

# Resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018



Instituto Nacional de  
Cancerología

Dirección de Administración  
Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal  
Departamento de Capacitación y Desarrollo



**ECCO 2018**

# 1. Análisis cuantitativo



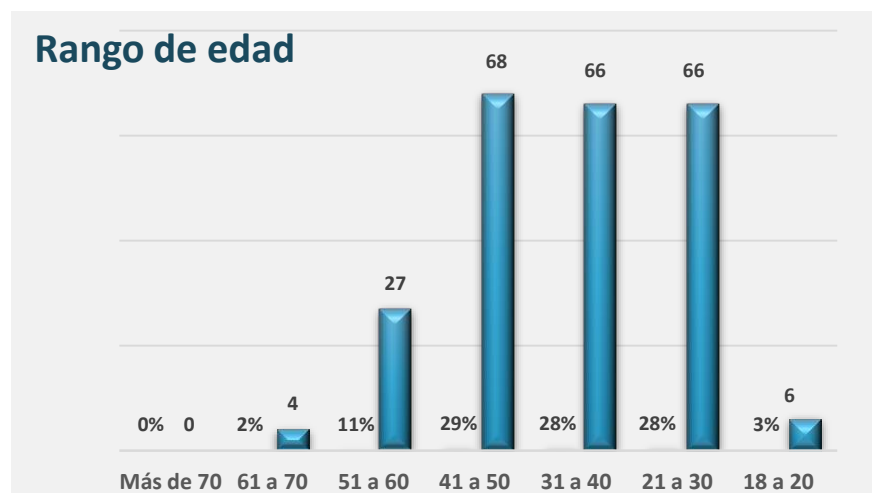
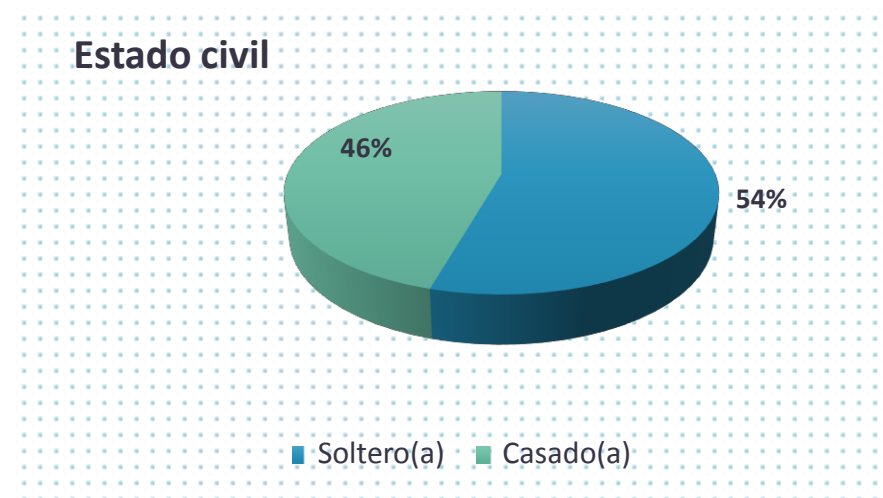
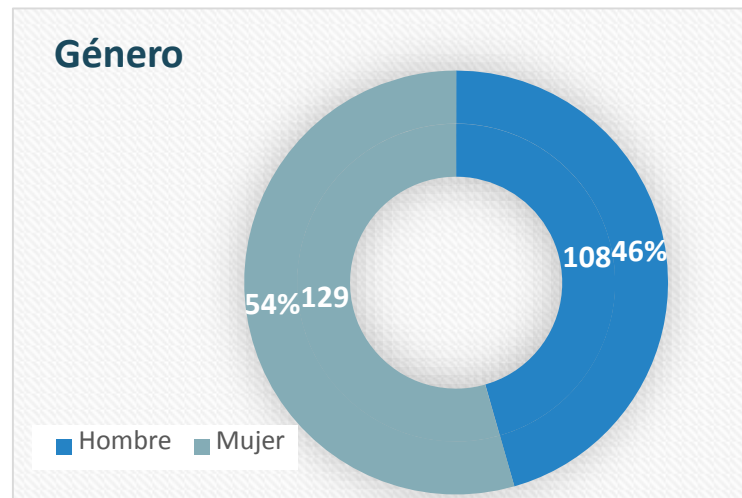
Instituto Nacional de  
Cancerología



**ECCO 2018**

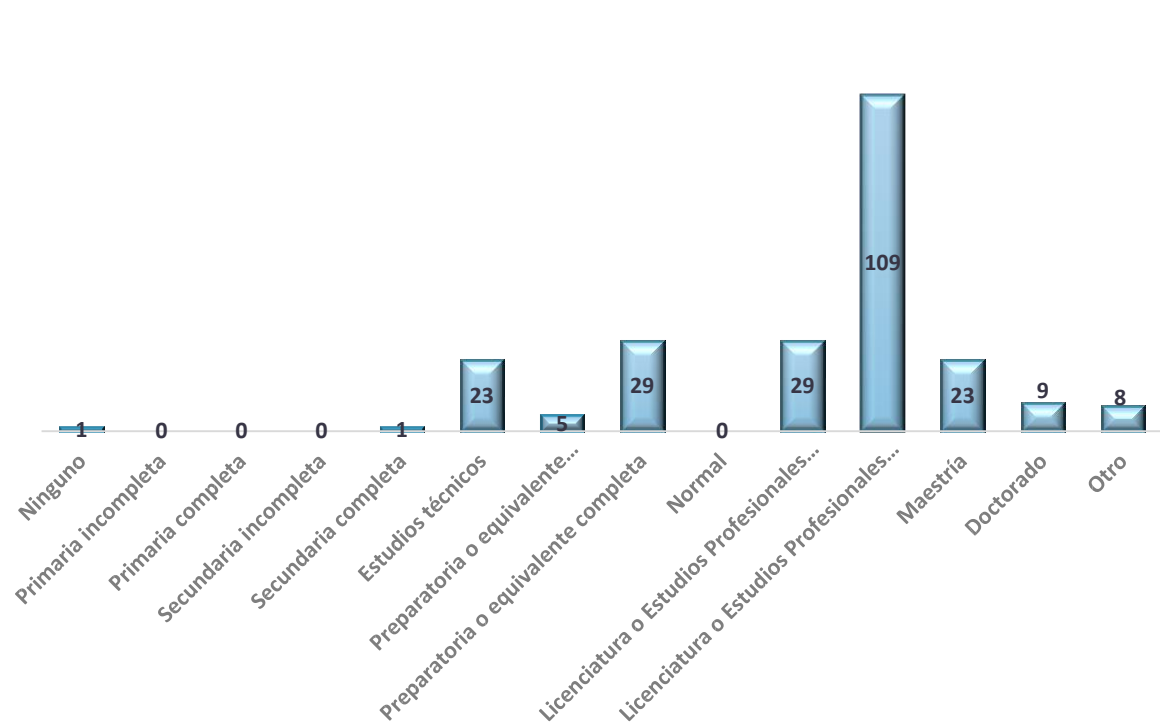
- Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos de 237 encuestas recibidas.

La mayor participación fue de mujeres, con un 54%; la mayor parte de los encuestados se encuentra soltero con un 54% y el 84% esta en un rango de edad entre los 21 y 50 años.

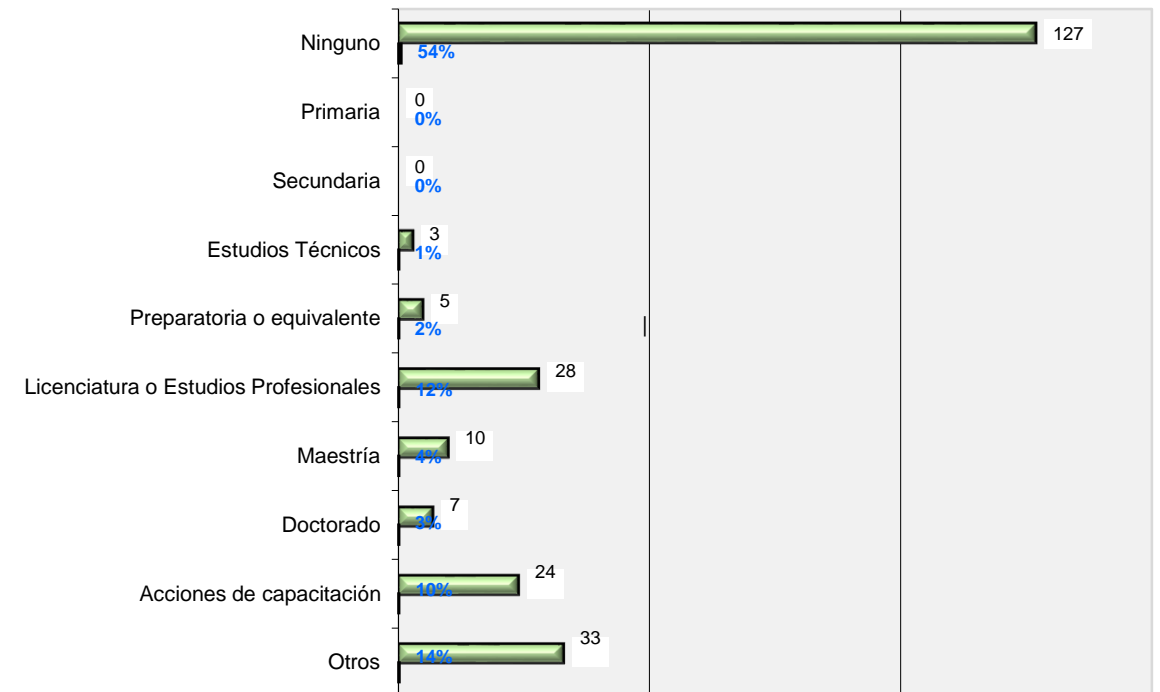


El 59% de los participantes cuenta con estudios superiores concluidos, sin embargo, el 19% de los participantes se encuentran realizando algún tipo de estudio superior, lo cual en futuros ejercicios podría beneficiar estos resultados.

■ Escolaridad del personal

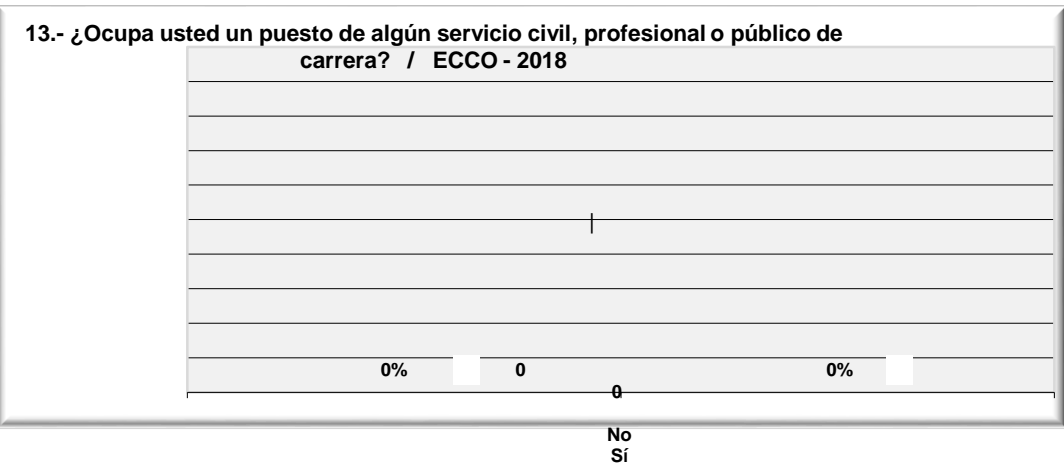
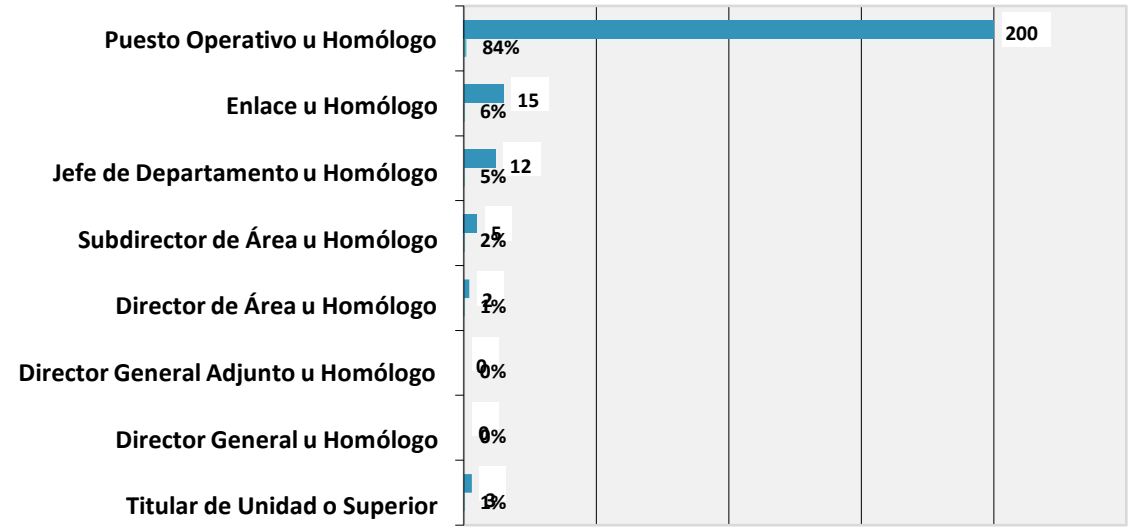


Estudios actuales

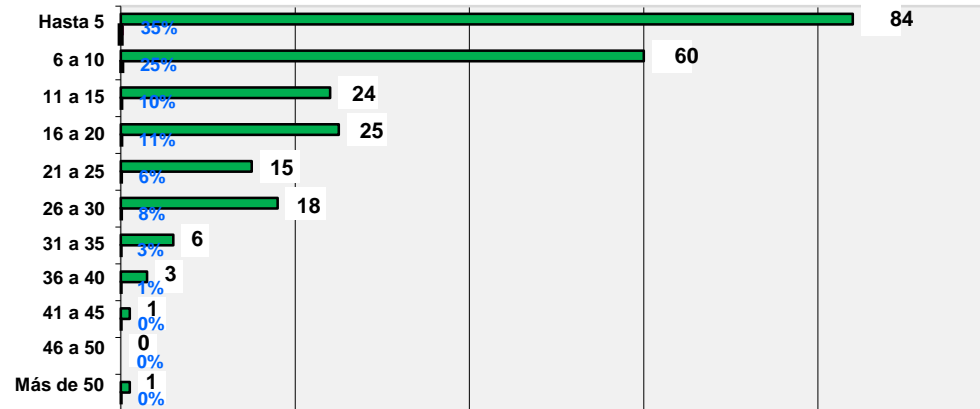


El 84% de los participantes se encuentran laborando como operativos. El servicio Profesional de Carrera no aplica dentro del Instituto.

