

EJEMPLOS DE CASOS PRÁCTICOS: TEORÍA X, TEORÍA Y, PIRÁMIDE DE MASLOW

Caso 1: Teoría X

Luis trabaja en un almacén donde el supervisor revisa cada movimiento. Se le exige marcar la entrada y salida con exactitud, no puede hablar con sus compañeros durante el turno y es sancionado si no sigue las órdenes al pie de la letra. Aunque cumple con su trabajo, se siente desmotivado y presionado.

¿Qué teoría se aplica en el estilo de liderazgo del supervisor?

- a) Teoría Y.
- b) [Teoría X.](#)
- c) Pirámide de Maslow.

✓ Explicación: Este caso representa un entorno autoritario y de control estricto, característico de la Teoría X. Se parte del supuesto de que los trabajadores deben ser vigilados constantemente para rendir, lo cual genera presión y desmotivación.

Caso 2: Teoría Y

Mariana es ingeniera en una empresa de tecnología. Su jefe le asigna proyectos desafiantes y confía en que los organizará de forma autónoma. Además, la incluye en reuniones de innovación y valora sus propuestas. Mariana se siente motivada y orgullosa de contribuir al crecimiento de la empresa.

¿Qué teoría describe mejor el estilo de liderazgo de su jefe?

- a) Teoría X.
- b) [Teoría Y.](#)
- c) Teoría del refuerzo.

✓ Explicación: En este caso se promueve la autonomía, la confianza y la participación, lo cual refleja los principios de la Teoría Y. Se considera que el trabajador es responsable, creativo y busca la autorrealización.

Caso 3: Pirámide de Maslow

Alejandro trabaja en un restaurante y recientemente la empresa implementó un programa de beneficios: aumentaron los descansos, mejoraron las condiciones del comedor, ofrecieron seguro médico y comenzaron a premiar al empleado del mes. Desde entonces, los trabajadores están más motivados.

¿Qué teoría explica mejor la motivación generada por estas acciones?

- a) Teoría Y.
- b) Teoría X.
- c) [Pirámide de Maslow.](#)

✓ Explicación: La empresa está cubriendo diferentes niveles de la jerarquía de Maslow: necesidades fisiológicas (comedor), de seguridad (seguro médico) y de estima (reconocimiento). Al satisfacer estas necesidades, los empleados se sienten más motivados.

Referencia:

Nahuat, J. J. (2025). Material inédito para actividades académicas. Universidad Autónoma de Coahuila, Educación a Distancia.