



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Economía

Facultad de Economía y Finanzas

**LOS EFECTOS DE LA SALUD MENTAL SOBRE LA
PRODUCTIVIDAD**

**Trabajo de Suficiencia Profesional
presentado para optar al Título Profesional de
Licenciado en Economía**

**Presentado por
Maríaalexandra Horna Arrieta
Bertha Lucía Mendoza Natividad**

Lima, febrero 2025



REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS

A través del presente, la Facultad de Economía y Finanzas deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado *Los efectos de la salud mental sobre la productividad* presentado por MARIALEXANDRA HORNA ARRIETA, identificada con DNI N° 72074820, y BERTHA LUCIA MENDOZA NATIVIDAD, identificada con DNI N° 72327180, para optar al Título Profesional de Licenciado en Economía, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 14 de febrero de 2025. El siguiente fue el resultado obtenido:

Trabajo de Suficiencia Profesional_Marialexandra
Horna_Bertha Mendoza.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.up.edu.pe

Fuente de Internet

1%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.cepal.org


Fuente de Internet

1%

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes se encuentra dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Finanzas.

Lima, 16 de abril de 2025.


Juan Francisco Castro
Decano
Facultad de Economía y Finanzas

RESUMEN

La presente investigación analiza los efectos que tiene la salud mental sobre la productividad, a través de una revisión de los estudios teóricos y empíricos desarrollados en la literatura tanto a nivel internacional como en países en desarrollo. Los resultados muestran que la salud mental influye en la eficiencia laboral mediante el ausentismo, el presentismo y la reducción en la productividad marginal del trabajo. La evidencia empírica indica que los trabajadores con problemas de salud mental enfrentan menores ingresos y menor estabilidad laboral, lo que contribuye a desigualdades económicas y pérdidas en la producción agregada.

En el caso peruano, se desconoce el impacto de la salud mental en la productividad. Sin embargo, según datos del INEI, para 2024 a nivel nacional se superaron las 50,000 atenciones por salud mental, 68 % por encima de los niveles registrados en el año 2014. Ello pone de manifiesto la creciente demanda de servicios de salud mental en el país. Ante este panorama, se resalta la necesidad de políticas laborales que integren la salud mental como un componente clave del capital humano. Invertir en este ámbito no solo mejora el bienestar individual, sino que también genera beneficios económicos al reducir los costos asociados a la menor productividad y fortalecer la eficiencia del mercado laboral.

ABSTRACT

This research analyzes the effects of mental health on productivity through a review of theoretical and empirical studies developed in the literature, both at the international level and in developing countries. The findings show that mental health influences labor efficiency through absenteeism, presenteeism, and a reduction in the marginal productivity of labor. Empirical evidence indicates that workers with mental health issues face lower wages and reduced job stability, contributing to economic inequalities and losses in aggregate production.

In the Peruvian case, the impact of mental health on productivity is unknown. However, according to INEI data, by 2024 nationwide, there will be more than 50,000 mental health care visits, 68% above the levels recorded in 2014. This highlights the growing demand for mental health services in the country. Against this backdrop, the need for labor policies that integrate mental health as a key component of human capital is highlighted. Investing in this area not only improves individual well-being but also generates economic benefits by reducing the costs associated with lower productivity and strengthening the efficiency of the labor market.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	ii
ABSTRACT.....	iii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	3
1.1 Productividad	3
1.2 La salud mental	5
1.3 La relación entre la salud mental y la productividad	7
CAPÍTULO II. EVIDENCIA EMPÍRICA.....	9
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	12
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	14

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la problemática de la salud mental ha cobrado una importante relevancia dentro del análisis económico, ya que tiene un impacto en el mercado laboral y la productividad. Los trastornos mentales, como lo son la depresión y la ansiedad, afectan la capacidad de los individuos para desempeñarse de manera eficiente en sus trabajos, generando consecuencias directas en el crecimiento económico y en la competitividad de las empresas. Según la Organización Mundial de la Salud (2024), aproximadamente el 15% de los adultos en edad laboral padecen algún trastorno de salud mental, lo que conlleva a una disminución en la producción y a un aumento de costos para los empleadores y el sistema de salud.

La literatura económica ha abordado esta problemática desde diversas perspectivas, enfocándose principalmente en los efectos microeconómicos y macroeconómicos. A nivel micro, se ha identificado que los trabajadores con problemas de salud mental presentan menor rendimiento laboral, mayor ausentismo y dificultades en la toma de decisiones (Bonilla et al., 2022). A nivel macro, estos efectos reducen la productividad agregada, generan pérdidas económicas significativas y afectan el crecimiento del PIB. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2024), los trastornos mentales generan pérdidas equivalentes al 4% del PIB mundial debido a la reducción de la productividad y los costos asociados a su tratamiento.

