

TEORÍAS X Y Y DE MCGREGOR

Douglas McGregor propuso dos enfoques sobre cómo los gerentes perciben a sus trabajadores: Teoría X y Teoría Y.

- Teoría X: Supone que los trabajadores evitan responsabilidades, requieren supervisión constante y solo trabajan bajo presión o recompensa externa. Se asocia con estilos autoritarios.

Ejemplo: Un jefe que no delega y controla estrictamente los horarios está actuando bajo esta teoría.

- Teoría Y: Considera que las personas pueden automotivarse, buscan desafíos y disfrutan de contribuir si se les brinda un entorno de confianza.

Ejemplo: Un gerente que promueve autonomía, da libertad para innovar y reconoce logros aplica esta teoría.

McGregor sostenía que la Teoría Y genera mayor compromiso en ambientes de cambio, mientras que la X puede ser útil en tareas repetitivas.

Teorías X-Y de McGregor (1960)

DIMENSIÓN	TEORÍA X	TEORÍA Y
Visión de Trabajador	Evita el Trabajo	Se motiva por retos
Estilo de Dirección	Autoritario	Participativo
Resultado	Baja Innovación	Alta Motivación

Referencia:
McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. Estados Unidos. McGraw-Hill.