



Drive · Daniel H Pink

Daniel Pink apareció en nuestras vidas con un libro, *Drive*, que nos sorprendió por el enfoque y por sus mensajes clave, y que rápidamente se convirtió en viral, más cuando su autor apareció en TED. El foco de su mensaje es un tema en absoluto nuevo: la motivación; sin embargo, sí son novedosas las conclusiones a las que llega.

Según el autor, la motivación por “zanahoria y palo” en otros momentos de la historia funcionaba, mientras que en la actualidad esto no siempre responde como se espera. Pink reflexiona y nos hace reflexionar al respecto.

Nos dice que “...cuando el trabajo a realizar es puramente mecánico, la motivación por ‘zanahoria y palo’ funciona, sin embargo, cuando el trabajo a realizar implica creatividad, ¡no funciona!”.

¿Pero por qué? ¿Y qué es lo que sí funciona para estos supuestos?

Bueno, pues Daniel Pink llega a la conclusión de que en una actividad donde lo que prima no es la repetición mecánica, las personas funcionamos mucho mejor cuando se dan 3 circunstancias concretas:

- Tenemos consciencia y compartimos el propósito de aquello que vamos a hacer.
- Disponemos de la maestría para llevarlo a cabo, es decir: los medios, el conocimiento, el acceso a expertos y el tiempo.
- Se nos concede autonomía.

Si nos enuncian el para qué sin entrar en el cómo, nos están dejando muchísimo espacio para que desarrollemos nuestra creatividad, crezcamos y aportemos valor.

El autor también nos advierte acerca de las recompensas. ¿Hemos pensado en cómo reaccionamos según como nos recompensan por nuestros éxitos? Según Pink, “las recompensas, por su propia naturaleza, estrechan nuestro foco”. Mmmm... Interesante.

Así como en la anterior news hablábamos de los líderes y el efecto de sus actitudes hacia los equipos, en esta propuesta vemos la perspectiva desde aquello que nos acciona como personas y como equipos.

Y ahora te invitamos a pensar en la última vez que delegaste alguna tarea compleja: ¿Aclaraste el para qué? ¿Validaste si las personas receptoras disponían de todo lo necesario para avanzar? Y ¿cada cuánto validabas el progreso? ¿Recompensaste? ¿Cómo?

Tu asegúrate de que compartís la misma definición del *para qué*, ¡y deja que tu equipo construya!

Así comienza...

“Imagina que estamos en 1995. Te sientas con una economista -una prestigiosa profesora de ciencias empresariales, doctora en ciencias económicas. Le dices: «Tengo una bola de cristal que puede adivinar el futuro a quince años vista. Me gustaría poner a prueba tus poderes de predicción». Ella se muestra escéptica, pero decide contentarte. «Voy a describirte dos nuevas enciclopedias; una que acaba de salir y otra que saldrá dentro de unos años. Tienes que predecir cuál de ellas tendrá más éxito en 2010.» «Adelante», invita ella.”