



INSTITUTO NACIONAL
DE CANCEROLOGÍA

Análisis ECCO y PTCCO 2019–2024

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

Septiembre 2024



Contenido

- 01 Generalidades
- 02 Resultados ECCO 2019-2023
- 03 Resultados PTCCO 2019-2023
- 04 Conclusiones
 - 4.1 Factores mejores evaluados
 - 4.2 Factores peor evaluados
 - 4.3 Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
 - 4.4 ¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados
 - 4.5 Cédula de programación PTCCO 2025

1. GENERALIDADES

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Cancerología (INCan) de México se creó el 25 de noviembre de 1946 iniciando sus funciones como un dispensario médico llamado “Dr. Ulises Valdez”, ubicado en la Calle del Chopo.

En 1963, el Dr. Enrique Barajas Vallejo fue nombrado Director y, en ese año el Instituto se traslada al que fuera el Pabellón de Oncología del Seguro Social en las Calles de Niños Héroes No. 151 en la colonia Doctores.

En 1980 el Instituto Nacional de Cancerología cambió sus instalaciones al que actualmente ocupa en Av. San Fernando No. 22, Tlalpan. Desde ese tiempo cobraron importancia las nacientes áreas de Investigación Básica y Clínica.

Desde el punto de vista de equipamiento, el Instituto es considerado la mejor unidad oncológica del país, teniendo como misión

“Desarrollar la atención médica enseñanza e investigación oncológica de excelencia en México.”

Desde su creación el talento humano ha sido parte primordial para brindar cada uno de sus servicios con el fin de fomentar la mejora continua.

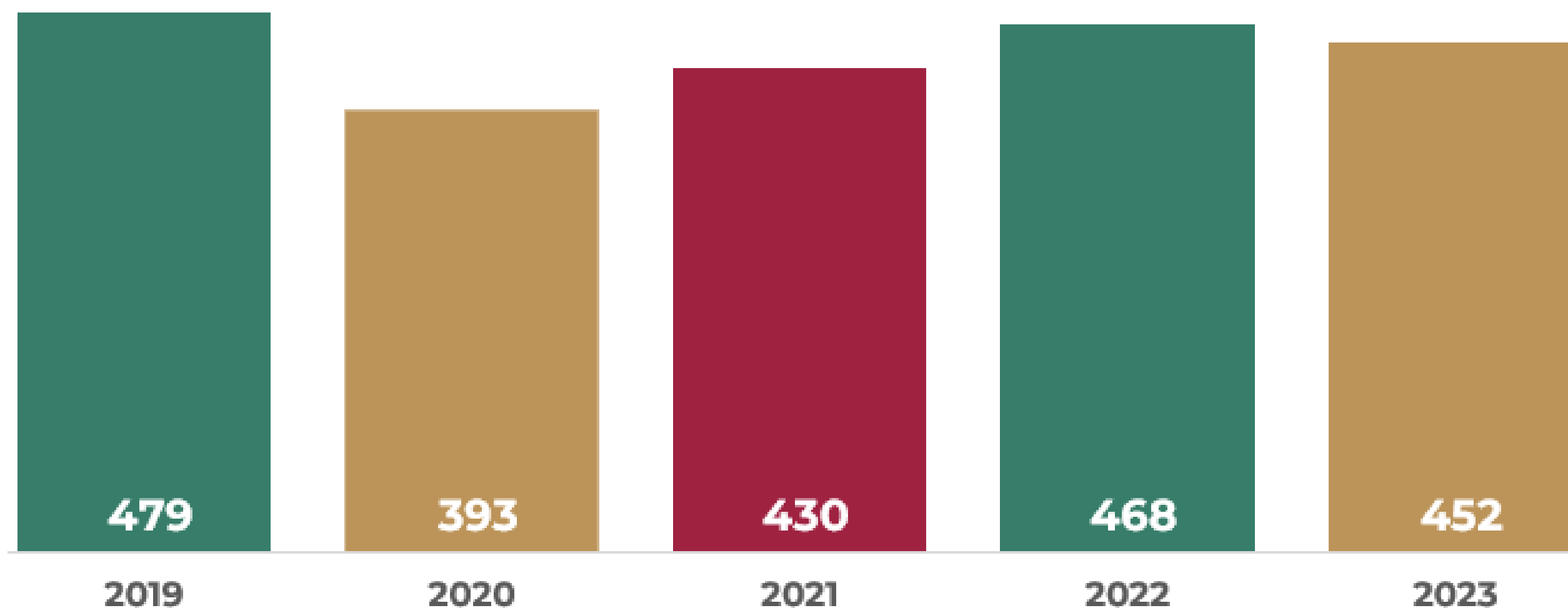
Por lo anterior se implementó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el Programa de Acciones de Mejora, hoy conocido como Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, de los cuales se tiene registro. desde el año 2012

MARCO NORMATIVO

- Artículo 86 fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.
- Artículos 169 al 172 de Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal.
- Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024



2. RESULTADOS ECCO 2019-2023



PARTICIPACIÓN

Participación
INCan 2019-2023

En **2019** se recibieron
479 encuestas

En **2020** se recibieron
393 encuestas

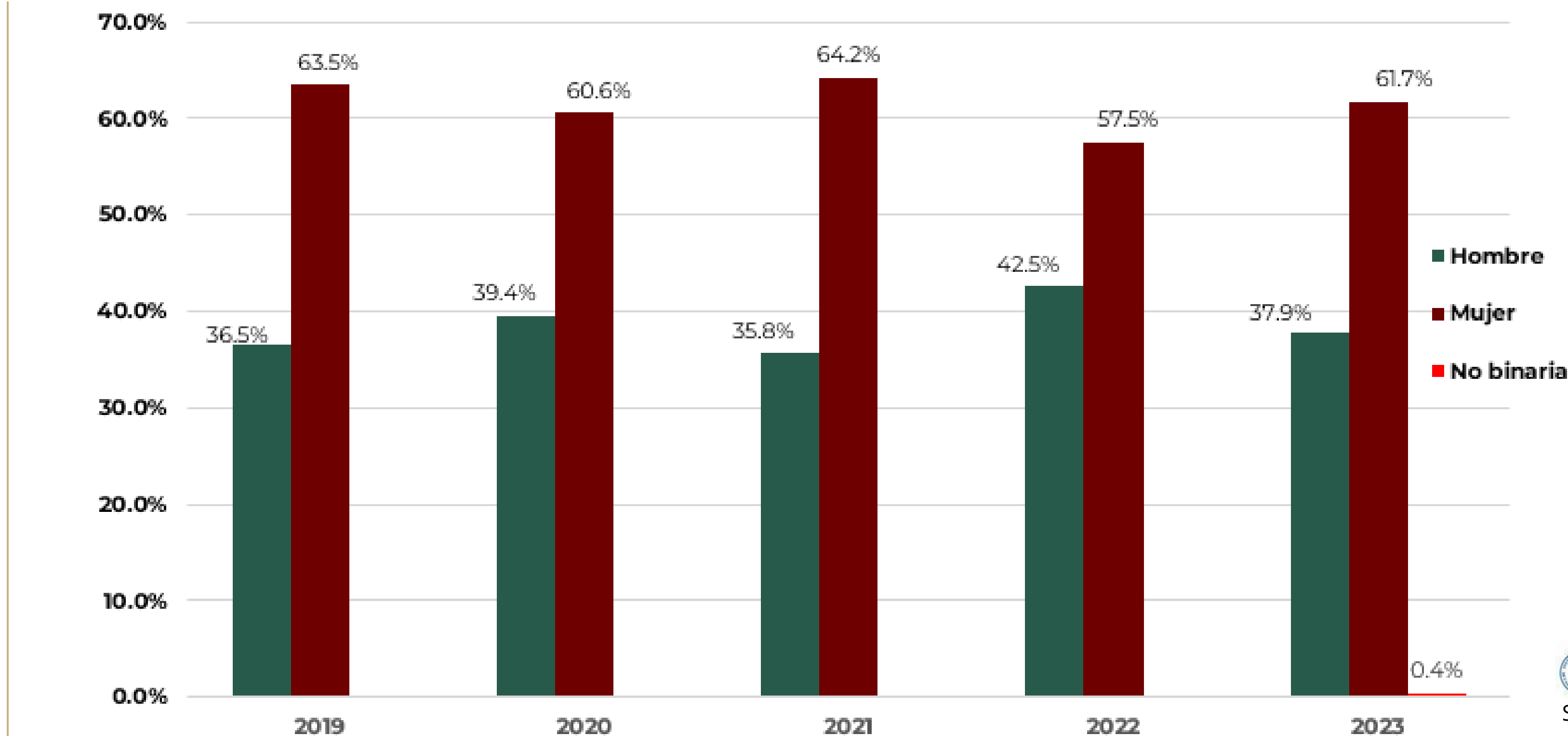
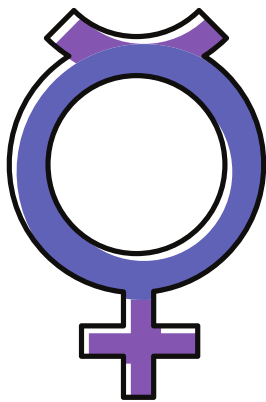
En **2021** se recibieron
430 encuestas

