



## EL 60% DEL TIEMPO LABORAL SE PIERDE EN TAREAS MAL ORGANIZADAS O SIN SENTIDO.

Harvard Business Review, 2016.

En el canal IGNITER compartimos herramientas reales para enfocar y avanzar.



**BEVOL**  
BE EVOLUTION

La consultoría de los líderes inconformistas

**Menos drama, más confeti.**  
Organizaciones más humanas.  
Equipos más alineados.  
Resultados sostenibles.

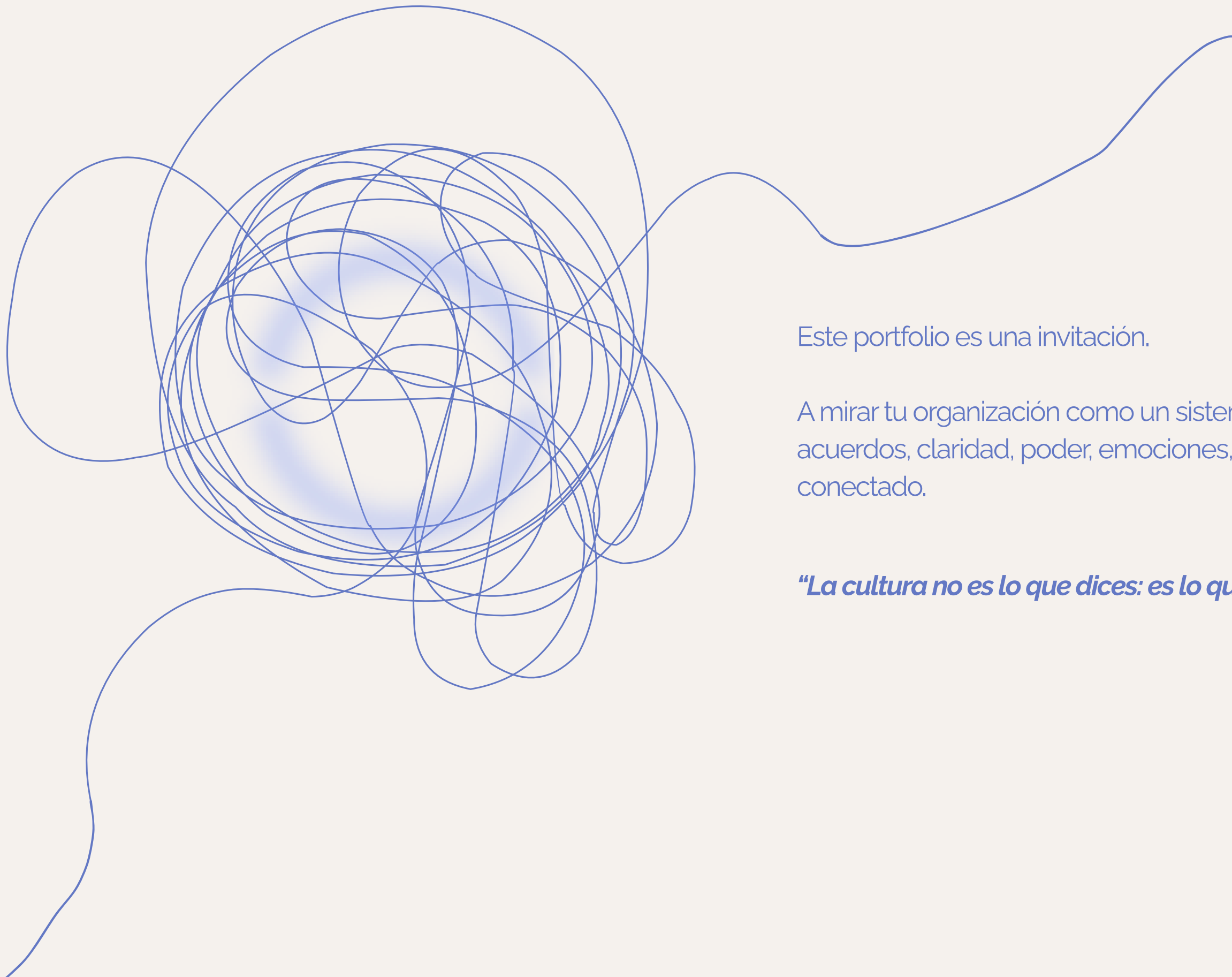
menos drama,



menos drama,

y MÁS CONFETI





Este portfolio es una invitación.

