

CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL PARA PYMES

AllBeauty × Make Sense

Etapa 2: Plan de Trabajo

Destinatario	Juan Carlos Saavedra, Norberto Grigioni, Luca Ferrario y Juan Bautista Saavedra — AllBeauty
Preparado por	Ignacio Navas y Mariano Rodríguez Bovio — Make Sense Consulting
Fecha	Octubre 2026
Duración	6 meses · Octubre 2026 – Marzo 2027
Modalidad	Remota, con instancias presenciales a acordar

1. De dónde venimos

Entre agosto y septiembre de 2026 hicimos juntos la Etapa 1: Relevamiento y Diagnóstico. Entrevistamos a los cuatro socios y al equipo gerencial, procesamos la información comercial, de costos y de personal que la empresa tenía disponible, y presentamos los hallazgos en dos reuniones (1 y 3 de septiembre). El diagnóstico dejó una foto clara: AllBeauty tiene una propuesta de valor válida y una red que factura, pero la gestión todavía funciona sobre la urgencia. No hay un Estado de Resultados que se lea todos los meses, el gasto se autoriza caso por caso en vez de gestionarse con presupuesto, los roles y las líneas de reporte no están escritos, y los objetivos comerciales no salen de un análisis de los datos.

Después de las presentaciones les entregamos una ayuda memoria con quince temas posibles, para que cada uno marcara qué quería trabajar y llegaran a una decisión común. Ustedes eligieron cuatro: tener los números claros (01), pasar a gestionar con presupuesto (03), que cada persona sepa qué hace, a quién reporta y hasta dónde decide (07) y planificar el 2027 con objetivos que salgan de los datos (08). Esta propuesta convierte esa elección en un plan de trabajo concreto: qué se construye, con quién, en qué mes y cuánto cuesta.

2. Qué eligieron trabajar

Los cuatro temas se apoyan uno en el otro. Sin números claros no hay presupuesto posible; sin presupuesto no hay objetivos que se sostengan; y sin roles definidos nadie es dueño de cumplirlos. Por eso los trabajamos como cuatro frentes en paralelo, con una secuencia lógica: primero los números, después el presupuesto y la planificación, y la organización acompañando desde el primer mes.

Tema elegido	Cómo lo abordamos
01 · Tener los números claros y conocer la rentabilidad real	Frente 1. Es la base del plan: ordenar el sistema de información y los procesos administrativos hasta tener un Estado de Resultados de toda la empresa. Con eso se instala una reunión mensual de directorio (mesa chica de los cuatro socios) alrededor del 15 de cada mes, donde se repasan los números del mes anterior, se interpreta qué le dicen al negocio y se define un plan de acción. De esa reunión los dueños se llevan una visión clara de dónde están parados y qué opciones tienen para mejorar el resultado.

03 · Pasar de autorizar gasto por gasto a gestionar con presupuesto	Frente 2. Trabajamos parámetros de presupuesto por área, para que cada responsable sepa con cuántos recursos cuenta y cuál es el límite de gasto. Esto permite cuantificar en números el impacto de cada decisión. Los problemas administrativos y financieros que aparezcan en las reuniones semanales se abordan alineados con este frente.
07 · Que cada persona sepa qué hace, a quién reporta y hasta dónde decide	Frente 3. Se trabaja en la mesa de directorio y en la alta gerencia, con las personas clave en las decisiones. No alcanza al nivel operativo. El trabajo se hace a través de los socios (Luca y Juan Bautista) y, cuando haga falta, con alguna reunión complementaria con la persona involucrada.
08 · Planificar el 2027 con objetivos que salgan de los datos	Frente 4. Se trabaja con los socios y los responsables comerciales de la alta gerencia, para ordenar las prioridades y establecer objetivos de negocio con mirada comercial: cuánto se quiere facturar en 2027, cómo se reparte ese número y con qué calendario se sale a buscarlo.

Los temas que no eligieron esta vez (deuda de proveedores y margen, ERP, programa de líderes, stock y producción, marketing y catálogo) quedan mapeados en el informe de diagnóstico. Es probable que algunos aparezcan en las reuniones de trabajo: si no desvirtúan el alcance, se abordan alineados con los cuatro objetivos. Si un cambio de alcance implica más dedicación, otro presupuesto o involucrar a otras personas, lo evaluamos juntos y lo acordamos por escrito antes de incorporarlo. Ese protocolo de gestión de cambios protege el plan y evita que el proyecto se disperse.