En **2022** se recibieron
468 encuestas

En **2023** se recibieron
452 encuestas

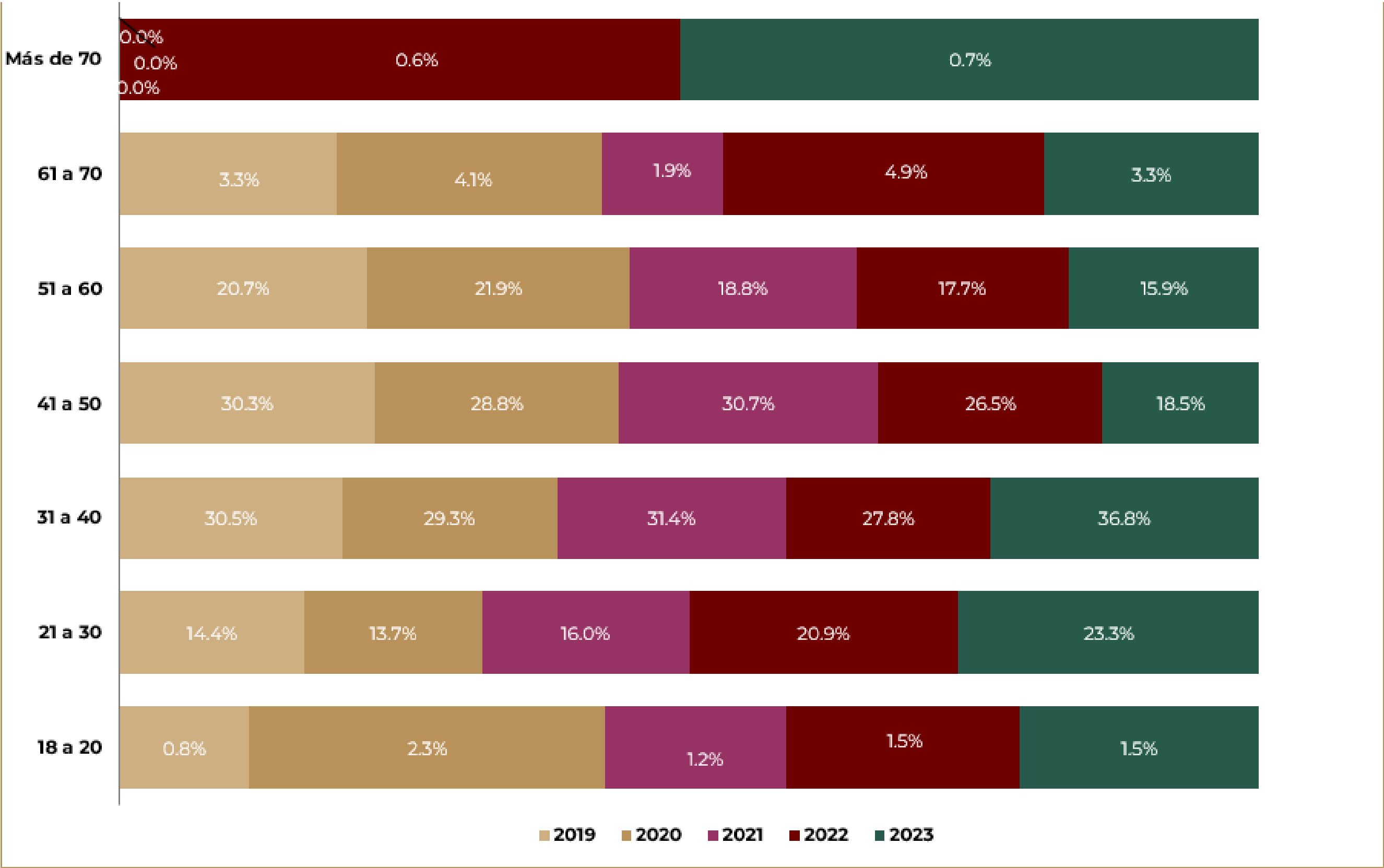
SOCIO-DEMOGRÁFICOS

Identidad sexual y género no binario



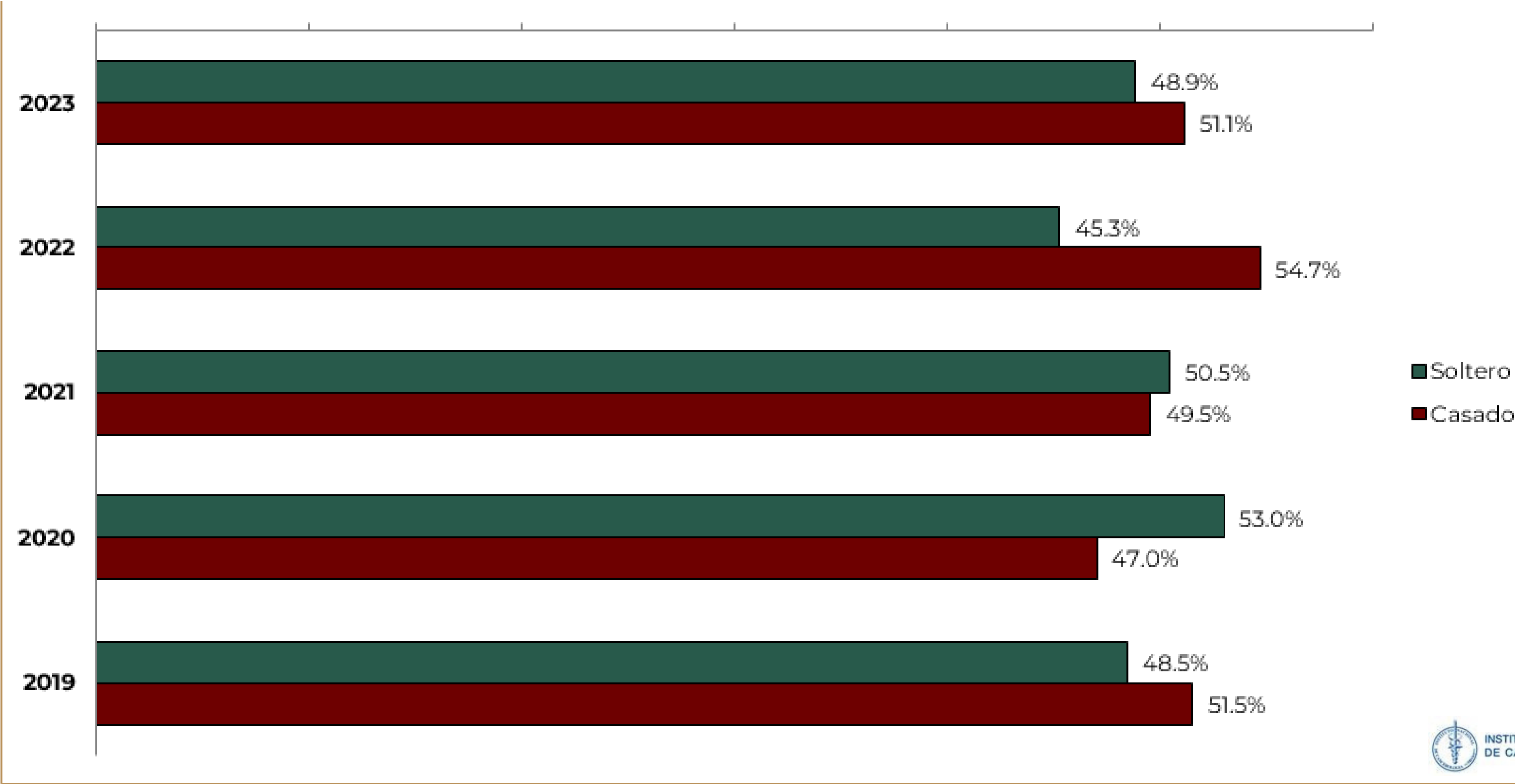
SOCIO-DEMOGRÁFICOS

¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



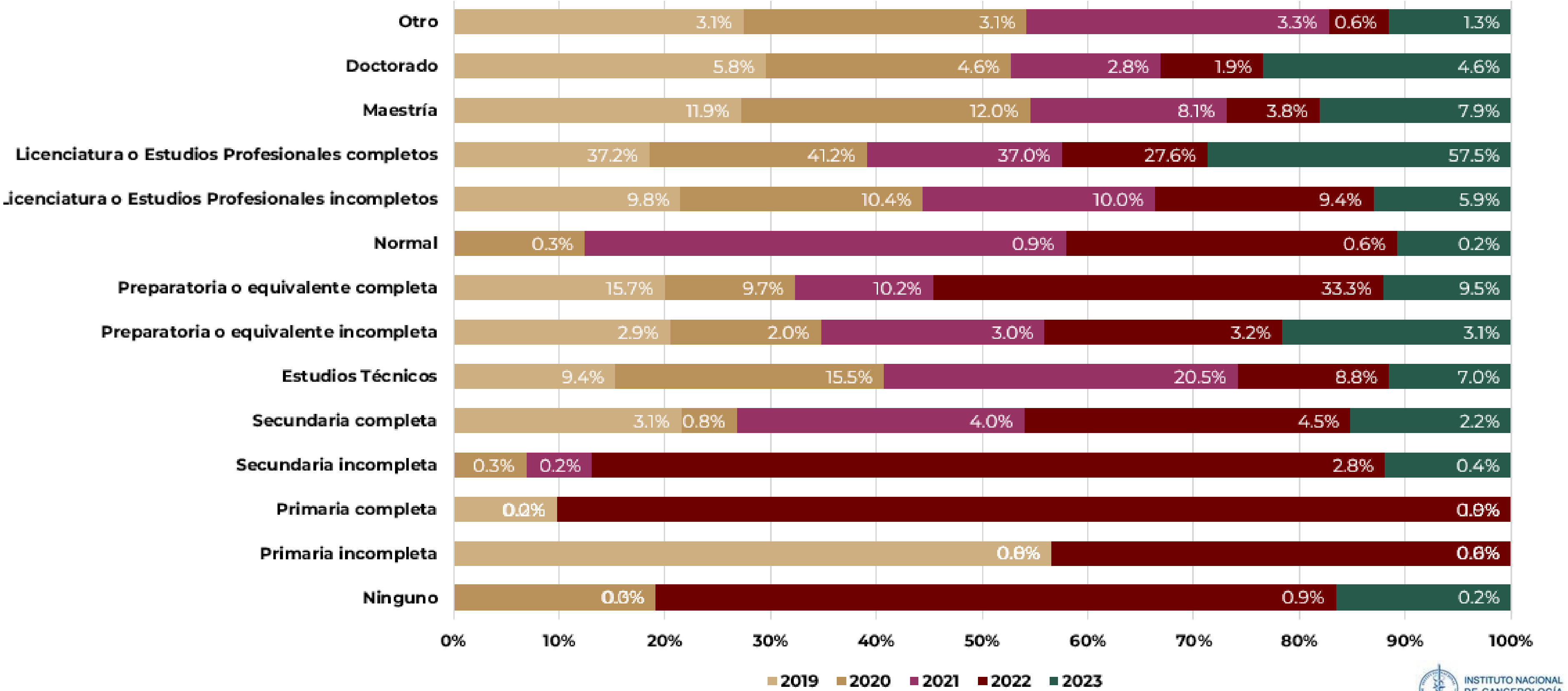
SOCIO-DEMOGRÁFICOS

¿Su estado civil es?



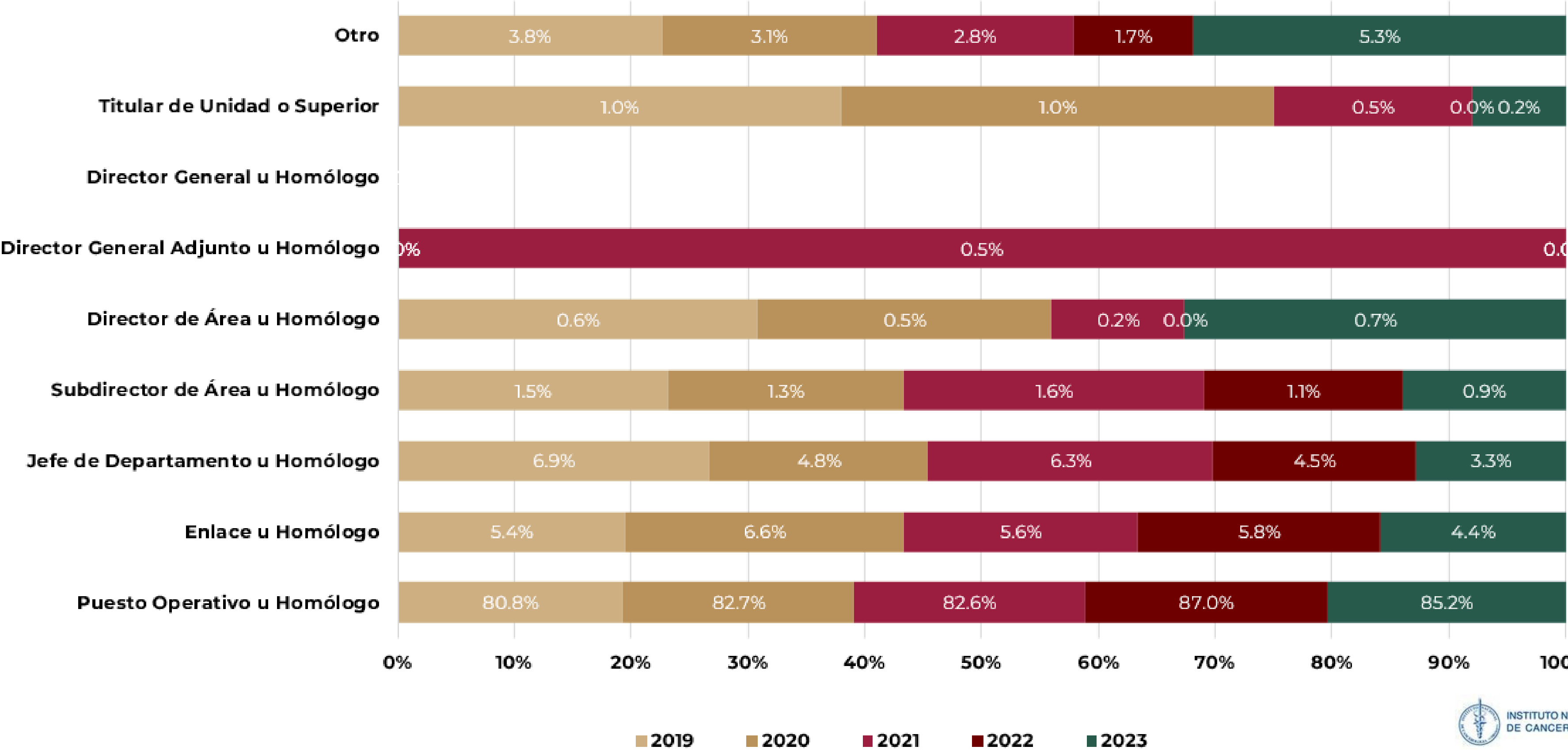
SOCIO-DEMOGRÁFICOS

¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



SOCIO-DEMOGRÁFICOS

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?



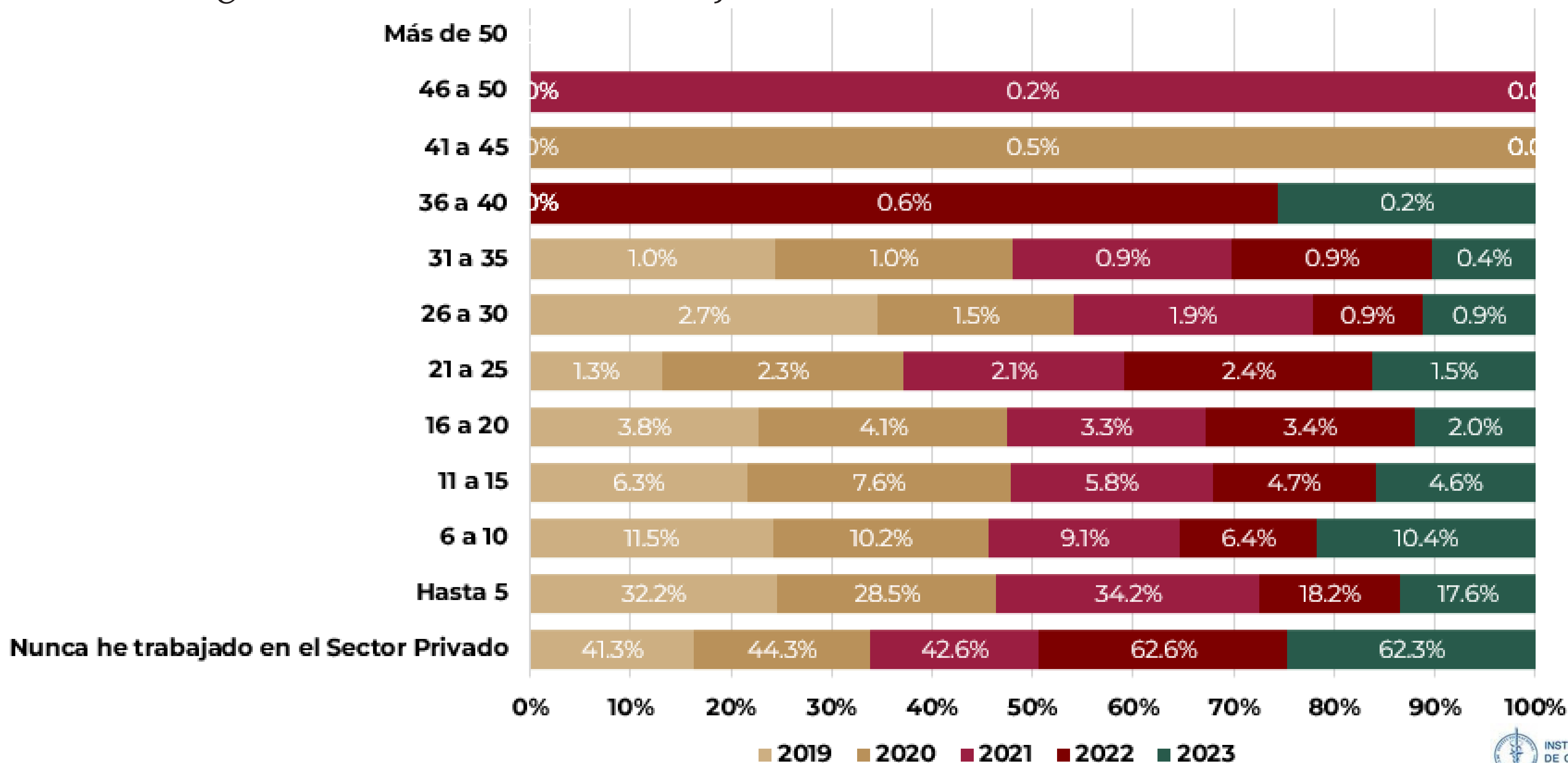
SOCIO-DEMOGRÁFICOS

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera?

**En el Instituto Nacional de
Cancerología no aplica el servicio
profesional.**

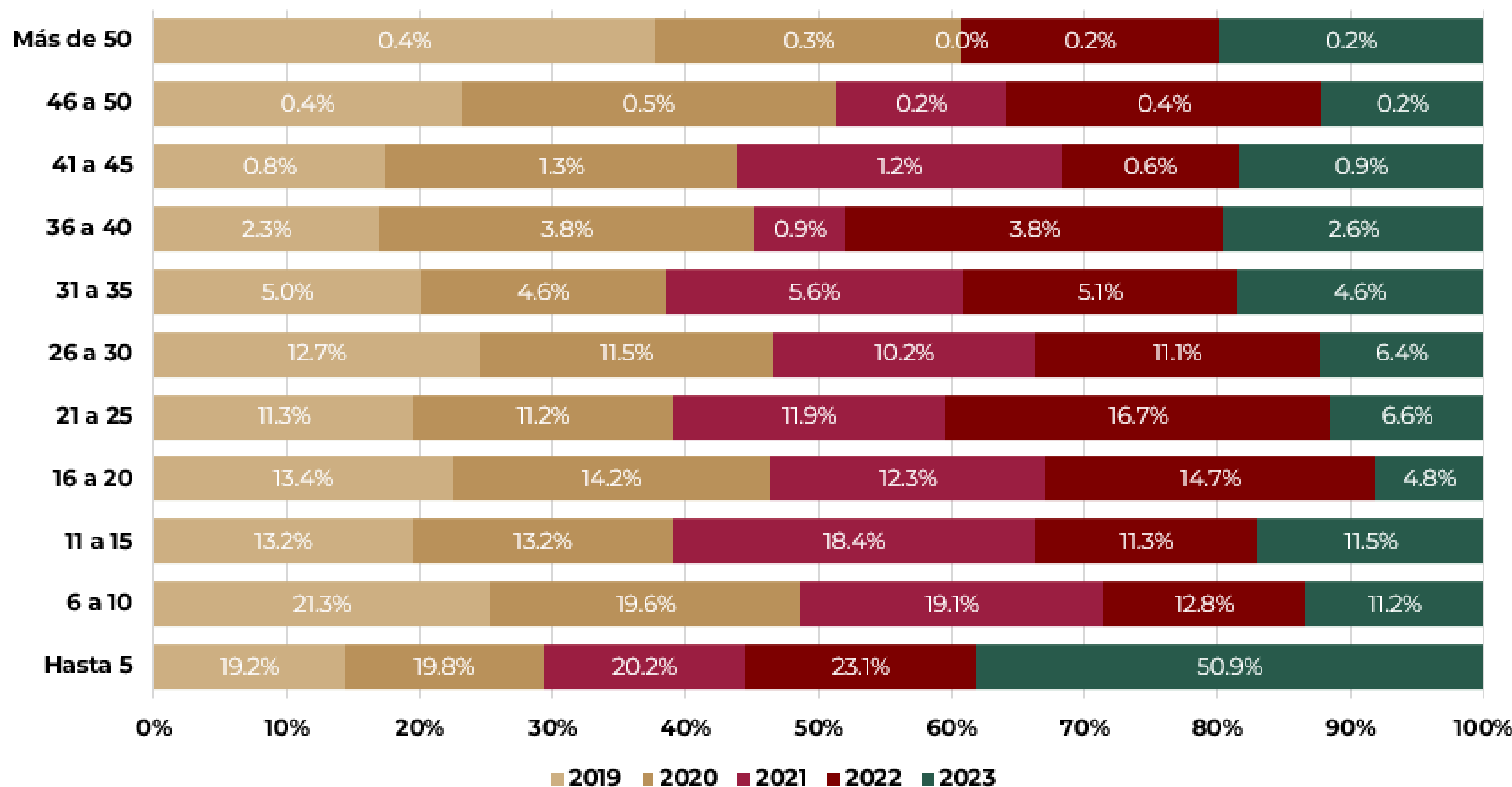
SOCIO-DEMOGRÁFICOS

En total ¿Cuántos años ha trabajado en el Sector Privado?



