
Ouchi, William G.



William Ouchi es autor de *la teoría Z*: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. Ouchi analiza la utilidad de aplicar el enfoque directivo japonés en el ámbito norteamericano. Motivado por conocer las causas de la productividad japonesa, inicio el estudio de empresas norteamericanas y japonesas.

Su objetivo básico era encontrar los principios de aplicación universal en las unidades empresariales que fuesen independientes de los principios propios de la cultura que ayudasen a determinar que podía aprenderse de las técnicas administrativas japonesas. Según el autor, "la productividad se logra al implicar a los trabajadores en el proceso" lo cual es considerado la base de su teoría.

La conclusión principal de Ouchi es que la elevada productividad se da como consecuencia del estilo directivo y no de la cultura, por lo que él considera que sí es posible asimilar como aportaciones japonesas sus técnicas de dirección empresarial y lograr así éxito en la gestión de las organizaciones. Sin embargo, reconoce que los elementos culturales influyen en el establecimiento de una filosofía corporativa congruente con los principios de su teoría.

La **teoría “Z”**, consiste en implicar a los trabajadores en el proceso de producción o de servicios. **La primera lección de la Teoría “Z”, es la confianza**, en tanto que la productividad y la confianza van de la mano.

Otra lección importante de la Teoría “Z” es la sutileza, cuestiones de intimidad, el interés por los demás, el apoyo, generosidad disciplinada. Los Norteamericanos se divorcian en grandes cantidades, no se apoyan viven aislados en su hogar, al igual que en la fábrica y la oficina, la intimidad también debe darse en la fábrica y en la oficina, como lo hacen los japoneses

Las compañías de la Teoría “Z” son empresas que japonesas establecidas en Estados Unidos, las cuales se adaptan a algunas cuestiones de la vida norteamericana, pero aplicando los principios de la Empresa Japonesa, los propios trabajadores Norteamericanos dicen “los Japoneses se preocupan por la calidad y me hacen sentir parte de una gran familia”.

El éxito de McDonald’s en Japón, se debe a que es dirigido por un Japonés con un personal y enfoque administrativo totalmente Japonés, un caso similar es I. B. M.

Una empresa que es norteamericana, pero que su estilo se asemeja al japonés es la Hewlett Packard.

Zaibatsu. Conjunto de 20 o 30 empresas que trabajan alrededor de un banco y unas 100 o mas empresas satélites, las cuales entre si tienen una gran interdependencia, los Zaibatsu desaparecieron legalmente después de la 2da. Guerra Mundial, pero el sistema persiste en la realidad.

Las empresas Norteamericanas que tienen muchas características similares a las firmas Japonesas, son las que Ouchi denomina **organizaciones tipo “Z”**, se escogió este nombre intencionalmente para hacer referencia a la distinción entre **Teoría “X”** (que asume que el individuo es esencialmente flojo e irresponsable y que necesita una supervisión permanente), y la **Teoría “Y”** (que supone que las personas son fundamentalmente trabajadoras y responsables y que tan sólo requieren respaldo e incentivos), de Douglas McGregor.

Esquema elaborado por el Mtro. José Morales Calderón, con base a: Ouchi, William G. (1985) “Lo que se puede aprender del Japón”, págs. 11-95, en W. G. Ouchi, Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés, Barcelona, Orbis, 256 págs.



Esquema elaborado por el Mtro. José Morales Calderón, con base a: **Ouchi, William G. (1985) "Lo que se puede aprender del Japón"**, págs. 11-95, en W. G. Ouchi, *Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, Barcelona, Orbis, 256 págs.

Organizaciones Japonesas	Organizaciones Norteamericanas
Empleo de por vida	Empleo a corto plazo
Proceso lento de evaluación y promoción	Proceso rápido de evaluación y promoción
Carreras no especializadas	Carreras especializadas
Mecanismos implícitos de control	Mecanismos explícitos de control
Proceso colectivo de toma de decisiones	Proceso individual de toma de decisiones
Responsabilidad colectiva	Responsabilidad individual
Interés holista por el individuo	Interés segmentado

Ouchi, William G. (1985) “Lo que se puede aprender del Japón”, págs. 11-95, en W. G. Ouchi, Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés, Barcelona, Orbis, 256 págs.

La **teoría “Z”**, consiste en implicar a los trabajadores en el proceso de producción o de servicios. **La primera lección de la Teoría “Z”, es la confianza**, en tanto que la productividad y la confianza van de la mano.

Otra lección importante de la Teoría “Z” es la sutileza, cuestiones de intimidad, el interés por los demás, el apoyo, generosidad disciplinada. Los Norteamericanos se divorcian en grandes cantidades, no se apoyan viven aislados en su hogar, al igual que en la fábrica y la oficina, la intimidad también debe darse en la fábrica y en la oficina, como lo hacen los japoneses

Las compañías de la Teoría “Z” son empresas que japonesas establecidas en Estados Unidos, las cuales se adaptan a algunas cuestiones de la vida norteamericana, pero aplicando los principios de la Empresa Japonesa, los propios trabajadores Norteamericanos dicen “los Japoneses se preocupan por la calidad y me hacen sentir parte de una gran familia”.

