

Liderazgo

Tema n.º 3

Actitudes de liderazgo

Índice

	Pág.
3.1 Autoevaluación Teoría X y teoría Y	3
3.2 Teoría X y teoría Y	3
3.3 El efecto Pigmalión	5
3.4 Desarrollo de Actitud y auto concepto	6
Recursos complementarios	8
Bibliografía	10
Autoevaluación	11

3.1 Autoevaluación Teoría X y teoría Y

En referencia al capítulo dos rasgos y ética de liderazgo del texto guía de Roberth N. Lussier, Christopher F. Achua, 6ta. Ed. Y la autoevaluación de la página 46; se debe desarrollar la autoevaluación, como un refuerzo de conocimiento de Liderazgo en esta teoría.

3.2 Teoría X y teoría Y

Las teorías X y Y tratan de explicar y pronosticar el comportamiento y el rendimiento del liderazgo con base en la actitud del líder, referente a los seguidores.

El psicólogo social Douglas McGregor clasificó las actitudes o los sistemas de creencias en teoría X y teoría Y. Los seres humanos con actitudes de la teoría X confirman que a los trabajadores les desagrada trabajar y que deben ser supervisados de cerca, para que trabajen eficientemente. Las actitudes de la teoría Y proponen que a los empleados les agrada trabajar y no requieren supervisión de cerca para que realicen óptimamente su trabajo.

Los Chief Executive Office (CEO) con actitudes propias de la teoría X tienden a tener una observación pesimista de sus empleados y muestran más un estilo de liderazgo autocrático y de coerción por mecanismos de control como castigos y amenazas.

Los CEO con actitudes de la teoría Y tienden a considerar a los empleados en forma positiva y manifiestan más estilos de liderazgo participativo, por medio de una motivación interna y recompensas.

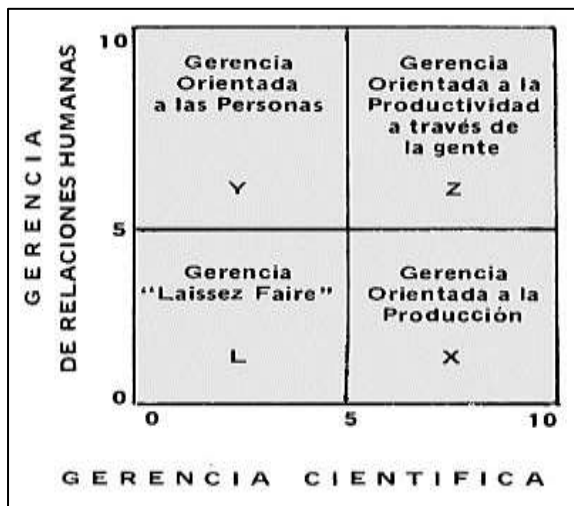
El siglo pasado, en 1966, cuando el Psicólogo Douglas McGregor publicó sus teorías X y Y, un gran porcentaje de CEO, llamados en ese entonces gerentes, demostraban actitudes de la teoría X y este psicólogo invitaba a un cambio hacia las actitudes de la teoría Y.

Recientemente, la modificación de paradigma de la administración al liderazgo también proyecta este tránsito en las actitudes a medida que más CEO utiliza estilos de liderazgo participativo.

Desde un enfoque gerencial, por medio de un plano cartesiano, se contrastan las dimensiones a través de las que es posible apreciar las diferencias sustantivas entre las dos teorías: la gerencia desde el enfoque de las relaciones humanas y la denominada gerencia científica.

FIGURA 1

Teoría bidimensional de la Gerencia



Nota. Estilos de preocupación por la gente y preocupación por la producción.

<https://www.revistaespacios.com/a90v11n01/90110130.html>

A continuación, en una tabla se exponen y se diferencian las características de cada una de estas teorías.

