

LA DIÁSPORA DE PROFESIONALES COMO ACTIVO PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Enrique Fanjul¹

Diciembre de 2020

1. Introducción

En las últimas décadas se ha desarrollado una importante literatura en economía que analiza el impacto de las poblaciones emigrantes (o de origen emigrante) tanto en sus países de residencia como en sus países de origen. El fuerte aumento de los flujos migratorios, la creciente atención a la emigración como una cuestión de gran relevancia social, económica y política, se encuentran detrás de la atención a este tema.

En época más reciente se ha empezado a prestar atención a lo que puede denominarse “diáspora profesional”, es decir, la diáspora que se genera a partir de la emigración de personas de un nivel profesional y educativo relativamente alto.

El objeto de esta nota es analizar el papel que la diáspora de profesionales españoles, que ha registrado un gran desarrollo a partir de la crisis económica iniciada en 2008, puede desempeñar como un activo para la internacionalización de la economía española.

2. El desarrollo de las diásporas profesionales

Se está prestando una creciente atención en numerosos países al papel que sus diásporas establecidas en otros países del mundo pueden desempeñar para favorecer su crecimiento económico.

Refiriéndonos a las últimas décadas, en una primera fase la mayor atención se prestó a las diásporas de países en vías de desarrollo (países asiáticos como India, China y Filipinas, países africanos, países latinoamericanos, etcétera) hacia países desarrollados, y que comprendían tanto personas de baja como de alta cualificación profesional.

¹ Enrique Fanjul es socio de Iberglobal. Esta nota técnica está basada parcialmente en su artículo “La diáspora de profesionales como activo para la internacionalización de la economía”, publicado en Información Comercial Española en abril de 2020 (<http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/6989>).

En los últimos 15 o 20 años ha aumentado la relevancia de un determinado tipo de diáspora profesional, que es la que interesa a los efectos de la presente nota. Se trata de una diáspora que tiene dos características básicas:

1. En primer lugar, los países originarios son países avanzados. Los países de destino, en los que se establecen estas diásporas, pueden ser tanto países avanzados como países en desarrollo o emergentes.
2. En segundo lugar, se trata de una diáspora profesional con un nivel elevado de cualificación.

Detrás del desarrollo y crecimiento de esta diáspora profesional se encuentran diversos factores.

En primer lugar, el gran impulso que ha recibido la globalización. En el caso de las empresas españolas, su internacionalización ha contribuido a que crezca de forma sostenida el número de profesionales españoles establecidos en otros países.

Por otra parte, muchos profesionales españoles han sido contratados por empresas internacionales y trabajan en otros países. Se marchan no por la crisis y la falta de trabajo en España, sino por la consecuencia lógica del proceso de globalización del talento, que ha llevado a que las plantillas de las empresas estén formadas por profesionales de orígenes nacionales crecientemente diversos.

En segundo lugar, la diversidad (cultural, nacional, racial) del talento ha pasado a ser considerada como algo positivo, en contraposición con planteamientos del pasado en los que se consideraba que la diversidad era en cierta medida una especie de mal necesario o inevitable, o simplemente se ignoraba el papel que podía desempeñar en la eficiencia y capacidad de innovación de una organización.

La diversidad cultural de la mano de obra puede suponer ventajas u oportunidades. Dos aspectos pueden mencionarse a este respecto:

1. La diversidad puede fomentar la innovación. Una atmósfera de trabajo caracterizada por la diversidad cultural favorece la diversidad de puntos de vista y de enfoques, enriquece el análisis y la discusión, y en este sentido puede ser un factor que impulsa la innovación.
2. Una mano de obra diversa favorece la internacionalización de la empresa y la economía en general, en la medida que facilita la superación de los problemas que pueden generar las barreras culturales e idiomáticas.

Países con un elevado grado de diversidad cultural (como Estados Unidos, Canadá o Australia) han tenido una mayor ventaja para la actividad internacional de sus empresas al disponer de mano de obra preparada para trabajar en ambientes culturales diversos. Por ejemplo, contar con profesionales de origen chino ha facilitado el trabajo en el mercado chino a las empresas de Australia y Estados Unidos.

