

Teorías Gerenciales de Douglas McGregor

Las teorías gerenciales de Douglas McGregor decían que toda persona tiene ciertas hipótesis básicas respecto a la actitud de otras personas hacia el trabajo y las organizaciones. McGregor designó a este conjunto de hipótesis respecto al comportamiento humano como la Teoría X y la Teoría Y

La teoría X supone lo siguiente: A las personas básicamente les disgusta el trabajo, son perezosas y evitarán el trabajo si es posible. Debido a su pereza y disgusto por el trabajo, la gente debe ser coaccionada, amenazada y estrictamente dirigida y controlada (administrada) para asegurar un mínimo de desempeño. A la mayoría de la gente le agrada ser administrada con políticas, reglas y un estrecho control por alguien en un puesto autoritario. La mayoría de las personas son pasivas, aceptan pocos riesgos y, en consecuencia, prefieren la seguridad en el trabajo a cualquier otro elemento en la vida de trabajo. Por su parte, la teoría Y es proporcióna una antítesis de las suposiciones generales sobre el comportamiento humano, como se muestra a continuación: Las personas no rehuyen el trabajo porque les agrada hacerlo. El trabajo es tan natural como comer, dormir y jugar. Dado el ambiente adecuado, las personas buscarán responsabilidades y serán muy creativas en su trabajo. Cuando los objetivos organizacionales son congruentes con los objetivos personales, las personas estarán altamente motivadas para trabajar y ejercer sustancial autodirección y control. La forma como se comprometen las personas a los objetivos organizacionales está en función de las recompensas que reciben para su realización.

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la compañía se encuentre comprometida con su gente.