A mirar tu organización como un sistema vivo: relaciones, acuerdos, claridad, poder, emociones, estructura... todo está conectado.

***“La cultura no es lo que dices: es lo que pasa.”***



# QUIENES SOMOS

Si trabajar “duele” todos los días, no es “lo normal”.

Es una **señal**.

En BEVOL entramos cuando una organización empieza a sentir que **crece**... pero también se **enreda**: las reuniones se multiplican, los malentendidos se acumulan, la energía se pierde y el liderazgo se vuelve supervivencia.

Nuestra promesa:

***Ayudarte a volver a lo esencial: claridad, confianza y coordinación real.***

Sin postureo.

Sin humo.

Con decisiones que se sostienen.

# Menos drama, más confeti

## Menos drama no es evitar conflictos.

Es saber mirarlos, nombrarlos y transformarlos sin quemarte.

## Más confeti no es "buen rollo".

Es ese momento en el que el equipo vuelve a respirar y dice:

*"Ahora sí. Ahora trabajar aquí tiene sentido."*

## Lo que buscamos no es una empresa perfecta.

Buscamos que encontréis vuestra manera de hacer empresa.





# Cómo trabajamos

Trabajar con BEVOL se siente así:

## **Entramos con preguntas, no con recetas.**

Escuchamos lo que se dice... y lo que no se está pudiendo decir dentro de la organización a través del marco de la Teoría u de Otto Scharmer.

## **Damos estructura sin quitar alma.**

Diseñamos acuerdos que liberan energía y burocracia, a través del diseño organizacional, trabajo de roles, responsabilidades límites y zonas comunes.

## **Sostenemos conversaciones valientes.**

No empujamos a "ser vulnerables". Creamos condiciones para hablar claro con cuidado usando el coaching, la facilitación y el trabajo de procesos para esta indagación.

## **Convertimos intención en hábitos.**

Porque el cambio real no es un workshop. Es lo que pasa el martes a las 10:30.

## **Nos importa el resultado.**

**Pero también nos importa el proceso.**

**Porque ahí se construye la cultura.**



# El problema que resolvemos

En muchas empresas el “problema” se vive en lo superficial (**ausencia de colaboración, discusiones, desmotivación, rotación, errores, absentismo, falta de compromiso...**).

Pero la clave para atajarlos suele estar en lo invisible:

- 1) Falta de acuerdos claros:** Quién decide qué, cómo se prioriza, cómo se coordina el trabajo.
- 2) Conversaciones difíciles pendientes:** Lo que no se dice se convierte en ruido, ironía, distancia o explosiones.
- 3) Cultura heredada que ya no sirve:** Roles antiguos, jerarquía invisible, hábitos que funcionaban con 10 personas... y hoy asfixian.
- 4) Liderazgo en modo “aguantar”:** Personas valiosas sosteniendo demasiado, demasiado tiempo.

En BEVOL no venimos a “motivar”.

Venimos a **rediseñar la forma de funcionar** para que **la energía no se pierda en fricción interna.**



# Marco de intervención

Nuestro marco combina **mirada sistémica e intervención práctica**, y suele seguir un recorrido muy reconocible:

Primero restauramos la realidad del sistema, **escuchando con profundidad y poniendo luz** a lo que duele, a las tensiones visibles e invisibles y a lo que pasa cuando nadie mira. (Informe de los puntos a trabajar que vemos en el sistema)

Después llevamos ese material a orden y claridad, definiendo decisiones, responsabilidades, prioridades, reglas de juego y reuniones que de verdad sirven; con esa base, cocreamos futuro desde **un diseño participativo que aterriza cómo queremos operar, cómo nos coordinamos y qué hábitos vamos a sostener**. (Trabajo de diseño organizacional)

A continuación, visibilizamos la cultura real —lo que se premia, lo que se tolera y lo que se evita— para **ajustar comportamientos y dinámicas** sin caer en eslóganes; y finalmente **desarrollamos las habilidades** que hacen sostenible el cambio (Coaching: liderazgo, conversaciones difíciles, feedback, gestión del conflicto, acuerdos y autonomía).

