



**Salud**  
Secretaría de Salud



INSTITUTO NACIONAL  
DE CANCEROLOGÍA



# Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Mayo 2026

## 2025



2026  
año de  
**Margarita  
Maza**

# Agenda

**1** • Introducción

**2** • Resultados de la ECCO 2025

**3** • Análisis sociodemográfico

**4** • Análisis de cuadrantes y factores

**5** • Análisis de Comentarios y sugerencias

**6** • Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO



**Salud**  
Secretaría de Salud



INSTITUTO NACIONAL  
DE CANCEROLOGÍA



# 1. Introducción

---



**2026**  
año de  
**Margarita  
Maza**

# Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Cancerología

**El clima y cultura organizacional** puede considerarse como las sensaciones e impresiones de los colaboradores del Instituto sobre el ambiente laboral, recoge una serie de percepciones subjetivas, que pueden variar mucho de uno a otro individuo.

Refleja **cómo se sienten los colaboradores**: si están estresados, satisfechos, frustrados, enfadados, etc. También permite identificar las **causas** de aquello que sienten, de modo que se pueden **identificar áreas de mejora** que permitan crear un ambiente laboral positivo.



# Marco Normativo

- **Reglamento Interior de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno: Artículo 14, fracción X.**
- **ACUERDO por el que se establecen las disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal: Artículos 176, 177, 178 y 179.**
- **PROGRAMA Especial para la Eficiencia de la Gestión Pública 2025-2030: Línea de Acción 4.4.1.**



**Salud**  
Secretaría de Salud



INSTITUTO NACIONAL  
DE CANCEROLOGÍA

## 2. Resultados de la ECCO 2025

---



**2026**  
año de  
Margarita  
**Maza**

# Participación

## Comportamiento histórico de participación ECCO



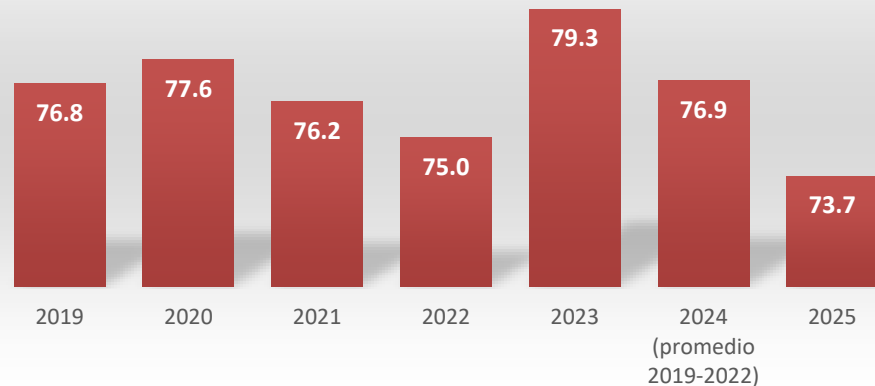
- El Instituto Nacional de Cancerología cuenta con un total de 1850 plazas autorizadas, mismas que han sido consideradas da lo largo de los últimos seis ejercicios de la ECCO, manteniendo un promedio de participación del 27% en la encuesta de clima y cultura organizacional del Instituto Nacional de Cancerología.
- Mostrando un ligero incremento del 6% en los últimos dos ejercicios, lo que representa un 30% de participación durante el año 2025.



**555 encuestas  
2025**

# Participación

Tabla 2. Índice Global INCan 2019–2025  
ÍNDICE INCan



- El comportamiento histórico de la encuesta de clima y cultura en el Instituto refleja una disminución en el índice global obteniendo una calificación de **73.7** para el ejercicio 2025.
- Disminución que también se vio reflejada en la Administración Pública Federal.

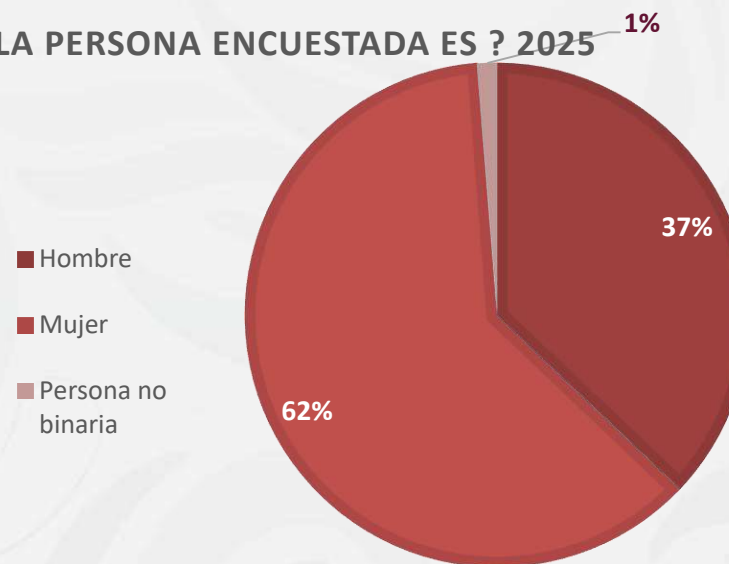
# 2.1 Análisis sociodemográfico

- Distribución por edad y género

La encuesta tuvo mayor participación de las mujeres, siendo 349 las que respondieron representando el 62%.



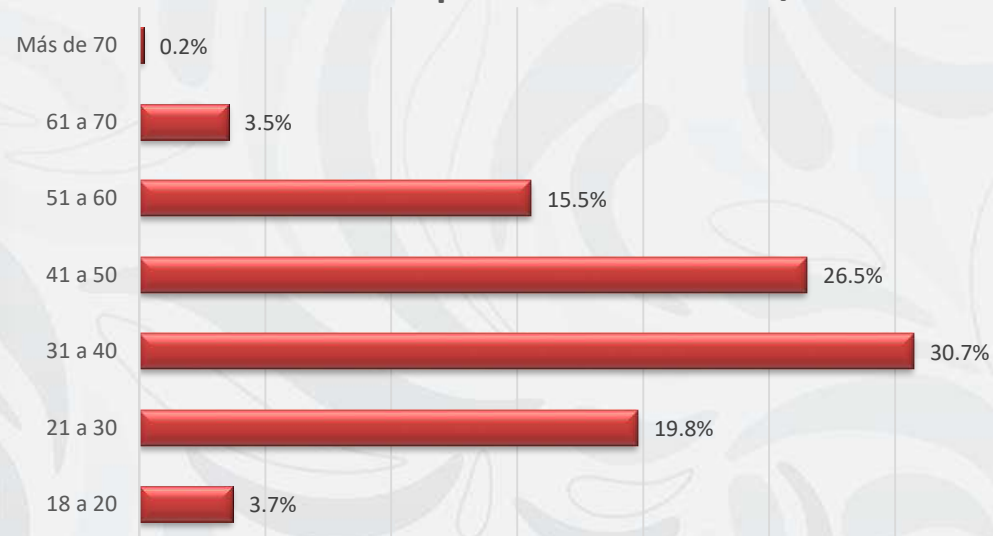
¿LA PERSONA ENCUESTADA ES ? 2025



Respecto a la edad de los participantes el 57% se encuentra en una edad entre 31 a 50 años de edad.



¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2025



# 2.1 Análisis sociodemográfico

## Autoadscripción y discapacidad

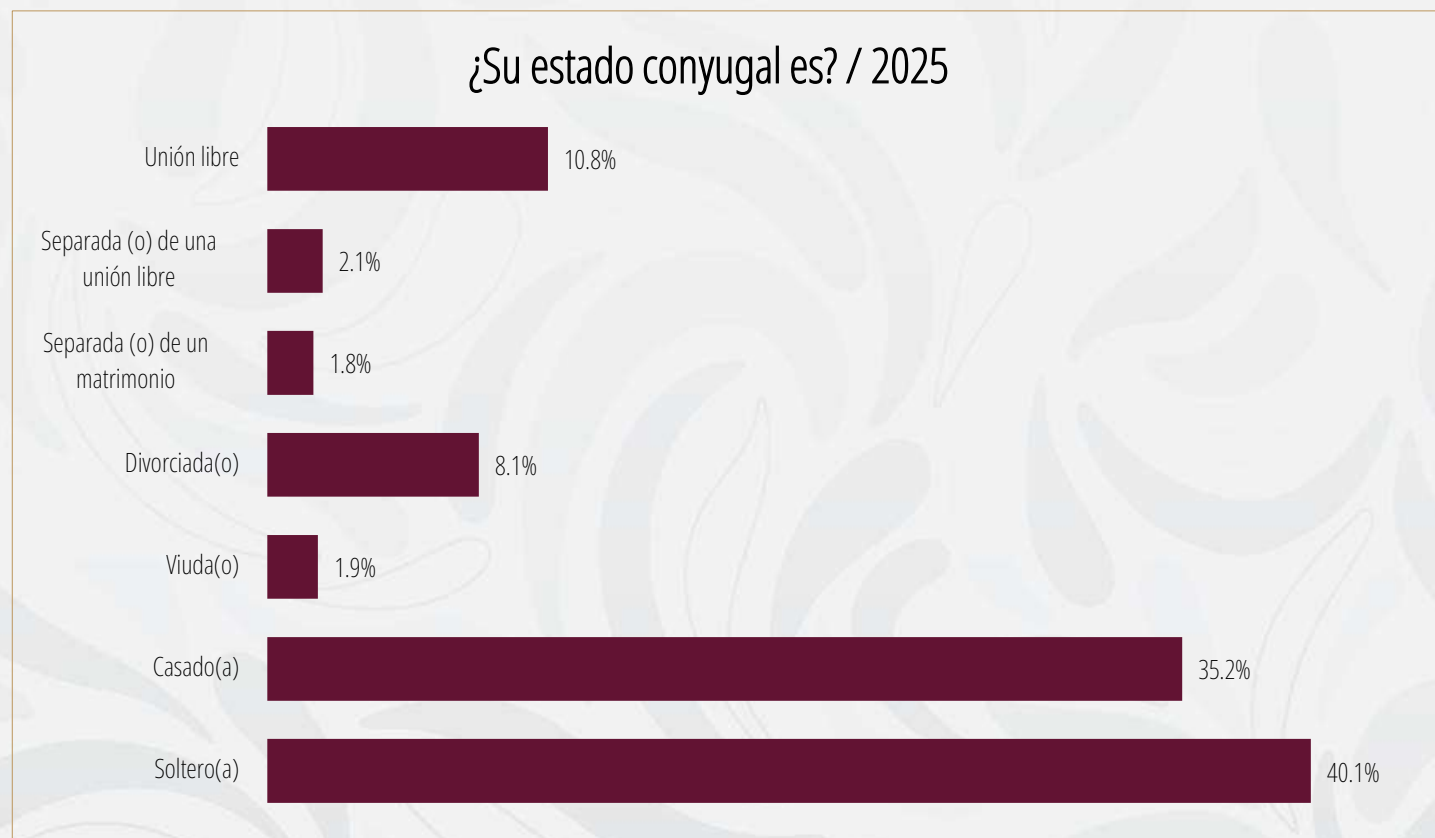
En el Instituto ninguna de las personas que respondieron la encuesta se auto describen como persona indígena o afroamericana, asimismo ninguna persona vive con discapacidad alguna.