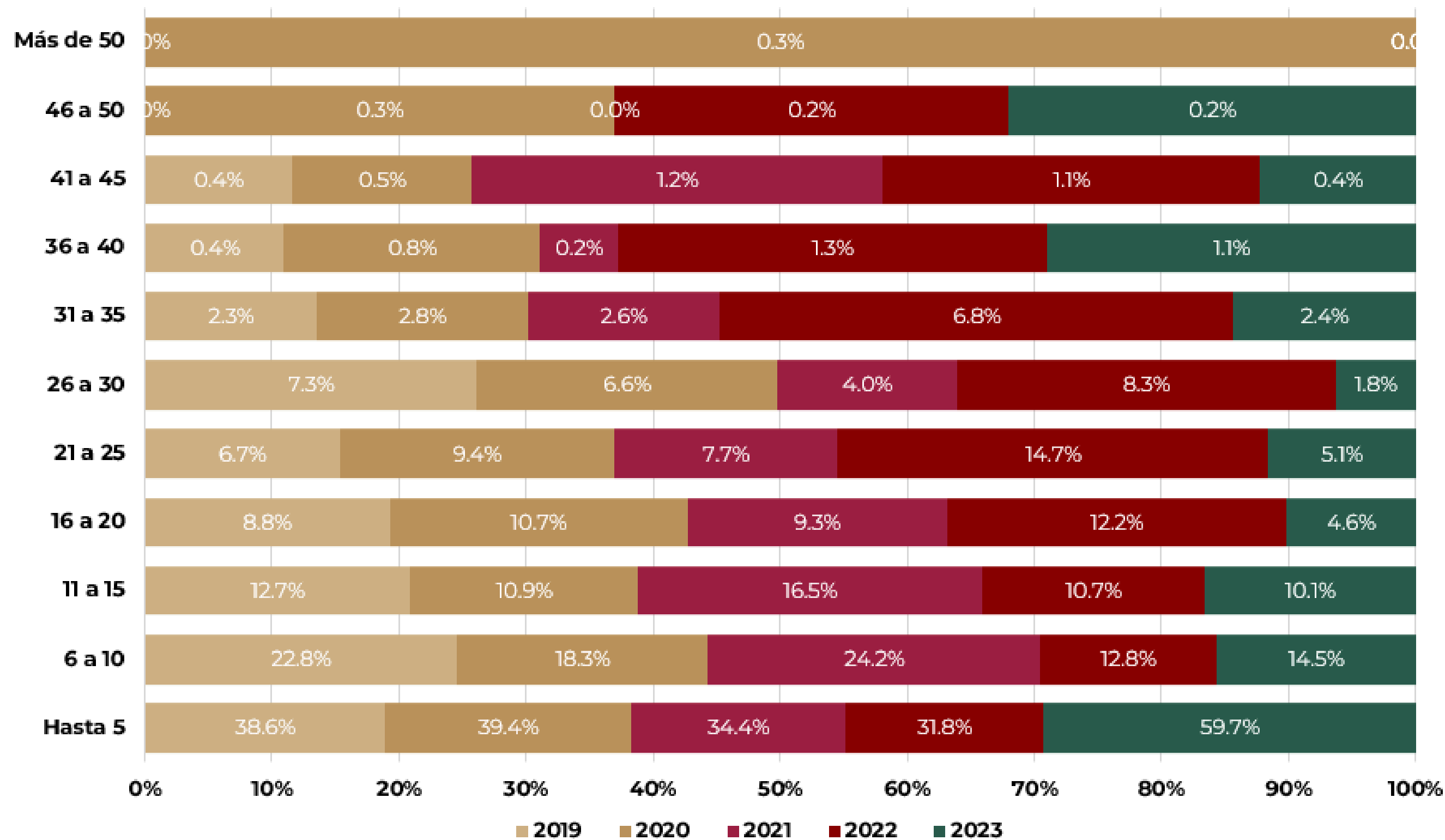
SOCIO-DEMOGRÁFICOS

En total ¿Cuántos años ha trabajado en el Sector Público?



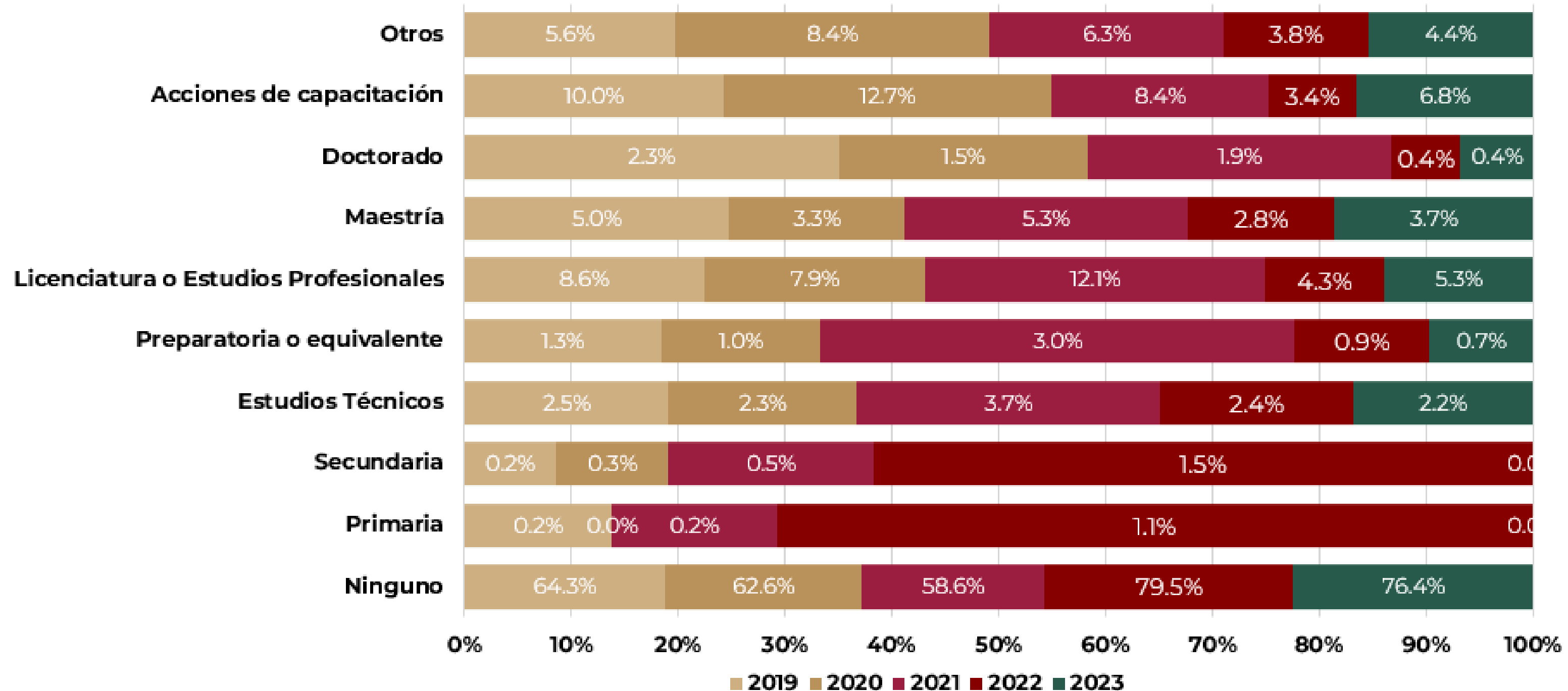
SOCIO-DEMOGRÁFICOS

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?

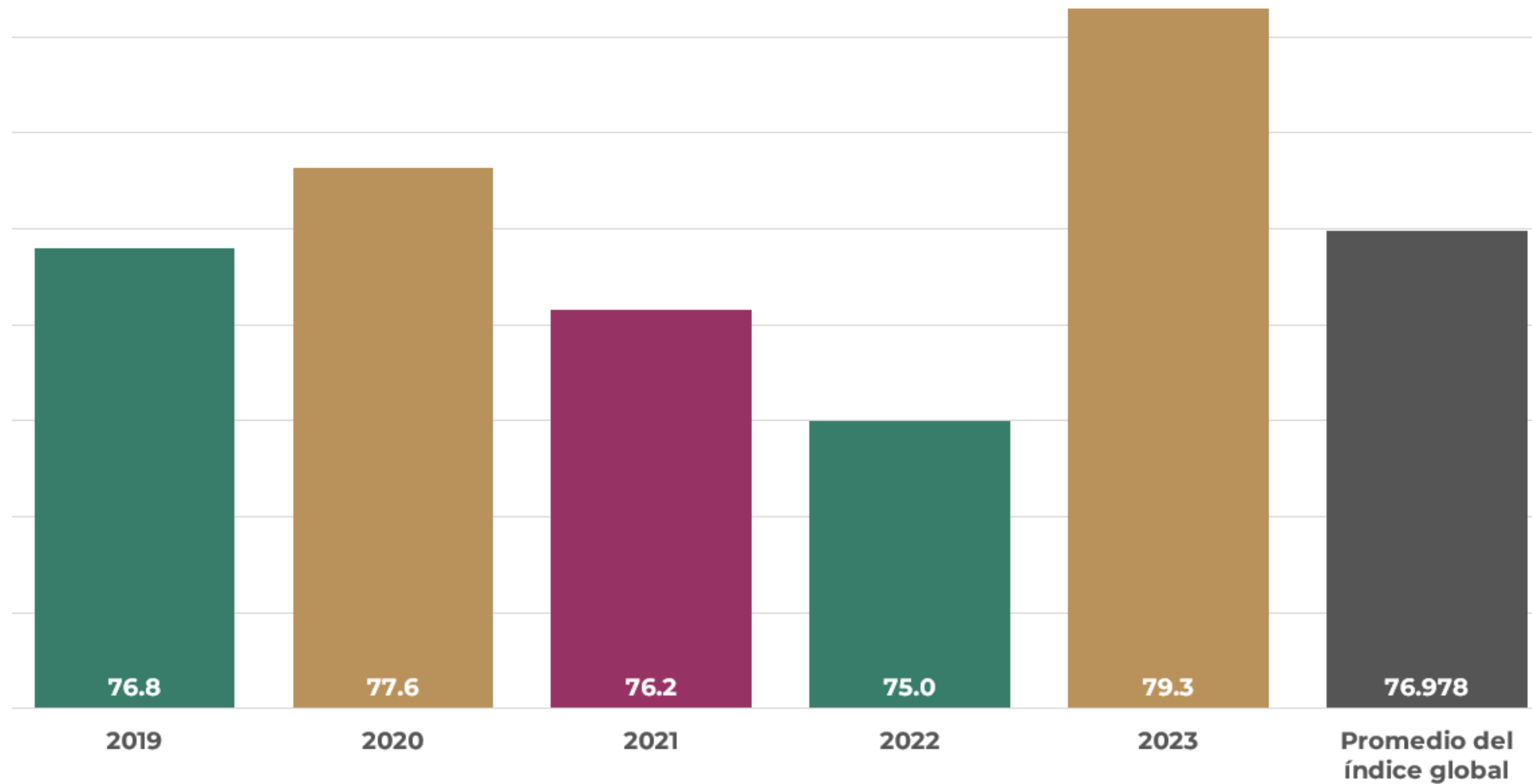


SOCIO-DEMOGRÁFICOS

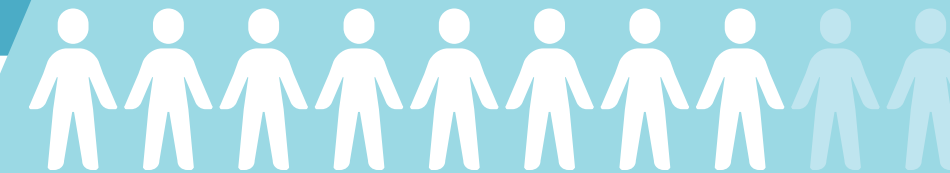
¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



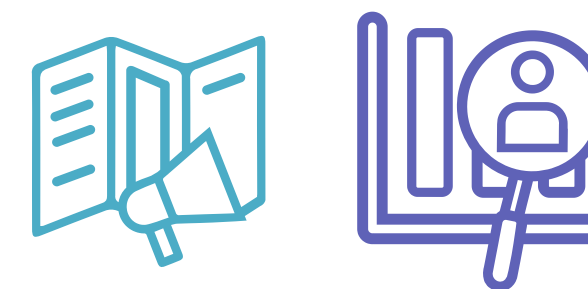
ÍNDICE GLOBAL INSTITUCIONAL 2019-2023



Promedio ECCO
2019-2023
76.978



FACTORES



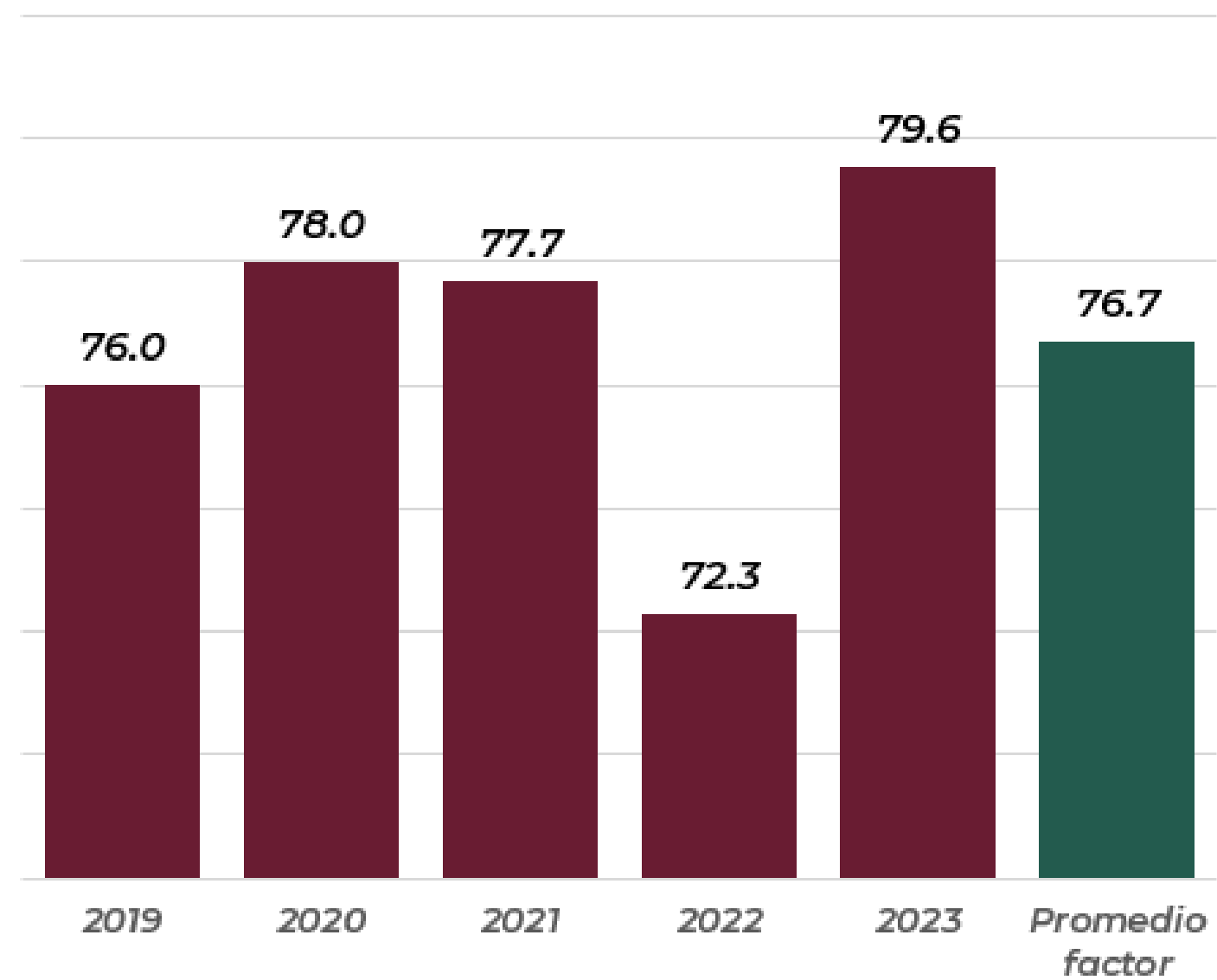
A continuación presentaremos los resultados de los Factores, dicha evaluación nos ha permitido comprender más a fondo nuestro desempeño y bienestar organizacional.