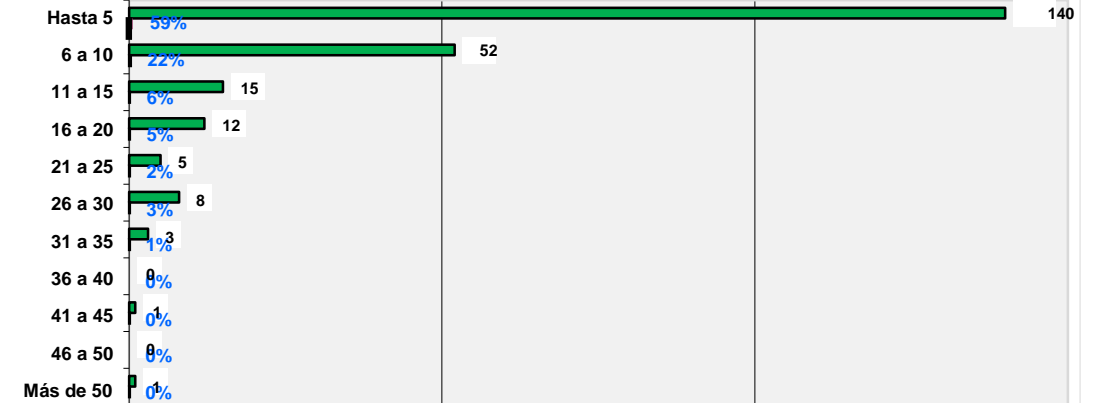
Nivel del puesto



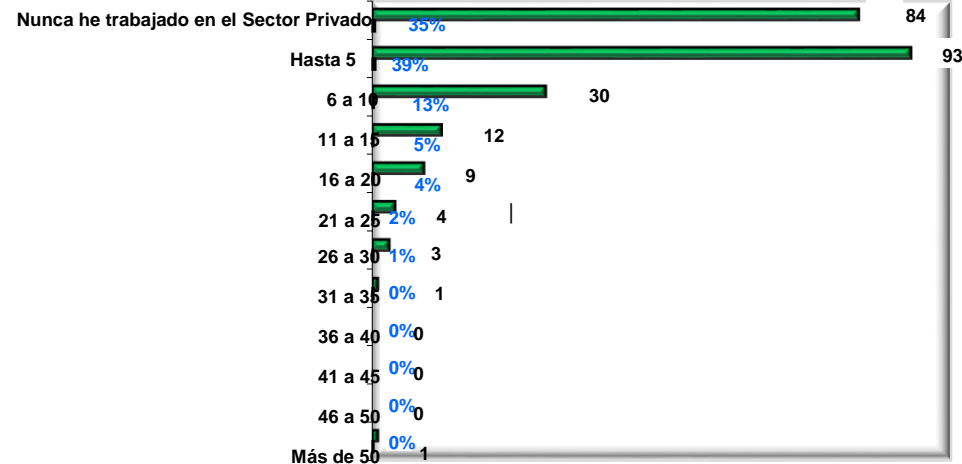
## Total de años en el sector público



## Años en el puesto



## Total de años en el sector privado



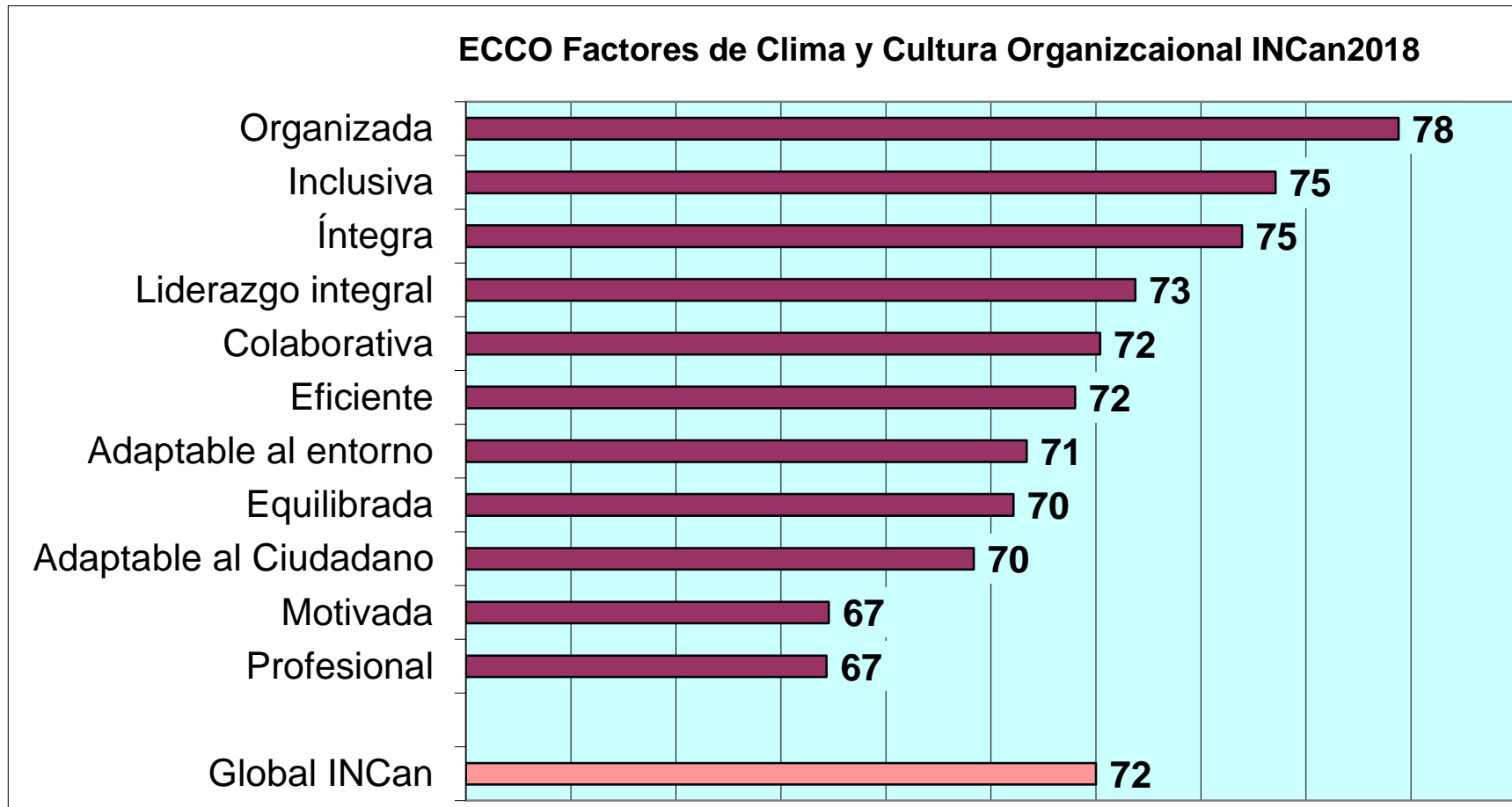
Se observa que el 60% de los participantes solo ha trabajado en el sector público hasta 10 años, sin embargo, el 65% alguna vez trabajo en el sector privado.

## 1. Análisis cuantitativo

# Descriptores de factores básicos de Clima y Cultura Organizacional

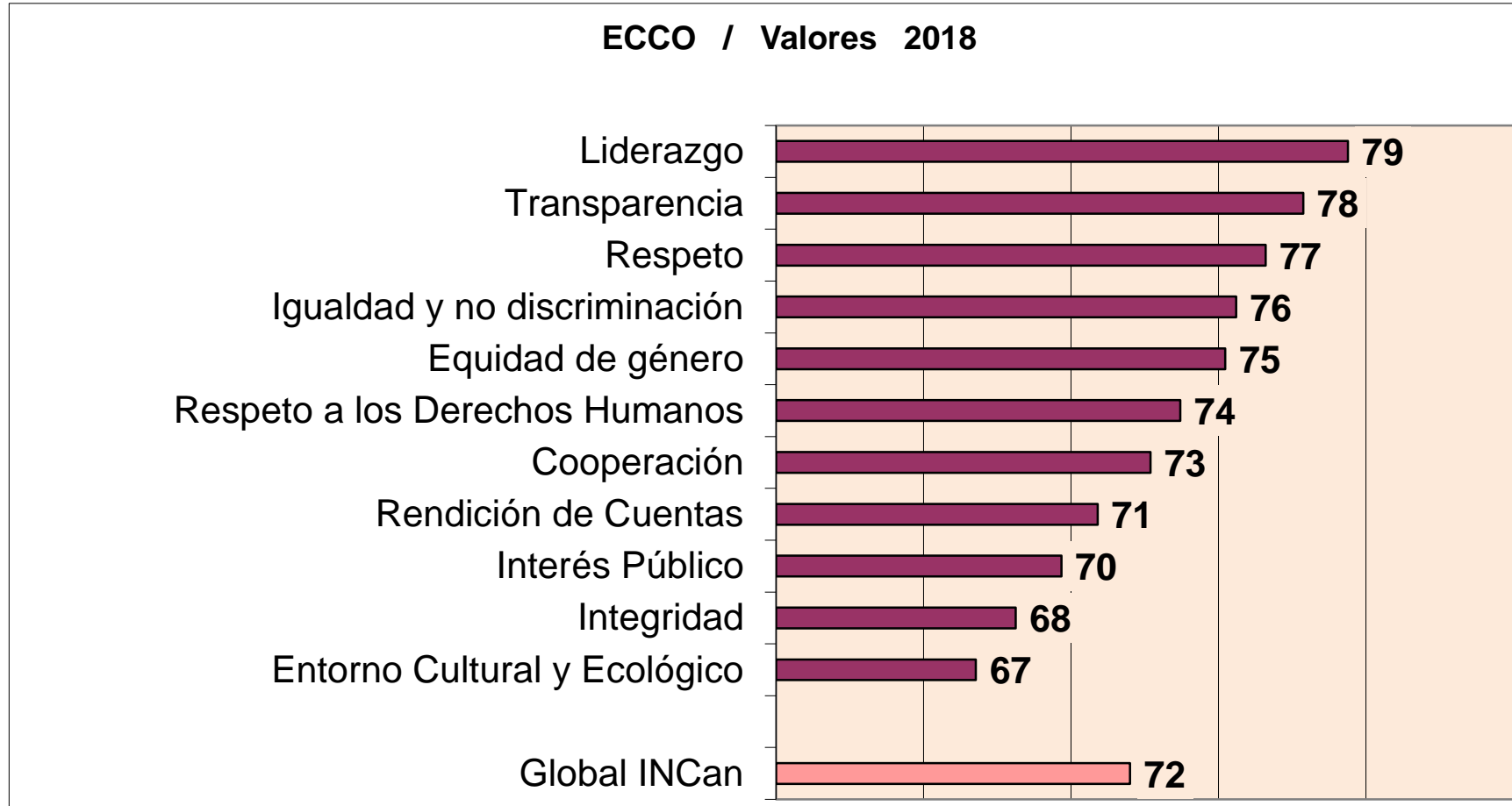
Factores básicos
1 Adaptable al entorno
2 Adaptable al cuidado
3 Colaborativa
4 Eficiente
5 Equilibrada
6 Inclusiva
7 Motivada
8 Organizada
9 Integra
10 Profesional