# 2.1 Análisis sociodemográfico

## Situación conyugal

La soltería es la situación conyugal que predominó en la encuesta, siendo del 40%; si sumamos a los separados, divorciados y viudos, obtenemos un **54%** reafirmando a la soltería como predominante en la encuesta.

No obstante el 35% dice ser casado y el 11% vivir en unión libre, contabilizando un **46%** de personas que mantienen un vínculo con otra persona.

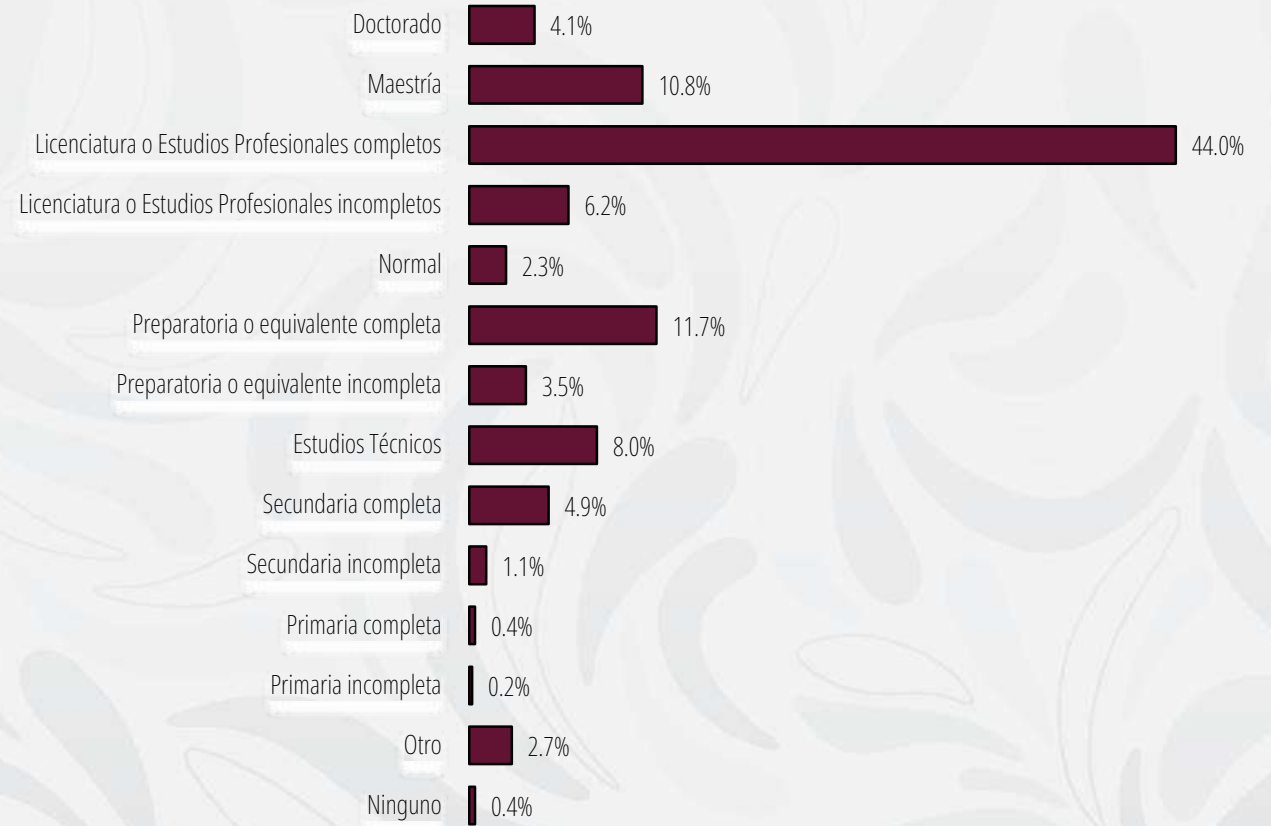


# 2.1 Análisis sociodemográfico

- Nivel escolar

EL nivel de profesionalización entre el personal del Instituto con estudios de Licenciatura, Maestría y doctorado alcanza el 59%, un dato muy importante y que refleja el compromiso del Instituto en otorgar facilidades para continuar estudiando o incluso desde el ingreso se ha establecido como política que el personal debe cumplir con los perfiles de puestos autorizados.

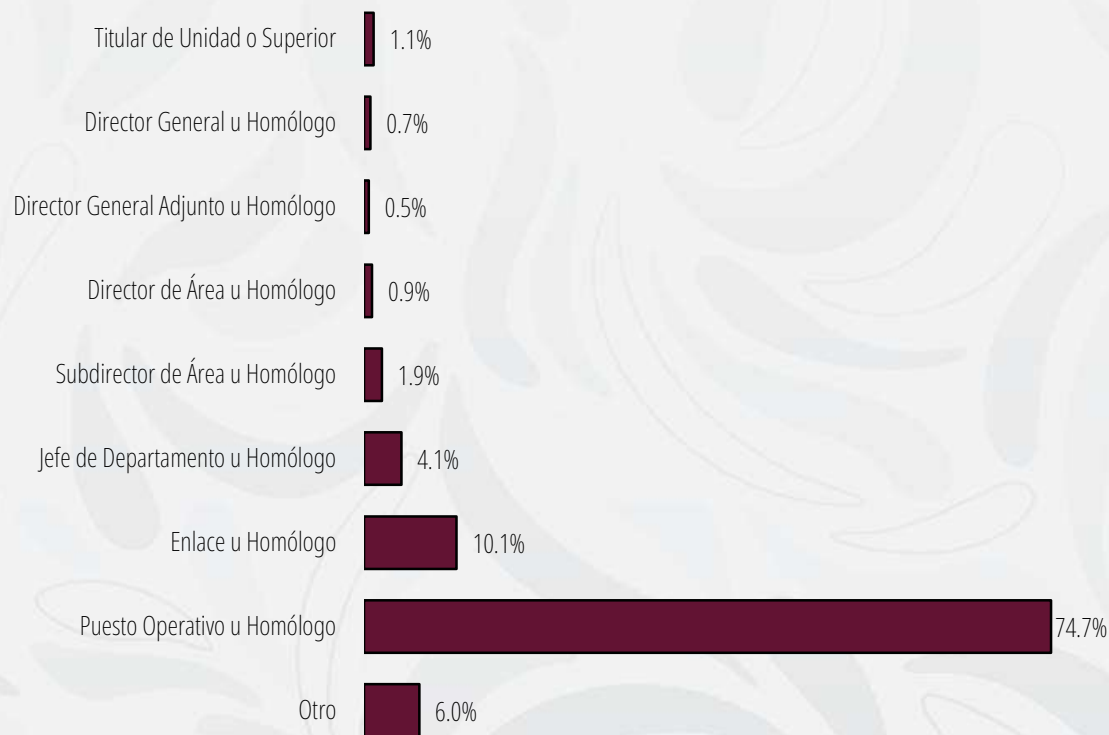
¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? /2025



# 2.1 Análisis sociodemográfico

- Nivel de puesto**

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2025



El 74% de las personas que respondieron la encuesta se encuentran ocupando un puesto operativo, dato que es coherente contra el total de plazas con las que cuenta el Instituto, al ser las operativas las de mayor impacto en nuestra estructura organizacional.



