

The Bee Bureau es una organización dirigida a proveer al cliente conocimientos para la gestión del cambio y del crecimiento. Nuestra misión es proveer conocimiento y técnicas apropiadas para el crecimiento y el óptimo funcionamiento de la organización, repercutiendo directamente en la rentabilidad del proyecto.



Presentación Corporativa

2007/Marzo

Presentación Corporativa



Objetivo

Nace como respuesta a la necesidad de asegurar la sostenibilidad de los modelos organizativos sujetos a fuertes procesos de cambio derivados del crecimiento, internacionalización y relevo generacional de las empresas.



Objetivo

Su vocación es orientar las organizaciones hacia:

El fortalecimiento de las prácticas de liderazgo individuales y organizacionales.

La adecuada articulación de las estrategias organizacionales con los objetivos empresariales.

La implementación de estrategias para satisfacer y exceder las expectativas de sus clientes.

La consolidación de los proyectos empresariales con vista a la innovación y a la mejora permanente.

La implementación de metodologías de trabajo y de medición de procesos, que mejoren la rentabilidad.



Modelo

Apoyar intensa y temporalmente a las organizaciones a realizar sus proyectos de tal forma que sus directivos y trabajadores adquieran conocimientos y habilidades que los conviertan en verdaderos consultores internos, agentes endógenos de cambio en un proceso de mejora continua de los procesos y sus resultados bajo la modalidad de la consultoría colaborativa.



¿Por qué confiar en thbb?

Total confidencialidad

Soluciones innovadoras

Detección de oportunidades

Personalización del servicio ofrecido

Objetividad ante el problema

Continuo seguimiento y compromiso a lo largo del proyecto



Perfil de nuestro cliente

Empresas que están o quieren iniciar un proceso de expansión internacional.

Empresas familiares que sufren cambios generacionales o que tienen la necesidad de modernizar sus sistemas de trabajo y procesos.

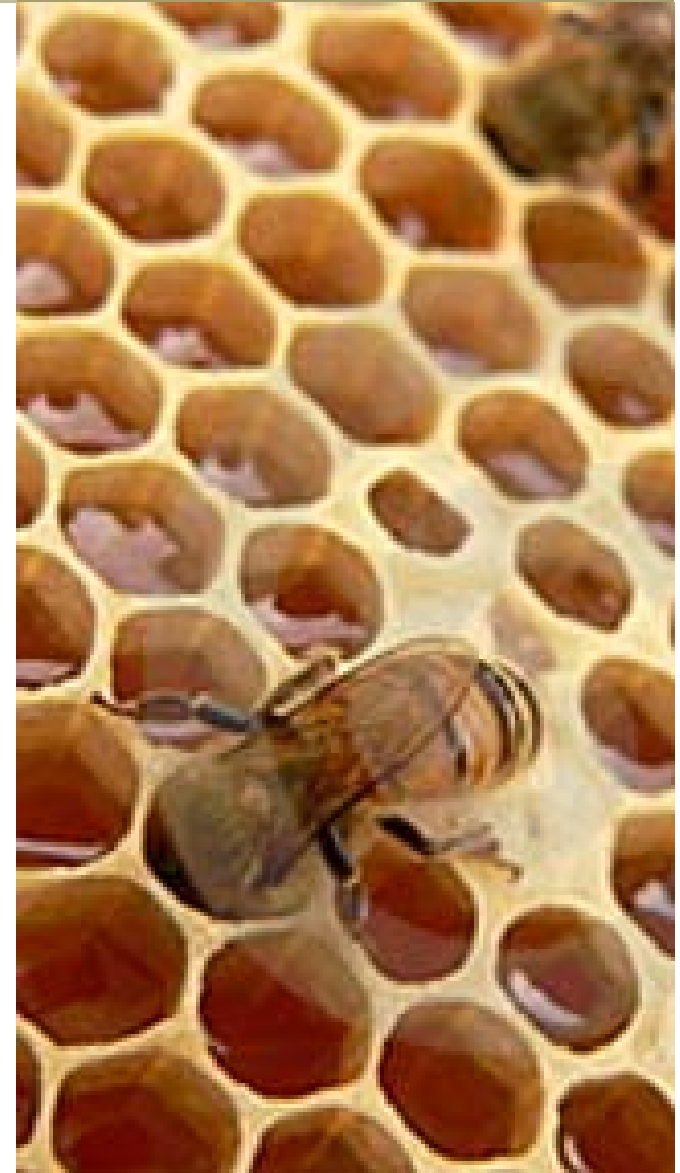
Empresas con gran crecimiento empresarial, que no pueden asumir este reto por falta de recursos y urgencia de la situación de cambio.