3. Los cuatro frentes de trabajo

La consultoría tiene objetivos claros, un cronograma de trabajo y una metodología definida. Para cada frente detallamos qué construimos, qué queda funcionando al cierre de la etapa, con quién lo trabajamos dentro de AllBeauty y cómo medimos el avance. Los indicadores están para que ustedes puedan ver, mes a mes, si el proyecto avanza o no.

Frente 1 — Números claros y rentabilidad real

Tema 01 de la ayuda memoria, más la base 02 (quién decide qué).

Hoy el cierre mensual es un Excel precario, no hay plan de cuentas y cada socio mira la información desde su lado. El objetivo de este frente es tener, en los primeros tres meses de trabajo, un Estado de Resultados de toda la empresa. Para llegar ahí vamos acomodando el sistema de información, los procesos administrativos y los responsables de cada tarea, hasta que el Estado de Resultados salga completo y a tiempo todos los meses. La apertura por unidad de negocio queda para la etapa siguiente: primero el número global, bien construido.

“Me gustaría hacer el balance del mes de manera más formal, los cuatro juntos.” — Luca, 3/09.

“Dato mata relato.” — Teti, 3/09.

Qué construimos

- Plan de cuentas de gestión, único para las tres sociedades, con los costos separados por naturaleza (variable, fijo, estructura, financiero).
- Estado de Resultados mensual de toda la empresa, en cascada: ventas, menos costos variables (producto, bonificaciones y comisiones de la red, impuestos sobre ventas, fletes), contribución marginal, menos costos fijos, EBITDA, resultado financiero y resultado neto. Versión preliminar en el mes 2 y versión completa en el mes 3; después, todos los meses.
- Procesos administrativos ajustados a la información que el Estado de Resultados necesita: qué se registra, quién lo registra, cuándo y dónde.
- Tablero de indicadores clave del negocio (entre 8 y 10) que acompaña al Estado de Resultados: facturación PVP y neta, contribución marginal, punto de equilibrio, activos de la red, ticket promedio, deuda con proveedores, caja.
- Reunión mensual de directorio de los cuatro socios, alrededor del 15 de cada mes, con agenda fija y minuta: lectura del mes anterior, interpretación de los números y plan de acción. Make Sense la prepara y facilita durante toda la etapa; el objetivo es que quede instalada. La primera, en octubre, se hace con la información disponible y sirve para acordar la agenda fija y el plan de cuentas.
- Acuerdo escrito de dominios de decisión: qué decide cada socio, qué decisiones pasan por la mesa de los cuatro y cómo se revisa una decisión de la gerencia. Es lo que hace que la reunión sirva para decidir y no solo para mirar números.

Resultado al cierre de la etapa

Al tercer mes, un Estado de Resultados global de la empresa terminado, con la información ordenada y los procesos administrativos alineados a esa información. Al sexto mes, seis reuniones de directorio realizadas con minuta y un acuerdo de decisión firmado por los cuatro.

Con quién trabajamos en AllBeauty: Luca Ferrario (dueño del frente), Sabrina Zarzali, Pablo Miquel (contador externo) y Norberto Grigioni para la validación de criterios.

Cómo medimos el avance: Estado de Resultados del mes cerrado antes del día 15 del mes siguiente (desde el tercer mes); reunión mensual de directorio realizada con minuta; porcentaje de movimientos clasificados según el plan de cuentas (meta: 100% en el tercer cierre).

Cómo sabemos que está hecho: Tres meses seguidos con el Estado de Resultados presentado en fecha y leído por los cuatro antes de la reunión de directorio. Y una decisión de la gerencia que se sostuvo aunque una empresaria llamó para revertirla.

Frente 2 — De autorizar gasto por gasto a gestionar con presupuesto

Tema 03 de la ayuda memoria.

El control del gasto existe, pero es caso por caso: cada pedido se discute individualmente y ninguna gerencia sabe cuánto puede gastar. Eso consume tiempo de los socios, frena la ejecución de las áreas y hace que un evento o un viaje mueva el resultado del mes sin que nadie lo haya previsto. El presupuesto completo se define cuando el Estado de Resultados global esté terminado. Mientras tanto, armamos límites presupuestarios para las áreas donde ya hay claridad, empezando por lo urgente: el evento nacional de noviembre.

“Una cosa es presupuesto y otra cosa es lo que se gasta. Son dos cosas distintas.” — lo que hoy falta, en palabras de la gerencia de ventas. Teti lo puso en una frase el 3/09: “Yo no digo que no lo hagás: proyectémoslo, y te digo hasta acá podemos gastar.”