El resultado es un sistema que funciona y evoluciona **sin depender de heroicidades**, y donde la **claridad y la calidad relacional** se notan en el día a día, donde las personas están **comprometidas** y son **co-responsables**.



# PYME 70 personas · eboca

## 4 datos clave

- 10 meses de formación en liderazgo con nosotros.
- 11 líderes voluntarios: aquí lo importante es que no fue “mandato”, sino masa crítica comprometida para impulsar cambio real desde dentro.
- Empresa con +40 años de recorrido.
- Tienen un camino previo de transformación cultural: de unos 7 años: : no era “empezar de cero”, era madurar y actualizar un legado cultural en una nueva etapa.

## Marco y foco

Marco: IDGs: usamos un marco que pone el foco en capacidades internas de las personas para la transformación global (ser, pensar, relacionarse y colaborar y actuar).

## Qué activamos

Prácticas de liderazgo “desde dentro” (presencia, escucha, pensamiento crítico, valentía cotidiana) para que el liderazgo no dependa de personalidades, sino de competencias entrenadas.

Se consolida un grupo motor (los “Ebocadores”) como palanca interna de cultura.



# PYME 11 personas · espaisdefustaComas

## 4 datos clave

- Carpintería de 11 personas
- Acompañamiento de 11 meses
- +10 roles y responsabilidades clarificados
- +20 sesiones de diseño organizativo + 1 formación en mediación de conflictos

## Marco y foco

Mirada **sistémica**: “lo que dolía no eran las personas, era el sistema” (decisiones concentradas, poca claridad de márgenes, procesos no al servicio del equipo).

Inspiración **Teal** / Reinventing Organizations (Frederic Laloux) como referencia para repensar estructura y liderazgo sin “perder el alma” del negocio.

Diseño adaptativo: no aplicar un método cerrado, sino **co-crear** desde lo que ya existe, con una “caja de herramientas” que aparece cuando el equipo está listo.

## Qué activamos

- No buscaban “reestructurar todo”, buscaban que el trabajo fluyera y que las decisiones dejaran de recaer siempre en 1–2 personas.
- Por eso los números hablan de diseño sostenido: muchas sesiones para instalar claridad (roles, sistema de reuniones, decisiones) y una formación específica para que el conflicto no se convierta en desgaste.

# PYME 80 personas



## 4 datos clave

- Entre 80 y 400 personas (según el momento del año)
- Objetivo: Estructurar la empresa para el crecimiento. Escalar sin que todo dependa de los fundadores.
- Edad media coordinadores: <25 años
- Rediseño de la estructura, roles, procesos, ERP, y desarrollo cultura basada en la autonomía y co-responsabilidad

## Marco y foco

**Transformación cultural:** Pasar de “los coordinadores nos necesitan para todo y no quieren asumir responsabilidades” a “cada coordinador es dueño de un espacio y soluciona los problemas por si mismo”.

**Enfoque participativo:** De la mano con coordinadores y propiedad, rediseñar y tangibilizar el sistema operativo de la empresa, definir bien los límites de responsabilidad, y cambiar la forma en la que colaboramos para llegar a los objetivos.

Transformando **lo visible y lo invisible** al mismo tiempo

## Qué activamos

- En paralelo a definir acuerdos, rediseñar procesos, transformar la estructura, y clarificar roles, llevamos a cabo un trabajo de desarrollo relacional y cultural para que el nuevo sistema funcionase.
- Sacar a la propiedad de la operativa, manteniendo la visibilidad sobre lo que está ocurriendo, para poder centrarse en la estrategia



# Corporate · AirEuropa

## Datos claves

- Entorno IT + Negocio.
- Intervención: transformación de la estructura de equipos.
- Escala: más de 70 personas.
- Alcance: web + app, con equipos de producto.
- Resultado descrito: colaboración real entre negocio y tecnología.