En el caso de Perú, el impacto de la salud mental en la productividad sigue siendo un campo de estudio en desarrollo. No obstante, datos recientes presentados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024) evidencian una tendencia preocupante. En 2014, se registraron más de 29,000 atenciones por problemas de salud mental, cifra que prácticamente se duplicó en 2021, alcanzando cerca de 59,000 atenciones. Este incremento refleja, en parte, los efectos de la pandemia de COVID-19, que en 2020 limitó la atención a estos casos debido a las restricciones sanitarias y la falta de plataformas digitales adecuadas. Para 2023, si bien el número de atenciones se redujo a aproximadamente 50,000, el aumento acumulado respecto a 2014 es del 68 %, lo que pone de manifiesto la creciente demanda de servicios de salud mental en el país.

A pesar de la creciente evidencia sobre la relación entre salud mental y productividad, existen brechas en la investigación económica, especialmente en países en desarrollo. En

este contexto, la presente investigación busca contribuir al análisis de esta problemática mediante una revisión de la literatura teórica y empírica, abordando tanto la evidencia internacional como el caso de países en desarrollo. Se explorará cómo la salud mental influye en la productividad a través de mecanismos como el ausentismo laboral, el presentismo y la reducción en la capacidad de generar ingresos.

Finalmente, el estudio también busca aportar elementos para el diseño de políticas públicas orientadas a mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores y, con ello, fortalecer la productividad y el crecimiento económico. Considerando que la inversión en salud mental ha demostrado tener un retorno positivo en términos de eficiencia laboral y desarrollo económico, esta investigación pretende resaltar la importancia de integrar la salud mental dentro del análisis de políticas de empleo, desarrollo del capital humano y sostenibilidad del mercado laboral.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

La salud mental ha ganado relevancia en el análisis económico debido a su impacto directo en la productividad laboral. Trastornos como la depresión y la ansiedad afectan el rendimiento individual, el ausentismo y la competitividad empresarial, lo que genera consecuencias tanto a nivel microeconómico como macroeconómico. Este marco teórico explorará cómo la salud mental influye en la productividad, analizando mecanismos como el ausentismo y el presentismo, y cómo su integración en políticas públicas puede mejorar el bienestar de los trabajadores y fortalecer la economía.

1.1 Productividad

La productividad es una medida clave en economía que captura la eficiencia con la que los insumos disponibles, como el trabajo y el capital, son convertidos en bienes y servicios. Según Krugman (1994), este concepto se refiere a la capacidad de maximizar el uso de los insumos en el proceso productivo, lo cual, a nivel individual, se observa en la capacidad para generar valor dentro del mercado laboral. En el modelo neoclásico, este valor está estrechamente vinculado al aporte que un individuo realiza en el proceso productivo o dentro de una firma, lo que resalta la relevancia del capital humano, un factor clave que impacta la eficiencia productiva desde diversos frentes (Becker, 1993).

Entender la productividad, especialmente desde la perspectiva del capital humano, resulta complejo, pues se trata de una variable multidimensional que depende de diversos factores, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico. Desde la perspectiva macroeconómica, la productividad refleja la eficiencia global de una economía y juega un papel crucial en el crecimiento económico. De hecho, Krugman (1994) argumenta que el crecimiento sostenido de la productividad es esencial para el aumento del nivel de vida de una nación. Por otro lado, a nivel microeconómico, la productividad de los individuos se refleja en su capacidad de generar valor mediante sus habilidades y esfuerzos, lo cual puede medirse observando su desempeño en el mercado laboral (Loayza et al., 2005).

El capital humano juega un rol clave en la productividad, dado que las habilidades cognitivas y no cognitivas impactan de manera directa en el rendimiento laboral. Las habilidades cognitivas, adquiridas a través de la educación formal, y las habilidades no cognitivas, como la autorregulación y las habilidades socioemocionales, son determinantes cruciales en la productividad individual (Heckman, Stixrud & Urzúa,

2006). Según la OCDE (2024), la productividad laboral se puede medir a través del cociente entre la producción total y el trabajo utilizado, tomando en cuenta tanto las horas trabajadas como la calidad del trabajo y las habilidades del trabajador.

Dentro de este marco, se identifican tres indicadores clave para evaluar la productividad laboral a nivel individual: (i) los ingresos salariales, (ii) la probabilidad de empleo y (iii) el ausentismo laboral.