Empresas inmersas en un proceso de crisis empresarial.

Empresas que llevan a cabo una implantación de mejoras de sistemas de calidad.

Organizaciones que sufren un cambio en su modelo de negocio.

Empresas que necesitan reorganización, selección o formación de su personal, así como la implantación del trabajo en equipo.



¿Cuándo podemos ayudarle?	¿Cómo podemos ayudarle? Principales servicios
<p>Cambio generacional en la empresa</p> <p>Proceso de internacionalización</p> <p>Crecimiento empresarial</p>	<p>Planes estratégicos</p> <p>Proyectos de colaboración</p> <p>Selección de sistemas de gestión empresariales</p> <p>Definición de puestos de trabajo (manuales)</p> <p>Organigramas</p> <p>Cuadros de mando</p> <p>Gestión de procesos</p>
<p>Carencias en el desarrollo del liderazgo Organizacional</p>	<p>Alineación estratégica</p> <p>Consolidación de cultura de liderazgo basado en resultados</p> <p>Diseño en implementación de modelos de competencias (selección, desarrollo y medición)</p> <p>Medición y desarrollo de los líderes</p>
<p>Necesidad de fortalecer el trabajo en equipo</p>	<p>Consolidación de equipos gerenciales (top teams)</p> <p>Formación, alineación y seguimiento a equipos funcionales e interfuncionales</p> <p>Despliegue de cultura de trabajo en equipo</p>
<p>Necesidad de mejora del servicio al cliente</p>	<p>Medición y evaluación de estrategias de servicio al cliente</p> <p>Definición de acuerdos de servicio</p> <p>Seguimiento y medición de impacto de servicio</p>

Portfolio de servicios



Modelo de negocio

Objetivo

Definir y describir un Modelo de Negocio único mediante la adecuada combinación de recursos (procesos, personas y tecnología) para alcanzar los objetivos que se plantea la organización.

Descripción

El Modelo de Negocio se puede concretar en la definición de:

Enfoque conceptual: Descripción del Modelo de Gestión y de las principales funcionalidades del mismo.

Organización: Identificación de empresas, áreas involucradas y roles/perfiles.

Procesos: Identificación de los procesos y subprocesos soportados en el entorno.

Sistemas: Descripción de la tecnología que soporta el servicio.

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa

Proceso de internacionalización

Crecimiento empresarial

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Optimización de los procesos internos (simplificación/reducción de recursos) - El modelo de negocio constituye un soporte básico para el diseño de una herramienta/sistema y para el desarrollo de sus funcionalidades - El modelo de negocio permite evaluar la coherencia de los procesos de negocio asociados

Oficina de proyectos

Objetivo

La oficina técnica de proyectos tiene como misión el asegurar el cumplimiento de los objetivos del proyecto en plazos, coste y calidad. La oficina de proyecto es el órgano staff de la dirección del proyecto, que le facilita la toma de decisiones y asegura que, las actividades que se desarrollen, estén alineadas con los objetivos establecidos por el Cliente.

Descripción

Las principales actividades son:

- Controlar los recursos (humanos, económicos y financieros) del proyecto.
- Informar con exactitud y oportunidad a la dirección de la situación del proyecto y su proyección.
- Identificar riesgos y oportunidades, recomendando alternativas de actuación.
- Gestionar los cambios consecuencia de las directrices estratégicas definidas.
- Actuar como centro de Información del Proyecto.

¿A quién va dirigido?

Implantación de una nueva herramienta o aplicación
Desarrollo de un nuevo servicio

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Apoyo a la dirección en toma de decisiones - Control y seguimiento - Asegurar cumplir objetivos del proyecto - Acortar plazos - Disminuir costes - Identificar riesgos y oportunidades - Control económico



Reingeniería de procesos

Objetivo

El objetivo que se persigue con la reingeniería es aumentar la capacidad para competir en el mercado mediante la optimización de medios.

