



La mayoría de las capacitaciones le habla al **puesto**. CTMV le habla a la **persona que lo ocupa**. Quien no puede sostener un desacuerdo con su jefe tampoco lo sostiene con un cliente; quien no sabe pedir adentro, tampoco pide afuera. Eso no se corrige con una técnica: se corrige mirando el patrón que lo produce.

LOS 7 CÓDIGOS MAESTROS

Siete accesos que se abren uno al otro. Cada persona los recorre sobre un foco propio.

- | | |
|---|---|
| 1 Protagonismo Responsable
Claridad sobre las decisiones y sus costos. | 2 Múltiples Inteligencias
Emoción, intelecto, cuerpo e intuición, combinadas. |
| 3 Ciclos de Transformación
Conciencia, expresión, reconciliación, nueva conducta. | 4 Personalidad y Lealtades
Lo que se repite sin haberlo elegido. |
| 5 Entrega de Poder
Reaccionar o elegir la respuesta. | 6 Comunicación y Diálogo Interno
Como se habla adentro, se habla afuera. |
| 7 Plan de Acción
Un anhelo con línea de tiempo. | Autodiagnóstico
Cada persona mide en cuál está floja y por dónde empezar. |

LA PROGRESIÓN

1 La jornada de apertura · los 7 Códigos

GRUPAL · 3 HORAS

DESARROLLO Cada uno elige un foco propio y lo hace pasar por los siete.
EN LA EMPRESA Lenguaje común y un piso de confianza para todo lo que siga.

2 Profundización · el Código que el equipo elija

GRUPAL · MEDIA JORNADA

DESARROLLO Se trabaja a fondo el eje que el autodiagnóstico señaló.
EN LA EMPRESA El reclamo, el desacuerdo, el pedido, los roles fijos.

3 Aplicación técnica al negocio

GRUPAL · MEDIA JORNADA

DESARROLLO Ya hecho en los pasos 1 y 2: acá se pone en uso.
EN LA EMPRESA Situaciones reales del rubro, con los nombres y los casos de la casa.



FORMATO

Duración	3 horas la jornada de apertura. Los dos pasos siguientes son jornadas grupales de media jornada cada una.
Modalidad	Presencial, en la empresa o en sede a convenir. Sala con proyector y sillas en semicírculo — sin mesas adelante.
Cupo	De 8 a 20 personas. Por encima de 20 se divide en dos grupos: el trabajo pierde profundidad si no se puede escuchar a cada uno.
Composición	Equipo completo, todas las áreas y todos los niveles. La dirección entra a la sala. Si el que decide no se sienta, el equipo entiende perfectamente lo que eso significa.
Antes	Encuesta previa anónima al equipo y una reunión de encuadre con la dirección, para ajustar los ejemplos al rubro.
Confidencialidad	Lo que cada persona escribe es suyo y no se comparte. El informe a la empresa es siempre agregado y anónimo.

MATERIALES QUE SE ENTREGAN

Guía de trabajo	Una hoja por persona. Los siete Códigos con una consigna cada uno, para completar en la sala y llevarse.
Autodiagnóstico	Veintiuna afirmaciones, tres por Código. Cada uno obtiene siete puntajes y sabe por dónde empezar.
Lámina de los 7 Códigos	Para que quede a la vista después de la jornada.
Encuesta de satisfacción	Anónima, al cierre. Es la que alimenta el informe.

QUÉ RECIBE LA EMPRESA

Un informe de resultados, no una lista de asistencia. Incluye los puntajes de la encuesta con su distribución, las respuestas abiertas, las conclusiones por bloque y una recomendación concreta de cómo seguir.

Es el documento que permite decidir el paso siguiente con datos, y justificar la inversión ante quien corresponda.

QUIÉN LO DIRIGE

Lic. María Guadalupe Ortiz Almonacid

Psicóloga (UBA) · Fundadora del CTMV · Directora del Espacio Hoffman Argentina

Más de **treinta y un años** acompañando procesos de cambio en Latinoamérica, con **más de 3.500 graduados** del Proceso Hoffman entre profesionales, emprendedores y equipos de trabajo. El método se apoya en el

Proceso Hoffman, con estudios publicados en el *Journal Explore*, y en su formación clínica en las líneas de trabajo corporal.

Para avanzar. Una conversación de treinta minutos con la dirección alcanza para saber si esto le sirve a tu equipo. Si no le sirve, también lo vas a saber en esa media hora.