(i) En primer lugar, los ingresos salariales constituyen una medida directa de la productividad marginal del trabajo de un individuo en un mercado competitivo. Según la teoría económica, los salarios tienden a estar estrechamente correlacionados con la productividad de los trabajadores, dado que las empresas recompensan a aquellos empleados que contribuyen con un mayor valor al proceso productivo. Leibenstein (1958) y Clark (1899) argumentan que no solo existe una relación entre el ingreso del trabajador y su productividad, sino que el salario debe ser igual a la productividad marginal del trabajador ($Pmg L$, por sus siglas en inglés). Esta última refleja el valor adicional que un trabajador genera para la empresa, lo que, en economías eficientes, se traduce en un salario proporcional a esta productividad (Krugman, 1994). Este vínculo se formaliza en la siguiente fórmula económica:

$$Pmg L = W/P$$

Donde $PmgL$ es la productividad marginal del trabajador, P es el precio del bien producido, y W es el salario. Este modelo establece que un salario superior refleja una mayor productividad, generada por un mayor capital humano.

(ii) En segundo lugar, la probabilidad de empleo es un indicador clave que refleja la demanda relativa por las habilidades y competencias de un individuo en el mercado laboral. A partir de los estudios de Becker (1993) y Schultz (1961), desde la perspectiva del capital humano, se entiende que los individuos con un mayor nivel de educación, experiencia y habilidades productivas tienen una mayor probabilidad de ser contratados, ya que las empresas buscan maximizar la eficiencia productiva mediante la contratación de los empleados más productivos. Esta relación entre la productividad y la empleabilidad postula que las habilidades adquiridas a lo largo del tiempo son determinantes cruciales para la inserción laboral y el desempeño en el mercado de trabajo (Becker, 1993). En este sentido, las capacidades cognitivas y no cognitivas (como la adaptabilidad y las habilidades socioemocionales) incrementan las probabilidades de que un individuo sea

seleccionado para un puesto, ya que los empleadores valoran tanto la productividad inmediata como la potencial de cada trabajador. Además, estudios sugieren que el capital humano no solo incrementa las probabilidades de empleo, sino que también reduce el riesgo de desempleo a largo plazo, ya que los trabajadores más calificados son menos susceptibles a ser desplazados en economías cambiantes (World Bank, 2023).

(iii) Finalmente, el ausentismo laboral se considera una medida indirecta de la productividad laboral, ya que refleja la interrupción de la participación activa de los empleados en el proceso productivo. En términos económicos, se define como la ausencia no programada de un trabajador en su puesto de trabajo, lo que disminuye la disponibilidad de fuerza laboral (L) en un momento dado (t). El ausentismo, especialmente cuando no es previsible, reduce la eficiencia global del equipo y de la organización, incrementando los costos de sustitución y afectando la productividad total. Factores como problemas de salud mental, estrés laboral y problemas personales son determinantes importantes de ausentismo (Ettner, Kessler & Frank, 1997; Ettner, 2000). La medición del ausentismo incluye: la frecuencia (número de ausencias registradas en un periodo determinado) y duración de las ausencias (el tiempo total de ausencia por trabajador), proporcionando una visión más integral de la disminución en la eficiencia productiva de la organización.

1.2 La salud mental

La salud mental es un pilar fundamental tanto en el bienestar como en el desempeño económico de los individuos. Según la Organización Mundial de la Salud (2022), se le define como un estado de bienestar en el que una persona puede desarrollar sus capacidades, afrontar las tensiones habituales de la vida, desempeñarse productivamente en el trabajo y contribuir a su comunidad. Este concepto va más allá de solo considerar la ausencia de trastornos mentales e incorpora dimensiones emocionales, psicológicas y sociales (NIMH, s.f.), que afectan la capacidad de los individuos para adaptarse a su entorno y tomar decisiones eficientes.

Desde una perspectiva económica, la salud mental influye en la acumulación de capital humano (como el desarrollo de habilidades y aprendizaje) y en su capacidad productiva. Un estado óptimo de salud mental facilita el desarrollo de habilidades cognitivas tanto como socioemocionales, esenciales para la eficiencia al tomar decisiones y en la resiliencia ante choques adversos. La OMS (2024) enfatiza que una buena salud mental

no solo favorece el bienestar individual, sino que también es clave para la productividad en el trabajo y la contribución activa a la sociedad.

