



Aquí, todos los recursos organizados por tema !!!



Web GestioPolis

[HOME](#) | [EDUCACIÓN EJECUTIVA](#) | [QUÉ HAY DE NUEVO](#) | [PUBLICA TUS DOCUMENTOS](#) | [ANUNCIA EN GESTIO](#)

#### PARTICIPA

Publica tus artículos, apuntes y trabajos en GestioPolis.com

▶ [Opina en los Foros](#)

#### DIRECTORIOS

▶ [Administración y Gerencia](#)

▶ [Contabilidad y Finanzas](#)

▶ [Economía](#)

▶ [Emprendedores](#)

▶ [Marketing y Ventas](#)

▶ [RR.HH. y Autoayuda](#)

#### NOSOTROS

▶ [Registrarse](#)

▶ [Su publicidad aquí](#)

▶ [Contáctenos](#)

▶ [Uso y privacidad](#)

▶ [Mapa del sitio](#)

▶ [Aliados](#)

## LA TEORÍA Z DE WILLIAM OUCHI

La teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados

Por: [Carlos López](#)

La "teoría Z" también llamada "método japonés", es una teoría administrativa desarrollada por William Ouchi y Richard Pascale (colaborador), quienes, al igual que McGregor al constrar su [teoría Y](#) a una teoría X, la contrastaron con una "teoría A".

Básicamente Ouchi considera que hay tres tipos de empresa, la del tipo A que asimiló a las empresas americanas, las del tipo J que asimiló a las firmas japonesas y las de tipo Z que tienen una nueva cultura, la cultura Z. Esta nueva cultura Z está llena de características poco aplicadas en las empresas de occidente de la época y más bien recoge ciertas características comunes a las de las compañías japonesas.

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.

Pero ¿por qué esta áurea de comprensión tan filial entre empresa y empleados? porque Ouchi considera firmemente que un empleo es más que eso, es la parte estructural de la vida de los empleados, es lo que les permite vivir donde viven, comer lo que comen, vestir lo que visten, define sus años de vejez..., entonces, si este empleo es desarrollado de forma total dentro de una organización (como ocurre en la teoría Z), la persona se integra a ella y crea un sentido de pertenencia que la lleva a dar todo lo que es posible por alcanzar los objetivos empresariales, con lo cual la productividad estaría prácticamente asegurada.

### Teoría Z -> Cultura Z

La teoría Z de Ouchi busca crear una nueva cultura empresarial en la cual la gente encuentre un ambiente laboral integral que les permita auto-superarse para su propio bien y el de la empresa

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA TEORÍA Z

Son tres los principios básicos de la teoría de Ouchi:

- Confianza
- Atención a las relaciones humanas
- Relaciones sociales estrechas

La confianza es la piedra angular de la cultura Z

### CÓMO DESARROLLAR LA CULTURA DE LA EMPRESA Z

Ouchi identificó los siguientes trece pasos que permiten transformar la organización en una empresa Z:

- 1.- Comprender primeramente el Tipo Z de organización y el papel que han de jugar los participantes en la transformación.
- 2.- Reevaluar la filosofía establecida en la organización a punto de transformarse.
- 3.- Definir la nueva filosofía a implementar y hacer partícipe a la directiva de la nueva dirección a tomar.
- 4.- Comenzar la implementación creando las estructuras y los incentivos.
- 5.- Desarrollar los lazos personales entre los participantes de la nueva organización.
- 6.- Re-evaluar el progreso hasta este punto.
- 7.- Participar al sindicato en el proceso.
- 8.- Estabilizar el número y categorías de empleados.
- 9.- Establecer el sistema (lento) de evaluación y promoción de los trabajadores.
- 10.- Ampliar y generalizar las carreras de los trabajadores.
- 11.- Implementación final hasta este punto.
- 12.- Promover la participación y dedicación de los trabajadores a la organización.
- 13.- Promover la dedicación totalmente envolvente entre los empleados. Esto incluye todos los aspectos de la vida social y familiar de estos.

#### Metas comunes

Trabajar en equipo, compartir los mismos objetivos, disfrutar lo que se hace y la satisfacción por la tarea cumplida son características de la cultura Z que abren las posibilidades de mejorar el rendimiento en el trabajo

Se ha dicho mucho de la cultura Z y de las empresas japonesas, pero también se ha visto cómo puede afectar la vida de una persona el paternalismo que conlleva la implementación de una cultura Z, en Japón las personas caen en serias depresiones cuando pierden sus trabajos y culturalmente son rechazadas las personas desempleadas. Nada es bueno si se lleva al extremo y esta teoría tiene unos aspectos positivos y otros que no lo son tanto, cada quien juzgará.

#### Notas, fuentes y recursos

OUCHI, William. Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge. 1981, Perseus.

- [LAS TEORÍAS X y Y DE DOUGLAS MCGREGOR](#)
- [DE TAYLOR A LA PLANEACIÓN](#)
- [RELACIONES HUMANAS](#)
- [LOS TIEMPOS CAMBIAN - EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO](#)
- [Pruébate - GRANDES AUTORES Y LIBROS DE GERENCIA](#)



Publica tus artículos, apuntes y trabajos en GestioPolis.com



Imprime este artículo



¡Siente tu bandera,  
cree en tu país!

Utilizar [GestioPolis.com](#) significa la aceptación de sus [términos de uso](#) y su [política de privacidad](#) | © 2000-2004 [GestioPolis](#)  
Todos los derechos reservados | Optimizado para [Internet Explorer](#) y área de pantalla de 800 x 600 píxeles