Desglosaremos anualmente los resultados obtenidos por cada factor y analizaremos las áreas de éxito y oportunidades de mejora. Nuestro objetivo es utilizar dichos resultados para promover un ambiente laboral satisfactorio, acorde con nuestros valores y objetivos.

Cabe mencionar que en algunas gráficas no será posible visualizar múltiples datos derivado de la pandemia; sin embargo, durante esos años se diseñó el “Factor pandemia”, con factores exclusivos.

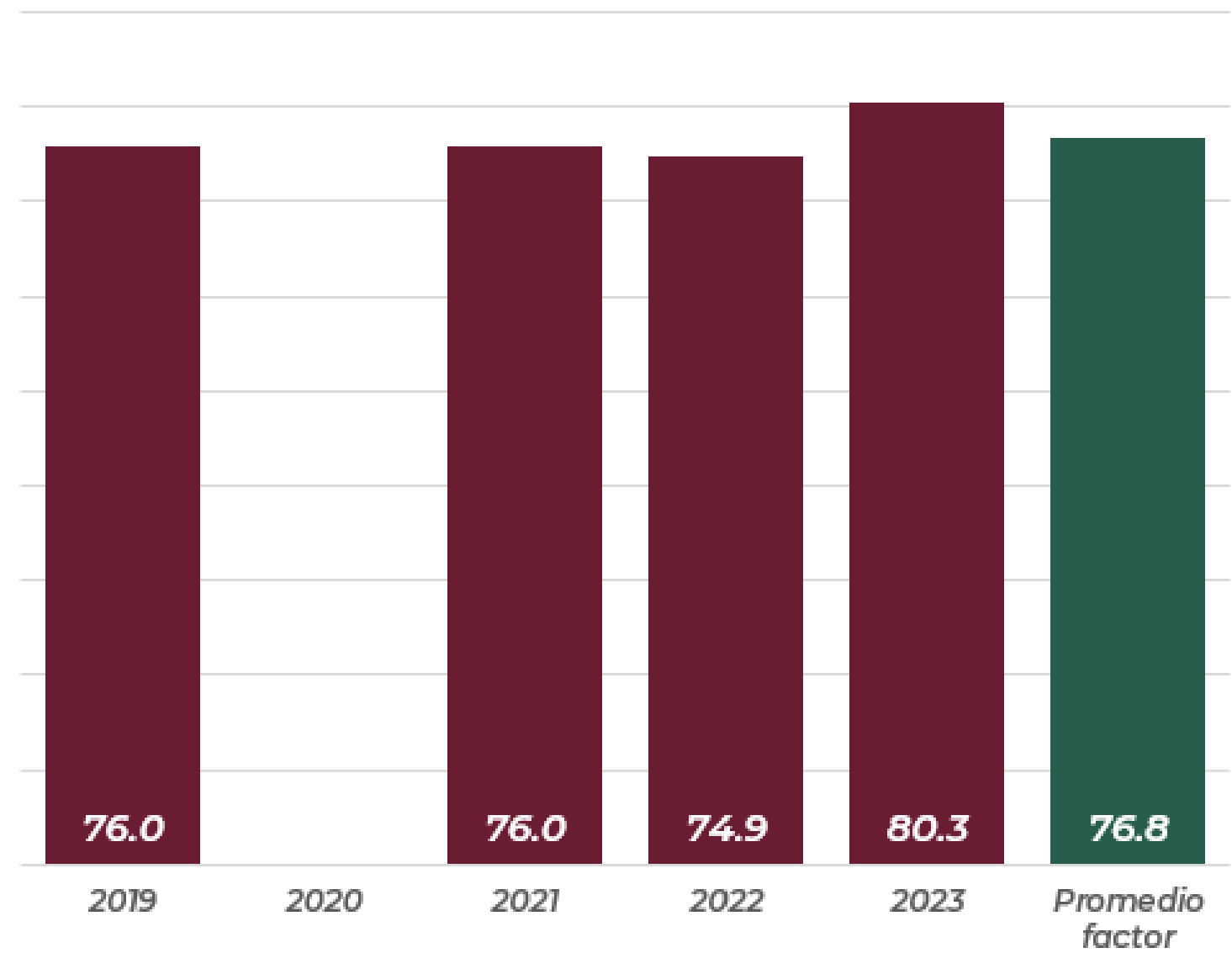


Balance trabajo-familia 2019-2023





Calidad de vida laboral y estrés 2019-2023





Capacitación 2019-2023

Promedio factor