## Marco y foco

La idea guía: que el cambio no se quede en “frameworks”, sino en resultados tangibles (entrega, claridad, conversaciones valientes, organización más nítida).

## Qué activamos

- Rediseño de estructura y “interfaces” entre equipos (cómo se coordinan, dónde se deciden cosas, qué responsabilidad tiene cada parte).
- Coaching Agile de equipos para consolidar prácticas comunes y coherencia en la forma de trabajar.
- Mecanismos de alineamiento negocio–tecnología para sostener esa colaboración en el tiempo (no solo “buena voluntad”).

# Lo que cambia

No prometemos **"felicidad"**.

Prometemos funcionamiento **saludable**.

Se nota en señales pequeñas y muy concretas:

- las decisiones dejan de quedarse en el aire
- los conflictos no se enquistan
- la gente entiende qué se espera y qué no
- el liderazgo no quema a las mismas personas
- la energía vuelve a cliente, producto y crecimiento
- aparece algo muy raro en empresas tensionadas: calma.





# Cómo empezar

Paso 1 · Conversación inicial (30–45 min)

Escuchamos contexto, síntomas y objetivo. Sin pitch agresivo.

Paso 2 · Mini-diagnóstico

Una propuesta ligera para ver el sistema con claridad (entrevistas / sesión de equipo / Dramómetro).

Paso 3 · Plan de intervención

Un roadmap realista: qué tocamos primero, qué dejamos para después y cómo medimos avance.

**Si tienes la sensación de “esto no se sostiene”, hablemos antes de que se normalice.**



# Equipo



Tres miradas complementarias para intervenir donde realmente se atascan las organizaciones.

En BEVOL combinamos diseño organizacional + transformación práctica + mirada relacional.

Eso nos permite trabajar tanto lo visible (procesos, roles, decisiones) como lo invisible (cultura, tensiones, confianza).



# Nuestro expertise

## 1) Diseño organizacional aplicado (sin burocracia)

- Claridad de roles, responsabilidades y límites
- Mecanismos de decisión (quién decide qué y cómo)
- Cadencias de coordinación (reuniones que sirven, no que chupan vida)
- Priorización, foco y sistema de seguimiento
- Interdependencias entre áreas (ventas–ops–people–producto)

Resultado típico: menos fricción interna y más velocidad real.

## 2) Liderazgo consciente y valiente (en el día a día)

- Conversaciones difíciles sin romper vínculos
- Feedback y acuerdos de convivencia
- Gestión de tensiones y conflictos (sin personalizar)
- Seguridad psicológica y responsabilidad compartida
- Liderazgo que sostiene el sistema sin quemarse

Resultado típico: líderes menos reactivos y equipos más autónomos.

## 3) Cultura y calidad relacional (lo invisible que manda)

- Lectura de cultura real: lo que se premia, lo que se tolera, lo que se evita
- Rediseño de hábitos culturales (no eslóganes)
- Alineamiento de equipos directivos
- Recuperación de confianza tras etapas tensas

Resultado típico: más cohesión y menos “ruido” emocional.

## 4) Facilitación sistémica de procesos complejos

- Sesiones de alineamiento y diseño participativo
- Offsites y hitos estratégicos
- Cierres de ciclo (cuando hay cansancio, desgaste o cambio)
- Procesos que necesitan verdad + estructura + cuidado

Resultado típico: decisiones claras, energía liberada y próximos pasos sostenibles.

# Algunas organizaciones que ya han confiado en nosotras



PalmaActiva

eboca



FDSA

Juliá  
PINTURAS Y DECORACIÓN



caeb

Phone House



SEPSA MEDHA

UC  
UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

The Valley  
Digital Business School

LATAM ANALYTICS®

LIMPLUS  
higiene y desinfección

GRUPO toledo

W E B M E F Y



espaisdefustaComas



**BEVOL**

**La consultoría de los  
líderes inconformistas**

**Menos drama, más confeti.**

Organizaciones más humanas.  
Equipos más alineados.  
Resultados sostenibles.

**2026**

[hola@bevoles](mailto:hola@bevoles)

[www.bevoles](http://www.bevoles)

Conócenos y agenda conversación

Conoce tu nivel de drama