***One Man´s Opinion***

***By: Neftali Soriano***

***Neftilo***

***15/05/2024***

*Perspectivas desde la Gestión de Recursos Humanos*

En la gestión de **Recursos** **Humanos**, resulta esencial distinguir entre la **AMBICIÓN** y la **CODICIA**, dos fuerzas motrices que, aunque cercanas en su esencia, divergen radicalmente en sus implicaciones éticas y sus efectos en el ambiente laboral. Esta distinción no solo es decisiva para el desarrollo personal de los empleados, sino también para la integridad y el éxito sostenible de la organización.

La **ambición** es reconocida frecuentemente como un impulso positivo. Se trata de una cualidad que motiva a los individuos a establecer y alcanzar metas que promueven tanto el crecimiento personal como el mejoramiento de la empresa. Un empleado ambicioso es aquel que busca proactivamente oportunidades de mejora, capacitación y avance, respetando siempre los códigos éticos y morales establecidos. Desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, fomentar la ambición significa apoyar una cultura de aspiraciones legítimas, donde las metas se alcanzan mediante el esfuerzo, la innovación y la colaboración.

A diferencia, la **codicia** es una fuerza destructiva. Se caracteriza por un deseo desmesurado de obtener más poder, estatus o recursos, sin consideración por los principios éticos o el bienestar ajeno. La codicia empuja a los individuos a sobrepasar límites, a menudo con consecuencias perjudiciales para el entorno laboral y la moral del equipo. En el contexto empresarial, la codicia puede manifestarse en prácticas como la manipulación, el acaparamiento de oportunidades de manera injusta o el trato desconsiderado hacia los colegas y subordinados.

Desde la gestión de Recursos Humanos, es fundamental establecer políticas claras y sólidas que promuevan la ambición sin alimentar la codicia. Esto incluye la creación de sistemas de recompensa equitativos, donde los logros se midan no solo por los resultados finales, sino también por la integridad del proceso empleado para alcanzarlos. Además, es vital implementar programas de formación que eduquen a los empleados sobre la importancia de la ética laboral y el respeto mutuo.

La supervisión y el mentoring continuo también juegan un papel crucial en la modulación de estas conductas. Un líder en recursos humanos debe estar atento a las señales de codicia y actuar de manera **preventiva** para asegurar que no se carcoman los valores de la compañía. Esto implica no solo sancionar las conductas negativas, sino también reconocer y celebrar aquellas acciones que ejemplifican la ambición saludable y constructiva.

Es por eso por lo que, mientras la **ambición** puede ser un poderoso motor para la innovación y el progreso dentro de una organización, la **codicia** suele ser su sombra oscura, amenazando con desestabilizar el equilibrio ético y moral.

*La tarea de la gestión de recursos humanos es, por lo tanto, cultivar un ambiente donde la ambición florezca en un marco de respeto, justicia y ética, asegurando así el desarrollo integral de cada empleado y de la organización en su conjunto.*