73.4

2023

74.6

2022

69.3

2021

2020

2019

76.4



Derechos Humanos 2021-2023

Promedio factor

77.2

2023

81.9

2022

71.3

2021

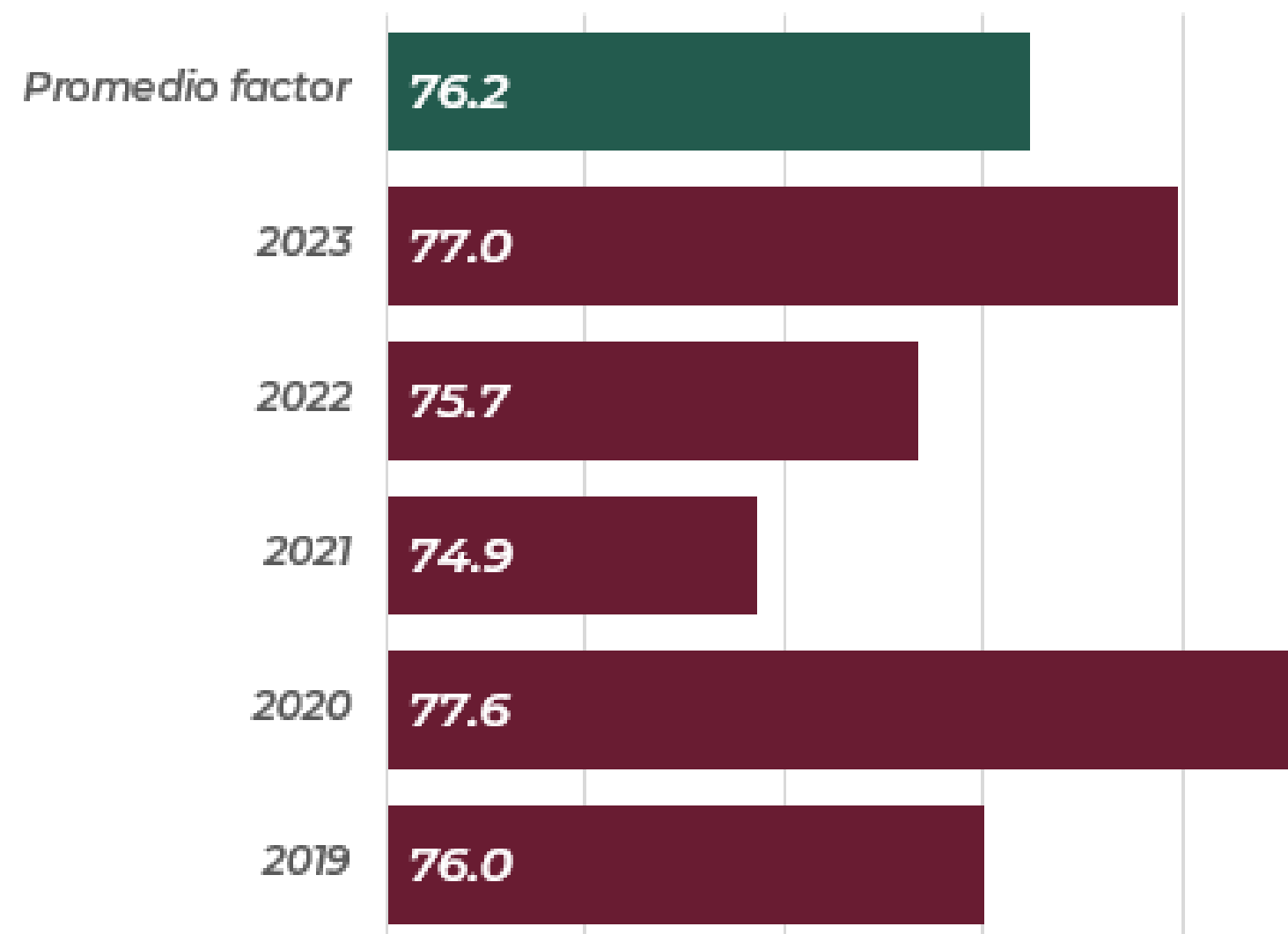
78.4

2020

2019

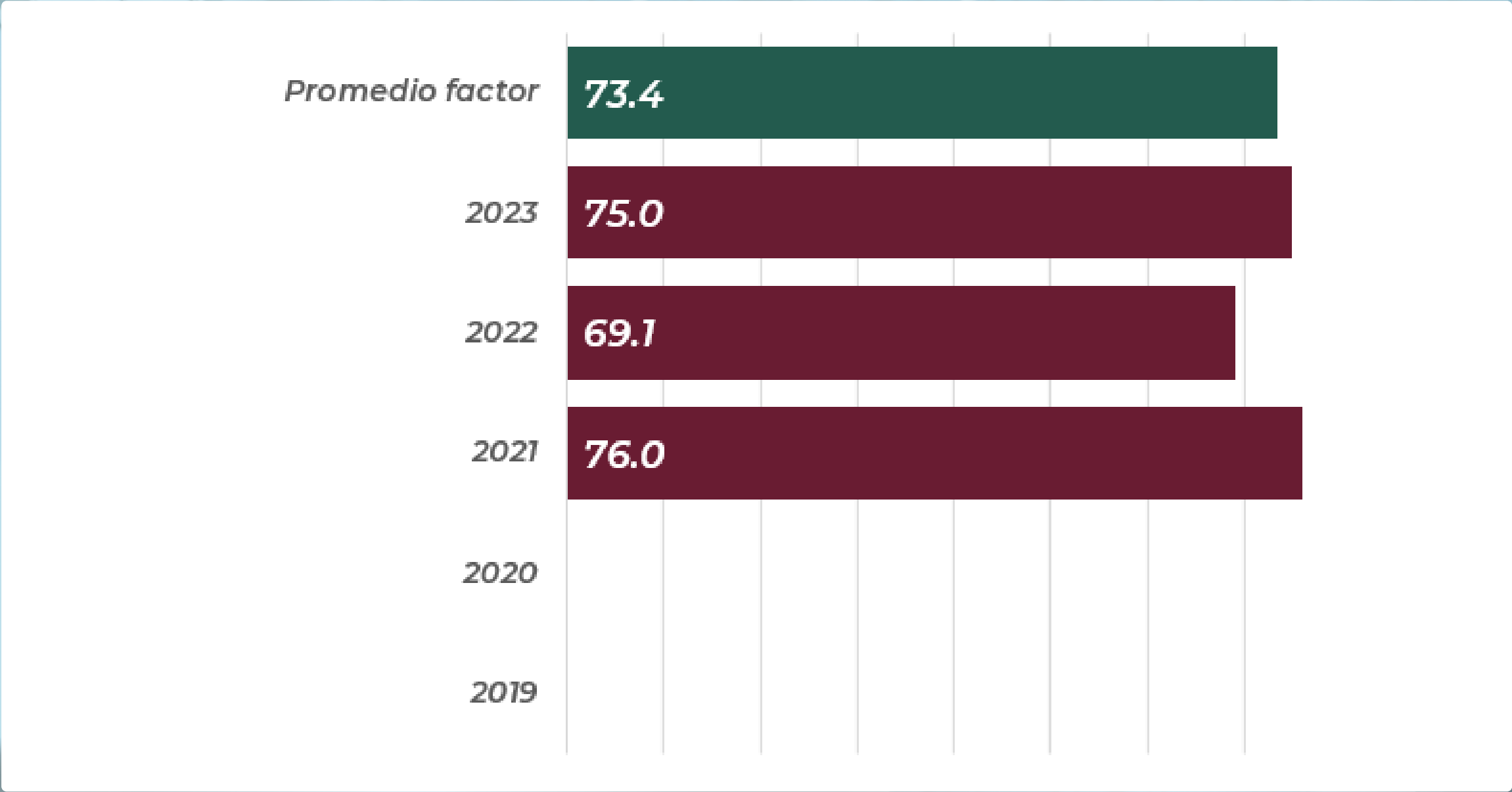


Emergencias 2019-2023



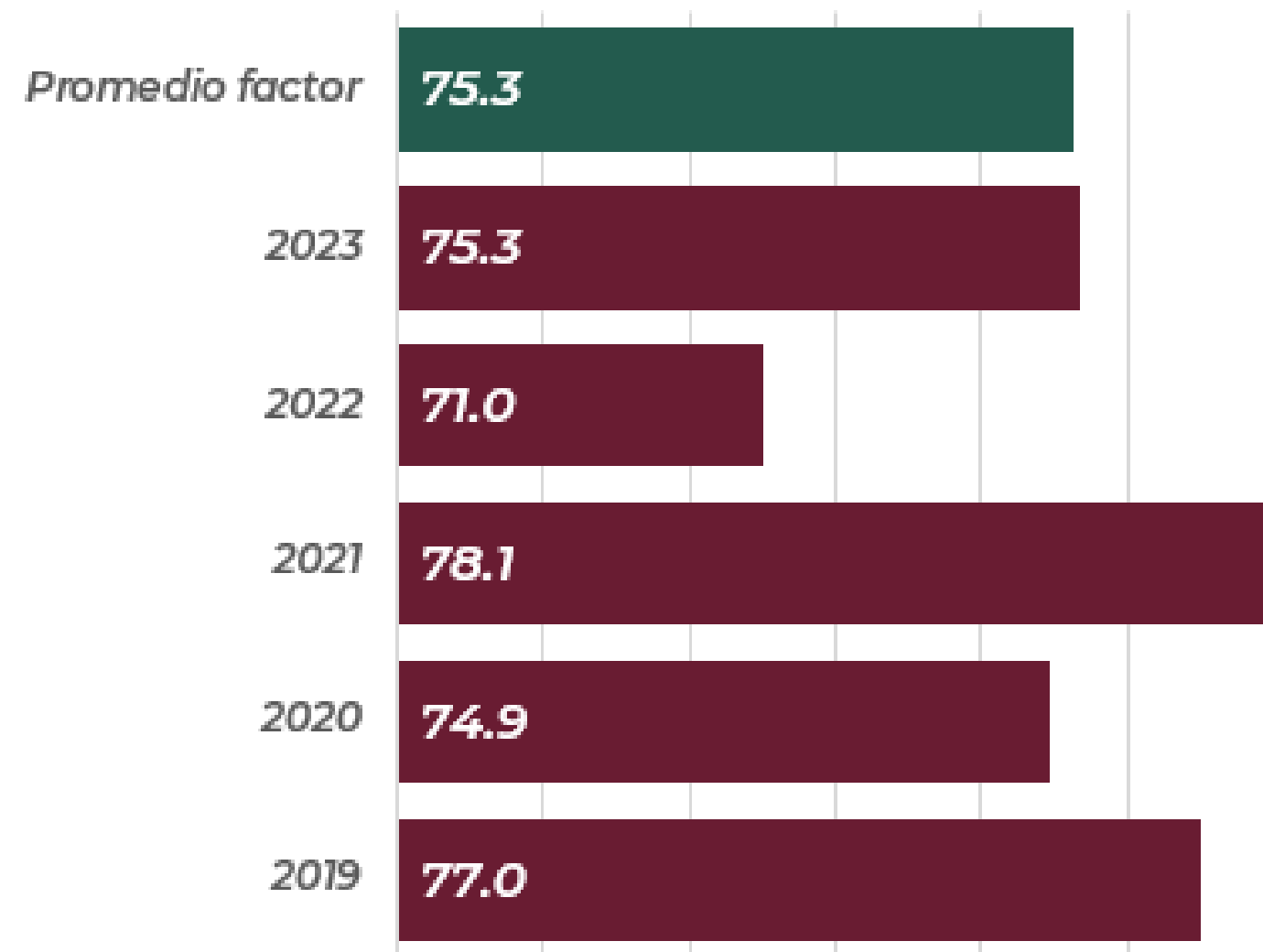


Evaluación del Desempeño 2021-2023



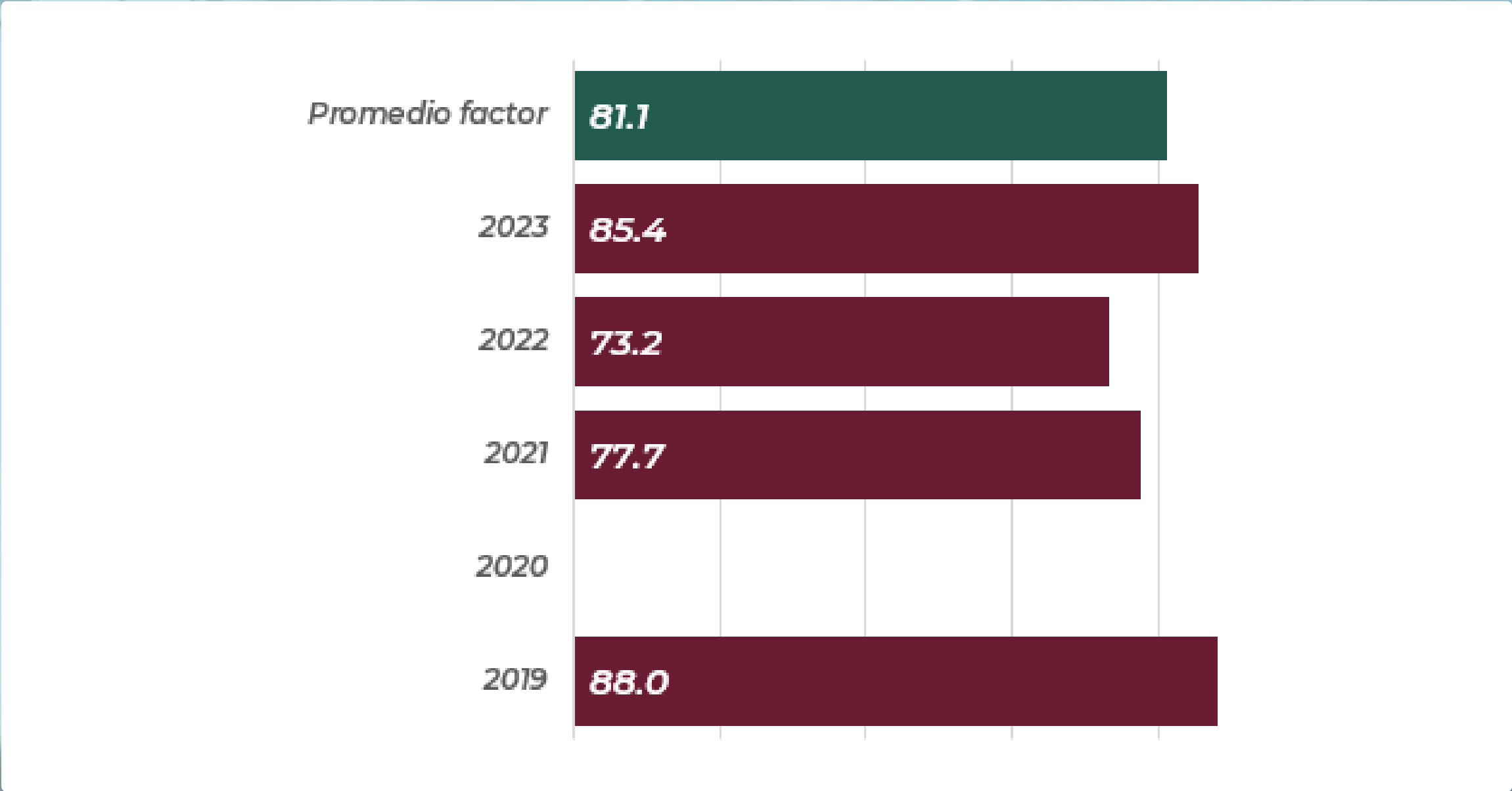


Gestión Pública 2019-2023



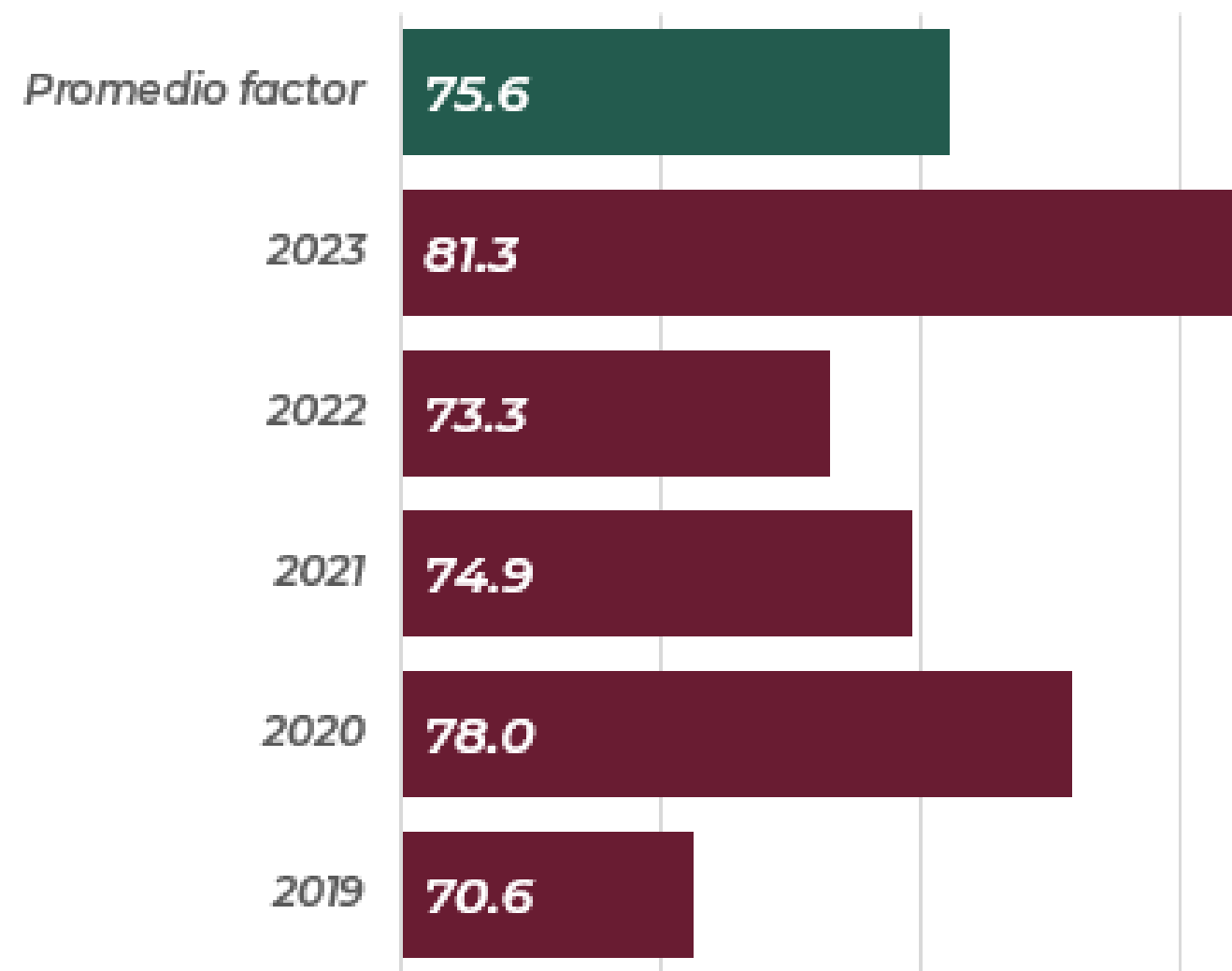


Identidad con la Institución 2019-2023



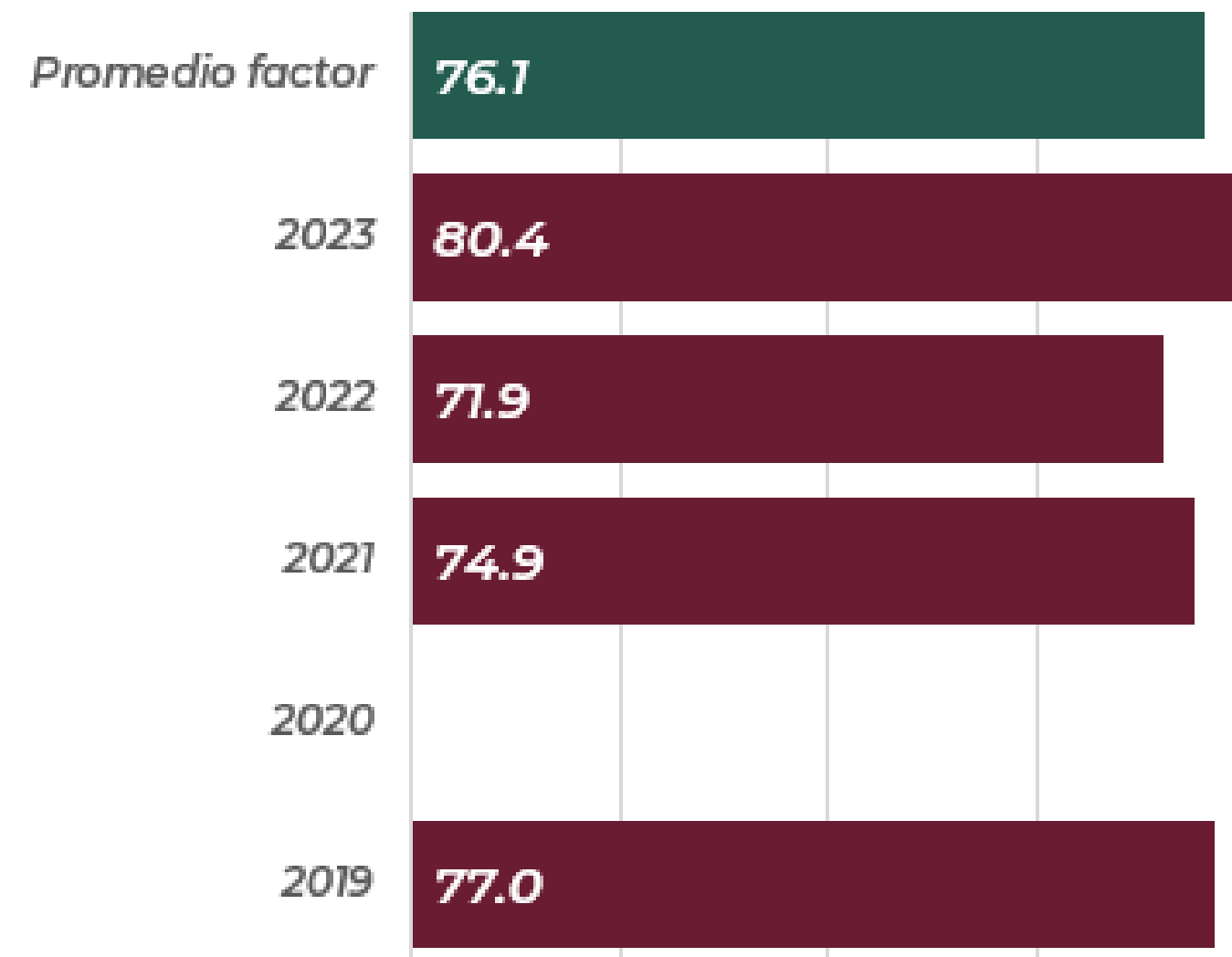


Igualdad de género 2019-2023



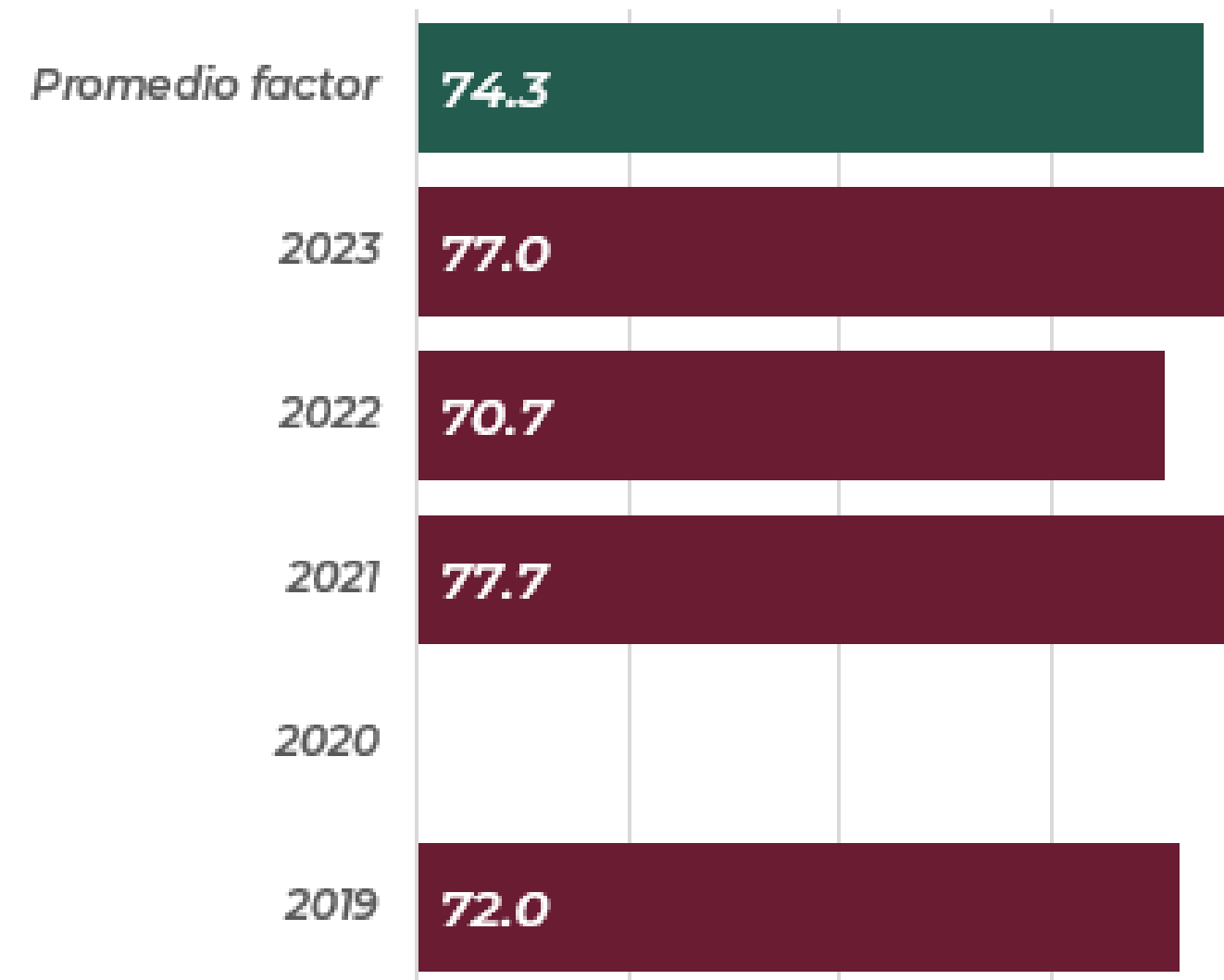


