ISSN 2594-2298

Prefijo DOI: 10.70417

© FEGLININ

| Año 10, No 39, octubre - diciembre 2026 |
https://doi.org/10.70417/H220.La-19y6

PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ORIENTADAS AL DESARROLLO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN HOTELES TURÍSTICOS DE ACAPULCO, GUERRERO



HUMAN TALENT MANAGEMENT PRACTICES ORIENTATED TO THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL CULTURE OF PERSONAL DATA PROTECTION IN TOURIST HOTELS OF ACAPULCO, GUERRERO

Lic. Ana Sarahi González Virto[1]
Dr. Rubén Herández Chavarría[2]
Dra. Citlalli Arroyo Rosas[3]
Dr. Remigio Marín Ibarra[4]

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar las prácticas de gestión del talento humano orientadas al desarrollo de una cultura organizacional de protección de datos personales en hoteles turísticos de Acapulco, Guerrero. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 166 gerentes de Recursos Humanos de hoteles turísticos de Acapulco. Se aplicó un cuestionario de 20 ítems con una confiabilidad excelente (Alfa de Cronbach = 0.99). Los resultados muestran que, en la dimensión de prácticas de gestión del talento humano, el 57.62 % de los participantes respondió "Casi siempre" o "Siempre", destacando que el 57.1 % afirmó que su hotel cuenta con políticas internas para la protección de datos personales. Respecto a la cultura de protección de datos, el 71.53 % manifestó estar "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo", sobresaliendo que el 52.4 % considera que esta responsabilidad es compartida por todas las áreas. Se concluye que fortalecer las prácticas de gestión del talento humano favorece el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la protección de datos personales.

ABSTRACT

This study aimed to analyze human talent management practices aimed at fostering an organizational culture of personal data protection in tourist hotels in Acapulco, Guerrero, Mexico. The research adopted a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, and descriptive design. The sample consisted of 166 Human Resources managers from tourist hotels in Acapulco. Data were collected using a 20-item questionnaire with excellent reliability (Cronbach's alpha = 0.99). The

1 Lic. Ana Sarahí González Virto; alumna de la Maestría en Dirección de Organizaciones en la Universidad Autónoma de Guerrero; Licenciada en Contaduría por la Universidad Autónoma de Guerrero; Correo electrónico: 15286601@uagro.mx ; Celular: 7442582669.

2 Dr. Rubén Hernández Chavarría; Docente Investigador de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero; Coordinador del Cuerpo Académico de Investigación UAGro-CA-229 de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero, México; Doctorado en Administración Pública por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado, Campus Acapulco; Correo Electrónico: 18411@uagro.mx ; Celular: 7441069320.

3 Dra. Citlalli Arroyo Rosas; Directora de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero; Miembro del Núcleo Académico del Cuerpo Académico de Investigación UAGro-CA-229 de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero, México; Doctorado en Administración Pública por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado, Campus Acapulco; Correo Electrónico: 15892@uagro.mx ; Celular: 7441065447

4 Dr. Remigio Marín Ibarra; Docente Investigador de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero; Colaborador del Cuerpo Académico de Investigación UAGro-CA-229 de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero, México; Doctorado en Administración por la Universidad Internacional del Atlántico en USA; Correo Electrónico: 18410@uagro.mx ; Celular: 7441871095.

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

findings revealed that 57.62% of the respondents indicated that human talent management practices related to personal data protection were implemented almost always or always, while 57.1% reported that their hotels have clearly defined internal policies for personal data protection. Regarding the organizational culture of personal data protection, 71.53% of participants agreed or strongly agreed with the proposed statements, and 52.4% considered data protection to be a shared responsibility across all organizational areas. The study concludes that strengthening human talent management practices contributes to the development of an organizational culture that promotes the responsible protection of personal data and supports compliance with current regulations.

Palabras clave: Herramientas de gestión, talento humano, protección de datos, hoteles turísticos.

Key Words: *Management tools, Human talent, Data protection, Tourist hotels.*

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

En la economía digital contemporánea, los datos personales se han consolidado como uno de los activos más valiosos que administran las organizaciones, lo que ha impulsado a los Estados a fortalecer los marcos regulatorios orientados a garantizar su tratamiento legítimo, controlado e informado. En México, este derecho adquirió un nuevo marco normativo a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de marzo de 2025, que abrogó la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares vigente desde 2010 y expidió una nueva versión de dicho ordenamiento (Diario Oficial de la Federación, 2025). Como parte de esta transformación institucional, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales fue extinguido como órgano autónomo, y sus atribuciones en materia de datos personales en posesión de particulares fueron transferidas a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, que a partir de entonces funge como la autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de las disposiciones aplicables al sector privado (Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, 2025). Este cambio no es menor: implica que las organizaciones mexicanas deben actualizar tanto su conocimiento normativo como sus prácticas internas de cumplimiento, en un contexto donde la autoridad reguladora misma se encuentra en proceso de consolidación.

