

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL
CONFORME RESULTADOS
2016**



INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL INCAN CONFORME RESULTADOS 2016

Introducción

El presente análisis se realiza con la información obtenida de los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional 2016, comparándolos con los resultados de los años 2012-2016.

Se destaca que la encuesta se realizó en la plataforma que coordina la Secretaría de la Función Pública para todas las Dependencias de la Administración Pública Federal, obteniendo una participación de 828 trabajadores del Instituto Nacional de Cancerología, que representa un aumento significativo del 25% con respecto a los años pasados.

El índice global del INCan obtenido fue de 76 puntos; como factores favorables se destaca el esfuerzo que esta realizando el instituto para promover las buenas prácticas profesionales, que es constatado con el aumento de personas que conocen el código de conducta. Por otro lado se mantiene la preocupación por brindar una mejor atención al usuario, así como un alto orgullo de pertenecer al Instituto Nacional de Cancerología.

Este resultado es satisfactorio para la Institución considerando que durante 2016 se realizaron diversas actividades vinculadas a mejorar el clima y cultura organizacional como fueron cursos para fortalecer la comunicación, mayor número de eventos de integración y actividades deportivas, asimismo se dio cumplimiento a todas las acciones comprometidas en las Prácticas de Transformación de Mejora 2015 -2016.

El mantenernos en un resultado igual al año anterior nos invita a efectuar una revisión mas detallada por área que nos permita conocer con mayor precisión los factores que están incidiendo en los resultados, así mismo se generará una estrategia para difundir y sensibilizar al personal sobre las acciones que se están realizando para favorecer el ambiente de trabajo.

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



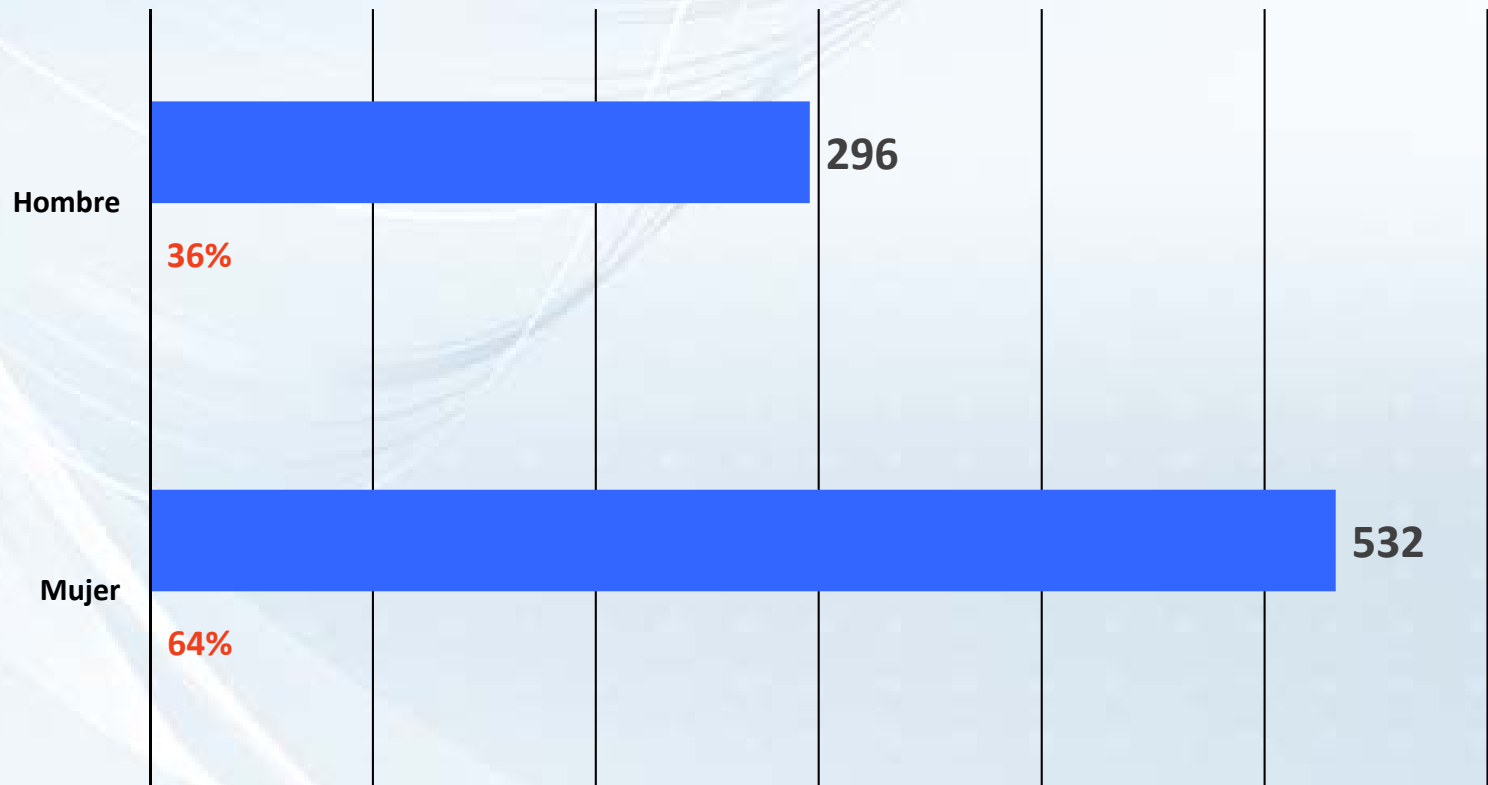
PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE MEJORA



1.- ANÁLISIS CUANTITATIVO (RESULTADOS ESTADÍSTICOS)

DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828 ENCUESTAS

GÉNERO 2016



- ❖ Casi 4 de cada 10 servidores del INCan son hombres.
- ❖ 6.4 de cada 10 servidores del INCan son mujeres.

DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828 ENCUESTAS

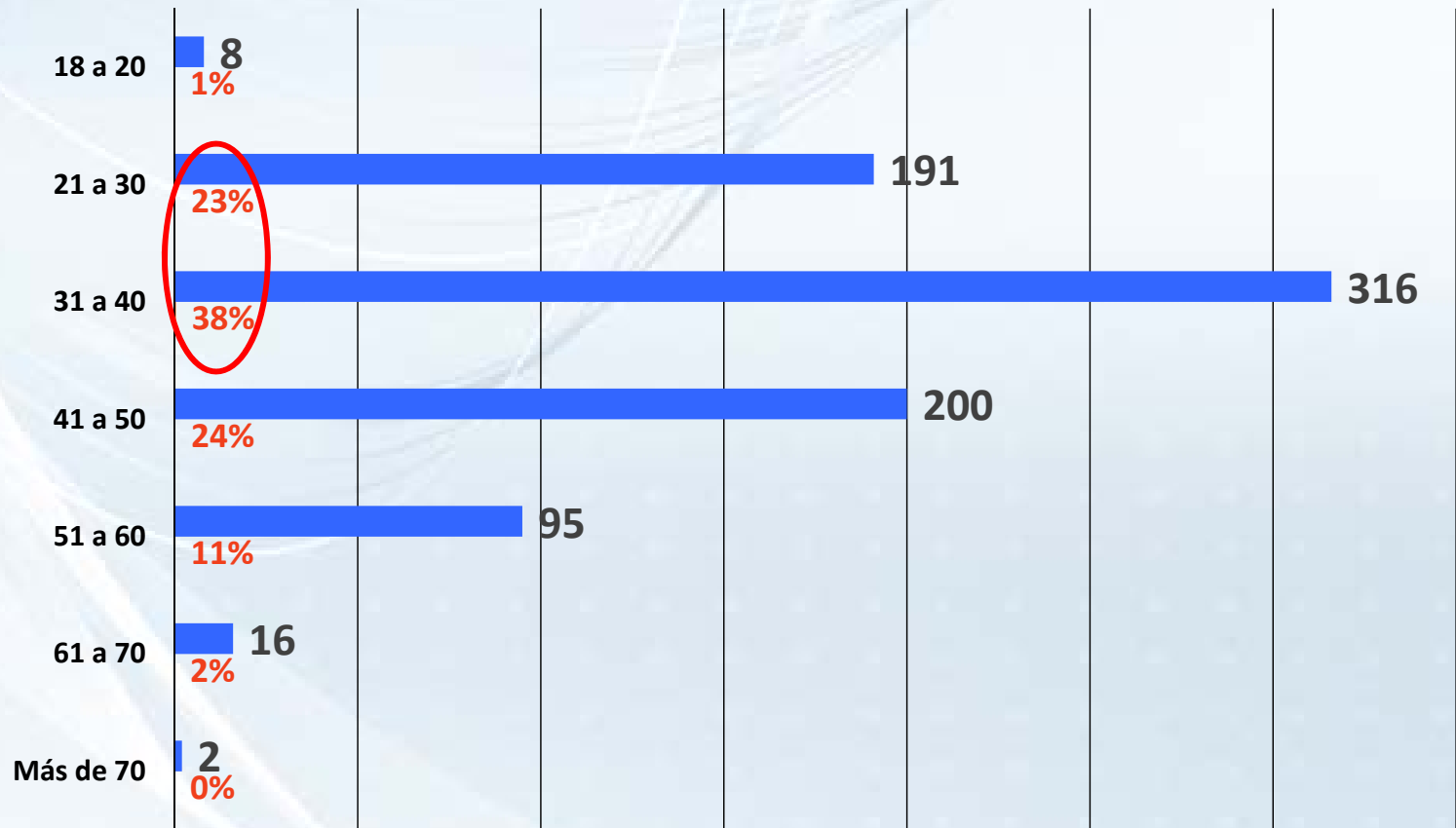
ESTADO CIVIL 2016



- ❖ De cada 10 servidores públicos encuestados en el INCan, 5 tienen un área de oportunidad a desarrollar su vida en pareja.

DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828
ENCUESTAS

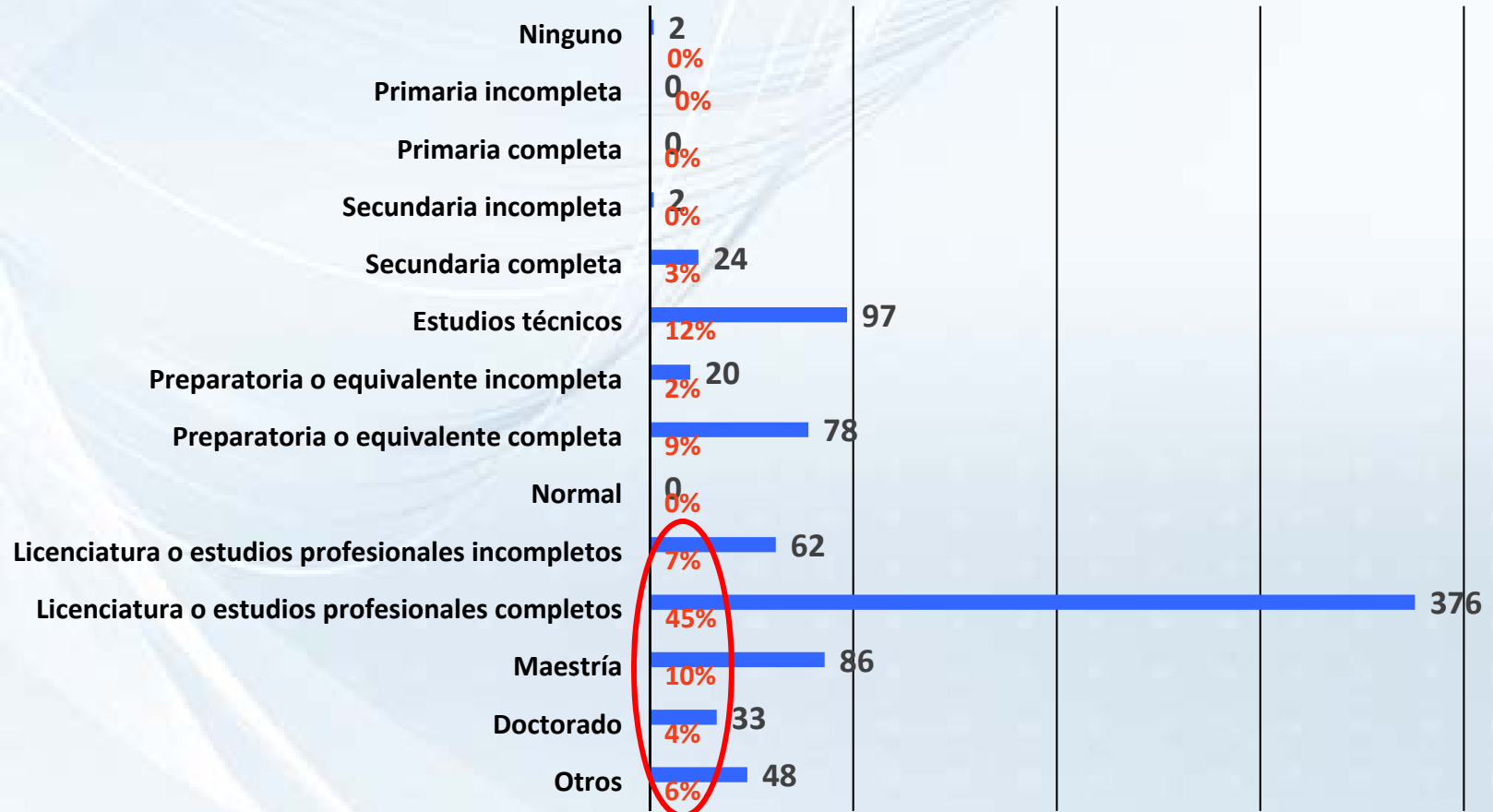
EDAD 2016



❖ El 61% de los servidores públicos encuestados en el INCan se encuentra en edad productiva.

DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828
ENCUESTAS

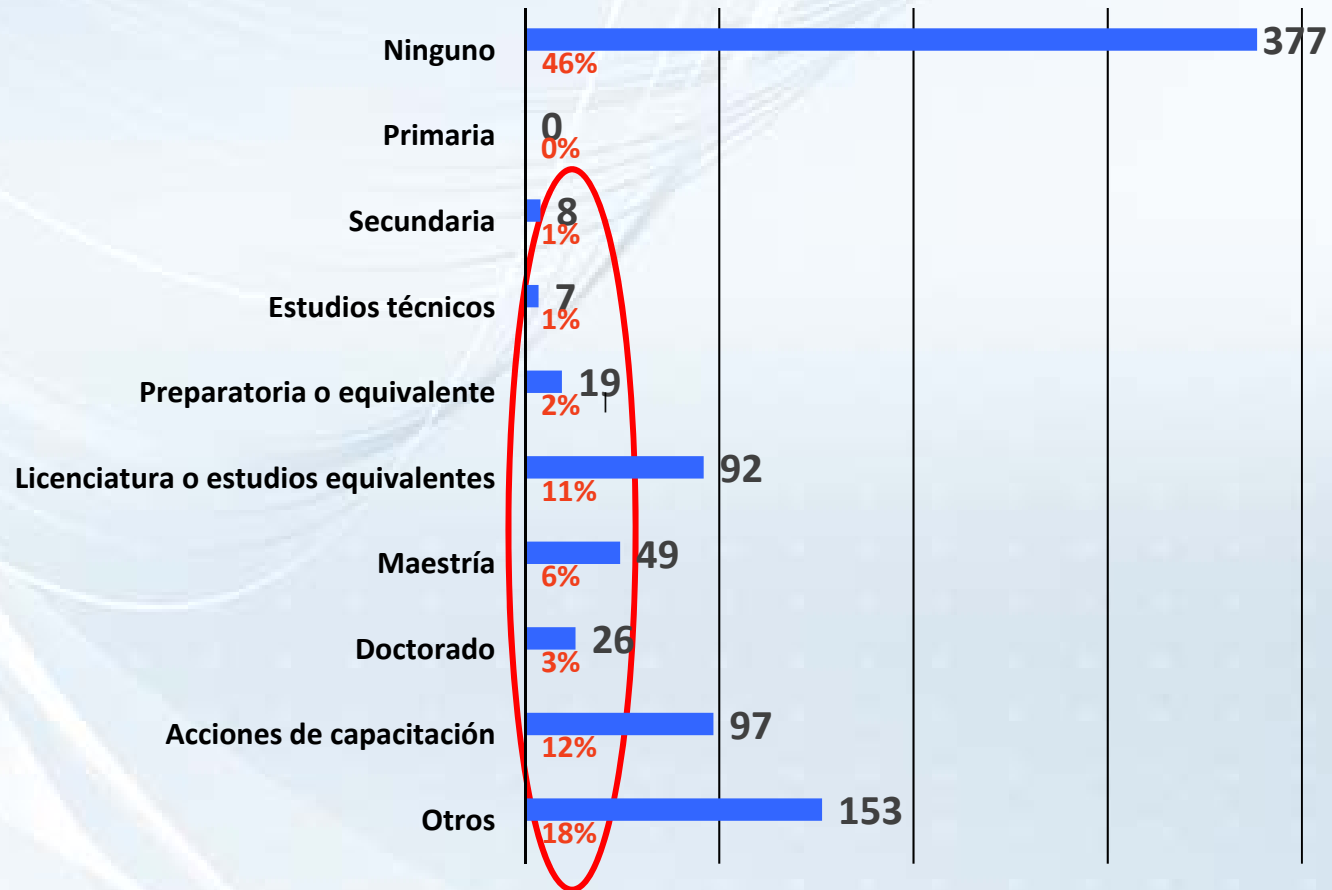
ESCOLARIDAD 2016



- ❖ El 72% de los servidores públicos encuestados en el INCan cuenta con un nivel de estudio Profesional o de posgrado, se identifica un aumento de personal con un nivel licenciatura o posgrado con respecto al año pasado.

DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828 ENCUESTAS

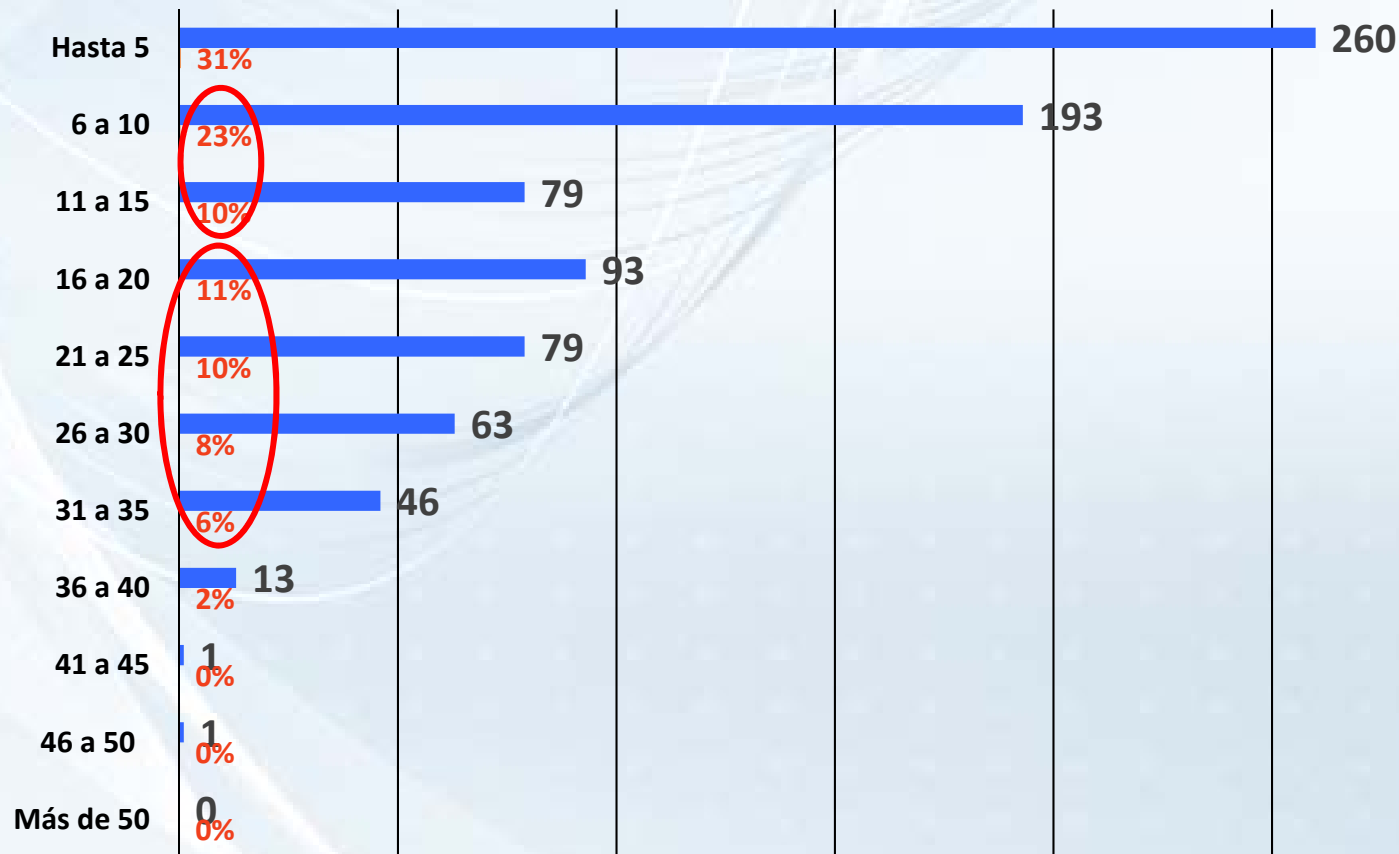
ESTUDIOS ACTUALES 2016



❖ El 54% de los servidores públicos encuestados está realizando algún nivel de estudio.

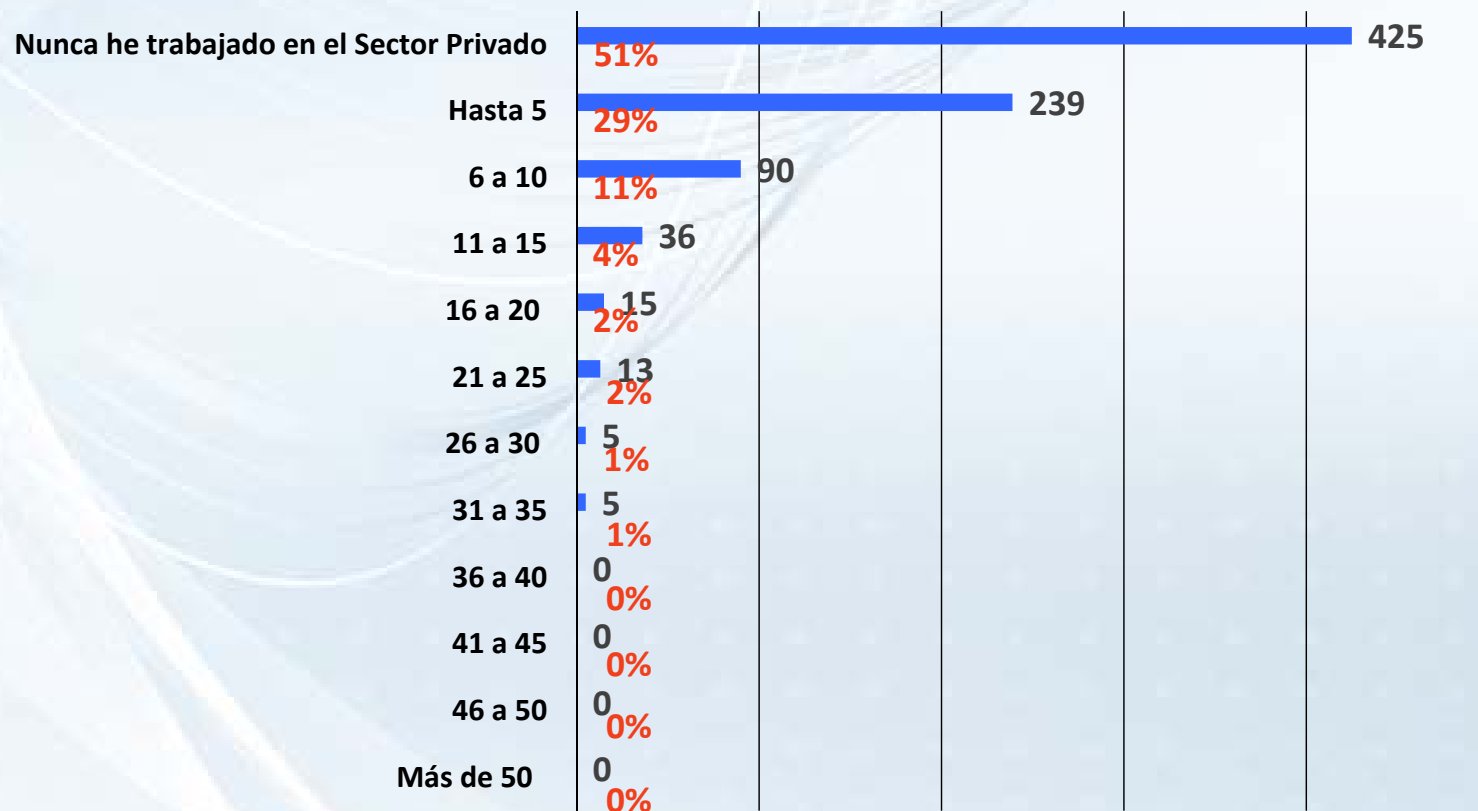
DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828 ENCUESTAS

CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO / 2016



- ❖ 3 de cada 10 servidores públicos son de reciente ingreso en la APF.
- ❖ 3.2 de cada 10 servidores públicos tienen entre 6 y 15 años de servicio.
- ❖ 3.3 de cada 10 servidores públicos encuestados de 16 a 35 años de servicio.

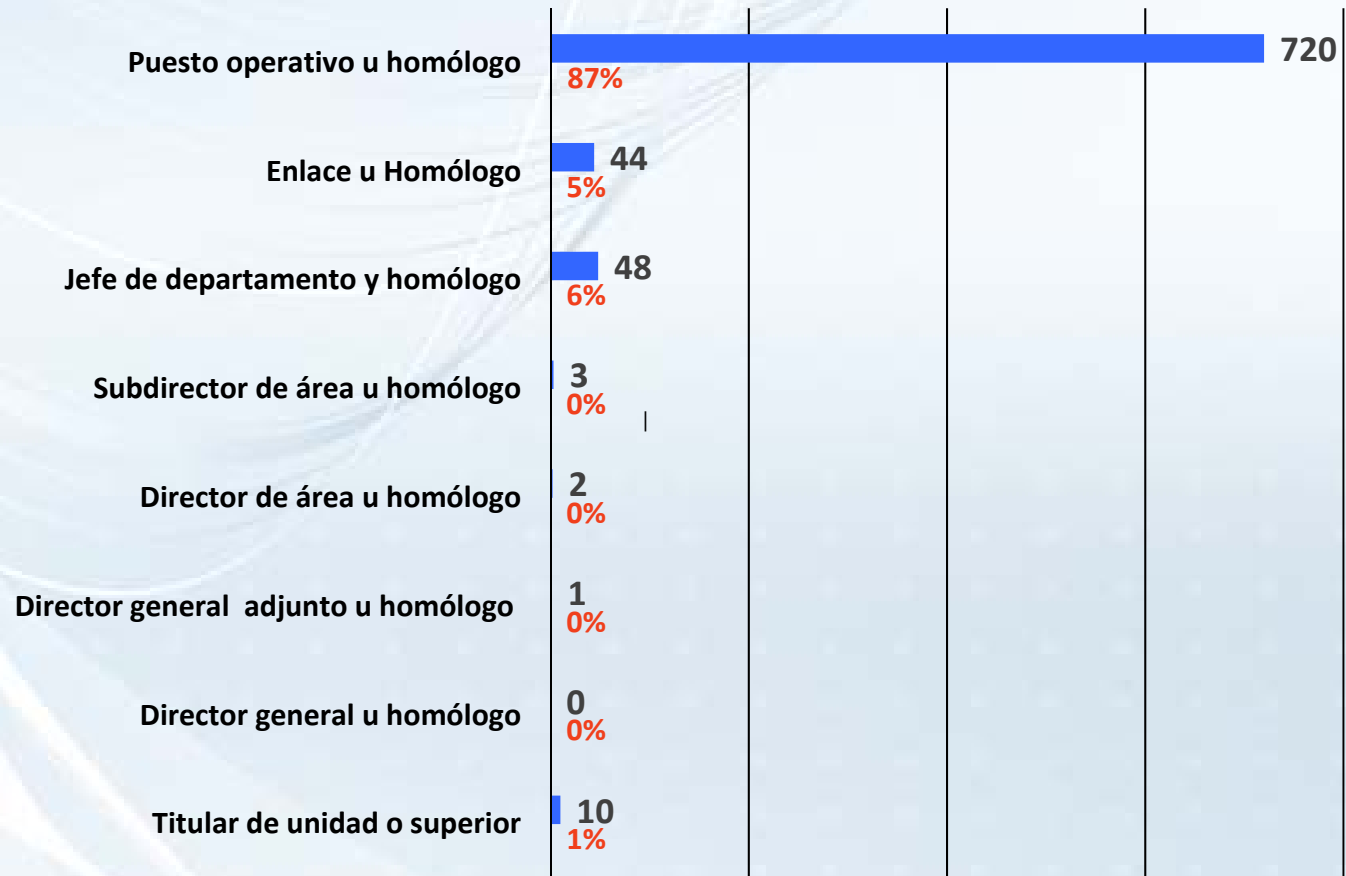
CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PRIVADO / 2016



- ❖ 5.1 de cada 10 servidores públicos encuestados nunca han trabajado en la iniciativa privada.
- ❖ 4.8 de cada 10 de los servidores públicos han trabajado en iniciativa privada.

DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828 ENCUESTAS

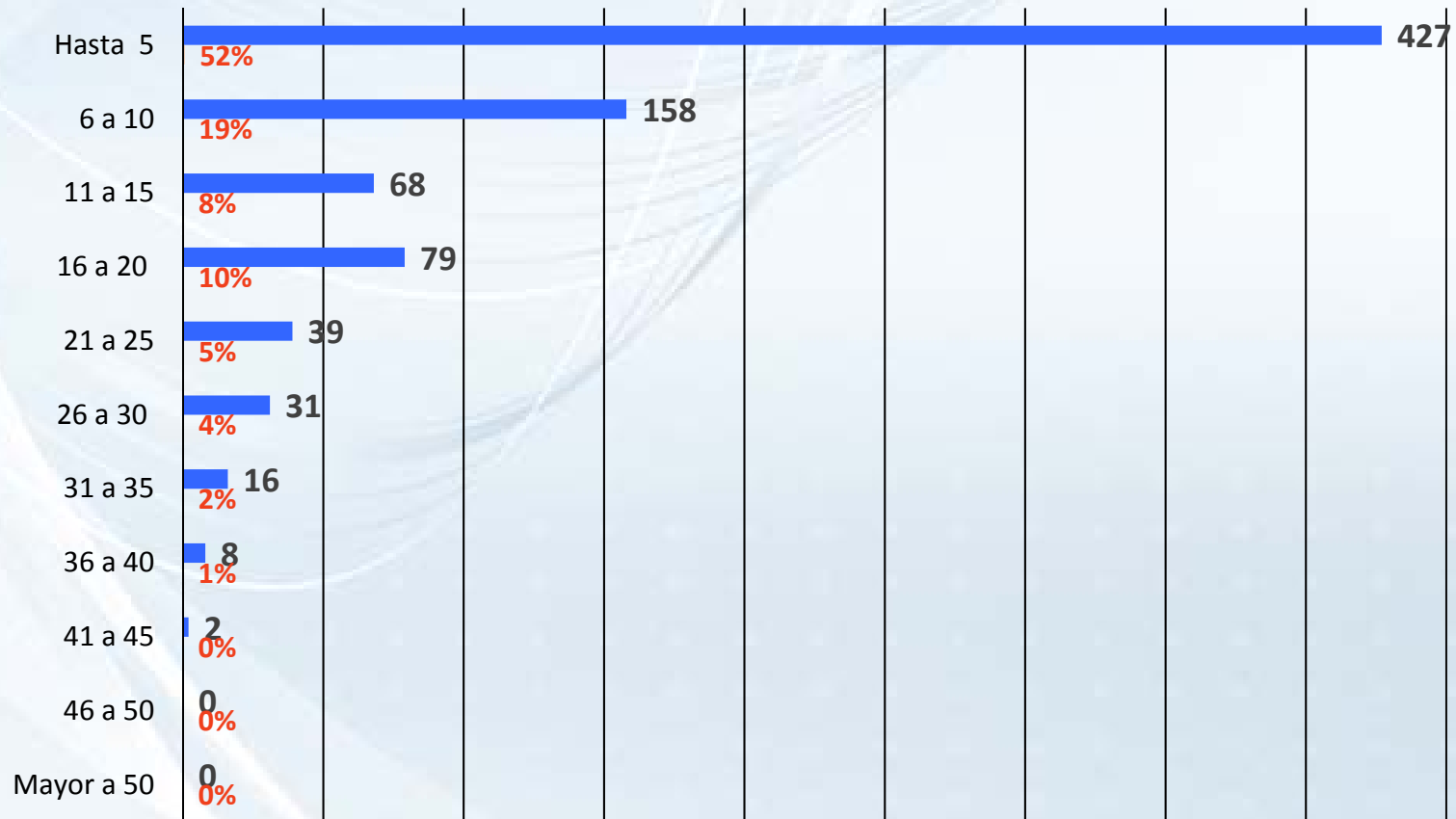
NIVEL DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA USTED ACTUALMENTE / 2016



❖ 8.6 de cada 10 servidores desempeñan sus labores en puestos operativos.

DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828 ENCUESTAS

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ACTUAL/ 2016



- ❖ 5.1 de cada 10 servidores públicos encuestados tienen antigüedad menor a 5 años en su puesto actual.
- ❖ 2.7 de cada 10 tienen entre 6 y 15 años de antigüedad.
- ❖ 2.1 de cada 10 servidores tienen más de 16 años en su puesto actual.

