

Objetivo principal

Comprender las percepciones y opiniones específicas de los empleados del MINCETUR en relación con la ética, la integridad y las prácticas institucionales

Metodología

Técnica:
Cuantitativa

Instrumento:
Encuestas anónima y autoadministrada de 10 preguntas

Universo:
Trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo

Muestra:
112 colaboradores

Temas abordados

Percepción de esfuerzos anticorrupción

Participación en capacitaciones de Integridad

Exposición a campañas de Integridad

Cumplimiento de obligaciones de transparencia

Identificación de obstáculos para la cultura de integridad

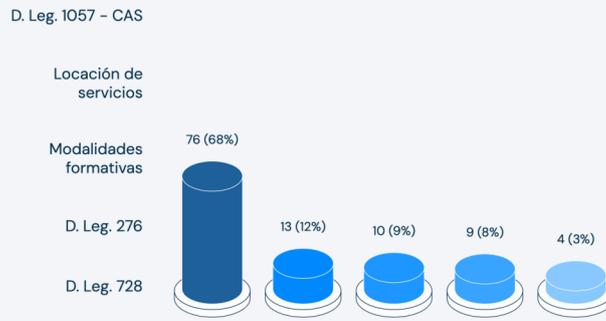
Análisis de problemas éticos

Datos generales de los encuestados

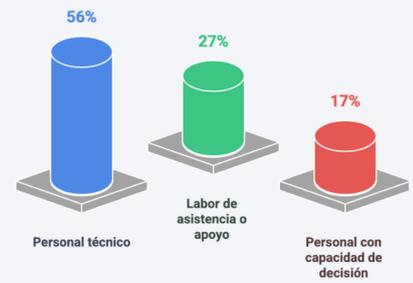
Mayor participación del personal femenino en el MINCETUR



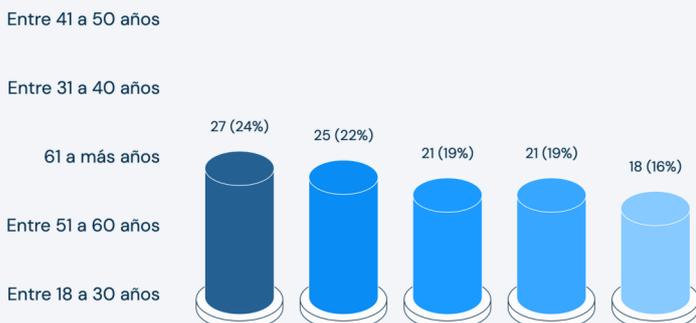
La gran mayoría de los encuestados tienen un contrato bajo el "Decreto Legislativo 1057 - CAS"



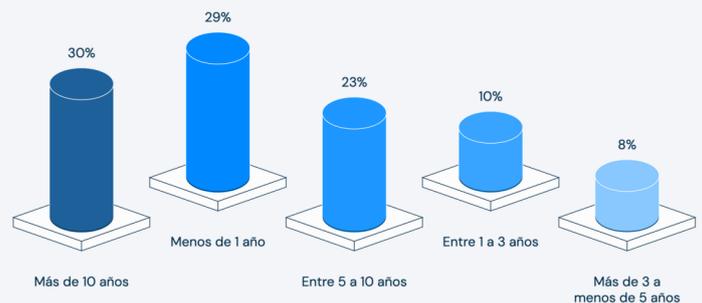
La mayoría de los encuestados se identifican como "Personal técnico".



El grupo de edad más representado es el de "Entre 41 a 50 años"



Los grupos más representativos tienen "Más de 10 años" de servicio y "menos de 1 año"





PERÚ

Ministerio de Comercio Exterior y Turismo

I Encuesta de Integridad 2025

Principales hallazgos

Alta percepción positiva sobre los esfuerzos de prevención y sanción de prácticas antiéticas o actos de corrupción y un alto cumplimiento percibido de las obligaciones de transparencia



Fuerte participación en capacitaciones sobre ética, integridad o valores institucionales y una amplia exposición a campañas de difusión interna sobre estos temas en los últimos 6 meses

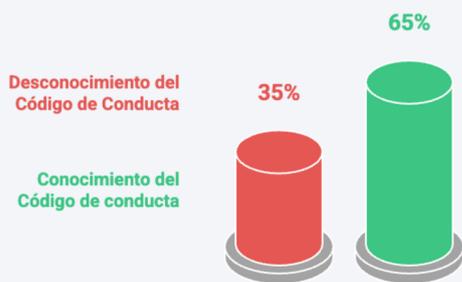


Existe un sólido entendimiento general de lo que implica un conflicto de intereses, como prevenirlo y gestionarlo



Áreas de mejora

Un 35% de los encuestados desconoce que el MINCETUR cuenta con un código de conducta vigente



Un 29% duda de la efectividad de las denuncias



Los principales obstáculos percibidos para fortalecer una cultura de integridad en la entidad son el desinterés de los/as servidores (27%), la resistencia al cambio por parte de servidores (22%), la alta rotación de personal (21%), la falta de liderazgo de los jefes o directivos (18%) y la diversidad de regímenes laborales (13%)