En tercer lugar, la Gran Recesión que se inició en 2008 ha propiciado el que en una serie de países muchos profesionales emigraran en busca de oportunidades laborales, en mercados con mejores condiciones. Esta emigración ha sido especialmente notable en los países del sur de Europa, que se vieron más afectados por la crisis, y en concreto en España. De esta manera, se produjo una importante diáspora de profesionales españoles, buena parte de los cuales eran relativamente jóvenes, que se vieron impulsados a buscar trabajo en otros países debido al impacto de la crisis en España.

En cuarto lugar, otro factor que ha impulsado esta diáspora no tiene que ver con las dificultades para encontrar empleo en España, sino con el deseo de desarrollar las capacidades profesionales a través de la experiencia en otras culturas y estilos de trabajo, el acceso a mejores condiciones salariales y laborales, el desarrollo de una carrera profesional.

Finalmente, otros factores diversos han impulsado el crecimiento de esta diáspora: factores familiares (el trabajo en el extranjero del cónyuge o pareja), la creciente presencia en España de empresas extranjeras (que impulsa la movilidad entre países de sus profesionales), el prestigio que supone, sobre todo para los jóvenes, una experiencia de trabajo en el extranjero, la mejora de las perspectivas laborales que comporta esta experiencia.

En el caso de España, la emigración de profesionales se canalizó mayoritariamente hacia países del norte de Europa, pero también en una apreciable medida hacia países de América (tanto Norteamérica como América Latina) y otras zonas del mundo, en especial las economías asiáticas, que han conocido en las últimas décadas un intenso crecimiento económico.

Resulta difícil tener estadísticas más o menos precisas sobre la magnitud de fenómeno, por varios motivos. En primer lugar, muchos emigrantes que se han instalado en otros países no se registran en el consulado español. Esto se aplica de manera especial a los países de la Unión Europea, entre los cuales existe libre circulación de personas y no hay un incentivo apreciable para llevar a cabo el registro consular.

El perfil de la emigración española a partir de la crisis de 2008 ha tenido un carácter marcadamente profesional, de personas con un nivel de cualificación relativamente

elevado. Es una diferencia significativa con lo que fue la emigración española en épocas pasadas, en los años sesenta y setenta del siglo pasado, en los que la emigración canalizó fundamentalmente trabajadores poco cualificados.

Los efectos de esta diáspora se perciben de diversas formas en la sociedad y en particular en la clase política. Por un lado tenemos la visión negativa. Se basa en la idea de que la marcha de profesionales al exterior supone una pérdida de talento para el país. La implicación de este enfoque es que hay que frenarla e incluso establecer medidas para incentivar su retorno.

La otra visión es positiva: la marcha de profesionales a otros países tiene numerosos efectos positivos, tanto para estos profesionales como para sus países de origen.

En el caso de España, la marcha de profesionales al extranjero ha recibido con frecuencia una valoración negativa, tanto en medios de comunicación como por parte de actores políticos y otras instancias. Se ha hablado de que esta marcha suponía una “pérdida de talento” para España, puesto que el país “perdía” unos profesionales en cuya formación se habían invertido cuantiosos recursos, y que podían contribuir de manera efectiva a su desarrollo económico.

El falso punto de partida en este tipo de planteamiento es la idea de que la marcha de profesionales al extranjero supone una “pérdida de talento”. No cabe hablar de pérdida de talento cuando la alternativa a la marcha al extranjero es quedarse en España en desempleo, sin tener ingresos, sin adquirir experiencia, sin perspectivas de progreso en una carrera profesional. No cabe hablar de pérdida de talento para la economía española cuando ésta no tiene la capacidad de utilizar este talento. Las altas tasas de desempleo juvenil son quizás la mejor prueba de esta falta de capacidad.

Está claro que la marcha al extranjero puede tener aspectos negativos. En primer lugar, para muchos de los que se han ido no ha sido una opción voluntaria, sino que se vieron empujados a ello por la necesidad. En segundo lugar, España ha invertido efectivamente recursos en la formación de estos trabajadores; es una inversión desaprovechada, de la que se benefician en cambio los países que los reciben. En tercer lugar, parte de estos profesionales se han visto obligados a aceptar, en los países a los que emigraron, puestos por debajo de sus cualificaciones.