DATOS ESTADÍSTICOS CON BASE EN 828 ENCUESTAS

13.- PUESTOS DE ALGÚN SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN / 2016



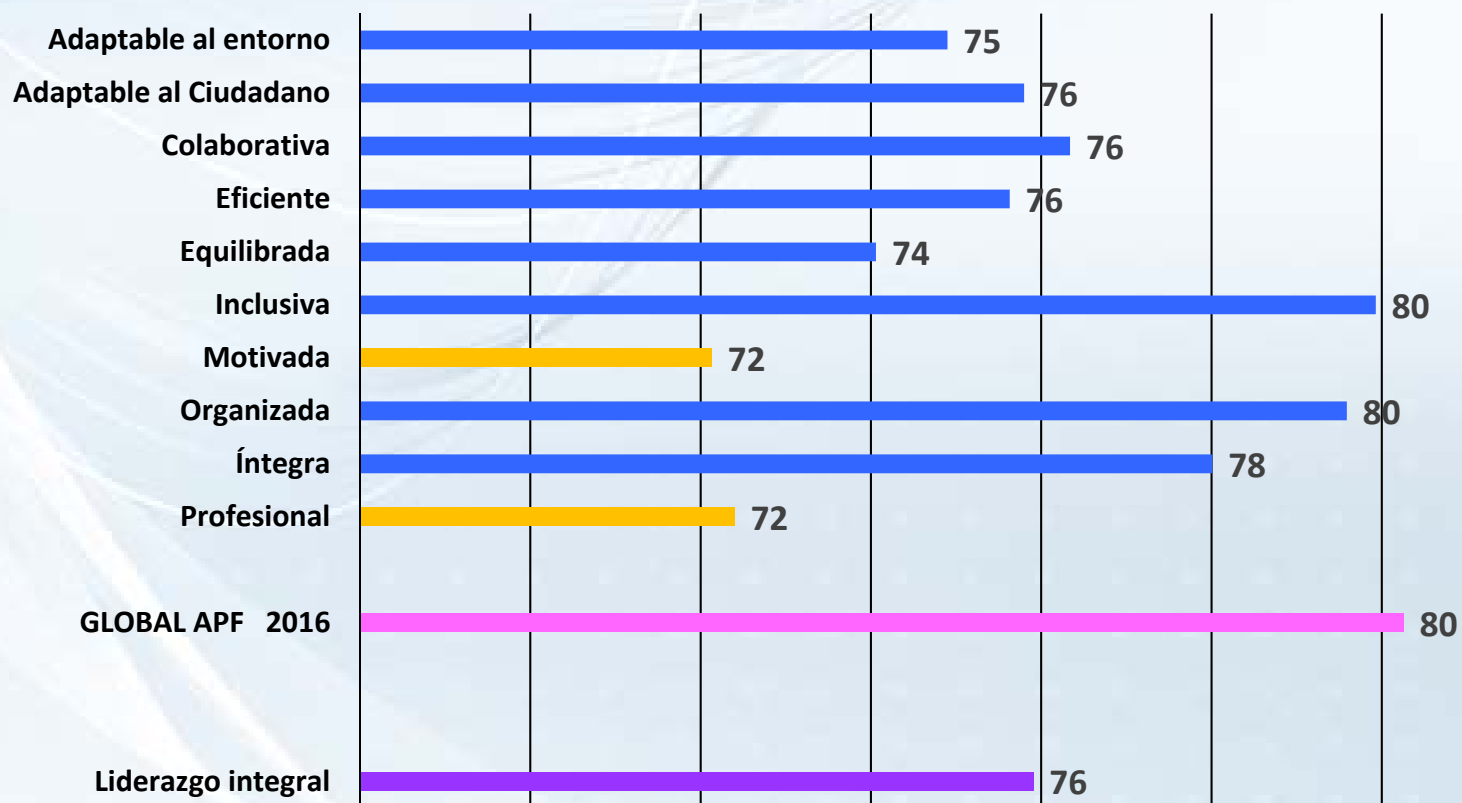
❖ No aplica el Servicio Profesional de Carrera en el INCan

DESCRIPTORES DE FACTORES BÁSICOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

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

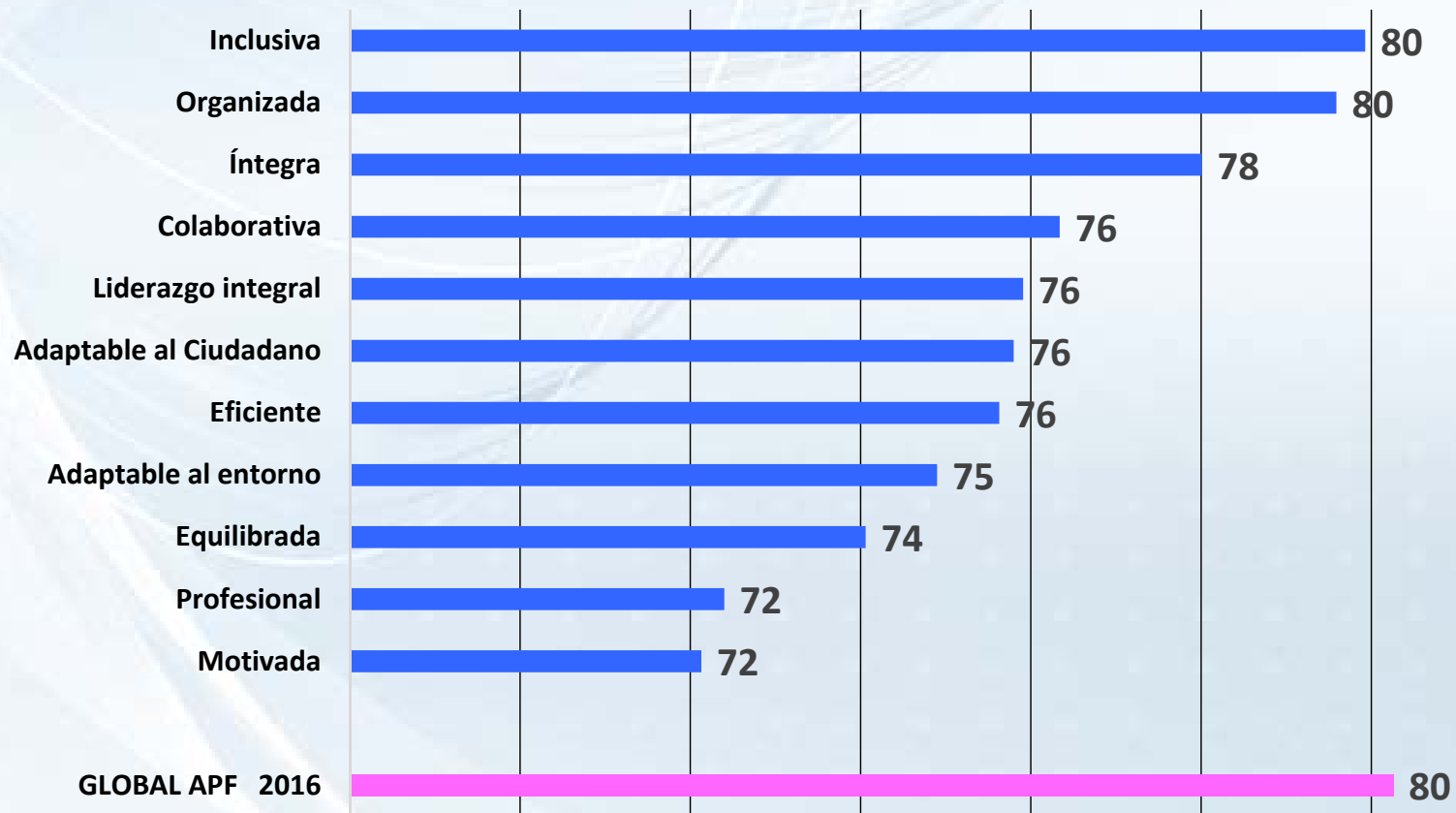
ÍNDICE GENERAL EN EL INCAN 2016

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2016



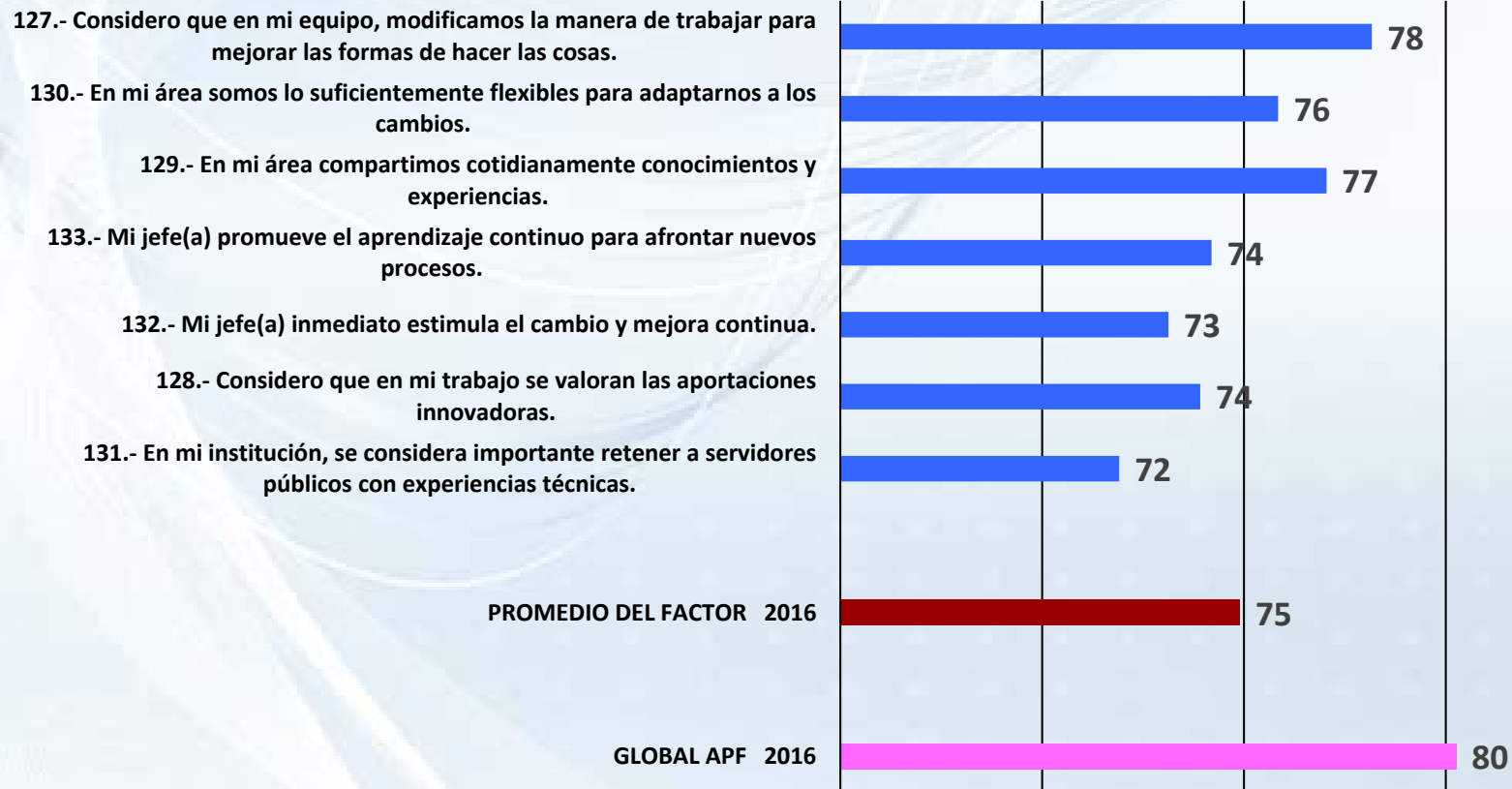
ÍNDICE GENERAL DE VALORES 2016 EN EL INCAN (De Mayor a Menor)

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2016



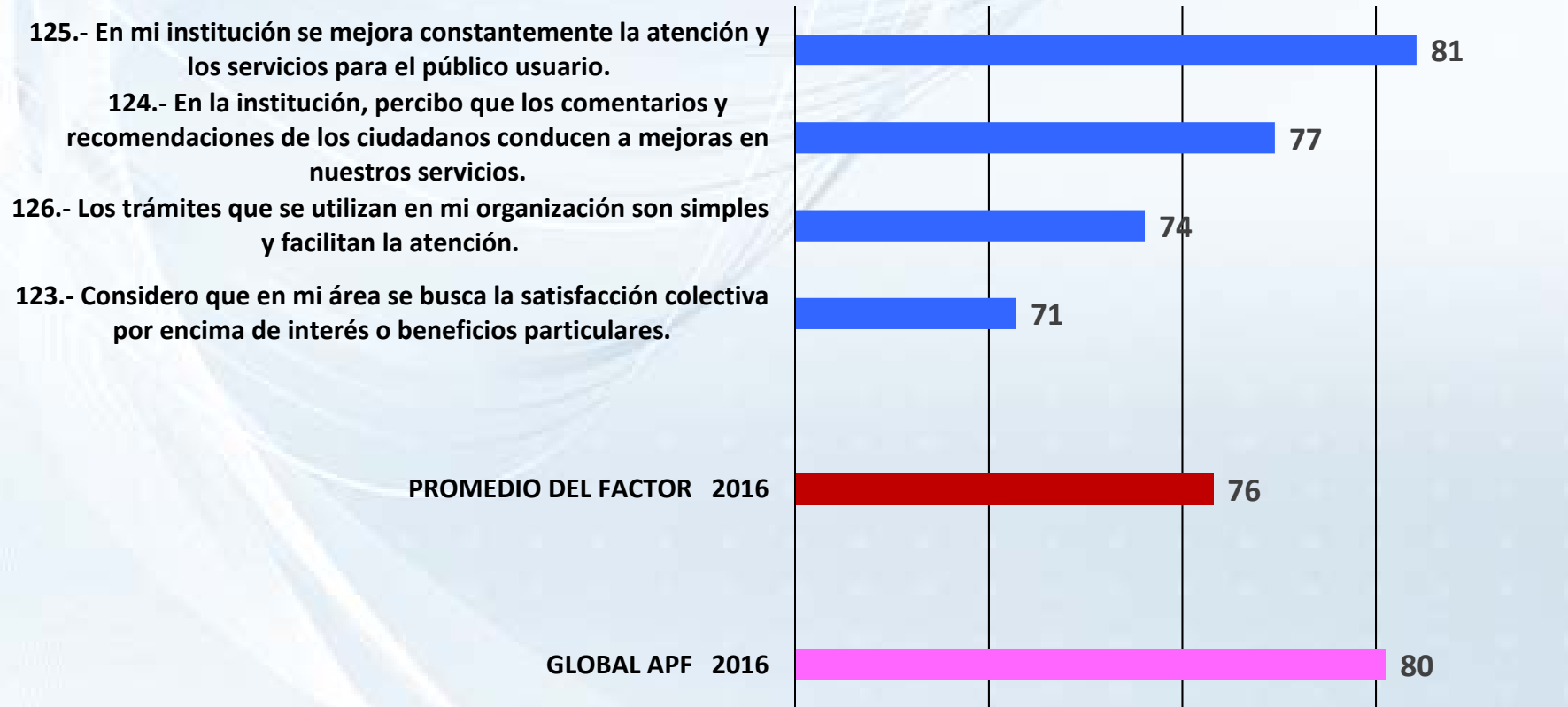
❖ El promedio INCAN 2016 es de 76 puntos, sin cambio con respecto a los resultados del 2015

1. ADAPTABLE AL ENTORNO



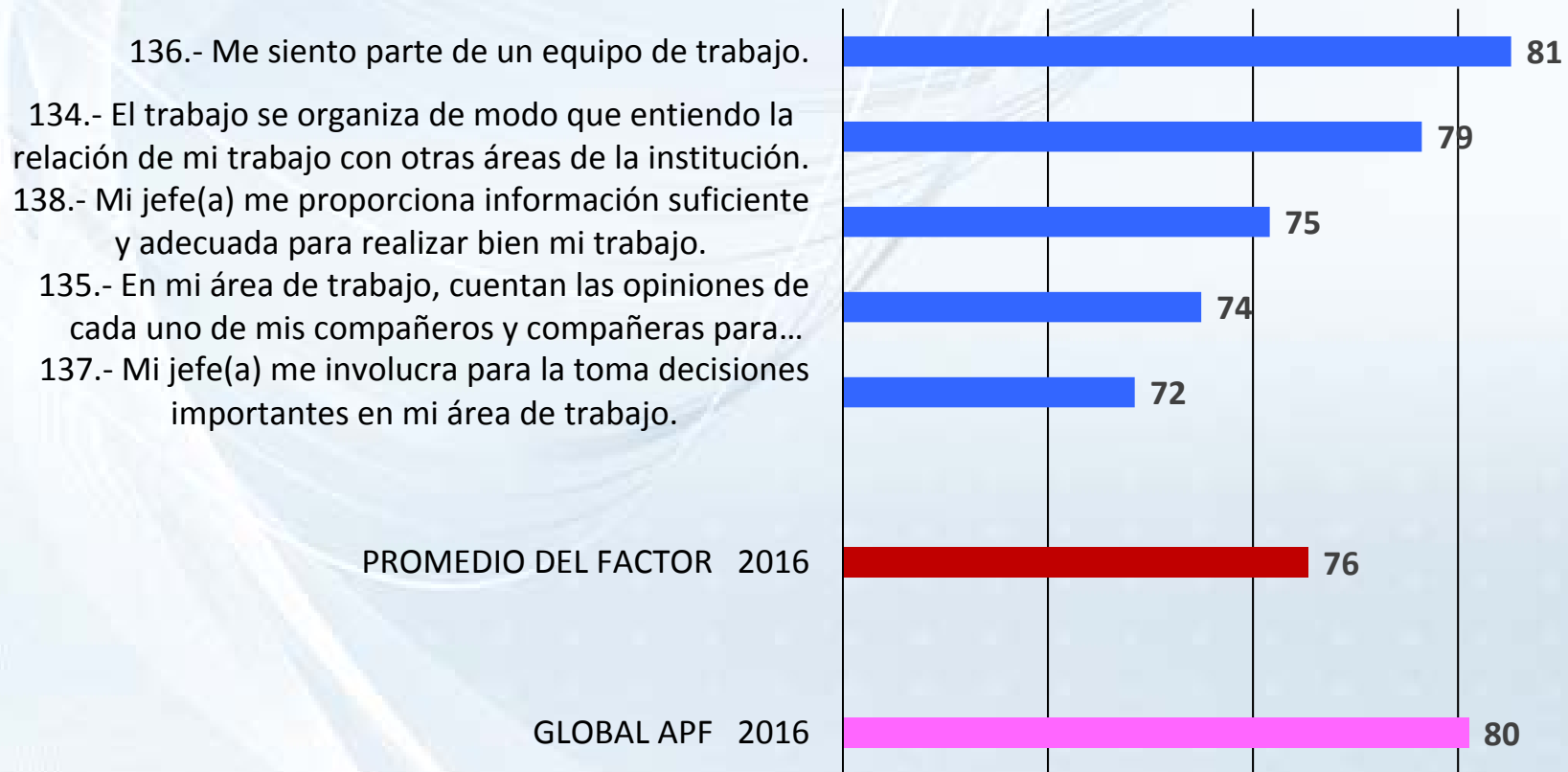
- Se identifica que es necesario fomentar cambios y mejora continua por parte de los jefes, así como fortalecer la percepción de que se retiene o valora a los servidores públicos con experiencia.