2026  
año de  
Margarita  
Maza

# 2.1 Análisis sociodemográfico

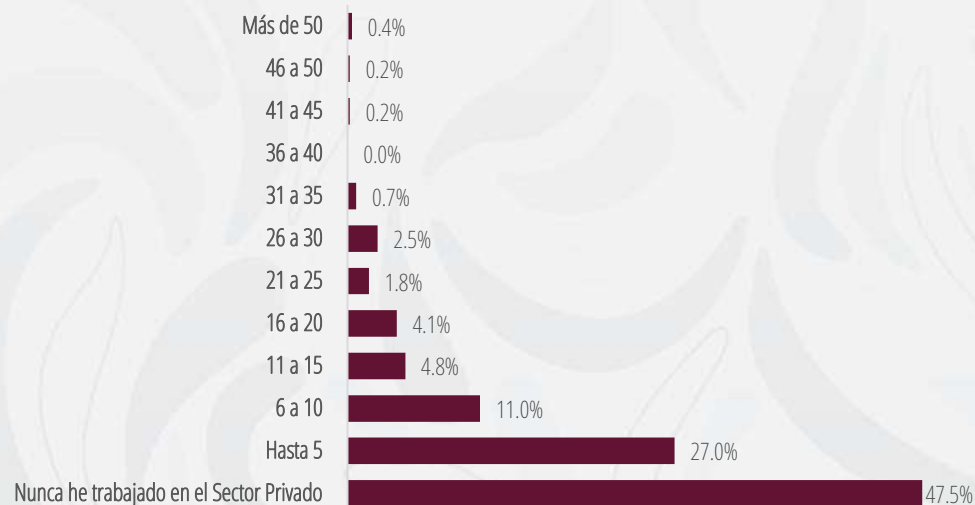
## Sistema de profesionalización

**En el Instituto ningún puesto pertenece al servicio profesional de carrera.**

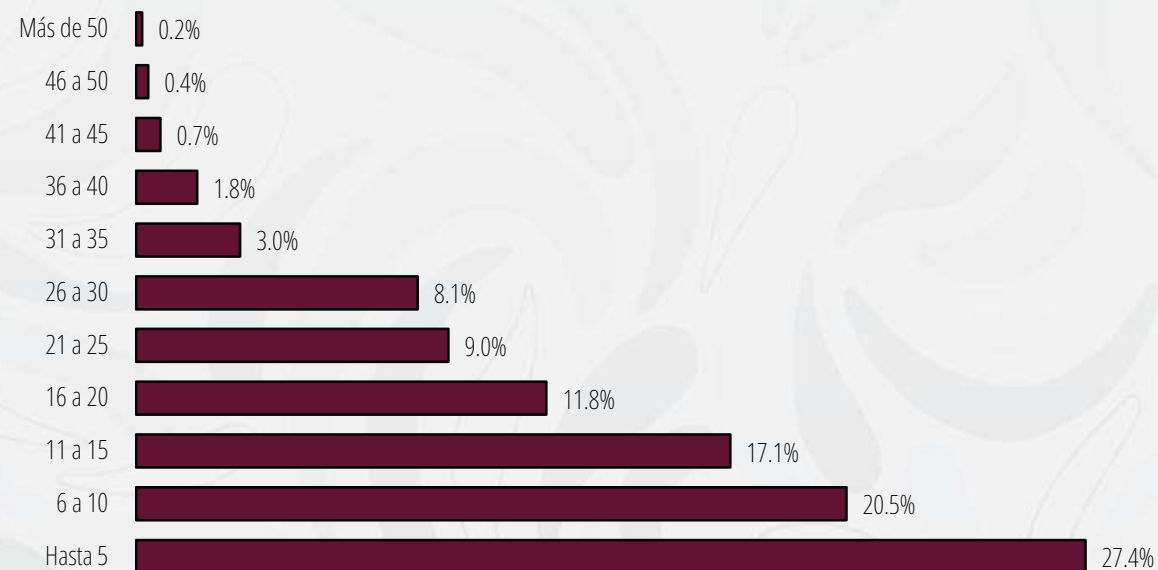
# 2.1 Análisis sociodemográfico

## Años en iniciativa privada y pública

En total ¿cuántos años ha trabajado en el sector privado?  
/ 2025



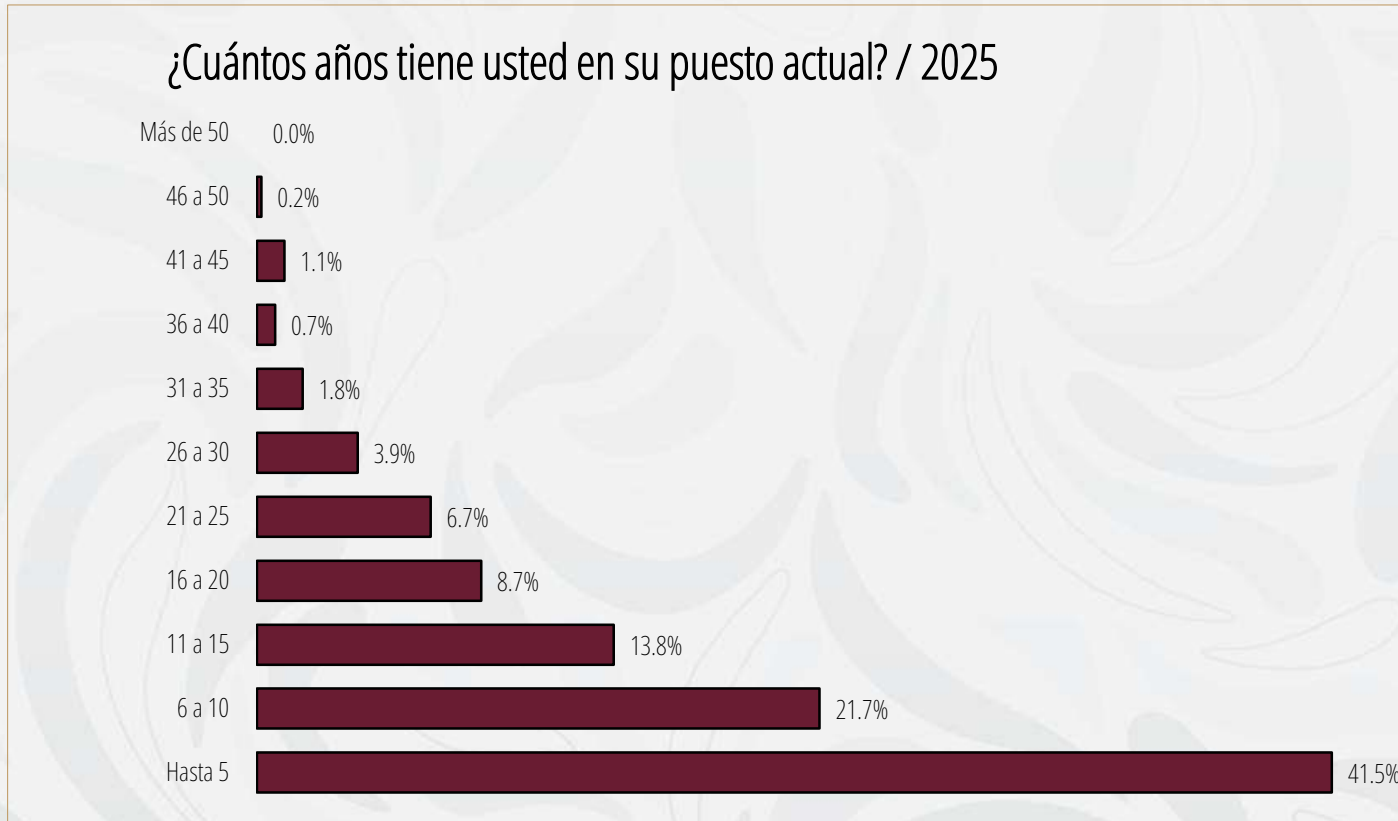
En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2025



Casi la mitad de las personas que respondieron la encuesta nunca han trabajado en la iniciativa privada, lo que representa que el Gobierno ha sido su único patrón; por otro lado el 48% solo ha trabajado en el sector público hasta 10 años.

# 2.1 Análisis sociodemográfico

- Antigüedad en el puesto

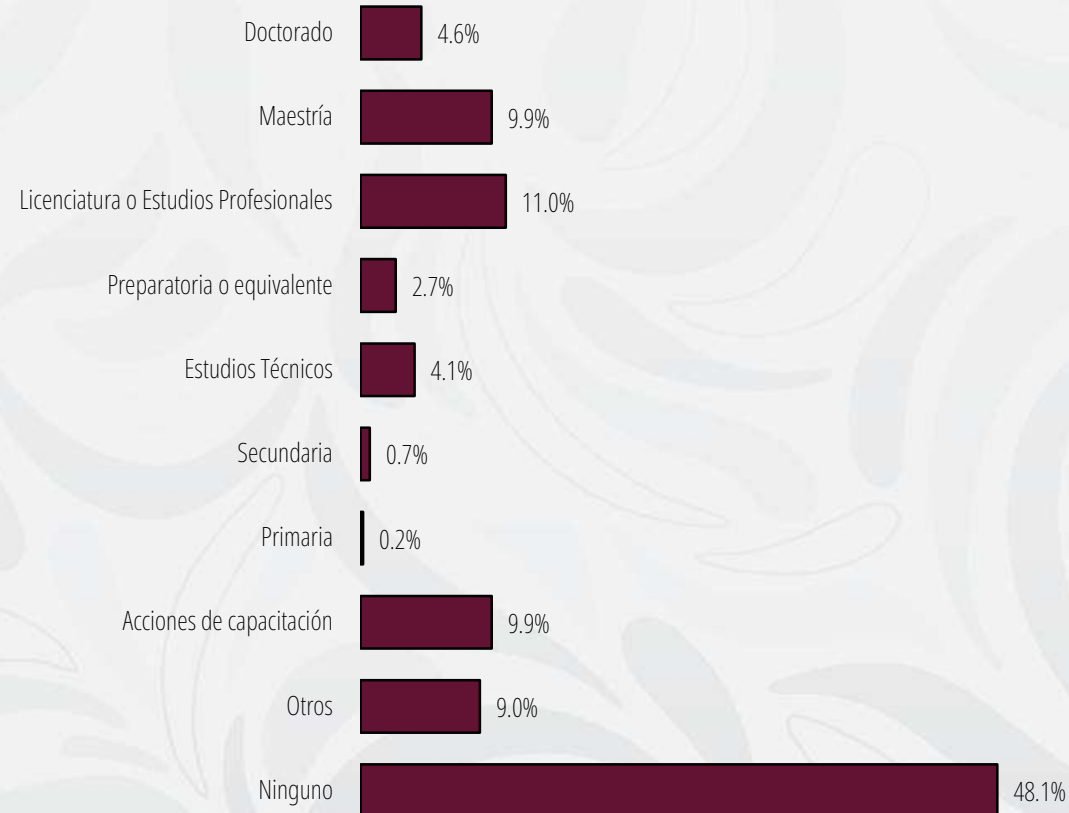


Se logra visualizar una mayor participación en la encuesta de clima y cultura organizacional entre el personal de nuevo ingreso, al ser el 42% de los que respondieron ya que en su puesto actual llevan hasta 5 años.