# Índice general de factores de Clima y Cultura Organizacional en el INCan2018

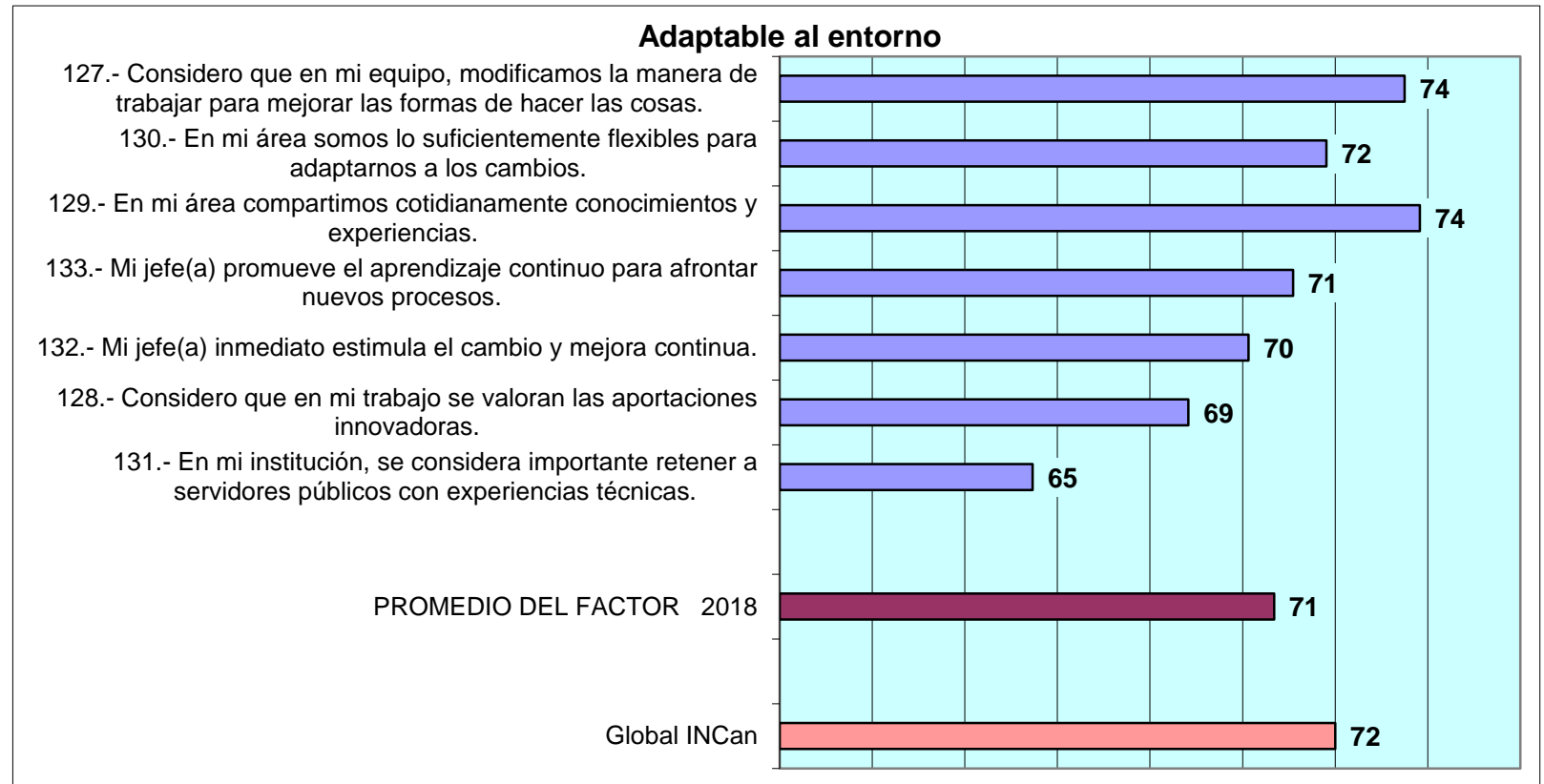




# Índice de vivencia de valores en el INCan

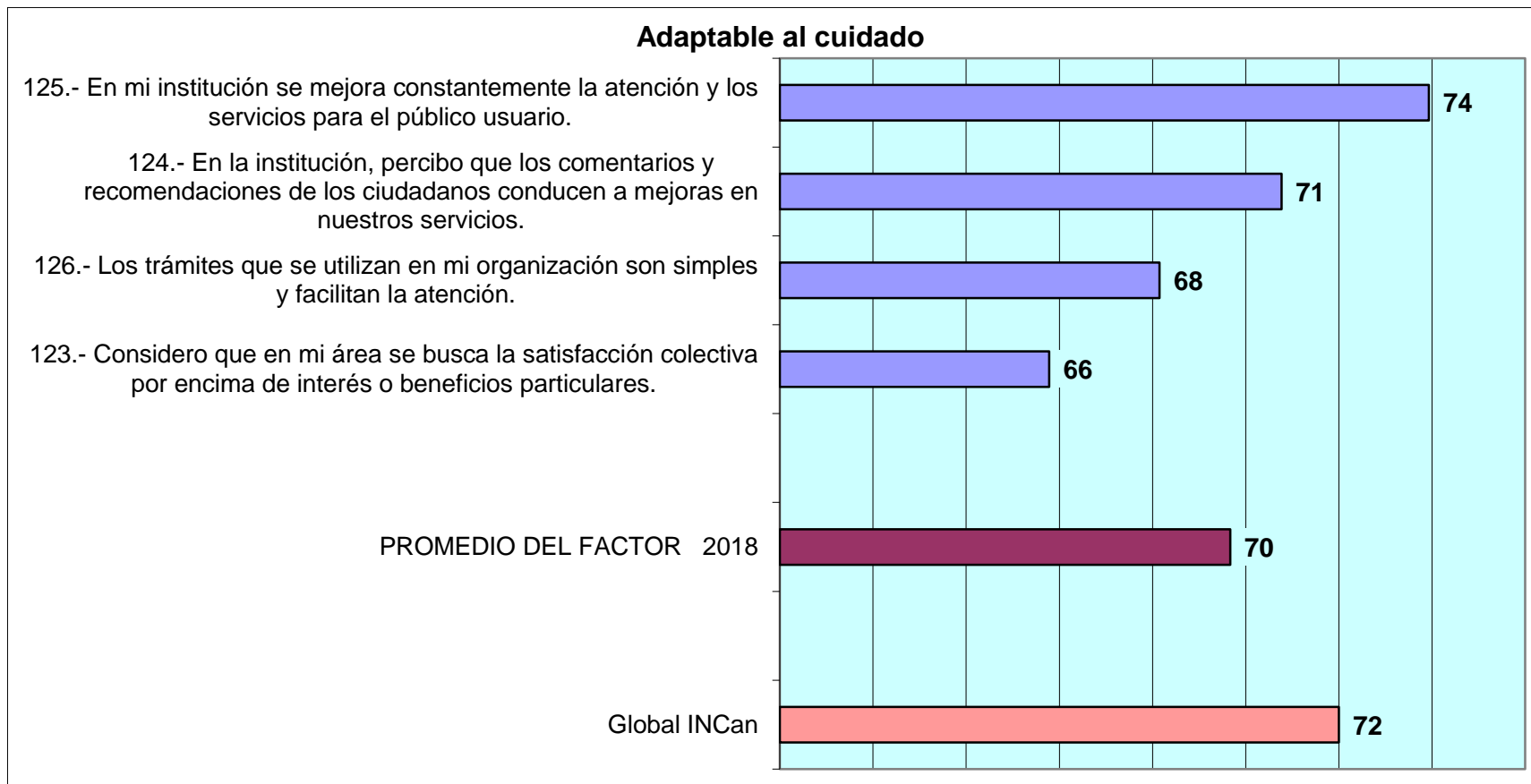


# 1. Adaptable al entorno

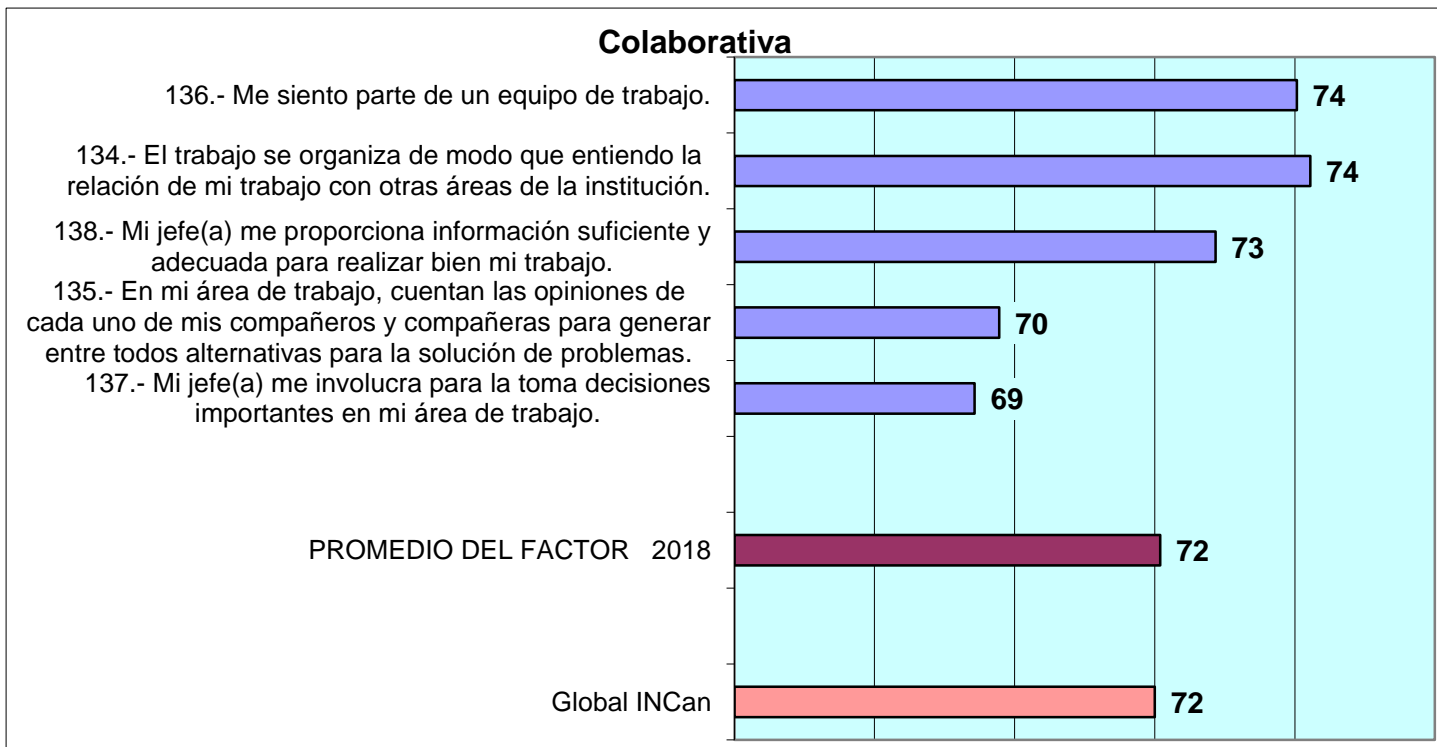


Se detecta la necesidad de rediseñar las prácticas que permitan una mejora continua y fortalecimiento de la percepción de los servidores públicos de que se retiene o valora a aquellos con experiencia.

2. Adaptable al cuidado

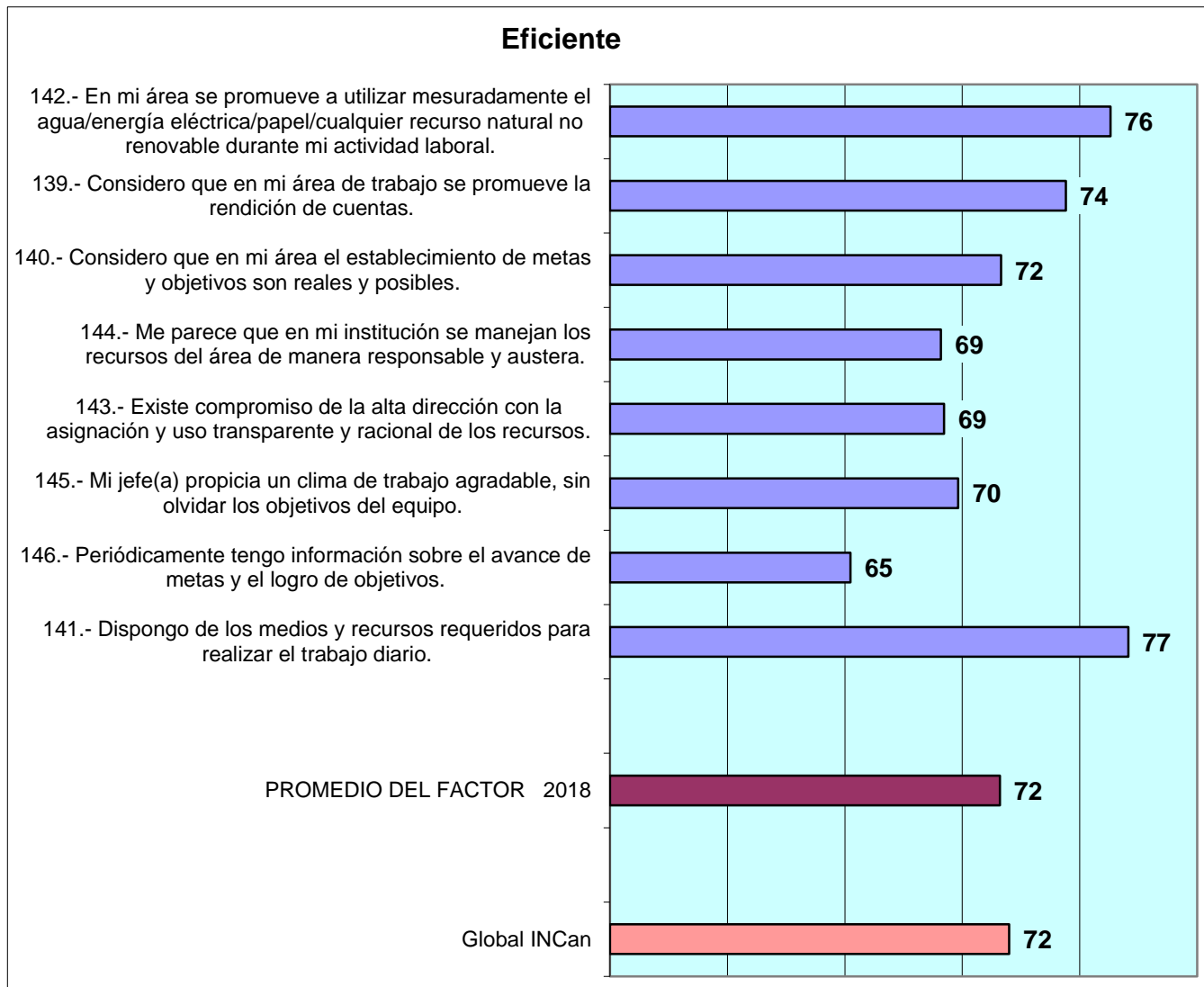


Se identifica que es necesario reforzar el sentido de pertenencia al Instituto, derivado de que existe una perspectiva en las áreas de buscar beneficios particulares y no generales.



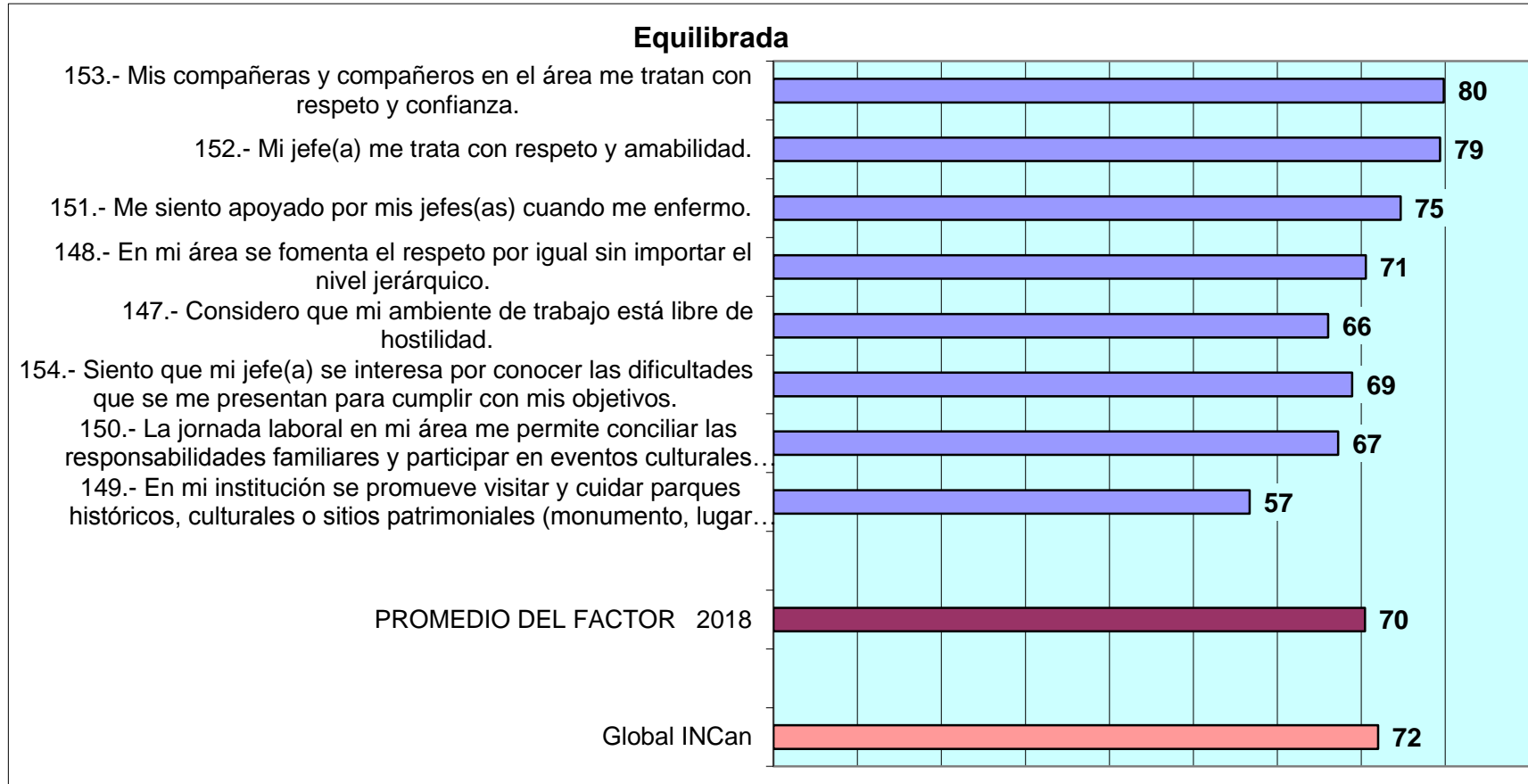
# 3. Colaborativa

En 2019 se continuará con el reforzamiento al trabajo en equipo, a través de talleres de integración y formación de equipos de alto desempeño.