2. ADAPTABLE AL CUIDADO



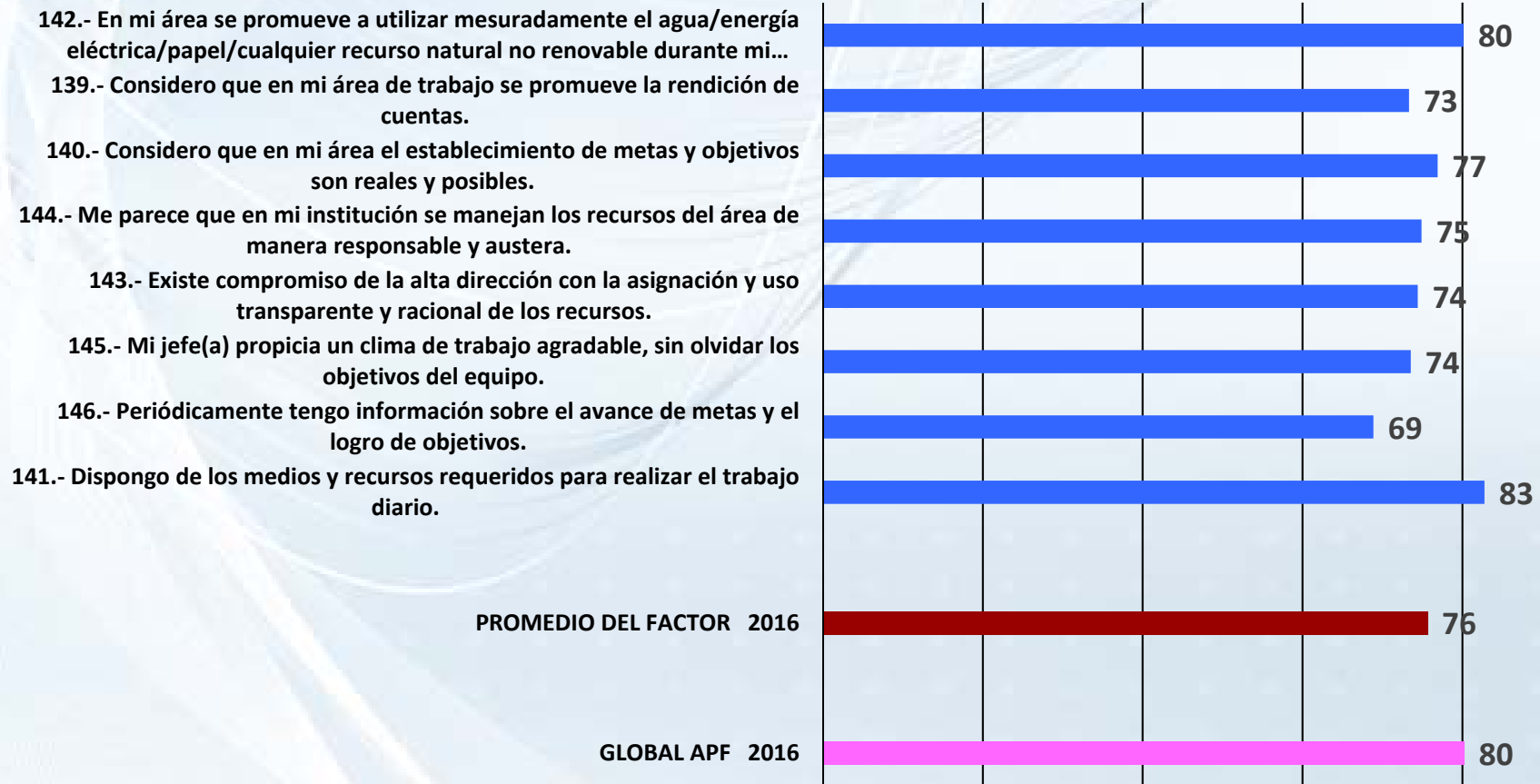
Se identifica que compromiso institucional con respecto a la atención y servicios al público usuario.

3. COLABORATIVA



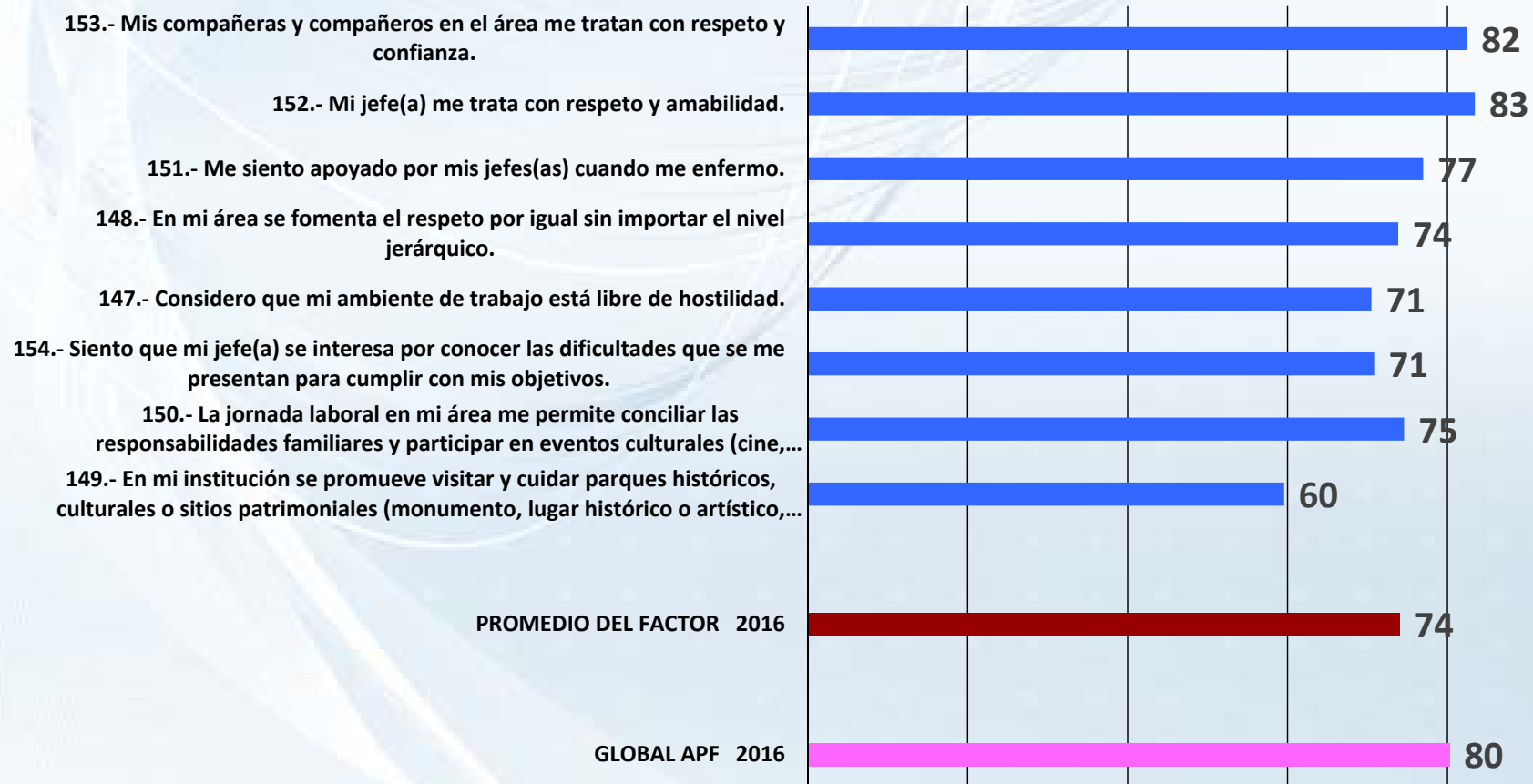
Se identifica fortalecimiento en la percepción de trabajo en equipo con respecto al año pasado, sin embargo se requiere reforzar el involucramiento del personal en las áreas para la toma de decisiones

4. EFICIENTE



Se identifica percepción favorable en la disposición de medios y recursos para realizar el trabajo diario y el uso racional de los mismos, así como el fomento de un clima laboral agradable, sin embargo se requiere reforzar se informar al interior de cada servicio el avance de logros y metas.

5. EQUILIBRADA



Percepción favorable respecto a que en las áreas se fomenta el respeto entre compañeros y jefes, sin embargo es necesario impulsar la difusión de eventos culturales.

6. INCLUSIVA



Se identifica una percepción muy favorable en aspectos de inclusión y no discriminación institucional

7. MOTIVADA



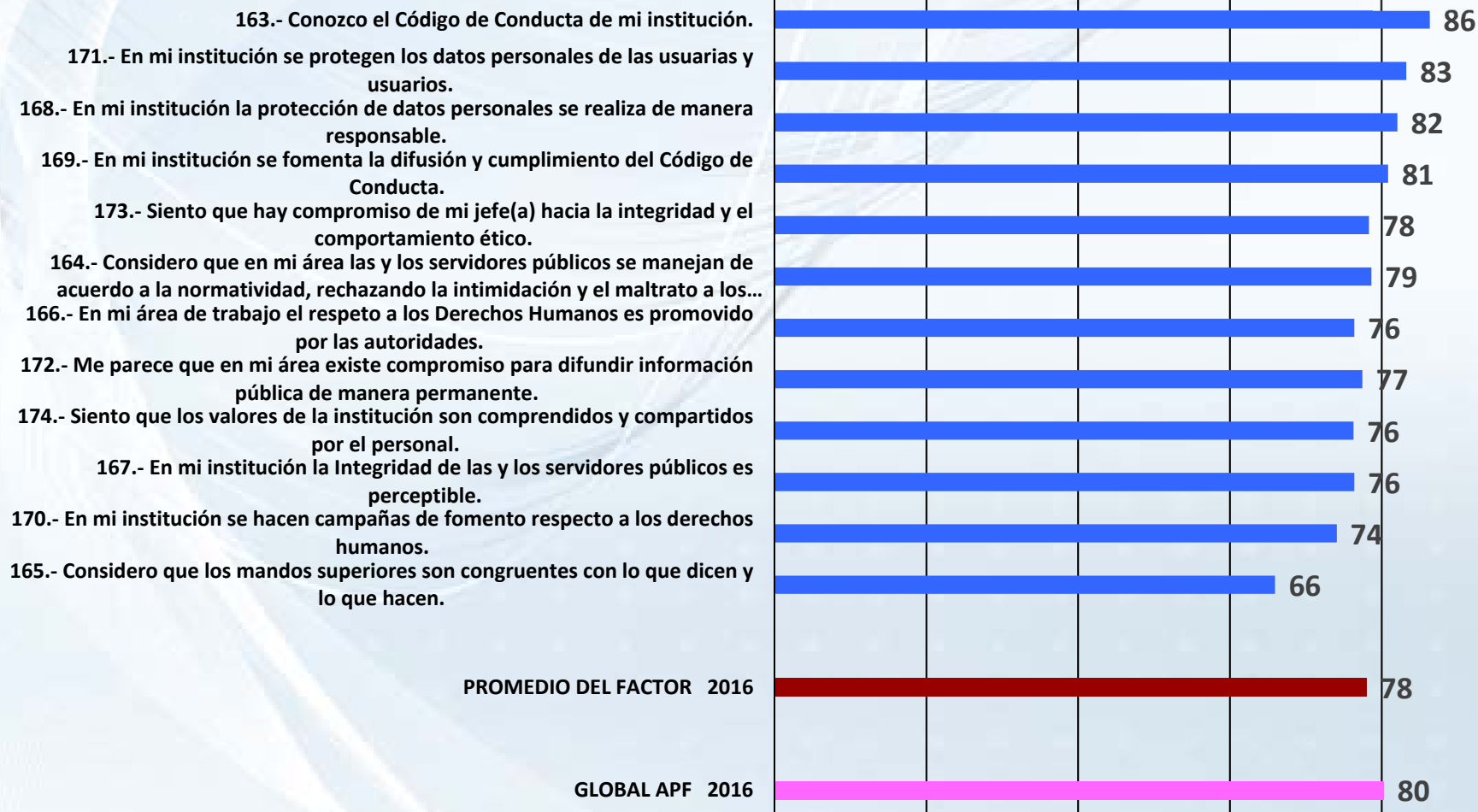
El personal identifica que ha tenido un crecimiento personal y que su trabajo implica retos, sin embargo solicita ser reconocido y sea revisado el sueldo.

8. ORGANIZADA



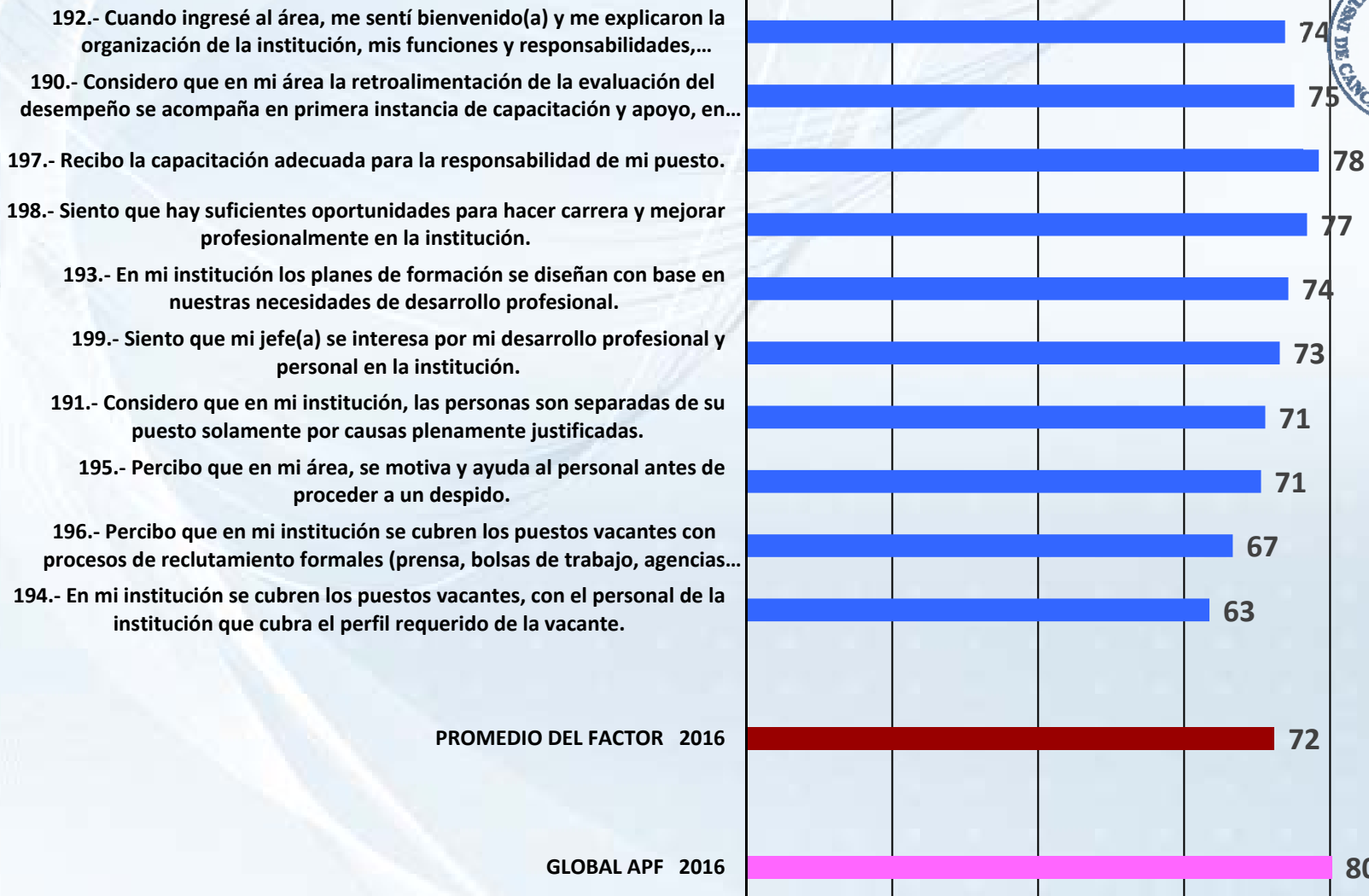
El personal esta identificado con el propósito y objetivos institucionales, manifiesta tener claridad de sus responsabilidades, pero se requiere dar mayor difusión a los manuales y procedimientos institucionales.

9. INTEGRRA



El personal manifiesta conocer el Código de Conducta Institucional, que se practica un comportamiento ético, así como el respeto a los derechos humano, esta consiente del uso y resguardo de la información, sin embargo es necesario fomentar congruencia entre lo que se dice y hacen por parte de mandos superiores.

10. PROFESIONAL



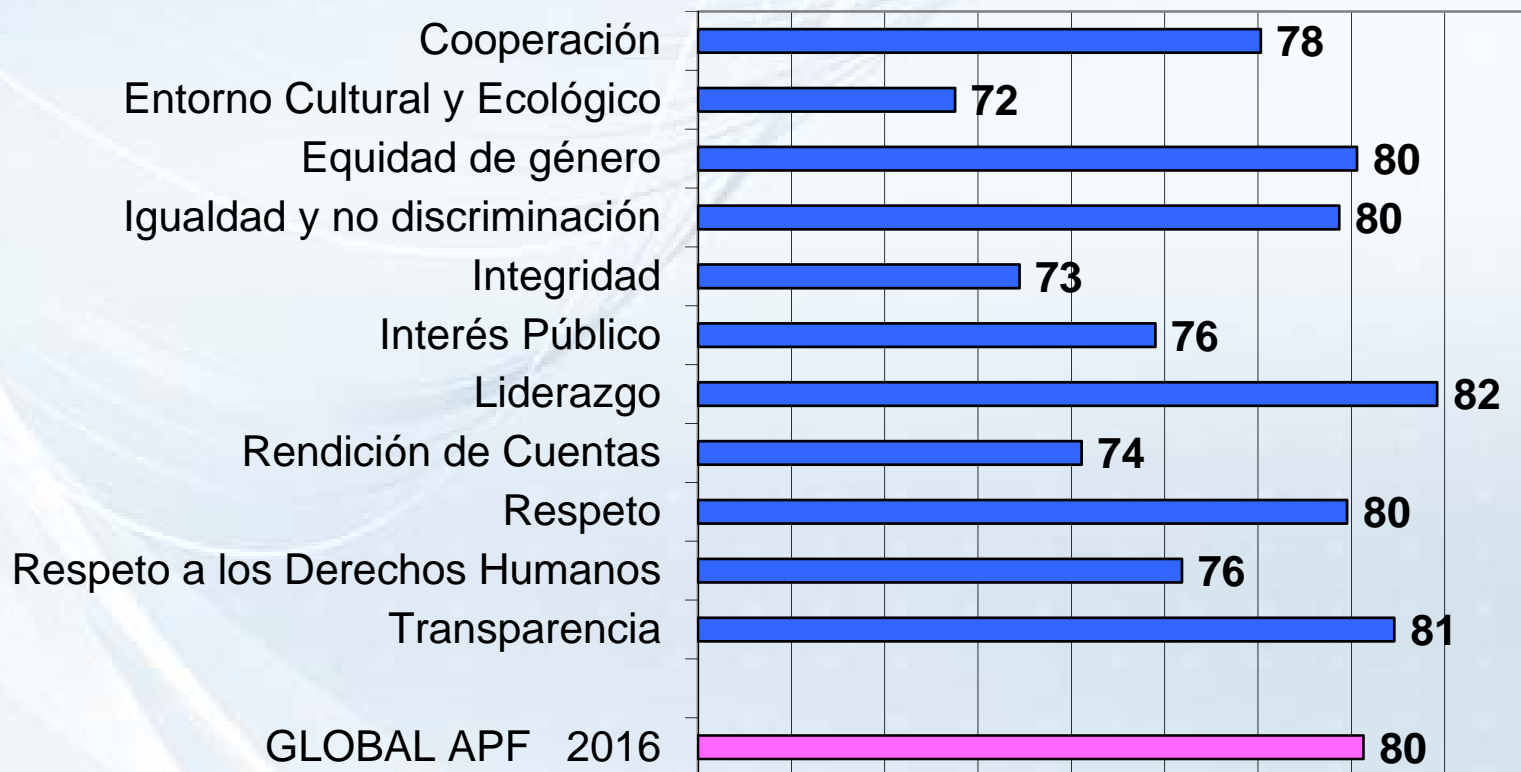
El personal identifica que la inducción y capacitación que se proporciona son adecuadas, sin embargo es necesario fortalecer el proceso de reclutamiento y selección.

