Parcial valen

**1 Basado en Peng, cual serian las tres condiciones que se deberían configurar para que una empresa adopte el franquiciamiento como estrategia de internacionalización.**

Necesidad de internacionalizarse y Llegar a más mercados

Bajo nivel de recursos

Minimizar riesgos

¿?

* Desarrollar economías de escala (porque el otro socio me toma producción)
* Acceso a nuevos segmentos de mercados
* Acceso a nuevas tecnologías
* Acceso a nuevas zonas geográficas
* Acceso a nuevas fuentes de financiamiento
* Acceso a un mejor Managment
* Adquirir barreras de entrada
* Mejorar las barreras de entrada existentes

**2 ¿A que denominamos divesificacion relacionada?**

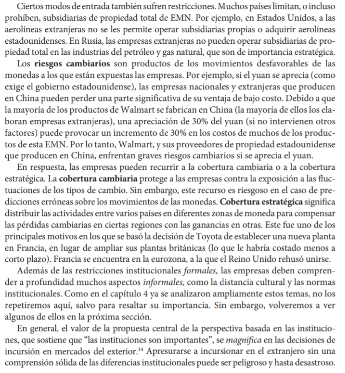
En diversificación relacionada la cultura organizacional debe ser cooperativa y su mecanismo de control es el control estratégico, que vigila y evalúa las contribuciones de las unidades con buena comunicación entre los gerentes corporativos y divisionales. En diversificación no relacionada la cultura es competitiva con un mecanismo de control financiero, que usa de base los objetivos para evaluar el desempeño de las unidades.

De productos relacionados

se incursiona en mercados de nuevos productos/actividades relacionados con los de la empresa. Se enfoca en la sinergia operativa (economías de escala), cuyas fuentes pueden ser: 1) tecnologías (plataformas comunes), 2) marketing (marcas comunes), 3) manufactura (logística común)

ecosistema Separo lo que es diversificación relacionada, de la diversificación no relacionada. La integración es una diversificación relacionada. La integración habla de ingresar en el negocio de los proveedores **o** de los clientes, circunstancias que promuevan los conglomerados.

**3 Explique y ejemplifique un ejemplo de la desventaja de competir en multiples mercados y la cobertura estratégica**



La desventaja sería q le agarre una crisis global en la cobertura estratégica

Pongamos eso que la desventaja es a corto plazo

una desventaja en cobertura estratégica sería entonces que puede derivar en mayores costos al corto plazo

**4 LG es una empresa de grandes marcas de lujo con una larga trayectoria en el mercado. Recientemente redujo a cero sus actividades en una unidad de negocios. Otras empresas tambien tuvieron que hacerlo, en dicho contexto puso en producción una línea denominada COVID y le permitió estar en varios países de la región**

B redefine sus operaciones por características de su modelo de negocios.

**5 Ventajas de la sinergia operativa**

. Se enfoca en la sinergia operativa (economías de escala), la ventaja entonces son los costos bajos

**6 Bajo que condiciones conviene tercerizar**

Opcion b, actividades de naturalieza común en la industria

**7 autoridades electas de un municipio del interior.. extender beneficios impositivos que generarian mas trabajo. Vincular con las consideraciones basadas en las instituciones**

formalmente incorrecto pero informalmente aceptado porque genera beneficios para mucha gente

Desde las instituciones formales la decision estaria avalada porq el municipio tiene potestad oara otrorgar el beneficio y desde lo informal puede por un lado estar mal visto la diferencia entre empresa y por el otro estaría hacuendo algo positivo eticamente al generar mas puestos y economia

**8 cuales serian las cuestiones para tener presentes en la expatriación de ejecutivos?** Pagina 59

Capacitación y desarrollo administrativo

La selección es solo el primer paso para encontrar al administrador adecuado para un puesto. El siguiente es la capacitación para realizar el trabajo específico.