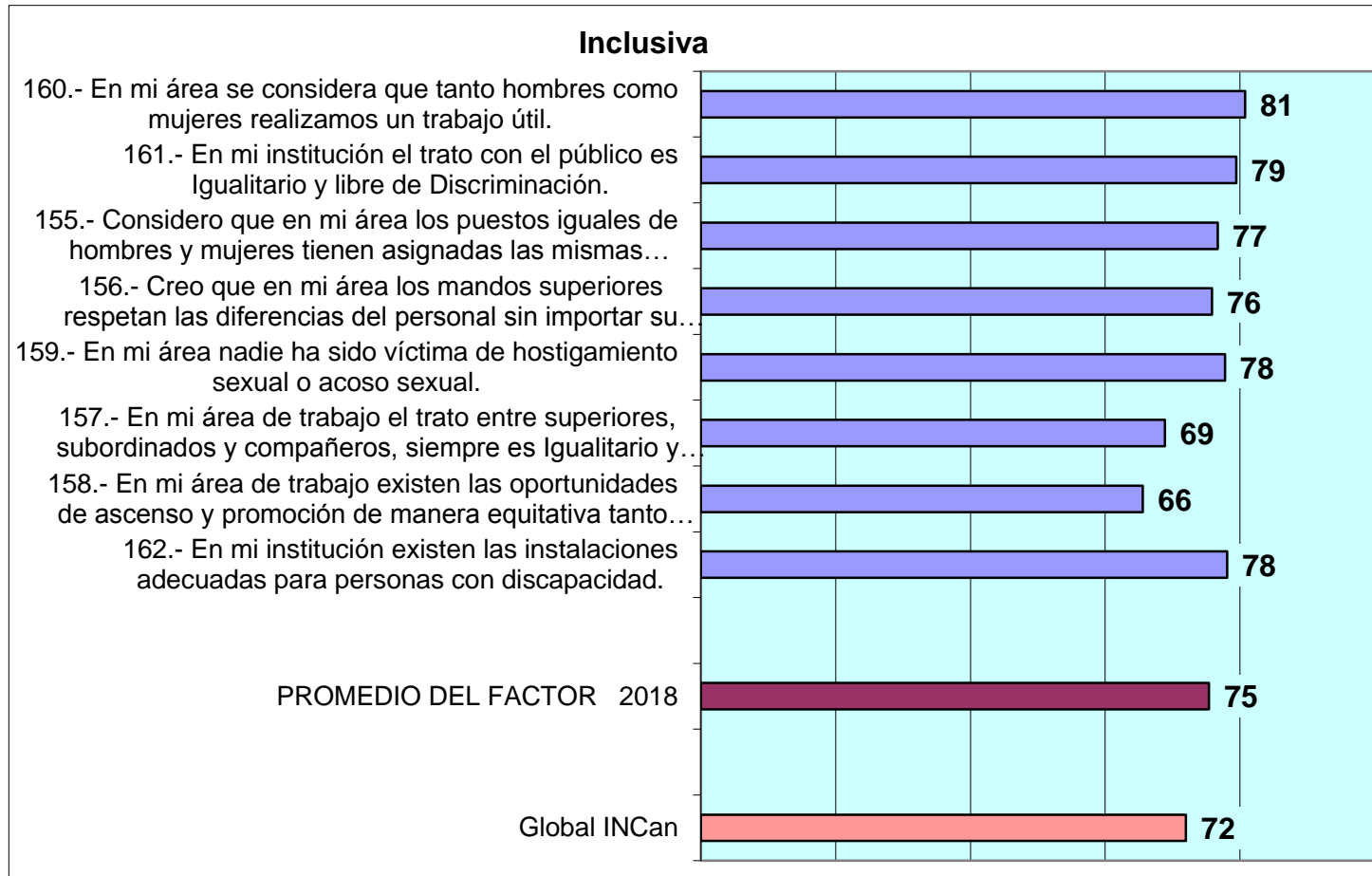


## 4. Eficiente

## 1. Análisis cuantitativo



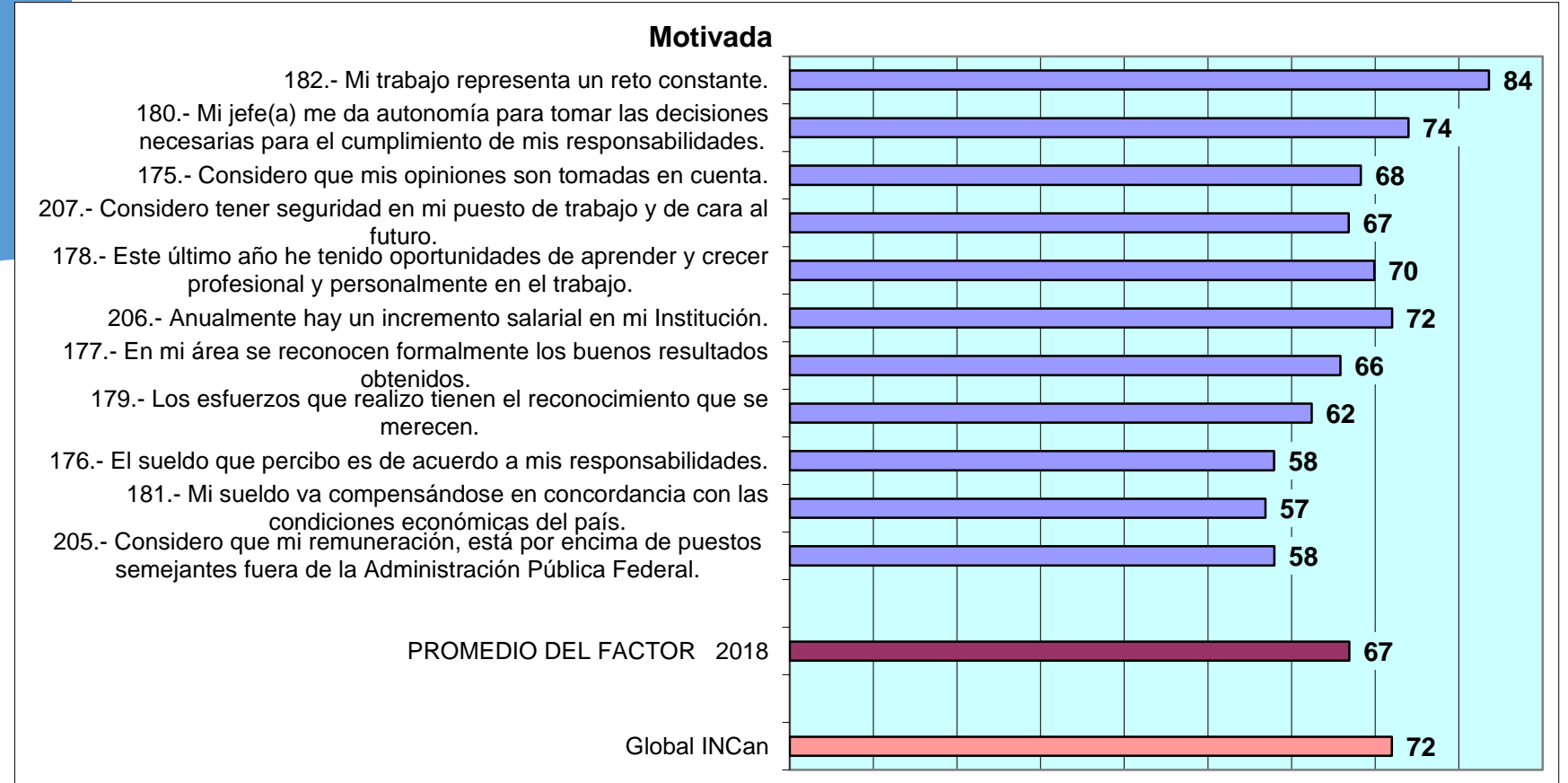
# 5. Equilibrada



## 6. Inclusiva

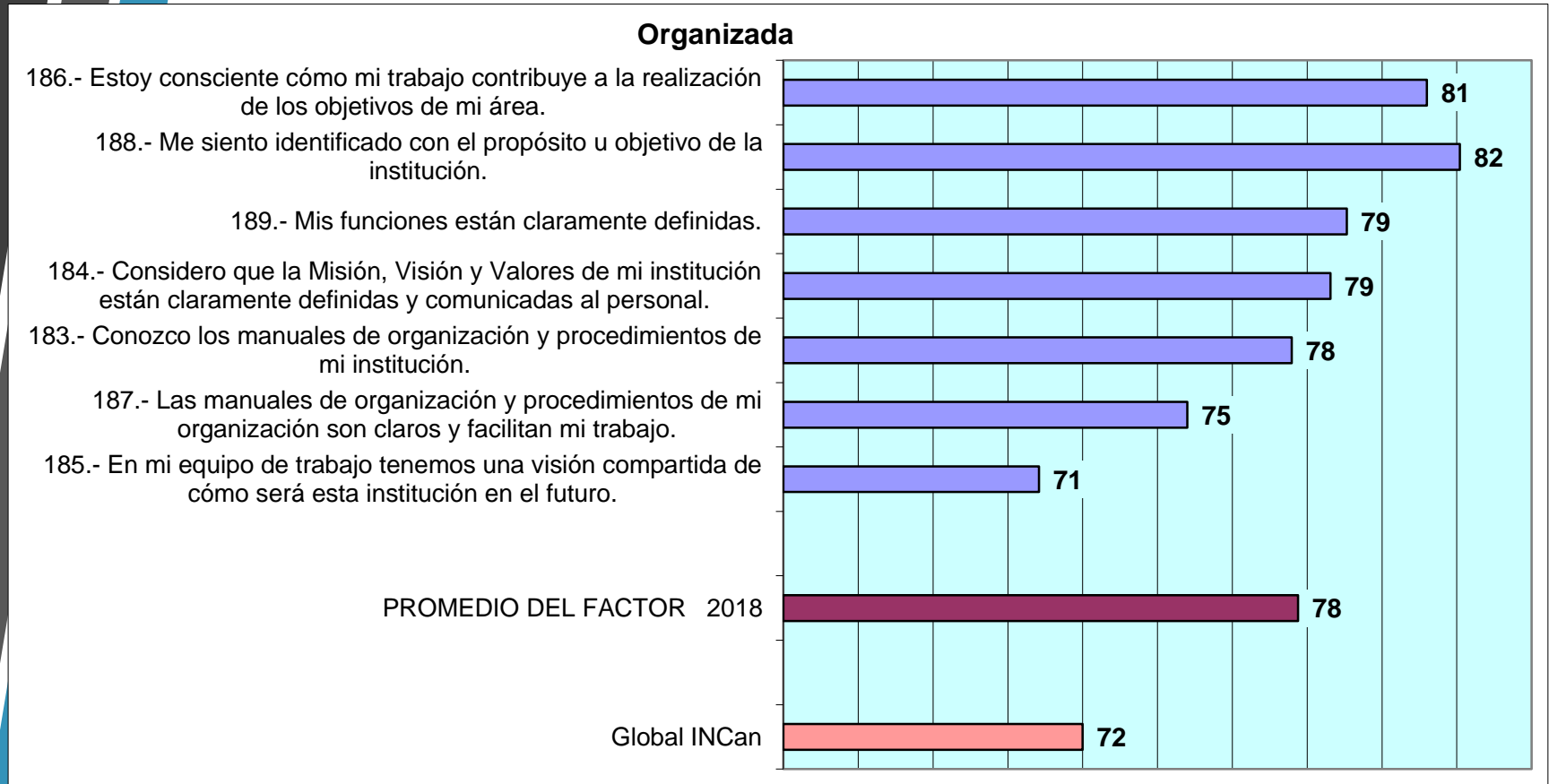
En 2019 se continuará con el reforzamiento al trabajo en equipo, a través de talleres de integración y formación de equipos de alto desempeño.