En el sector hotelero, la protección de datos personales representa un desafío particularmente complejo, debido a la diversidad de titulares cuya información administran estas organizaciones. Los hoteles recopilan y resguardan datos de huéspedes (identidad, domicilio, medios de pago, preferencias de consumo) y de colaboradores (expedientes laborales, información de nómina, datos de contacto), lo que amplía considerablemente el volumen y la variedad de información bajo su resguardo. Esta multiplicidad de titulares exige que las organizaciones hoteleras no solo cumplan con las disposiciones legales vigentes, sino que consoliden prácticas organizacionales capaces de sostener dicho cumplimiento de manera cotidiana, más allá de la existencia formal de políticas escritas.

La eficacia de las medidas de protección de datos depende, en gran medida, del comportamiento de las personas que participan en su tratamiento, por lo que la responsabilidad de garantizar dicha protección no puede recaer exclusivamente en las áreas jurídicas o de tecnologías de la información, sino que se convierte en un compromiso compartido por toda la organización. En este sentido, resulta pertinente recurrir al concepto

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

de cultura organizacional propuesto por Schein (2010), quien la define de la siguiente manera:

La cultura de un grupo puede definirse ahora como un patrón de supuestos básicos compartidos, aprendidos por un grupo a medida que resolvía sus problemas de adaptación externa e integración interna, el cual ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, para ser enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas. (Schein, 2010, p. 18, traducción propia)

Bajo esta perspectiva, la protección de datos personales no debe entenderse únicamente como el cumplimiento de un conjunto de reglas, sino como un supuesto básico que la organización internaliza y transmite a sus colaboradores a través de sus prácticas cotidianas.

Desde el campo de la Dirección de Organizaciones, la gestión del talento humano constituye una palanca estratégica para la consolidación de este tipo de cultura. La evidencia disponible en el sector hotelero respalda esta afirmación: investigaciones recientes han documentado que las prácticas de gestión humana implementadas por los hoteles inciden directamente en variables organizacionales críticas, como la calidad del servicio. En este sentido, Granados Rivas et al. (2024) concluyen que:

La Gestión del Talento Humano en el Hotel Noches de París demuestra un vulnerable nivel de admisión para personal, afectando la calidad del servicio, basado en factores como los procesos de reclutamiento y selección, carente compensación en base al desempeño, ausencia de políticas internas que guíen y regulen los alcance y limitaciones de cada puesto. (Granados Rivas et al., 2024, p. 1079)

De manera similar, Álvarez Contreras (2024) sostiene que un modelo de gestión de talento humano adecuadamente estructurado "tiene el potencial de elevar la productividad comercial y administrativa, así como la calidad de servicio. También, establece un marco organizado para cada una de las etapas involucradas en esta dinámica" (p. 88). Si estas prácticas (capacitación, comunicación organizacional, sensibilización, liderazgo y políticas internas) han demostrado incidir en la calidad del servicio y la productividad, resulta razonable plantear que también pueden ser determinantes en la consolidación de una cultura de protección de datos personales, en la medida en que ambos fenómenos dependen del mismo mecanismo subyacente: la internalización de comportamientos organizacionales deseables por parte de los colaboradores.

No obstante, la revisión de la literatura disponible evidencia un vacío específico: si bien existen estudios sobre gestión del talento humano en el sector hotelero mexicano y trabajos jurídicos sobre el marco normativo de protección de datos personales en el país, no se han identificado investigaciones que aborden de manera conjunta ambos fenómenos, particularmente en un contexto turístico delimitado como el de Acapulco, Guerrero, uno de los destinos con mayor densidad hotelera del país y, por tanto, con una exposición considerable al tratamiento de datos personales de huéspedes nacionales e internacionales. Esta ausencia de evidencia empírica local dificulta que los propios responsables de recursos humanos de los hoteles de la región cuenten con un diagnóstico objetivo sobre el estado

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

actual de sus prácticas de gestión orientadas a la protección de datos personales, así como de la cultura organizacional resultante de dichas prácticas.

