



COMPROMISO
con la Calidad

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2025

Informe Ejecutivo

Metepec, Estado de México, octubre de 2025



Educación
Secretaría de Educación Pública





Encuesta de Clima y Cultura
Organizacional
(e-CCO) 2025

Aspectos Generales



Justificación

La medición del clima laboral es una herramienta de desarrollo organizacional, cuyo objetivo es evaluar la percepción o grado de satisfacción que tienen las personas que trabajan en la institución, sobre ciertos factores que inciden en el ambiente de trabajo, para establecer acciones de mejora.

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) son un insumo para el Sistema Corporativo de Gestión de Calidad para atender el requisito 7.4.1 de la Norma ISO 9001:2015, que señala: **“La organización debe determinar, proporcionar y mantener el ambiente necesario para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios”**; y de la Norma ISO 21001:2018 requisito 7.1.4 Ambiente para la operación de los procesos educativos, la cual establece que **“La organización debe determinar, proporcionar y mantener un ambiente adecuado para promover el bienestar de las partes interesadas pertinentes, al considerar: a) factores psicosociales; y, b) factores físicos”**.

En ella participan tanto el personal administrativo (operativo, mando medio y directivo) como docente, ya que todos somos responsables de generar las condiciones para proveer un servicio educativo de calidad.



Marco Conceptual



1. El clima laboral es un tema de gran importancia en las organizaciones tanto privadas como públicas, las cuales buscan un mejoramiento continuo del ambiente en donde se desempeñan, con el objetivo de alcanzar un aumento de productividad y el desarrollo del capital humano.
2. El clima organizacional afecta positiva o negativamente a las interacciones entre los miembros de una institución. Las actitudes son los mejores indicadores de un clima organizacional, ya que al estar conformadas por emociones, van dando forma al ambiente grupal.
3. La medición del ambiente institucional es importante porque la información obtenida se traduce en acciones que generan cambios beneficiosos para los servidores públicos y el servicio que brindan a los usuarios.
4. Autores como Maish (2004), experto en desarrollo organizacional, dice que *“evaluando el clima laboral se puede determinar las dificultades que existen en una empresa a nivel de recursos humanos. El capital humano trabaja en la organización para facilitar o dificultar los pasos que conducirán a la productividad...”*.





¿Qué es el Clima y la Cultura Organizacional?



Objetivo

El clima y cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; éstos son resultado la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados, las relaciones internas, las actitudes, las percepciones y las conductas retroalimentadas por estímulos individuales.

Medir el nivel de satisfacción del personal, en relación con el bienestar laboral que prevalece en la institución, para identificar fortalezas y áreas de oportunidad que permitan orientar estrategias y acciones hacia la construcción de un ambiente positivo, que contribuya en la calidad de los servicios educativos que se ofrecen a los distintos usuarios.

Características de la Encuesta



1. **Estructura:** Está compuesta por tres momentos: (1) Datos sociodemográficos; (2) Descripción de 16 factores de medición con 50 reactivos; y (3) Una recepción de quejas, felicitaciones y sugerencias.
2. **Factores de Medición:** Los factores establecen ejes temáticos de desarrollo organizacional que permiten identificar fortalezas y debilidades de unidades administrativas diagnosticadas.
3. **Reactivos:** Se plantean en tres niveles de atención: (I) Institucional o de plantel; (2) Área de trabajo; y, (3) Director y/o jefe inmediato.
4. **Tipo de encuesta:** Su aplicación es de manera censal, ya que debe participar la totalidad del personal docente y administrativo, independientemente del tipo de contratación.
5. **Informes de Resultados:** Los informes se emiten de manera personalizada, permitiendo identificar las fortalezas o debilidades de la unidad administrativa. Los puntos débiles o vulnerables se convierten en prioridad para la institución e implicarán el desarrollo de acciones de mejora.
6. **Tipo de resultados:** Proporciona resultados tanto cuantitativos como cualitativos, con el fin de establecer acciones de mejora, éstas se deberán reflejar en el programa de "Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional", por lo cual se requerirá proporcionar evidencias de las acciones realizadas.



Escala de Medición



La escala de medición es Likert, que se construye en función de cinco ítems de respuesta, que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente; ésta mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem. Para cada reactivo se ha diseñado una escala que permite medir de manera específica cada aspecto.

Tamaño de la muestra

Para el personal administrativo, docente y directivo de la unidad administrativa diagnosticada **se requiere el 100 % de la plantilla existente** en el momento de aplicación de la encuesta, independientemente del tipo de contratación.

Presenta un 95 % de nivel confianza y un margen de error de 0.53 %.



Escala de valoración para la interpretación de resultados

Intervalo de Calificación	Tipo de Resultado	Rango
0	Nulo	Negativo
01-20	Deficiente	
21-59	Insuficiente	
60-79	Aceptable	Positivo
80-89	Bueno	
90-100	Sobresaliente	

Las prácticas de transformación se deberán realizar a partir del rango "Aceptable-Positivo" al "Deficiente-Negativo".





Factores de Medición (1)



1. Reconocimiento laboral: Evalúa la percepción que el personal tiene sobre el reconocimiento otorgado en el desempeño de su trabajo, en la institución.

2. Comunicación: Permite evaluar la percepción que el personal tiene sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

3. Colaboración y trabajo en equipo: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

4. Identidad con la Institución y valores: Permite evaluar la percepción del personal con relación a la cultura institucional y la vivencia de los valores institucionales.

5. Calidad y orientación al usuario: Evalúa la identificación y conocimiento que tiene el personal de las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos para incorporarlas a la mejora de las actividades.

6. Mejora de la gestión pública: Permite evaluar el grado de innovación y mejora en la operación de procesos, así como la disminución de costos de operación de la institución.

7. Enfoque a resultados y productividad: Permite evaluar la percepción del personal sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

8. Profesionalización del personal para un desempeño eficaz: Permite evaluar las acciones de capacitación y desarrollo de la institución para mejorar el desempeño del personal.

Factores de Medición (2)

9. Normatividad y procesos: Permite evaluar la percepción del personal sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la institución y al desarrollo del trabajo.

10. Liderazgo positivo: Evalúa la percepción del personal sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.

11. Igualdad de género: Evalúa la percepción del personal sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

12. Transparencia y combate a la corrupción: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

13. Calidad de vida laboral: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

14. Balance trabajo-Familia: Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

15. Disponibilidad de recursos: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

16. Inclusión laboral: Evalúa la percepción de los trabajadores (as) con relación a la aceptación e inclusión de personas en condiciones de vulnerabilidad sin importar origen étnico, género, enfermedad, discapacidad u otras circunstancias.

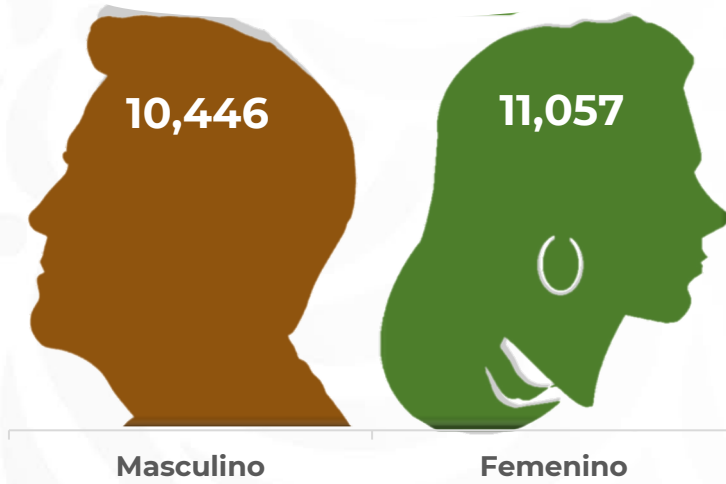




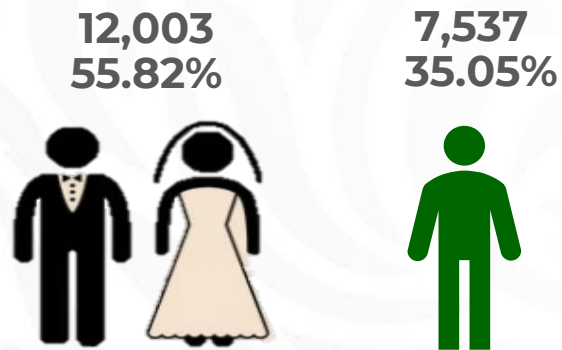
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
(e-CCO) 2025

Datos sociodemográficos de los encuestados

GÉNERO



ESTADO CIVIL



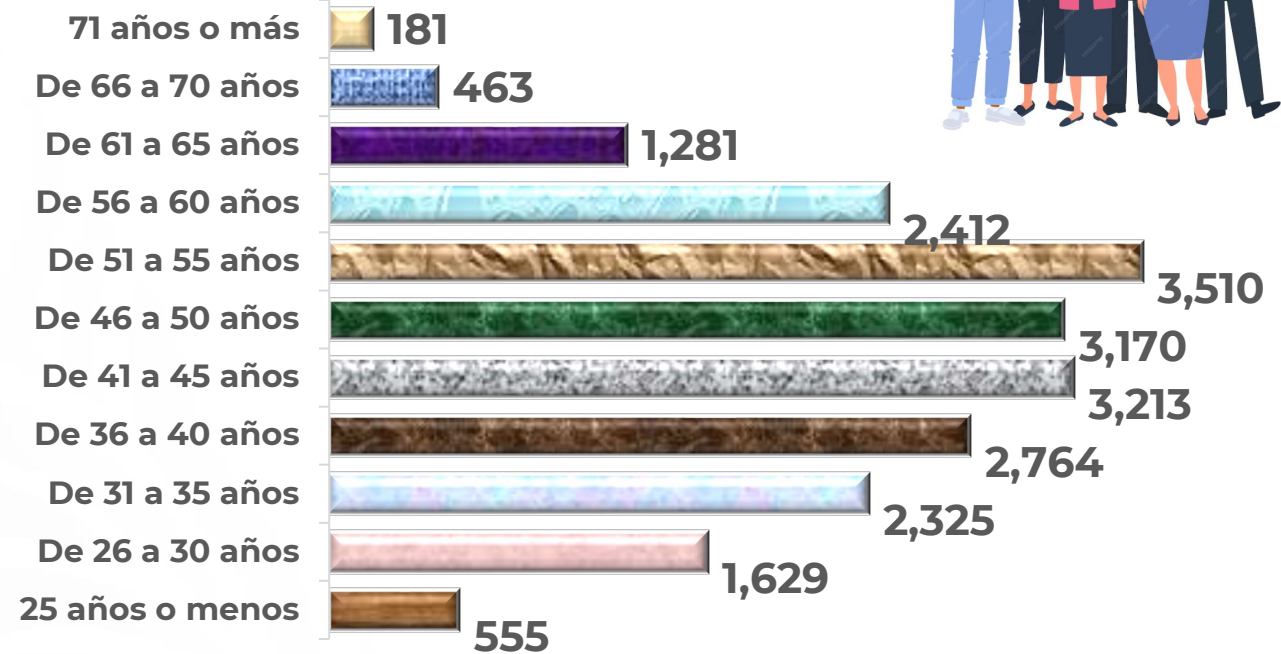
OTRO
1,963
9.13%



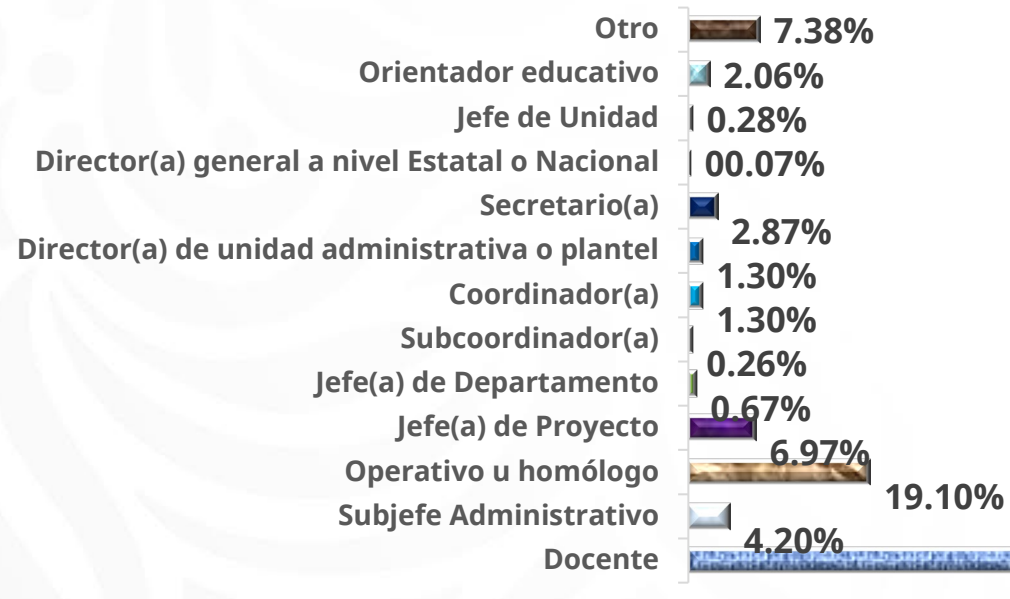
Educación
Secretaría de Educación Pública