DESCRIPTORES DE FACTORES COMPUESTOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

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

ÍNDICE GENERAL DE VALORES 2016 EN EL INCAN

ECCO / Valores 2016



SFP

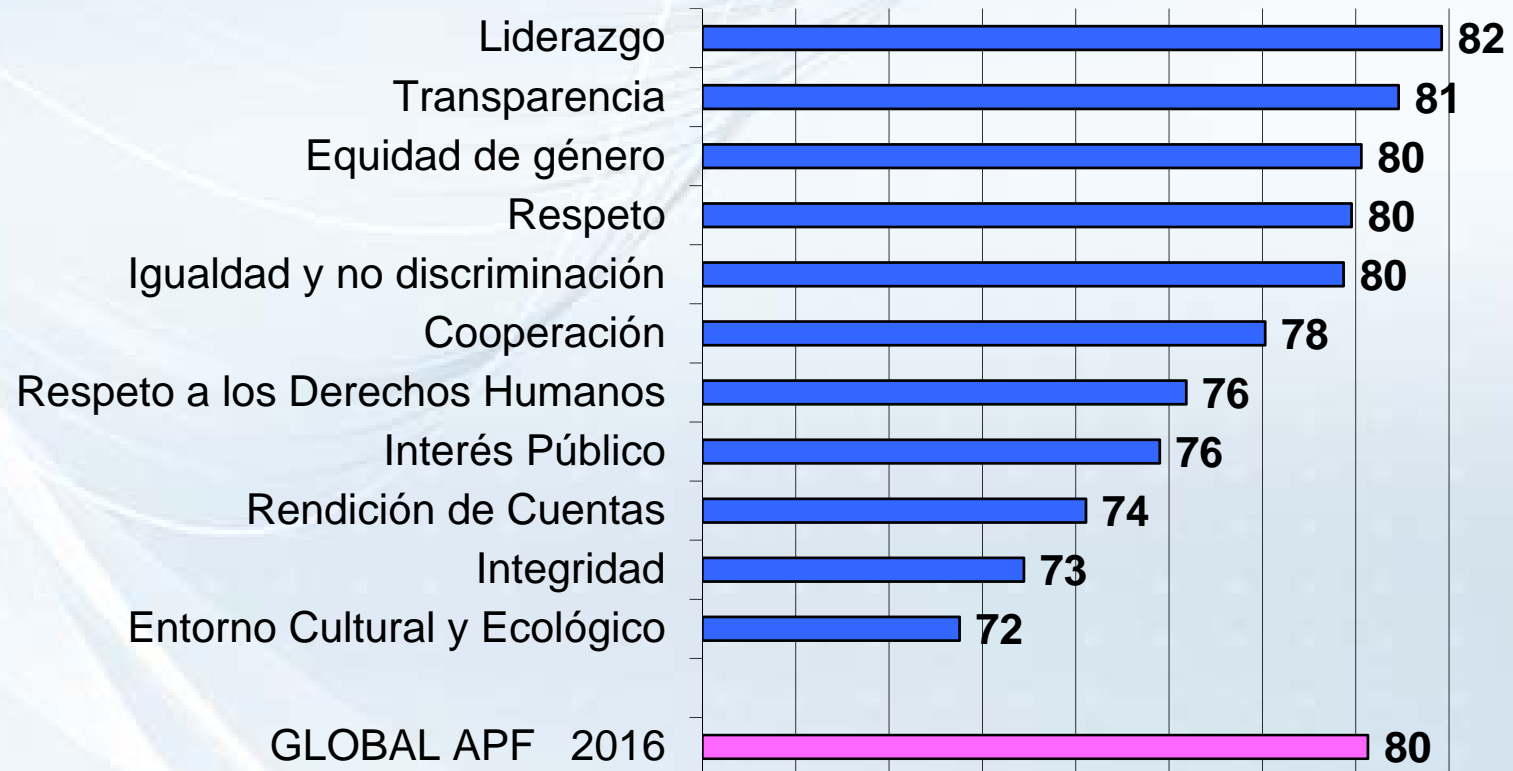
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



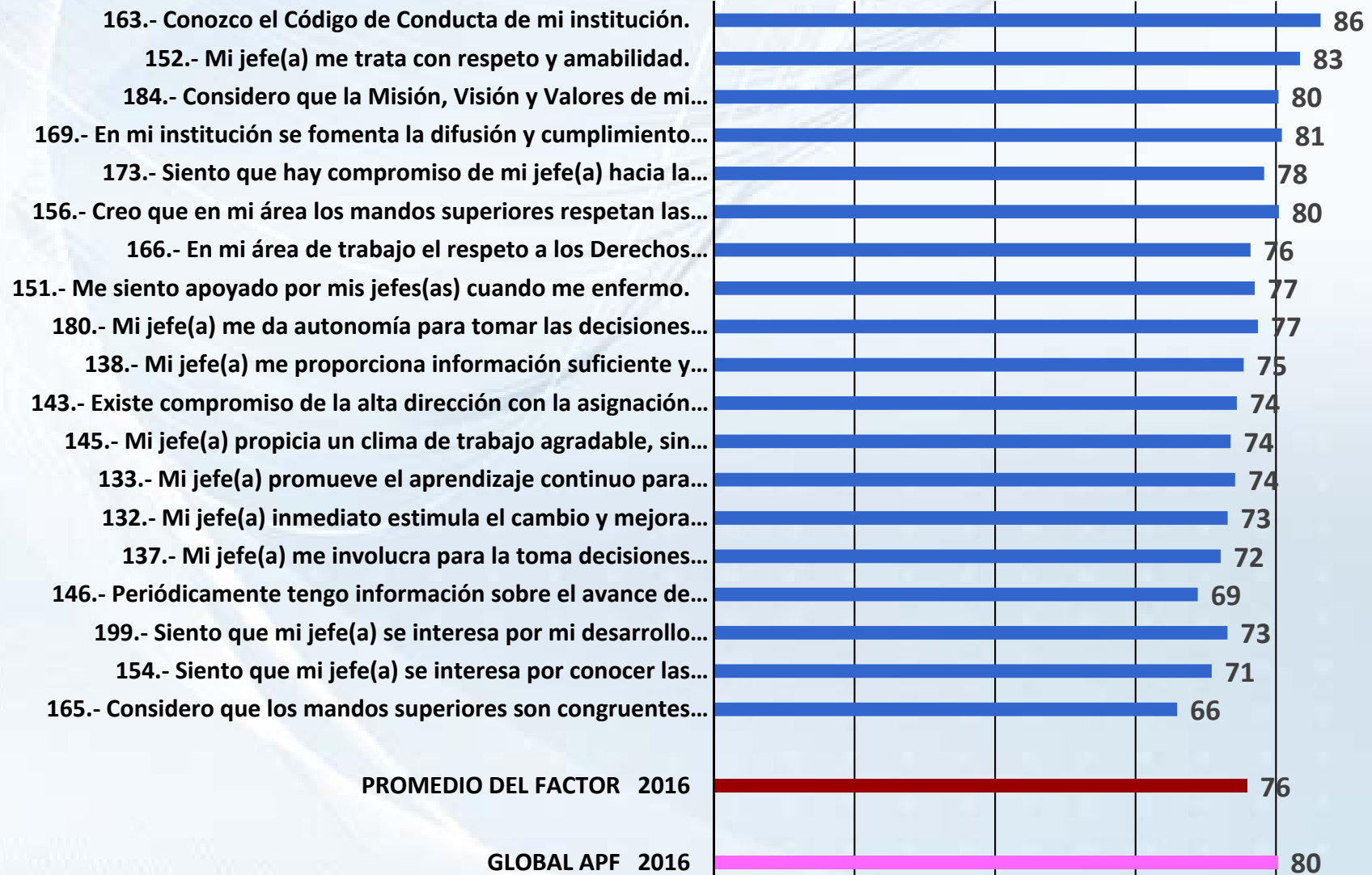
ÍNDICE GENERAL DE VALORES 2016 EN EL INCAN (MAYOR A MENOR)