Qué construimos

- Presupuesto del evento nacional de noviembre 2026 con punto de equilibrio, aprobado antes del evento, y cierre posterior real vs. presupuesto para saber cuánto dejó.
- Límites presupuestarios por área desde el mes 2, para las áreas donde ya hay información suficiente: cada responsable sabe cuántos recursos tiene y hasta dónde puede gastar.
- Presupuesto 2027 por área (primer semestre en detalle, segundo semestre estimado): gerencia nacional de ventas con ítems por categoría, marketing, producción y compras, administración y eventos. Listo a más tardar en el cuarto mes de trabajo.
- Presupuesto de ventas 2027 conectado con el objetivo del Frente 4, para que el gasto comercial tenga un retorno esperado y se pueda medir.
- Rutina mensual de control presupuesto vs. real dentro de la reunión de directorio, con un criterio simple para desvíos: qué se explica, qué se corrige y quién decide.
- Modelo simple de flujo de fondos proyectado para que administración anticipe los pagos en vez de resolverlos con la caja del día.

Resultado al cierre de la etapa

A más tardar en el cuarto mes, un presupuesto 2027 aprobado por los cuatro socios. El evento de noviembre medido de punta a punta y, desde enero, el control presupuesto vs. real funcionando en cada reunión de directorio.

Con quién trabajamos en AllBeauty: Norberto Grigioni y Sabrina Zarzali (caja y pagos), Analía Schmidt (presupuesto comercial), Juan Bautista Saavedra (producción, marketing y compras) y Luca Ferrario (consolidación).

Cómo medimos el avance: Presupuesto del evento aprobado antes del 31 de octubre y resultado real presentado en la reunión de diciembre; presupuesto 2027 aprobado a más tardar el 31 de enero; desvío mensual presupuesto vs. real informado en cada reunión.

Cómo sabemos que está hecho: El presupuesto 2027 existe, los gastos del mes se comparan contra él en la reunión de directorio, y cada gerencia sabe cuánto puede gastar sin preguntar.

Frente 3 — Que cada persona sepa qué hace, a quién reporta y hasta dónde decide

Tema 07 de la ayuda memoria.

La estructura creció rápido y los roles quedaron en la cabeza de cada uno: hay puestos con tres nombres distintos según quién los describa, personas que reportan a dos jefes, encargados que llegaron a su posición por desempeño técnico sin formación para conducir y una función de RRHH que nadie tiene asignada. Este frente escribe la organización tal como tiene que funcionar en sus tres niveles de conducción: la cumbre estratégica (los socios), la alta gerencia y la línea media. No alcanza al nivel operativo. Se trabaja a través de Luca y Juan Bautista y, cuando haga falta, con una reunión complementaria con la persona involucrada.

“No le podemos pedir a la gerencia media que tome buenas decisiones cuando no la hemos capacitado.” — Luca, 1/09.

Qué construimos

- Mapa de roles validado por los cuatro socios: organigrama real de la cumbre estratégica, la alta gerencia y la línea media, con una sola línea de reporte por persona y el alcance de decisión de cada puesto (qué decide solo, qué consulta, qué escala).
- Descripciones de puesto para la alta gerencia y la línea media: Analía Schmidt, Blanca Roncati, Sabrina Zarzali, Yamila Gómez, Lautaro Sacevic, Rocío Riva y Jenny Arriaza. Cada una con responsabilidades, decisiones propias e indicadores del puesto.
- Función de RRHH con dueño definido y tres procesos mínimos escritos: incorporación (a partir del onboarding que ya existe), evaluación de desempeño y desvinculación. Base de empleados saneada y alineada con el organigrama.
- Programa de formación de mandos medios: sesiones grupales de liderazgo y conducción de equipos para gerentes y encargados, a cargo de Mariano Rodríguez Bovio.
- Comunicación del organigrama y de las reglas de decisión a todo el equipo, con un canal formal para avisos de la dirección.

Resultado al cierre de la etapa

En los primeros tres meses, el organigrama de la cumbre estratégica, la alta gerencia y la línea media validado y comunicado. Al sexto mes, las descripciones de puesto acordadas y firmadas, una función de RRHH operando con sus procesos y un primer ciclo de evaluación de desempeño realizado.

Con quién trabajamos en AllBeauty: Luca Ferrario y Juan Bautista Saavedra (dueños del frente), los cuatro socios para la validación del mapa de roles, y cada gerente o encargado en una reunión complementaria cuando su descripción de puesto lo requiera.