Descripción

La reingeniería se define como una revisión profunda y un rediseño radical de los procesos, con el fin de alcanzar mejoras en costes, servicio, rapidez de ejecución y calidad del trabajo. Definición detallada y documentación de los procesos/servicios, eliminando el trabajo que no añade valor a la cadena productiva. Identificación y resolución de las necesidades de mejora de los sistemas de información. Minimizar las etapas intermedias e innecesarias que multiplican esfuerzos. Mejorar la eficiencia del Proceso y la organización del trabajo. Mejorar eficacia del Modelo de Relaciones.

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa, proceso de internacionalización, crecimiento empresarial, carencias en el desarrollo del liderazgo organizacional, necesidad de mejora del servicio al cliente, implantación de una nueva herramienta o aplicación, desarrollo de un nuevo servicio

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Asegurar que tanto el conocimiento como el mantenimiento futuro de los procesos resultantes se quedará dentro del personal experto - Simplificar procesos eliminando actividades sin valor agregado - Mayores beneficios económicos debido tanto a la reducción de costes asociados al proceso como al incremento de rendimiento de los procesos - Avances importantes que permiten a la empresa igualar o mejorar su posición en relación a la competencia - Mayor satisfacción del cliente (interno/externo), debido a la reducción del plazo de servicio y mejora de la calidad del producto/servicio - Disminución de los tiempos de proceso del producto o servicio - Proporciona apoyo a los Sistemas de Información, potenciando la utilización de sistemas comunes.



Mejora continua

Objetivo

Determinar medidas y redefinir procesos para ganar en eficiencia operativa en la compañía/áreas objeto del proyecto

Descripción

Determinación y valoración de las oportunidades de sinergias operativas a implantar, articulada sobre la base del análisis pormenorizado de la información recogida en la fase anterior.

Elaboración de la visión futura de las funciones y flujos de información de las compañías que determinarían las operativas de trabajo una vez implantadas las iniciativas de mejora de sinergia operativa.

Facilitar la implantación de las mejoras proveyendo de esquemas de actuación para su puesta en marcha: estimaciones de plazos, recursos y actividades necesarias.

Elaboración de propuestas de planes de implantación.

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa, proceso de internacionalización, crecimiento empresarial

Carencias en el desarrollo del liderazgo organizacional

Necesidad de fortalecer el trabajo en equipo, necesidad de mejora del servicio al cliente, implantación de una nueva herramienta o aplicación, desarrollo de un nuevo servicio

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Soluciones para ganar eficiencia en procesos operativos: sinergias - Situación actual de las funciones en las empresas involucradas - Nuevos procesos y tareas identificados. - Recursos asociados a los nuevos procesos. - Plan de implantación



Mapa de procedimientos/instrucciones

Objetivo

El objetivo del análisis implica evaluar el estado actual de los procedimientos e instrucciones de trabajo, identificar acciones o puntos de mejora, elaborar un informe de auditoria de las I.T. y definir un plan de adecuación operativa e implantación de las mejoras.

Descripción

La metodología que se propone para la realización de este Análisis es eminentemente práctica y basada en la evaluación de la operativa actual recogida en las Instrucciones de Trabajo.

El equipo de consultores analizará la adecuación de las I.T. a la operativa de trabajo actualmente desempeñada. Para ello se realizarán las siguientes actividades:

- Análisis de la información generada (I.T. y procedimientos)

- Visitas a los centros de trabajo

- Elaboración Informe

Con esta Metodología se realizará un análisis muy detallado y certero de la situación actual, el cual permitirá definir y concretar un Mapa de Procedimientos e Instrucciones de Trabajo que permitan la implementación de las mejoras encontradas.

¿A quién va dirigido?

Necesidad de fortalecer el trabajo en equipo, necesidad de mejora del servicio al cliente, implantación de una nueva herramienta o aplicación, desarrollo de un nuevo servicio

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Delimitar responsabilidades y funciones - Facilitar cambio en la estrategia o cambios en el negocio - Formalizar y comunicar estructuras organizativas, procedimientos - Gestionar la Comunicación y el conocimiento - Fácil acceso a la documentación



Manual de organización y funciones

Objetivo

La descripción de un modelo de organización y funciones con puestos y responsabilidades asociados, que permita obtener sinergias entre áreas, de soporte a sus productos, servicios y necesidades internas, y facilite el intercambio de información entre funciones homólogas.

Descripción

Un manual de organización y funciones describe claramente la estructura organizativa de la empresa, indicando la dependencia jerárquica y funcional entre los diversos puestos de trabajo identificados y define las características de dichos puestos de trabajo, lo que permite que el personal tenga claro en todo momento qué se espera de su trabajo y qué responsabilidades y cometidos se le tiene asignado.

