



## CARTAS

### Cuando la salud mental se convierte en discapacidad

Señora Directora:

La ansiedad y el estrés pueden causar problemas de salud mental si no se atienden a tiempo. La falta de autocuidado y actividades sociales puede llevar a la discapacidad, afectando la participación plena. Los estigmas, como la asociación con impulsividad, aislamiento y falta de higiene, no siempre son indicativos de enfermedad mental. Asimismo, tratar a las personas con problemas de salud mental de manera asistencialista y excluyente no es efectivo.

En Chile, los profesionales de salud mental priorizan los derechos humanos e inclusión para superar barreras sociales y físicas que causan discapacidad. Aunque la legislación aún debe avanzar para garantizar la igualdad, la sociedad impone obstáculos, como discriminación y exclusión, limitando la participación educativa, laboral y social. Promover la salud mental y la inclusión es esencial, fomentando la participación de toda la comunidad, especialmente de personas con discapacidad mental.

Para mejorar la salud y prevenir

enfermedades, necesitamos fortalecer las leyes, ampliar el acceso a la salud temprana y reducir la hospitalización prolongada. Además, debemos eliminar barreras y discriminación, promover la autodeterminación y mejorar las condiciones psicosociales en la familia, educación y trabajo. Esto implica ajustes para facilitar la participación activa y promover el bienestar.

*Paola Alcoholado, Terapeuta Ocupacional del Centro Clínico del Ánimo y la Ansiedad*

#### Datos

Señora Directora:

Actualmente, la analítica de datos se está convirtiendo en una gran aliada del área de Recursos Humanos (RRHH) en las organizaciones. Lo anterior se explica porque esta herramienta- al recopilar, analizar e interpretar grandes volúmenes de datos- hace posible que las empresas o instituciones adopten determinaciones y estrategias adecuadas para una mejor gestión de su capital humano.

En efecto, esta disciplina facilita a las unidades de RRHH la toma de

decisiones en base a información real y concreta. Por otro lado, ayuda a que las destrezas y competencias de los colaboradores puedan ser mapeadas, contribuyendo también a reconocer la ausencia o falta de ciertas habilidades en los trabajadores y a establecer programas de capacitación y de desarrollo profesional para reducir tales brechas. Además, provee información importante acerca del grado de satisfacción y compromiso de los trabajadores. De la misma manera, permite a una empresa elegir al mejor candidato para un cargo en función de sus habilidades, capacidades, experiencia, formación y cercanía con la cultura organizacional. La analítica de datos puede generar importantes ahorros en materia de reclutamiento, al seleccionar los postulantes más adecuados, y mejorando la retención de talento y reduciendo su rotación. En materia de evaluación de desempeño, simplifica la evaluación de los trabajadores, identificando a aquellos que tienen un rendimiento sobresaliente como a los que requieren de cierto apoyo para alcanzar sus metas.

*Sebastián Farías*