

# Cuando el trabajo también debe cuidar la mente



Bélgica Arizmendy Carilao

*Ingeniera en Recursos Humanos*

**H**ablar de salud mental ya no es una moda ni una consigna pasajera, es una necesidad social. Y desde mi profesión como ingeniera en recursos humanos lo veo con claridad, el trabajo puede ser un espacio de desarrollo, dignidad y realización, pero también puede transformarse en una fuente silenciosa de desgaste emocional.

Vivimos en una región donde el esfuerzo es parte de nuestra identidad, el clima, la distancia los desafíos económicos y familiares nos han enseñado resiliencia. Sin embargo, la fortaleza no significa inmunidad, nadie está exento del cansancio mental, de la ansiedad sostenida, del estrés acumulado que poco a poco comienza a afectar la vida personal, familiar y laboral.

La salud mental no es solo la ausencia de enfermedades, es equilibrio, es la posibilidad de levantarse cada día con un propósito, sentirse valorado, escuchado y respetado. En el mundo del trabajo, eso se traduce en climas organizacionales sanos, liderazgos conscientes y culturas laborales donde el rendimiento no esté por sobre la dignidad.

Durante años, las organizaciones se enfocaron casi exclusivamente en la productividad, cumplir metas, alcanzar indicadores, reducir costos, todo eso es importante. Pero olvidamos algo esencial, las personas no son recursos infinitos, no funcionamos como máquinas que pueden operar indefinidamente sin mantenimiento, la mente también necesita pausas, reconocimiento, contención y sentido.

Desde la gestión de personas sabemos que un trabajador emocionalmente agotado no solo disminuye su desempeño, también pierde motivación, creatividad y compromiso. La desconexión comienza de manera sutil, menor participación, más au-

sentismo, conflictos interpersonales, errores reiterados. Lo que parece un problema individual muchas veces es una señal organizacional.

Promover la salud mental no implica grandes discursos, implica decisiones concretas, por ejemplo: respetar horarios, fomentar la conciliación trabajo-familia, formar líderes empáticos, generar espacios de diálogo seguro, valorar el descanso. Implica comprender que el bienestar no es un beneficio accesorio, sino una condición básica para el desarrollo sostenible de cualquier organización.

En nuestra región, donde muchas veces los equipos son pequeños y las relaciones laborales más cercanas, el impacto es aún mayor. Cuando la persona no está bien, todo el entorno lo percibe, por eso el cuidado debe ser colectivo. La cultura del "aguante" permanente ya no puede ser el estándar, la verdadera fortaleza está en reconocer límites y pedir apoyo cuando es necesario.

La salud mental también es responsabilidad compartida, las organizaciones deben crear entornos seguros, pero cada uno de nosotros puede contribuir con respeto, escucha activa y empatía. Un clima laboral saludable comienza en los pequeños gestos cotidianos.

Como profesional de Recursos Humanos he aprendido que las políticas importan, pero la coherencia importa más. No basta con declarar que las personas son el centro, hay que demostrarlo en cada decisión, porque cuando el trabajo cuida la mente, no solo mejora la productividad...mejora la vida.

Porque al final, el trabajo es parte de nuestra historia personal, y ninguna meta vale más que la estabilidad emocional que nos permite vivir con equilibrio, dignidad y humanidad