En síntesis en el Manual de organización y funciones se identifican:

Responsabilidades (quién hace)

Funciones (qué se hace)

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa

Proceso de internacionalización

Crecimiento empresarial

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Conseguir estructuras organizativas adaptadas a las necesidades del negocio, reduciendo costes- Facilitar el desarrollo de las funciones asociadas a cada puesto, disminuyendo los periodos de aprendizaje - Delimitar claramente las funciones de cada puesto, eliminando las zonas de responsabilidad solapadas, confusas o indefinidas



Gestión por procesos

Objetivo

El modelo de gestión por procesos define la adecuada combinación de recursos (procesos, personas y tecnología) para alcanzar los objetivos que se plantea la organización. Para que mejoren los resultados, deberán mejorar los procesos.

Descripción

Análisis y diseño de procesos “As Is”.

- Identificación de propuestas de mejora (Quick Wins, medio y largo plazo).

- Definición de métricas e indicadores de procesos .

- Rediseño de procesos “To Be” y plan de acción.

La definición y el rediseño de los procesos debe buscar mejoras en dos ejes:

- Satisfacer al Cliente del proceso.

- Mejorar la eficiencia.

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa, proceso de internacionalización, crecimiento empresarial, necesidad de mejora del servicio al cliente

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Elimina el trabajo que no añade valor y por tanto aumenta la eficiencia operativa; además, aumenta el conocimiento interno de la compañía, como punto de partida para mejorar los procesos - Homogeneización: Permite incorporar las mejoras prácticas a la vez en todo el grupo, imagen y eficiencia - Apoyo a los sistemas de información: proporciona información a sistemas y al cliente, potenciando la utilización de sistemas comunes - Externalización: Facilita la identificación de funciones que no agregan valor y que son, por tanto, susceptibles de externalización



Gestión del cambio

Objetivo

La gestión del cambio para facilitar la implantación de cambios en el negocio está enfocado hacia las personas y la organización. Su finalidad es facilitar la adaptación de las organizaciones al cambio cultural, de procedimientos de trabajo, de sistemas de información, etc...

Descripción

En este tipo de proyectos se realiza la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de gestión del cambio, que contempla los planes de formación, comunicación y motivación que facilitan la adaptación al nuevo modelo. Las actividades a realizar en los proyectos de Gestión del Cambio, se basan en lo siguiente:

- Análisis Organizacional.
- Formación.
- Soporte a la Operativa.
- Comunicación y Motivación.
- Control del Cambio.

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa, proceso de internacionalización, crecimiento empresarial, necesidad de fortalecer el trabajo en equipo, necesidad de mejora del servicio al cliente, implantación de una nueva herramienta o aplicación, desarrollo de un nuevo servicio

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Favorecer el éxito de la implantación del nuevo Modelo de Negocio ("to be") - Generar unas expectativas razonables y realistas ante la nueva situación - Facilitar el proceso de transición a las personas que resultan afectadas por el nuevo Modelo de Negocio - Vencer las resistencias al cambio que surjan - Minimizar el impacto en el tiempo - Alinear la organización, la cultura y las personas con el nuevo modelo de negocio.



Diseño y mto. de mapa de procesos

Objetivo

La mejora tanto operativa como conceptual del mapa de procesos, así como el mantenimiento de todos los procesos contenidos en el mismo. Facilitar el desarrollo de un sistema integrado de calidad. Facilitar la difusión y conocimiento de los procesos de un área o compañía.

Descripción

Diseño de los procesos de negocio, realización de mejoras y mantenimiento de un mapa de procesos de acuerdo a una metodología existente y utilizando una herramienta de soporte que permita la optimización y seguimiento de los procesos - Asegurar la coherencia y trazabilidad interna/externa conforme a criterios establecidos en la metodología - Tratamiento de las solicitudes recibidas de modificación de los procesos según los cambios requeridos - Realización e implantación de propuestas de mejora, Indicadores que faciliten el seguimiento del trabajo realizado - Elaboración periódica de informes de seguimiento y del cuadro de mando que facilita la gestión del mantenimiento del Mapa.

