



HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO · PARA LÍDERES Y RRHH

# Diagnóstico rápido: *¿Cómo está el bienestar* de tu equipo?

10 preguntas clave para evaluar el estado emocional de tu equipo en menos de 10 minutos. Incluye guía completa de interpretación y plan de acción según tu resultado.

---

***Gabriela Murillo***

Coach Ontológica · Psicoterapia Holística · Mindfulness · Salud Ocupacional y RRHH

[www.coachgabrielamurillo.com](http://www.coachgabrielamurillo.com)



# Instrucciones de uso

Este diagnóstico está diseñado para que líderes y responsables de RRHH evalúen el estado de bienestar emocional de su equipo de forma rápida y estructurada. No es una evaluación clínica — es una herramienta de detección temprana para tomar decisiones informadas.

## ■ ¿Quién lo completa?

El líder directo del equipo o la persona de RRHH que conoce de cerca el funcionamiento del grupo. Se responde pensando en el equipo en general, no en una persona específica.

## ■ ¿Cuándo usarlo?

Recomendado: una vez al trimestre como revisión preventiva. También útil antes de procesos de cambio, fusiones, reestructuraciones o períodos de alta carga de trabajo.

## ■ ¿Cómo se puntúa?

Cada pregunta tiene 4 opciones con su puntaje. Suma el total al finalizar y consulta la guía de interpretación. Sé honesto/a — cuanto más precisa la respuesta, más útil el resultado.

## ■ ¿Qué hacer con el resultado?

El resultado no es un diagnóstico definitivo sino una señal de dónde poner atención. La guía de interpretación incluye acciones concretas para cada nivel de riesgo.

### SISTEMA DE PUNTUACIÓN

**Nunca = 1 pto**

**A veces = 2 ptos**

**Frecuentemente = 3 ptos**

**Siempre = 4 ptos**

Diagnóstico

# Las 10 preguntas

*Responde pensando en tu equipo durante los últimos 30 días.*

<b>1</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia observas que los miembros del equipo llegan cansados o con energía baja al trabajo?</b></p> <p>Área: Energía y vitalidad</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		
<b>2</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia escuchas quejas sobre la carga de trabajo o la falta de tiempo?</b></p> <p>Área: Carga laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		
<b>3</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia notas tensión, fricciones o conflictos entre personas del equipo?</b></p> <p>Área: Clima y relaciones</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		
<b>4</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia observas que las personas del equipo cometen más errores de lo habitual?</b></p> <p>Área: Concentración y rendimiento</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		
<b>5</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia hay ausencias, bajas por enfermedad o llegadas tarde frecuentes?</b></p> <p>Área: Ausentismo y salud</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		

<b>6</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia ves que las personas del equipo evitan pedir ayuda o admitir que están desbordadas?</b></p> <p>Área: Comunicación y confianza</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		
<b>7</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia sientes que la motivación o el compromiso del equipo ha bajado?</b></p> <p>Área: Motivación y compromiso</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		
<b>8</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia hay dificultades para adaptarse a cambios o nuevos procesos?</b></p> <p>Área: Resiliencia y adaptabilidad</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		
<b>9</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia observas que las personas trabajan fuera de su horario o no desconectan?</b></p> <p>Área: Límites y descanso</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		
<b>10</b>	<p><b>¿Con qué frecuencia tienes la sensación de que el equipo está 'aguantando' en lugar de estar bien?</b></p> <p>Área: Percepción global de bienestar</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>■ Nunca 1 pto</td> <td>■ A veces 2 ptos</td> <td>■ Frecuente 3 ptos</td> <td>■ Siempre 4 ptos</td> </tr> </table>	■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos
■ Nunca 1 pto	■ A veces 2 ptos	■ Frecuente 3 ptos	■ Siempre 4 ptos		

<p><b>PUNTAJE TOTAL:</b> _____ / 40 puntos</p>	<p>(suma todos los puntajes de las 10 preguntas)</p>
------------------------------------------------	------------------------------------------------------

## Guía de interpretación

## ¿Qué significa tu puntaje?

Busca el rango que corresponde a tu puntaje total. Cada nivel incluye una descripción del estado actual y las acciones recomendadas.