Integridad y no discriminación 2019-2023



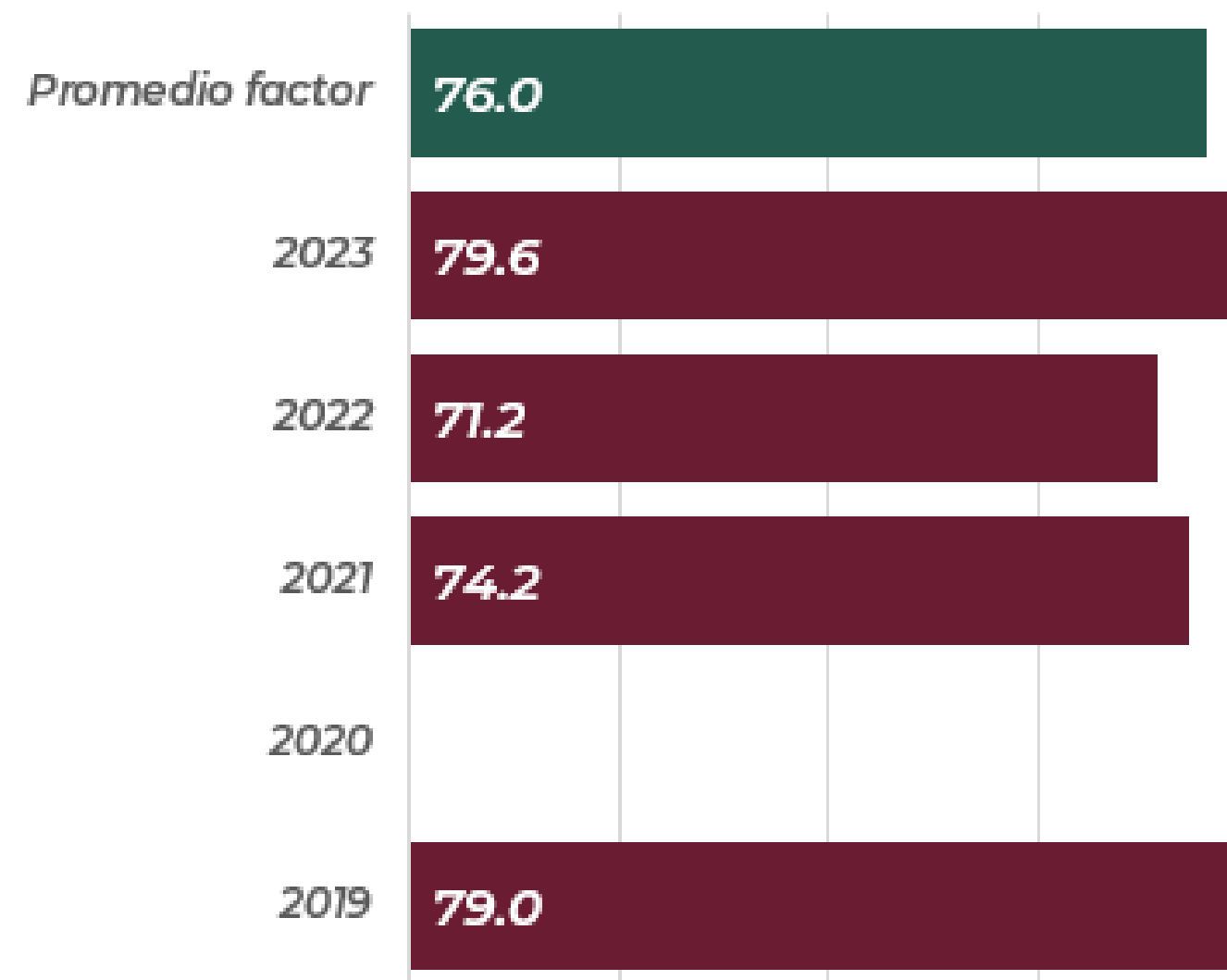


Liderazgo 2019-2023



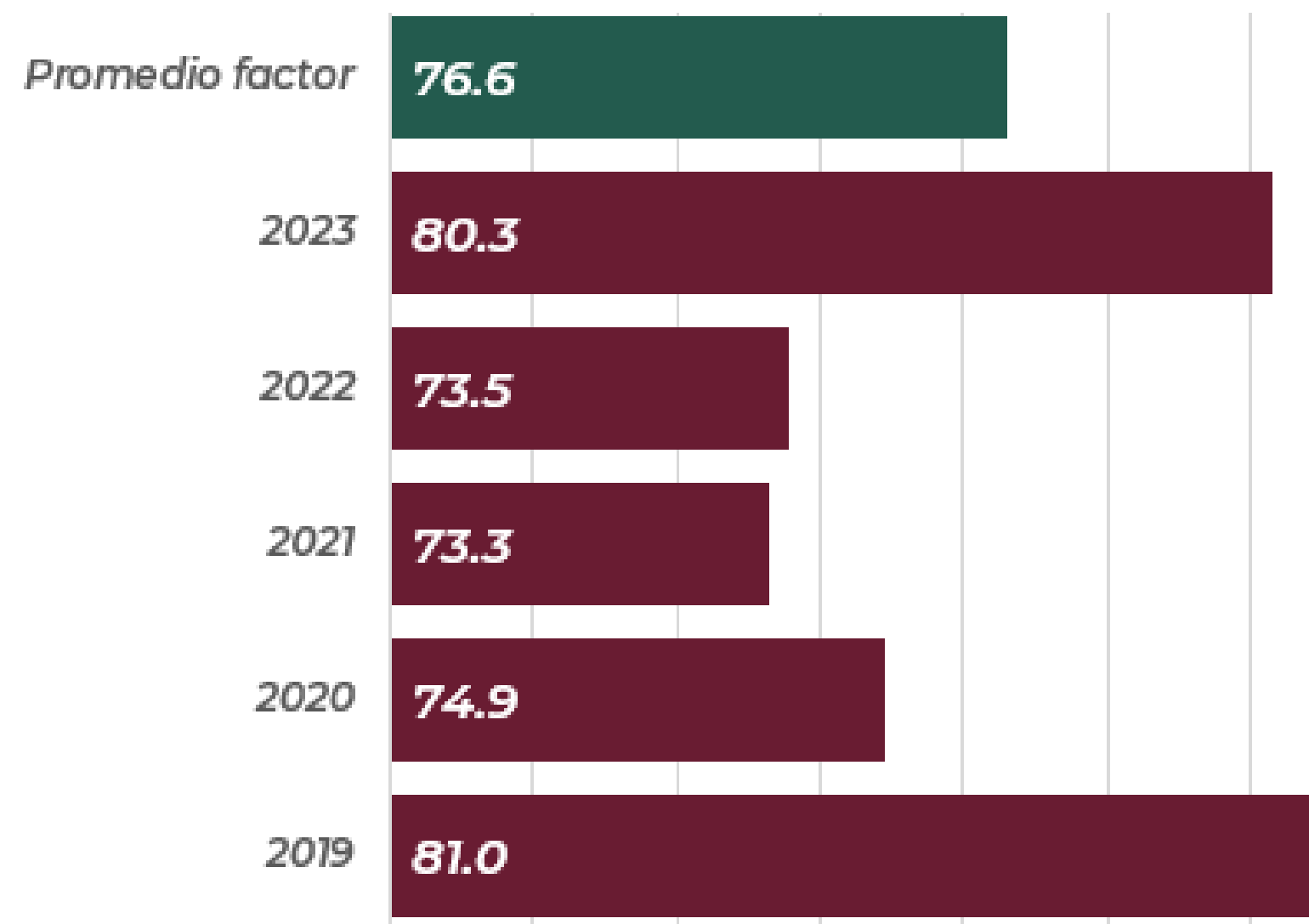


Normativa y Austeridad 2019-2023



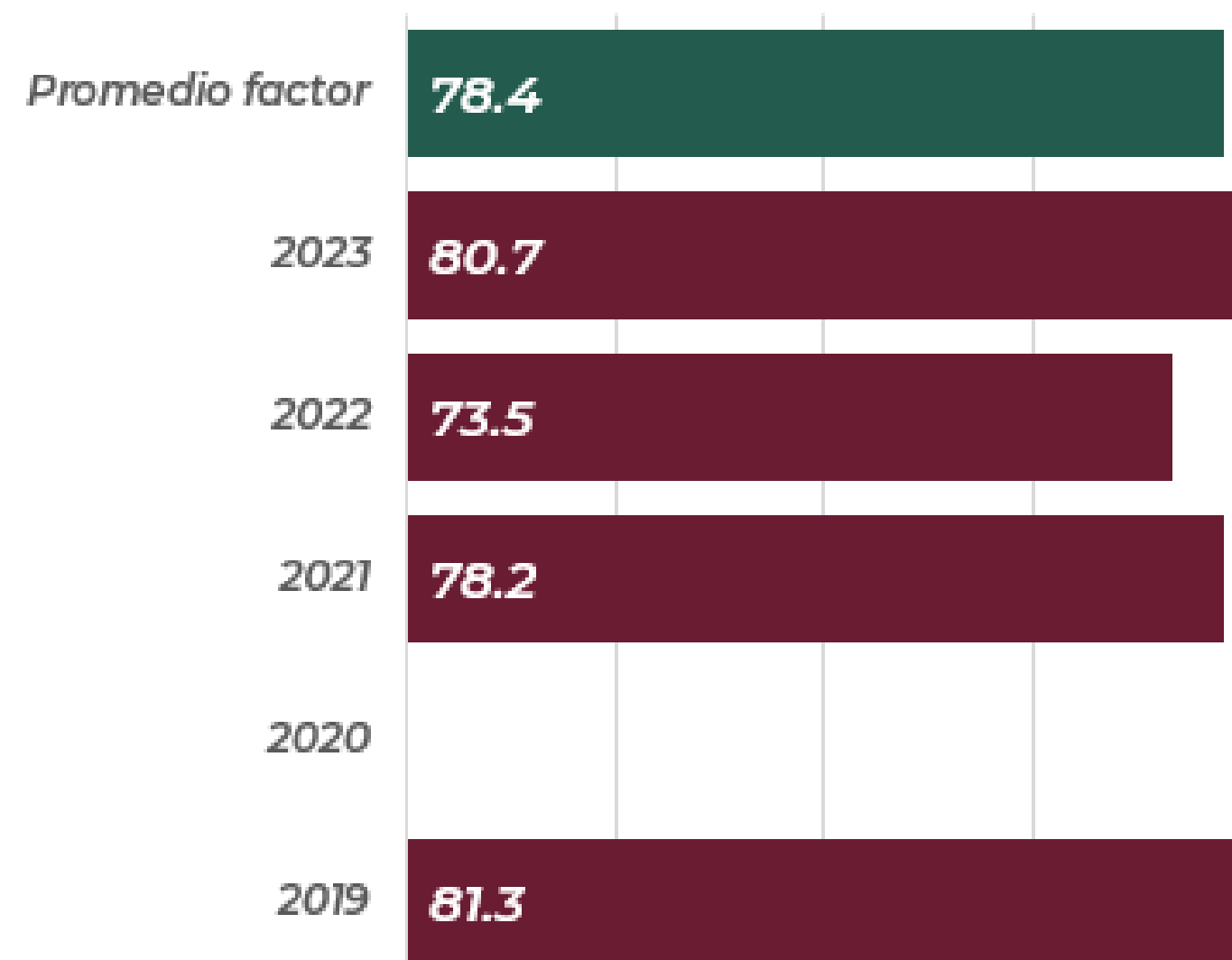


Organización 2019-2023



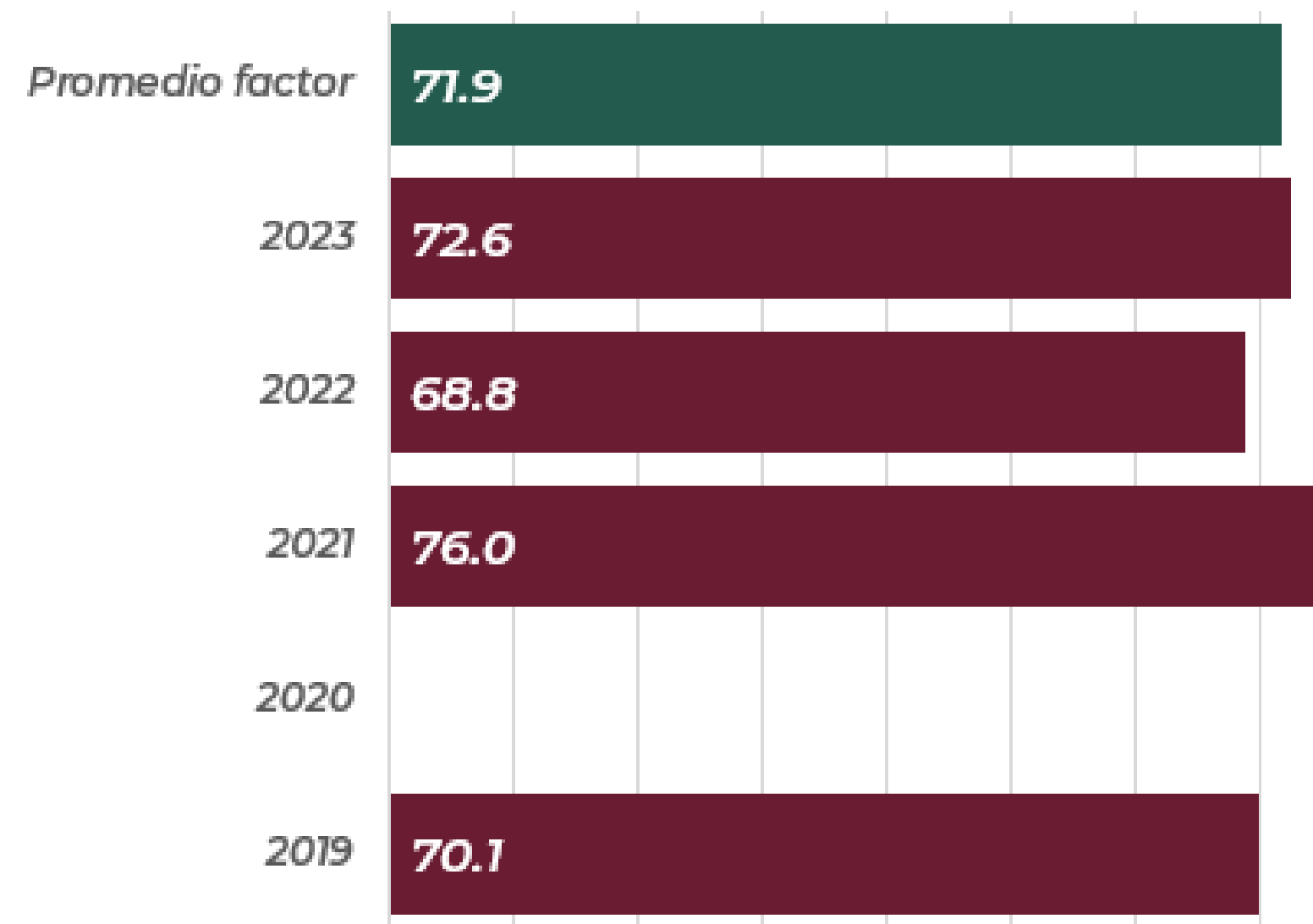


Orientación a la ciudadanía 2019–2023





Reconocimiento Laboral 2019-2023



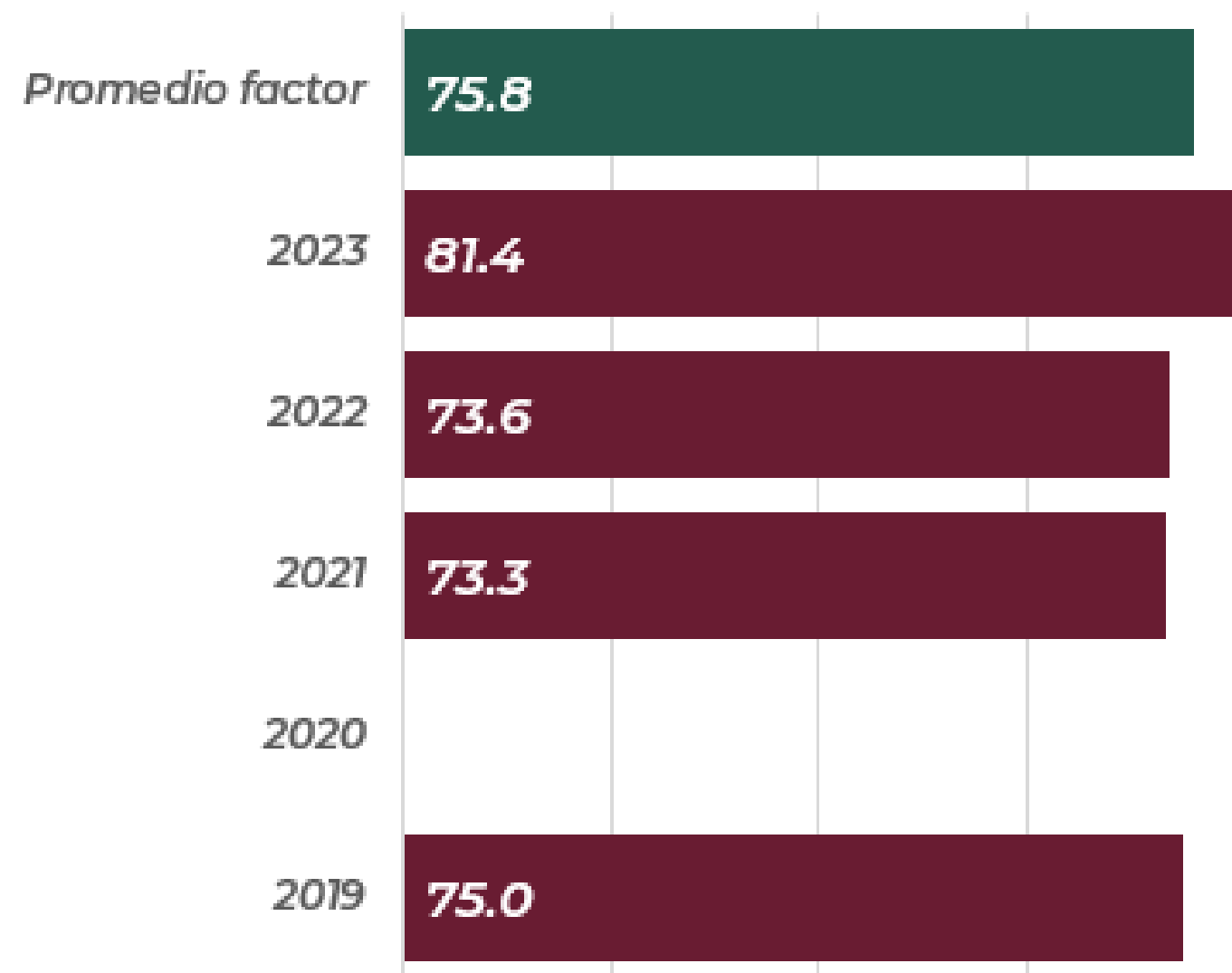


Servicio Profesional de Carrera
2019-2023

**En el Instituto Nacional de
Cancerología no aplica el
servicio profesional.**

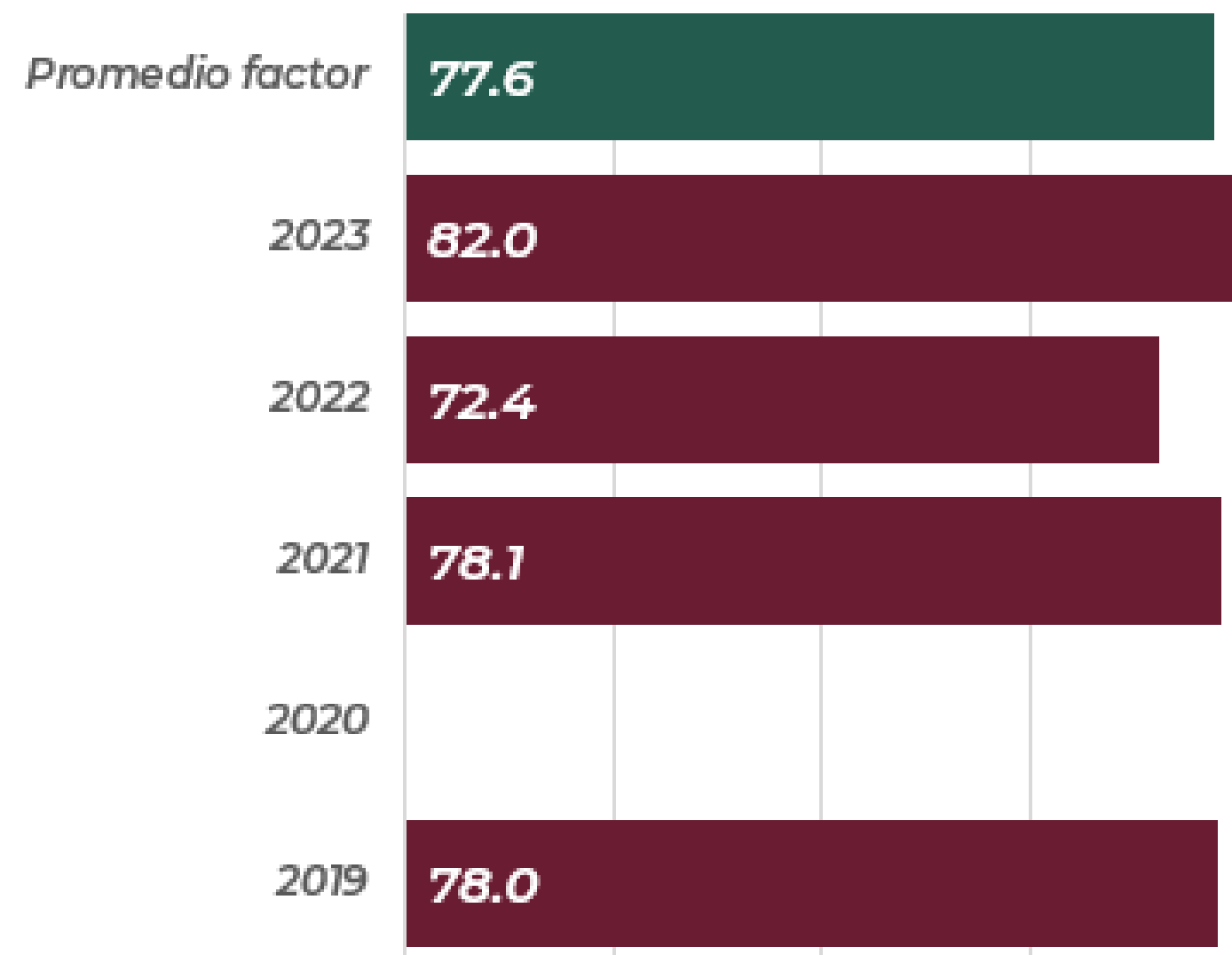


Trabajo en equipo 2019-2023



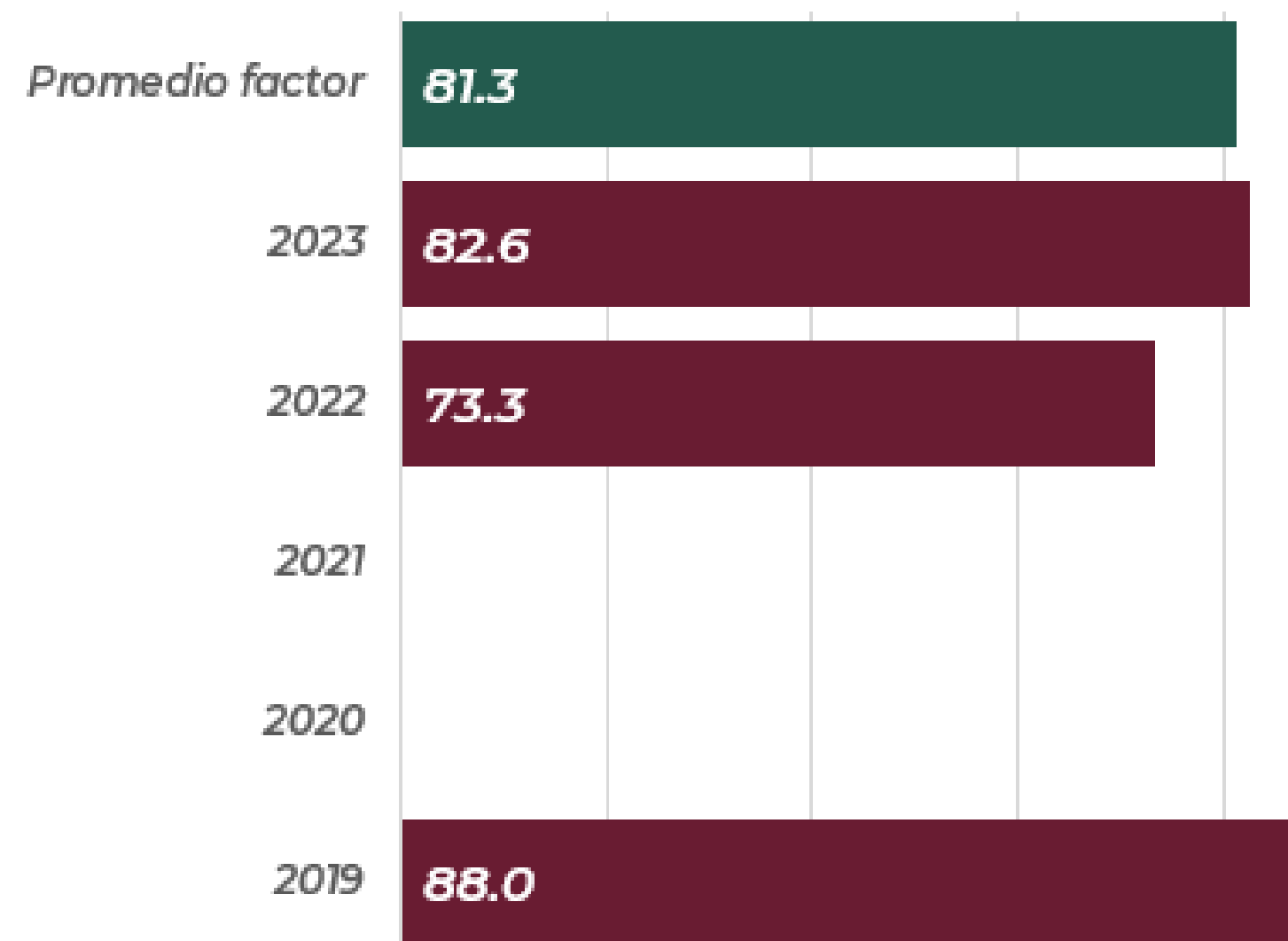