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa, proceso de internacionalización, crecimiento empresarial, carencias en el desarrollo del liderazgo organizacional, necesidad de fortalecer el trabajo en equipo, necesidad de mejora del servicio al cliente

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Aseguramiento de la confidencialidad que requiere el mantenimiento de un activo tan importante como el mapa de procesos de la compañía - Optima integración y facilidad de seguimiento de los trabajos realizados - Homogeneización de los trabajos a realizar y garantía de trazabilidad total del mapa - Aprovechamiento del conocimiento integral de los procesos realizados por el grupo de trabajo, así como de la metodología de trabajo y áreas implicadas, ya que se propone la colaboración de personas con experiencia en las mismas.



Diseño de estructuras organizativas

Objetivo

El diseño implica la toma de decisiones estratégicas sobre la agrupación de individuos o tareas en unidades de trabajo, departamentos o divisiones de la organización.

Descripción

El diseño de la organización es un concepto que incluye la definición de parámetros tanto de estructura como de procesos, entre otros:

- La agrupación y el tamaño de unidades.

- Sistemas de planificación y control.

- Formalización de conductas (reglas, políticas y procedimientos)

- Centralización/descentralización del proceso de toma de decisiones.

¿A quién va dirigido?

- Cambio generacional en la empresa

- Proceso de internacionalización

- Crecimiento empresarial

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Conseguir estructuras organizativas adaptadas a las necesidades del negocio, reduciendo costes - Facilitar el desarrollo de las funciones asociadas a cada puesto, disminuyendo los periodos de aprendizaje - Delimitar claramente las funciones de cada puesto, eliminando las zonas de responsabilidad solapadas, confusas o indefinidas

Diseño de puestos de trabajo

Objetivo

Definir de una manera clara y sencilla las tareas que se van a realizar en un determinado puesto de trabajo y los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxito.

Descripción

Análisis de puestos de trabajo: estudio detallado de las funciones y responsabilidades de un puesto de trabajo y de todos aquellos factores que pueden influir en el correcto desarrollo de las funciones y ejecución de las actividades inherentes al mismo.

Descripción de puestos de trabajo: Es el documento o soporte que recoge, entre otras cosas, las funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos de trabajo de la organización.

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa, proceso de internacionalización, crecimiento empresarial, carencias en el desarrollo del liderazgo organizacional, necesidad de mejora del servicio al cliente, implantación de una nueva herramienta o aplicación, desarrollo de un nuevo servicio

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Sirve de guía a los trabajadores para conocer cuáles son sus funciones, y poder realizar un correcto desempeño de las mismas - Sirve como método de detección de necesidades de formación y otros requisitos del puesto - Funciona como instrumento para realizar una correcta evaluación del desempeño



Cuadro de mando

Objetivo

El CM transforma la estrategia de una organización en objetivos e indicadores tangibles. Es un amplio conjunto de medidas de la actuación, que proporcionan la estructura necesaria para un sistema de gestión y medición estratégica.

Descripción

El cuadro de mando es más que una lista de métricas e indicadores. Se trata de reflejar la evolución del proceso y definir las acciones para mejorarlo. Los objetivos e indicadores del CM se derivan de la visión y estrategia y contemplan la actuación de la organización desde cuatro perspectivas:

- Finanzas
- Clientes
- Procesos internos
- Formación y crecimiento

¿A quién va dirigido?

Cambio generacional en la empresa, proceso de internacionalización, crecimiento empresarial, carencias en el desarrollo del liderazgo organizacional

¿Qué aporta este tipo de proyecto?

Implantar con éxito las iniciativas del Grupo y dar seguimiento a los objetivos estratégicos - Disponer de un conocimiento común de los estándares de rendimiento comprometidos y sus valores objetivo y benchmarking para cualquier proceso que se lleve a cabo - Predecir el rendimiento del proceso de principio a fin, y por consiguiente la satisfacción del cliente - Realizar el seguimiento de un programa: detectar las desviaciones que se producen, lo cual permitirá tomar las acciones correctoras - Mejora de los instrumentos de Feedback para la formación y mejora continua



Experiencia



El papel del consultor

Ya que deben trabajar en circunstancias muy diferentes, los consultores aprenden a discernir las tendencias generales y las causas comunes de los problemas. Por ello, tienen grandes posibilidades de hallar una solución apropiada, aprender a abordar nuevos problemas y a tener en cuenta nuevas oportunidades. El consultor adquiere la capacidad para despersonalizar los problemas y enseñar a atacar sus causas.