## 7. Motivada



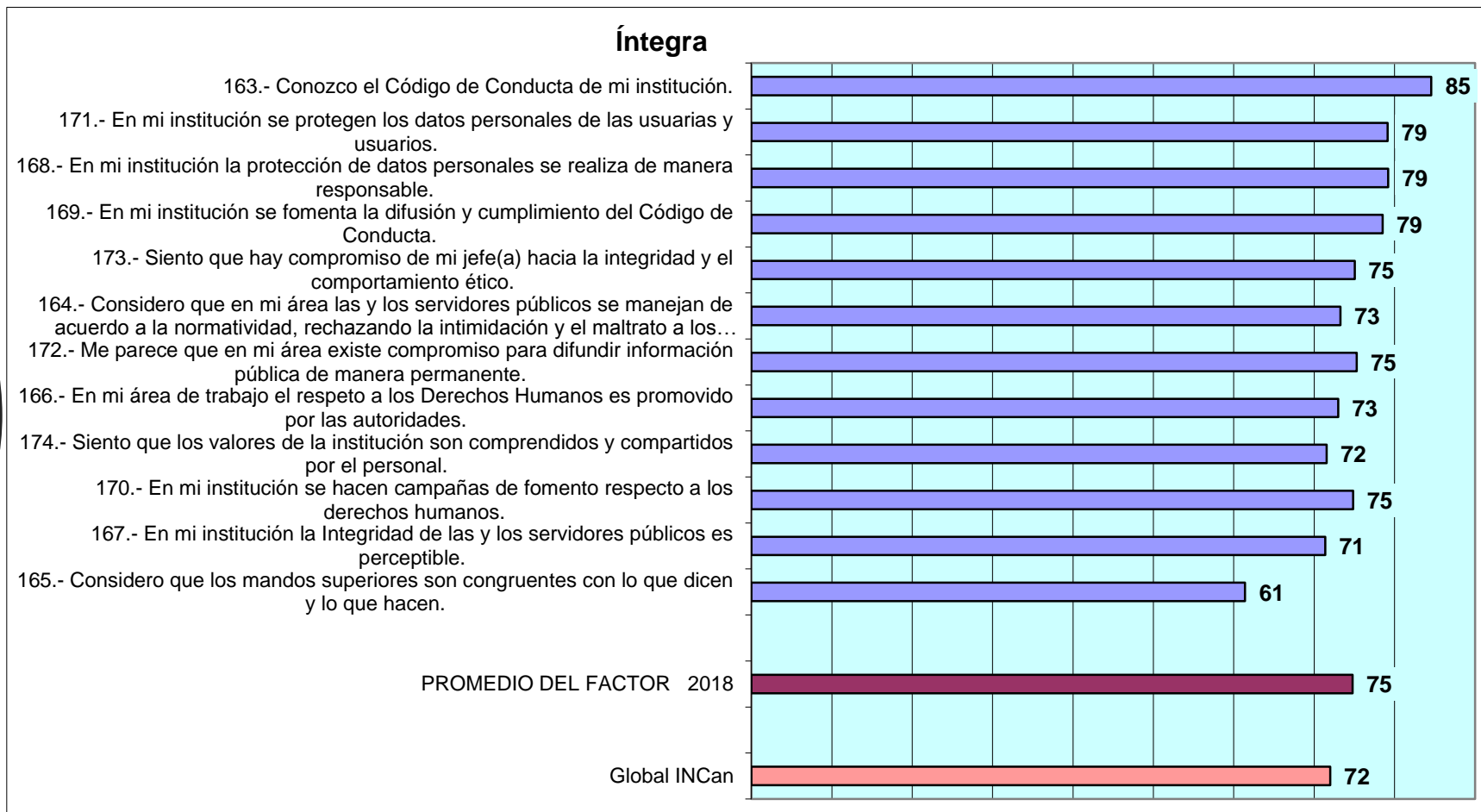


# 8. Organizada

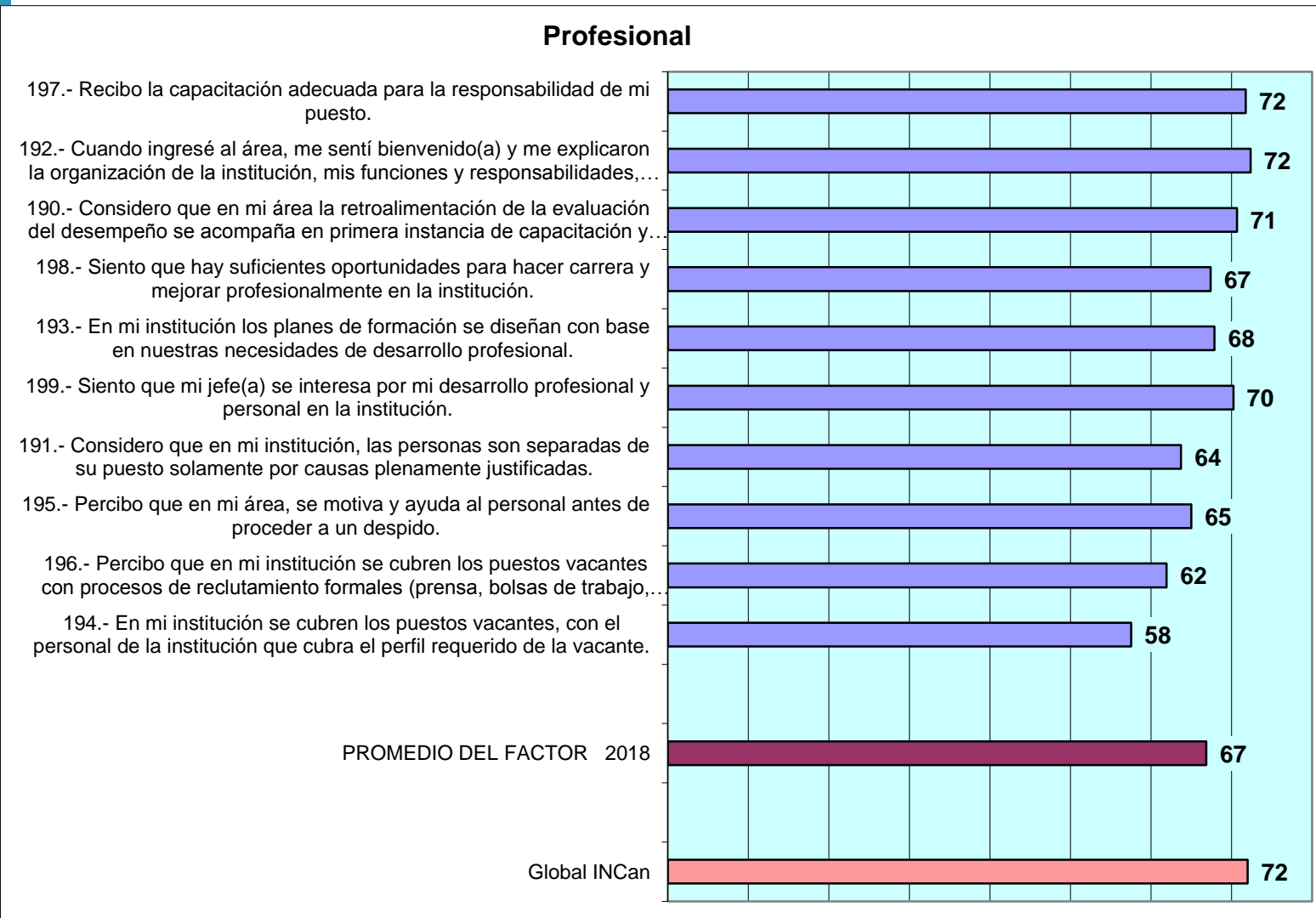


En 2019 continuaremos con el reforzamiento al trabajo en equipo, a través de talleres de integración y formación de equipos de alto desempeño.

# 9. Integra



# 10. Profesional

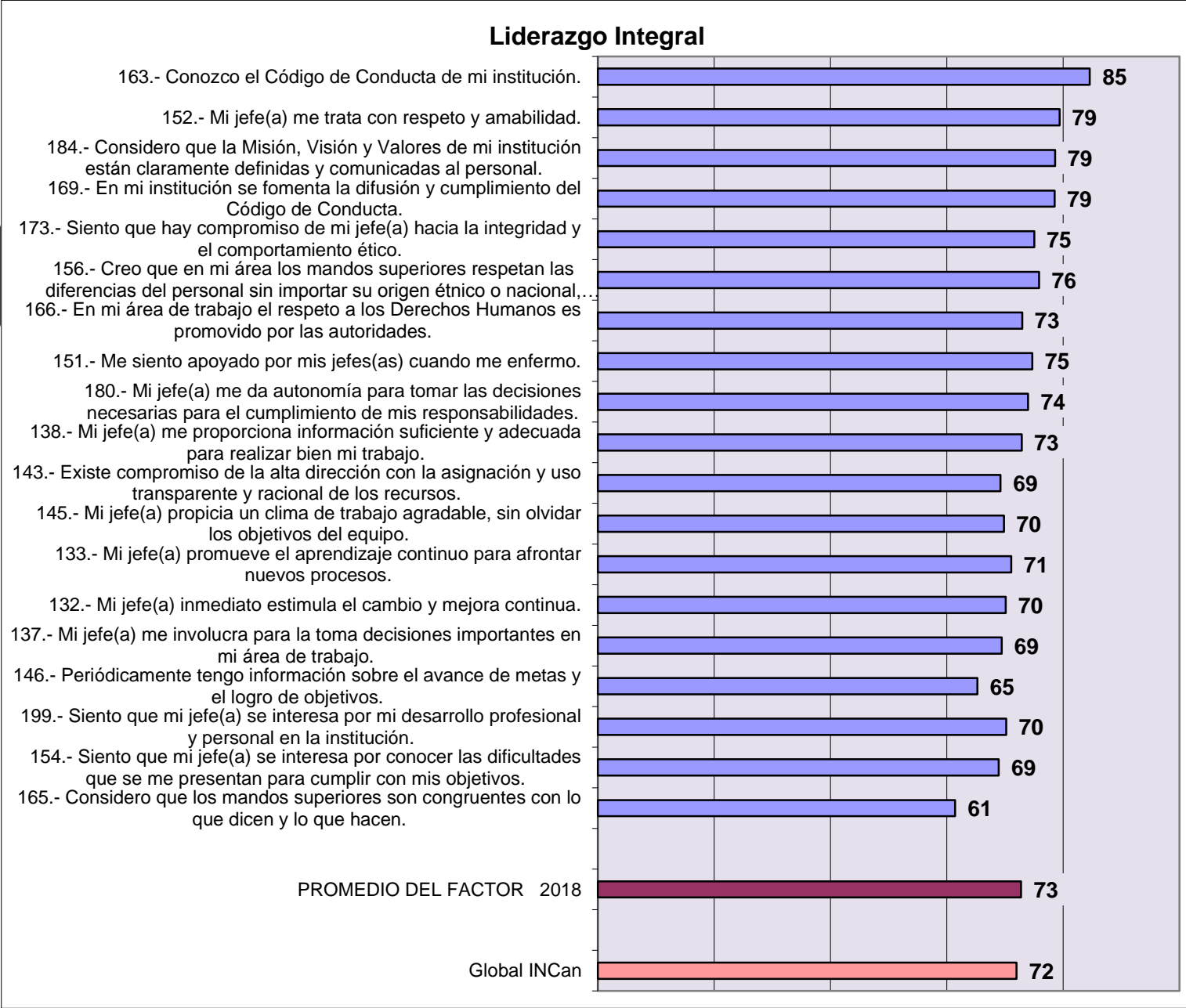


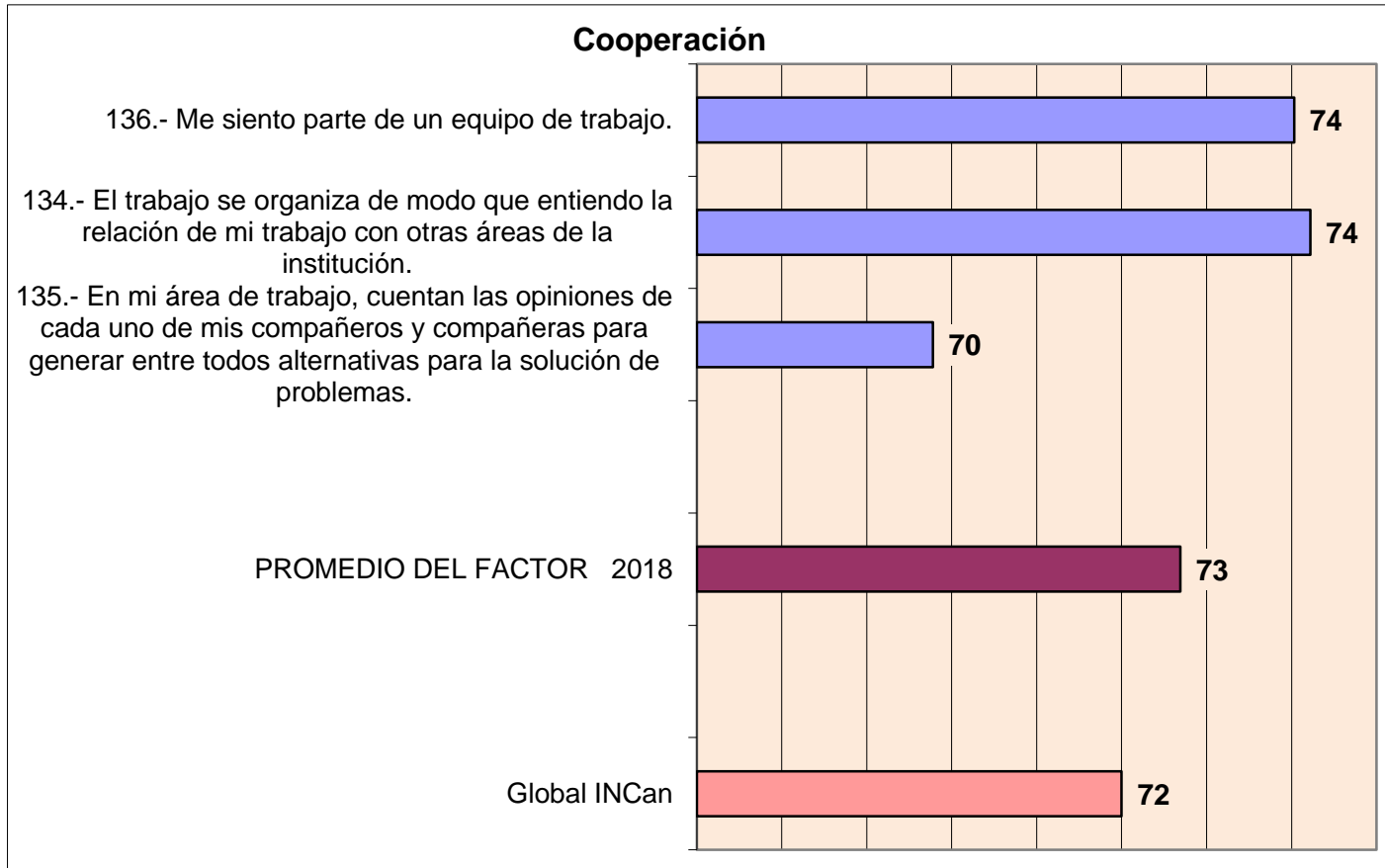
# Descriptores de factores compuestos de Clima y Cultura Organizacional

## Factores básicos

- 11 Liderazgo integral
- 12 Cooperación
- 13 Entorno cultural y ecológico
- 14 Equidad de género
- 15 Igualdad y no discriminación
- 16 Integridad
- 17 Interés público
- 18 Liderazgo
- 19 Rendición de cuentas
- 20 Respeto
- 21 Respeto a los derechos humanos
- 22 Transparencia