Cómo medimos el avance: Organigrama de los tres niveles validado antes del 31 de diciembre; porcentaje de puestos de alta gerencia y línea media con descripción firmada (meta: 100% en el mes 5); ciclo piloto de evaluación de desempeño completado; sesiones de formación realizadas sobre las planificadas.

Cómo sabemos que está hecho: Ninguna persona de la alta gerencia o la línea media duda al escribir su cargo ni a quién reporta. Las decisiones de un gerente se sostienen o se revisan por el canal acordado, no por un llamado.

Frente 4 — Planificar el 2027 con objetivos que salgan de los datos

Tema 08 de la ayuda memoria.

Hoy el objetivo de ventas no sale de un análisis de los datos, la carrera comercial se modificó varias veces en pocos meses y no existe un calendario anual de catálogos, campañas e incentivos. El resultado es una red que no sabe qué esperar y una gerencia que no puede planificar. Este frente se trabaja con los socios y los responsables comerciales de la alta gerencia, durante el tercer y cuarto mes (en el segundo se reúnen los datos de base), para ordenar las prioridades y construir el 2027 sobre datos: cuánto se quiere facturar, cómo se reparte ese número y con qué herramientas se sale a buscarlo. La meta es tenerlo cerrado para fin de año y arrancar el 2027 con claridad.

“Comercial le tiene que decir a ventas lo que quiere lograr y darle las herramientas.” — Juan Carlos, 3/09. “Falta el rol que pone los números y el objetivo.” — Juanba, 3/09.

Qué construimos

- Objetivo de facturación 2027 definido por los socios a partir del Estado de Resultados preliminar (disponible desde el mes 2) y de los datos reales de la red (activos por nivel, mediana de facturación, concentración en las empresarias top), con una lectura clara de qué es ambicioso y qué es inalcanzable. Cuando el Estado de Resultados completo esté terminado, se revisa el objetivo en la reunión de directorio de enero.
- Cascadeo del objetivo a coordinadores regionales y empresarias, con una meta por zona y una rutina mensual de seguimiento a cargo de la gerencia nacional de ventas.
- Calendario comercial anual 2027: catálogos, lanzamientos, campañas, incentivos y eventos con fechas y responsables, compartido con producción y marketing para que puedan anticiparse.
- Carrera comercial 2027 estable, diseñada con proceso: datos de la red, diseño técnico, validación en la mesa de los cuatro y comunicación a la red. Con un período de vigencia acordado y sin cambios por excepción.
- Proyección de ventas 2027 conectada con el presupuesto (Frente 2) y con el Estado de Resultados (Frente 1).

Resultado al cierre de la etapa

Antes de fin de año, un objetivo 2027 aprobado y comunicado a la red y un calendario comercial publicado. En el cuarto mes, la carrera 2027 lanzada, y sostenida sin modificaciones durante el primer trimestre.

Con quién trabajamos en AllBeauty: Juan Carlos Saavedra (dueño del frente), Analía Schmidt, Blanca Roncati y Juan Bautista Saavedra por marketing y producto.

Cómo medimos el avance: Objetivo 2027 aprobado antes del 15 de diciembre; calendario comercial 2027 publicado antes del 31 de diciembre; carrera 2027 lanzada en enero y sin cambios al cierre de marzo; cumplimiento mensual del objetivo por zona informado en la reunión de directorio.

Cómo sabemos que está hecho: Cada acción comercial del 2027 tiene un número esperado antes y un resultado medido después. Se puede responder a qué se le atribuye el crecimiento.

4. Cómo trabajamos

Trabajamos con una lógica de construcción conjunta: Make Sense diseña, arma la primera versión y acompaña; el equipo de AllBeauty la valida, la ajusta y la opera. La meta no es que dependan de nosotros, sino que al cierre de la etapa las herramientas y las rutinas queden instaladas y en manos de un dueño interno.

Todo el trabajo se centraliza en un centro de comando: un tablero compartido donde subimos y almacenamos la información del proyecto (documentos, versiones, minutas, decisiones), con los hitos del cronograma y los indicadores de cada frente actualizados mes a mes. Los cuatro socios ven ahí, en cualquier momento, en qué está cada frente.

Cada frente tiene un dueño en AllBeauty y un responsable en Make Sense. Cada reunión tiene su minuta, con los acuerdos y las tareas por persona, y queda guardada en el centro de comando.

