

El crecimiento en la economía mundial, la reducción de las barreras institucionales al comercio internacional y los avances tecnológicos han impulsado la rotación de personal en las multinacionales como una nueva realidad empresarial y forma de trabajo.

Para alcanzar las ventajas competitivas de operar como una empresa multinacional, es preciso un delicado equilibrio entre centralización y descentralización, lo cual lleva a las empresas a enfrentar un desafío en la gestión de sus recursos humanos al determinar las políticas de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de los empleados que les permitan obtener resultados positivos de las asignaciones internacionales a las que están sujetos.

Administrar adecuadamente el proceso de expatriación y repatriación tiene implicaciones muy importantes para la retención del personal con experiencia internacional, que por su escasez constituye un recurso sumamente valioso para las empresas. Su pérdida podría ser mucho más cuantiosa que los propios gastos de expatriación, en especial si el personal desempeña su labor con la competencia.

Contrariamente, conservar al recurso humano con experiencia internacional que pueda ser transmitida y aplicada en la empresa local, constituirá una sólida ventaja competitiva para la organización.