# 2.1 Análisis sociodemográfico

- Estudios actuales

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2025



El 26% de los participantes se encuentran desarrollando estudios profesionales de licenciatura o posgrado, lo que demuestra el interés de los trabajadores en profesionalizarse.

Es importante destacar que el 48% menciona no estar estudiando, sin embargo si comparamos el rango de estudios que actualmente tienen los encuestados sien do un 59% quienes ya cuentan con una licenciatura o más.

## 2.2 Análisis de cuadrantes y factores

Índice Global APF 2019–2025 ÍNDICE APF



Durante el ejercicio 2024 se desarrollo un análisis del periodo 2019-2023 con la finalidad de establecer acciones enfocadas a los factores que no presentaron mejoría durante dicho periodo.

Asimismo, se observa una ligera baja en el índice del año 2025 dentro de la Administración Pública Federal.

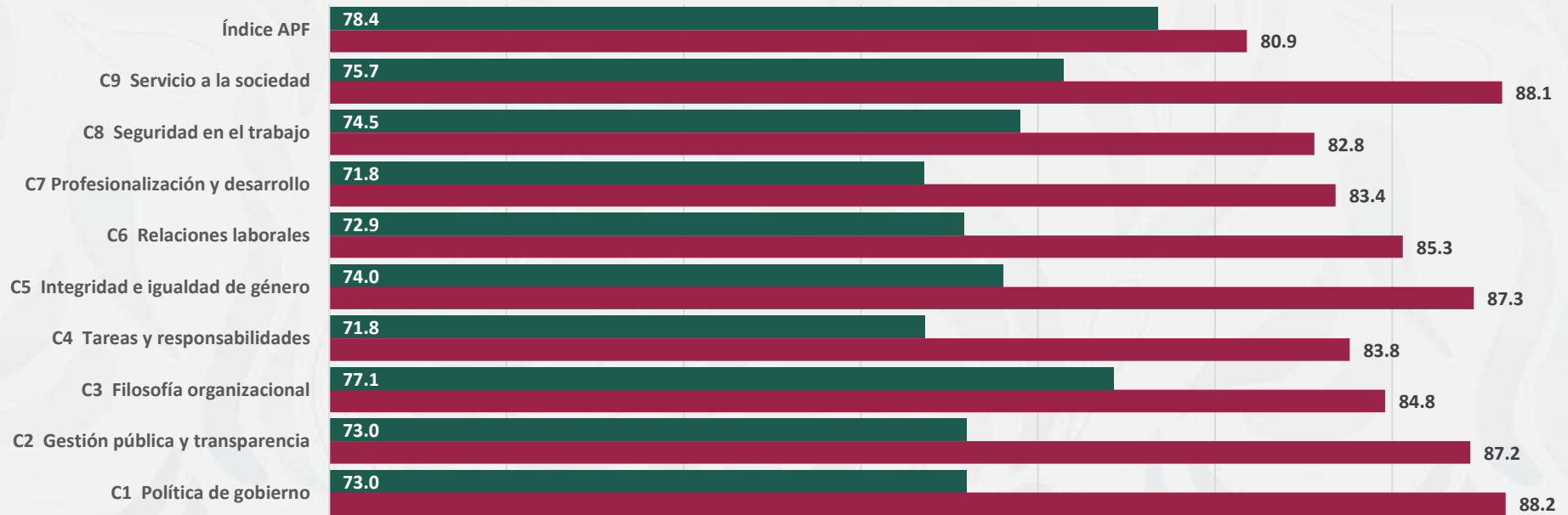
# 2.2 Análisis de cuadrantes y factores

- Cuadrantes del modelo Tichy 2023-2025

Es importante informar que se refleja una baja en los índices de los cuadrantes en comparación con el ejercicio del año 2023.

Sin embargo, los índices del ejercicio 2025 se mantuvieron en un rango de resultados notable respecto al ejercicio 2023.

Siendo el cuadrante Filosofía Organizacional el que obtuvo la mayor calificación en el ejercicio 2025.



	C1 Política de gobierno	C2 Gestión pública y transparencia	C3 Filosofía organizacional	C4 Tareas y responsabilidades	C5 Integridad e igualdad de género	C6 Relaciones laborales	C7 Profesionalización y desarrollo	C8 Seguridad en el trabajo	C9 Servicio a la sociedad	Índice APF
■ Índice Institución 2025	73.0	73.0	77.1	71.8	74.0	72.9	71.8	74.5	75.7	78.4
■ Índice Institución 2023	88.2	87.2	84.8	83.8	87.3	85.3	83.4	82.8	88.1	80.9



# 2.2 Análisis de cuadrantes y factores

## Comparativo modelo Tichy APF-Institución

Durante el 2025 el cuadrante **Filosofía organizacional** representó para la APF ser el más bajo junto con el cuadrante Tareas y responsabilidades, sin embargo para el Instituto el cuadrante de Filosofía organizacional fue el más alto.

Lo anterior podría significar que las estrategias que el Instituto ha adoptado (prestaciones) han permitido que el personal logró interactuar con su vida familiar sin tener largas jornadas de trabajo

Finalmente, el personal del Instituto considera que las acciones de capacitación que se implementan no han sido suficientes para el desarrollo y fortalecimiento de su desempeño, aunado a que las metas y objetivos del Instituto no son claras para el logro de los objetivos institucionales.

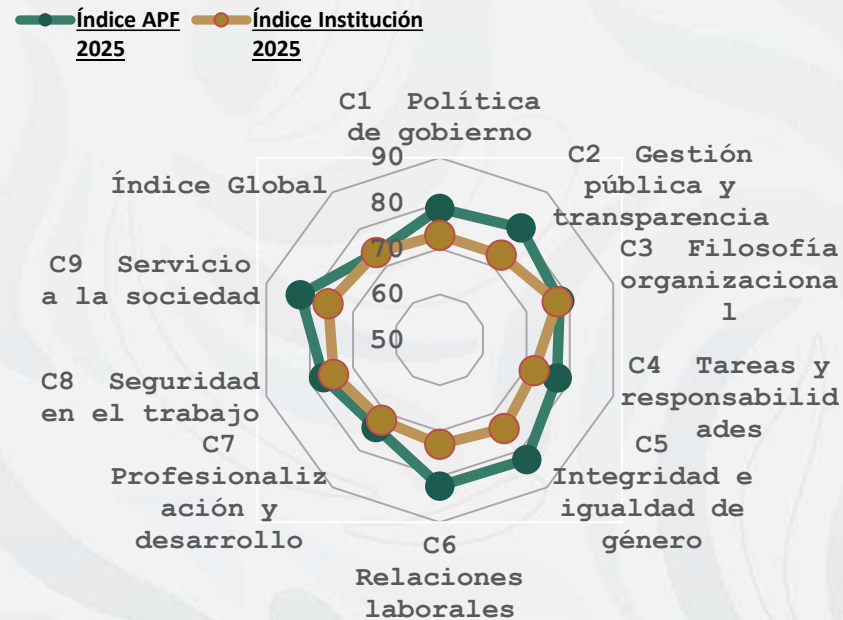
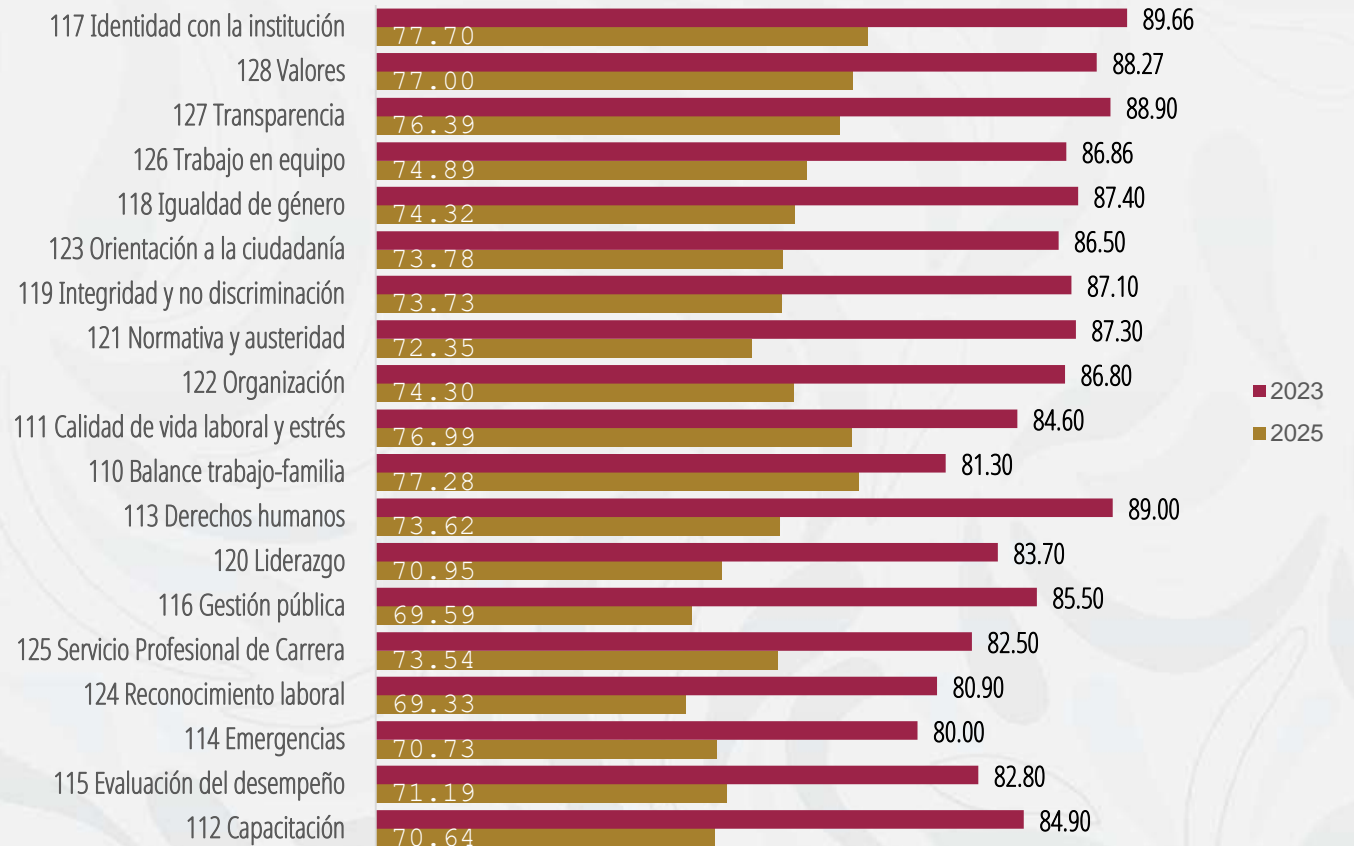