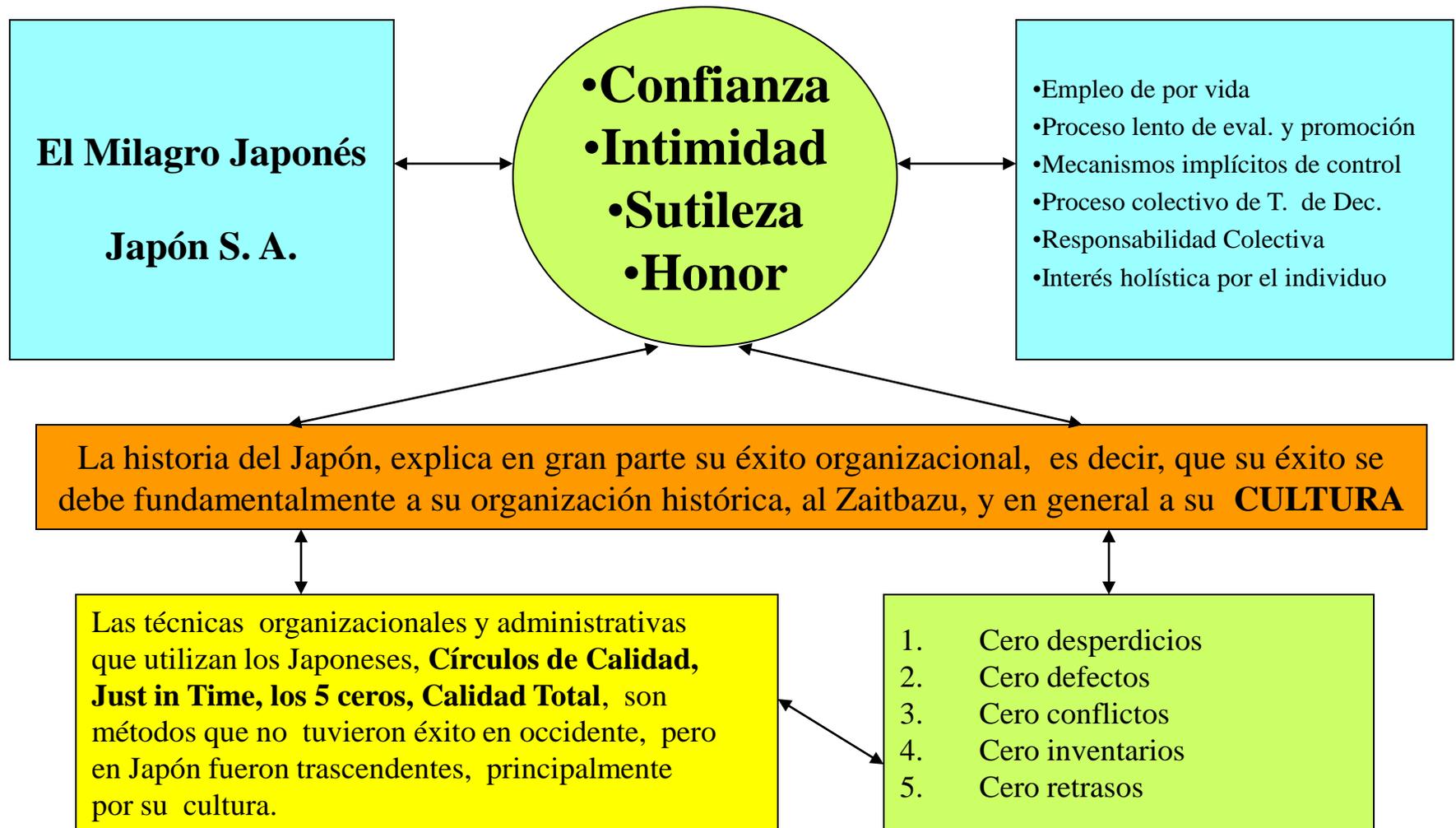
El éxito de McDonald’s en Japón, se debe a que es dirigido por un Japonés con un personal y enfoque administrativo totalmente Japonés, un caso similar es I. B. M.

Una empresa que es norteamericana, pero que su estilo se asemeja al japonés es la Hewlett Packard.

Zaibatsu. Conjunto de 20 o 30 empresas que trabajan alrededor de un banco y unas 100 o mas empresas satélites, las cuales entre si tienen una gran interdependencia, los Zaibatsu desaparecieron legalmente después de la 2da. Guerra Mundial, pero el sistema persiste en la realidad.

Las empresas Norteamericanas que tienen muchas características similares a las firmas Japonesas, son las que Ouchi denomina **organizaciones tipo “Z”**, se escogió este nombre intencionalmente para hacer referencia a la distinción entre **Teoría “X”** (que asume que el individuo es esencialmente flojo e irresponsable y que necesita una supervisión permanente), y la **Teoría “Y”** (que supone que las personas son fundamentalmente trabajadoras y responsables y que tan sólo requieren respaldo e incentivos), de Douglas McGregor.

Esquema elaborado por el Mtro. José Morales Calderón, con base a: Ouchi, William G. (1985) “Lo que se puede aprender del Japón”, págs. 11-95, en W. G. Ouchi, Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés, Barcelona, Orbis, 256 págs.



Esquema elaborado por el Mtro. José Morales Calderón, con base a: **Ouchi, William G. (1985) "Lo que se puede aprender del Japón"**, págs. 11-95, en W. G. Ouchi, *Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, Barcelona, Orbis, 256 págs.

“Lo que se puede aprender del Japón”

Organizaciones Japonesas	Organizaciones Norteamericanas
Empleo de por vida	Empleo a corto plazo
Proceso lento de evaluación y promoción	Proceso rápido de evaluación y promoción
Carreras no especializadas	Carreras especializadas
Mecanismos implícitos de control	Mecanismos explícitos de control
Proceso colectivo de toma de decisiones	Proceso individual de toma de decisiones
Responsabilidad colectiva	Responsabilidad individual
Interés holista por el individuo	Interés segmentado

Ouchi, William G. (1985) “Lo que se puede aprender del Japón”, págs. 11-95, en W. G. Ouchi, Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés, Barcelona, Orbis, 256 págs.