

## **Estimular la fuerza de voluntad de los empleados es más eficaz que motivarles**

### **Por qué poner los esfuerzos de la organización en motivar a los empleados no siempre es suficiente**

Think&Action, expertos en transformación y talento dentro de las organizaciones, ha hecho público hoy un análisis sobre el uso equivocado que algunas organizaciones y profesionales hacen del concepto “motivación” como palanca para la consecución de sus objetivos.

Para Fernando Botella, CEO de Think&Action, detrás de muchos de los fracasos de los profesionales está el hecho de confundir “motivación” con “voluntad”. “Muchas veces pensamos que estar muy motivados es un factor suficiente para conseguir aquello que nos proponemos. Pero lo que verdaderamente hace que las cosas pasen es la voluntad, no la motivación”.

Motivación Vs. Voluntad. 9 Diferencias:

1) La motivación está más influida por factores externos que la voluntad. Un buen clima laboral, un salario interesante, un jefe dialogante o un proyecto atractivo inciden favorablemente en la actitud del trabajador. Son elementos que normalmente hacen que la voluntad y la motivación se alineen. Pero la voluntad también puede activarse sin ellos. Uno puede hacer un trabajo que no le motiva en absoluto y hacerlo muy bien. Porque es su deber, porque es muy profesional y porque tiene una gran fuerza de voluntad.

2) De igual forma, la motivación puede permanecer intacta aunque ya no haya voluntad. La persona sigue queriendo alcanzar el objetivo. Pero será muy difícil que acabe lográndolo porque le falta lo principal para acometerlo.

3) La motivación es un input puntual, esporádico; mientras que la voluntad permanece. Por esa razón la primera es un buen estímulo como elemento de arranque de proyectos, pero su efecto remite a medida que pasa el tiempo. El largo plazo solo es posible abordarlo con fuerza de voluntad. Con tesón, esfuerzo y la adopción de rutinas y hábitos.

4) La satisfacción de las necesidades higiénicas como el salario pueden tener un efecto estimulante sobre la persona, pero solo hasta un determinado punto. A partir de cierto momento el esfuerzo que representa abordar una determinada tarea deja de merecerle la pena. Es cuando se dice, “no hay dinero que lo pague”.

5) Las necesidades higiénicas también influyen en la voluntad. No es raro que alguien esté dispuesto a hacer determinados trabajos “gratis” porque le motivan. Pero ese efecto no durará mucho tiempo. Si

no se satisfacen esos mínimos, el esfuerzo sostenido que supone esa actividad acaba decayendo.

6) La motivación puede trabajarse de manera colectiva. Una política salarial, un plan de beneficios, un itinerario de carrera. Pero la voluntad depende más de factores individuales. Cada persona la encuentra en un lugar diferente. Por esa razón es mucho más difícil influir en ella.

7) Una alta motivación genera beneficios moderados sobre la organización y el profesional. Una gran fuerza de voluntad genera beneficios extraordinarios.

8) La motivación se estimula con la proyección de objetivos ambiciosos y grandes posibilidades. Fija su atención en el futuro y las expectativas. La voluntad se trabaja a través de pequeñas metas alcanzables en plazos de tiempo razonables. Pone el foco en el presente y en los resultados.

9) La motivación hace que las personas se levanten con ganas de comerse el mundo. La voluntad permite trazar un plan para empezar a comérselo en pequeños bocados.

**Datos de contacto:**

Raquel Lombas  
915901582

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Marketing Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>