

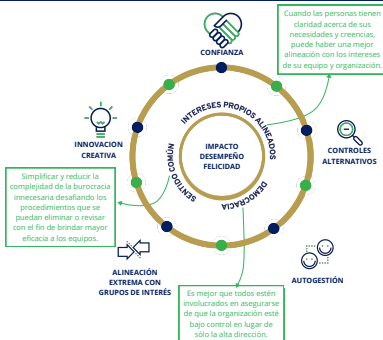
# SEMCO STYLE FRAMEWORK

Semco Style se basa en **5 principios fundamentales** que constituyen la base de **15 pilares clave** y **más de 100 prácticas laborales poderosas**. El marco es una guía inspiradora y práctica para cada próximo paso en tu camino hacia la autogestión en tu papel como miembro del equipo o líder.

Semco Style no es una receta paso a paso, sino una invitación a reconsiderar y construir organizaciones que hagan que las personas esperen con ansias venir a trabajar todos los días. Lo importante es tener una mente abierta, confiar en los empleados y desconfiar del dogma.

Semco Style invita a los líderes a terminar con la burocracia de la organización y cuestionar todas las prácticas laborales, basándose en un marco práctico.

Semco Style define su estrategia de transformación basada en una filosofía empresarial muy sencilla: **dar libertad a las personas y a largo plazo, sus éxitos superarán por mucho a sus fracasos**.



## PRINCIPIOS



CONFIANZA

El acto de construir confianza forma la piedra angular de Semco Style, y el punto de partida de cada cambio se basa en esto. Se trata de tratar a los adultos como adultos. Sin embargo, las organizaciones a menudo se excusan en el control: limitan el espacio para actuar y aumentan la carga de responsabilidad. El Control Alternativo está estrechamente relacionado con el principio de la confianza. Una base de confianza minimiza la necesidad de supervisar a las personas, dónde, cuándo y cómo trabajan, las decisiones que toman y los riesgos que esas decisiones conllevan. La confianza combinada con procesos simples y aceptables llevará a la participación voluntaria y la responsabilidad, lo que a su vez conducirá al rendimiento y compromiso.



CONTROLES ALTERNATIVOS

Estar en control sin controlar es importante para una organización: después de todo, quieres conocer la conexión entre la intención y la acción y si esto conducirá a resultados. Sin embargo, las organizaciones a menudo se excusan en el control: limitan el espacio para actuar y aumentan la carga de responsabilidad. El Control Alternativo está estrechamente relacionado con el principio de la confianza. Una base de confianza minimiza la necesidad de supervisar a las personas, dónde, cuándo y cómo trabajan, las decisiones que toman y los riesgos que esas decisiones conllevan. La confianza combinada con procesos simples y aceptables llevará a la participación voluntaria y la responsabilidad, lo que a su vez conducirá al rendimiento y compromiso.



AUTOGESTIÓN

Ya sea que lo llames autogestión o no, cada empleado siempre tiene cierta medida de libertad para actuar y decidir. En la autogestión, se trata de aumentar ese espacio tanto como sea posible, en consulta con los empleados. En un equipo, es importante que las personas dependan unas de otras y establezcan metas mutuamente relevantes, se responsabilicen mutuamente de alcanzar esas metas y estén atentos al desarrollo y talento de los demás. La autogestión en las empresas se trata de devolver esta flexibilidad al lugar de trabajo al permitir que los equipos tomen decisiones más y mejores por sí mismos cada día.



ALINEAMIENTO EXTREMO DE STAKEHOLDERS

Se trata de organizarse con y alrededor del cliente; de colaboración amplia con emprendedores internos y externos; y de una alineación fluida entre todos estos grupos. Se trata de reconocer y considerar los intereses de todos. La conexión y alineación se pueden lograr mejor permitiendo que los equipos decidan cómo quieren documentar la cultura, las misiones y otros aspectos. Aceptar que habrá diferencias de perspectiva nos permitirá ver que es más interesante organizar o intercambiar estas perspectivas. Se debe alentar a moverse dentro de las organizaciones para adquirir nuevas habilidades y ver y comprender la imagen completa de la organización.



INNOVACIÓN CREATIVA

La innovación es esencial, pero también es difícil. Las personas que trabajan en los otros principios de Semco Style crearán un terreno fértil donde la innovación, el enfoque en la mejora continua y el fomento del espíritu emprendedor florecerán. La Innovación Creativa se basa en una cultura emprendedora y se define como el equilibrio entre tener un espacio creativo y experimentar y aprender continuamente para generar resultados innovadores. Por lo tanto, anima a las personas a experimentar con ideas y trata los errores como oportunidades de aprendizaje. El objetivo final es establecer una cultura de desafío respetuoso, animando a las personas a cuestionar abiertamente todo.

## PILARES



ADULTOS COMO ADULTOS



TRANSPARENCIA SIN FILTROS



REDUCIR DISTANCIA AL PODER



AUTONOMÍA



APLASTAR LA BUROCRACIA



COMPARTIR EL CONTROL



CULTURA DE COMPROMISO



CONTROL DE PARES



DESARROLLO DE TALENTO



ENCONTRAR TERRENO COMÚN



PERSPECTIVA DE AFUERA HACIA ADENTRO



ASEGURAR LA CONSISTENCIA



EXPERIMENTACIÓN CONTINUA



ESPACIO CREATIVO



ESPÍRITU EMPRENDEDOR