Dos reglas que ustedes mismos propusieron y que hacemos método: nada llega a la mesa de directorio sin estar escrito antes (toda propuesta relevante se manda con anticipación, se lee, y en la reunión se decide), y cada frente tiene un dueño entre los socios (un frente sin dueño en la mesa no avanza). Make Sense pone el método y las manos; la decisión es de ustedes.

Ritmo de trabajo

Instancia	Qué pasa ahí
Dos reuniones semanales de trabajo (remotas)	Se agendan de 1 hora; si hace falta y las agendas lo permiten, se extienden hasta 1 hora y media como máximo. Cada una con el dueño del frente que corresponda según el cronograma: se revisa lo hecho, se construye y se definen los próximos pasos. Rotan los frentes para que los cuatro avancen en paralelo. Con minuta.
Trabajo de back office entre reuniones	Make Sense arma y avanza entre reunión y reunión: plan de cuentas, Estado de Resultados, presupuestos, descripciones de puesto, minutas y centro de comando. Las reuniones son para validar, decidir y destrabar; la construcción se hace afuera de ellas.
Reunión mensual de directorio (los cuatro socios)	Alrededor del 15 de cada mes. Lectura del Estado de Resultados del mes anterior, el tablero de indicadores y el control presupuesto vs. real. Interpretación de los números y plan de acción. Decisiones y acuerdos por escrito en la minuta. La facilita Make Sense.
Sesiones de formación de mandos medios	Encuentros grupales con gerentes y encargados a cargo de Mariano Rodríguez Bovio, según el calendario del Frente 3.
Instancias presenciales	A acordar con ustedes en función de la agenda: kick-off, validación del mapa de roles y cierre de etapa son los momentos donde más valor agrega estar en Adrogué.
Centro de comando y canal permanente	Tablero compartido con toda la información del proyecto. WhatsApp y mail para consultas entre reuniones. Cada mes cierra con un resumen de avance por frente enviado a los cuatro socios.

Equipo Make Sense

- **Ignacio Navas** — líder del proyecto. Números, presupuesto, planificación comercial y facilitación de la reunión mensual de directorio.
- **Mariano Rodríguez Bovio** — personas y liderazgo. Mapa de roles, descripciones de puesto, formación de mandos medios y acuerdos de decisión entre socios.
- **Valentina Díaz** — coordinación. Agenda, centro de comando, minutas y resúmenes mensuales.

Lo que necesitamos de ustedes

Lo dijimos en la presentación y lo repetimos acá porque define si la inversión vale la pena: muchas de las cosas que este plan propone dependen de decisiones de ustedes, no del equipo. Para que funcione, necesitamos:

- Los cuatro socios presentes en la reunión mensual de directorio, sin excepción.
- Un dueño interno por frente con tiempo asignado para las dos reuniones semanales y para responder lo que el trabajo de back office necesite entre una y otra.
- Que lo que se acuerda en la mesa se sostenga: si una decisión de la gerencia se va a revisar, se revisa en la mesa y por escrito, no por una llamada.
- Acceso a la información: sistema, cierres, costos, bases de la red y todo lo que cada frente necesite.

La información es de ustedes

Toda la información que se construye en esta etapa es de AllBeauty: el plan de cuentas, el Estado de Resultados, los presupuestos, las descripciones de puesto, el calendario comercial y el centro de comando. Cada herramienta queda en su poder, actualizada, en cada entrega. El día que decidan cerrar el acompañamiento, se quedan con todo ordenado y funcionando, sin depender de Make Sense para consultarlo ni mantenerlo. El objetivo del trabajo es reducir dependencias, incluida la nuestra.

5. Cronograma

Seis meses, de octubre de 2026 a marzo de 2027. Cada mes tiene avances concretos y entregables que se pueden ver en el centro de comando. Los tres primeros meses construyen el Estado de Resultados y el organigrama; los tres siguientes instalan el presupuesto, el plan 2027 y las rutinas, y cierran con mejoras de procesos y automatizaciones.

