



# CURSOS

# ATALCLI 123



## EL HÁBITO DE GENERALIZAR

*El generalizar tiene la particularidad de agrupar, juzgar o valorar un grupo de personas bajo un mismo criterio. Esto no está mal, siempre y cuando todos los involucrados, sin excepción, sean merecedores del hecho en sí. Ahora bien, si por alguna razón no hay garantía que todos los involucrados son partícipes o forman parte de la situación en particular, es recomendable ser prudente con la generalización. El hábito de generalizar, cuando no todas las personas tienen una participación equitativa del hecho, genera reacciones individuales totalmente opuestas que incidirán, según sea el caso, en el comportamiento laboral de los involucrados.*

*Agrupar a todos los miembros de un equipo de trabajo para motivarlos, es sensato y hasta recomendable. Agruparlos con el objetivo de hacer un reconocimiento colectivo es apropiado, siempre y cuando se considere que todos los involucrados han participado o compartido esfuerzos equilibradamente. Si por alguna razón los esfuerzos no se consideran equilibrados, recomiendo resaltar los aspectos positivos alcanzados en general, para luego reconocer los esfuerzos individuales más destacados, haciendo hincapié en todos los esfuerzos orientados al trabajo en equipo. Los halagos generalizados siempre son bien recibidos, cuando son bien merecidos. La intención de motivar a través del reconocimiento colectivo siempre es aplaudida. El resultado es lo que puede variar y hasta ser contraproducente si no todos los involucrados son merecedores del acto.*

*La costumbre de generalizar para juzgar, criticar y/o penalizar comportamientos es muy común en muchas personas con responsabilidades supervisoras. Este discurso con connotación negativa es contraproducente para las excepciones del caso en particular. Un ejemplo clásico es reunir a todos los miembros de un departamento o equipo de trabajo, para llamarles la atención de manera colectiva, por comportamientos o metas no alcanzadas. Durante este proceso es altamente probable que se afecte negativamente a los miembros del equipos cuya actitud o comportamiento es positiva o distinta, pero aún así, son igualmente criticados o penalizados. Si algo no está funcionando o alguien no está haciendo lo que le corresponde, trátelo directamente con él ó con los responsables. Tomar decisiones que impacten al entorno en general por el comportamiento o productividad de pocos, es un acto de injusticia producto del mal hábito de generalizar. Este tipo de decisiones es garantía de malestar colectivo y afectará a todas aquellas personas que sí lo están haciendo bien. Nunca olvide que cada persona es un ser distinto a otro. Hablar de manera individual con cada una de las personas y tomar las acciones pertinentes según sea el caso particular, es el camino a seguir. Aún cuando existan situaciones similares es recomendable tratarlas separadamente, de tal manera de lograr compromisos individuales.*

*El hábito de generalizar muchas veces alcanza los límites de lo absurdo. En momentos difíciles, donde la ira se interpone sobre la sensatez, todos los miembros de una organización pueden pasar de ser proactivos a no servir para nada. Se pueden transformar, en sólo segundos, de gratos a ingratos o traidores. Se pueden convertir en deshonestos después de muchos años de honestidad. Por supuesto, al regresar la sensatez viene el arrepentimiento. Sin embargo, todas estas generalizaciones difícilmente pasarán al olvido por parte de los afectados. Quizás para las personas con el hábito de generalizar el daño causado es circunstancial, pero en realidad el malestar causado siempre estará presente en el ambiente laboral.*

*Otro aspecto delicado del hábito de generalizar, es la inducción tácita de unir a las personas para que traten sus casos individuales de manera colectiva o grupal. La unión en busca de fuerza o solidaridad es un comportamiento demarcado por una línea muy delgada que puede escaparse de control fácilmente. Cuando la costumbre es generalizar, las personas en este ámbito tienden a justificar sus comportamientos comparándose con otros casos aún peores que los suyos.*

*El hábito de generalizar muchas veces es tristemente gracioso. Generalmente está fundamentado en una minoría, bien sea por resultados, actitud o personas. El colmo es que convierte en un parámetro que viaja a través de la historia y al parecer hasta la eternidad. Muchas personas justifican situaciones o comportamientos basados en antiguas generalizaciones, que por alguna razón pasaron a ser patrimonio de un lenguaje cotidiano realmente sorprendente. En el ámbito laboral quizás una organización en un momento determinado fue improductiva, eso no significa que lo continúa siendo o será improductiva toda la vida. Fuera de las fronteras del ámbito laboral las generalizaciones también son sumamente comunes. La reputación de familias se ha visto afectada, a través de muchos años, por comportamientos puntuales de uno de sus miembros. Independientemente que los hechos hayan sido aislados o acontecieron hace siglos.*

*Sea muy discreto y moderado al generalizar. Recuerde que vivimos en un continuo cambio. Recuerde que las decisiones, actitudes o cosas que le dieron un resultado determinado en el pasado no necesariamente le darán los mismos resultados en el presente o en el futuro. Liderar de manera justa amerita estar pendiente de los detalles, del día a día de cada uno de los miembros del equipo. Implica dedicación, lo que representa una tarea ardua que es necesaria e imprescindible.*

*Desarrolle la destreza de evaluar cada situación que se le presente identificando la causa raíz de lo que acontece o aconteció. Razone su objetivo y el verdadero motivo que lo induce a actuar o tomar decisiones. Utilice el aprendizaje de casos similares. Tome decisiones evaluando el entorno actual y sobre todo olvídense de generalizar. Las generalizaciones contadas veces serán un patrón justo de comparación. El hábito de generalizar es un hábito difícil de no invocar. Sólo cuando la sabiduría prevalece a la costumbre, es cuando se comienzan a hacer las cosas de una manera distintas y ajustadas a la realidad cambiante del momento.*

*Igor Rovira - Consultor*

*Presidente de Cursos ATALCLI 123  
[irov23@cantv.net](mailto:irov23@cantv.net) 0416-6090750  
[www.cursosatalcli123.com](http://www.cursosatalcli123.com)  
Teléfonos: 793.2391 / 793.3496*

*Abril 2009*