ECCO / Valores 2016



11. LIDERAZGO INTEGRAL



12. COOPERACIÓN



13. ENTORNO CULTURAL Y ECOLOGICO

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

80

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

75

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

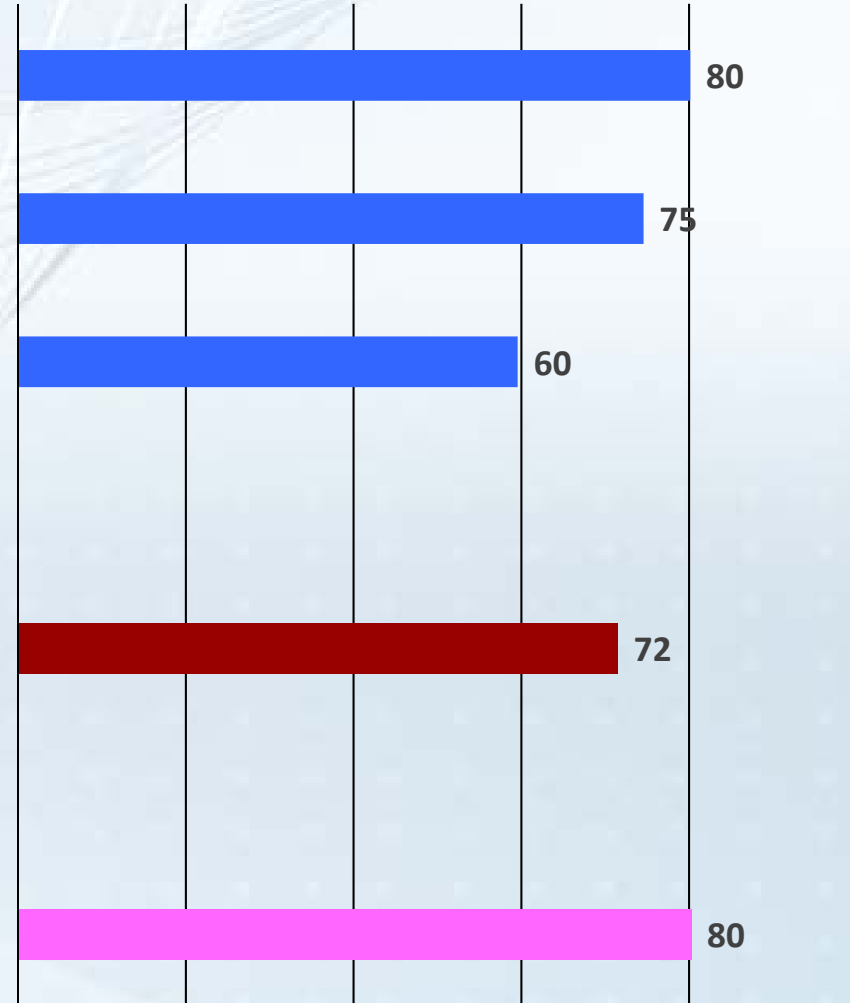
60

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

72

GLOBAL APF 2016

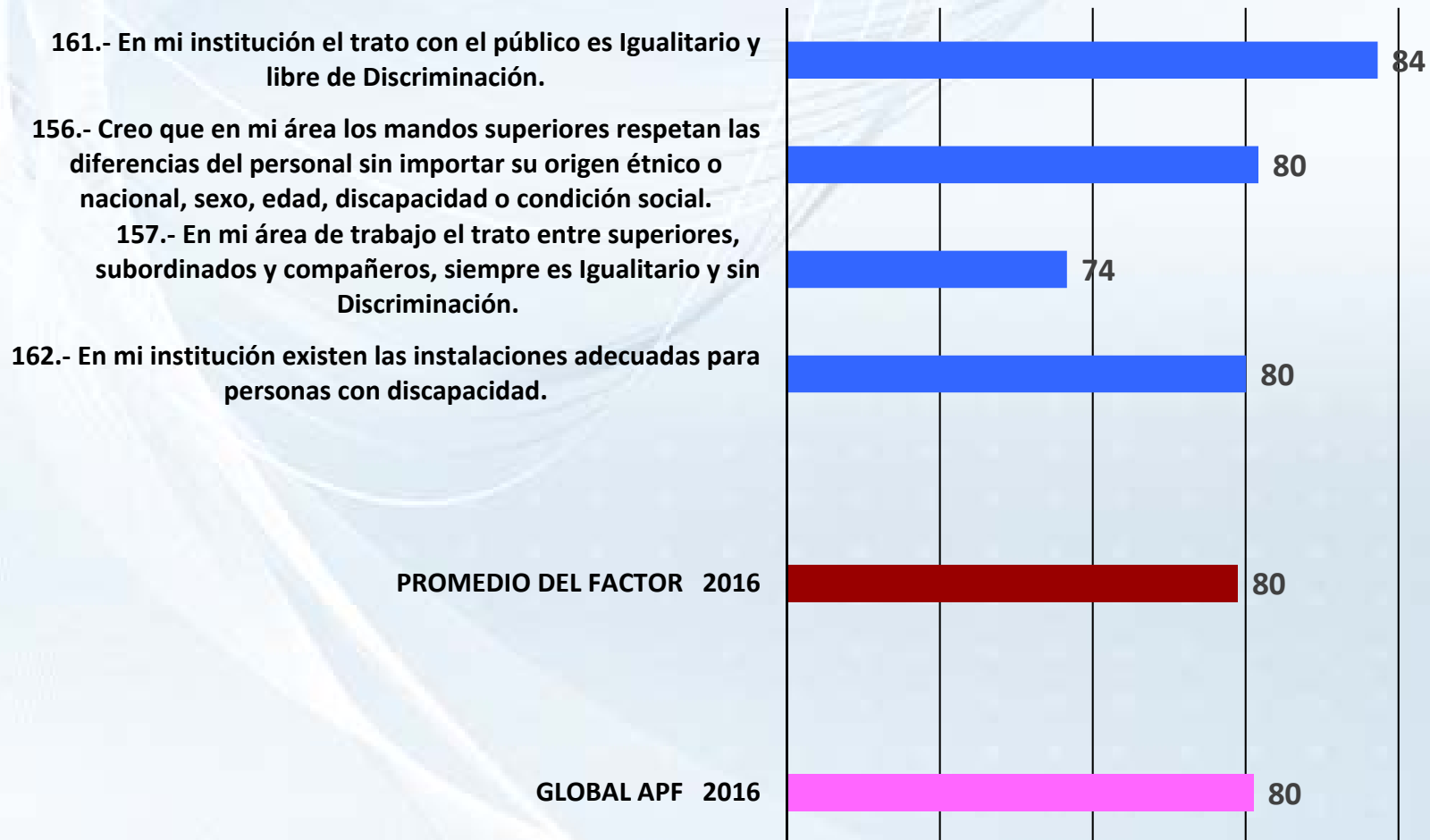
80



14. EQUIDAD DE QUENERO



15. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



16. INTEGRIDAD



17. INTERES PUBLICO



125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

81

124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

77

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

74

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

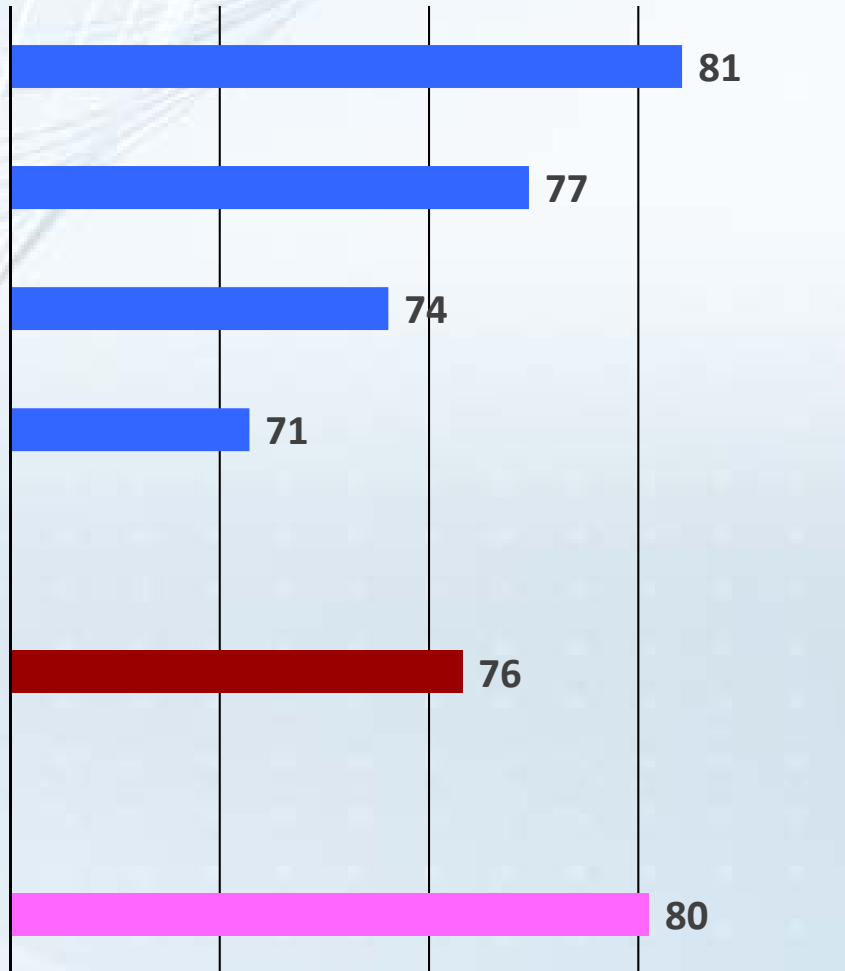
71

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

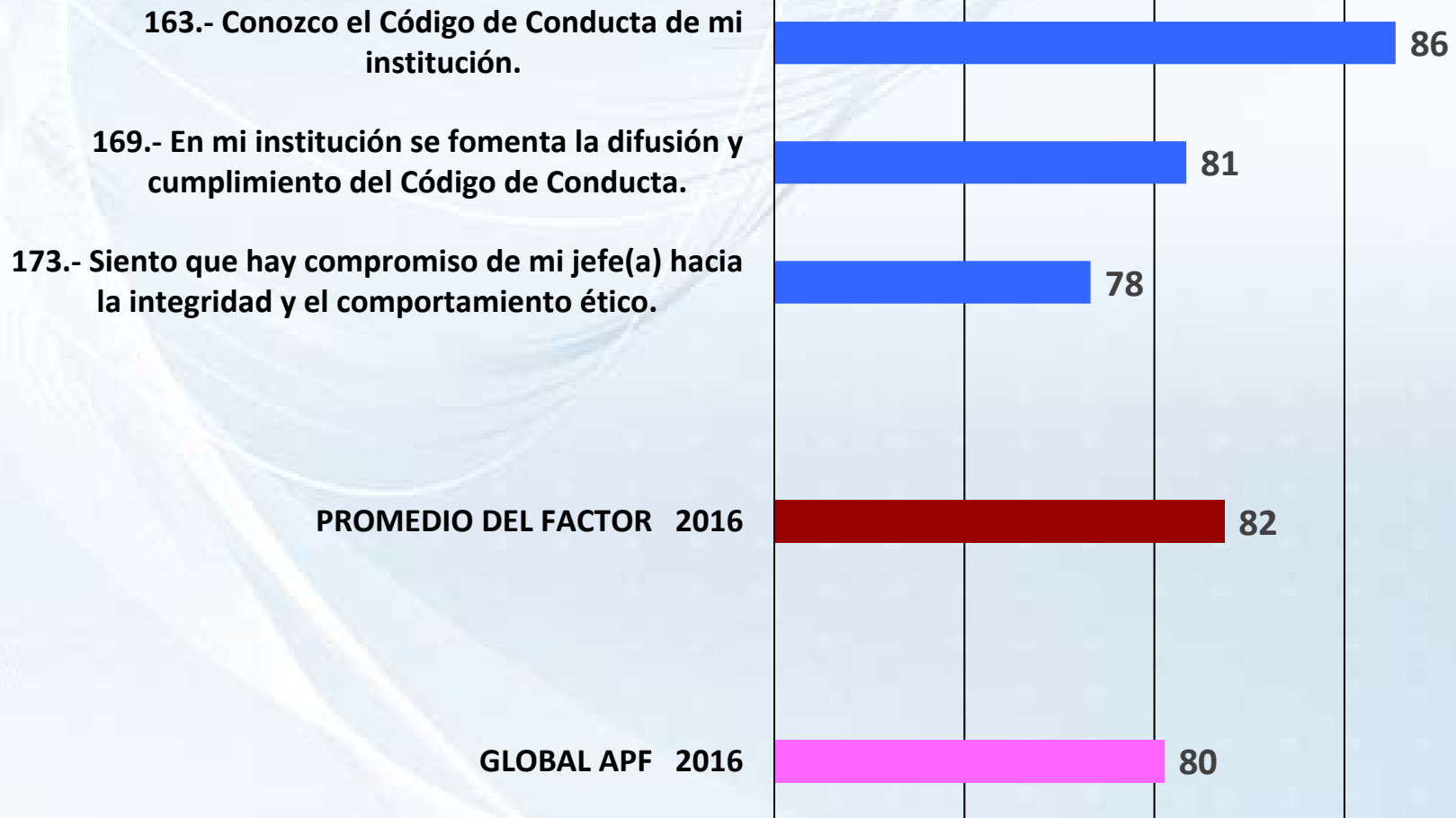
76

GLOBAL APF 2016

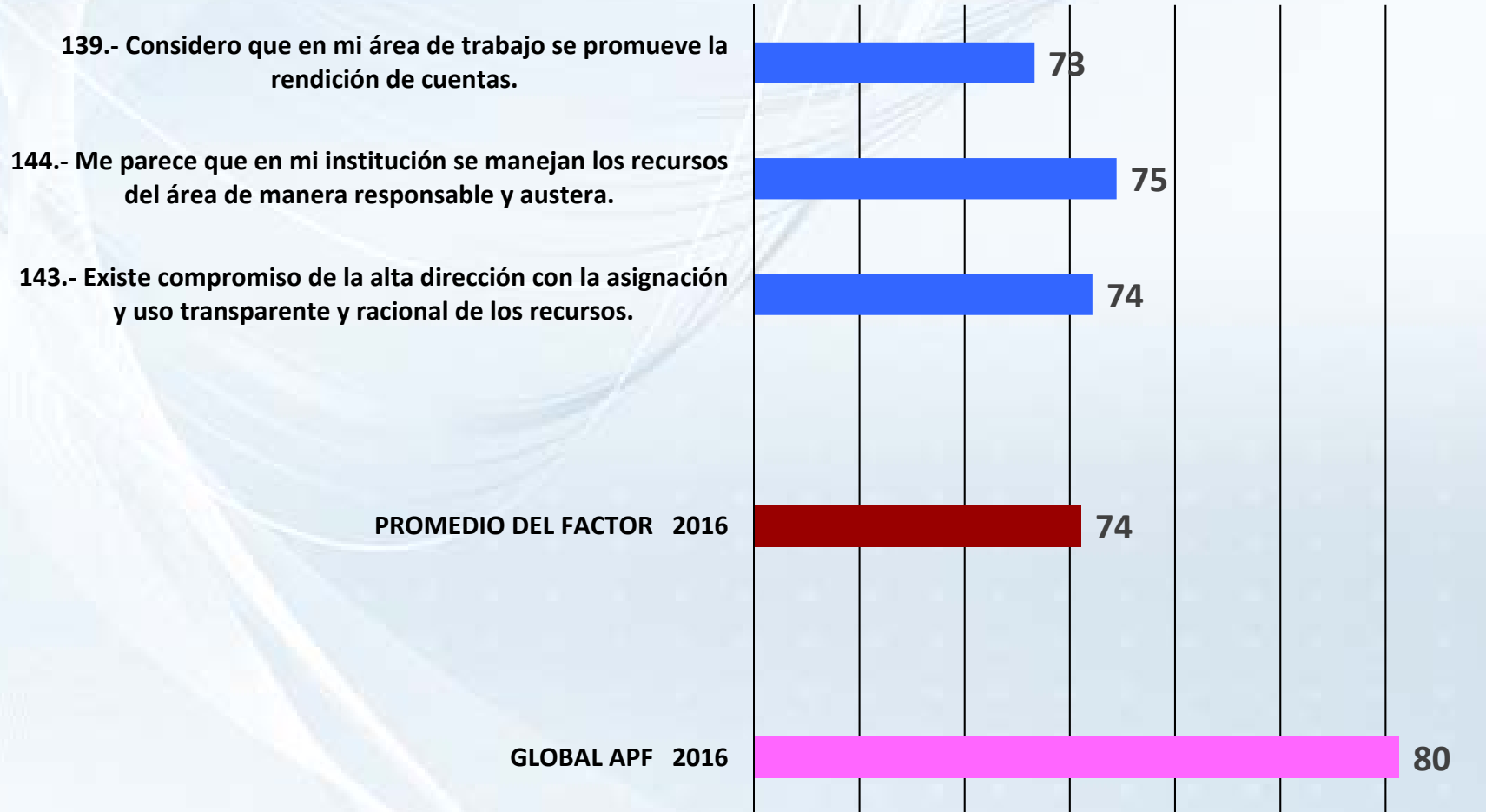
80



18. LIDERAZGO



19. RENDICIÓN DE CUENTAS



20. RESPETO

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

82

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

83

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

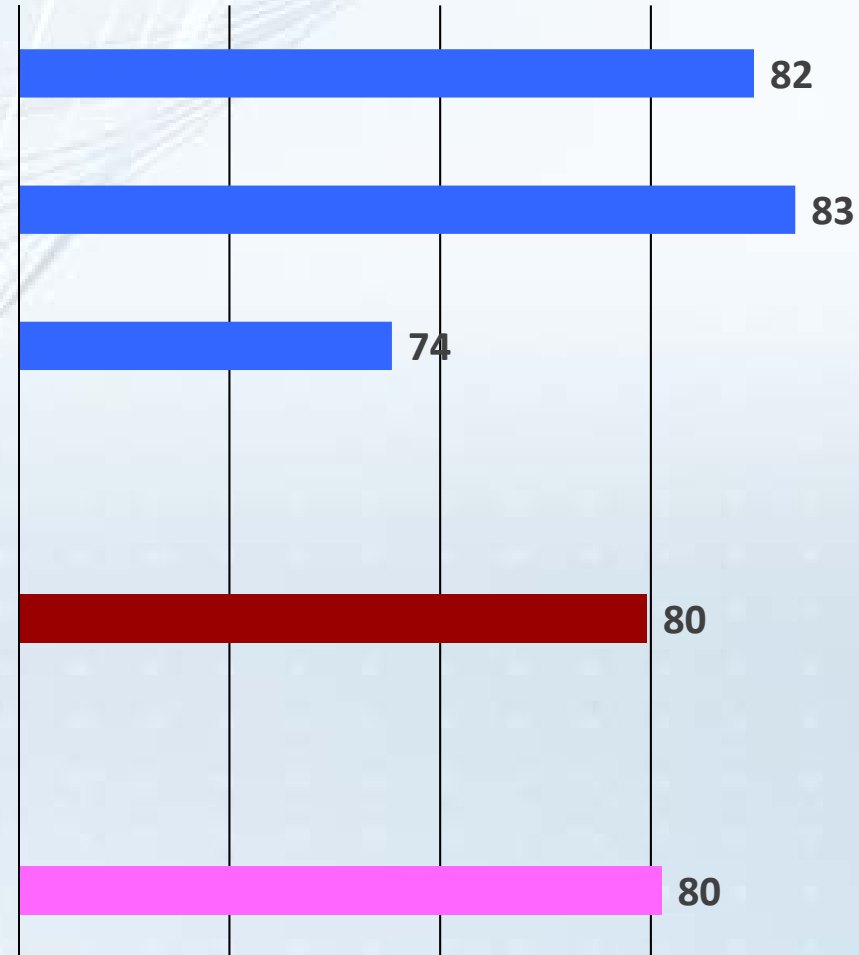
74

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

80

GLOBAL APF 2016

80



21. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.



170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



PROMEDIO DEL FACTOR 2016



PROMEDIO DEL FACTOR 2016



22. TRANSPARENCIA

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

83

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

82

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

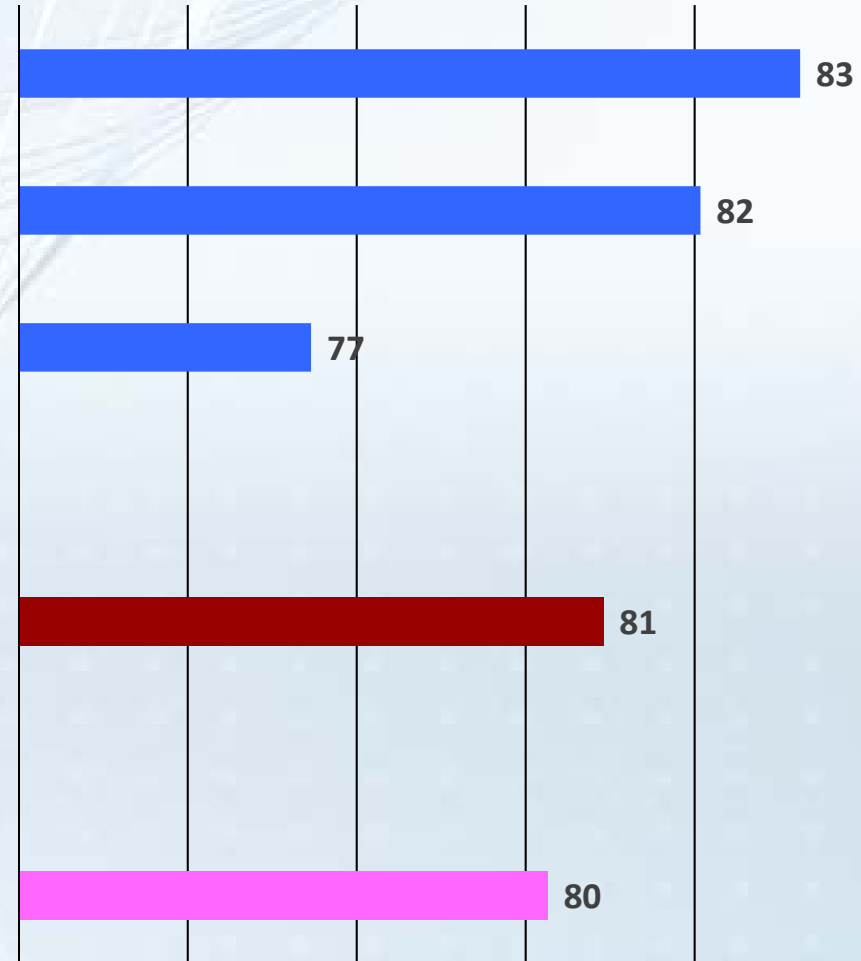
77

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

81

GLOBAL APF 2016

80



LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS EN ECCO 2016

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DEL INCAN / 2016



SFP

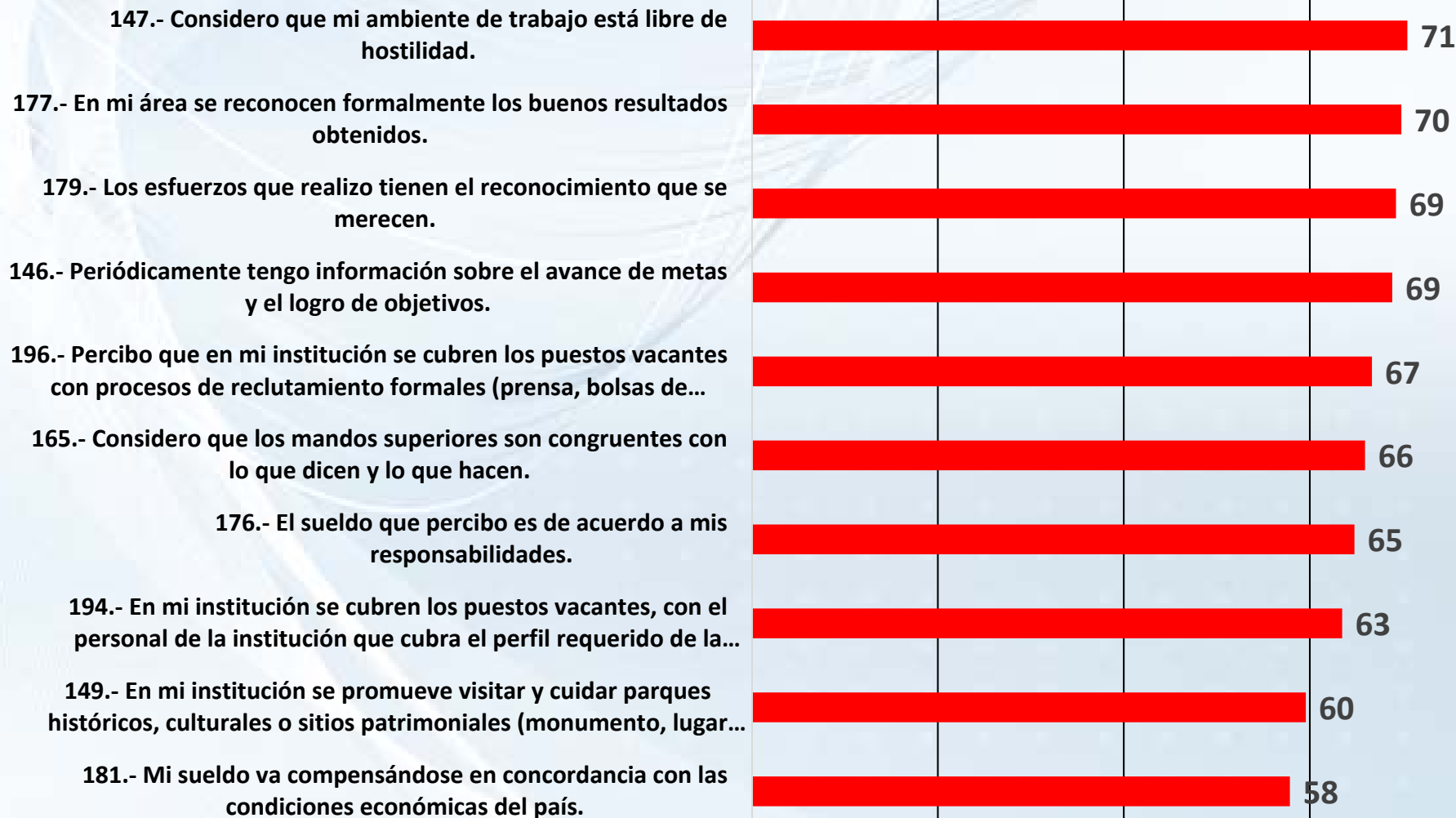
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