No obstante, la medición de la salud mental plantea desafíos metodológicos, dada su naturaleza multidimensional y subjetiva. Si bien en algunos casos es posible categorizar a los individuos con una "buena" o "mala" salud mental, existe un continuo en el que los efectos varían en intensidad y manifestación. Para abordar esta complejidad, el presente estudio emplea dos enfoques complementarios: (i) escalas de salud mental y (ii) diagnósticos clínicos de trastornos psiquiátricos. El primer enfoque permite capturar el bienestar psicológico percibido, mientras que el segundo identifica la presencia de condiciones que impactan directamente la capacidad productiva de los individuos.

(i) En primer lugar, las escalas de salud mental son instrumentos estandarizados que evalúan el estado psicológico de los individuos en un espectro continuo. Algunas de las más utilizadas en la literatura económica incluyen el Short Form-12 (SF-12), el Mental Health Inventory (MHI) y el General Health Questionnaire (GHQ), las cuales miden síntomas de depresión, ansiedad y bienestar emocional (Jofre-Bonet et. al., 2005; Frank & Gertrel, 1991; Jolivet & Postel-Vinay, 2024). Estas métricas permiten obtener mediciones periódicas, facilitando el análisis longitudinal de la relación entre salud mental y productividad. Diversos estudios han empleado estas escalas para estimar los efectos de la salud mental en el desempeño laboral, encontrando asociaciones significativas entre el deterioro del bienestar psicológico y la reducción en los ingresos, la estabilidad laboral y la participación en el mercado de trabajo.

(ii) Además de las mediciones basadas en autopercepción, los diagnósticos clínicos permiten una evaluación más precisa de la salud mental mediante la identificación de trastornos específicos, como la depresión mayor, el trastorno de ansiedad generalizada y el trastorno bipolar. La evidencia empírica muestra que la presencia de estos diagnósticos se asocia con una reducción en la probabilidad de empleo y una disminución en los ingresos salariales (Jolivet & Postel-Vinay, 2024). Según la OMS (2024), los trabajadores con trastornos mentales graves presentan tasas más altas de desempleo y un mayor ausentismo laboral en comparación con aquellos sin estos diagnósticos, lo que implica costos económicos sustanciales para las empresas y para el sistema de seguridad social.

Dado este marco conceptual, el presente estudio explorará la relación entre salud mental y productividad empleando ambos enfoques de medición, lo que permitirá capturar tanto

la heterogeneidad subjetiva del bienestar psicológico como los efectos de diagnósticos clínicos en el desempeño económico de los individuos.

1.3 La relación entre la salud mental y la productividad

La relación entre salud mental y productividad en el entorno laboral ha sido documentada en la literatura académica y económica bajo distintos enfoques. Como se ha abordado anteriormente la salud mental es un factor estructural clave en la acumulación de habilidades y en la eficiencia del proceso productivo. Cuando esta se ve deteriorada, afecta aspectos como la capacidad de concentración, la toma de decisiones y la motivación, lo cual reduce la productividad marginal del trabajo. Además, los trastornos mentales como la depresión y la ansiedad generan ineficiencias en el mercado laboral a través de mecanismos como el ausentismo y el presentismo, impactando tanto el desempeño individual como la eficiencia organizacional. Estas afectaciones no solo repercuten en la productividad del trabajador, sino que también influyen en la capacidad de innovación, la cohesión grupal y la competitividad de las empresas.

El ausentismo laboral es uno de los canales identificados mediante el que la salud mental incide en la productividad. Ettner, Kessler & Frank (1997) encontraron que los trastornos mentales están correlacionados con tasas más altas de ausencia laboral, debido a que afectan la concentración y motivación del trabajador. Borda et al. (2015) por su lado argumenta que estas ausencias no solo disminuyen la productividad individual, sino que también afectan la productividad marginal del trabajo, al generar costos indirectos por reasignación de tareas y reducción de la eficiencia operativa. La inversión en salud mental es clave para minimizar estas pérdidas y optimizar el uso del capital humano (WHO, 2013). Estudios han evidenciado que cuidar el bienestar mental en las empresas reduce significativamente los niveles de ausentismo, mejorando el desempeño organizacional y disminuyendo costos asociados a la rotación laboral (Achor, 2011).

Según la literatura, el presentismo es otro mecanismo relevante de pérdida de productividad, pues este ocurre cuando un trabajador asiste al trabajo pero su rendimiento está comprometido por problemas, como los de salud mental. De Groot et al. (2021) señala que los trabajadores presentan menor eficiencia en la ejecución de tareas debido a la fatiga y la reducción en la capacidad de procesamiento de información. Bonilla et al. (2022) enfatizan que la depresión y la ansiedad ralentiza la toma de decisiones, afectan

la adaptabilidad al cambio y generan una distribución subóptima de las cargas laborales, lo que reduce la eficiencia intraempresa.