Sin duda, la situación más deseable es que estos profesionales tuvieran la opción de elegir si se quedan en España o si prefieren irse al extranjero. Pero no ha sido el caso, esa opción no ha existido en una mayoría de los casos. Para numerosas personas la única vía para encontrar un trabajo ha sido marcharse a otro país. No cabe hablar por

tanto de pérdida de talento para la economía española, puesto que ésta se mostraba incapaz de ofrecer un empleo a ese talento.

La visión negativa ha llevado incluso a que en algunas Administraciones se hayan instrumentado programas para fomentar el “retorno del talento” (que en algunos casos suponen la concesión de una subvención apreciable por la contratación de un profesional retornado). De entrada, estos programas para incentivar el retorno pueden suponer una discriminación en contra de los trabajadores que están en España. Podría llegarse al caso en que las empresas, para contratar personal, recurrieran de forma sistemática a trabajadores retornados, con el fin de beneficiarse de las ayudas públicas.

Este tipo de incentivos podría tener un efecto perverso, contrario al buscado: muchas personas podrían llegar a la conclusión de que tendrían que irse al extranjero para poder beneficiarse posteriormente de esos incentivos y mejorar sus perspectivas de contratación en España.

3. Organizar y movilizar la diáspora profesional española

Se está produciendo afortunadamente un cambio en la valoración de lo que significa ir a vivir y trabajar en el extranjero. Ha ganado peso la idea de que la internacionalización del talento, trabajar en otros países, es algo positivo: para los propios profesionales, en primer lugar, por todo lo que aporta a su formación, sus conocimientos y capacidades; y también para la economía, por el activo que el talento internacional puede suponer como apoyo a la internacionalización de una economía.

La experiencia laboral en otros países puede aportar muchos activos a un profesional: desarrollo de la capacidad de trabajo en equipos multiculturales, conocimiento de otros métodos y culturas empresariales, capacidades para negociación internacional e intercultural, dominio de idiomas, etcétera. Para todos los profesionales, y en particular para los jóvenes, una experiencia profesional internacional es una oportunidad de desarrollar de forma notable su talento. (Dejamos a un lado otro aspecto que puede ser también muy importante: el enriquecimiento personal y vital.)

Muchos españoles que, por ejemplo, han ido a trabajar a países del norte de Europa o Norteamérica, han podido conocer y aprender una cultura de trabajo que es más práctica que la española, con una organización menos jerárquica, un espíritu más igualitario que fomenta la participación de los trabajadores. La comunicación es más directa, la gente opina sin el respeto o temor a los superiores jerárquicos que existe en España. Es una cultura de trabajo que favorece la innovación y la colaboración, una cultura de la que España está necesitada.

Hay que tener en cuenta que, como ha sucedido en muchos países que han tenido fuertes flujos migratorios al exterior, una buena parte de estos profesionales regresará en el futuro a España y traerá consigo estos conocimientos y esta nueva mentalidad.

Por otra parte, las diásporas pueden ser para sus países un activo que puede favorecer su internacionalización a través de diversos canales.

Los profesionales españoles en el extranjero pueden contribuir al desarrollo de negocios con España. Estos profesionales, asentados en sus países de emigración, cuentan con conocimientos y contactos en éstos, están bien situados para colaborar con empresas de los países en los que se encuentran para que éstas desarrollen una actividad en España.

Igualmente, pueden ayudar a las empresas españolas para desarrollar negocios en sus países de residencia. Pensemos, a modo de referencia, en el papel clave que han tenido las diásporas china e india en el proceso de internacionalización de las dos grandes potencias asiáticas. Las diásporas china e india han actuado como intermediarios de negocios, desempeñando un amplio abanico de funciones, entre los países en los que viven y China e India.

La creciente conciencia de estas ventajas ha determinado que se hayan ido creando una serie de organizaciones dirigidas a organizar y aprovechar la diáspora profesional, en una serie de países.

El papel de estas organizaciones se puede analizar desde una doble perspectiva:

1. Las ventajas que pueden suponer para los propios miembros de la diáspora.
2. Las ventajas que una diáspora profesional puede aportar a sus países de origen, y en especial a la internacionalización de su economía y de sus empresas.