<b>10 – 16 puntos</b>	<b>Bienestar saludable</b> Tu equipo muestra señales positivas de bienestar. Los niveles de energía, comunicación y clima son adecuados. Esto no significa que no haya nada que mejorar — significa que la base es sólida y que el trabajo preventivo puede enfocarse en sostener y fortalecer lo que ya funciona.
<b>17 – 24 puntos</b>	<b>Atención preventiva recomendada</b> Hay señales de tensión que aún no son críticas pero que merecen atención. Algunos indicadores están en zona de riesgo moderado. Sin intervención, estas señales pueden escalar. Es el mejor momento para actuar — antes de que el problema sea más costoso de resolver.
<b>25 – 32 puntos</b>	<b>Riesgo elevado — intervención urgente</b> El equipo está en una situación de estrés elevado. Los signos de agotamiento, desconexión o conflicto son frecuentes. La productividad y el clima están siendo afectados de forma significativa. Se requiere intervención inmediata y estructurada para evitar bajas, rotación o deterioro mayor.
<b>33 – 40 puntos</b>	<b>Alerta crítica — actúa hoy</b> El equipo está en estado crítico. Los niveles de burnout, conflicto o agotamiento son muy altos. Continuar sin intervención tiene consecuencias directas y graves: rotación, bajas médicas, pérdida de talento clave y deterioro del clima que se extiende a toda la organización.



Plan de acción

## Qué hacer según tu resultado

Cada nivel de riesgo requiere un tipo diferente de respuesta. Aquí tienes las acciones concretas para cada situación.

**B  
I  
E  
N  
E  
S  
T  
A  
R  
  
S  
A  
L  
U  
D  
A  
B  
L  
E**

- ✓ Mantén espacios regulares de conversación y escucha activa con el equipo
- ✓ Implementa sesiones de mindfulness o bienestar como práctica preventiva mensual
- ✓ Celebra los logros — el reconocimiento sostenido protege el bienestar a largo plazo
- ✓ Repite este diagnóstico en 3 meses para monitorear la evolución

**De 10 a 16**

**A  
T  
E  
N  
C  
I  
Ó  
N  
  
P  
R  
E  
V  
E  
N  
T  
I  
V  
A**

- Identifica cuáles de las 10 áreas tienen puntaje más alto — ahí está la prioridad
- Habla individualmente con 2-3 personas clave del equipo para entender mejor la situación
- Organiza un taller de gestión del estrés o manejo emocional en las próximas 4 semanas
- Revisa la carga de trabajo — muchas veces el problema es estructural antes que personal
- Considera contratar un programa de bienestar continuo para el equipo

**17 A 24**

**R  
I  
E  
S  
G  
O  
  
E  
L  
E  
V  
A  
D**

- Actúa esta semana — no esperes al próximo ciclo de evaluación
- Habla con cada persona del equipo de forma individual y confidencial
- Contrata apoyo externo especializado en bienestar organizacional
- Revisa la distribución de tareas y elimina o pospone lo que no sea urgente
- Evalúa si hay personas en riesgo de baja médica y activa el protocolo de salud ocupacional
- Informa a la dirección — esta situación tiene impacto en resultados del negocio

**25 A 32**

**A  
L  
E  
R  
T  
A  
  
C  
R  
Í  
T  
I  
C  
A**

- Prioridad máxima — detén todo lo que puedas y actúa hoy
- Contacta a un especialista en salud ocupacional o bienestar organizacional de inmediato
- Evalúa si hay personas que necesitan derivación a apoyo psicológico o médico
- Comunica a la dirección con datos concretos — este nivel de riesgo tiene consecuencias legales y económicas medibles
- Implementa un plan de emergencia de bienestar con acompañamiento externo
- Considera pausar procesos de cambio o proyectos no esenciales hasta estabilizar

**33 A 40**



### Análisis por áreas

## ¿Dónde concentrar la atención?

Además del puntaje total, observa cuáles preguntas específicas tienen puntaje 3 o 4. Cada área tiene una lectura diferente.

<b>Preguntas 1-2</b>	<b>Energía y carga laboral</b>	Puntaje alto aquí indica sobrecarga estructural. El problema puede ser de distribución de tareas, plazos poco realistas o falta de recursos. Revisar procesos antes de intervenir emocionalmente.
<b>Preguntas 3-6</b>	<b>Clima y comunicación</b>	Puntaje alto indica deterioro en las relaciones del equipo. Puede haber conflictos no resueltos, falta de confianza psicológica o comunicación dañada. Requiere intervención en dinámica de equipo.
<b>Preguntas 7-8</b>	<b>Motivación y adaptabilidad</b>	Puntaje alto aquí señala desconexión del propósito o fatiga ante el cambio. Útil revisar si el equipo entiende el sentido de su trabajo y tiene participación en las decisiones que le afectan.
<b>Preguntas 9-10</b>	<b>Límites y percepción global</b>	Puntaje alto es señal de alerta temprana de burnout. Indica que el equipo está en modo supervivencia — funcionan, pero al límite. Requiere atención inmediata antes de que se conviertan en bajas.

**Solicita una conversación gratuita de 30 minutos**

info@coachgabriellamurillo.com · www.coachgabriellamurillo.com