficinas comerciales y otro en empresas.

La retención es otro frente crítico. Alex Codina resaltó que en el sector *Fintech* la rotación es altísima, lo que obliga a fichar más personal para compensar. “El talento quiere estar cerca del futuro”, afirmó Gabriele Crisman en una frase que sintetiza el nuevo paradigma. España figura entre los principales destinos para nómadas digitales, pero el visado específico aún no ha logrado consolidarse. La falta de coordinación entre migración y Seguridad Social limita su efectividad. “Es una realidad que existe y que debemos regularizar”, insistió Burgueño.

El taller concluyó con una certeza compartida: el talento no se retiene con salario únicamente, sino con visión, cultura y estructuras que lo reconozcan y lo impulsen. Porque atraer es solo el primer paso. Lo difícil, y lo esencial, es lograr que el talento se quede.

Puedes ver el vídeo completo del taller pinchando [aquí](#)

Editado  
ICEX España Exportación  
e Inversiones, E.P.E.

17/0/2026. Madrid

NIPO 224250644

Este documento tiene carácter exclusivamente informativo y su contenido no podrá ser invocado en apoyo de ninguna reclamación o recurso. ICEX España Exportación e Inversiones no asume la responsabilidad de la información, opinión o acción basada en dicho contenido, con independencia de que haya realizado todos los esfuerzos posibles para asegurar la exactitud de la información que contienen sus páginas.

Si desea conocer todos los servicios que ofrece ICEX España Exportación e Inversiones para impulsar la internacionalización de su empresa contacte con:

**Información y atención al cliente**  
913 497 100 (L-J 9 a 17 h; V 9 a 15 h)

<https://www.icex.es/es/contacto>

Para buscar más información sobre mercados exteriores

<https://www.icex.es/es/buscador>