En cuanto al primer tipo de ventajas, aquellas que beneficiarían directamente a los miembros de la diáspora, se pueden destacar las siguientes:

1. La creación de canales de *networking* entre los miembros de la diáspora, canales que facilitan contactos con empresas y entre profesionales. Estos canales constituyen en última instancia un medio para potenciar el progreso profesional, detectar oportunidades de negocio.
2. La implantación de actividades de *mentoring* y apoyo para nuevos llegados a un país extranjero, que pueden facilitar una mejor integración de los mismos.
3. El establecimiento de mecanismos de ayuda para los que en un momento determinado deseen retornar a sus países de origen. Es decir, instrumentos que

apoyen a los profesionales que quieren retornar, con información, ayuda para gestiones administrativas, ayuda para encontrar empleo.

Sobre el segundo tipo de ventajas, para los países de origen, se pueden destacar las siguientes:

1. Los profesionales en el exterior pueden servir para canalizar tecnologías, inversiones y en general negocios hacia sus países de origen. En algunos casos pueden ser los mismos profesionales los que lleven a cabo estas inversiones, a través de empresas en las que detentan una parte importante de propiedad. En otros casos pueden servir para favorecer la canalización de inversiones de las empresas en las que trabajan.
2. Los profesionales de la diáspora pueden ser una fuente de información sobre la percepción que existe sobre su país de origen en sus países de residencia, pueden facilitar inteligencia, *inputs* de gran utilidad tanto para las Administraciones de sus países de origen como para sus empresas y organizaciones empresariales.
3. Los profesionales pueden ser una fuente de información para la realización de estudios de mercado, el diseño de campañas de publicidad, identificación de socios, etcétera. Su posición ofrece unas ventajas únicas: conocen bien el país en el que residen y al mismo tiempo conocen el país del que son originarios.
4. Colaboración para el desarrollo de negocios con empresas e instituciones de sus países de origen. Esta es quizás la vía en la que los profesionales en el exterior pueden contribuir de manera más directa a apoyar la internacionalización de las empresas de sus países de origen. Las empresas españolas, por ejemplo, pueden necesitar en un determinado momento servicios profesionales, contactos, información, realización de estudios, para su trabajo en un mercado determinado. Los profesionales en el exterior pueden proveer estos servicios, aprovechando el activo que supone el conocimiento del mercado en el que residen y el conocimiento de la cultura y métodos de trabajo de las empresas españolas.

Esto se aplica de forma especial, aunque ni mucho menos exclusiva, a profesionales que trabajan en el sector de servicios a empresas. Una empresa española, por ejemplo, que necesite un abogado en un determinado país, puede encontrar en un abogado español implantado en este país unas claras ventajas: el abogado conoce el funcionamiento del marco legal en el país en el que reside, y al mismo tiempo conoce la cultura española, los métodos de trabajo de las empresas españolas, y lo más probable es que conserve un conocimiento del funcionamiento del marco legal en España.

4. Los profesionales pueden retornar en un momento dado a España, finalmente. Traerán consigo los conocimientos que hayan adquirido, los contactos en los países en los que vivieron, su conocimiento de estos países.
5. Los profesionales en el exterior pueden actuar en sus países de residencia como *lobby* en defensa de los intereses de España.

Como hemos comentado, una serie de países, conscientes de la importancia que puede tener su diáspora de profesionales, han creado organizaciones con el fin de aprovechar sus ventajas. La cuestión clave que cabe plantearse es: ¿por qué participarían los profesionales españoles establecidos en el exterior en una organización promovida por su país de origen?

Existen tres motivaciones fundamentales para que los miembros de la diáspora profesional española estén dispuestos e interesados en participar en una organización de este tipo:

1. En primer lugar, por su propio interés profesional. Como hemos indicado, los contactos con otros miembros de la diáspora, o con empresas e instituciones de su país de origen, pueden ser una fuente de negocios y de oportunidades profesionales.
Una de las actividades principales que llevan a cabo las organizaciones creadas para atender y movilizar las diásporas es precisamente la celebración de encuentros, seminarios, eventos de *networking*, que faciliten el establecimiento de este tipo de contactos.
2. En segundo lugar, muchos miembros de estas diásporas pueden pensar que en un futuro, más o menos lejano, tendrán interés en retornar a España. Pertenecer a una organización que tiene instrumentos para ayudarlos en el proceso de retorno es pues un incentivo para los profesionales en el exterior.
3. En tercer lugar, existe un aspecto difícilmente cuantificable pero que puede desempeñar también un papel importante. Se trata de lo que podríamos denominar el "vínculo afectivo" o "patriótico" con España. Muchos expatriados mantienen vínculos familiares y de otro tipo con España. Sienten una vinculación afectiva con ella, y con frecuencia están dispuestos a llevar a cabo una actividad altruista, sin pedir una contrapartida, con el fin de apoyar su país.