EDAD



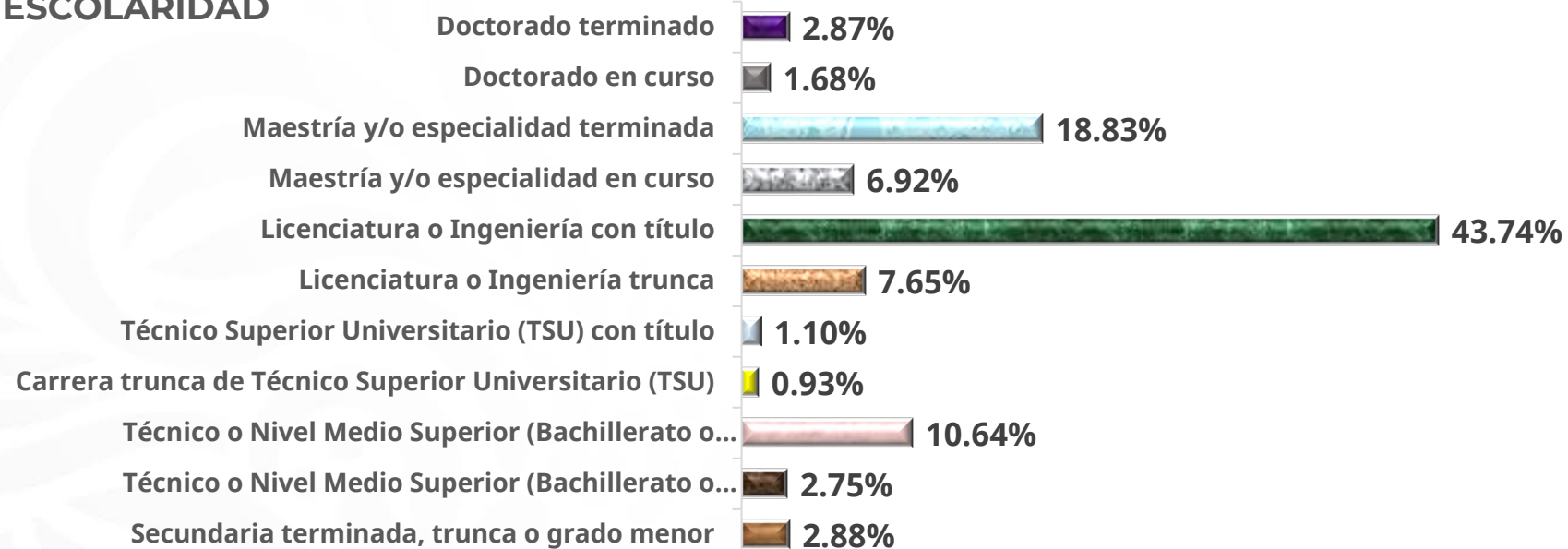
NIVEL DE PUESTO



Educación
Secretaría de Educación Pública



ESCOLARIDAD





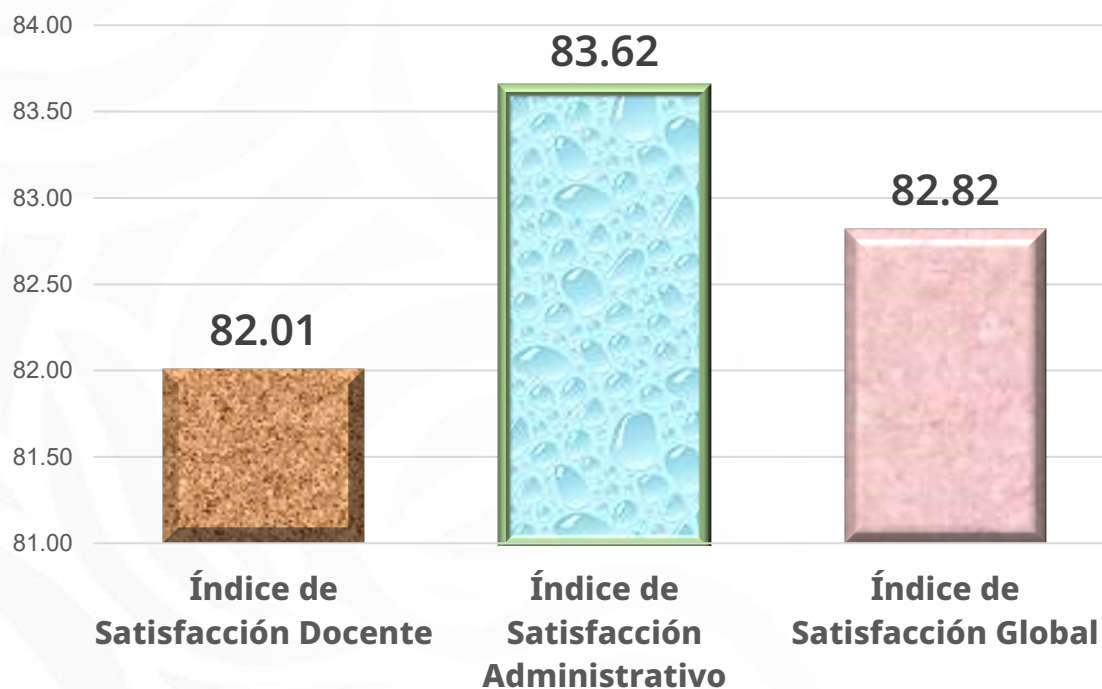
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
(e-CCO) 2025

Resultados por factores y reactivos de medición



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2025

Gráfica 1. Percepción Global del Clima Laboral
Informe Ejecutivo 2025



Participación de 21,503 encuestados (personal administrativo y docente) de 30 Colegios Estatales, 313 Planteles y 8 Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST)

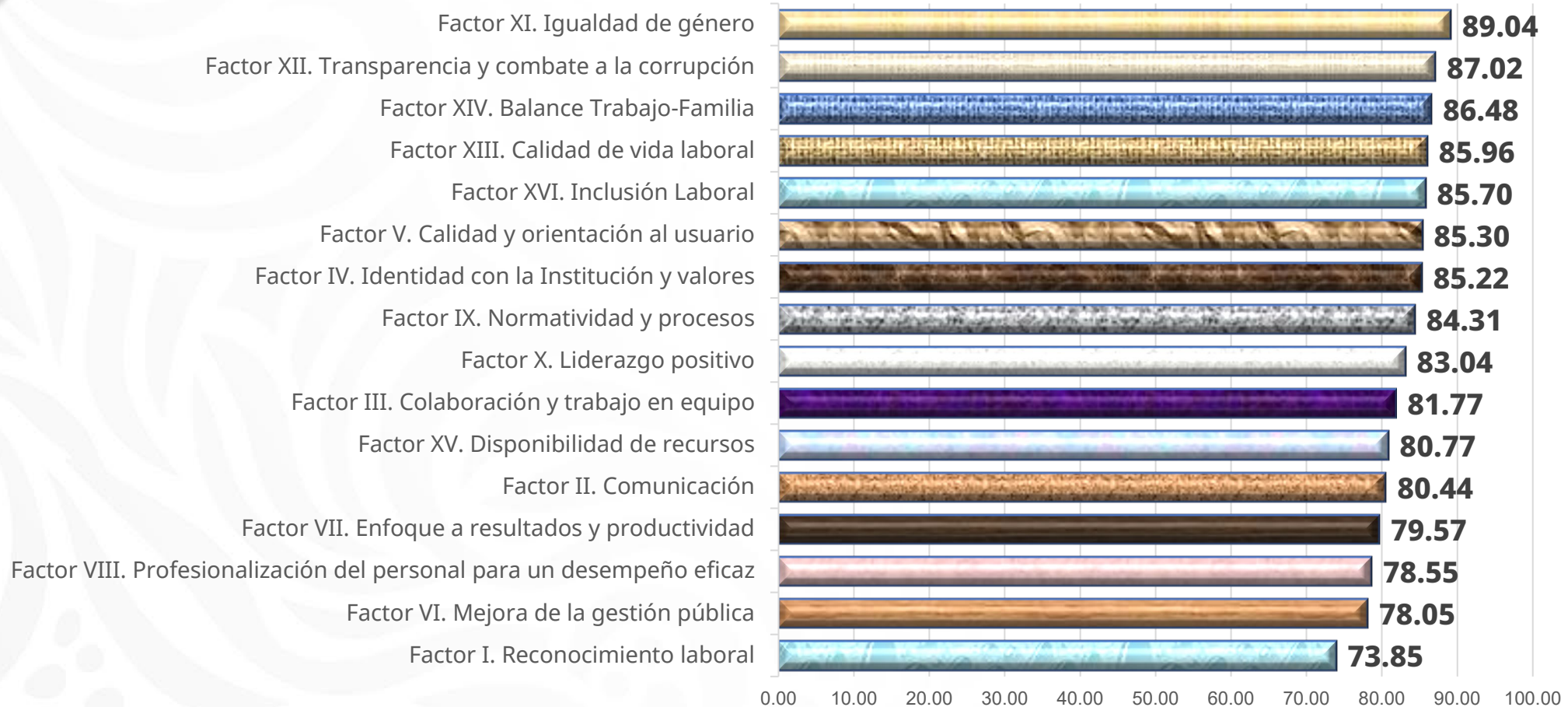
Nota: Presenta un 95% de nivel de confianza y un margen de error de 0.53%

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2025

Gráfica 2: Resultados generales por Factor de Medición Informe Ejecutivo 2025



Educación
Secretaría de Educación Pública

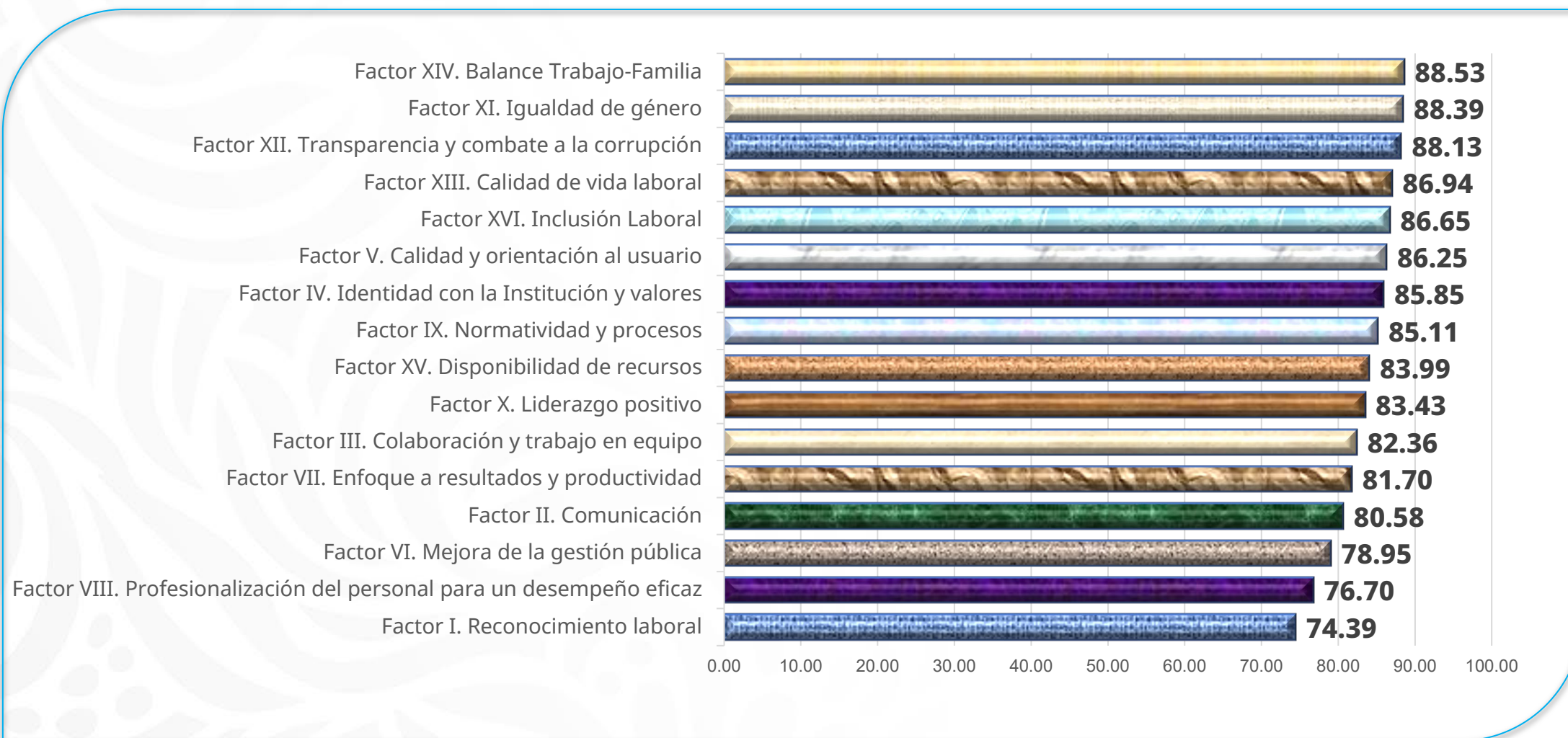


Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2025

Gráfica 3: Resultados generales por Factor de Medición **Administrativos**
Informe Ejecutivo 2025