FIGURA 2

Comparación teoría X y teoría Y

Teoría X	Teoría Y
A los empleados inherentemente les disgusta el trabajo y, siempre que sea posible, procuraran evitarlo.	Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como el descanso y el juego.
Puesto que a los empleados les disgusta el trabajo, deben ser coaccionados, controlados o amenazados con sanciones para que alcancen metas.	La gente ejercerá auto dirección y autocontrol si está comprometida con los objetivos.
Los empleados evitarán asumir responsabilidades y buscarán una dirección formal, siempre que sea posible	La persona promedio puede aprender a aceptar e incluso buscar asumir responsabilidades.
La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y muestran poca ambición.	La capacidad de tomar decisiones innovadoras está ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es patrimonio exclusivo de los que ocupan puestos administrativos.

Nota. Características de las teorías X y Y. <https://eduteka.icesi.edu.co/estudiantes>

3.3 El efecto Pigmalión

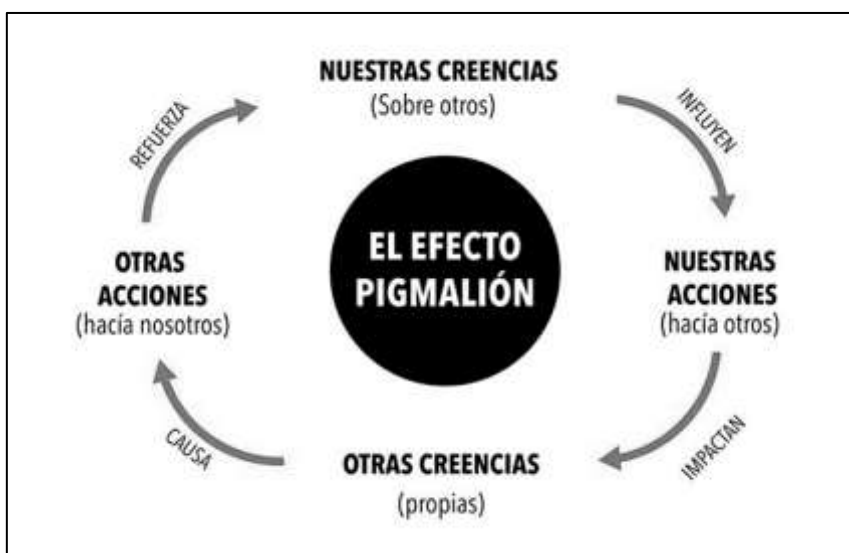
El efecto Pigmalión plantea que “las actitudes de los líderes y sus expectativas respecto a sus seguidores, así como su trato hacia ellos, explican y predicen la conducta y el desempeño de los seguidores”; es decir, al tema tratado sobre las actitudes, agregaremos las expectativas y el trato.

En los negocios, las expectativas se presentan como objetivos y estándares. Lou Holtz recomienda fijar estándares muy altos. Plantea que el peor daño que se

puede causar como líder es plantear estándares bajos. El simple hecho de tratar a los empleados correctamente y lograr que estén de buen humor al iniciar el día puede tener un gran impacto en su desempeño. (Rothbard, 2011)

FIGURA 3

El efecto Pigmalión y su papel en la estrategia de marketing



Nota. Fuente: *Influencia que tienen las creencias de otras personas.*

<https://franciscotorreblanca.es/el-efecto-pigmalion-marketing/>

3.4 Desarrollo de Actitud y auto concepto

El comportamiento y desempeño, son consistentes en la forma en que nos auto valoramos, pensar y actuar como ganador, le convierte en uno, a continuación, sugerencias para un óptimo concepto personal.

Procurar en forma consciente tener y mantener una actitud positiva y optimista, de no ser el caso, esto puede ser causado por sus pensamientos y

actitudes inconscientes. Así que, al tener un esfuerzo consciente, se mejora el concepto de uno mismo.

Fijarse en que se obtienen escasos beneficios, al manifestar actitudes negativas y pesimistas, acerca de los demás y de nosotros mismos, Pregúntese: ¿guardar rencor, preocuparse, y ser temeroso al fracaso, contribuyen para tener éxito?

El cultivar pensamientos optimistas, esto sugiere, que sus pensamientos afectan cada célula de su cuerpo. Cada vez que vienen a la mente, pensamientos positivos; cuerpo, mente y espíritu responden. Es muy probable que el ser humano se sienta más motivado y energizado. Utilizar frases positivas como: haré un buen trabajo, lo concluiré bien hecho y a tiempo; se debe utilizar imágenes mentales y visualizar el alcanzar metas.