4. Conclusiones

Los gobiernos de muchos países, en el marco de sus políticas de internacionalización, tienen un interés en desarrollar instrumentos que les permitan aprovechar el activo que representa la presencia en otros países de profesionales de su país.

Es importante definir con una cierta precisión el concepto de “diáspora profesional”, a los efectos de poder diseñar estrategias adecuadas. La diáspora se puede definir como profesionales que viven en el extranjero y que mantienen una afinidad con España, por motivos diversos.

Esta definición abre las puertas para considerar como integrantes de la diáspora a personas que, en el ejemplo de España, no tienen por qué ser necesariamente de nacionalidad española o de origen español, sino que pueden tener una afinidad con España por diversos motivos: laborales (trabajan o han trabajado con España), familiares (están casados con personas españolas, visitan por ello con frecuencia España).

Las estrategias sobre la diáspora son las iniciativas encaminadas a movilizar estos profesionales. Según Newland y Plaza², el diseño de una estrategia sobre la diáspora tiene una serie de ingredientes clave:

1. Identificar y mapear la diáspora, es decir, identificar en dónde se encuentran los principales focos de presencia de la misma. Ello requiere diseñar un mecanismo que permita desarrollar una base de datos de profesionales en el exterior, que compatibilice el respeto a su privacidad con la obtención de una serie de datos que faciliten en un momento dado la identificación y el contacto con los miembros de la diáspora que sean más adecuados para una determinada finalidad.
2. Instrumentar políticas y actividades que faciliten la involucración y movilización de la diáspora.
3. Coordinar la actuación de los diferentes organismos públicos cuya actuación es relevante para la diáspora.
4. Establecer mecanismos de colaboración con entidades privadas o semiprivadas como Cámaras de Comercio, asociaciones empresariales, universidades, escuelas de negocios.
5. Establecer instrumentos de comunicación que permitan llegar de forma efectiva a la diáspora. Estos instrumentos tienen que basarse en los tiempos actuales en Internet y en las redes sociales.

Un ejemplo de organización cuya finalidad específica es el aprovechamiento del activo que supone la diáspora es Advance, una organización de Australia cuyo objetivo (“Connecting Globally Australians”) es aprovechar el recurso que suponen los millones de australianos que hay por el mundo. Chile, por su parte, lanzó con una finalidad

² What We Know about Diasporas and Economic Development. Migration Policy Institute (<https://www.migrationpolicy.org/research/what-we-know-about-diasporas-and-economic-development>).

similar Chile Global, que se define (en su cuenta de Twitter) como una “red de talentos en el exterior de Imagen de Chile, que agrupa a empresarios, estudiantes y profesionales chilenos y amigos de Chile, que viven en el extranjero”.

Desde hace algún tiempo están adquiriendo una creciente importancia actores que no son de naturaleza pública, que surgen desde la sociedad civil, apoyados por fundaciones u otras instituciones sin ánimo de lucro. Instituciones educativas como escuelas de negocio cuentan con redes de antiguos alumnos, que pueden ser consideradas como organizaciones susceptibles de colaborar con iniciativas dirigidas a la diáspora profesional. Han surgido asociaciones de profesionales españoles en algunos países. Probablemente los más avanzados en este aspecto son los científicos, que se han agrupado en RAICEX, Red de Asociaciones de Investigadores y Científicos Españoles en el Exterior, constituida en 2018 con el apoyo de la Fundación Ramón Areces.

A nivel más general, probablemente la iniciativa más elaborada hasta el momento es Conexión España, impulsada por el Foro de Marcas Renombradas Españolas y la Cámara de España, y de la que se espera su puesta en marcha en un próximo futuro (una iniciativa en cuyo desarrollo ha colaborado el autor de la presente nota técnica).

5. Propuestas: una organización para la diáspora profesional

Desde la perspectiva de España, la cuestión clave es: ¿cómo hacer para utilizar de forma efectiva este gran capital humano que supone la comunidad de profesionales españoles (con una afinidad con España) en el mundo?

