

BUSINESS SENSE

ANÁLISIS, IDEAS Y COMENTARIOS DE



ELON MUSK MUESTRA QUE SER VISIONARIO TRAE VENTAJAS

Hasta el sol brilla más en Silicon Valley

Si la propuesta por adquirir SolarCity por Tesla hubiese sido en otro sector, pudiera no haber avanzado

DealB%k

STEVEN DAVIDOFF SOLO-MON

El acuerdo de Tesla para adquirir SolarCity es muy conflictivo. Elon Musk posee grandes intereses en las dos compañías y tuvo la idea de SolarCity, que está manejada por su primo. Musk es director general y presidente de Tesla y presidente de SolarCity. SolarCity está batallando. El precio de su acción se ha reducido en más de dos tercios desde

principios de 2015 y sus ingresos han bajado pues la energía solar se ha visto afectada por la baja de los precios del petróleo. Dado el contexto y los tropiezos iniciales del proceso, la reacción inicial del mercado cuando se anunció la oferta en junio fue la caída del precio de la acción de Tesla en más de 12% a raíz de la posible adquisición. Después de la caída de las acciones de Tesla y las críticas por los conflictos, uno podría pensar que la fusión estaba muerta. Pero no.

La estrategia
SolarCity se ofreció pero no encontró interesados. ¿Quién más iba a querer comprarla cuando Musk ya había expresado tan ardientemente su deseo de adquirir una compañía de la que ya poseía una quinta parte?

Así pues, se llegó a un acuerdo por SolarCity a un precio rebajado. Y lo más importante, Musk intensificó su visión. En los actuales mercados de capital se odia a los con-



AP / ED ANDRIESKI

“Comprar SolarCity para Tesla significa integrar generación eléctrica a partir de celdas fotovoltaicas en su oferta de productos.”

glomerados y se recorta y divide a las empresas hasta llegar a sus negocios más finos. Pero no Tesla. Tesla ha sido presentada como una compañía de autos y de baterías, pero

ahora la visión de Musk ha convertido a Tesla en una compañía integrada de energía solar y SolarCity sería la pieza clave que le falta. Los consumidores adinerados comprarían su auto en Tesla, así como sus baterías, y su sistema de energía solar doméstico en SolarCity para darle energía a todo eso.

Para darle más emoción al acuerdo, Musk logró que Tesla tuviera un trimestre lucrativo a fin de darles una respuesta en la cara a todos los agoreros de Wall Street. Además, analistas, inversionistas y reporteros tuvieron acceso al empresario estrella en persona. Musk aprovechó ese tiempo para presentar productos nuevos, como tejas de vidrio, para

hacer techos que generen energía solar y se vean bonitos.

El resultado
La influyente empresa de asesoría Institucional Shareholder Services (ISS) apoyó la fusión. “La transacción es un paso necesario para alcanzar la meta de Tesla de ser una compañía de energía integrada y sustentable, consideró ISS.

Además, el servicio de asesoría mencionó la baja prima y el hecho de que Tesla, una compañía de 30 mil millones de dólares, probablemente podría manejar la deuda de SolarCity, que es de 3 mil 100 millones sin perder la capacidad de recabar el capital necesario en los mercados.

© The New York Times 2016

COMPLICADA SITUACIÓN

¿Es este el momento adecuado?

Complicada situación Tesla ha declarado que necesitará recaudar dinero este año en relación con la producción de su modelo 3, y las necesidades financieras de SolarCity intensificarán esas tensiones. En una presentación para inversionistas, Tesla dijo que buena parte de eso sería financiamiento de proyectos y que SolarCity haría que Tesla sumara mil millones de dólares a su renglón de ganancias en los próximos tres años. Además están los sesgos estructurales para el acuerdo. Muchos de los accionistas de Tesla han invertido también en SolarCity. Musk posee 21.7% de SolarCity y 20.1% de Tesla. El segundo accionista más grande es el gigante de los fondos mutuales Fidelity, que posee 8.9% de Tesla y 11.6% de SolarCity. Vanguard, BlackRock y Bank of Montreal están entre los principales diez accionistas de las dos empresas. En teoría, se supone que esos inversionistas institucionales consideran cada inversión por separado, pero que Tesla rescate a SolarCity sería muy de su conveniencia. Ciertamente, la dinámica de votación trabaja en favor de Tesla.

tiene el agrado de invitarlo cordialmente al

Open House Serie FWS

con motivo del lanzamiento de Nuevos Modelos disponibles.