Transparencia 2019-2023

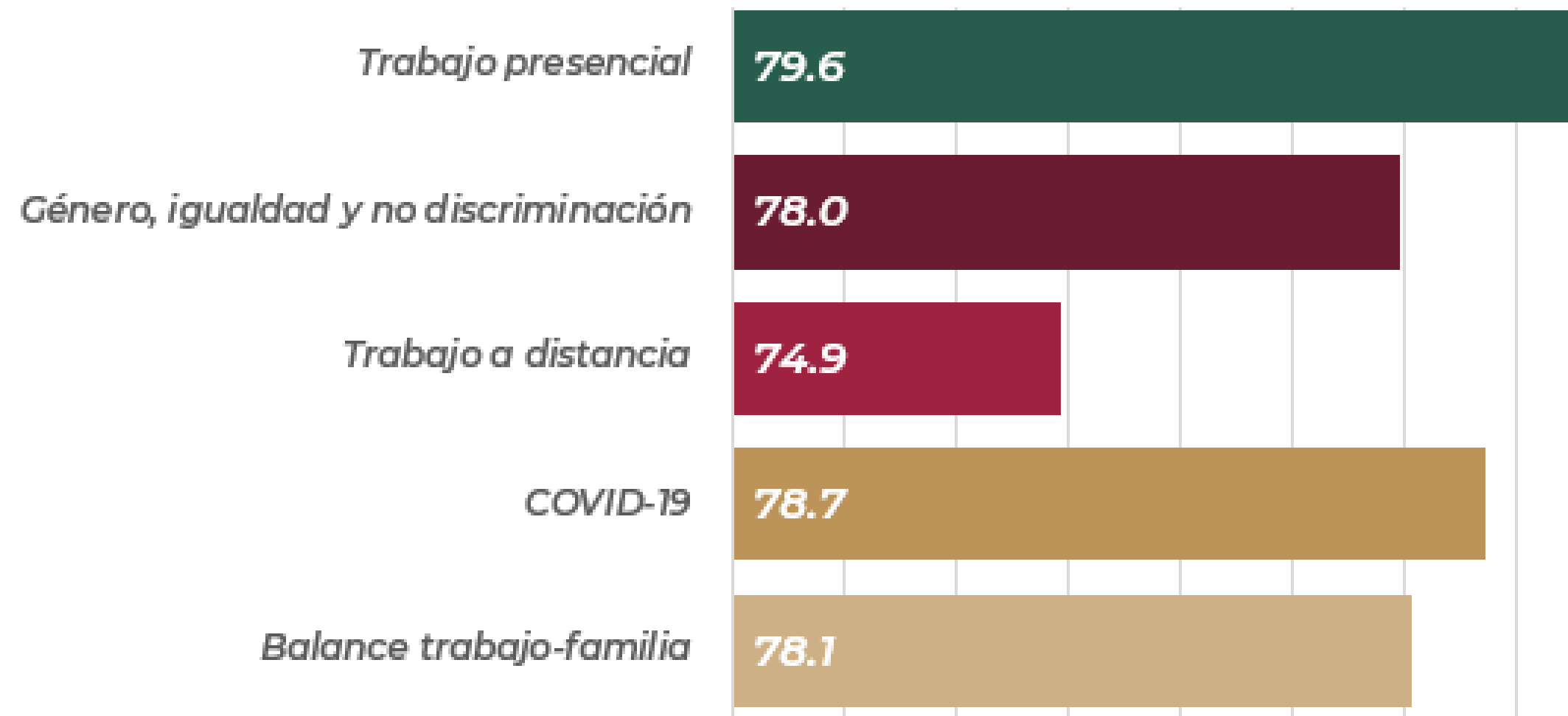




Valores 2019-2023



Factores pandemia 2019-2023



3. RESULTADOS PTCCO 2019-2023

Para el presente ejercicio la Secretaría de la Función Pública instruyó no aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, a cambio de realizar un análisis de los resultados de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional de los últimos 5 años,

Lo anterior con la finalidad de reforzar las áreas de oportunidad de los cuadrantes y factores que no presentaron mejoría en su efectividad para realizar ajustes y mejoras en las PTCCO's 2025.