Si se sorprende quejándose o siendo negativo de alguna manera, se debe frenar, y cambiar a una actitud positiva, con el tiempo, su tendencia mental, será mayoritariamente la de una persona con mentalidad positiva.

Escapar a las personas negativas, en especial, a quien le hace sentir así, respecto de usted, relaciónese con personas que tengan un buen y sano concepto de sí mismo, e imitarlos.

Establézcase metas y alcáncelas. Proponerse metas de forma: diaria, semanal, mensual, que sean alcanzables, lograr metas específicas, mejoran el auto concepto, lo que contribuye a considerarse exitoso.

Enfocarse en el éxito, no estancarse en el fracaso, si se alcanzan cinco de seis metas, pensar en las cinco, y olvidar la que no se alcanzó; todos los seres

humanos tenemos aciertos y desaciertos, Sir Winston Churchill, solía decir. “El éxito consiste en ir de fracaso en fracaso, sin perder el entusiasmo”.

La diferencia entre los líderes efectivos, y los menos efectivos, es que los primeros aprenden de sus errores, se ponen de pie, luego de una caída, y no dejan que el desacierto, les perturbe el futuro.

Aceptar aprobaciones, cuando alguien elogia, hay que agradecer, ello construye el concepto de sí mismo; no repetir frases como: “No fue nada”, o “cualquiera lo podría haber hecho”; porque pierde la oportunidad de construir.

Pensar por uno mismo, desarrollar nuestras propias actitudes, con base en las aportaciones de los demás, no solo imitar las actitudes de otros.

Ser un modelo a seguir: si el líder muestra una actitud positiva, los seguidores por lo general también lo harán.

Recursos complementarios

- Video sobre el efecto Pigmalión



<https://www.youtube.com/watch?v=X5UkCpTo3K4&t=4s>

- Video Teoría X y Y



<https://www.youtube.com/watch?v=XQpOD8qI1S4>

- Video Desarrollo de Actitud



<https://www.youtube.com/watch?v=hBSd0KgXvzk&t=102s>

Bibliografía

Lussier, R. & Achua, C. (2016). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (sexta edición). Cengage Learning.

Rothbard, N. (2011). *Put on a Happy Face. Seriously. The Wall Street Journal*.

<https://www.wsj.com/articles/SB10001424052970203388804576612943738516996>

Tarantino, S. (2009). *Aptitud-Actitud. DeGerencia.com*.

https://degerencia.com/articulo/aptitud_actitud/

Autoevaluación

1. **¿A qué teoría pertenece la siguiente mención, “las personas les desagrada trabajar y deben ser supervisados”?**

Teoría X.
Teoría Y.
Teoría Z.

2. **¿A qué teoría pertenece la siguiente mención, “las personas les agrada trabajar y no requieren supervisión”?**

Teoría Z.
Teoría Y.
Teoría X.

3. **¿Qué teoría fue publicada en el año 1966?**

Teoría X.
Teoría X y Y.
Teoría Y.

4. **¿A qué teoría pertenece la siguiente mención, “las personas no disfrutan de su trabajo”?**

Teoría Y.
Teoría X.
Teoría X – Y.

5. **¿Cuál es el autor de la Teoría X y Y?**

Lussier & Achua.
Douglas Mc Gregor.
Frederick Smith.

6. **¿A qué teoría pertenece la característica, cuando los empleados evitan asumir responsabilidades y buscaran una dirección formal, siempre que sea posible?**

Teoría X.
Teoría Y.
Teoría Z.

7. ¿Que recomienda Lou Holtz en el efecto Pigmalion?

Fijar estándares muy altos.
Comportamiento adecuado.
Actitudes positivas

8. ¿Cómo debe ser el trato a los empleados según Rothbard?

Control para un buen desempeño.
Supervisión continua.
Trato correcto y lograr buen humor.

9. ¿Como se mejora el concepto de uno mismo?

Motivación constante.
Actitud positiva.
Esfuerzo consciente.

10. ¿Qué causan los pensamientos positivos en las personas?

Motivación, energía.
Control, optimismo.
Actitud positiva.