Tabla 4. Cuadrantes 2025	Índice APF 2025	Índice Institución 2025
C1 Política de gobierno	78.8	73.0
C2 Gestión pública y transparencia	80.4	73.0
C3 Filosofía organizacional	77.7	77.1
C4 Tareas y responsabilidades	77.1	71.8
C5 Integridad e igualdad de género	82.5	74.0
C6 Relaciones laborales	82.1	72.9
C7 Profesionalización y desarrollo	73.8	71.8
C8 Seguridad en el trabajo	76.8	74.5
C9 Servicio a la sociedad	82.2	75.7
<b>Índice Global</b>	<b>73.7</b>	<b>73.7</b>

# 2.2 Análisis de factores

## Factores de la ECCO 2023-2025

Para el ejercicio 2025 los factores de la encuesta se encuentran en una escala **suficiente (60-74)**, mostrando una disminución en comparación con el ejercicio 2023, donde su calificación estuvo dentro del parámetro **notable (75-90)**.



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

El personal del Instituto considera que su horario laboral es suficiente para realizar las actividades asignadas así como para poder pasar tiempo en compromisos familiares y personales.

Por lo que se puede considerar que los trabajadores perciben tener un equilibrio entre su trabajo y familia.

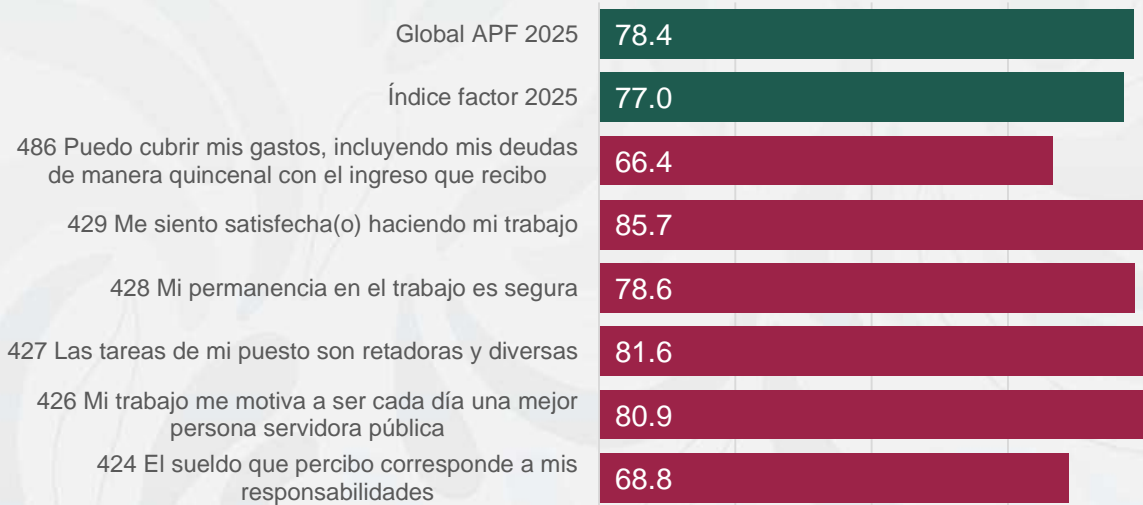
### Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2025



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

### Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2025



El personal del Instituto muestra sentirse satisfecho con las actividades que realiza, incluso considera que son actividades retadoras y motivadoras a ser mejor cada día.

Sin embargo, se refleja que no existe un plan de ahorro entre los trabajadores al considerar que el sueldo que perciben no es suficiente y que incluso no logran cubrir de manera quincenal sus gastos.

# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

La capacitación que se brindó durante el 2025 no logró cubrir las expectativas del personal, al considerar que los planes de capacitación no son desarrollados en función de las necesidades de desarrollo profesional.

### Factor 112 CAPACITACIÓN / 2025



## 2.2 Análisis de factores

### Índice por factor ECCO 2025

La mayoría del personal considera que promover el cumplimiento de los derechos humanos es parte fundamental del Instituto.

Sin embargo al momento de implementar investigaciones y sanciones respecto a quien vulnera el cumplimiento de los derechos humanos el Instituto ya no ejerce la autoridad que debería.

#### Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2025



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

Factor 114 EMERGENCIAS / 2025



El personal considera que se han otorgado las facilidades y planes de capacitación respecto a temas de protección civil (incendios, primeros auxilios, huracán, etc).

Sin embargo, el tema financiero sigue siendo una gran área de oportunidad entre el personal del Instituto, ya que refiere no contar con los ahorros suficientes en caso de no contar con ingresos durante los próximos tres meses.

# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

La evaluación del desempeño fue uno de los más factores más bajos, denotando que no existe igualdad en los procedimientos de evaluación existentes, así como falta de retroalimentación para una mejora continua Institucional.

### Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2025



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

### Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2025



El personal del instituto percibe que no existe un proceso claro y confiable para presentar denuncias por actos de corrupción, incluso perciben que pueden existir represalias en contra de las o los denunciantes.

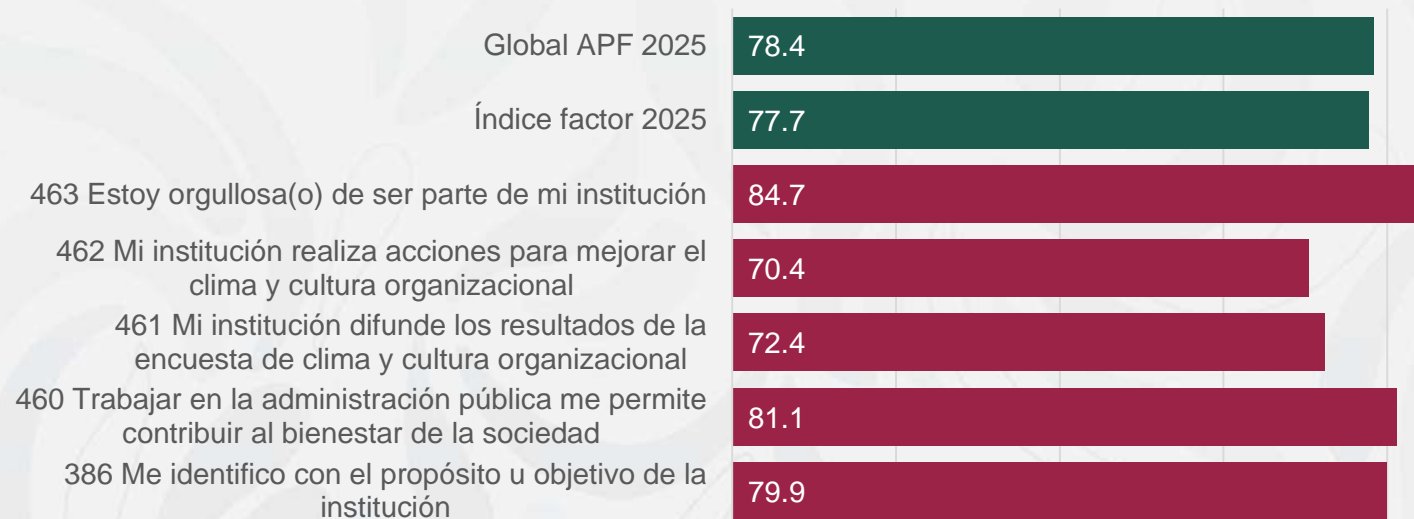


**2026**  
año de  
**Margarita  
Maza**

## 2.2 Análisis de cuadrantes y factores

### Índice por factor ECCO 2025

#### Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2025



La identidad con la Institución fue uno de los factores mejor valorados; ya que el personal manifiesta estar orgulloso de formar parte del Instituto, al percibir que sus funciones contribuyen al bienestar de la sociedad.