LOS REACTIVOS CALIFICADOS MÁS BAJO EN ECCO 2016



LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DEL INCAN/ 2016



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



PLAN DE PRÁCTICAS DE MEJORA 2016



2.- ANÁLISIS CUALITATIVO (RESULTADOS ESTADÍSTICOS)

ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Del total de 828 encuestas aplicadas en 2016, se recibieron 136 comentarios por parte del personal participante y se clasifican de la siguiente manera:

- **2 opiniones de apoyos económicos:** 1 para mejoras de sueldo, 1 de apoyos en becas y mas permisos para capacitación.
- **6 opiniones sobre capacitación:** 4 para incorporar temas para fortalecer el trato con pacientes, 1 de trabajo en equipo y 1 para estudios de mayor grado.
- **2 opiniones de comunicación:** 1 de Mayor difusión de los proyectos de la organización y 1 para determinar con que jefe se deben dirigir.
- **6 opiniones de corrupción:** Revisión del proceso de ingreso, así mismo que las contrataciones sean conforme al perfil del puesto no por compadrazgo o favoritismo.
- **15 opiniones de desigualdad:** 4 de Tiempos de trabajo y trato con los residentes, 2 para revisar los registros de asistencia en enfermería pues hay personal que no asiste, 2 de prestaciones al personal de suplencia, 1 de limitación de alimentos para el personal de investigación, 1 de trato desigual en el área de medicina nuclear, pocas oportunidades de promoción de personal, 2 de designación de horas extra y trato igualitario en el área de intendencia, 1 de conflicto entre el personal de nuevo ingreso con el de antigüedad

ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

- **30 Felicitaciones:** dirigidas 5 a los jefes, 8 al ambiente laboral, 16 de orgullo institucional y 1 al departamento de capacitación.
- **18 opiniones de mandos inadecuados :** Solicitan mayor profesionalismo de mandos, así como la mejora de su congruencia y liderazgo.
- **2 opiniones de premios:** Manifiestan que el otorgamiento de premios se otorga siempre a las mismas personas.
- **28 opiniones de servicio:** Los temas más frecuentes son: revisión del proceso para otorgar los vales de productividad, dar a conocer los manuales, mejorar el proceso de revisión de proyectos de investigación, identificar al personal conflictivo, mejorar el espacio del área de banco de sangre, supervisar el servicio de atención inmediata del turno vespertino e imagenología turno nocturno, mejorar el ambiente en residentes, revisar el proceso de ingreso, promover la concientización sobre las obligaciones laborales del personal y reforzar el área jurídica.
- **14 sin comentarios.**

SFP

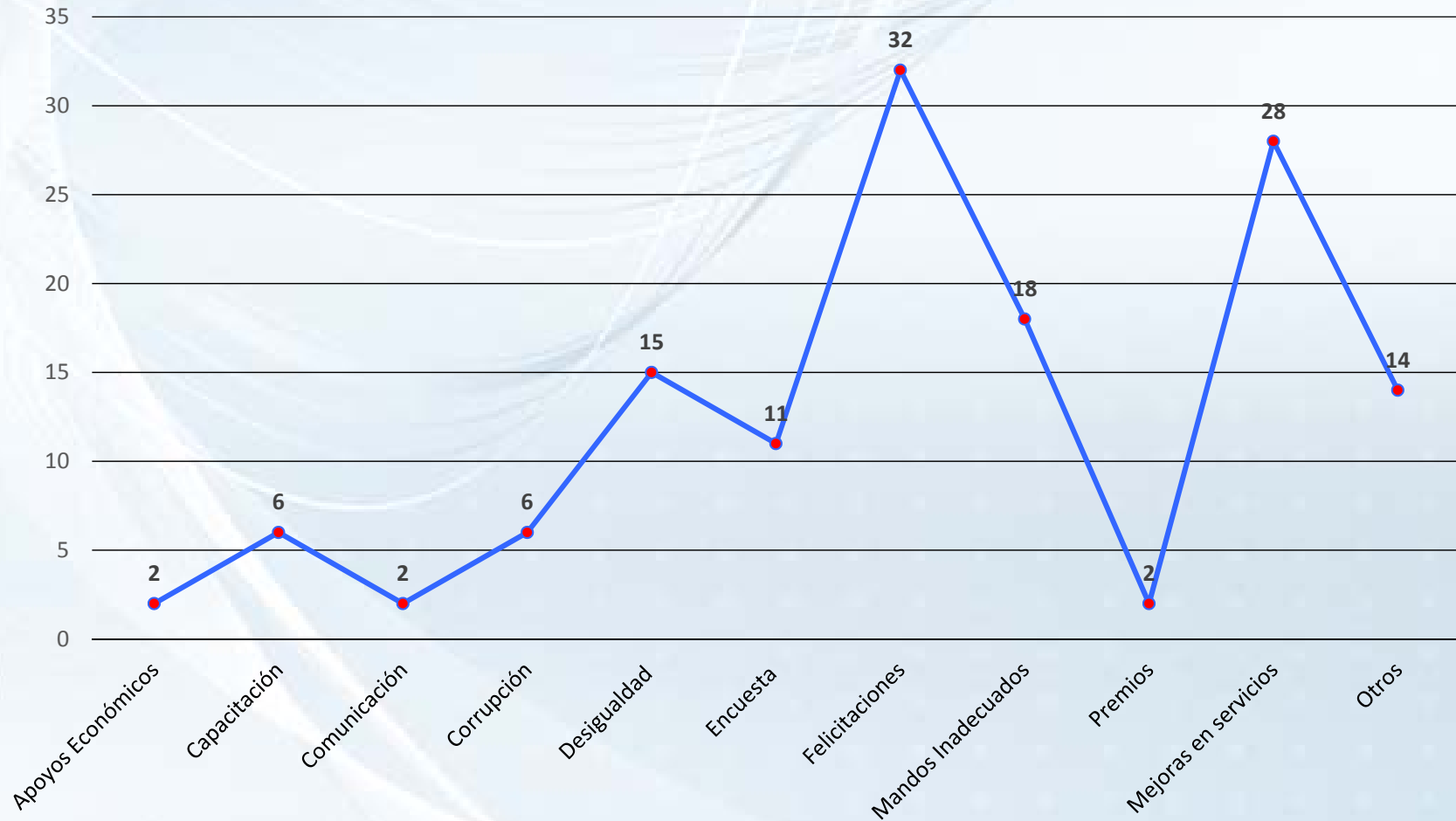
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Frecuencia de Comentarios Recibidos



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



PLAN DE PRÁCTICAS DE MEJORA 2016



3.- ANÁLISIS COMPARATIVO

SFP

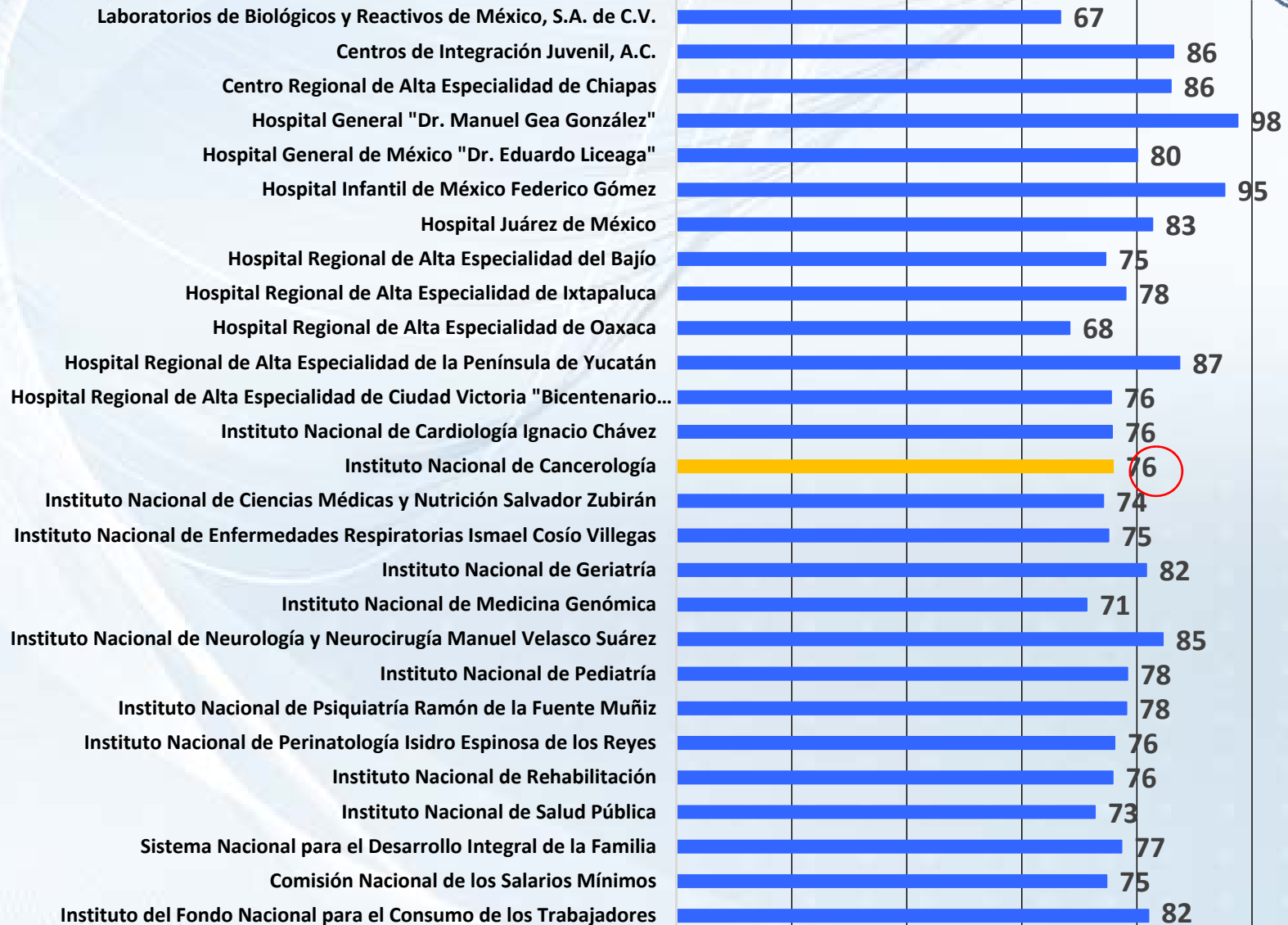
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL SECTOR SALUD



SECTOR DESCENTRALIZADO



El INCan se encuentra en la media comparativamente con el sector descentralizado de salud.

SFP

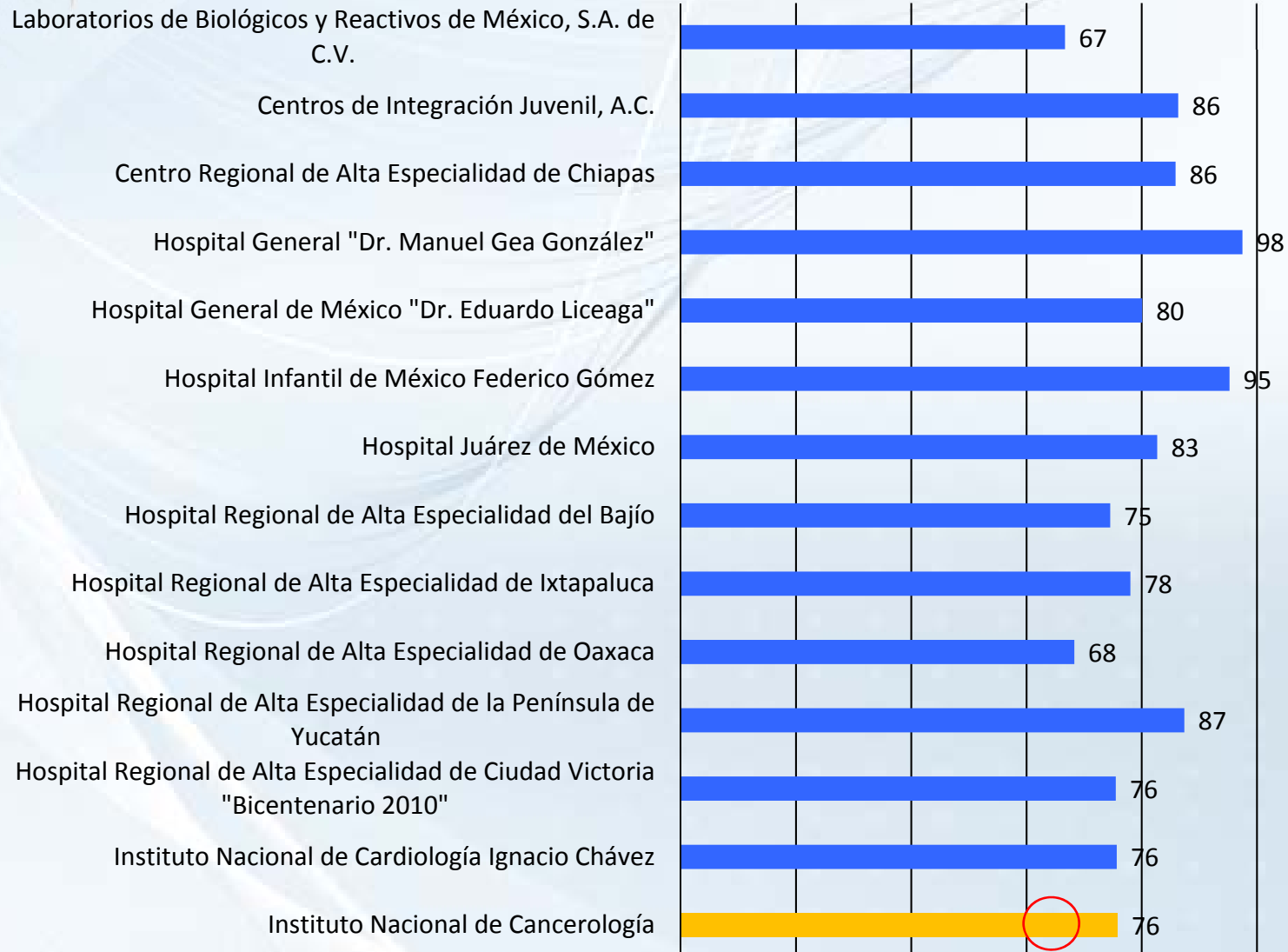
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL SECTOR SALUD

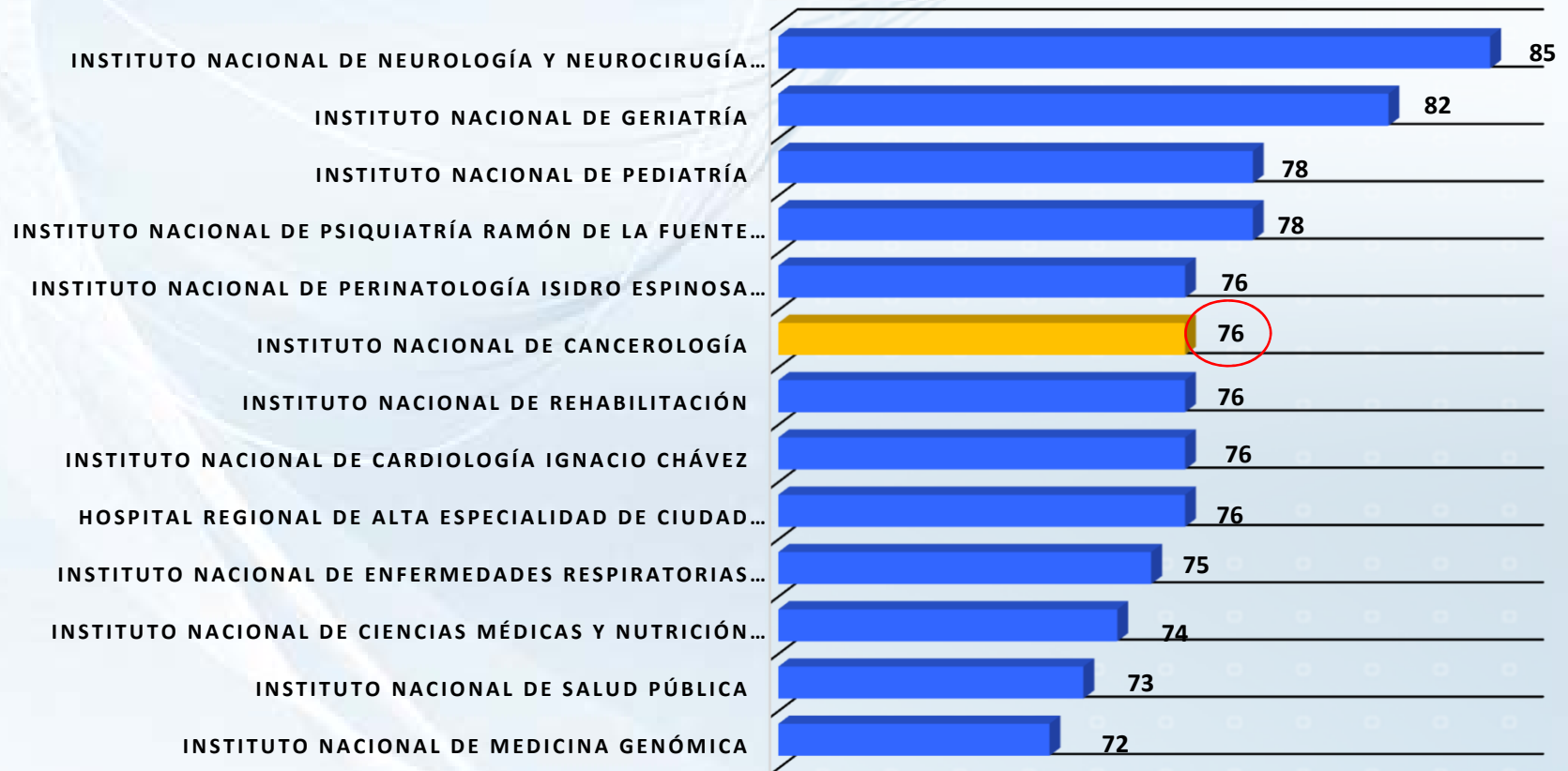


COMPARATIVO CON HOSPITALES



El INCan comparativamente con Hospitales del Sector Salud, el índice obtenido queda por debajo del promedio, por lo que es necesario mejorar estrategias para fortalecer el clima organizacional.

