

## Apunte A

### -Qué son las 7 eses de la estructura organizativa?

#### Explicación

Las 7 eses de la estructura organizativa de McKinsey es un modelo de gestión que describe los 7 factores necesarios **para organizar una compañía de una manera holística y eficaz**. Juntos, estos 7 factores determinan la manera en la cual opera una corporación. Los gerentes deben considerar los siete factores, para estar seguros que podrán implementar una estrategia de forma exitosa. Ya sea ésta grande o pequeña. Son toda interdependiente, así que si usted no puede prestar la atención apropiada a una de ellas, ésta puede afectar todos los otros también. Además de esto, hay que tener presente que la importancia relativa de cada factor puede variar cada cierto tiempo.

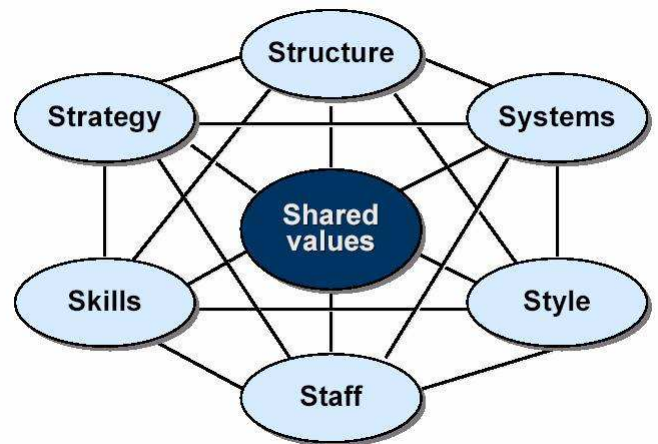
#### Origen de Las 7 eses de la estructura organizativa. Historia

Las 7 eses de la estructura organizativa primero fueron mencionadas en “El Arte de la Administración Japonesa” de **Richard Pascale** y **Anthony Athos** en 1981. Ellos habían estado investigando sobre cómo la industria japonesa había logrado ser tan exitosa. Aproximadamente al mismo tiempo, Tom Peters y Roberto Waterman, exploraban qué hace a una compañía excelente. El modelo 7-S nació de una reunión de estos cuatro autores en 1978. Apareció también hacia adentro “En busca de la excelencia” por Peters y Waterman, y es tomado como herramienta básica por el McKinsey global de la compañía de la consulta de la gestión. Se conoce desde entonces como el modelo 7-S.

#### El significado de las 7 S's

**(Shared values) Valores compartidos (también llamados Objetivos Superordinados).**

El centro de interconexión del modelo del McKinsey es: Valores compartidos. ¿Qué sostiene y en qué cree la organización?. Compare con: [Iniciativa estratégica](#)



#### **(Strategy) Estrategia**

Planes para la asignación de los recursos escasos de la empresa, en plazo determinado, para alcanzar metas identificadas. [Entorno](#), competencia, clientes.

#### **(Structure) Estructura**

La manera de la cual las unidades de la organización se relacionan el uno al otro: centralizada, división funcional (de arriba hacia abajo); descentralizada; matricial, redes, holding, etc.

### **(Systems) Sistemas**

Los procedimientos, los procesos y las rutinas que caracterizan cómo el trabajo debe ser hecho: sistemas financieros; reclutamiento, de promoción y sistemas de la valoración del desempeño; sistemas de información.

### **(Staff) Personal**

Número y tipo de personal dentro de la organización.

### **(Style) Estilo**

Estilo cultural de la organización y cómo los gerentes claves se comportan para lograr las metas de la organización. Compare con: [Estilos de gestión](#).

### **(Skills) Habilidades**

Capacidades distintivas del personal o de la organización en su totalidad. Compare con: [Competencias medulares](#).

### **Fortalezas del modelo 7-S. Beneficios**

- Sirve como herramienta de diagnóstico para entender a las organizaciones que son ineficaces.
- Conduce al cambio organizacional.
- Combina los elementos racionales y "duros" con los elementos emocionales y "suaves".
- Los gerentes deben actuar en todos las S's en paralelo, pues todas están correlacionadas