Mes	Hitos
Mes 1 Octubre 2026	Kick-off con los cuatro socios y dueños de frente. Centro de comando en funcionamiento. Relevamiento del sistema de información y de los procesos administrativos. Plan de cuentas definido. Presupuesto y punto de equilibrio del evento de noviembre aprobados. Primera versión del mapa de roles. Primera reunión de directorio con la información disponible: se acuerdan la agenda fija y el plan de cuentas.
Mes 2 Noviembre 2026	Estado de Resultados de octubre en versión preliminar, con procesos administrativos ajustados y responsables definidos. Límites presupuestarios para las áreas con claridad. Organigrama de cumbre estratégica y alta gerencia validado. Relevamiento de datos para el objetivo 2027. Reunión de directorio.
Mes 3 Diciembre 2026	Estado de Resultados global de la empresa terminado (noviembre) y presentado en la reunión de directorio. Cierre del evento de noviembre real vs. presupuesto. Organigrama de línea media validado y comunicado. Objetivo 2027 aprobado y cascadeado. Calendario comercial 2027 publicado. Carrera 2027 definida.

Mes 4 Enero 2027	Estado de Resultados de diciembre y lectura del año 2026 completo. Revisión del objetivo 2027 con el Estado de Resultados completo. Presupuesto 2027 por área aprobado. Arranca el control presupuesto vs. real. Lanzamiento de la carrera 2027. Descripciones de puesto de alta gerencia. Función de RRHH con dueño y procesos escritos.
Mes 5 Febrero 2027	Estado de Resultados de enero. Descripciones de puesto de línea media. Sesiones de formación de mandos medios. Ciclo piloto de evaluación de desempeño. Ajustes al plan de cuentas y al tablero de indicadores con lo aprendido.
Mes 6 Marzo 2027	Estado de Resultados de febrero. Revisión del primer trimestre contra el objetivo 2027. Automatizaciones y mejoras de procesos sobre lo que ya funciona. Reunión de cierre de etapa: qué quedó instalado, qué queda en manos del equipo y qué conviene seguir trabajando (entre otros, la apertura del Estado de Resultados por unidad de negocio).

6. Inversión Económica

La inversión cubre la dedicación profesional del equipo Make Sense en los cuatro frentes descriptos: las dos reuniones semanales de trabajo, el trabajo de back office entre reuniones (diseño y armado de las herramientas), la preparación y facilitación de la reunión mensual de directorio, las sesiones de formación, el centro de comando, las minutas y los resúmenes mensuales. No se cobran viáticos. No incluye licencias o desarrollos de terceros (sistema, herramientas de reporting) que pudieran requerirse.

Forma de pago: honorario mensual fijo, pagadero por adelantado entre el 1 y el 5 de cada mes, por transferencia. Se emite factura solo si ustedes la solicitan; en ese caso, al honorario se le suma el IVA.

Inversión Económica — Etapa 2: Plan de Trabajo

\$ 2.490.000

Honorario mensual fijo · Precio sin IVA · 6 meses (octubre 2026 – marzo 2027) · Pago adelantado del 1 al 5 de cada mes

Condiciones

- **Precio fijo:** el honorario se mantiene sin actualización durante los seis meses de la etapa (octubre 2026 a marzo 2027).
- **Pago:** mensual por adelantado, por transferencia entre el 1 y el 5 de cada mes, siempre antes de iniciar el mes de trabajo. El cumplimiento de esta ventana habilita el inicio del mes de servicio.
- **Facturación:** se emite factura solo si ustedes la solicitan; en ese caso, al honorario se le suma el IVA correspondiente.
- **Alcance:** lo que se agregue por fuera de los cuatro frentes se evalúa según lo que implique (dedicación, presupuesto, personas) y se acuerda por escrito antes de incorporarlo.
- **Finalización anticipada:** cualquiera de las partes puede dar por terminada la etapa con un preaviso escrito de 30 días corridos.

Lo pensamos como una inversión en método, no en diagnóstico: el diagnóstico ya está hecho y ustedes lo validaron. Lo que sigue es construir, con las personas que ya tienen, lo que hoy falta para que la empresa deje de depender de la urgencia. Al cierre de la etapa, AllBeauty queda con un Estado de Resultados mensual, un presupuesto, una organización escrita y un plan 2027, y con el equipo formado para sostenerlos.

7. Próximos Pasos

Responsable	Acción
AllBeauty	Revisar la propuesta entre los cuatro socios y confirmar los frentes y el dueño interno de cada uno.
AllBeauty	Realizar la transferencia del primer mes para comenzar. La factura se emite solo si la solicitan y, en ese caso, se suma el IVA.
Make Sense	Armar el centro de comando y el plan detallado del primer mes.
Ambas partes	Acordar fecha y formato del kick-off con los cuatro socios y los dueños de frente. Arrancamos en octubre de 2026.

Esta propuesta tiene vigencia de 10 días desde la fecha de emisión.

Ignacio Navas y Mariano Rodríguez Bovio — Make Sense Consulting