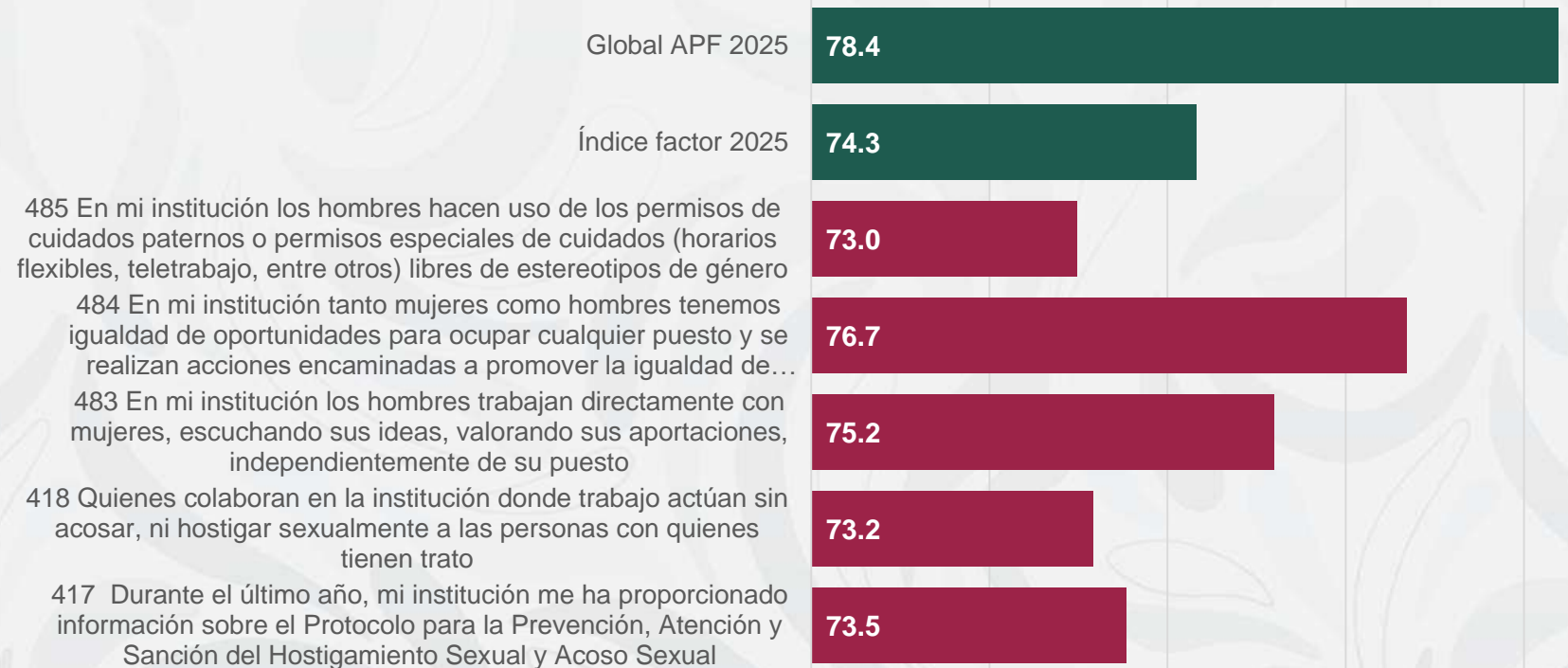
# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

Se considera entre el personal del Instituto que tanto hombres como mujeres tienen la misma igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto, sin embargo los hombres hacen poco uso de permisos por cuidados paternos o incluso de permisos especiales (horarios flexibles).

Lo anterior puede deberse más a un estigma social, al ser el hombre el proveedor y la mujer la cuidadora, por lo que existe mayor responsabilidad de las mujeres hacia el cuidado de los hijos.

### Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2025



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

Al ser una Institución que otorgar servicios de salud, el personal percibe que los servicios se otorgan a todas las personas sin hacer distinción alguna, sin embargo el actuar de la Institución podría verse afectado por conceder privilegios a determinadas personas.

### Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2025



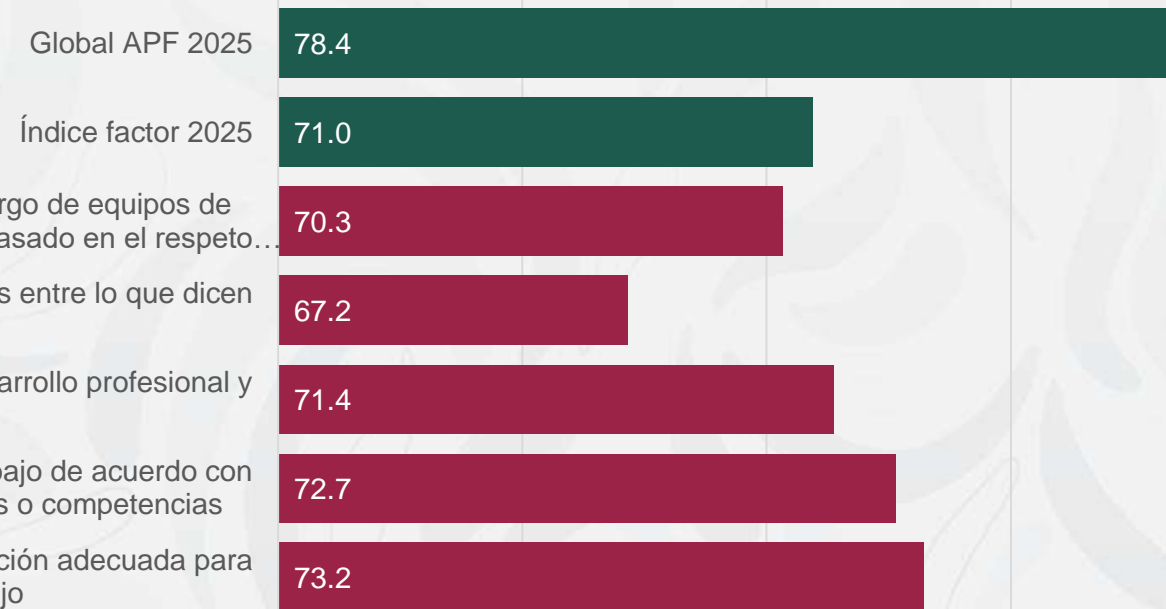
# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

El factor de liderazgo en el Instituto se nota bajo al reflejar que el personal percibe que los mandos superiores en su mayoría no son congruentes entre lo que dicen y hacen, así como la falta de un ambiente de trabajo basado en el respeto.

- 448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto...
- 447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen
- 446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal
- 445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias
- 444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo

### Factor 120 LIDERAZGO / 2025



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

Factor 121 **NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2025**



Se reconoce que las funciones que se realizan por el personal cubren lo establecido en las normas y leyes, sin embargo no es posible simplificar algunos procesos por la naturaleza de los mismos.

La asignación de recursos se encuentra en una escala suficiente pero no notable.



**2026**  
año de  
**Margarita Maza**

# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

El personal del Instituto refleja que su trabajo contribuye a la realización de los objetivos gracias a la claridad de las funciones y responsabilidades que les fueron asignadas.

Sin embargo consideran que las vacantes no son cubiertas a través de procesos claros de reclutamiento.

### Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2025



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

Se destaca que el Instituto ha buscado mejorar la atención y servicios que se ofrecen a la sociedad, sin embargo algunos trámites podrían considerarse no tan simples.