Educación
Secretaría de Educación Pública



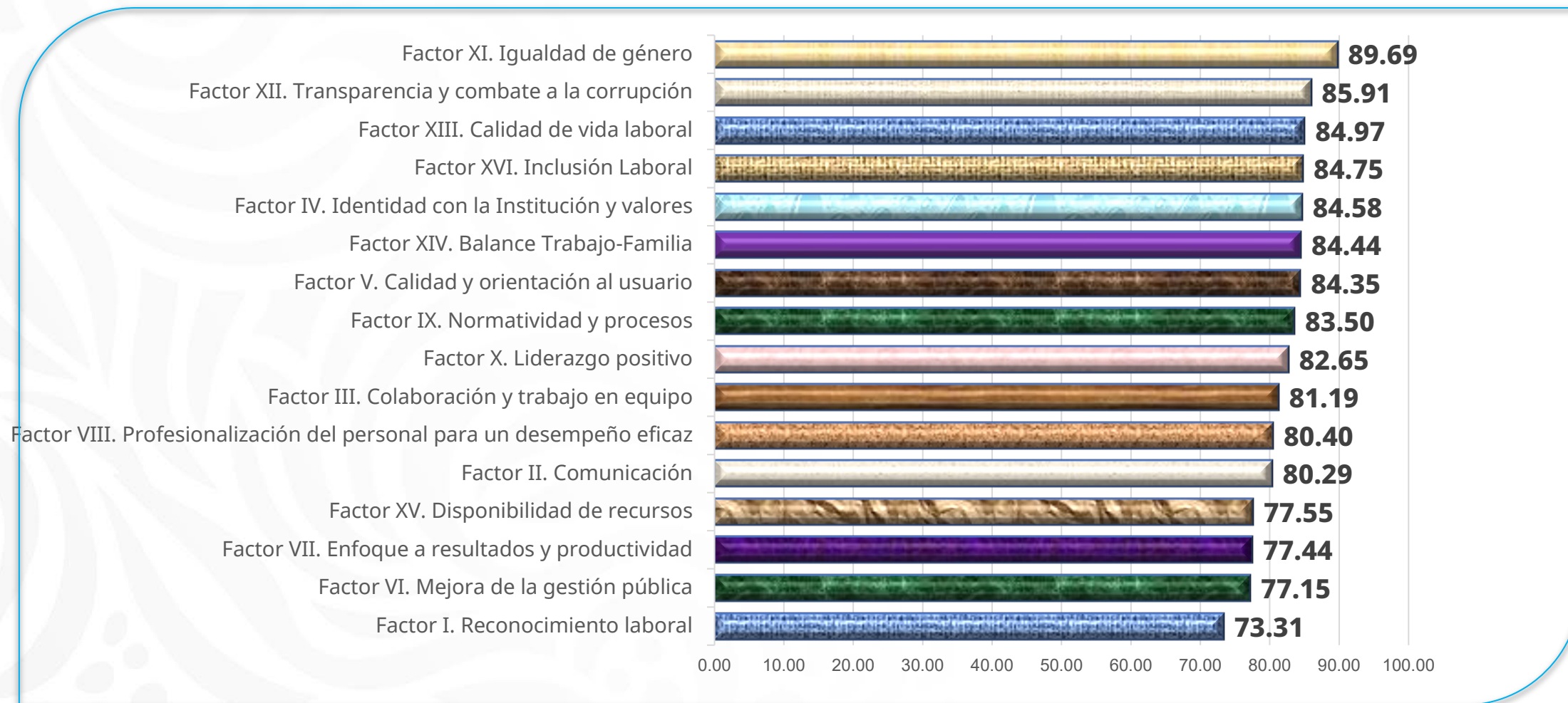
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2025

Gráfica 4: Resultados generales por Factor de Medición **Docentes**

Informe Ejecutivo 2025



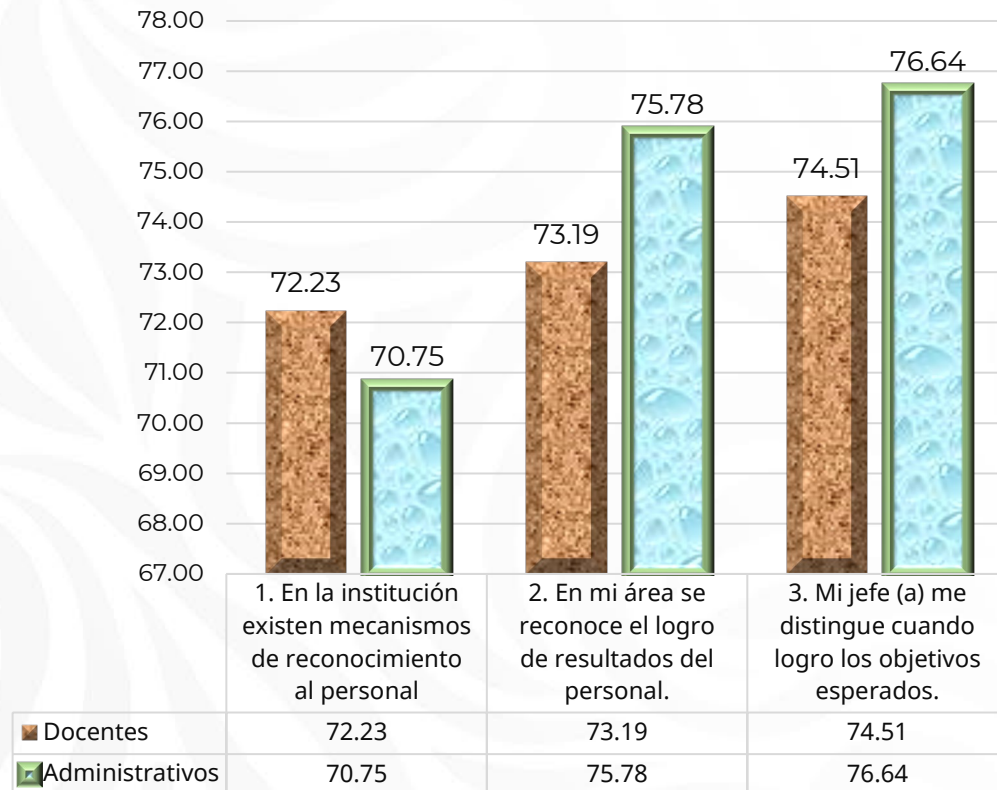
Educación
Secretaría de Educación Pública





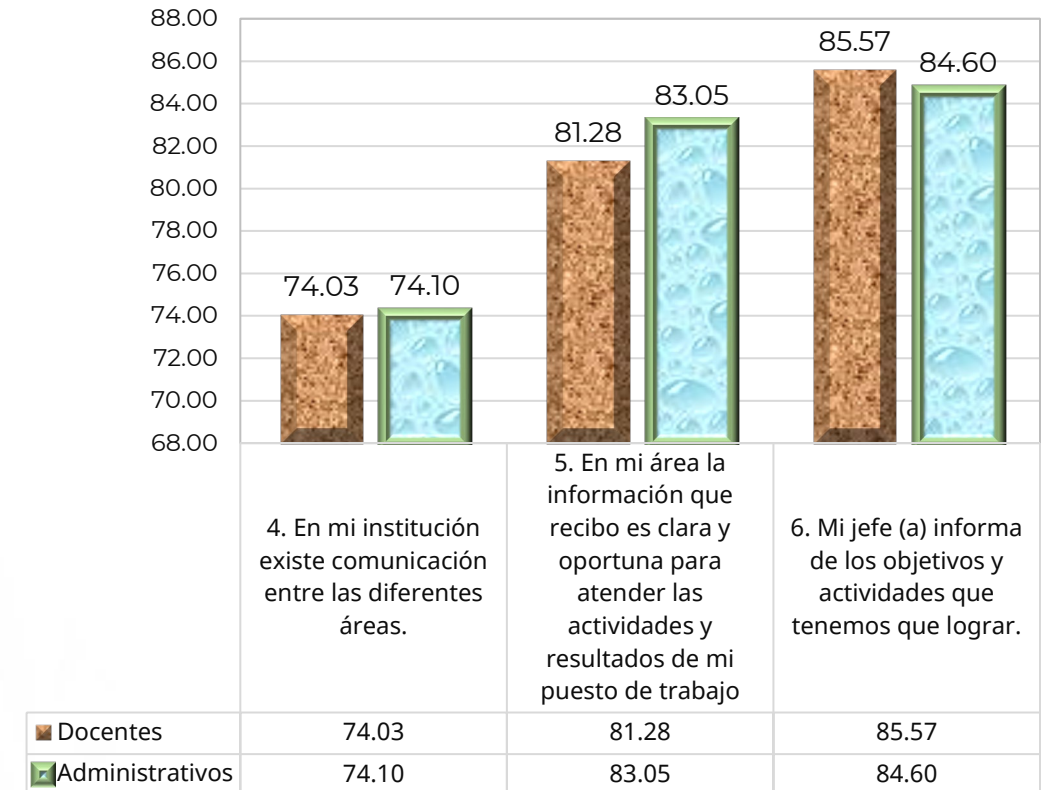
e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Gráfica 5: Factor I. Reconocimiento Laboral