Sin embargo, el desarrollo administrativo es un concepto mucho más amplio. Su objetivo es desarrollar los conocimientos del administrador durante su carrera dentro de la empresa. Así, como parte de un programa de desarrollo administrativo, se los envía a diversos destinos en el extranjero durante algunos años para fomentar su sensibilidad y experiencia interculturales. La idea de los traslados es que la amplia experiencia internacional mejore las habilidades administrativas y de liderazgo de los ejecutivos.

Además, había una tendencia a dirigir la capacitación a la preparación de personal para ser enviado al extranjero. El desarrollo administrativo se ve como una herramienta para ayudar a la empresa a lograr sus objetivos estratégicos, no sólo al darles a los ministradores las habilidades necesarias sino al ayudarlos a reforzar la cultura deseada de la empresa y facilitar la creación de una red informal interna de conocimientos.

Capacitación para los administradores expatriados

Un estudio reveló que sólo alrededor de 30% de los administradores expatriados, entre uno y cinco años, recibió alguna capacitación antes de su partida.

CAPACITACIÓN CULTURAL - Pretende fomentar la apreciación de la cultura del país anfitrión. e cree

que, al entender la cultura de dicho país, al administrador le será más fácil identificarse con ella,

lo que fortalecerá su eficacia al tratar con los ciudadanos huéspedes. Por los problemas relacionados con la adaptación (cultura, historia, aspectos políticos, económicos) del cónyuge, es importante que se le incluya, y tal vez a toda la familia, en los programas de capacitación cultural.

CAPACITACIÓN LINGüÍSTICA - El inglés es el idioma de los negocios en el mundo; hay muchas posibilidades de realizar negocios en todo el mundo sólo en inglés. Las empresas consideran que esto mejora la eficiencia de sus empleados, les permite relacionarse con mayor facilidad con una cultura extranjera, y, además, da una mejor imagen de la empresa en el país receptor.

CAPACITACIÓN PRÁCTICA - Tiene el objetivo de ayudar al administrador expatriado y a su familia a adaptarse con facilidad a la vida diaria en el país receptor. Una necesidad básica es una red de amigos para el expatriado.

Dicha comunidad puede ser una útil fuente de apoyo e información.

Repatriación de los expatriados

La repatriación debe verse como el eslabón final de un proceso circular e integrado, que une la buena selección y la capacitación intercultural de los expatriados con el término de su periodo en el extranjero y su reintegración a su organización nacional. A menudo, cuando regresan a casa después de un trabajo en el extranjero se encuentran con una organización que no sabe lo que realizaron durante los últimos años, no sabe utilizar sus nuevos conocimientos y que en realidad no le importa demasiado. No es sorprendente entonces que 15% de los expatriados que regresaron abandonen sus empresas en el transcurso del primer año de reinserción, mientras que 40% la abandone en los siguientes tres años

La clave de este problema es una buena planeación de recursos humanos.

Desarrollo administrativo y estrategia

Los programas de desarrollo administrativo están diseñados para incrementar los niveles de cono-

cimientos generales de los administradores mediante una mezcla de educación continua en admi-

nistración y la rotación de los ejecutivos para que realicen diversos trabajos dentro de la empresa, lo

que les da una experiencia variada. Son medidas para mejorar la productividad y calidad de los recur-

sos administrativos de la empresa.

Los programas de desarrollo administrativo ayudan a crear una cultura corporativa unificada

al familiarizar a sus nuevos administradores con las normas y el sistema de valores de la empresa.

Rituales de integración tienen por objeto fortalecer la identificación de un administrador con la empresa.

Compensación

Hay dos asuntos que salen a la luz en todos los análisis sobre las prácticas de compensación en las empresas internacionales. Uno es cómo ajustar la compensación para reflejar las diferencias nacionales en las circunstancias económicas y las prácticas de compensación. El otro es cómo pagar a los expatriados el asunto importante es que cualquiera que sea el sistema de compensaciones que se utilice debe recompensar a los administradores por tomar acciones congruentes con la estrategia de la empresa.

