

O.P.

El abuso de licencias médicas registró una de las caídas más significativas entre las malas prácticas observadas en organizaciones chilenas durante el último año. De acuerdo con el Barómetro de Valores e Integridad Organizacional (BVIO) 2025, elaborado por Fundación Generación Empresarial (FGE), este indicador descendió de 16% en 2024 a 10% en 2025, marcando una mejora relevante dentro del conjunto de conductas evaluadas.

El estudio —aplicado a 159 organizaciones y a una muestra cercana a 42 mil trabajadores, incluyendo once compañías del IPSA— muestra un escenario mixto en materia de integridad. Mientras cinco de las doce malas prácticas medidas aumentaron, como el abuso de poder (de 17% a 20%) y el acoso laboral (de 13% a 16%), el abuso de licencias médicas destaca como uno de los pocos indicadores con retrocesos notorios, junto con la atribución de méritos ajenos. La corrupción y el acoso sexual se mantuvieron estables en 2% y 3%, respectivamente (ver gráfico).

Los resultados coinciden con otros registros que también grafican una baja en las cifras de licencias médicas luego de que el año pasado la Contraloría General de la República revelara los abusos de estos permisos en el sector público, empleándolos para realizar viajes fuera del país. Globalmente, el sistema de cajas de compensación, por ejemplo, anotó una disminución de un 10% de las licencias procesadas en 2025 respecto de 2024.

**Awad: "Dar el ejemplo no es un detalle"**

La presidenta de Fundación Generación Empresarial, Janet Awad, destacó la relevancia del liderazgo en estos temas. "Este estudio nos recuerda que dar el ejemplo no es un detalle: cuando el liderazgo actúa con coheren-

# Según Barómetro de Valores e Integridad de la Fundación Generación Empresarial

## Trabajadores observan disminución en el abuso de licencias médicas

El estudio muestra que mientras cinco de las doce malas prácticas medidas aumentaron, como el abuso de poder (de 17% a 20%) y el acoso laboral (de 13% a 16%), el mal empleo de reposos médicos y atribución de méritos retroceden.

terna de las empresas.

Sin embargo, cuando se trata de resultados operativos y económicos, la percepción es menos contundente. Indicadores como la productividad de los equipos (64%), las relaciones con proveedores (64%) y la permanencia de trabajadores (63%) mantienen dimensiones mayoritariamente positivas, pero más moderadas. La principal brecha aparece en el impacto financiero: solo un 51% considera que la cultura ética contribuye a mejorar las ganancias y la eficiencia, mientras un 36% declara no saber, lo que evidencia un nivel relevante de incertidumbre sobre este vínculo.

**Los riesgos que asoman**

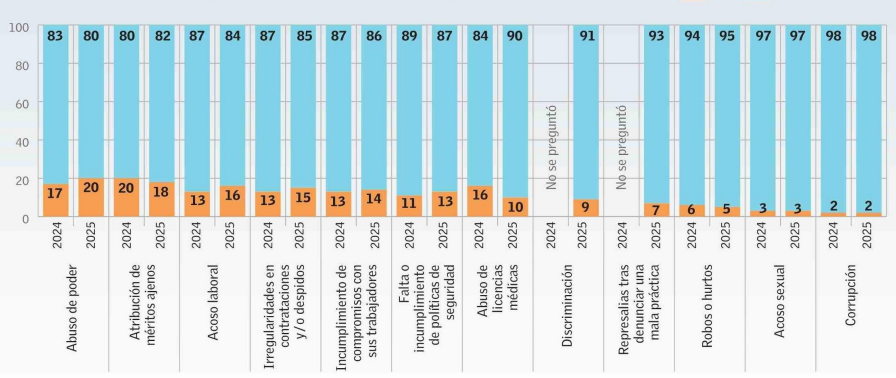
El barómetro también evidencia que la coherencia entre valores declarados y prácticas reales tiene efectos directos en la conducta de los equipos. Cuando los trabajadores perciben alineamiento en sus líderes, disminuye significativamente la probabilidad de observar malas prácticas, lo que refuerza la importancia de consolidar culturas organizacionales basadas en la integridad cotidiana.

"La ética auténtica no se exhibe, se vive; y cuando se vive, construye confianza, compromiso y sentido de pertenencia", explica Awad.

Consuelo Correa, líder en Inteligencia de Datos de FGE y autora del análisis, afirma que "observar malas prácticas es 5,2 veces más probable cuando los líderes son percibidos como incoherentes con los valores declarados, lo que equivale a un incremento de riesgo del 417%".

### El diagnóstico de los empleados

En el último año, ¿ha observado alguna de las siguientes situaciones en su organización?



Fuente Barómetro de Valores e Integridad de la Fundación Generación Empresarial

EL MERCURIO

**AMENAZA**

**De acuerdo con el análisis de FGE, observar malas prácticas es 5,2 veces más probable cuando los líderes son percibidos como incoherentes con los valores declarados.**

cia, se fortalecen los entornos de trabajo, se cuida a las personas y se construyen organizaciones más sólidas", afirma.

El informe será presentado hoy y, entre otras prevenciones, advierte que persisten de-

safíos relevantes en materia de confianza y efectividad de los sistemas de denuncia. Aunque un 77% de los trabajadores declara confiar en estos mecanismos, cerca de uno de cada cinco no los valida plenamente o los

desconoce, lo que limita su uso oportuno. Entre quienes dudan al momento de reportar irregularidades, predominan factores como el temor a represalias (22%), la desconfianza en la confidencialidad (25%) y la percepción de que las denuncias no generan consecuencias concretas (21%).

En términos de impacto, la cultura de integridad continúa siendo percibida como un activo organizacional clave, especial-

mente en dimensiones reputacionales y de clima interno. Según el barómetro, la marca o imagen corporativa (77%), el ambiente laboral (76%), el compromiso de los trabajadores (75%) y el sentido de pertenencia y orgullo (76%) son los ámbitos donde más se perciben efectos positivos. Esto refuerza la idea de que la ética organizacional no solo cumple un rol normativo, sino que también configura la identidad y cohesión in-