COMPARATIVO CON INSTITUTOS NACIONALES DE SALUD



El INCan mantiene su índice global con respecto al año 2015, y comparativamente con instituciones descentralizadas del mismo giro se mantiene en la media.

COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE ÁREAS DEL INCAN (2012-2016)

CONSECUTIVO	DESCRIPCIÓN DE AREA	2012	2013	2014	2015	2016
1	Dirección General	77	77	87	88	82
2	Dirección General Adjunta Médica	72	75	77	77	77
3	Dirección de Docencia	63	70	77	72	75
4	Dirección de Investigación	N/A	74	79	54	77
5	Dirección de Administración	77	74	79	75	72
6	Órgano Interno de Control	82	84	91	N/A	90

- ✓ El área con mejor calificación es el órgano Interno de control con 90 puntos y la de menor índice la Dirección de Administración.

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

COMPARACIÓN DE RESULTADO DE FACTORES POR ÁREAS 2016



ÁREA FACTORES	DIRECCIÓN GENERAL	DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA MEDICA	ORGANO INTERNO DE CONTROL	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACION	DIRECCIÓN DE DOCENCIA	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Adaptable al entorno	83	75	85	71	76	78
Adaptable al ciudadano	78	76	89	72	80	76
Colaborativa	84	77	91	72	75	79
Eficiente	81	76	93	72	75	77
Equilibrada	80	75	87	73	67	76
Inclusiva	82	81	94	76	80	81
Motivada	80	74	88	68	68	74
Organizada	88	80	91	76	80	82
Íntegra	87	79	92	75	77	78
Profesional	77	74	86	67	74	74
Liderazgo integral	84	77	91	72	74	77
Cooperación	83	79	91	74	76	81
Entorno Cultural y Ecológico	73	72	83	71	66	72
Equidad de género	82	81	92	76	81	82
Igualdad y no discriminación	82	80	97	77	80	81
Integridad	83	73	91	69	74	73
Interés Público	78	76	89	72	80	76
Liderazgo	89	83	93	79	78	81
Rendición de Cuentas	80	75	94	71	76	74
Respeto	88	81	92	78	73	82
Respeto a los Derechos Humanos	90	77	92	74	76	78
Transparencia	87	82	92	77	81	81

CALIFICACIÓN DE FACTORES POR DIRECCIÓN	82	77	90	72	75	77
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

PERSONAL ADSCRITO POR DIRECCIÓN	16	1215	10	338	70	92
PERSONAL QUE PARTICIPÓ EN LA ENCUESTA	16	486	10	196	70	50

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN	100%	40%	100%	58%	100%	54%
------------------------------------	-------------	------------	-------------	------------	-------------	------------

La Dirección con menor índice es Administración (72 puntos) identificando factores débiles que deben reforzarse: motivada, profesional e integridad.

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



COMPARACIÓN DE RESULTADOS DE FACTORES 2012- 2016

FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL ANTERIORES	2012	2013	2014	2015	FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL ACTUALES	2016	DIFERENCIA
III.- Mejora y cambio	75	76	77	76	38. Adaptable al entorno	75	-1
IV.- Calidad y orientación al usuario	77	78	80	78	39. Adaptable al cuidado	76	-2
X.- Colaboración y trabajo en equipo	72	73	76	75	40. Colaborativa	76	+1
VII.- Disponibilidad de recursos	75	75	79	77	41. Eficiente	76	-1
XIV.- Enfoque a resultados y productividad	77	78	79	78			
VIII.- Calidad de vida laboral	79	79	80	78	42. Equilibrada	74	-2
IX.- Balance trabajo - familia	73	74	77	76			
XIX.- Estrés laboral			78	76			
V.- Equidad y género	69	70	74	73	46. Inclusiva	80	+7
I.- Reconocimiento laboral	69	71	74	72	47. Motivada	72	=
VI.- Comunicación	69	70	74	72	48. Organizada	80	+4
XV.- Normatividad y procesos	72	73	77	76			
XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución	69	71	76	76	49. Íntegra	78	=
XII.- Identidad con la Institución y valores	80	82	82	80			
XIII.- Austeridad y Combate a la corrupción	70	71	78	78			
II.- Capacitación especializada y desarrollo	75	77	79	76	50. Profesional	72	-4
XI.- Liderazgo y participación	71	74	77	75	52. Liderazgo integral	76	
-	-	-	-	-	53. Cooperación	78	
-	-	-	-	-	54. Entorno Cultural y Ecológico	72	
-	-	-	-	-	55. Equidad de género	80	
-	-	-	-	-	56. Igualdad y no discriminación	80	
-	-	-	-	-	57. Integridad	73	
-	-	-	-	-	58. Interés Público	76	
-	-	-	-	-	59. Liderazgo	82	
-	-	-	-	-	60. Rendición de Cuentas	74	
-	-	-	-	-	61. Respeto	80	
-	-	-	-	-	62. Respeto a los Derechos Humanos	76	
-	-	-	-	-	63. Transparencia	81	
PROMEDIO GENERAL POR AÑO DE APLICACIÓN	74	75	78	76	-	76	

EFECTIVIDAD DEL «PTCCO» 2015-2016 (Prácticas cumplidas/ Prácticas programadas el año anterior*100)

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Práctica	Práctica de Transformación	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Tipo de Práctica	Personal a quien va dirigida la Práctica	Impacto de la Práctica	Cumplimiento	Impacto en la Percepción del personal
1	Dar a conocer los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	1	Se continuará con la difusión de los resultados a través de la página web del INCAN, carteles y vía correo electrónico. Adicionalmente, se harán visitas a las áreas que presentaron un menor índice, con la finalidad de sensibilizar las acciones que se están realizando.	31 de marzo del 2016	Publicación en la Página Web del INCAN. Colocación de al menos 10 carteles con resumen de los principales resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. Difusión a al menos 400 trabajadores por correo electrónico. Una visita por lo menos 8 Áreas y generar carteles que comuniquen acciones que se están instrumentando para mejorar el clima organizacional.	XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	Estratégica	Todo el Personal	Alto	<ul style="list-style-type: none"> Se publicó en la Página Web del INCAN los resultados. Se colocaron 10 carteles con resumen de los principales resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional Difusión de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Laboral 2015 a personal del instituto vía correo electrónico. Se realizaron visitas en diferentes áreas del instituto para informar los resultados de la encuesta aplicada en el ejercicio fiscal 2015. Publicación de carteles informativos sobre las acciones que ha implementado recursos humanos para mejorar el clima y cultura organizacional. 	Mejoró la percepción de los resultados de la encuesta debido a las acciones de difusión.
2	Promover un mejor liderazgo en la institución	2	Impartir cursos de capacitación que fomenten el liderazgo y las habilidades gerenciales entre el personal de mando y supervisores.	29 de julio del 2016	Impartición de por lo menos 2 cursos en temas de liderazgo o habilidades gerenciales.	XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública	Estratégica	Mandos Medios y Enlaces	Medio	<ul style="list-style-type: none"> Se impartieron 4 cursos para fortalecer las habilidades gerenciales del personal de mando y supervisores 	Continuar reforzando los temas de liderazgo y trabajo en equipo.
3	Promover entre el personal equidad de género y el respeto a los derechos humanos	3	Continuar con los programas de fomento a la no discriminación impartidos por CONAPRED, cursos de equidad de género y reforzar temáticas en Derechos Humanos.	30 de noviembre del 2016	Impartición por lo menos 3 cursos relacionados con equidad, igualdad, no discriminación o derechos.	V. Equidad y género	Operativa	Todo el Personal	Medio	<ul style="list-style-type: none"> Se promovieron cursos en línea para prevenir la discriminación impartidos por CONAPRED. Se impartió 1 curso de Equidad de Género. Se presentó obra de teatro "pecca7aminuta". Se han publicado carteles para promover y reforzar la pro igualdad. 	El impacto de los cursos realizados y estrategias en los temas de equidad y no discriminación, así como el Comité de ética ha dado resultados favorables pues se identifica que el personal percibe un aumento significativo de mejora.
4	Favorecer la comunicación entre las áreas y el personal	4	Impartir cursos de capacitación para fomentar y mejorar la comunicación organizacional y asertiva, así como cursos de trabajo en equipo para lograr la integración del personal.	31 de agosto del 2016	Impartición por lo menos 2 cursos relacionados con el tema comunicación o trabajo en equipo.	VI. Comunicación	Estratégica	Enlaces y Operativos	Medio	<ul style="list-style-type: none"> Se impartieron los cursos: Nuestro Compromiso Laboral, dirigido a todos los integrantes del Departamento de Nutrición. Integración de Equipos Efectivos de Trabajo, dirigido al personal de mando y supervisores del INCAN. 	Se ha mejorado la comunicación institucional la cual se ve reflejado en la encuesta en el factor de organización la cual aumento con respecto al año anterior mientras que el factor de integra se mantiene.
5	Mejorar la integración y convivencia	5	Continuar con la realización de eventos institucionales y actividades deportivas que fomenten la integración entre el personal del Instituto y a su vez la convivencia con su familia.	30 de diciembre del 2016	Realización por lo menos de 10 eventos de integración.	VIII. Calidad de vida laboral	Estratégica	Todo el Personal	Alto	<ul style="list-style-type: none"> Se efectuaron más de 10 Eventos Institucionales para fomentar integración y reconocimiento del personal. Programa de Actividad física INCAN saludable 2016. 	La realización de los eventos de integración se mantienen con respecto al año anterior.
6	Impartición de inducción institucional	6	Continuar con la impartición de cursos de inducción al personal de nuevo ingreso para generar una imagen positiva del instituto, así como dar a conocer los objetivos, valores y metas institucionales.	16 de diciembre del 2016	Realización de por lo menos 7 cursos de inducción en el año.	XII. Identidad con la institución y valores	Operativa	Todo el Personal	Medio	<ul style="list-style-type: none"> Se impartieron 8 cursos de inducción para el personal de nuevo ingreso 	Los curso de inducción se mantienen logrando una difusión favorable de los valores, objetivos y metas institucionales.
7	Promover el reconocimiento del desempeño laboral	7	Continuar con el reconocimiento laboral a través del programa de escalafón institucional, y fomentar el reconocimiento por jefes y grupo directivo del buen desempeño individual o por servicio.	30 de noviembre del 2016	Realización por lo menos 2 reconocimientos institucionales por buen desempeño y generación de 1 reporte anual de movimientos autorizados por la Comisión de Escalafón.	I. Reconocimiento laboral	Estratégica	Operativos	Medio	<ul style="list-style-type: none"> Se realizó ceremonia de reconocimiento: 1.- Para el personal de comedor y nutrición por la obtención del distintivo H. 2.- Se llevó a cabo la ceremonia de reconocimiento de la antigüedad y el desempeño destacado del personal operativo. 	Continúan las acciones de reconocimiento laboral, pero se identifica que hay que reforzar las acciones de ascensos o promociones de personal.

Se atendió el 100% de las acciones comprometidas

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



4.-DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

5.-DEFINICIÓN DE ACCIONES DE MEJORA

6.- CALENDARIO DE LAS PRÁCTICAS 2017

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

Los factores y reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016 están estructurados de forma más específica con respecto a la encuesta que se venía aplicando, asimismo incluye nuevos factores y reactivos que ayudan a identificar aspectos que no habían sido considerados.

El Instituto Nacional de Cancerología obtuvo un índice global de 76 puntos, similar obtenido en 2015, sin embargo los resultados específicos por factor presentan cambios importantes.

Resaltando los siguientes aspectos:

- Mayor participación del personal, 50% mayor con respecto al año 2015 y 14% con respecto al 2014.
- El personal considera una cultura institucional inclusiva en temas de trato igualitario y no discriminación, donde existe conocimiento y aplicación al Código de Conducta Institucional.
- Percibe una mejor organización con respecto a la definición de tareas y esta más consiente de como sus resultados individuales tienen un impacto en los resultados esperados en cada área, el personal manifestó que cuenta con los medios necesarios para la realización de sus tareas.
-

Estos resultados se vinculan con las acciones realizadas en el Prácticas de Transformación en específico la difusión de resultados de clima organizacional, la inclusión de programas de capacitación para jefes de área y supervisores para fortalecer habilidades gerenciales, las acciones de reconocimiento al personal efectuadas y el trabajo coordinado con el Comité de Ética para atender la concientización sobre temas de igualdad, prevención de acoso, valores del Código de Conducta, así como la difusión que se realizó del nuevo Código.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

Como áreas de oportunidad se resalta que es necesario revisar los siguiente aspectos:

- Situación de sueldos con respecto a la contribución y responsabilidades que tiene asignada el personal y la situación económica del país.
- Proceso de reclutamiento y selección, así como su difusión, ya que perciben que los ingresos no son conforme a el perfil del puesto.
- Concientizar a jefes inmediatos respecto al tema de congruencia respecto a lo que se dice y hace y que difunda el avance de resultados por área.
- Generar acciones para promover visitas a espacios culturales.

Finalmente, este resultado impulsa para que durante el 2017 se realicen prácticas de mejora en los factores que presentaron una disminución, acercamiento con las áreas, así como promover mayor sensibilización del plan de acción.

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2017

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Práctica	Práctica de Transformación	Fecha Inicio	Fecha fin	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Tipo de Práctica	Personal a quien va dirigida la Práctica	Impacto de la Práctica
1	Dar a conocer los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	1	Se continuará con la difusión de los resultados a través de la página web del INCan, carteles y vía correo electrónico. Adicionalmente, se harán visitas a las áreas que presentaron un menor índice, con la finalidad de sensibilizar las acciones que se están realizando.	1 de mayo del 2017	31 de mayo del 2017	Publicación en la Página Web del INCan. Colocación de al menos 10 carteles con resumen de los principales resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. Difusión a al menos 400 trabajadores por correo electrónico. Una visita por lo menos 2 Áreas y generar por lo menos 1 cartel que comunique que acciones se están instrumentando para mejorar el clima organizacional.	48. Organizada	Estratégica	Todo el Personal	Alto
2	Promover un mejor liderazgo en la institución	2	Impartir cursos de capacitación que fomenten el liderazgo y las habilidades gerenciales entre el personal de mando y supervisores.	1 de julio del 2017	31 de Octubre del 2017	Impartición de cursos: 1 Trabajo en equipo planeación estratégica	52. Liderazgo Integral	Estratégica	Mandos Medios y Supervisores	Alto
3	Promover entre el personal equidad de género y el respeto a los derechos humanos	3	Continuar con los programas de fomento a la no discriminación y impartidos por CONAPRED, Cursos de Transparencia del INAI, equidad de género y Trata de personas	1 de marzo del 2017	30 de noviembre del 2017	Impartición por lo menos 3 cursos relacionados con Transparencia, Equidad, Discriminación o Trata de Personas .	46. Inclusiva	Operativa	Todo el Personal	Medio
4	Fomentar acciones de mejora que agreguen valor a los procesos de la institución y los servicios a la ciudadanía.	4	Generar acciones de mejorar continua para favorecer la atención al paciente.	1 de agosto del 2017	30 de noviembre del 2017	Impartición de cursos: Actualización en trabajo social Atención y manejo de pacientes.	39. Adaptable al cuidado	Operativa	Operativos	Medio
5	Mejorar la integración y convivencia	5	Continuar con la realización de eventos institucionales y actividades deportivas que fomenten la integración entre el personal del Instituto y a su vez la convivencia con su familia, incorporando la difusión de eventos culturales.	1 de enero de 2017	31 de diciembre del 2017	Realización o fomento de por lo menos 10 eventos de integración, deportivos o culturales.	42. Equilibrada	Operativa	Todo el Personal	Medio
6	Impartición de inducción institucional	6	Continuar con la impartición de cursos de inducción al personal de nuevo ingreso para generar una imagen positiva del instituto, así como dar a conocer los objetivos, valores y metas institucionales.	1 de febrero de 2017	31 de diciembre del 2017	Realización de por lo menos 7 cursos de inducción en el año.	49. Íntegra	Operativa	Todo el Personal	Medio
7	Promover el reconocimiento del desempeño laboral	7	Continuar con el reconocimiento laboral a través del programa de escalafón institucional, y fomentar el reconocimiento por jefes y grupo directivo del buen desempeño individual o por servicio.	1 de febrero de 2017	31 de diciembre del 2017	Realización por lo menos 2 reconocimientos institucionales por buen desempeño y publicación de boletines de movimientos escalafonarios del INCan.	47. Motivada	Operativa	Operativos	Medio
8	Fortalecer el logro de objetivos y la orientación a resultados	8	Fomentar el establecimiento de metas orientadas a las estrategias institucionales.	16 de febrero 2017	30 de junio del 2017	Notificar el establecimiento de metas anuales para el desempeño del personal de mando y operativo que se encuentra activo, por medio del oficio circular. Automatizar el registro de metas a través del portal Institucional. Impartir talleres para redacción de metas con la metodología S.M.A.R.T.	41. Eficiente	Operativa	Todo el Personal	Medio
9	Fortalecer el proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal del INCan.	9	Reforzar el procedimiento y difusión del procedimiento para reclutar y evaluar candidatos de puestos solicitados.	1 de marzo de 2017	30 de junio del 2017	Notificar mediante un oficio circular el procedimiento de reclutamiento y selección de personal. Coordinar con los diferentes servicios del INCan el establecimiento o actualización de exámenes de conocimientos teóricos y/o prácticos para el personal de nuevo ingreso.	41. Eficiente	Estratégica	Todo el Personal	Alto
10	Favorecer la mejora y cambio Institucional.	10	Generar acciones que induzcan cambios de mejorar continua de los procesos de la institución.	1 de junio de 2017	31 de diciembre del 2017	Impartición de cursos en temas de: Administración y control de riesgos Diseño y construcción de indicadores. Auditoría de sistemas y Gestión de calidad.	38. Adaptable al Entorno	Operativa	Todo el Personal	Medio