Remuneraciones de los expatriados

La forma más común de abordar el asunto de las remuneraciones de los expatriados es el balance financiero. De acuerdo con Organizational Resources Consulting, alrededor de 80% de las 781 empresas que sondearon utilizó este enfoque. Este método iguala el poder adquisitivo en los diferentes países para que los empleados disfruten el mismo nivel de vida en el extranjero que en casa.

Los componentes de un paquete de compensación común para expatriados son un salario base, una prima por servicios en el extranjero, una cantidad para gastos por diversos conceptos, diferenciales de impuestos y prestaciones. El paquete total de compensación de un expatriado puede representar hasta tres veces lo que le costaría a la empresa tenerlo en un puesto en su país de origen.

SALARIO BASE - El salario base de un expatriado suele estar en el mismo rango que el de un puesto similar en el país de origen.

PRIMA - Se le ofrece como aliciente para que acepte trabajar en un destino en el extranjero, la prima promedio es de 16%

GASTOS - Hay cuatro tipos de gastos que se incluyen a menudo en el paquete de compensación de un expatria-

do: por privaciones, de vivienda, de costos de vida y de educación.

IMPUESTOS - A menos que un país receptor tenga un tratado de reciprocidad fiscal con el país de origen del expatriado, es probable que deba pagar el impuesto sobre la renta tanto al gobierno del país de origen como al del país receptor. Cuando no existe un tratado de reciprocidad fiscal, por lo general la empresa paga el impuesto sobre la renta del expatriado en el país receptor.

PRESTACIONES - Muchas empresas también se aseguran de que sus expatriados reciban el mismo nivel de prestaciones médicas y de pensión en el extranjero que las que recibían en su país.

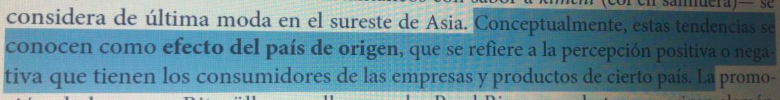
"necesaria una previa capacitación de esa persona que va a ir al nuevo país con el objetivo de mejorar sus habilidades y el comportamiento que este pueda tener en el exterior. Capacitarlo en cuanto al lenguaje, en cuestiones prácticas, en hacerlo conocer la cultura del pais, como se maneja el dia a día y todo lo que pueda hacer que este se adapte más rapido y el shock al llegar al otro país no sea tan fuerte"

**9 Cuales son las ventajas de exportación indirecta?**

Exportación indirecta: al ser la exportación directa algo que necesita mucho recurso financiero, existe la posibilidad de captar clientes extranjeros por este medio, a través de intermediarios con base doméstica. Estos enlazan vendedores y compradores en el extranjero que de otra forma no podrían haberse conectado. Facilitan estos intermediarios la internacionalización de muchas PyME.

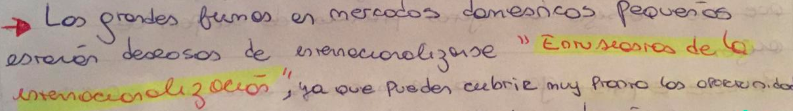
facilitan la conexión con el mercado destino

**10 explique y elabore un ejemplo de efecto del pais de origen y su relación con la desventaja de la novedad.**



**11 una empresa mediana dispone de capacidades empresariales excedentes en u nmercados de origen con BAJO ATRACTIVO, cual es la opcion recomendable.**

Entusiasta de la internacionalización c



**12 una org otorga licencias internacionales bajo la modalidad de franquicias, las características del negocio se basan exclusivamente en el paragua de la marca como para la construcción de ventajas competitivas.**

Product based perspecive/ resource based perspective/ dinámic capabilities

Perspectiva basada en productos

Product-based perspective

Si tu compañía realiza un buen producto y los clientes vienen solos, según Porter.

(Dedicarse a hacer un buen producto)

* Ventaja competitiva basada en el producto (porque quiero un producto ganador)
* La diferenciación de los productos / servicios es suficiente para contribuir a las ventajas competitivas.
* La clave es identificar las relaciones producto / mercado - ¿En qué mercado tu producto va a brillar?

(insuficiente para explicar las ventajas competitivas)