Miércoles 23 de Noviembre

Servicios Técnicos de Bombeo
Av. Veracruz No. 157, Col. San Benito

8:00 a.m. - 6:30 p.m.
Hermosillo, Sonora
Informes: +(52) (662) 2140556

PRÓXIMA APERTURA DE AGENCIA

Audi

EN HERMOSILLO

SOLICITAMOS

- GERENTE DE SERVICIO
- CONTADOR ADMINISTRADOR
- HOSTESS
- RECEPCIONISTA ADMINISTRATIVO DE VENTAS

- SISTEMAS
- ASESOR DE SERVICIO
- ASESOR DE VENTAS
- MERCADOTECNIA (especialista en redes sociales)
- PREPARADOR (Previador)

Requisitos:
Indispensable, mínimo dos años de experiencia comprobable en el ramo automotriz. Interesados favor de enviar su CV a audireclutamiento@gmail.com

TE ESPERAMOS PARA FORMAR PARTE DE ESTE GRAN EQUIPO

LA MAGIA DE LA TECNOLOGÍA

El principal incentivo que está impulsando el éxito de este acuerdo quizá sea la disposición a creer en la magia de Silicon Valley. SolarCity también ha hecho progresos en mercados básicos pero se las verá más difíciles en Nueva York y Michigan y en mercados donde hay menos sol. Y SolarCity tendrá que arreglárselas para obtener el financiamiento para que sus nuevos clientes puedan pagar esas baterías, los autos de energía solar y esos hermosos techos con “tejas toscanas, tejas de pizarra y tejas curvas de arcilla estilo español”. Todo esto en un momento en que se espera que las tasas de interés suban de un momento a otro. A fin de cuentas, todo se reduce a lo que el servicio de asesoría dijo que era esa visión de una compañía integrada de energía solar. La mera verdad es que a esos visionarios de Silicon Valley se les da una libertad que no disfruta ningún otro empresario.



ALCANCE EL ÉXITO LABORAL

Para subir, considere ir de lado

No subestime los movimientos laterales de carrera para el crecimiento profesional



KIRSTEN HELVEY

Un estudio reciente realizado por mi compañía, Cornerstone OnDemand, le da luz a qué influye en estas decisiones de carrera. Realizamos una encuesta en línea con más de 2000 empleados estadounidenses de tiempo completo a lo largo de varias industrias.

Los hallazgos sugieren que los empleados norteamericanos están motivados por oportunidades de crecimiento profesional que prometen un sentido de propósito y de plenitud, pero no necesariamente un ascenso o un mayor salario.

Uno de los descubrimientos más sorprendentes de la encuesta es lo dispuestas que están las personas a hacer movimientos laterales de carrera con títulos y salarios similares en diferentes departamentos. Encontramos que el 89% de los encuestados considerarían hacer un movimiento lateral sin incentivo financiero.

Cuando les preguntamos por qué lo realizarían, las respuestas más comunes fueron el encontrar una mayor satisfacción personal, seguir un nuevo camino laboral y tomar un desafío profesional. En lugar de correr hacia arriba de la escalera corporativa, para obtener un mejor título en un trabajo que no encuentran gratificante, los trabajadores están dispuestos a encontrar algo nuevo que los haga felices.

Experiencia y lealtad

Interesantemente, de entre aquellos dispuestos a realizar un movimiento lateral, sólo un 27% consideraría hacerlo para una empresa diferente. De hecho, el 66% de los empleados buscarían primero puesto interesante en su propia compañía. Esto sugiere que los trabajadores quieren permanecer leales a sus empleadores, pero sólo si tienen la oportunidad de crecer.

Sin embargo, sólo un 32% de los encuestados dijeron que su empleador alienta a los trabajadores a laborar en diferentes departamentos para obtener experiencia y habilidades adicionales. Esto significa que los patrones

están perdiendo una oportunidad de conservar a trabajadores talentosos que quieren un cambio.

Adicionalmente, más de la mitad de los encuestados (y más de 3 de cada 4 millennials) reportaron que esperan cambiar de carrera en algún punto, y el 42% espera tener tres o más carreras.

