



THE FIVE BEHAVIORS® · DESARROLLO DE EQUIPOS DIRECTIVOS

De talentosos individuos a un equipo que rema en la misma dirección.

Basado en el modelo de Patrick Lencioni y Everything DiSC® Workplace.

Qué es The Five Behaviors®

¿Y si tu equipo directivo dejara de operar como un grupo de talentosos individuos y empezara a funcionar como un solo equipo?

El modelo de Patrick Lencioni

The Five Behaviors® toma la forma de una pirámide, donde cada comportamiento es la base del siguiente: Confianza, Conflicto, Compromiso, Responsabilidad y Resultados. Un modelo simple, sólido y directo que reta a los equipos a repensar cómo trabajan juntos.

El trabajo en equipo es la ventaja competitiva más subutilizada en las organizaciones — y también la más difícil de construir sin un método compartido.

El problema que resuelve

Cuando cada quien actúa desde sus propios criterios, cada miembro del equipo directivo se transforma en una isla. Las reuniones no producen decisiones. La política interna consume los esfuerzos que deberían estar enfocados en los resultados.

"Si pudieras lograr que todas las personas de una organización remaran en la misma dirección, podrías dominar cualquier industria, en cualquier mercado, contra cualquier competencia, en cualquier momento."

— Patrick Lencioni, autor de The Five Dysfunctions of a Team

Los 5 comportamientos que evalúa

El diagnóstico mide al equipo en cinco dimensiones de cohesión, cada una sostenida sobre la anterior. Sin la base, el resto de la pirámide no se sostiene:

- | | | | |
|----------|---|----------|---|
| 1 | Confianza
Basada en la vulnerabilidad: los miembros admiten errores y debilidades sin temor a ser juzgados. | 4 | Responsabilidad
Los miembros se exigen entre sí sobre el desempeño y los comportamientos que afectan al equipo. |
| 2 | Conflicto
Debate de ideas sin filtro, sin miedo a dañar la relación con el resto del equipo. | 5 | Resultados
El enfoque colectivo prevalece sobre las metas individuales o de cada área. |
| 3 | Compromiso
Claridad y respaldo genuino a las decisiones, incluso cuando no hubo consenso total. | | |

El reporte oficial de The Five Behaviors (Wiley) está en inglés. ¡Ci implementa la solución en español usando Everything DiSC® Workplace como instrumento base, manteniendo la misma lógica diagnóstica del modelo Lencioni — sin traducciones improvisadas ni pérdida de rigor.

Cómo trabajamos el modelo con tu equipo

DIAGNÓSTICO · PRIORIZACIÓN · INTERVENCIÓN · MEDICIÓN

El programa no empieza por el taller — empieza por el diagnóstico. El contenido de cada intervención nace de los datos reales de ese equipo, no de un currículo genérico.

PASO 1

Diagnosticamos

Evaluamos al equipo en las 5 dimensiones de cohesión. Reporte semáforo por comportamiento, más el Mapa del Equipo con los estilos DiSC de cada integrante.

PASO 2

Priorizamos

Identificamos qué comportamientos bloquean los resultados del equipo. Definimos el orden de la intervención según su impacto real, no por comodidad.

PASO 3

Intervenimos

Tres talleres vivenciales: confianza desde la vulnerabilidad, cohesión vivencial, y conflicto productivo con Comunicación No Violenta (Dr. Marshall Rosenberg).

PASO 4

Medimos

El equipo repite la evaluación al cierre. Comparamos los resultados con el diagnóstico inicial para mostrar el cambio con evidencia concreta.

Qué incluye y qué logra tu equipo

Qué incluye

- **Perfiles individuales** de comportamiento con Everything DiSC para cada miembro del equipo
- **Mapa del Equipo** — visualización de los estilos y su impacto en la dinámica grupal
- **Diagnóstico Five Behaviors** con reporte semáforo (rojo, amarillo, verde)
- **Reportes de Comparación** entre pares específicos del equipo
- **3 talleres vivenciales** adaptados a las disfunciones detectadas
- **Metodología de Comunicación No Violenta** para conversaciones difíciles
- **Medición de cierre** con evidencia concreta del cambio

Qué logra tu equipo directivo

Un lenguaje en común

Un descodificador de las similitudes y diferencias de estilo que explica por qué se dan las fricciones.

Conversaciones pendientes

Las conversaciones difíciles ya no se evitan: el equipo aprende a hacerse cargo de sus necesidades.

Decisiones que se ejecutan

El conflicto de ideas produce compromiso real — menos ambigüedad, más ejecución.

Por qué con nosotros

Un equipo cohesivo no se construye por buena voluntad — se construye por método. El diagnóstico dice dónde está la disfunción; el taller la convierte en una conversación que el equipo puede sostener.

El instrumento, dentro de un proceso

Un reporte por sí solo no transforma a ningún equipo. En iCi, The Five Behaviors se integra con talleres vivenciales y Comunicación No Violenta para cerrar la brecha entre lo que el diagnóstico revela y lo que el equipo realmente cambia en el día a día.

Certificación e interpretación

Roberto Bernal, Certificado por Wiley en Five Behaviors® y Master Certified Coach (MCC) de la ICF —credencial que solo el 2% de los coaches del mundo alcanza—, conduce el diagnóstico y la intervención de cada equipo.

Más de 1,000 líderes y coaches formados en organizaciones de toda Latinoamérica.

¿Tu equipo directivo necesita un lenguaje común? La primera conversación es exploratoria — sin compromiso.