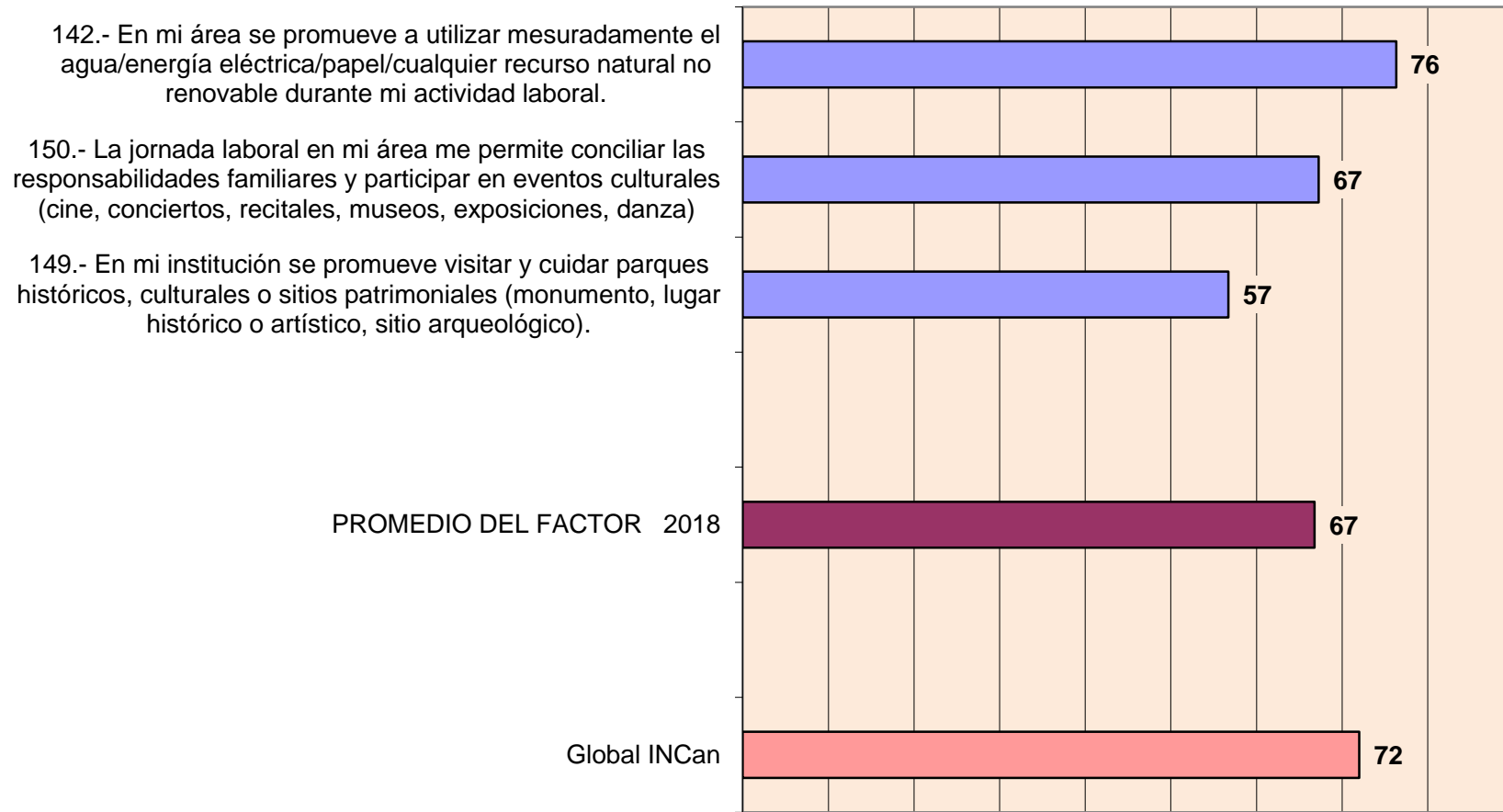
# 11. Liderazgo integral





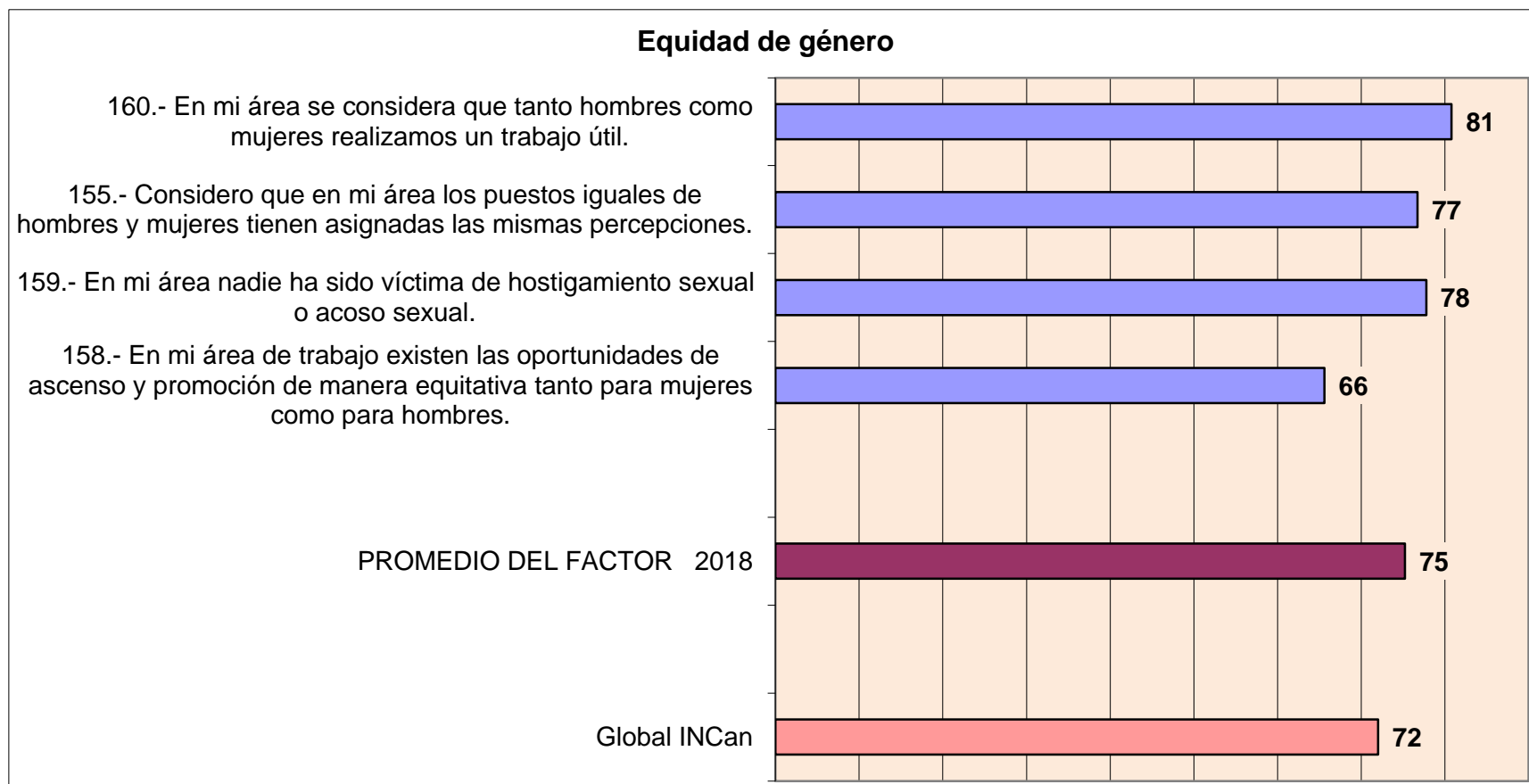
# 12. Cooperación

### Entorno cultural y ecológico



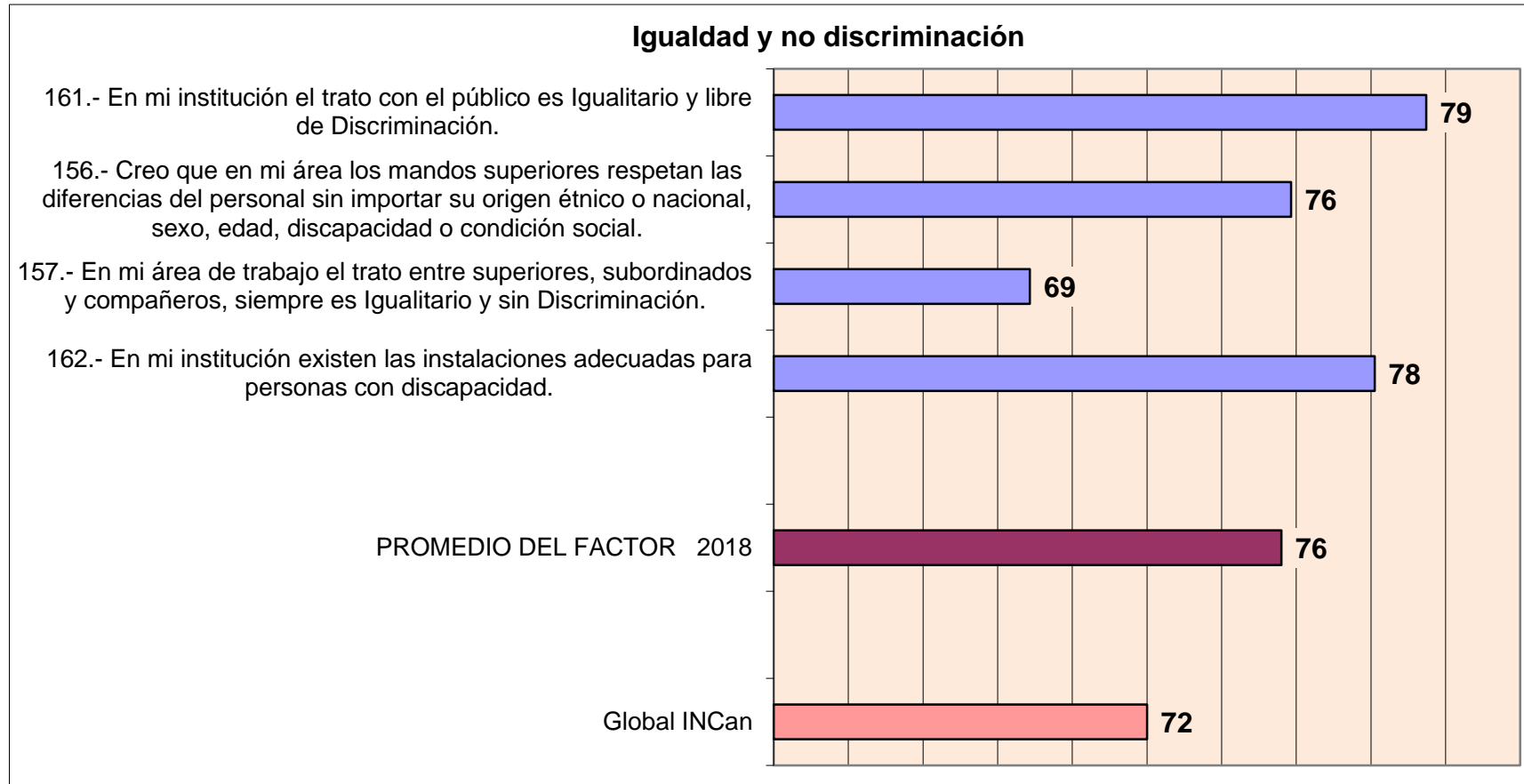
# 13. Entorno cultural y ecológico

# 14. Equidad de género



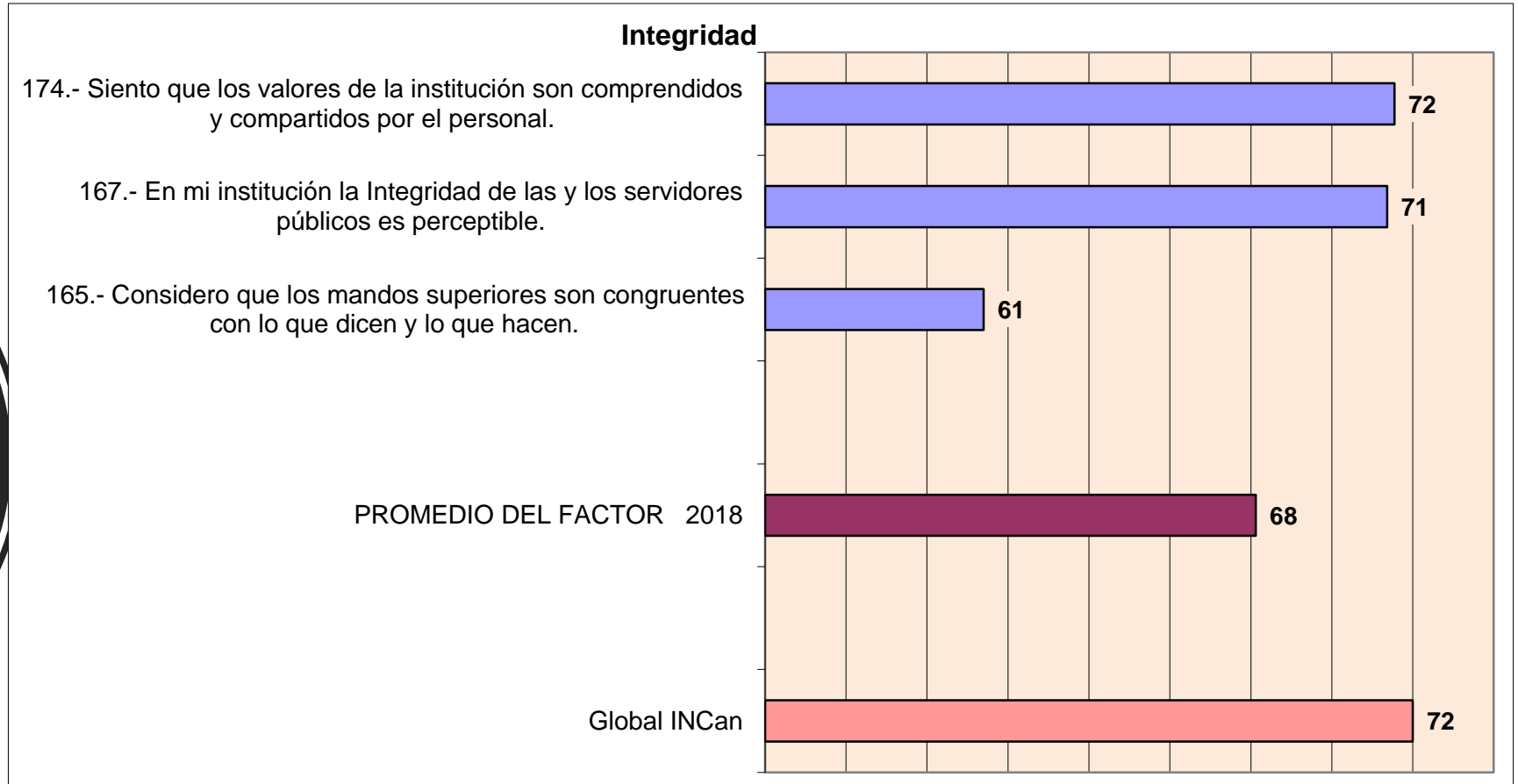


## 1. Análisis cuantitativo

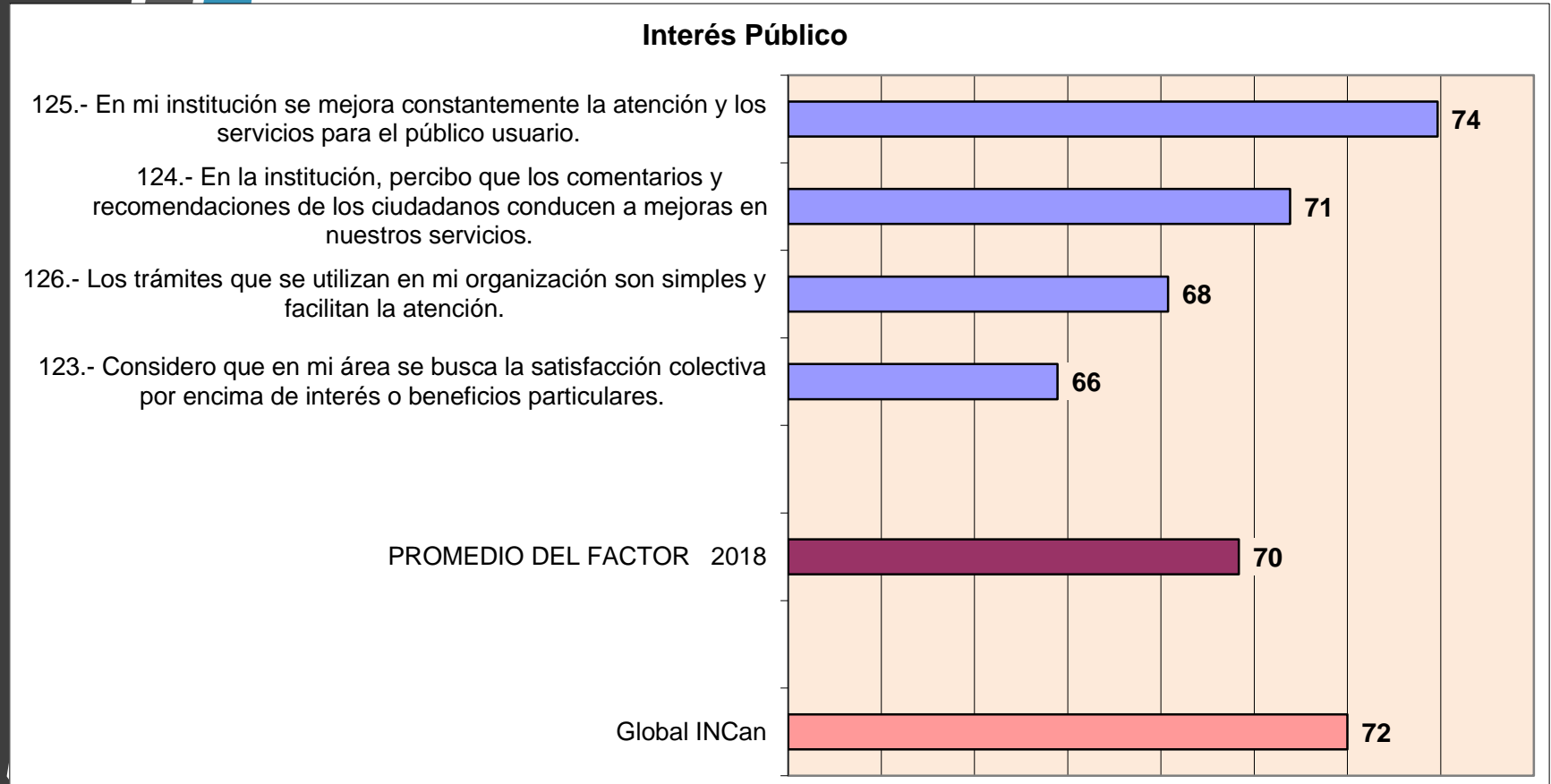


# 15. Igualdad y no discriminación

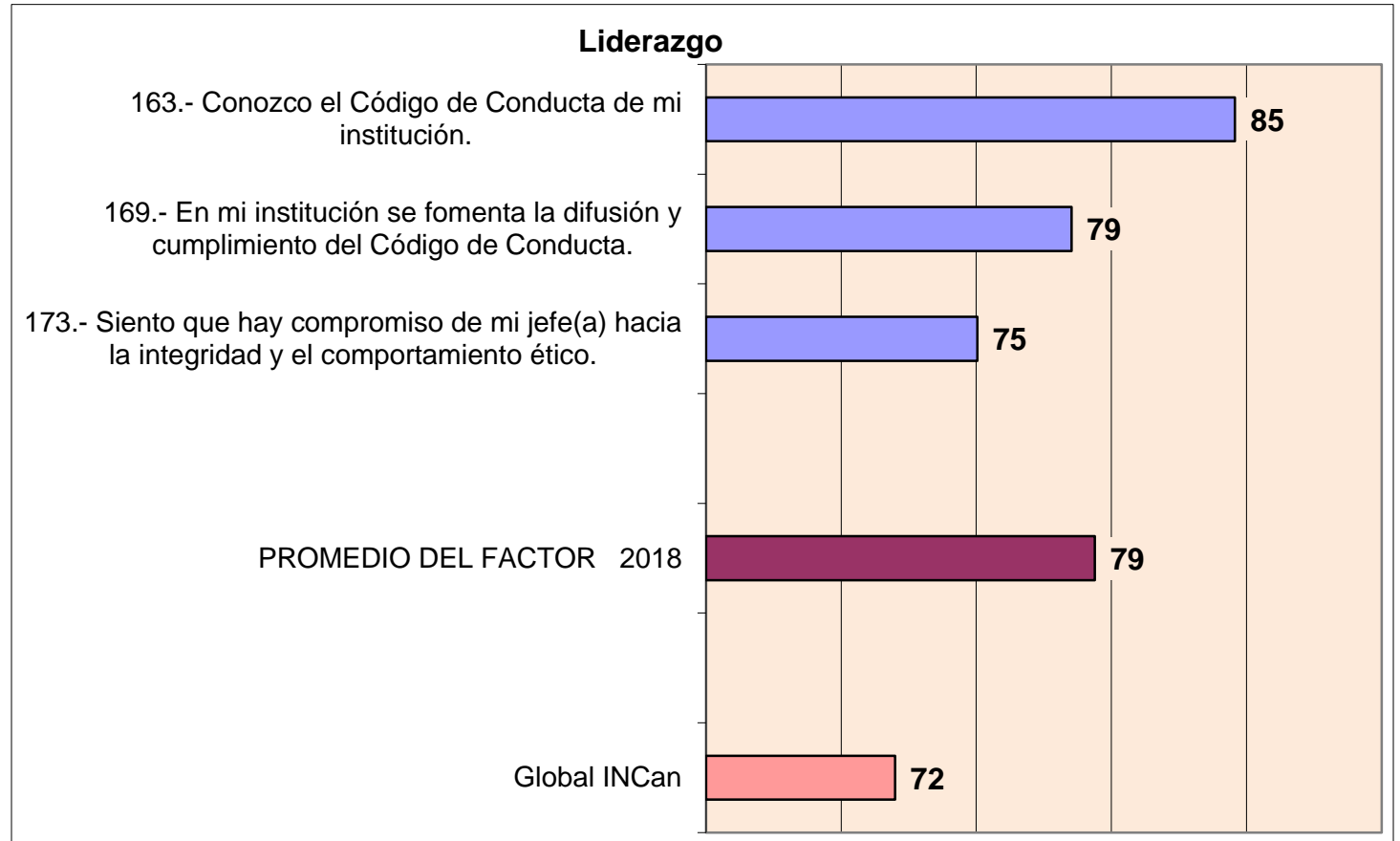
16.  
Integridad

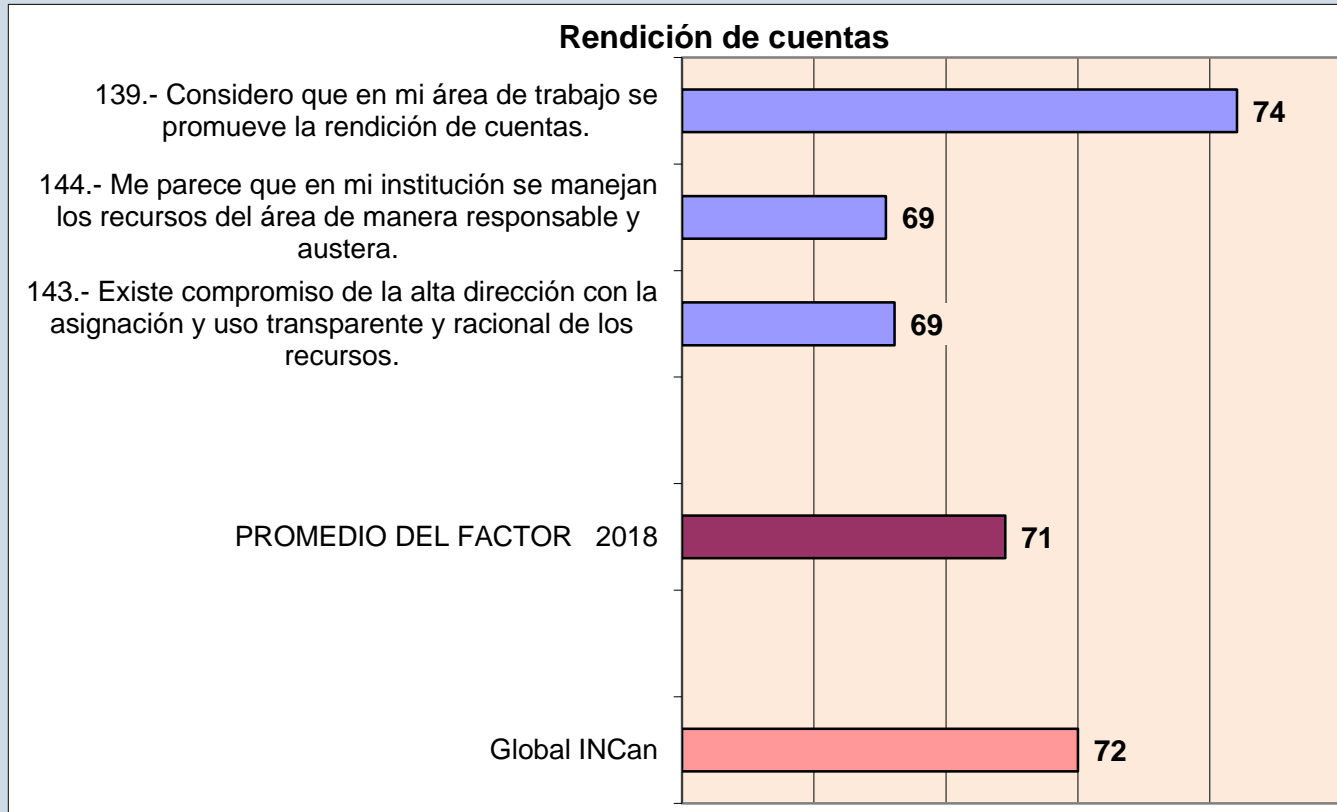


# 17. Interés público

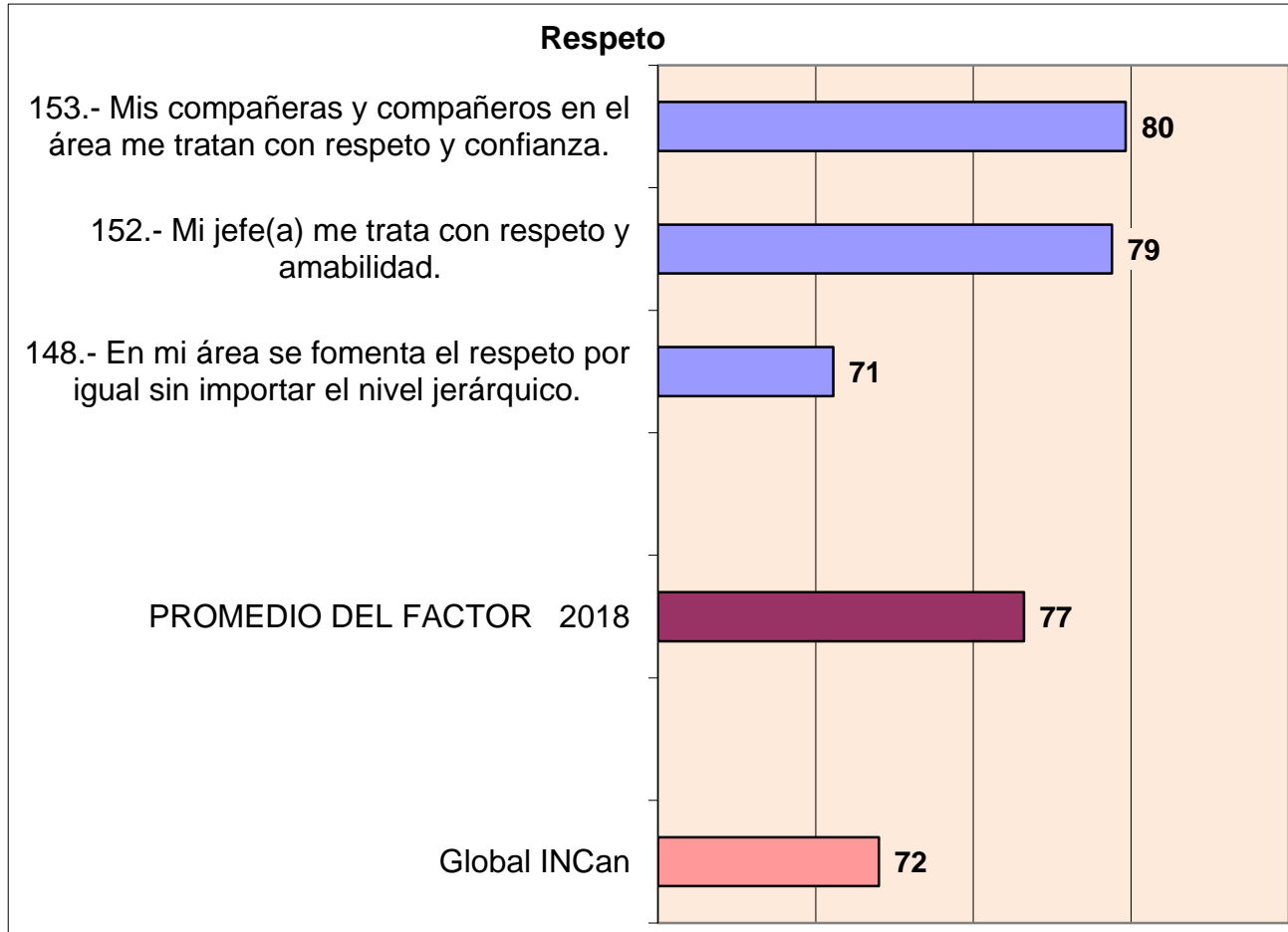


# 18. Liderazgo



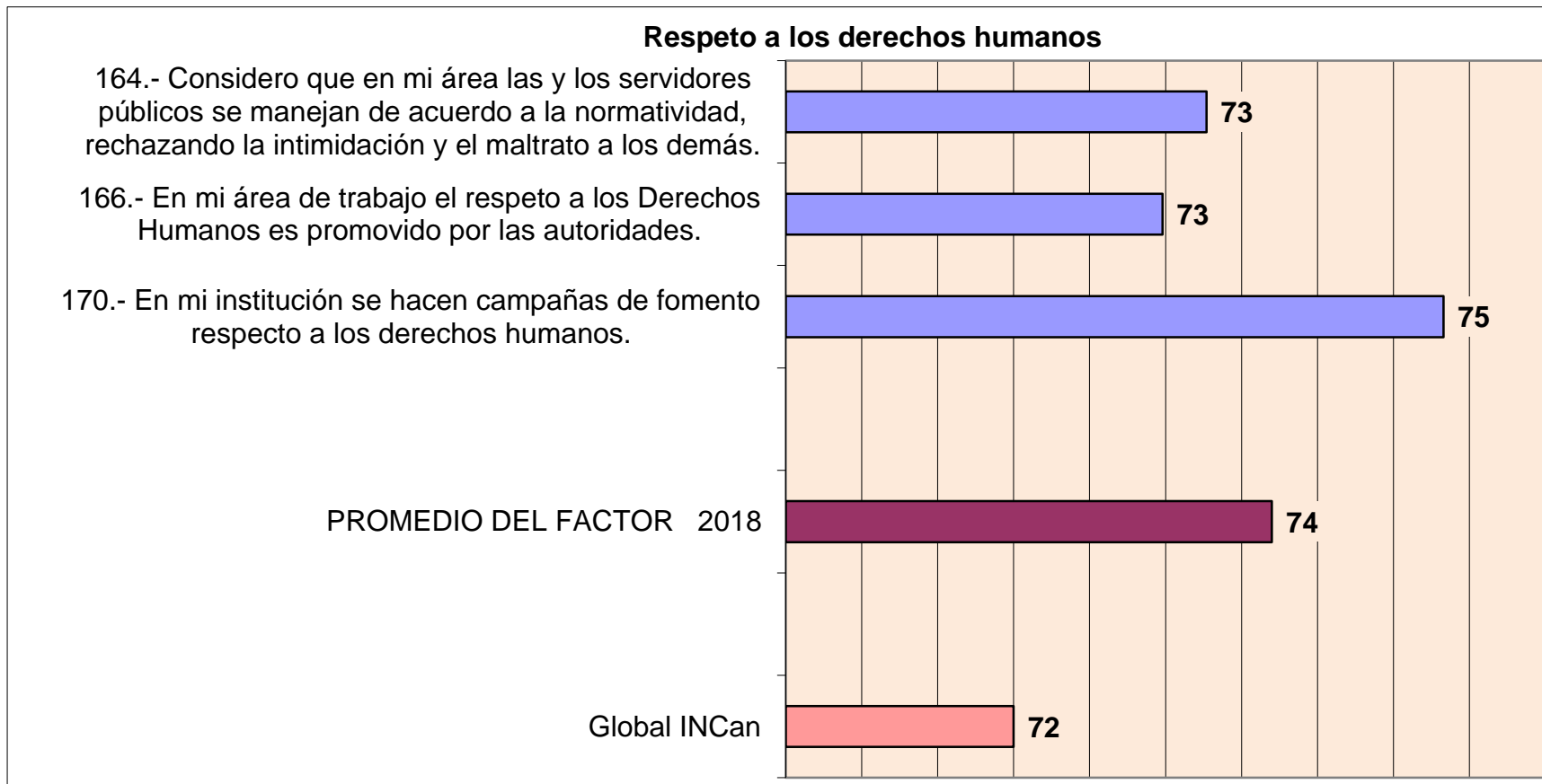