El desarrollo de los empleados no sólo ayuda a mantener a los mejores talentos, sino que también impulsa

mejores resultados. Las investigaciones muestran que el 81% las organizaciones que están comprometidas con la movilidad de talento reportan crecimiento promedio o mayor en sus ingresos.

(Kirsten Helvey es la directora ejecutiva en Cornerstone OnDemand, una compañía de software para la administración del talento.)

© 2016 Harvard Business School Publishing Corp.

FLICKR / BARTOSZ MAKARA



Sus empleados podrían estar más interesados de lo que usted cree en un movimiento lateral de carrera.

LOS TRES CONSEJOS

Claramente, el aprendizaje es un gran motivador, y los empleados pueden usar ese conocimiento para mantener a sus trabajadores comprometidos. Con base en nuestra investigación, he aquí tres ideas que deberían considerar:

1 COMUNICAR LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO DENTRO DE LA CARRERA:

la mayoría de los encuestados dijeron que sus empleadores no brindan recursos para ayudarlos a planear su carrera o guiar su crecimiento dentro de la organización.

2 PROMOVER EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA Y TRABAJO:

casi un tercio de los empleados dijeron que renunciaron porque se sentían agotados. Esto se relaciona con el 55% que reportaron que sus empleadores esperan que algunas personas estén disponibles después del horario laboral.

3 OFRECER OPCIONES DE REUBICACIÓN:

aunque el trabajo a distancia se ha vuelto algo común, el 77% de los encuestados se reubicaría si se le diera la oportunidad. Adicionalmente, más del 61% haría muchas cosas con tal de trabajar a distancia, como realizar vía Internet conferencias diarias con su jefe. Para compañías con múltiples oficinas, ofrecer la posibilidad de una reubicación puede motivar a que los empleados se mantengan comprometidos.

El crecimiento y la burocracia



CHRIS ZOOK

Una gran compañía, que lucha para seguir creciendo mientras la persiguen competidores más horizontales y agresivos, es una historia común en los negocios de la actualidad. Muchas veces, el problema consiste en una burocracia organizacional excesiva-

mente complicada.

De hecho, el 85% de los ejecutivos dicen que las mayores barreras para alcanzar los objetivos de desarrollo son internas, de acuerdo con una investigación de Bain & Company. En las compañías más grandes, este porcentaje se eleva al 94%. El análisis de Bain & Company también mostró que la mayoría de estas barreras son resultado de la complejidad y

la burocracia que se han acumulado conforme los líderes hacen crecer sus negocios. Le llamamos esta dinámica la "paradoja del crecimiento": el crecimiento crea complejidad, que a su vez es la mayor asesina del crecimiento redituable. Sin embargo ¿qué puede hacer al respecto?

© 2016 Harvard Business School Publishing Corp.

LAS 5 DISTORSIONES DE LA BUROCRACIA

1 DISTORSIÓN DE VELOCIDAD

Conforme las compañías crecen, se vuelven rígidas e indolentes. Una simple forma de mantener la velocidad es tener menos reuniones y que sean de mayor impacto.

2 DISTORSIÓN DE MOTIVOS

Las compañías que han perdido la meritocracia suelen convertirse en organizaciones políticas, donde la forma en que usted se ve y suena, puede anular lo que hace. Sin embargo, la pérdida de la meritocracia es evitable. Comience con

objetivos fáciles y comunicación simple.

3 DISTORSIÓN DE TIEMPO

Usted debe comenzar con la autoconciencia. Los equipos directivos deberían estudiar cómo usan su tiempo tan cuidadosamente como analizan el uso de su dinero

4 DISTORSIÓN DE DECISIONES

Mapee cómo se realizan y cuántas personas están involucradas, anote las que emergerán como las obvias causas de la distorsión: decisiones que

deberían ser llevadas hacia las líneas del frente, decisiones que deberían tener a menos personas involucradas y decisiones donde no está claro quién elige.

5 DISTORSIÓN DE INFORMACIÓN

En los primeros años de la compañía, el equipo fundador conoce a los clientes por nombre y a los productos en detalle. Sin embargo, conforme crece, esto se vuelve cada vez más difícil. Afortunadamente, hay maneras simples de renovar la mentalidad del fundador y la conexión con las líneas del frente.