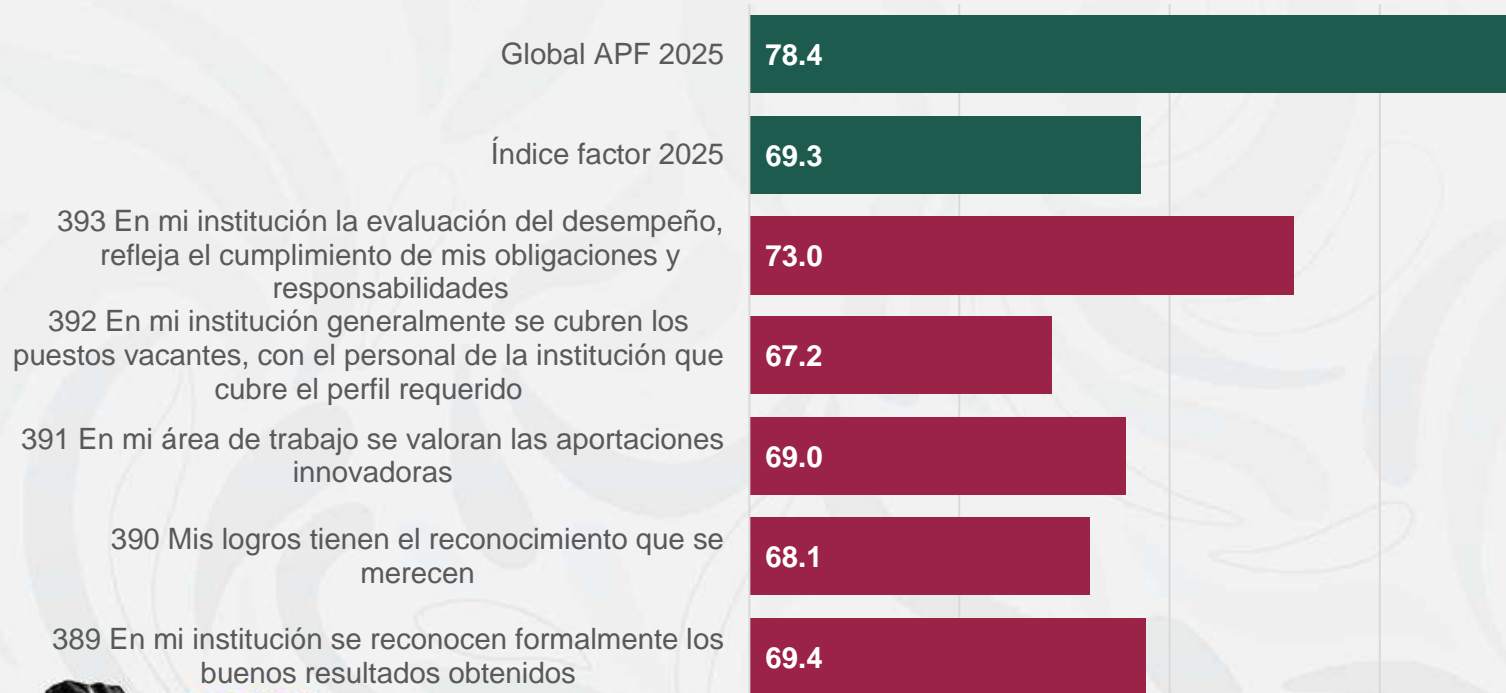
### Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2025



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2025



La evaluación del desempeño se percibe como parte del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores.

Sin embargo, mencionan no recibir el reconocimiento adecuado.



## 2.2 Análisis de factores

Índice por factor ECCO 2025

Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2025

En el Instituto Nacional de Cancerología **NO APLICA** el Servicio Profesional de Carrera

# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

El personal del Instituto se percibe como parte fundamental de su equipo de trabajo, colaborando con respeto y cooperación entre las personas que integran sus equipos de trabajo.

### Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2025

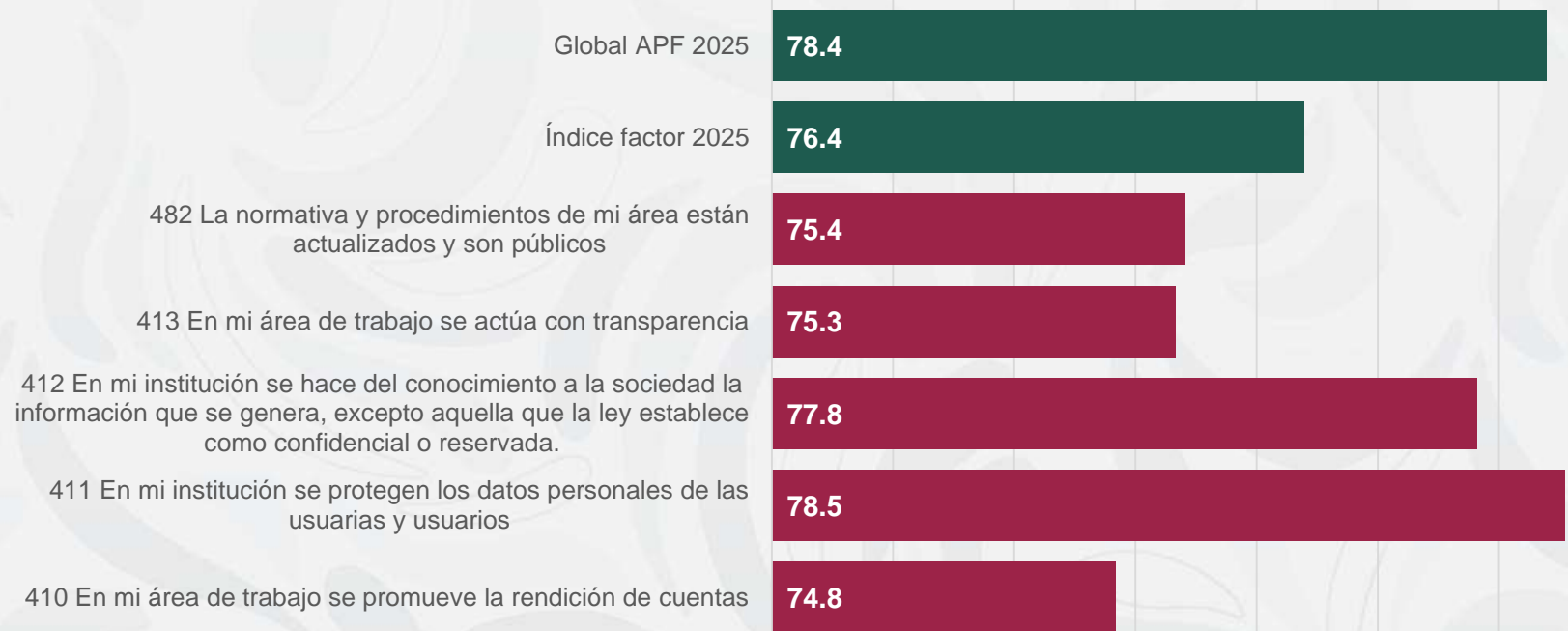


# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

El personal del Instituto tiene claro que los datos personales de los pacientes deben ser protegidos, sin embargo consideran que los procedimientos y normativas no están actualizadas ni son públicas.

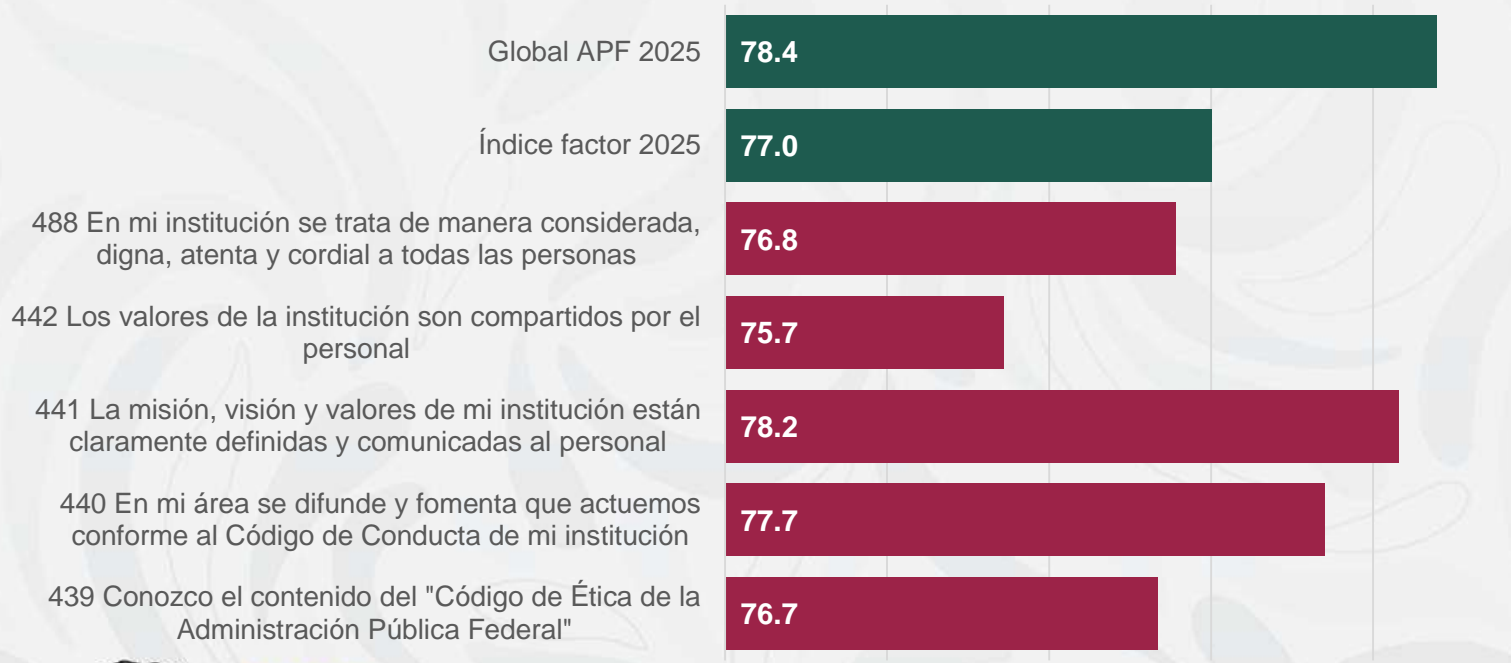
### Factor 127 TRANSPARENCIA / 2025



# 2.2 Análisis de factores

## Índice por factor ECCO 2025

Factor 128 VALORES / 2025



La identidad del Instituto (misión, visión, valores, código de ética) es considerada por el personal suficientemente visible pero no notablemente.



**Deficiente**  
1-20 puntos



**Insuficiente**  
21-59 puntos



**Suficiente**  
60-74 puntos



**Notable**  
75-90 puntos



**Sobresaliente**  
91-100 puntos

# 2.2 Análisis de factores

## Factores con índices más altos ECCO 2025



### Transparencia 76.4

- Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia



### Balance trabajo-familia 77.3

- Evalúa la percepción con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de jornada de trabajo y prestaciones a las que tiene derecho.