e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

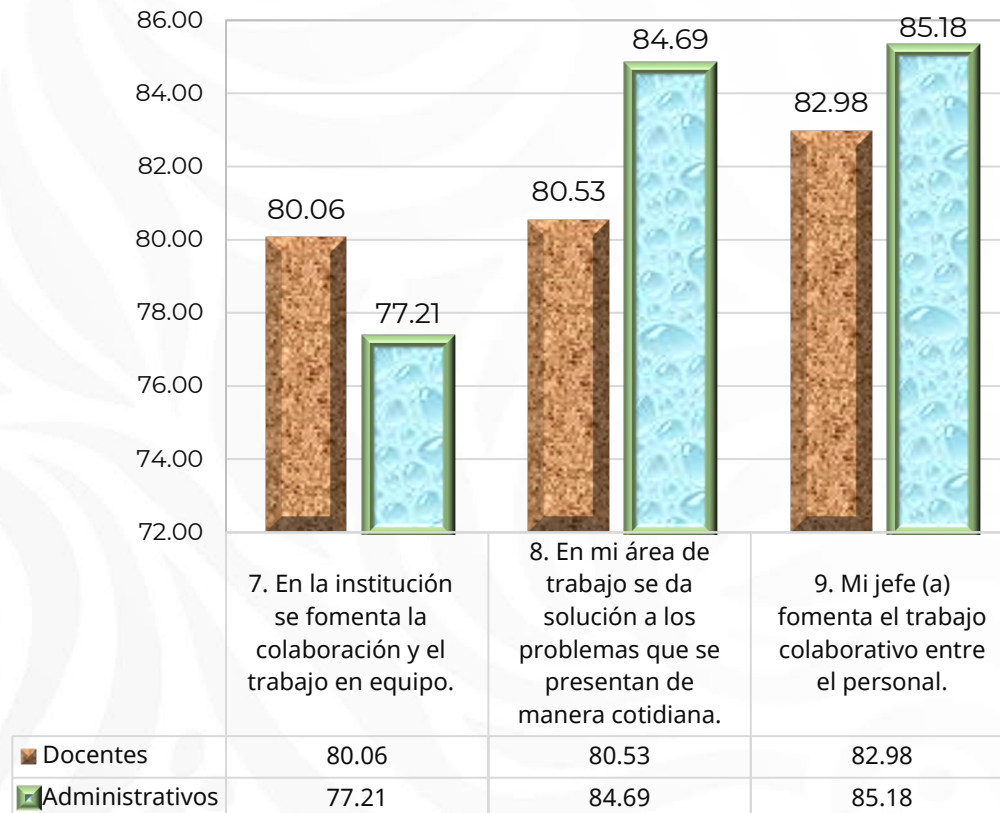
Gráfica 6: Factor II. Comunicación





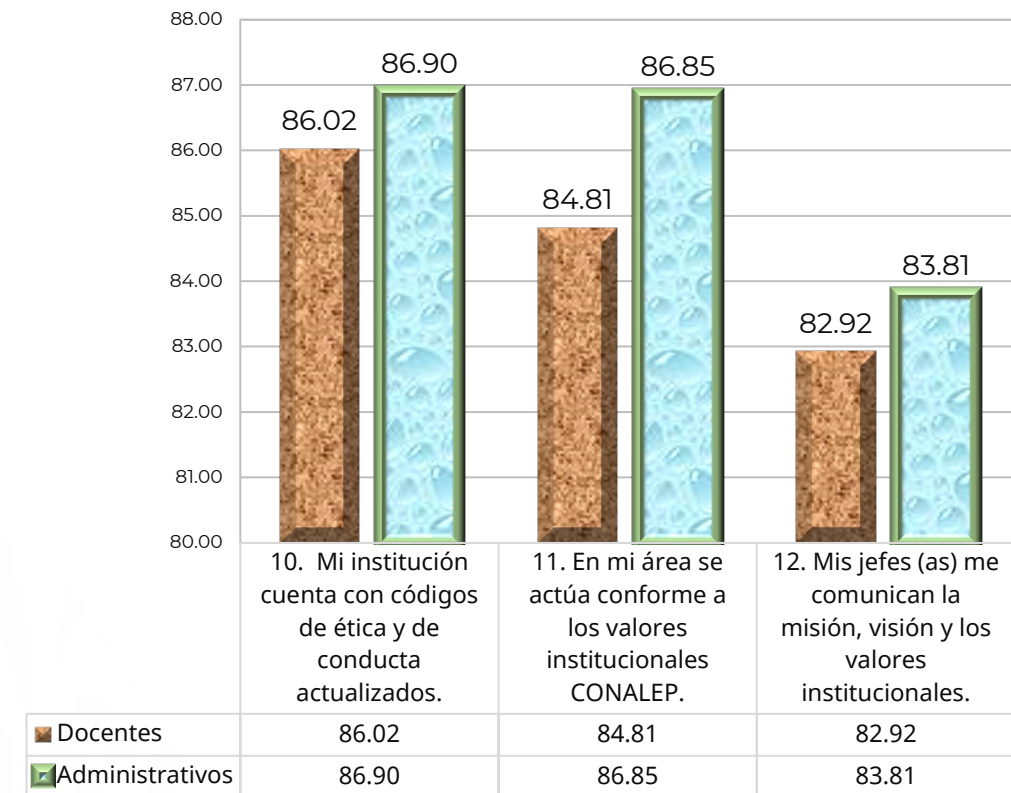
e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Grafica 7: Factor III. Colaboración y trabajo en equipo



e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

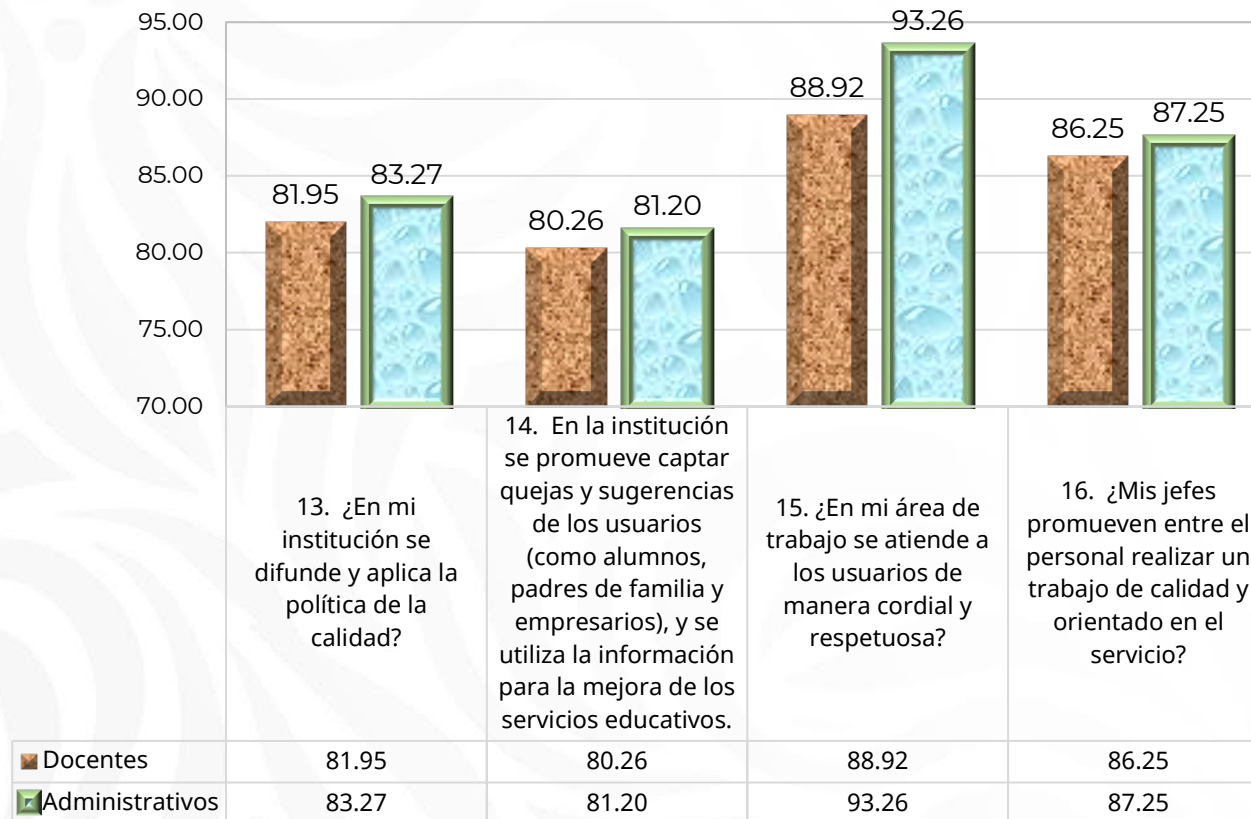
Gráfica 8: Factor IV. Identidad con la Institución y valores





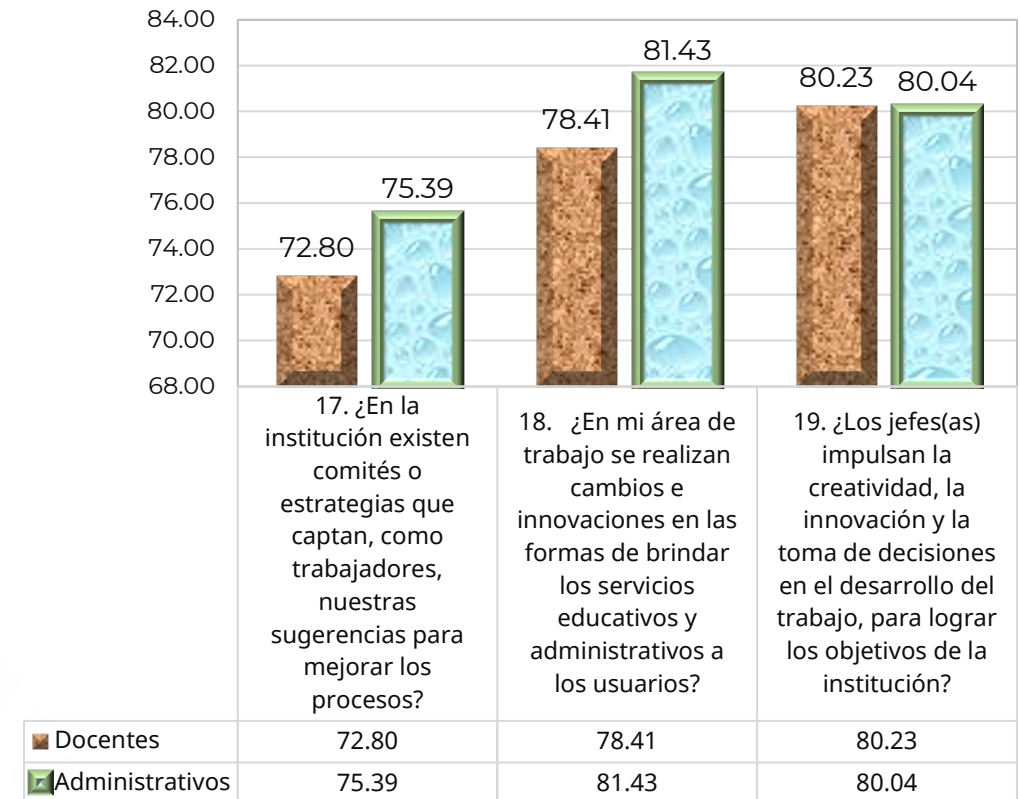
e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Gráfica 9: Factor V. Calidad y orientación al usuario



e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

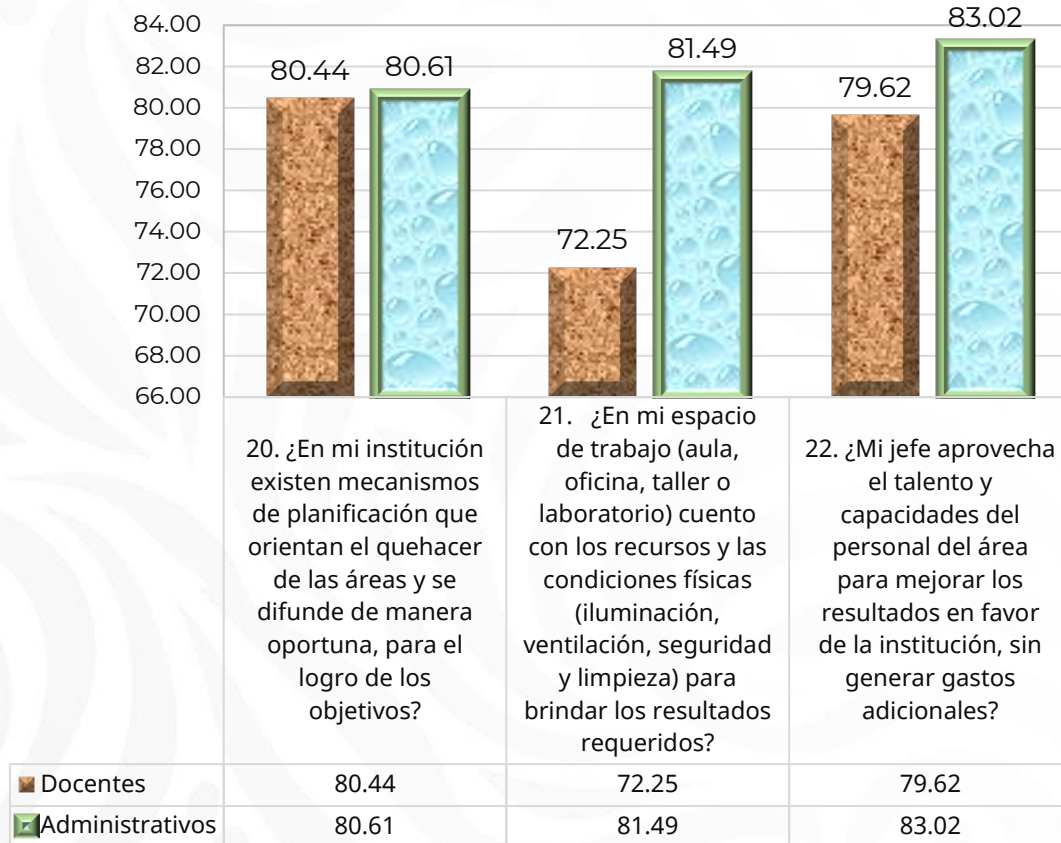
Gráfica 10: Factor VI. Mejora de la gestión pública