# 19. Rendición de cuentas

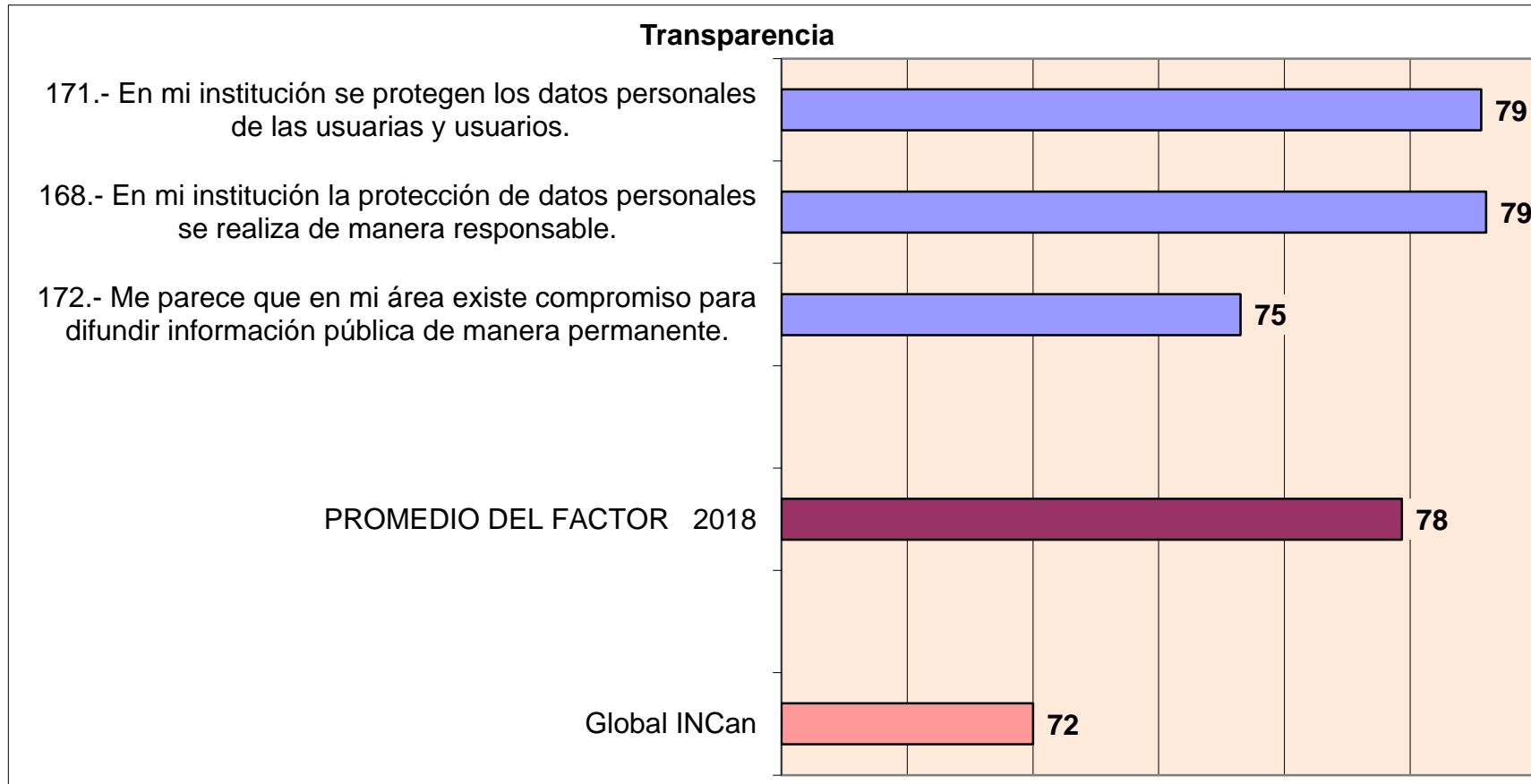


20. Respeto

# 21. Respeto a los derechos humanos

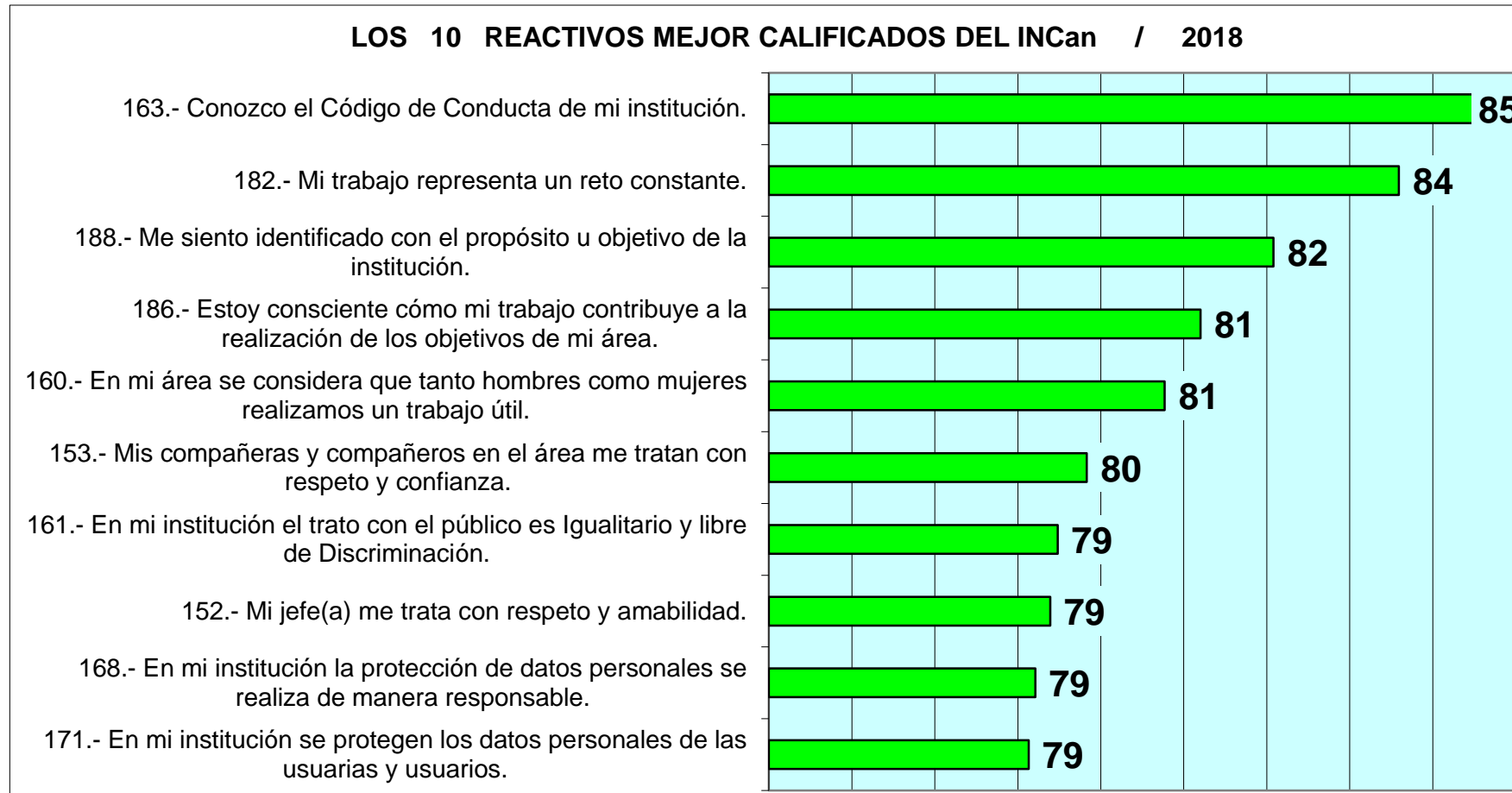


# 22. Transparencia

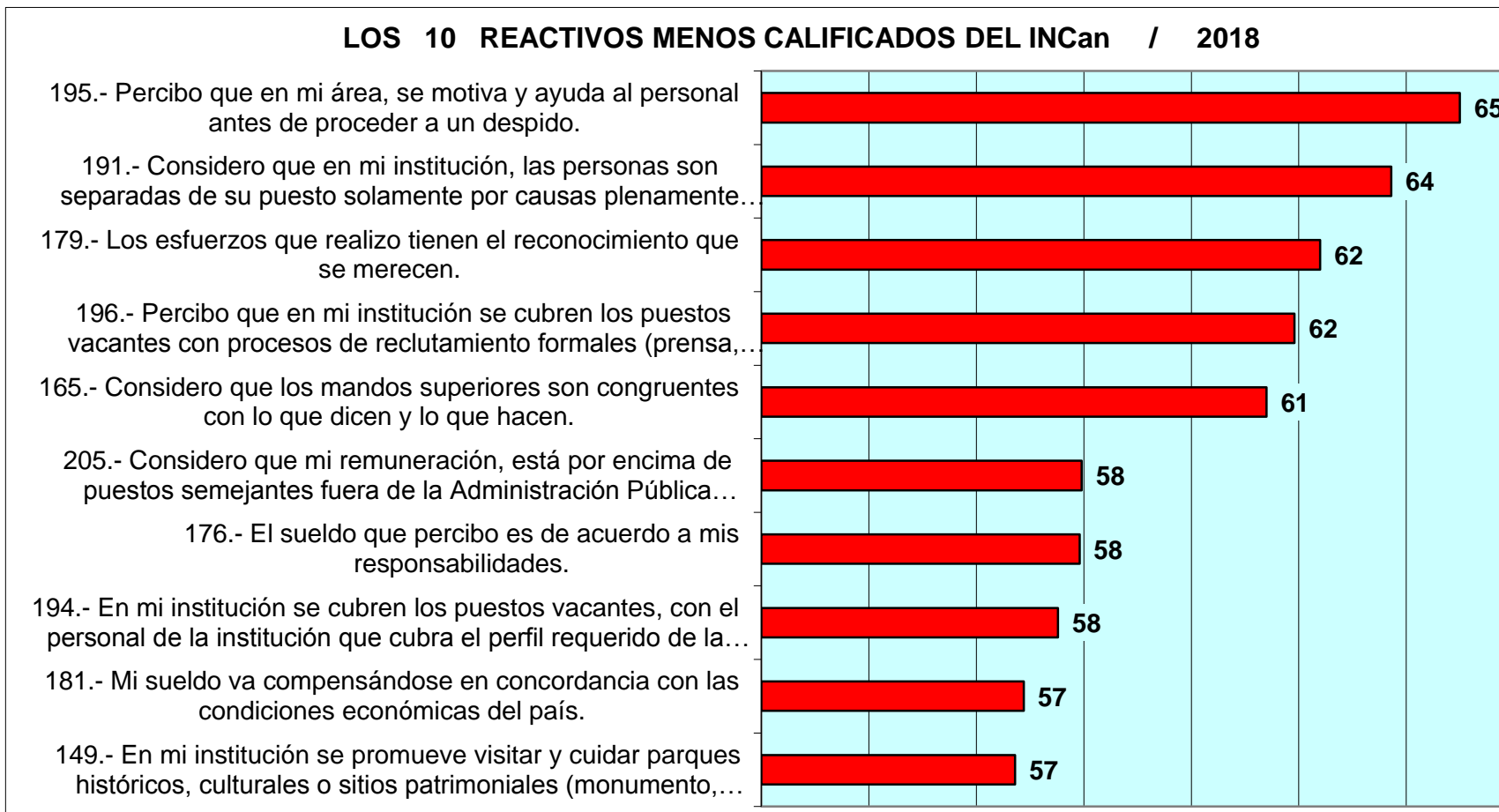


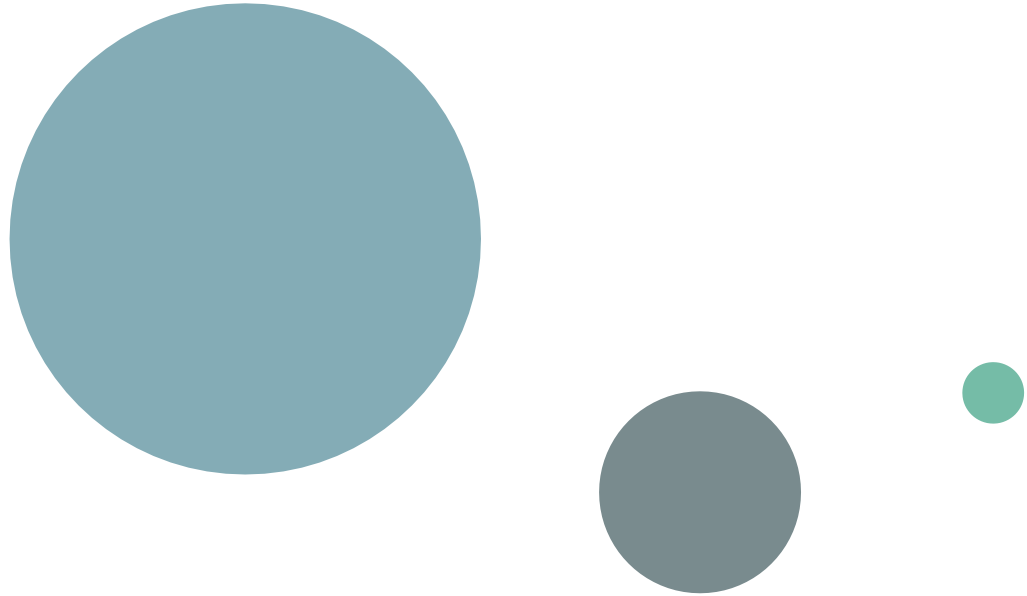


- Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos.



- Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos.





# 2. Análisis comparativo



**ECCO 2018**

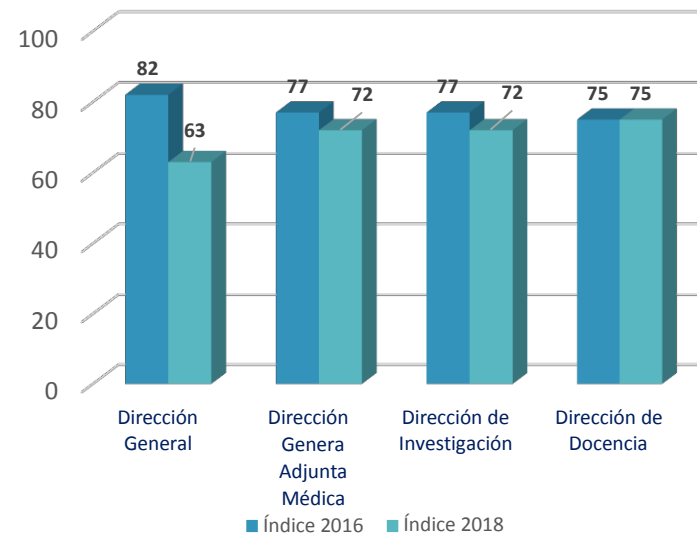
### Análisis entre las áreas del INCan

Área	Universo	Participación 2018	% de participación
Dirección General	17	17	100%
Dirección General Adjunta Médica	1,299	57	4%
Dirección de Investigación	95	9	9%
Dirección de Docencia	72	33	46%
Dirección de Administración	352	109	31%
Órgano Interno de Control	12	12	100%
<b>Totales</b>	<b>1,847</b>	<b>237</b>	<b>48%</b>

Área	Índice 2016	Índice 2018
Dirección General	82	63
Dirección General Adjunta Médica	77	72
Dirección de Investigación	77	72
Dirección de Docencia	75	75
Dirección de Administración	72	70
Órgano Interno de Control	90	78

- Se recibieron un total de 237 encuestas, que corresponden al 48% de participación.
- La Dirección General y el Órgano Interno de Control tuvieron una participación del 100%.

Comparativo entre áreas INCan 2016 vs 2018



- La Dirección de Docencia logró mantener su índice, mientras que en el resto de las áreas disminuyó.