
29 DE JUNIO DE 2026

Salud empresarial 2026: el gasto que crece más rápido que su presupuesto

Lo que el informe Health Trends 2026 de Mercer Marsh Benefits y Harvard Business Review revelan sobre la categoría de gasto que ningún comité directivo centroamericano está revisando con suficiente rigor

En 2026, el costo de la salud empresarial en América Latina crecerá más rápido que en cualquier otra región del mundo. Para un CEO o CFO centroamericano, esa frase debería encender la misma alerta que un alza inesperada en el tipo de cambio o en el precio de la energía. La diferencia es que el tipo de cambio se revisa todas las semanas. La renovación del seguro colectivo, casi siempre, se revisa una vez al año y casi siempre sin comparar.

El contexto

Según el informe Health Trends 2026 de Mercer Marsh Benefits, la tasa de inflación médica a nivel global se proyecta en 10.3% para 2026. América Latina es la región con la aceleración más pronunciada del mundo: pasa de 10.5% en 2025 a 11.9% en 2026, por encima de Norteamérica (9.2%) y Europa (8.2%), y solo detrás de Asia-Pacífico (14%). Los aseguradores consultados por Mercer identifican cuatro motores: nuevas tecnologías médicas (74%), el deterioro de los sistemas públicos de salud (52%), avances farmacéuticos de alto costo (49%) y fraude, desperdicio y abuso en las reclamaciones (38%).

La evidencia internacional

Harvard Business Review publicó en diciembre de 2025 el artículo “*What Can U.S. Employers Do About Rising Healthcare Costs?*”, donde identifica como causas estructurales la consolidación de proveedores médicos, el alto precio de los medicamentos, la escasez de personal de salud y el aumento de enfermedades crónicas. La revista señala que la respuesta más común de las empresas ha sido trasladar el costo al empleado, vía deducibles más altos, pero recomienda estrategias más activas: compras agrupadas entre empresas, planes de atención basada en valor y redes de proveedores curadas. De hecho, el 47% de los CFOs encuestados ya respalda el uso de redes de alto desempeño como palanca de contención de costos.

En paralelo, la encuesta nacional de Mercer sobre planes de salud patrocinados por el empleador proyecta un incremento de 6.5% en el costo por empleado para 2026 en Estados Unidos —el más alto desde 2010, y el cuarto año consecutivo de incrementos elevados tras una década de

aumentos promedio de apenas 3%. Como respuesta, el 59% de las empresas encuestadas hará ajustes a sus planes en 2026, frente a 48% en 2025 y 44% en 2024.

La evidencia regional

El más reciente ranking de aseguradoras en Centroamérica, publicado por Estrategia & Negocios, confirma la misma presión a nivel local: la inflación médica y una mayor frecuencia de reclamaciones están obligando a las aseguradoras de la región a ajustar tarifas y reforzar sus modelos de suscripción para sostener márgenes de rentabilidad. El sector, además, sigue creciendo en volumen —Panamá superó los US\$2,100 millones en primas suscritas y El Salvador rebasó por primera vez los US\$1,000 millones— lo cual, en la práctica, se traduce en renovaciones más caras para las empresas que contratan coberturas colectivas, especialmente aquellas que no negocian activamente cada ciclo.

El impacto financiero en Centroamérica

La mayoría de las empresas de la región tratan la renovación del seguro colectivo como un trámite administrativo de Recursos Humanos, no como una decisión financiera. Se renueva con el mismo bróker, casi siempre sin solicitar el historial de siniestralidad (“claims experience”) y sin cotizar al menos dos aseguradoras adicionales con la misma cobertura. El resultado es previsible: si la inflación médica regional corre cerca del 12%, una empresa que no negocia activamente puede terminar absorbiendo un incremento todavía mayor, porque la aseguradora sabe que no hay presión competitiva real sobre esa cuenta. En una empresa de US\$30 a US\$80 millones en ventas, con una nómina de varios cientos de colaboradores, la diferencia entre una renovación negociada y una renovación pasiva puede representar varios cientos de miles de dólares anuales que nunca llegan a la línea de utilidad.

El error de gestión más frecuente

Los beneficios y seguros corporativos casi nunca pasan por el mismo filtro financiero que la energía, la logística o los contratos de IT. Se gestionan en un silo de Recursos Humanos, con poca visibilidad para Finanzas y ninguna competencia entre proveedores. La evidencia de Mercer y Harvard Business Review confirma que esta es, hoy, una de las categorías de gasto de mayor crecimiento en el mundo —y, en América Latina, la que crece más rápido que ninguna otra región. Tratarla como un gasto fijo e innegociable es, en sí mismo, el riesgo.

La pregunta para la alta dirección

¿Conoce hoy el incremento esperado en su renovación de seguro colectivo para el próximo período, o lo conocerá solo cuando llegue la factura? ¿Cuándo fue la última vez que comparó su

prima actual contra al menos dos aseguradoras adicionales, con el mismo nivel de cobertura y el historial real de siniestralidad sobre la mesa?

Lectura estratégica

Los líderes empresariales que mejor están navegando este entorno —y en Centroamérica los hay, y muy buenos— no son los que descubren el incremento al recibir la factura de renovación. Son los que aplican a cada categoría de gasto, incluidas las que tradicionalmente viven fuera del radar financiero, la misma disciplina de revisión que aplican a su tipo de cambio o a su costo de energía.

La aceleración de los costos de salud en 2026 confirma algo que va más allá de Recursos Humanos: las empresas de la región necesitan revisar de forma continua sus gastos y costos, identificar ineficiencias estructurales antes de que el mercado las exponga, y contar con apoyo externo experimentado, independiente y con visión regional, que les permita proteger sus márgenes y sostener el crecimiento en un entorno cada vez más complejo.

Cómo apoya ERA Group

En ERA Group trabajamos con empresas centroamericanas que facturan entre US\$20 y US\$150 millones, identificando y materializando ahorros reales en las categorías de gasto donde más duele esta presión: energía, logística, IT, empaque, materias primas y, cada vez con mayor frecuencia, seguros corporativos. Lo hacemos bajo un principio simple: si no encontramos ahorros, no cobramos honorarios.

Si su empresa no ha comparado su renovación de seguro colectivo —o el resto de su estructura de gasto indirecto— en los últimos doce meses, conversemos esta semana. Escríbame y coordinamos un Estudio de Viabilidad sin costo ni compromiso.

Rafael Cuestas Rolz

Director Centroamérica y Caribe, ERA Group
value through insight™

Fuentes citadas

- Mercer Marsh Benefits (2026). Health Trends 2026 (informe global de tendencias de costo médico, basado en encuesta a aseguradoras en múltiples mercados, incluida América Latina). mercer.com
- Harvard Business Review (diciembre de 2025). What Can U.S. Employers Do About Rising Healthcare Costs? hbr.org
- Mercer (2025-2026). National Survey of Employer-Sponsored Health Plans y Survey on Health and Benefit Strategies for 2026. mercer.com
- Estrategia & Negocios (2026). Ranking de Seguros 2026 en Centroamérica: cuáles son las aseguradoras líderes por primas, activos y utilidades en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá. revistaeyn.com