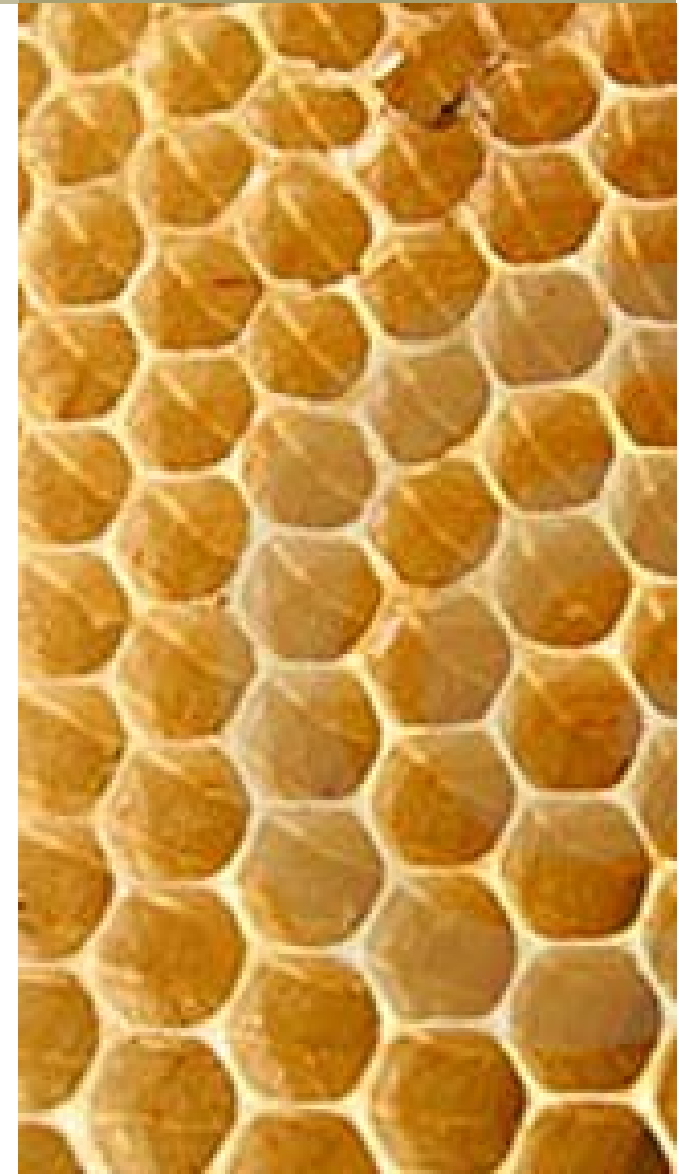
Los consultores se comparan con psicólogos de la organización, su presencia puede ayudar a esclarecer: habilidades de comunicación con los demás, habilidades de síntesis y habilidades de planificación.



Experiencia

Nuestro equipo de profesionales dispone de amplia experiencia en el sector de la consultoría de organización y, por ello, conoce de cerca las problemáticas de las empresas locales.

Ofrecemos un servicio de innovación adaptado a las necesidades de cada cliente, aportamos medidas y resultados customizados a cada proceso de cambio organizacional.