Heckman, Stixrud & Urzúa (2006) amplían este análisis al destacar que, además del capital humano cognitivo, las habilidades socioemocionales tales como la autorregulación emocional y la capacidad de gestión del estrés, son determinantes en la productividad. La interacción entre salud mental y habilidades socioemocionales es crucial en entornos laborales dinámicos, donde la resiliencia y la inteligencia emocional influyen en la toma de decisiones estratégicas y la colaboración efectiva entre equipos de trabajo. Farrington et al. (2012) refuerzan esta visión al evidenciar que la deficiencia en habilidades socioemocionales aumenta la vulnerabilidad a problemas de salud mental, generando una trampa de baja productividad y reforzando desigualdades en el mercado laboral. En esta línea, Cunha y Heckman (2007) enfatizan que la formación temprana de estas habilidades potencia la resiliencia y la capacidad de aprendizaje, lo que se traduce en mayores retornos en el mercado laboral y en una menor depreciación del capital humano a lo largo del ciclo de vida del trabajador. La inversión en el desarrollo de habilidades socioemocionales desde etapas tempranas hasta la formación profesional representa, por tanto, un pilar fundamental para mejorar la productividad y garantizar un crecimiento económico sostenible.

Es así que se observa que la salud mental incide en la productividad laboral a través de su impacto en la acumulación y uso del capital humano, así como en la eficiencia de los procesos productivos. Los mecanismos del ausentismo y el presentismo reflejan las ineficiencias derivadas de la falta de salud mental, lo que afecta tanto el desempeño individual como la productividad agregada.

CAPÍTULO II. EVIDENCIA EMPÍRICA

Existen estudios sobre la relación entre la salud mental y la productividad, desarrollados en distintos contextos, pero bajo el uso de variables similares. Se identifican, a lo largo de estos estudios, los efectos adversos sobre los salarios, el ausentismo laboral y la probabilidad de empleo a raíz de problemas vinculados a la salud mental. Sin embargo, la heterogeneidad de los resultados en diferentes regiones y poblaciones indica que estos efectos pueden depender de factores como la severidad del trastorno, el acceso a tratamiento y las características del mercado laboral.

La literatura ha demostrado que la depresión y otros trastornos mentales impactan negativamente en los salarios de los trabajadores. Germinario et al. (2022) encuentran que en Estados Unidos, la depresión reduce los ingresos laborales entre un 6% y un 40%, dependiendo de la severidad del trastorno. Usando datos del National Longitudinal Study of Youth 1979 (NLSY79) y una estrategia de identificación basada en modelos de variables instrumentales, los autores concluyen que la salud mental deteriorada afecta directamente la capacidad de generar ingresos. Estos efectos también se comprueban en países de Latinoamérica como Brasil, pues Benedicto et al. (2024) analizan los efectos del trastorno depresivo en este país. En su estudio encuentran que este reduce los ingresos laborales en aproximadamente un 32,6% para las mujeres y un 29,8% para los hombres. Bajo una metodología basada en modelos de variables endógenas dummy para evaluar el impacto diferencial por género, se encuentra que las mujeres se ven más afectadas debido a su mayor exposición a trabajos informales y con menor protección social.

A su vez, estos hallazgos son consistentes con los de Frijters et al. (2010), quienes utilizan la probabilidad de empleo como variable representativa de la productividad. En su estudio realizado en Australia, encontraron que una disminución de una desviación estándar en la salud mental reduce la probabilidad de participación laboral en un 17%. Este resultado sugiere que la depresión no solo afecta los ingresos, sino que también disminuye la probabilidad de estar empleado. En línea con esto, Inui et al. (2019) documentan que en Japón una mejor salud mental aumenta la probabilidad de empleo y facilita la transición hacia puestos permanentes, con efectos más pronunciados en mujeres y trabajadores de mediana edad.

El ausentismo laboral es otro mecanismo a través del cual la salud mental impacta la productividad. Ettner, Kessler & Frank (1997), utilizando datos del National Comorbidity

Survey en Estados Unidos, encontraron que los trabajadores con trastornos psiquiátricos pierden significativamente más días de trabajo al mes que aquellos sin antecedentes de salud mental. Este resultado se refuerza con los hallazgos de Ettner et al. (1997), quienes documentan que los trastornos mentales aumentan las tasas de ausentismo y disminuyen la cantidad de horas trabajadas.