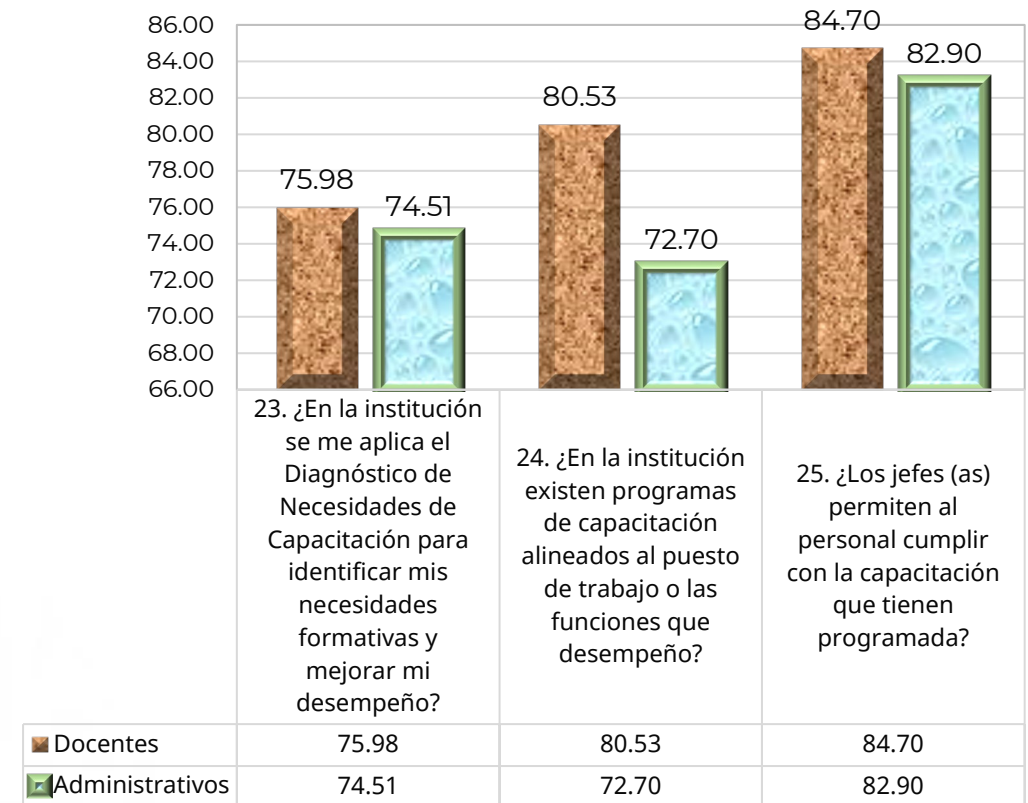
e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Gráfica 11: Factor VII. Enfoque a resultados y productividad



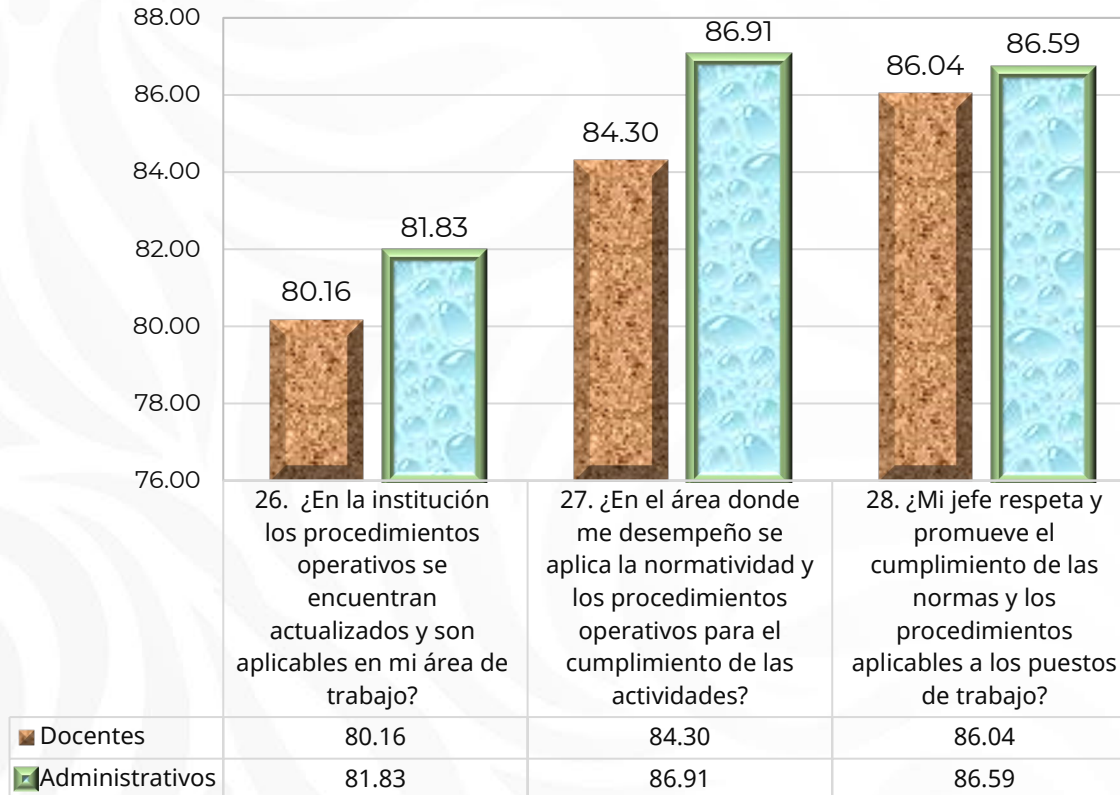
e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Gráfica 12: Factor VIII. Profesionalización del personal para un desempeño

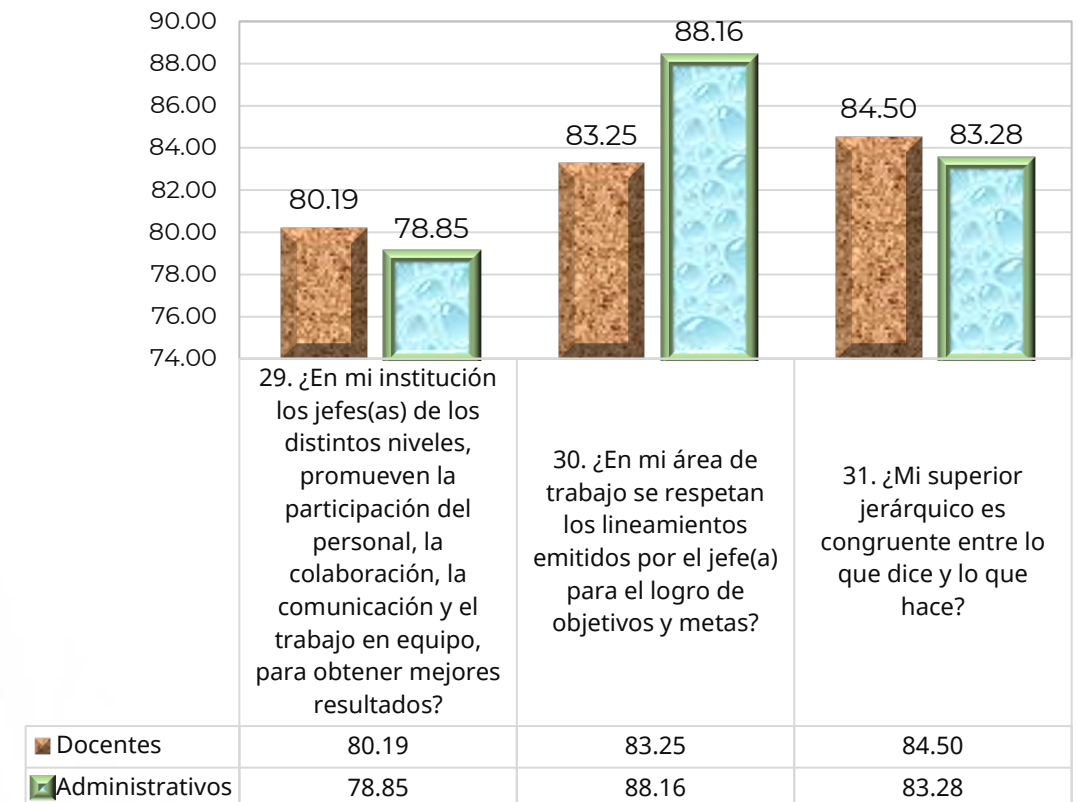




e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025
Gráfica 13: Factor IX. Normatividad y procesos

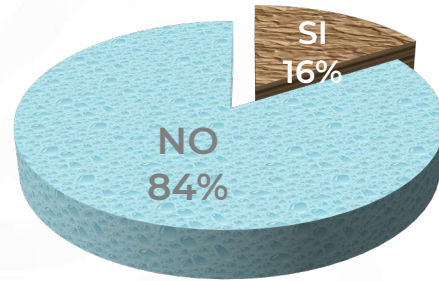


e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025
Gráfica 14: Factor X. Liderazgo positivo

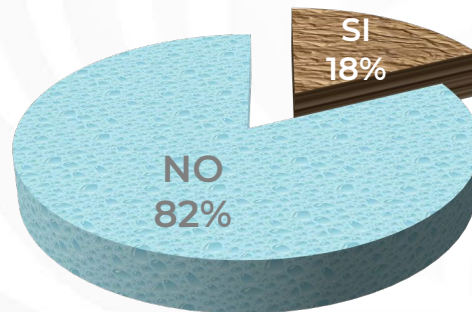




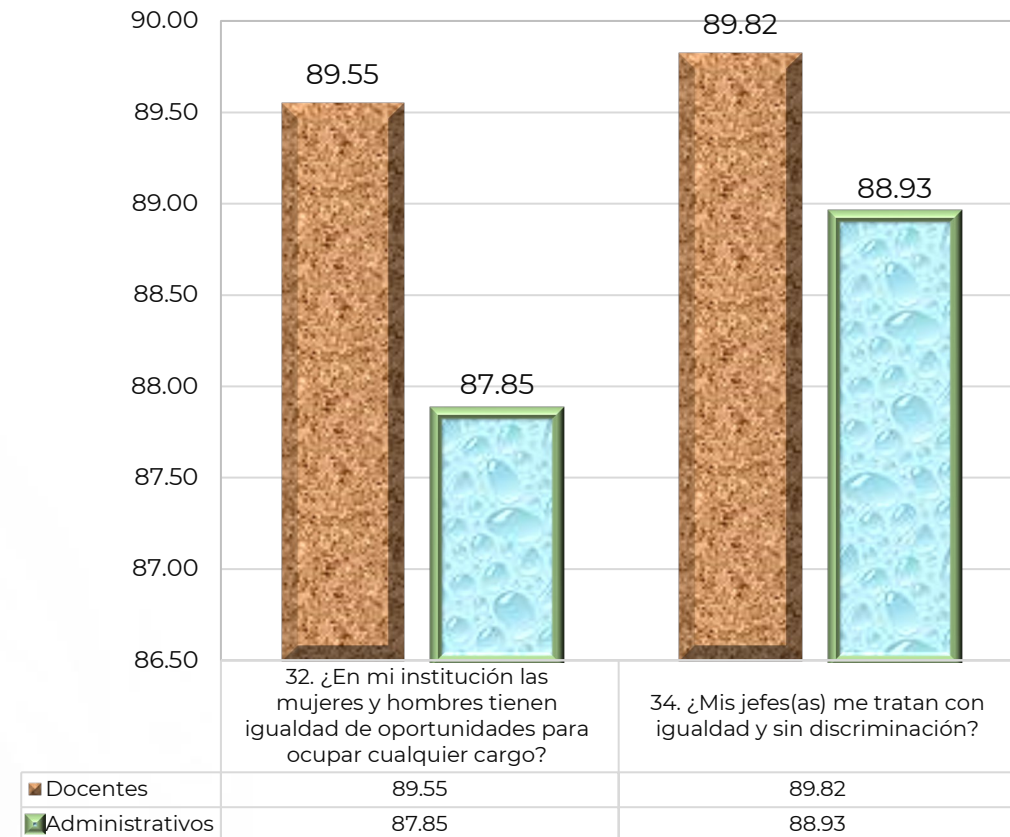
e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025
Gráfica 15 BIS: En mi institución o área de trabajo han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual.
Administrativos