Objetivo general

Analizar las prácticas de gestión del talento humano orientadas al desarrollo de una cultura organizacional de protección de datos personales en hoteles turísticos de Acapulco, Guerrero.

Pregunta de investigación

¿Con qué frecuencia se implementan las prácticas de gestión del talento humano orientadas a la protección de datos personales, y cuál es el nivel de cultura de protección de datos personales percibido por los gerentes de Recursos Humanos de los hoteles turísticos de Acapulco, Guerrero?

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, ya que las variables se observaron en su contexto natural, sin manipulación, y la información se recopiló en un solo momento.

En cuanto a su alcance, la investigación es de tipo descriptivo, ya que tiene como propósito identificar la frecuencia con la que se implementan las prácticas de gestión del talento humano orientadas a la protección de datos personales, así como el nivel de cultura de protección de datos personales percibido por los gerentes de Recursos Humanos de hoteles turísticos de Acapulco, Guerrero, sin establecer relaciones causales ni de correlación entre variables.

La población de estudio estuvo conformada por gerentes de Recursos Humanos de hoteles turísticos ubicados en Acapulco, Guerrero. Para determinar el universo de estudio, se consultó el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024), el cual, con base en los Censos Económicos 2024, reporta un total de 289 establecimientos registrados bajo el giro de hoteles en el municipio de Acapulco de Juárez. Esta cifra constituyó el tamaño de la población finita (N) a partir de la cual se calculó la muestra representativa del estudio.

El tamaño de muestra se calculó mediante la fórmula estadística para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p(1-p)}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p(1-p)}$$

donde N representa el tamaño de la población (289 hoteles), Z el valor correspondiente al nivel de confianza seleccionado, p la proporción esperada del fenómeno de estudio, y e el margen de error admisible. Se estableció un nivel de confianza del 95% (Z = 1.96), una proporción esperada de p = 0.5 y un margen de error del 5% (e = 0.05). Sustituyendo estos valores en la fórmula:

$$n = \frac{289 \times (1.96)^2 \times 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2(289-1) + (1.96)^2 \times 0.5(1-0.5)}$$

$$n = \frac{289 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025 \times 288 + 3.8416 \times 0.25}$$

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417
© FEGLININ
| Año 10, No 39, octubre - diciembre 2026 |
https://doi.org/10.70417/H220.La-19g6

$$n = \frac{277.56}{0.72 + 0.9604} = \frac{277.56}{1.6804} = 165.17$$

Al redondear hacia el entero superior, se obtuvo un tamaño de muestra de 166 participantes.

En consecuencia, la muestra estuvo integrada por 166 participantes, pertenecientes a 166 hoteles, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Como criterios de inclusión se consideró que el participante fuera el responsable directo del área de Recursos Humanos y contara con una antigüedad mínima de seis meses en dicho puesto.

Para la recolección de la información se diseñó un cuestionario estructurado de elaboración propia, aplicado de manera exclusivamente electrónica mediante Google Forms (https://goo.su/jmWJ6). El instrumento inicia con cuatro preguntas de caracterización sociodemográfica y organizacional (sexo, edad, categoría del hotel y zona de ubicación), seguidas de 20 ítems distribuidos en dos variables: prácticas de gestión del talento humano orientadas a la protección de datos personales (10 ítems, cinco dimensiones: capacitación, comunicación organizacional, sensibilización, liderazgo y políticas organizacionales), medida con escala de frecuencia de cinco puntos (1=Nunca a 5=Siempre); y cultura de protección de datos personales (10 ítems, cinco dimensiones: compromiso organizacional, conocimiento, cumplimiento, cultura organizacional y mejora continua), medida con escala de acuerdo de cinco puntos (1=Totalmente en desacuerdo a 5=Totalmente de acuerdo).

La confiabilidad del instrumento se comprobó mediante una prueba piloto aplicada a 30 individuos, en la cual se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.99, lo que indica un nivel de confiabilidad excelente.

La aplicación se realizó previa autorización de las organizaciones participantes, garantizando la confidencialidad, el anonimato de las respuestas y el consentimiento informado de cada participante.

Finalmente, la información obtenida fue procesada mediante estadística descriptiva (distribuciones de frecuencia, porcentajes y medias) con el propósito de responder la pregunta de investigación planteada.

