



# “De gasto a inversión: El impacto económico de la salud ocupacional”

Descubre por qué invertir en el bienestar de  
tus colaboradores ahorra costos laborales

Edición 001/2024



Durante años, la salud ocupacional ha sido percibida como un costo adicional para las empresas. Sin embargo, esta visión está cambiando rápidamente. Hoy, las organizaciones reconocen que invertir en programas de bienestar y prevención no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también genera importantes ahorros económicos. Reducir el ausentismo, la siniestralidad y la rotación de personal son solo algunos de los beneficios medibles que demuestran que la salud ocupacional no es un gasto, sino una inversión estratégica.

## **1. El costo de no invertir en salud ocupacional**

De acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), No priorizar el bienestar laboral puede generar costos económicos significativos para las empresas. Las enfermedades y accidentes laborales provocan ausentismo, lo que disminuye la productividad y aumenta los gastos operativos. Además, un entorno poco saludable incrementa la insatisfacción y la rotación de personal, obligando a las organizaciones a invertir tiempo y recursos en procesos de contratación y capacitación de nuevos colaboradores.

## **2. Reducir el ausentismo y aumentar la productividad**

La implementación de programas de prevención, como evaluaciones médicas regulares, ergonomía y prácticas de bienestar, disminuye significativamente las enfermedades laborales y reduce los

días perdidos por bajas médicas, lo que asegura la continuidad operativa. Según estudios de Deloitte, las empresas que adoptan iniciativas de bienestar logran reducir el ausentismo hasta en un 27%, mejorando su eficiencia general. Además, un trabajador sano y motivado no solo falta menos al trabajo, sino que incrementa su rendimiento.

## **3. Ahorro en costos y mejora del clima laboral**

Invertir en salud ocupacional ayuda a las empresas a reducir costos asociados a tratamientos médicos, indemnizaciones y seguros. La mitigación de riesgos laborales previene accidentes, disminuye gastos operativos y evita interrupciones. Un entorno laboral seguro fortalece el compromiso de los trabajadores, mejora el clima organizacional y promueve una comunicación fluida. Esto no solo favorece la eficiencia, sino que también eleva la moral y motivación de los colaboradores, impulsando su desempeño diario.

## **4. Retención del talento y reducción de la rotación**

Fomentar el bienestar laboral aumenta la satisfacción de los colaboradores y disminuye la rotación, evitando altos costos de contratación y formación. Las empresas con programas de salud ocupacional logran estabilidad operativa y fortalecen su reputación como empleadores atractivos.

## 5. Beneficio en la imagen y cumplimiento legal

Invertir en salud ocupacional no solo tiene beneficios internos, sino que también mejora la imagen y reputación de la empresa ante clientes, colaboradores y la comunidad. Las organizaciones que priorizan el bienestar laboral son vistas como responsables y comprometidas con el desarrollo sostenible, lo que fortalece su posicionamiento en el mercado. Además, cumplir con las normativas de seguridad y salud ocupacional evita sanciones legales. Esto garantiza un funcionamiento más seguro y alineado con los estándares legales y éticos.

## 6. Cómo implementar programas de salud ocupacional

Aunque los beneficios de la salud ocupacional son evidentes, muchas empresas enfrentan dificultades al implementar programas efectivos por cuenta propia. La falta de conocimientos técnicos, el seguimiento adecuado y la coordinación entre acciones preventivas limitan significativamente los resultados. Contar con una asesoría experta facilita la implementación de estrategias personalizadas y efectivas. Realizar un diagnóstico que identifique necesidades y riesgos específicos es clave. Luego, se deben diseñar planes adaptados a la realidad de cada empresa, con acciones claras y medibles que evalúen los resultados a lo largo del tiempo. Con el apoyo de una empresa especializada, las organizaciones aseguran un impacto real y sostenible en productividad y bienestar.

## 7. La importancia de contar con expertos

Diseñar e implementar iniciativas efectivas de salud ocupacional exige conocimientos técnicos especializados y experiencia que, en muchos casos, no están disponibles dentro de las empresas. Contar con el apoyo de una empresa especializada permite diseñar soluciones personalizadas adaptadas a las necesidades específicas de cada organización. La empresa especializada realiza diagnósticos precisos y ofrece un monitoreo constante para asegurar resultados tangibles y medibles. Además, brinda el soporte necesario para implementar estrategias integrales que reducen costos laborales y optimizan el bienestar general. Con el respaldo adecuado, se garantiza que la inversión en salud ocupacional sea efectiva y genere un impacto sostenible.

## 8. Conclusiones y recomendaciones

Implementar programas efectivos de salud ocupacional requiere conocimientos técnicos y experiencia que no siempre están disponibles internamente. >btalent se especializa en diseñar soluciones personalizadas, realizar diagnósticos precisos y ofrecer monitoreo constante para garantizar resultados medibles. Su enfoque integral permite optimizar recursos, mejorar el bienestar de los colaboradores y garantizar que cada inversión en salud ocupacional se traduzca en beneficios sostenibles, medibles y un impacto positivo.

## **GLOSARIO**

### **1. Salud ocupacional:**

*Disciplina enfocada en la prevención de riesgos laborales y en la promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral.*

### **2. Ausentismo laboral:**

*Periodo en el que un empleado no asiste al trabajo debido a enfermedades, accidentes o razones personales, afectando la productividad de la empresa.*

### **3. Siniestralidad:**

*Conjunto de accidentes o eventos adversos que ocurren en el lugar de trabajo, generalmente relacionados con riesgos laborales.*

### **4. Rotación de personal:**

*Frecuencia con la que los empleados dejan una empresa y son reemplazados, lo que implica costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos trabajadores.*

### **5. Clima laboral:**

*Percepción general que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo, incluyendo factores como relaciones interpersonales, liderazgo y condiciones laborales.*

### **6. Mitigación de riesgos laborales:**

*Estrategias y acciones implementadas para identificar, reducir y prevenir peligros en el lugar de trabajo que podrían causar accidentes o enfermedades.*

### **7. Diagnóstico organizacional:**

*Evaluación detallada que permite identificar las necesidades, riesgos y oportunidades de mejora dentro de una empresa, especialmente en temas de salud y bienestar laboral.*

### **8. Bienestar integral:**

*Estado de equilibrio entre la salud física, mental, emocional y social de los colaboradores, que les permite desempeñarse de manera efectiva en el trabajo y en su vida personal.*

### **9. Impacto sostenible:**

*Efecto positivo y duradero que una acción o programa tiene en la organización, promoviendo estabilidad económica y beneficios a largo plazo para empleados y empresa.*

## **BIBLIOGRAFÍA**

- >btalent. Casos de éxito en la implementación de programas de salud ocupacional.
- International Labour Organization (ILO). The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview.
- Harvard Medical School. Do Wellness Programs Work
- Deloitte Insights. The ROI of Workplace Well-being: Business Strategies.
- González, A. Bienestar en el trabajo: Estrategias y beneficios organizacionales. Editorial Empresa Saludable.
- Journal of Occupational and Environmental Medicine. Economic Evaluations of Occupational Health Interventions from a Company's Perspective.
- entrénate. Estrategias adaptadas para reducir el ausentismo laboral.
- Revista Seguridad Laboral. Tendencias en salud ocupacional y ahorro económico.