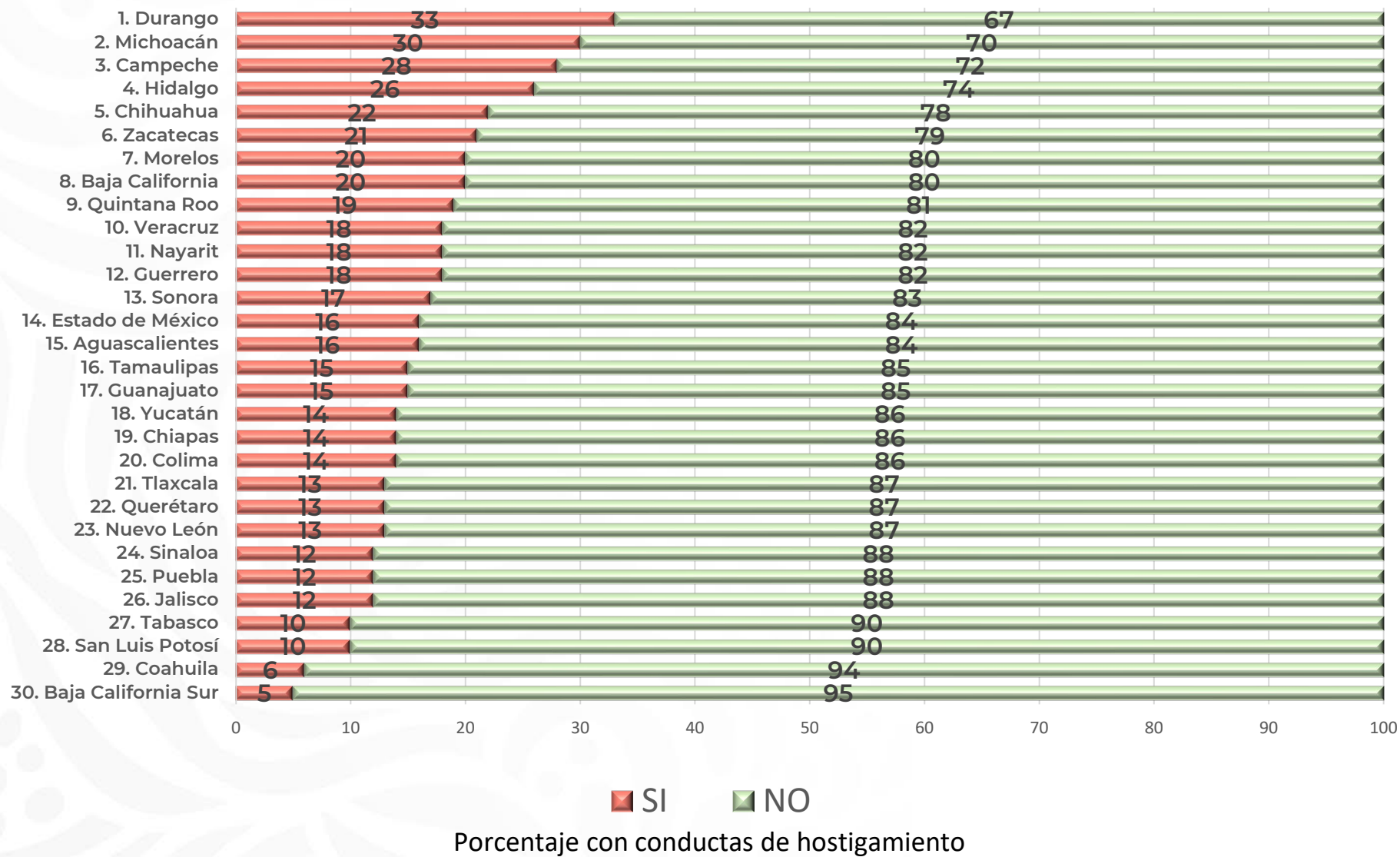


e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025
Gráfica 15 BIS: En mi institución o área de trabajo han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual.
Docentes

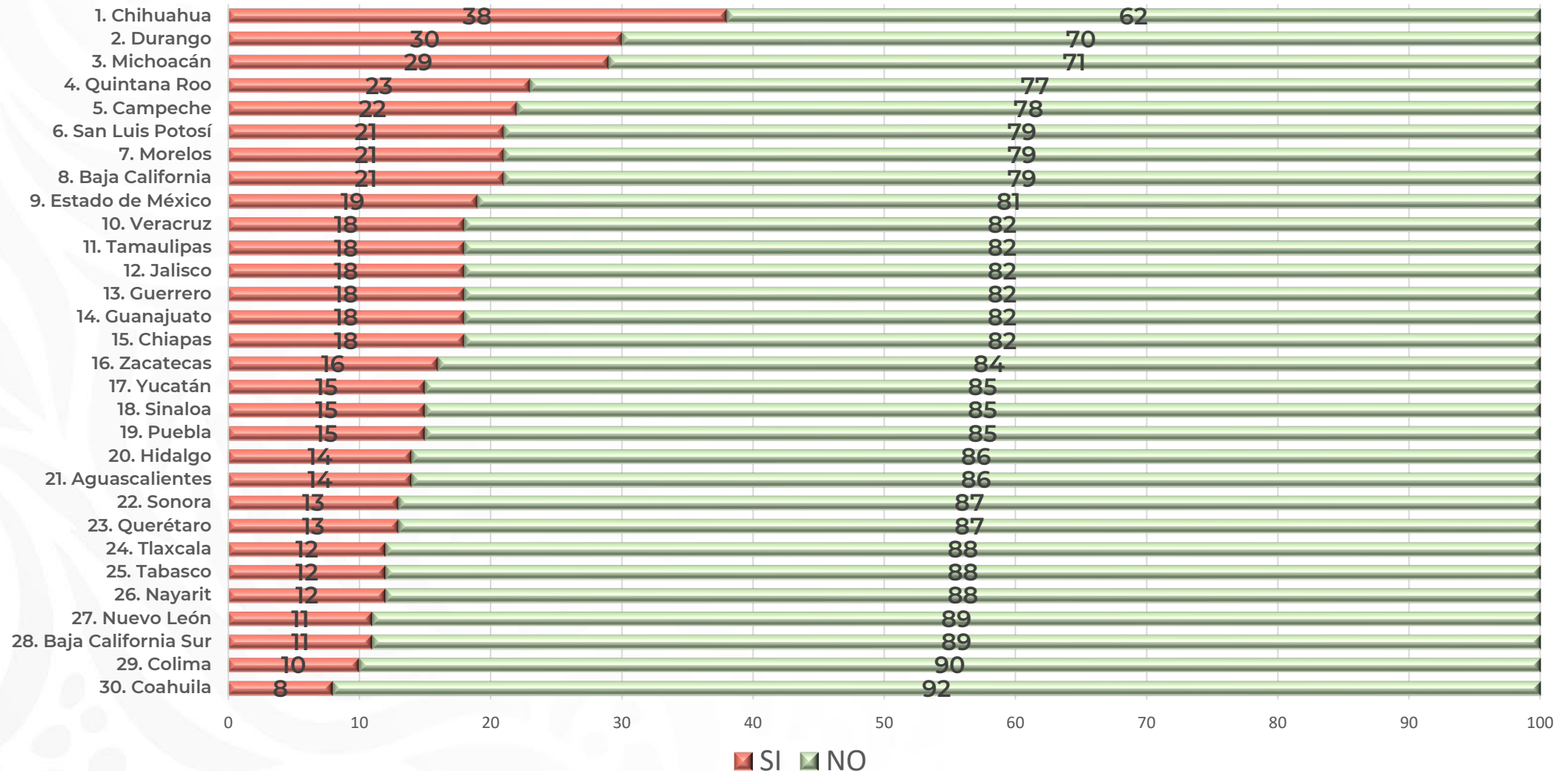


e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025
Gráfica 15: Factor XI. Igualdad de género





Gráfica 16. Reactivo 33. En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual (**Personal Docente**).

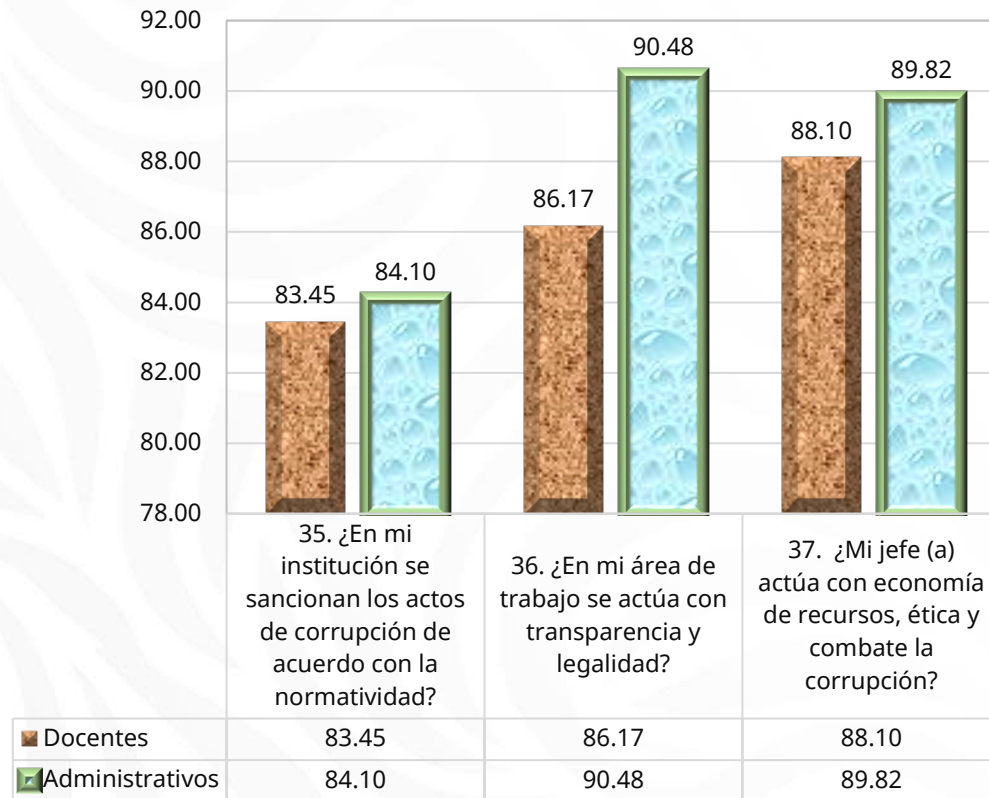


Porcentaje con conductas de hostigamiento



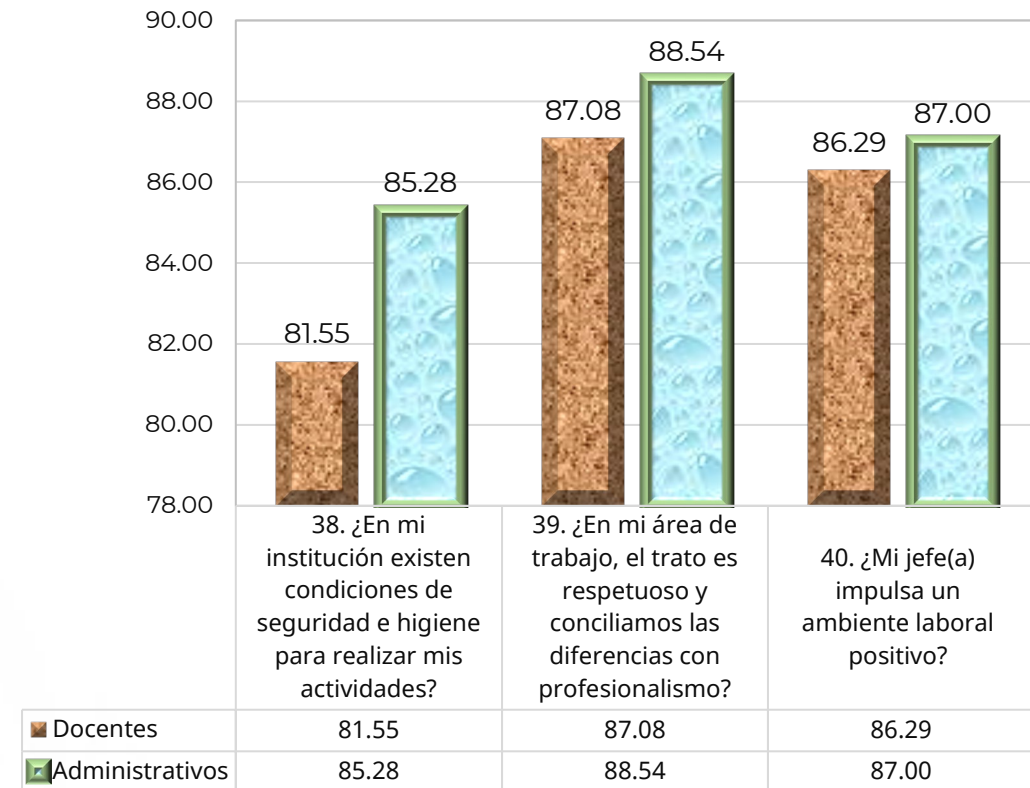
e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Gráfica 17: Factor XII. Transparencia y combate a la corrupción



