

TEORÍA X Y TEORÍA Y (MCGREGOR)

Douglas McGregor (1960) planteó la Teoría X y la Teoría Y, un marco conceptual que explica cómo las creencias de los directivos sobre la naturaleza humana influyen en el estilo de liderazgo y en la gestión de las organizaciones. Esta teoría supuso una ruptura con los enfoques mecanicistas y abrió el camino a una visión más humanista de la administración.

La Teoría X parte de la premisa de que las personas son inherentemente perezosas, evitan el trabajo siempre que pueden y necesitan ser controladas, dirigidas y, en muchos casos, amenazadas para cumplir con sus responsabilidades. Bajo esta perspectiva, los gerentes asumen un liderazgo autoritario, con fuerte supervisión y poca autonomía para los trabajadores (Robbins & Coulter, 2018).

En contraste, la Teoría Y sostiene que el trabajo puede ser tan natural como el descanso o el juego, y que los individuos no solo aceptan la responsabilidad, sino que la buscan. Los empleados, según este enfoque, poseen creatividad y compromiso, por lo que, si se les ofrece el ambiente adecuado, pueden contribuir de manera significativa a los objetivos organizacionales (Davis & Newstrom, 2003).

Esta distinción resulta crucial, ya que el estilo de liderazgo elegido por los gerentes refleja sus creencias sobre los trabajadores. Argyris (1998) señala que la Teoría Y promueve el desarrollo personal y organizacional, al permitir que los empleados se involucren en la toma de decisiones, fomentando la innovación y la satisfacción laboral.

Ejemplo: En una fábrica tradicional, un gerente que sigue la Teoría X implementa estrictos controles de asistencia y supervisión constante, lo que genera obediencia pero poca motivación. En cambio, en una empresa tecnológica, un directivo que aplica la Teoría Y fomenta la autonomía, la creatividad y el trabajo en equipo, logrando altos niveles de innovación y compromiso.

Referencia:

- Argyris, C. (1998). *Empowerment: The emperor's new clothes*. Estados Unidos. Harvard Business Review.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. Estados Unidos. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración*. México. Pearson.