RESULTADOS

Después de aplicar el instrumento de aplicación antes señalados se obtuvieron los resultados mostrados en la tabla 1 que a continuación se muestran:

Tabla1 "Prácticas de gestión del talento humano orientadas a la protección de datos personales"

	Pregunta	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
No.1	En el hotel se implementan programas de capacitación sobre protección de datos personales para los colaboradores.	9.5	21.4	16.7	16.7	35.7
No.2	La capacitación en protección de datos personales forma parte del proceso de inducción del personal de nuevo ingreso.	9.5	19	11.9	19	40.5

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

No. 3	El hotel comunica de manera clara las políticas relacionadas con la protección de datos personales.	9.5	11.9	9.5	19	50
No. 4	El área de Talento Humano difunde periódicamente información sobre el manejo adecuado de los datos personales.	9.5	16.7	14.3	23.8	35.7
No. 5	Se realizan actividades para sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de proteger los datos personales.	11.9	26.2	16.7	11.9	33.3
No. 6	El hotel promueve campañas internas que fomentan el uso responsable de la información personal.	11.9	19	21.4	19	28.6
No. 7	Los mandos directivos respaldan las acciones orientadas a fortalecer la protección de datos personales.	9.5	16.7	14.3	16.7	42.9
No.8	Los líderes de las diferentes áreas promueven el cumplimiento de las políticas de protección de datos.	11.9	16.7	9.5	31	31
No.9	El hotel cuenta con políticas internas claramente definidas para la protección de datos personales.	7.1	7.1	19	9.5	57.1
No.10	El área de Talento Humano participa en la actualización o difusión de dichas políticas.	14.3	4.8	26.2	16.7	38.1
	SUMA	104.6	159.5	159.5	183.3	392.9
	PORCENTAJE	10.46%	15.95%	15.95%	18.33%	39.29%

Con base en los resultados de la dimensión Prácticas de gestión del talento humano orientadas a la protección de datos personales, se observa una tendencia favorable hacia la implementación de estas prácticas en los hoteles participantes. En promedio, el 39.29 % de los encuestados respondió "Siempre" y el 18.33 % "Casi siempre", lo que representa un 57.62 % de percepciones positivas. Destaca que el 57.1 % afirmó que el hotel cuenta siempre con políticas internas claramente definidas para la protección de datos personales, mientras que el 50 % señaló que estas políticas se comunican de manera clara y el 42.9 % indicó que los mandos directivos respaldan las acciones orientadas a fortalecer la protección de datos. Asimismo, la capacitación sobre este tema y su incorporación en el proceso de inducción del personal también obtuvieron porcentajes elevados en la categoría "Siempre" (35.7 % y 40.5 %, respectivamente). No obstante, aún existen áreas de oportunidad, particularmente en las actividades de sensibilización y en las campañas internas para fomentar el uso responsable de la información, donde se registraron porcentajes relativamente altos en las categorías "Nunca" y "Rara vez". En conjunto, los resultados muestran que las organizaciones han avanzado en la adopción de prácticas de gestión del talento humano orientadas a la protección de datos personales, aunque todavía es necesario fortalecer las estrategias de sensibilización y difusión para consolidar una cultura organizacional de protección de datos, ver tabla 2.

ISSN 2594-2298

Prefijo DOI: 10.70417

Tabla 2 "cultura de protección de datos personales"

	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
No. 11	Los colaboradores muestran compromiso con la protección de los datos personales que manejan.	2.4	11.9	9.5	50	26.2
No. 12	La protección de datos personales es considerada una responsabilidad compartida por todas las áreas del hotel.	2.4	4.8	9.5	31	52.4
No. 13	Los colaboradores conocen las políticas institucionales sobre protección de datos personales.	4.8	9.5	16.7	40.5	28.6
No. 14	El personal comprende las consecuencias derivadas del uso inadecuado de los datos personales.	4.8	7.1	14.3	35.7	38.1
No. 15	Los colaboradores aplican correctamente los procedimientos establecidos para proteger los datos personales.	4.8	7.1	26.2	42.9	19
No. 16	El cumplimiento de las políticas de protección de datos es supervisado dentro del hotel.	7.1	7.1	11.9	45.2	28.6
No. 17	La protección de datos personales forma parte de los valores promovidos por el hotel.	4.8	7.1	14.3	33.3	40.5
No. 18	La organización fomenta comportamientos responsables en el manejo de la información personal.	4.9	7.3	12.2	43.9	31.7
No. 19	El hotel evalúa periódicamente las prácticas relacionadas con la protección de datos personales.	7.3	12.2	22	29.3	29.3
No. 20	La organización implementa acciones de mejora cuando identifica áreas de oportunidad en la protección de datos personales.	7.1	9.5	14.3	42.9	26.2
	SUMA	50.4	83.6	150.9	394.7	320.6
	PORCENTAJE	5.04%	8.36%	15.09%	39.47%	32.06%