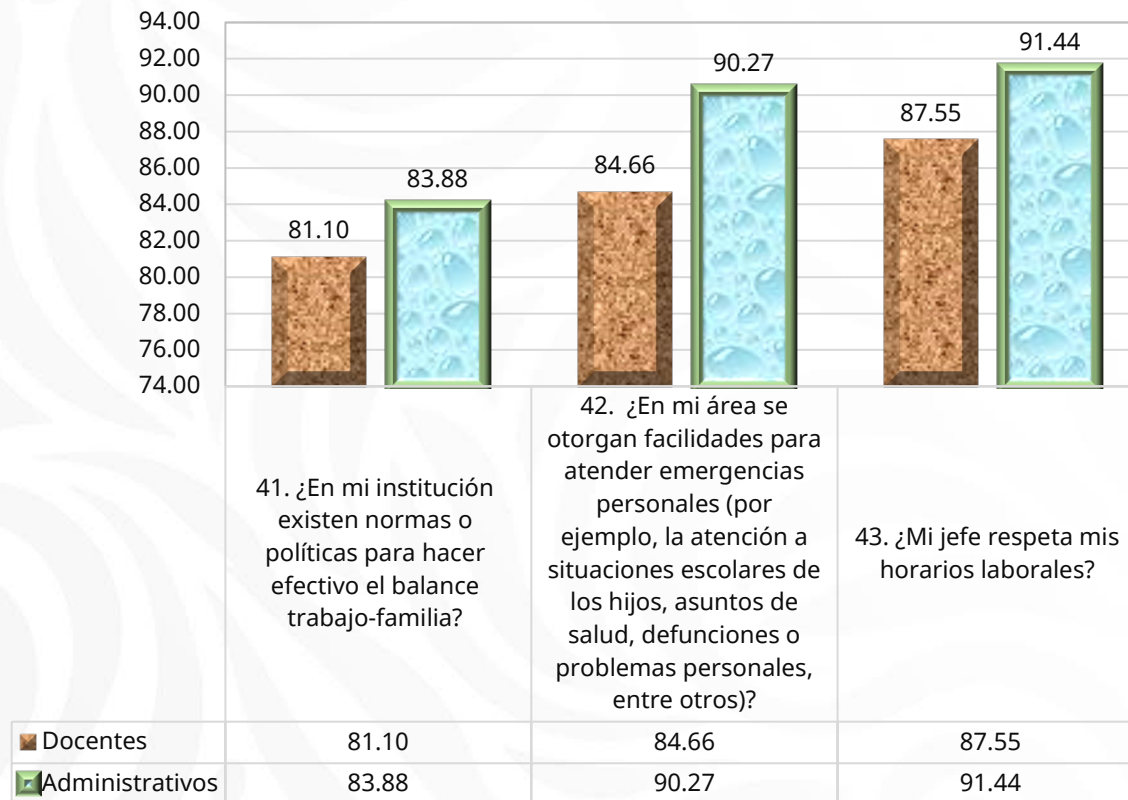
e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Gráfica 18: Factor XIII. Calidad de vida laboral

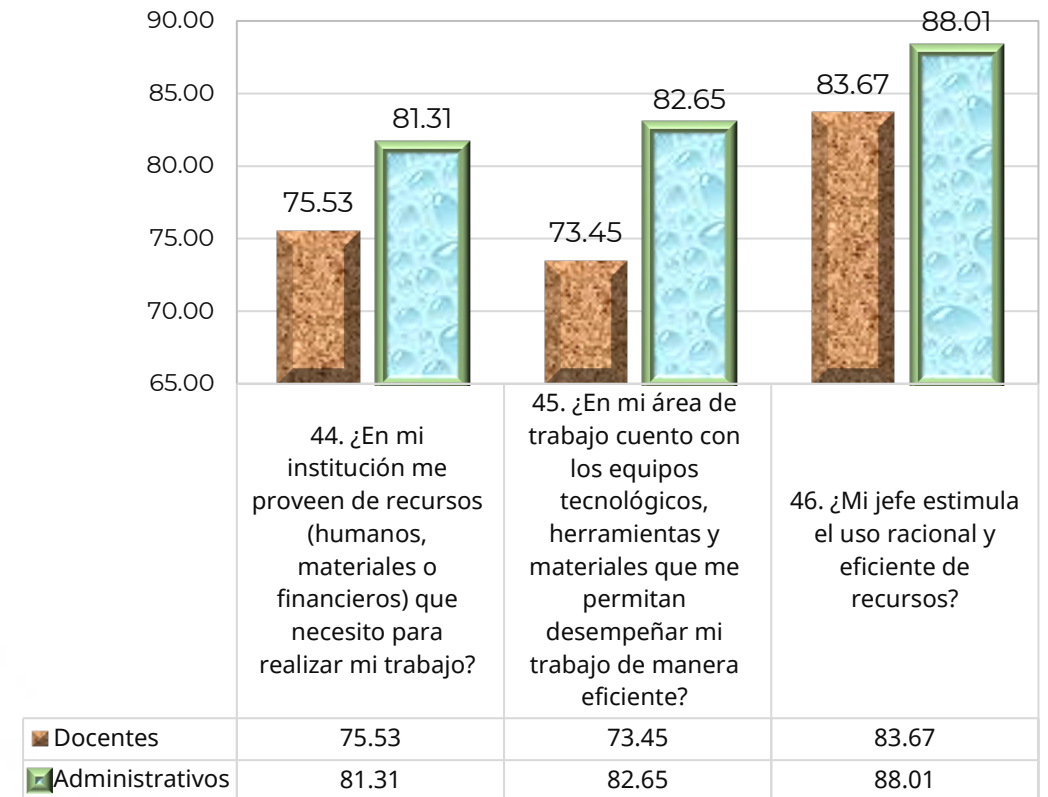




e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025
Gráfica 19: Factor XIV. Balance Trabajo-Familia

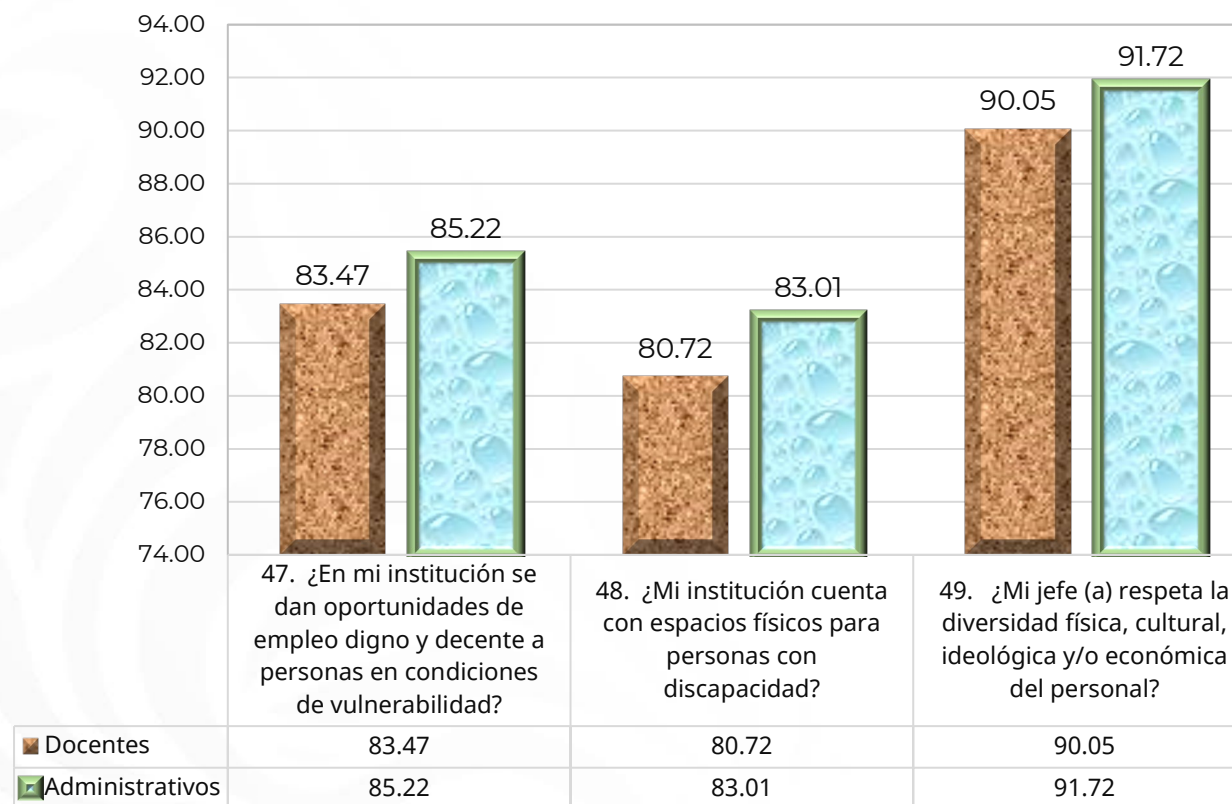


e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025
Gráfica 20: Factor XV. Disponibilidad de recursos





e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025
Gráfica 21: Factor XVI. Inclusión Laboral

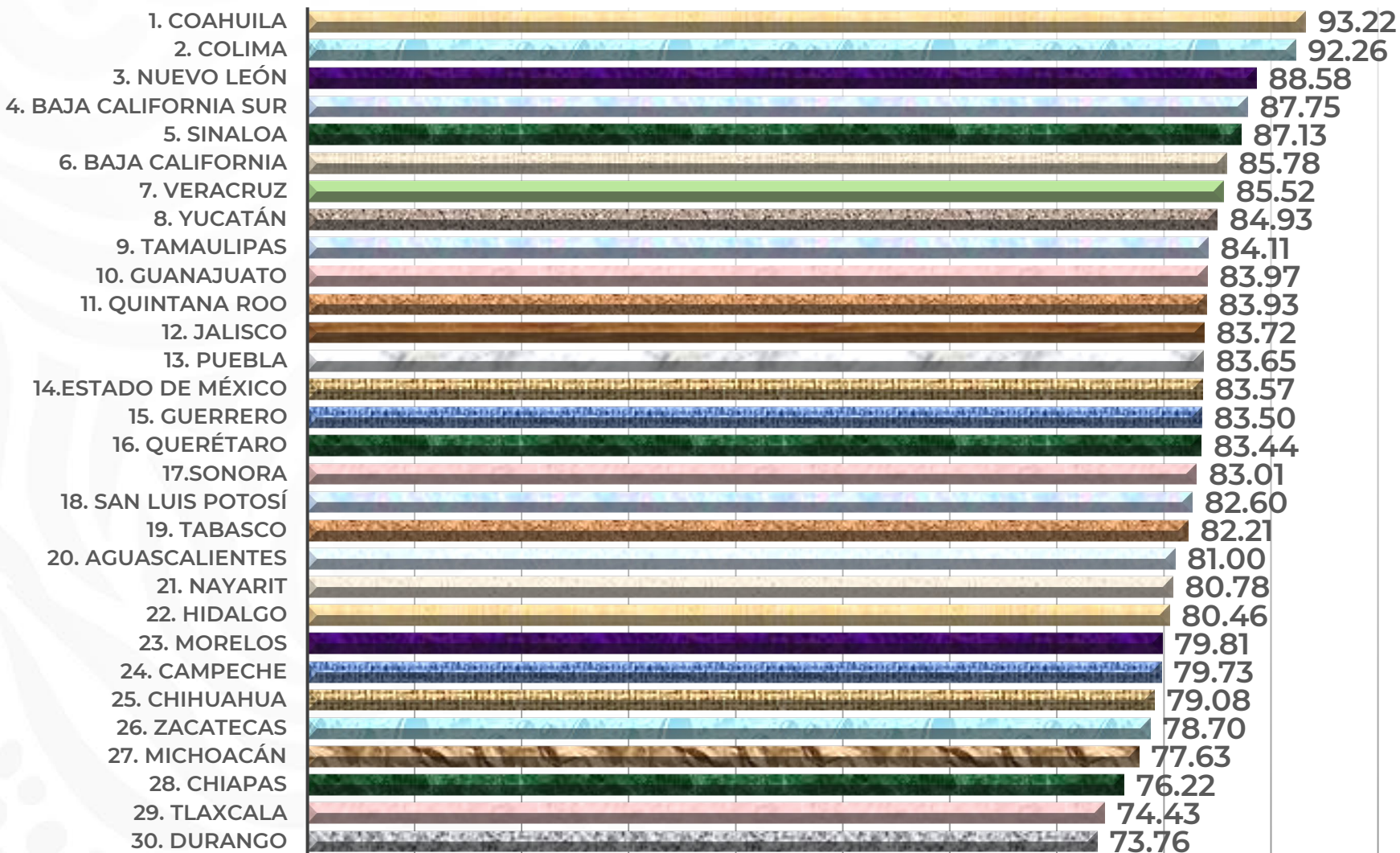


e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Gráfica 22: Ranking de Índice de Resultados por Colegio Estatal