### Valores 78.4

- Evalúa la percepción con relación al conocimiento del código de ética, código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.



### Calidad de vida laboral y estrés 77

- Evalúa la percepción en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.



### Identidad con la Institución 77.7

- Evalúa la percepción sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública.

# 2.2 Análisis de factores

## Factores con índices más bajos ECCO 2025



### Evaluación del desempeño 71.2

- Evalúa la percepción sobre los mecanismos de evaluación existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones necesarias para lograrlo.



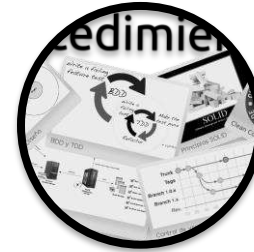
### Emergencias 70.7

- Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.



### Capacitación 70.6

- 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.



### Gestión pública 69.6

- Evalúa la percepción sobre el conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en beneficio de la sociedad.



### Reconocimiento laboral 69.3

- Evalúa la percepción sobre los mecanismos de reconocimiento, valoración del esfuerzo y aportaciones para el logro de los objetivos del Instituto.

## 2.2 Conclusiones del análisis

La encuesta de clima y cultura organizacional tuvo una participación del 27% con un total de 555 encuestas, obteniendo una calificación global de 73.7 contra 78.4 que se obtuvo en toda la Administración Pública Federal.

Dicha encuesta se divide en 9 **CUADRANTES** los cuales son:

- Política de gobierno
  - Gestión pública y transparencia
  - Filosofía organizacional
  - Tareas y responsabilidades
  - Integridad e igualdad de género
  - Relaciones laborales
  - Profesionalización y desarrollo
  - Seguridad en el trabajo
  - Servicio a la sociedad
- Siendo la **Filosofía organizacional** y el **servicio a la sociedad** los cuadrantes con mejores calificaciones, y los cuadrantes con **bajas calificaciones** **Tareas y responsabilidades, relaciones laborales y profesionalización y desarrollo.**

## 2.2 Conclusiones del análisis

A su vez los cuadrantes contienen **FACTORES**, siendo un total de 19 en toda la encuesta los cuales son:

- Derechos humanos
- Normativa y austeridad
- Gestión pública
- Transparencia
- Balance trabajo-familia
- Valores
- Organización
- Reconocimiento laboral
- Igualdad de género
- Integridad y no discriminación
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Capacitación
- Evaluación del desempeño
- Servicio profesional de carrera (no aplica)
- Calidad de vida laboral y estrés
- Emergencias
- Identidad con la institución
- Orientación a la ciudadanía

## 2.2 Conclusiones del análisis

Los factores mejor evaluados fueron:

- ✓ Transparencia (76.4)
- ✓ Balance trabajo familia (77.3)
- ✓ Valores (78.4)
- ✓ Calidad de vida laboral y estrés (77)
- ✓ Identidad con la Institución (77.7)

Los factores con baja calificación fueron:

- ❖ Evaluación del desempeño (71.2)
- ❖ Emergencias (70.7)
- ❖ Capacitación (70.6)
- ❖ Gestión Pública (69.6)
- ❖ Reconocimiento laboral (69.3)

- Por lo anterior la programación de las prácticas de transformación se enfocaron en las áreas de oportunidad con baja calificación con la finalidad de impactar positivamente el clima y cultura organizacional del Instituto.

## 2.3 Análisis de comentarios y sugerencias

- Comentarios recibidos

Se recibieron un total de 79 felicitaciones, comentarios, sugerencias y quejas

Es importante destacar que las Felicitaciones predominaron con un 50%.

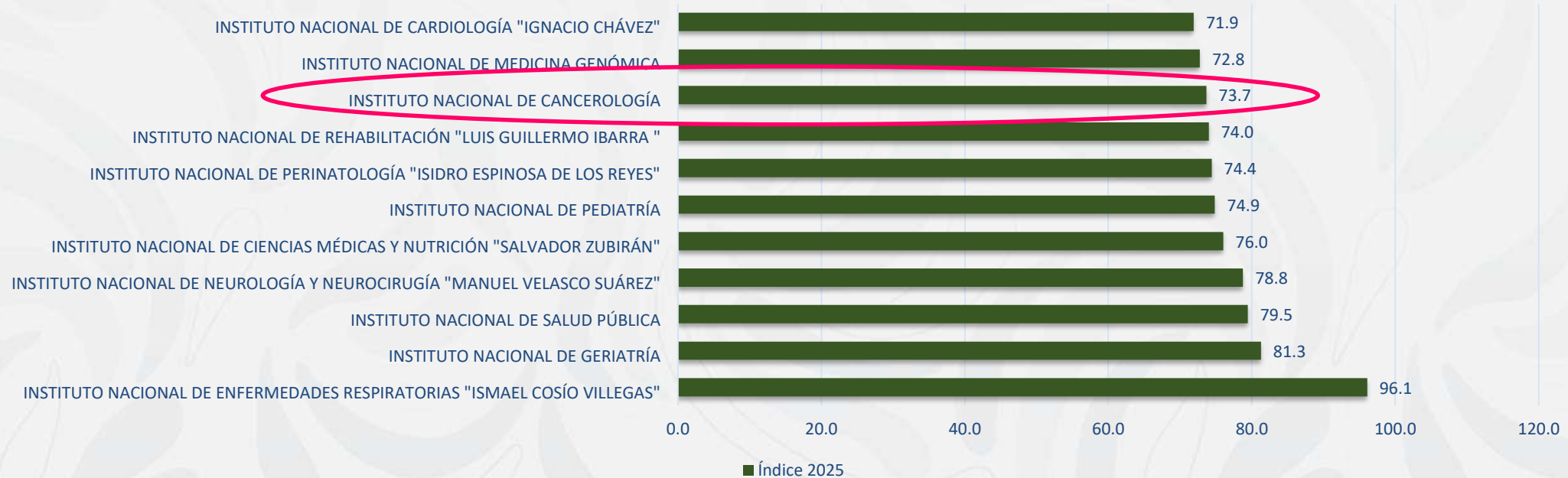
**40**  
**Felicitaciones**

**25 sugerencias**  
Gestión pública (15)  
Capacitación (3)  
Reconocimiento laboral (3)  
Calidad de vida laboral y estrés (3)  
Identidad con la Institución (1)

**14 quejas**  
Liderazgo (4)  
Gestión pública (9)  
Identidad con la Institución (1)

## 2.4 Análisis comparativo

- Comparativo entre Institutos Nacionales de Salud



Se realizó un comparativo entre los Institutos Nacionales de Salud, siendo un total de 11 Instituciones; entre los cuales el Instituto Nacional de Cancerología se encuentra en el 9no lugar con un índice de 73.7.

Lo que demuestra que es necesario mejorar las prácticas de transformación con la finalidad de que se perciba entre el personal del Instituto una mejora en el clima y cultura organizacional.





### 3. Definición de objetivos estratégicos

---



2026  
año de  
Margarita  
Maza

# 3. Objetivos estratégicos

1 - Dar a conocer los resultados del análisis de las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional 2025, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2026

4 - Desarrollar habilidades directivas, que inspire a los equipos de trabajo a cumplir los objetivos del Instituto.

2 - Fortalecer la confianza y el conocimiento del personal del INCan respecto a los protocolos de actuación y canales institucionales de denuncia, mediante la difusión mensual de microcápsulas informativas, infografías y materiales audiovisuales durante el ejercicio 2026.

5 - Desarrollar capacidades y competencias que permitan a los trabajadores tomar decisiones informadas y seguras sobre su bienestar financiero.

3 - Fortalecer el reconocimiento laboral del personal del INCan mediante la implementación de un programa trimestral de reconocimiento formal al desempeño destacado, a través de la participación de titulares de área en la postulación y visibilización de las aportaciones de sus equipos de trabajo durante el ejercicio 2026.

6 - Alinear el desarrollo de competencias del talento humano con el propósito global del Instituto.

7 - Implementar un programa integral de desarrollo y flexibilidad que reduzca el estrés y concilie la vida laboral a través del bienestar físico emocional, garantizando un entorno seguro, saludable y altamente motivador para el equipo.



2026  
año de  
Margarita  
Maza



# 4. Definición de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional y calendarización

---



**2026**  
año de  
Margarita  
**Maza**

# Prácticas de Transformación y calendarización

Prácticas de Transformación	Fecha inicio	Fecha fin
Difundir los resultados del análisis de la ECCO 2025 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2026.	01/06/2026	31/07/2026
Difusión Institucional de protocolos de actuación, denuncia y transparencia.	01/06/2026	30/10/2027
Reconocimiento trimestral al desempeño destacado.	01/06/2026	30/10/2027
Desarrollar diferentes estilos de liderazgo alineados a las necesidades de cada área.	01/06/2026	30/10/2027
Fomentar una educación financiera personal entre los trabajadores del Instituto.	01/06/2026	30/10/2027
Transformar la formación del personal en una ventaja competitiva que promueva el crecimiento constante y la mejora continua de los trabajadores.	01/06/2026	30/10/2027
Mejorar el bienestar integral de los trabajadores y el equilibrio entre su bienestar físico y salud mental.	01/06/2026	30/10/2027





**Salud**  
Secretaría de Salud



INSTITUTO NACIONAL  
DE CANCEROLOGÍA



**Gracias**

---



**2026**  
año de  
**Margarita**  
**Maza**