La evidencia en países de ingresos bajos y medianos ha sido menos consistente. Lund et al. (2024) realizan un meta-análisis de 39 ensayos controlados aleatorizados (RCTs) en países de ingresos bajos y medios, encontrando que las intervenciones en salud mental mejoran los resultados laborales en 0.16 desviaciones estándar en promedio para trastornos comunes (como depresión y ansiedad) y en 0.30 desviaciones estándar para trastornos severos (como esquizofrenia). Más específicamente, el estudio estima que las intervenciones reducen el número de días en que los participantes no pueden trabajar en un 16%, disminuyen la probabilidad de estar desempleado en 9 puntos porcentuales (26%) y mejoran las medidas cualitativas de desempeño laboral.

Resultados similares son encontrados en el estudio de Orkin et al. (2024), que examina el impacto de tratamientos psicológicos y farmacológicos en países en desarrollo. Utilizando datos más de 24 mil participantes en 35 ensayos clínicos, los autores encuentran que las intervenciones de salud mental aumentan en 1.7 días el tiempo trabajado en los últimos 30 días (un incremento del 16% con respecto al grupo de control), con reducciones significativas en la severidad de los síntomas depresivos y una mayor capacidad de desempeño laboral. Además, documentan que los efectos positivos en el empleo son más fuertes para individuos con trastornos severos, lo que sugiere que las intervenciones combinadas, como la psicoterapia junto al uso de medicación, pueden ser más efectivas en poblaciones con problemas de salud mental más graves.

Finalmente, existen quienes desarrollan una propia metodología subjetiva para medir la productividad. Tal es el caso de la investigación de Berndt et al. (1998), quienes encuentran que una reducción en la severidad de los síntomas depresivos está asociada con una mejora en la productividad laboral en el corto plazo, lo que sugiere que los tratamientos efectivos pueden mitigar los efectos negativos en el empleo.

Como se observa, la evidencia sugiere que los efectos negativos de los trastornos mentales en la productividad laboral son significativos y transversales a distintos contextos. Si bien el impacto sobre los salarios es más pronunciado en economías

estructuradas como Estados Unidos y Brasil, en países con mayor informalidad laboral el efecto sobre la probabilidad de empleo y el ausentismo puede ser aún más determinante. A su vez, la consistencia de los resultados en distintos estudios indica que las intervenciones de salud mental pueden jugar un papel clave en la recuperación económica de los trabajadores afectados, especialmente en entornos donde el acceso a servicios de salud mental es limitado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La evidencia teórica y empírica revisada en este estudio confirma que la salud mental influye significativamente en la productividad laboral a través de múltiples canales. A nivel microeconómico, los problemas de salud mental afectan la acumulación de capital humano al reducir la capacidad cognitiva de los trabajadores, limitando su desempeño y restringiendo la adquisición de nuevas habilidades. En el mercado laboral, estos efectos se manifiestan en menores ingresos, menor probabilidad de empleo y mayores tasas de ausentismo, lo que impacta directamente en la productividad individual y empresarial. A nivel agregado, la menor eficiencia productiva derivada de estos factores genera costos económicos significativos, tanto en términos de pérdida de producción como de gastos en salud y asistencia social, lo que afecta el crecimiento económico.

Los resultados muestran que el ausentismo laboral es uno de los principales mecanismos a través de los cuales la salud mental deteriorada afecta la productividad. Estudios internacionales han encontrado que los trabajadores con trastornos mentales presentan una mayor frecuencia de ausencias laborales, lo que genera costos de sustitución y reducción de la eficiencia operativa en las empresas. La literatura revisada también señala que el presentismo, es decir, la asistencia al trabajo en condiciones de bajo rendimiento debido a problemas de salud mental es un fenómeno menos visible, pero con efectos igualmente adversos sobre la productividad. El deterioro en la capacidad de concentración, la ralentización en la toma de decisiones y la reducción en la resiliencia laboral afectan la eficiencia del trabajo y limitan la capacidad innovadora de las empresas.

El impacto de la salud mental sobre los ingresos y la estabilidad laboral es otro hallazgo clave de este estudio. La evidencia empírica analizada indica que la depresión y otros trastornos psicológicos reducen la productividad marginal del trabajo, lo que se traduce en menores salarios y mayor inestabilidad en el empleo. Estudios como el de Frijters et al. (2010) para Australia y el de Germinario et al. (2022) para Estados Unidos han demostrado que una peor salud mental se asocia con menores ingresos y una menor participación en el mercado laboral. En el contexto peruano, aunque la evidencia sobre estos efectos aún es limitada, los datos del INEI (2024), muestran que una proporción significativa de la población económicamente activa, presentan síntomas de ansiedad y depresión, lo cual podría estar viendo afectada su productividad.