Con base en los resultados de la dimensión Cultura de protección de datos personales, se identifica una percepción favorable por parte de los participantes respecto a la existencia de una cultura organizacional orientada a la protección de la información. En términos generales, el 39.47 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 32.06 % totalmente de acuerdo con las afirmaciones planteadas, lo que representa un 71.53 % de respuestas positivas. Destaca que el 52.4 % estuvo totalmente de acuerdo en que la protección de datos personales constituye una responsabilidad compartida por todas las áreas del hotel, mientras que el 50 % estuvo de acuerdo en que los colaboradores muestran compromiso con la

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

protección de los datos personales que manejan. Asimismo, el 40.5 % señaló estar totalmente de acuerdo en que la protección de datos forma parte de los valores promovidos por la organización y el 38.1 % indicó que el personal comprende las consecuencias derivadas del uso inadecuado de los datos personales. No obstante, se identifican áreas de oportunidad en la evaluación periódica de las prácticas relacionadas con la protección de datos, ya que este indicador registró el mayor porcentaje de respuestas en la categoría ni de acuerdo ni en desacuerdo (22 %) y una proporción relativamente mayor de respuestas en desacuerdo (19.5 % al sumar las categorías de desacuerdo). En conjunto, los resultados evidencian que los hoteles participantes han desarrollado una cultura organizacional favorable hacia la protección de los datos personales; sin embargo, es recomendable fortalecer los procesos de evaluación y mejora continua para consolidar estas prácticas y garantizar su aplicación de manera sistemática.

CONCLUSIONES

La presente investigación permitió analizar las prácticas de gestión del talento humano orientadas al desarrollo de una cultura organizacional de protección de datos personales en hoteles turísticos de Acapulco, Guerrero. Los resultados evidencian que la mayoría de los hoteles implementa acciones relacionadas con la capacitación, la comunicación de políticas, el liderazgo y la definición de lineamientos internos, lo que favorece la consolidación de una cultura de protección de datos. Asimismo, se identificó que los responsables de Recursos Humanos perciben un alto nivel de compromiso por parte de los colaboradores y consideran que la protección de datos constituye una responsabilidad compartida dentro de la organización. No obstante, también se detectaron áreas de oportunidad, principalmente en la sensibilización, las campañas internas y la evaluación periódica de las prácticas implementadas. En consecuencia, se concluye que fortalecer las estrategias de gestión del talento humano contribuirá a consolidar una cultura organizacional que garantice un manejo responsable de los datos personales y el cumplimiento de la normativa vigente.

RECOMENDACIÓN PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el análisis de la relación entre las prácticas de gestión del talento humano y la cultura de protección de datos personales mediante estudios correlacionales o explicativos que permitan determinar el grado de influencia de variables como la capacitación, el liderazgo, la comunicación organizacional y las políticas internas sobre el fortalecimiento de dicha cultura. Asimismo, sería conveniente incorporar metodologías mixtas que incluyan entrevistas o grupos focales para profundizar en la percepción y experiencia de colaboradores y directivos. De igual manera, se sugiere extender el estudio a otros sectores económicos y a diferentes regiones del país con el fin de comparar resultados e identificar factores contextuales que favorezcan o limiten la consolidación de una cultura organizacional de protección de datos personales. Finalmente, se recomienda evaluar el impacto de programas de capacitación y sensibilización implementados por las organizaciones, con el propósito de generar evidencia que contribuya al diseño de estrategias más eficaces para el cumplimiento de la normativa y la protección de la información personal.

ISSN 2594-2298

Prefijo DOI: 10.70417

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Contreras, D. E. (2024). Modelo de gestión humana para empresas del sector hotelero de Sincelejo, Colombia. *Revista En-Contexto*, 12(21), 71-91. https://doi.org/10.53995/23463279.1509

Diario Oficial de la Federación. (2025, 20 de marzo). *Decreto por el que se expiden la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.*

Granados Rivas, Y. E., Fernández Romero, T. I., Chu Zheng, K. A., & Patiño Uyaguari, J. L. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del servicio del hotel "Noches de París" del cantón Vinces, año 2023. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(1), 1058-1084. https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n1/416

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE)*. Recuperado el 19 de julio de 2026 de https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4a ed.). Jossey-Bass.

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno. (2025). *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.*