Educación
Secretaría de Educación Pública



e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025



Educación
Secretaría de Educación Pública



Cuadro 1: Resultados globales por Factor de Medición por Colegio Estatal



No.	Unidades Administrativas	Factor I. Reconocimiento laboral	Factor II. Comunicación	Factor III. Colaboración y trabajo en equipo	Factor IV. Identidad con la Institución y valores	Factor V. Calidad y orientación al usuario	Factor VI. Mejora de la gestión pública	Factor VII. Enfoque a resultados y productividad	Factor VIII. Profesionalización del personal para un desempeño eficaz	Factor IX. Normatividad y procesos	Factor X. Liderazgo positivo	Factor XI. Igualdad de género	Factor XII. Transparencia y combate a la corrupción	Factor XIII. Calidad de vida laboral	Factor XIV. Balance Trabajo-Familia	Factor XV. Disponibilidad de recursos	Factor XVI. Inclusión Laboral	Índice Global	Índice Docente	Índice Administrativo
1	Aguascalientes	70.39	78.40	80.12	83.49	84.67	76.10	76.64	77.51	83.16	82.00	87.88	85.99	84.94	86.60	76.60	81.51	81.00	81.86	80.14
2	Baja California	77.40	84.35	85.60	85.44	87.17	81.22	83.23	79.75	85.98	86.64	91.33	90.81	89.48	88.64	86.19	89.25	85.78	85.73	85.83
3	Baja California Sur	81.14	85.54	87.30	87.86	89.92	82.98	86.36	81.03	88.18	88.03	92.84	91.93	90.79	89.72	89.92	90.45	87.75	85.36	90.14
4	Campeche	69.79	77.34	79.88	81.47	82.51	74.41	77.29	75.16	81.91	79.14	84.04	82.65	83.82	84.19	77.41	84.67	79.73	77.87	81.59
5	Chiapas	65.75	74.75	76.08	77.93	79.00	71.45	71.16	70.05	77.68	76.71	84.05	81.92	81.32	81.54	71.83	78.34	76.22	72.83	79.60
6	Chihuahua	69.67	74.12	76.74	79.19	82.02	74.42	76.34	73.53	79.06	78.13	87.17	82.47	82.69	83.89	80.07	85.73	79.08	77.61	80.55
7	Coahuila	89.84	92.17	92.46	94.15	94.09	90.78	91.08	93.12	93.74	93.24	96.03	95.09	94.08	95.08	92.23	94.40	93.22	92.19	94.26
8	Colima	85.73	90.49	90.92	94.58	93.82	89.92	89.90	91.18	94.25	91.99	95.54	94.69	94.05	93.52	91.19	94.33	92.26	92.09	92.42
9	Estado de México	74.83	81.15	82.15	87.48	86.50	79.75	81.13	81.65	85.92	83.12	87.58	87.33	86.12	84.70	80.20	87.50	83.57	81.44	85.70
10	Guerrero	74.33	81.57	82.05	86.67	86.36	80.03	80.81	80.22	85.07	84.28	89.42	87.07	86.44	87.88	79.97	83.81	83.50	83.39	83.60
11	Hidalgo	69.88	77.03	79.51	83.31	83.89	74.59	76.60	73.84	80.33	80.27	87.49	86.51	84.38	84.97	80.70	84.09	80.46	83.67	77.25
12	Jalisco	72.54	81.15	82.26	87.98	86.28	78.99	79.96	79.09	85.51	84.29	90.35	89.58	86.51	88.10	80.23	86.67	83.72	83.40	84.04
13	Michoacán	69.07	75.58	75.33	79.85	78.61	72.53	73.63	73.76	79.56	77.11	85.48	80.67	80.07	83.53	74.95	82.28	77.63	78.01	77.24
14	Morelos	71.04	75.02	77.50	83.60	83.03	73.88	76.10	75.43	82.26	79.06	87.57	85.51	82.76	82.40	79.56	82.20	79.81	79.73	79.89
15	Nayarit	70.66	78.71	78.91	83.95	84.48	75.96	76.42	75.45	81.98	81.60	89.87	84.68	83.15	83.85	77.08	85.79	80.78	79.33	82.24
16	Puebla	71.52	81.21	83.37	88.00	87.47	77.60	79.08	81.48	86.35	84.71	90.74	89.84	87.20	86.60	78.13	85.19	83.65	82.88	84.42
17	Quintana Roo	75.35	81.28	82.66	85.74	86.07	79.23	80.61	81.70	84.89	84.50	89.31	87.90	86.89	88.44	79.74	88.62	83.93	83.65	84.21
18	San Luis Potosí	73.12	80.19	80.50	84.44	85.13	76.21	80.54	76.94	83.49	82.08	89.22	87.14	86.07	87.56	83.14	85.83	82.60	79.54	85.66
19	Sinaloa	80.89	86.04	86.15	88.15	88.77	84.05	85.11	83.38	87.76	87.68	91.82	90.06	89.32	89.83	86.60	88.44	87.13	87.06	87.19
20	Tabasco	73.04	81.41	82.37	85.01	85.11	77.99	78.57	79.19	84.87	84.30	88.95	87.75	84.39	84.12	76.61	81.69	82.21	83.04	81.38
21	Tamaulipas	77.07	81.72	82.99	87.31	86.43	80.23	81.30	80.18	84.82	83.56	88.46	86.44	85.74	88.80	82.27	88.42	84.11	82.79	85.43
22	Tlaxcala	62.41	70.58	74.27	74.81	78.21	70.75	71.79	69.23	76.15	73.96	82.92	80.11	79.44	76.10	72.88	77.26	74.43	71.54	77.31
23	Veracruz	76.86	83.31	83.36	89.11	88.84	82.12	81.69	85.75	88.68	85.05	90.54	89.18	87.47	87.96	80.68	87.67	85.52	85.05	85.98
24	Yucatán	77.13	82.49	84.22	85.96	86.96	81.09	81.63	81.83	86.33	85.10	90.46	89.54	87.65	86.85	81.82	89.80	84.93	82.84	87.01
25	Zacatecas	67.73	75.23	75.32	82.44	80.81	73.04	75.93	72.21	81.38	77.76	86.26	81.05	82.22	85.29	79.77	82.82	78.70	74.91	82.49
26	Durango	62.87	73.85	76.77	78.93	75.51	64.37	68.66	63.91	73.34	75.53	83.52	76.48	79.76	80.91	70.42	75.25	73.76	80.68	66.83
27	Guanajuato	74.32	80.42	81.42	86.30	85.56	78.06	81.26	81.47	86.32	83.39	89.61	88.91	87.11	87.14	83.73	88.57	83.97	83.83	84.11
28	Nuevo León	80.32	86.94	88.77	90.90	90.71	86.01	85.18	86.35	89.80	89.83	92.61	91.46	90.57	91.77	85.75	90.37	88.58	90.82	86.35
29	Sonora	76.24	81.96	81.82	83.84	84.44	77.91	78.73	77.04	83.44	84.03	90.89	87.64	85.39	87.87	80.93	85.95	83.01	81.74	84.27
30	Queretaro	74.58	79.21	82.34	88.70	86.69	75.95	80.34	74.94	87.01	84.10	89.26	90.15	88.88	86.53	82.37	83.99	83.44	85.03	81.85
Total		73.85	80.44	81.77	85.22	85.30	78.05	79.57	78.55	84.31	83.04	89.04	87.02	85.96	86.48	80.77	85.70	82.82	82.01	83.62

e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Cuadro 2. Comparativo Histórico 2020-2025 por Colegio Estatal



No.	Estado	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Aguascalientes	79.53	74.36	83.32	81.47	81.04	81.00
2	Baja California	78.23	73.1	80.62	83.88	84.09	85.78
3	Baja California Sur	80.27	75.61	80.57	82.45	87.67	87.75
4	Campeche	82.66	75.27	79.26	77.58	75.89	79.73
5	Ciudad de México	82 /SFP	79.76 / SFP	78.38 / SFP	73.17 SFP	74.49	N/A
6	Coahuila	83.19	80.73	86.47	87.93	91.51	93.22
7	Colima	92.64	88.26	91.93	92.62	92.25	92.26
8	Chiapas	79.05	75.4	84.75	80.79	85.36	76.22
9	Chihuahua	79.55	76.56	80.6	82.06	78.82	79.08
10	Durango	74.58	67.2	78.92	77.43	76.43	73.76
11	Estado de México	86.05	82.64	83.91	83.48	83.13	83.57
12	Guanajuato	84.97	79.74	82.14	82.01	82.71	83.97
13	Guerrero	77.6	72.84	81.04	81.63	82.76	83.50
14	Hidalgo	80.42	73.81	80.49	80.83	80.56	80.46
15	Jalisco	82.74	76.41	82.09	81.55	82.97	83.72
16	Michoacán	79.01	76.41	81.45	79.32	77.76	77.63
17	Morelos	85.42	82.64	84.28	83.65	82.94	79.81
18	Nayarit	72.35	63.86	72.11	69.32	75.74	80.78
19	Nuevo León	89.51	86.5	86.31	87.36	88.17	88.58
20	Oaxaca	82 SFP	79.76 SFP	78.38 SFP	70.13 SFP	72.91	N/A
21	Puebla	82.65	74.84	82.41	81.99	82.06	83.65
22	Querétaro	78.89	73.19	82.82	79.73	82.21	83.44
23	Quintana Roo	77.78	74.88	79.09	80.64	81.82	83.93
24	San Luis Potosí	79.66	75.1	79.8	78.44	80.79	82.60
25	Sinaloa	84.81	82.99	85.99	86.79	86.51	87.13
26	Sonora	84.02	80.35	82.29	81.63	84.14	83.01
27	Tabasco	81.62	78.91	82.96	81.17	79.85	82.21
28	Tamaulipas	81.04	78.59	84.64	81.90	80.93	84.11
29	Tlaxcala	79.07	69.11	75.27	71.57	80.08	74.43
30	Veracruz	82.65	78.87	86.36	85.52	84.74	85.52
31	Yucatán	83.67	77.97	86.7	88.89	88.79	84.93
32	Zacatecas	78.78	71.43	80.87	79.56	80.98	78.70
Índice de Satisfacción		81.41	76.63	82.32	81.77	82.19	82.82

Año	Índice de satisfacción
2024	82.19
2025	82.82
Diferencia porcentual	0.63 %





Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
(e-CCO) 2025

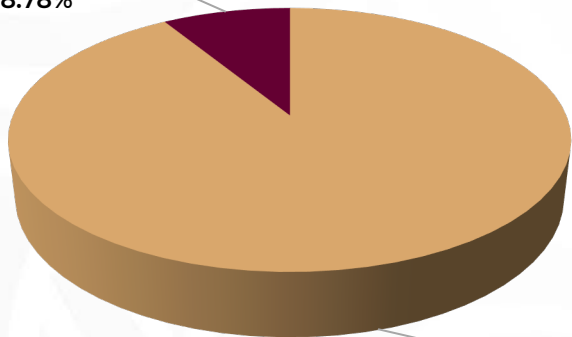
Comentarios de los Usuarios



e-CCO 2025 Informe Ejecutivo 2025

Gráfica 23: Comentarios, Felicitaciones, Quejas y Sugerencias

Comentarios y
Sugerencias,
8.78%



Sin opinar,
91.22%

Participaron de un total de 21,503
empleados (administrativos y docentes),
se recibieron 1,888 comentarios,
representando un 8.78%

1200

1000

800

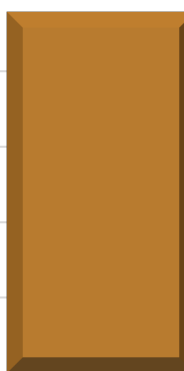
600

400

200

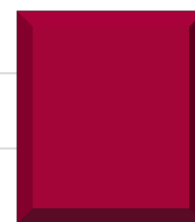
0

957



Sugerencias

565



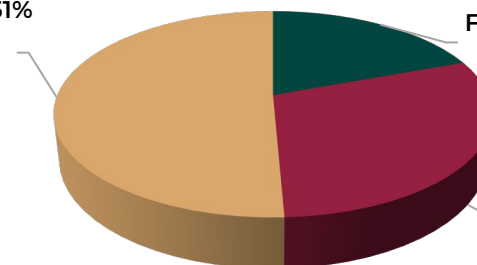
Quejas

366



Felicitaciones

Sugerencias, 51%



Felicitaciones, 19%

Quejas, 30%



Directorio

Rodrigo A. Rojas Navarrete
Director General

Juan Manuel Samperio Hernández
**Secretario de Planeación y Desarrollo
Institucional**

Mariela Rodríguez Pérez
**Directora de Modernización
Administrativa y Calidad**

Sergio Guzmán Álvarez

Coordinador de Promoción de la Cultura Institucional
sguzman@conalep.edu.mx

Francisco Javier Ruiz Mendoza

Subcoordinador de Diseño y Seguimiento de la Capacitación
fjruiz@conalep.edu.mx

Leslie Martínez Guerrero

Jefa de Departamento de Diagnósticos de Calidad
lmguerrero@conalep.edu.mx

Emma Martina Osorio Arellano

Subjefe Técnico Especialista
eosorio@conalep.edu.mx

Maribel Hernández Climaco

Administrativo Técnico Especialista
mclimaco@conalep.edu.mx