Dado el impacto significativo de la salud mental en la productividad, esta investigación resalta la necesidad de formular estrategias que mitiguen estos efectos y promuevan entornos laborales más eficientes. En primer lugar, es fundamental que las políticas públicas incorporen la salud mental dentro de las estrategias de desarrollo del capital humano y empleo. La literatura revisada indica que los países que han integrado programas de prevención y atención en salud mental dentro de sus políticas laborales han logrado mejoras en la productividad agregada. Para el caso peruano, ampliar la cobertura de servicios de salud mental dentro del sistema de seguridad social podría contribuir a reducir las pérdidas económicas asociadas a la menor participación laboral y al ausentismo.

Finalmente, esta investigación subraya la importancia de fortalecer la generación de datos y estudios sobre la relación entre salud mental y productividad en el Perú. La inclusión de indicadores de salud mental en encuestas laborales permitiría una medición más precisa de estos efectos, facilitando la formulación de políticas basadas en evidencia. La literatura revisada muestra que los efectos de la salud mental sobre la productividad varían según la etapa de vida del individuo, lo que sugiere la necesidad de estudios más detallados que analicen estas diferencias dentro del mercado laboral peruano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achor, S. (2011). The Happiness Dividend. *Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2011/06/the-happiness-dividend>
- Andersen, M. (2015). Heterogeneity and the effect of mental health parity mandates on the labor market. *Journal of Health Economics*, 43, 74-84.
<https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2015.06.008>
- Andersen, S. H., Richmond-Rakerd, L. S., Moffitt, T. E., & Caspi, A. (2024). The causal effect of mental health on labor market outcomes: The case of stress-related mental disorders following a human-made disaster. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 121(27), 1-8. <https://doi.org/10.1073/pnas.2316423121>
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. *University of Chicago Press (3rd ed.)*.
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Benedicto, B. V., Soares, L. D. S. A., & Teixeira, E. C. (2024). Effects of depressive disorder on employment income in Brazil. *Sociedad y Economía*, 53, e10713098.
<https://doi.org/10.25100/sye.v0i53.13098>
- Berndt, E. R., Finkelstein, S. N., Greenberg, P. E., Howland, R. H., Keith, A., Rush, A. J., Russell, J., & Keller, M. B. (1998). Workplace performance effects from chronic depression and its treatment. *Journal of Health Economics*, 17(5), 511-535. [https://doi.org/10.1016/s0167-6296\(97\)00043-x](https://doi.org/10.1016/s0167-6296(97)00043-x)
- Bonilla, H., Silva, M., Cortes-Altamirano, J., Alfaro, A., & Limón-Morales, O. (2022). Depresión, estrés y toma de decisiones. *En Motivación y toma de decisiones (pp. 371–396)*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bloom, D., Chen, S., & McGovern, M. (2018). The economic burden of noncommunicable diseases and mental health conditions: Results for Costa Rica, Jamaica, and Peru. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 1-8.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.18>
- Borda, M. C., Rolón, E., Díaz-Piraquive, F. N., & González, J. (2015). Ausentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. *Universidad del Rosario*.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d970520-6b36-4ad0-bcc9-45702bbb9b7e/content>

- Bryan, M., Bryce, A., Rice, N., Roberts, J., & Sechel, C. (2022). Exploring mental health disability gaps in the labour market: The UK experience during COVID-19. *Labour Economics*, 78, 102253. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102253>
- Clark, J. B. (1899). Distribution of wealth: A theory of wages, interest, and profits. *The MacMillan Company*.
- Cornwell, K., Forbes, C., Inder, B., & Meadows, G. (2009). Mental illness and its effects on labour market outcomes. *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 12(3), 107-118.
- Cronin, C., Forsstrom, M., & Papageorge, N. (2017). Mental health, human capital and labor market outcomes. *CINCH Working Paper Series*, 2017(4). <https://doi.org/10.17185/DUEPUBLICO/70966>
- Cunha, F., & Heckman, J. (2007). The technology of skill formation. *American Economic Review*, 97(2), 31–47. <https://doi.org/10.1257/aer.97.2.31>
- De Groot, S., Veldman, K., Amick III, B. C., Oldehinkel, T. A. J., Arends, I., & Bültmann, U. (2021). Does the timing and duration of mental health problems during childhood and adolescence matter for labour market participation of young adults? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 75(9), 896-902. <https://doi.org/10.1136/jech-2020-215994>
- Ettner, S. L. (2000). The relationship between labor market outcomes and physical and mental health: Exogenous human capital or endogenous health production? *Research in Human Capital and Development*, 13, 1-31. [https://doi.org/10.1016/S0194-3960\(00\)13002-1](https://doi.org/10.1016/S0194-3960(00)13002-1)
- Ettner, S. L., Frank, R. G., & Kessler, R. C. (1997). The impact of psychiatric disorders on labor market outcomes. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(1), 64-81. <https://doi.org/10.2307/2525035>
- Farrington, C. A., Roderick, M., Allensworth, E., Nagaoka, J., Keyes, T. S., Johnson, D. W., & Beechum, N. O. (2012). Teaching adolescents to become learners: The role of noncognitive factors in shaping school performance—A critical literature review. *Consortium on Chicago School Research*.