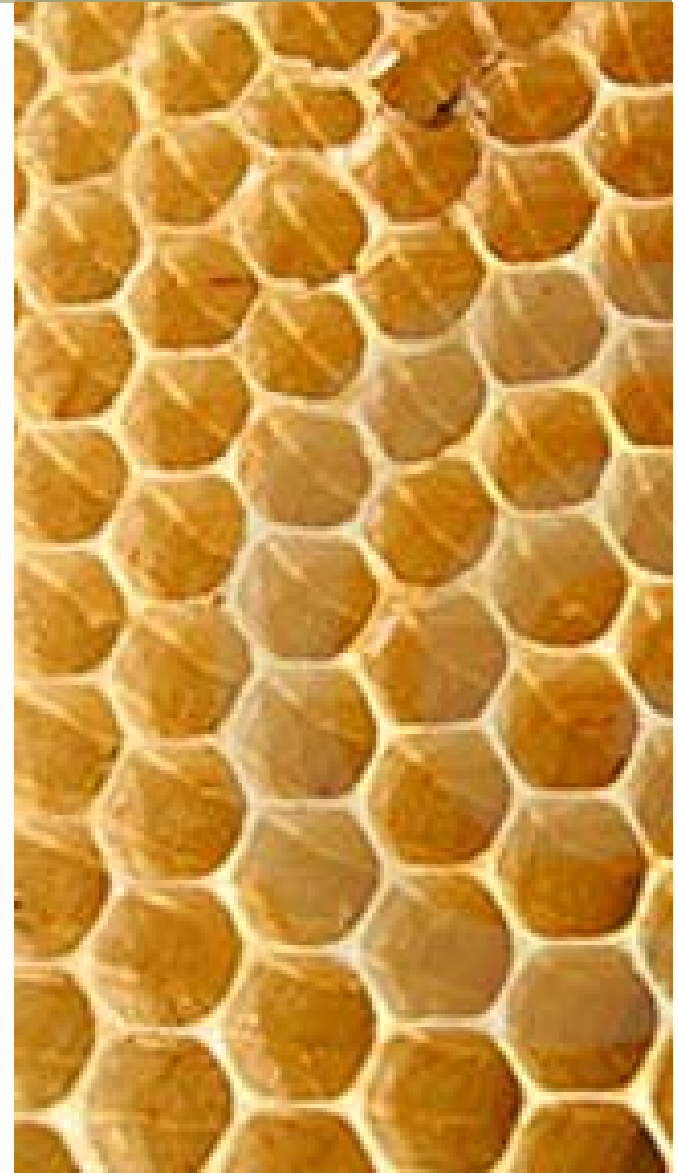


Experiencia

Carmen Barceló

Licenciada en Ciencias Físicas por la Universidad de las Islas Baleares (UIB). Master en Gestión Tecnológica e Industrial (MBA Industrial) por la Escuela de Organización Industrial (E.O.I.) de Madrid.

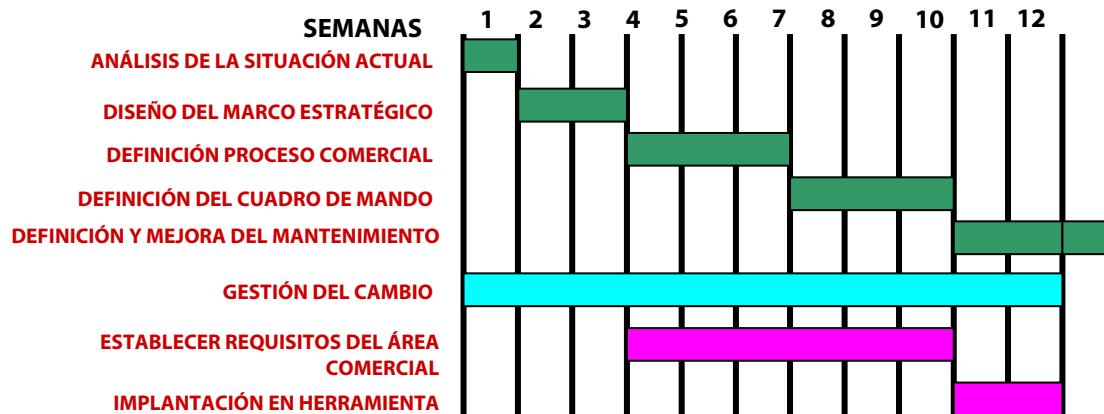
Ha prestado sus servicios en Telefónica - tgestiona España (Madrid) como consultor y posteriormente jefe de proyecto interviniendo en consultoría especializada en diversas áreas de la organización, clientes y proyectos. Responsable de gestión de proyectos de desarrollo de sistemas, procesos y organización



Experiencia

Proyecto iniciado en Marzo de 2007.

Demandado desde Dirección General y el Dpto. de Sistemas de Información, su objetivo es el de definir un cuadro de mando en el área comercial alineado con la visión estratégica de la compañía.



MUTUA BALEAR



InfoMutu@ Descargas MIERCOLES 7 MAR

A partir de ahora 900 y gratuito

A partir de ahora nuestro teléfono de asistencia 24 horas empieza con un 900 y es totalmente gratuito. Llama al 900.173.174 a cualquier hora del día los 365 días del año.

[entrar](#)

Comunicación de la ocupación "C" en caso de IT x AT

Obligatoriedad de comunicar los casos de IT x AT a través de los ficheros FDI.

[entrar](#)

NOTICIAS

PREVIS

EL AUTONOMO.ES

Nota Legal
Política de Privacidad

theBeeBureau .com


the Bee Bureau, S.L.
Nave 3 - Parc Bit
E07121 Palma de Mallorca
902 365 967
www.thebeebureau.com
info@thebeebureau.com