CALIFICACIONES GLOBALES

En **2019** se obtuvo 99.6 de calificación

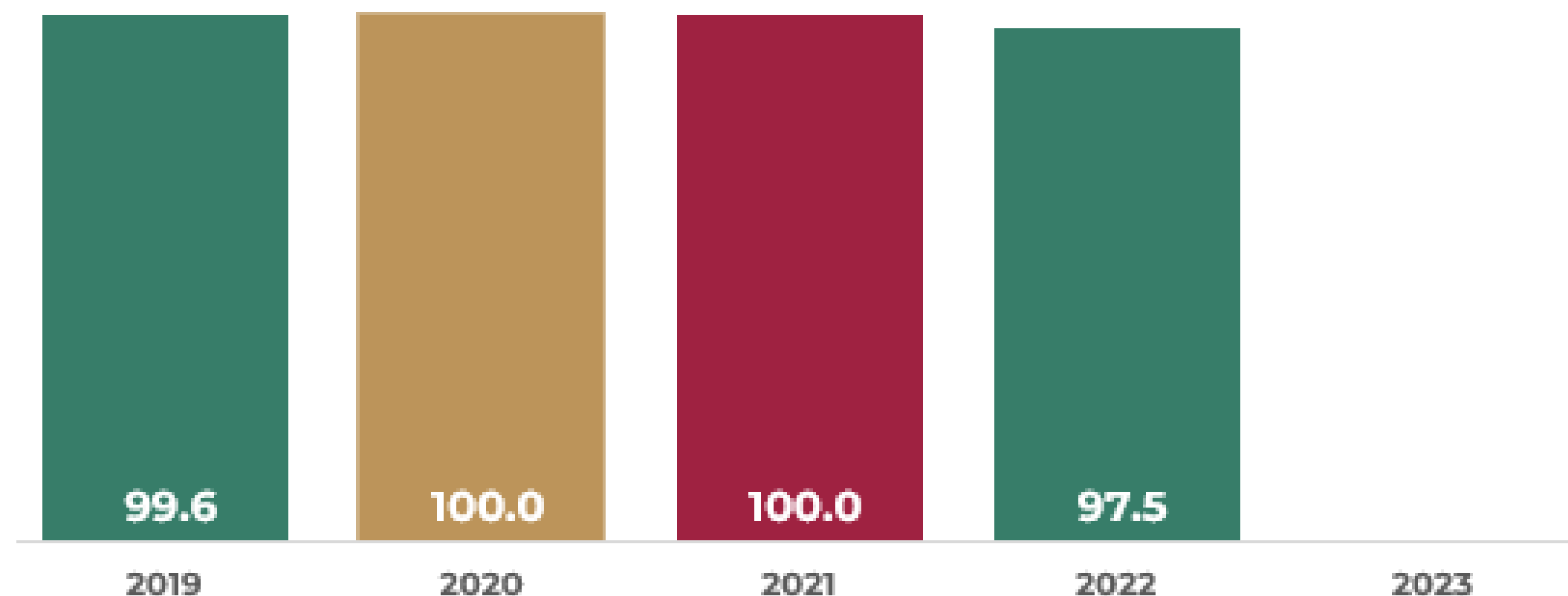
En **2020** se obtuvo **100** de calificación

En **2021** se obtuvo **100** de calificación

En **2022** se obtuvo **97.5** de calificación

En **2023**, a la fecha de elaboración de esta presentación la calificación está en proceso por parte de la SFP.

3. RESULTADOS PTCCO 2019-2023



4. CONCLUSIONES

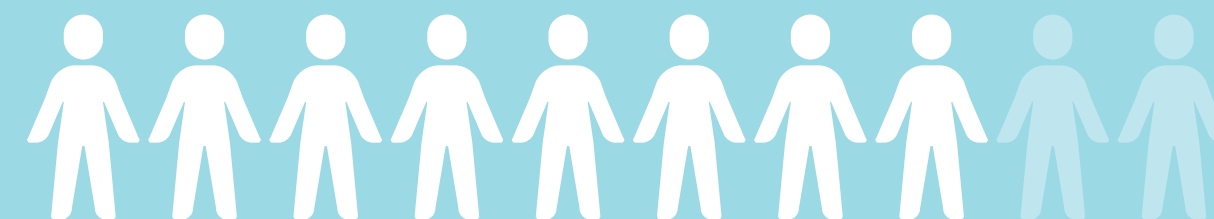
Para concluir hemos revisado los resultados de la evaluación de los distintos factores clave del Instituto, detectando claramente las áreas de fortaleza y oportunidad.

Los factores que han recibido las calificaciones más altas reflejan nuestros puntos fuertes y las áreas donde nuestras PTCCO han tenido un impacto significativo en la mejora del clima y cultura organizacional.

Por otro lado, ciertos factores han revelado áreas que necesitan atención y mejora.

Finalmente, nuestro objetivo es continuar avanzando en la creación de un ambiente de trabajo que no solo promueva el bienestar y el compromiso de nuestros colaboradores, sino que también esté alineado con nuestros objetivos estratégicos y valores fundamentales.

2019-2023



4.1 Factores mejor evaluados

Índice global

01

VALORES

81.3



Evalúa la percepción de los SP con relación al conocimiento del código de ética, del comportamiento en el código de conducta; y la claridad de la misión, visión y valores de la institución.

02

IDENTIDAD CON LA INSTITUCION

81.1



Evalúa la identificación que tienen los SP con la institución y sentido de pertenencia, su contribución en la administración pública, y contar con un buen ambiente laboral.

03

ORIENTACION A LA CIUDADANIA

78.4



Evalúa el conocimiento de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

04

TRANSPARENCIA

77.6



Evalúa la percepción de los SP sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia.

05

DERECHOS HUMANOS

77.2



Evalúa la percepción de los SP sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

4.2 Factores peor evaluados

Índice global

01

**RECONOCIMIENTO
LABORAL 71.9**



Evalúa la percepción de los SP sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.

02

**EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO 73.4**



Evalúa la percepción de los SP sobre mecanismos de evaluación del desempeño existentes; y, la importancia para crecimiento profesional con las condiciones para lograrlo.

03

**CAPACITACIÓN
73.4**



Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.

04

**LIDERAZGO
75.1**



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, en comunicación, la promoción de la participación y la equidad.

05

**GESTIÓN
PÚBLICA 75.3**



Evalúa la percepción de los SP sobre su conocimiento de los procesos institucionales y buen uso de los instrumentos con los que cuentan para erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública.

4.3 Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	76.04	74.295	72.4 
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de	C8 Seguridad en el trabajo
	74.455	76.695	77.2
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	76.75	75.72	77.85 

4.4 ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

En nuestra reciente evaluación de los factores clave que afectan el clima y la cultura organizacional, hemos identificado tanto áreas de fortaleza como de mejora. Es fundamental entender cómo nuestra institución está respondiendo a estos factores para poder seguir avanzando y optimizando nuestro entorno laboral.

Mientras que estamos avanzando positivamente en áreas fundamentales, es esencial que abordemos de manera proactiva las áreas de oportunidad. Estas prácticas nos permitirán fortalecer nuestro entorno laboral y mejorar el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores, alineándolos aún más con nuestros objetivos Institucionales.

**Mejora
continua**



4.4 ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

Prácticas implementadas

PTCCO	PRÁCTICA IMPLEMENTADA
2020	<ul style="list-style-type: none">• Impartir cursos de capacitación que fomenten el liderazgo y las habilidades gerenciales entre el personal de mandos medios, enlaces y operativo.• Continuar con los programas de fomento a la NO discriminación, transparencia, equidad de género y trata de personas.• Generar acciones de mejorar continua para favorecer la atención al paciente y establecer recomendaciones que permitan hacer uso responsable de los recursos.• Continuar con la realización de los eventos institucionales y actividades deportivas que fomenten la integración entre el personal del Instituto y a su vez la convivencia con su familia.• Impartir pláticas de activación y publicar boletines electrónicos para la sensibilización del personal en relación a la aplicación de programas, campañas y eventos relevantes, con la finalidad de mejorar el clima y cultura organizacional.• Continuar con el reconocimiento laboral a través de los jefes y grupo directivo por el buen desempeño individual o de servicio.• Fomentar el establecimiento de metas orientadas a las estrategias institucionales.• Generar acciones que induzcan cambios de mejorar continua de los procesos de la Institución.
2021	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar y difundir en medio electrónicos temas de Liderazgo.• Promover la participación de los trabajadores en cursos relacionados con la materia de equidad y género.• Realizar por lo menos 2 reconocimientos Institucionales: Premio Nacional de Antigüedad y Productividad• Realizar la difusión de medidas preventivas COVID-19 que permitan asegurar un mejor manejo de casos positivos.

Prácticas implementadas

2022	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar y difundir en medio electrónicos temas de Liderazgo.• Promover la participación de los trabajadores en cursos de igualdad de género y no discriminación.• Publicar en redes sociales noticias interesantes del Instituto para generar sentido de pertenencia.• Realizar por lo menos 2 reconocimientos Institucionales: Premio Nacional de Antigüedad y Productividad
2023	<ul style="list-style-type: none">• Promover un mejor liderazgo en la Institución.• Generar estrategias que permitan desarrollar un PAC conforme a las necesidades del personal y áreas.• Asegurar que el personal conozca la Normateca Interna del Instituto.• Difundir los programas de reconocimiento laboral que se implementan dentro del Instituto.• Mejorar la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la adopción de medidas preventivas en el Instituto.• Reconocer las labores del personal con la finalidad de propiciar una mayor identidad con el Instituto.• Asegurar que el personal conozca las plazas vacantes y los procedimientos para acceder a ellos.
2024	<ul style="list-style-type: none">• Realizar de manera bimestral la difusión del catálogo de cursos a distancia los cuales cualquier SP puede acceder 24/7, considerando seis áreas de conocimiento.• Realizar infografías que contengan información de las evaluaciones: Productividad, Calidad y Mandos Medios.• Generar y promover eventos institucionales en los que se reconozca la labor e importancia del personal.• Celebrar convenios con diversas empresas e instituciones que ofrezcan beneficios económicos al personal y su familia.

4.4 ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

Prácticas que se deben implementar

PTCCO 2025

- ➔ Difundir los resultados de la ECCO y PTCCO 2019-2023.
- ➔ Encaminar al personal de mando mediante la difusión de habilidades de liderazgo para la mejora de clima y cultura organizacional del Instituto.
- ➔ Capacitar al personal para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarias para la realización de sus funciones, a fin de contribuir al logro de los objetivos Institucionales.
- ➔ Reconocer al personal del Instituto por su profesión y cumplimiento de logros internos y externos.
- ➔ Informar mediante boletín electrónico la filosofía del Instituto así como la normatividad aplicable a cada uno de los procedimientos principales del Instituto.
- ➔ Informar los programas de Evaluación del Desempeño autorizados y aplicables a los Servidores Públicos del Instituto haciendo hincapié en las bases de participación.

4.4 ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

Mejoras y áreas de oportunidad

En los últimos cinco años, las Prácticas de Transformación implementadas han tenido un impacto positivo en varios aspectos clave del Instituto, sin embargo a su vez existen ciertas áreas importantes de oportunidad.

La capacitación continua en liderazgo, ha fortalecido la eficiencia y la calidad del trabajo en equipo de las Personas Servidoras Públicas del Instituto, sin embargo conforme al análisis presentado se percibe que dichas acciones no han tenido el impacto deseado entre el personal operativo.

Las acciones enfocadas a dar a conocer los procesos institucionales y buen uso de los instrumentos con los que se cuenta para erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública han sido deficientes, sin embargo, los trabajadores se sienten satisfechos con su contribución en la administración pública cubriendo las necesidades, expectativas y demandas en beneficio de la ciudadanía.

Por otro lado, la realización de eventos institucionales de reconocimiento laboral y actividades inclusivas ha fomentado una mayor integración entre el personal con su familia, fortaleciendo los lazos dentro de la institución y promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

4.4 ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?


Mejoras y áreas de oportunidad

A pesar de que el personal del Instituto ha señalado que la capacitación ofrecida no cumple con sus expectativas y necesidades, es importante destacar que, debido a la disponibilidad de plataformas digitales con cursos gratuitos, el Instituto ha recurrido a estas herramientas para ampliar su oferta formativa.

Esto puede haber llevado a la percepción de que no hay suficientes cursos disponibles. Por lo tanto, es crucial mejorar en este aspecto para alinear mejor la oferta con las expectativas del personal.

Finalmente, aunque el Instituto cuenta con programas de evaluación, es fundamental aumentar su difusión para mejorar la percepción y efectividad de estos programas.

4.4 Cédula de programación PTCCO 2025

 INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	'NBV
	UR Nombre	NBV - Instituto Nacional de Cancerología
	Códigos de Ramo - UR	12 - NBV
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO										
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados del análisis de las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional 2019-2023, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2025.	1- Estratégica	Difundir los resultados del análisis de la ECCO y PTCCO 2019-2023.	1- Todo el personal	30/08/2024	01/01/2025	31/03/2025	Realizar una infografía que contenga los principales resultados del análisis de la ECCO y PTCCO 2019-2023 y difundirla en la página web, redes sociales y principales áreas del Instituto.	116 - Gestión pública	Alto
2	2 - Fomentar el liderazgo y trabajo en equipo con los principios y valores del Código de Ética del Instituto.	1- Estratégica	Encaminar al Personal de mando mediante la difusión de habilidades de liderazgo a la mejora del clima y cultura organizacional del Instituto.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	30/08/2024	01/01/2025	31/12/2025	Crear un decálogo con ideas de liderazgo y difundirlo de manera cuatrimestral por correo, imprimirlo y entregarlo en los departamentos. Brindar un curso de liderazgo dirigido al personal de mando, superiores y a todo aquel que tenga asignadas actividades de control y supervisión.	59 - Liderazgo	Medio
3	3 - Motivar al personal a superarse profesionalmente a través de la capacitación en competencias a fin de contribuir al logro de los objetivos profesionales e institucionales.	2- Operativa	Capacitar al Personal para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarias para la realización de sus funciones, a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.	1- Todo el personal	30/08/2024	01/01/2025	30/04/2025	Difundir de manera mensual vía correo electrónico y/o en las áreas principales del Instituto propuestas de cursos transversales dirigido a todo el personal del INCan. Difundir de manera semestral los resultados de las acciones de capacitación y formación en el Instituto.	112 - Capacitación	Medio
4	4 - Personalizar el reconocimiento laboral de los Servidores Públicos del Instituto con la finalidad de generar un sentido de pertenencia que mejore el clima laboral Institucional.	2- Operativa	Reconocer al personal del Instituto por su profesión y cumplimiento de logros internos y externos.	1- Todo el personal	02/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Generar felicitaciones a través de banners y difundirlas en redes sociales, así como en las principales áreas del Instituto.	1 - Reconocimiento laboral	Medio
5	5 - Ampliar el conocimiento de los Servidores Públicos en procedimientos internos con la finalidad de incrementar la efectividad del Instituto.	1- Estratégica	Informar mediante boletín electrónico la filosofía del Instituto así como la normatividad aplicable a cada uno de los procedimientos principales del Instituto.	1- Todo el personal	02/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Informar de manera trimestral mediante boletín electrónico la filosofía del Instituto así como la normatividad aplicable a cada uno de los procedimientos principales del Instituto.	116 - Gestión pública	Alto
6	6 - Identificar los programas de Evaluación del Desempeño autorizados y aplicables a los Servidores públicos del Instituto.	2- Operativa	Informar los programas de Evaluación del Desempeño autorizados y aplicables a los Servidores públicos del Instituto haciendo hincapié en las bases de participación.	1- Todo el personal	02/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Desarrollar infografías que contengan la información principal de los programas de evaluación identificados y difundirlos previo a su aplicación con la finalidad de que participe la mayor parte del personal.	115 - Evaluación del desempeño	Medio

Firma: 
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Iván Israel Miranda Posadas, Director de Administración y Finanzas del INCan
Fecha : 3 de Septiembre de 2024



DIRECTORIO

Dr. Oscar Gerardo Arrieta Rodríguez
DIRECTOR GENERAL

Lic. Iván Israel Miranda Posadas
**DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS**

Lic. Lino Noé Gallardo Ríos
**SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAL**

Lic. Salvador Trejo Sánchez
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
COORDINADOR DE LA ECCO 2024**

GRACIAS POR
SU ATENCIÓN