- Frank, R., & Gertler, P. (1991). An assessment of measurement error bias for estimating the effect of mental distress on income. *The Journal of Human Resources*, 26(1), 154-164. <https://doi.org/10.2307/145720>
- Frijters, P., Johnston, D. W., & Shields, M. A. (2010). Mental health and labour market participation: Evidence from IV Panel Data Models. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1595524>
- Germinario, G., Amin, V., Flores, C. A., & Flores-Lagunes, A. (2022). What can we learn about the effect of mental health on labor market outcomes under weak assumptions? Evidence from the NLSY79. *Labour Economics*, 78, 102258. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102258>
- Hakulinen, C., Elovainio, M., Arffman, M., Lumme, S., Pirkola, S., Keskimäki, I., Manderbacka, K., & Böckerman, P. (2019). Mental disorders and long-term labour market outcomes: Nationwide cohort study of 2,055,720 individuals. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 140(4), 371-381. <https://doi.org/10.1111/acps.13067>
- Heckman, J. J., Stixrud, J., & Urzúa, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 411-482. https://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman-Stixrud-Urzua_JOLE_v24n3_2006.pdf
- Helgesson, M., Tinghög, P., Niederkrotenthaler, T., Saboonchi, F., & Mittendorfer-Rutz, E. (2017). Labour-market marginalisation after mental disorders among young natives and immigrants living in Sweden. *BMC Public Health*, 17, 593. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4504-4>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Compendio estadístico Perú 2024 (Tomo 1). *Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)*. <https://www.gob.pe/inei>
- Inui, T., Kawakami, A., Ma, X. X., & Zhao, M. (2019). Does mental health affect labor market outcomes? Evidence from a national representative survey in Japan. *Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI)*. <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/19e061.pdf>

- Jofre-Bonet, M., Busch, S. H., Falba, T. A., & Sindelar, J. L. (2005). Poor mental health and smoking: Interactive impact on wages. *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 8(4), 193-203. <https://doi.org/10.1002/jmh.183>
- Jolivet, G., & Postel-Vinay, F. (2024). A structural analysis of mental health and labour market trajectories. *Review of Economic Studies*, 1-35. <https://doi.org/10.1093/restud/rdae071>
- Krugman, P. (1994). Defining and Measuring Productivity. The age of diminished expectations. *MIT Press*.
- Leibenstein, H. (1958). Underemployment in backward economies: Some additional notes. *Journal of Political Economy*, 66(3), 199-224. <https://www.jstor.org/stable/1833217?refreqid=excelsior%3A847137eb07799dd5b5c00130e42b9094>
- Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*.
- Loayza, N., Fajnzylber, P., & Calderón, C. (2005). Economic growth in Latin America and the Caribbean: Stylized facts, explanations, and forecasts. *The World Bank*.
- Lim, D., Sanderson, K., & Andrews, G. (2000). Lost productivity among full-time workers with mental disorders. *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 3(3), 139-146. <https://doi.org/10.1002/mhp.93>
- National Institute of Mental Health, (s.f.). El cuidado de su salud mental. <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/espanol/el-cuidado-de-su-salud-mental/el-cuidado-de-su-salud-mental>
- OECD (2021), A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health. *OECD Health Policy Studies*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>.
- OECD (2024). OECD Compendium of Productivity Indicators 2024. *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/b96cd88a-en>
- Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

- Organización Mundial de la Salud (2 de setiembre de 2024). La salud mental en el trabajo.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Vera, R. (s.f.). Productividad en el Perú: Evolución histórica y la tarea pendiente. *Moneda*, 24, 27.
- World Bank. (2023). Memorando económico del país: Un nuevo horizonte de crecimiento: Mejorar política fiscal, abrir mercados e invertir en capital humano.
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/a2f9d146-ccc0-4087-a3dd-e86a25dbdaa6/download>
- World Health Organization. (2013). Investing in mental health: Evidence for action.
World Health Organization.
https://www.who.int/mental_health/publications/financing/investment_in_mental_health/en/