Parece claro que España aprovecha de manera insuficiente este capital. Como han escrito en un reciente artículo sobre el tema Manuel Muñiz, secretario de Estado de la España Global, y Ángel Alonso, embajador en Misión Especial para la Ciudadanía Española Global, “existe la percepción generalizada de que España no capitaliza adecuadamente este enorme capital humano”³.

Muñiz y Alonso señalan al respecto: “El reto, en cualquier caso, estriba en primer lugar en identificar a todas estas personas. Pero va mucho más allá: el verdadero desafío consiste en activar a estos colectivos y conectarlos con nuestro país, además de hacerlo entre ellos. Carecemos de una estrategia que enlace con ellos y que explore todas las oportunidades que pueden derivarse de un diálogo y colaboración más estrechas. Hay

³ “Movilizar el talento español en ecosistemas globales de conocimiento: guías para la acción”, ARI del Real Instituto Elcano, 2020 (http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari91-2020-muniz-alonso-movilizar-talento-espanol-en-ecosistemas-globales-de-conocimiento-guias-para-la-accion).

que aprovechar más y mejor su enorme potencial como activo de la acción exterior española y como fuente de información y conocimiento experto sobre los temas que afectan y preocupan a nuestro país”.

Como han hecho otros países, es preciso crear un instrumento que facilite la conexión con estos profesionales. Este instrumento u organización debería estar basado en una colaboración público-privada, que coordinaría la participación de instituciones como asociaciones empresariales, Cámaras de Comercio (tanto nacionales como Cámaras españolas en el exterior), escuelas de negocio y otras instituciones educativas, organismos de promoción como ICEX, etcétera. En el exterior, las organizaciones de profesionales españoles deberían estar en estrecho contacto con las Embajadas y sus Oficinas Comerciales.

Escapa del alcance de esta nota exponer cómo podría estructurarse y funcionar una organización de este tipo. Voy a realizar brevemente algunas consideraciones generales al respecto. La organización debe en primer lugar establecer un sistema para identificar y ordenar a los profesionales españoles en el exterior.

En segundo lugar, esta organización debe actuar también como una red de redes, promoviendo la comunicación con las redes que ya existen, y la intercomunicación entre éstas.

En tercer lugar, debe servir como una plataforma de contacto para los profesionales y las redes en el exterior con empresas e instituciones españolas: muchos de los profesionales en el exterior llevan años fuera de España, y necesitan información y contactos sobre España, sus sectores y empresas. La organización debe ser un instrumento de conexión entre las empresas españolas y los profesionales —y sus redes— en el exterior.

Finalmente, una organización de este tipo también debería servir para apoyar a los profesionales en el exterior: suministrándoles información sobre España, dando orientación y apoyo a aquellos que tengan interés en regresar a España.

Existen dos grandes modelos en cuanto a la incorporación a una organización de este tipo, dirigida a aprovechar el capital humano de los profesionales en el exterior. Por un lado, puede ser una organización “abierta”, en la que se pueden incorporar todas aquellas personas que lo deseen. Lógicamente, deben cumplir unos mínimos requisitos en cuanto a su perfil profesional: ser directivos de empresas, profesionales, funcionarios de nivel superior. El criterio último es que por su posición profesional puedan ser de utilidad a la internacionalización de la economía española, en un sentido muy amplio.



El otro modelo es “cerrado”. No contempla la incorporación abierta de profesionales, sino que ésta se produce por invitación. Se trata de un modelo más selectivo, en el que se pretende contar con un grupo relativamente reducido de miembros, que ocupen puestos de relevancia en el mundo profesional. Un ejemplo muy significativo sería GlobalScot, que se define como una “red mundial de emprendedores y líderes empresariales dedicados a apoyar a las empresas de Escocia”. GlobalScot ofrece a las empresas escocesas la posibilidad de contar con la asistencia de una red de empresarios y profesionales de alto nivel, que les asesoran y ayudan en sus labores de internacionalización. La red cuenta con más de 600 GlobalScots, que actúan en unos 50 países.

En suma, un país como España tiene un importante activo que puede serle de gran utilidad en su internacionalización: los profesionales españoles (o con una afinidad con España) que viven en otros países, y cuyo número y relevancia ha crecido de manera espectacular en la última década.

