

ARTÍCULO ORIGINAL

**Grado de relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la educación a nivel secundario**

***Degree of relationship between managerial leadership and the organizational climate in education at the secondary level***

Doris Abigail Rodriguez Bermejo<sup>1</sup>   y Joshua Miguel Angel Carnero Rodriguez<sup>1</sup>  

<sup>1</sup>Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.

**Citar como:** Rodriguez, D.A., y Carnero, J.M.A. (2025). Grado de relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la educación a nivel secundario. *Revista San Gregorio*, 1(Especial\_2), 39-45. [http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i1Especial\\_2.3075](http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i1Especial_2.3075)

Recibido: 06-06-2024

Aceptado: 21-01-2025

Publicado: 15-02-2025

## RESUMEN

El liderazgo es un factor clave para que las instituciones educativas logren sus objetivos en un ambiente de armonía. Este aspecto adquiere relevancia en el estudio del clima organizacional, dado su impacto directo en este último. En este contexto, el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 5076 Nuestra Señora de las Mercedes, jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao, Perú. La metodología empleada consistió en un enfoque cuantitativo y correlacional, utilizando una encuesta estructurada aplicada a una muestra de 80 docentes. Los hallazgos obtenidos demuestran que un liderazgo eficaz y estratégicamente diseñado impacta positivamente en la estructura organizacional y juega un papel fundamental en el fortalecimiento del clima laboral, lo que genera un entorno favorable para el aprendizaje y la convivencia en el ámbito educativo.

**Palabras clave:** Liderazgo educativo; educación superior; clima organizacional.

## ABSTRACT

Leadership is a key factor for educational institutions to achieve their objectives in a harmonious environment. This aspect is particularly significant in the study of organizational climate due to its direct impact on it. In this context, the objective of this research was to determine the relationship between managerial leadership and organizational climate at Institución Educativa N° 5076 Nuestra Señora de las Mercedes, under the jurisdiction of the Regional Directorate of Education of Callao, Peru. The methodology employed a quantitative and correlational approach, using a structured survey administered to a sample of 80 teachers. The findings reveal that effective and strategically designed leadership positively influences the organizational structure and plays a crucial role in strengthening the workplace climate. This, in turn, fosters an environment conducive to learning and coexistence within the educational setting.

**Keywords:** Educational leadership, higher education, organizational climate.



## INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, sin importar el tamaño, la figura del director juega un papel estratégico y determinante para el logro de los objetivos, metas y clima organizacional. Es así que, en las instituciones educativas, se espera que quien asuma el liderazgo, sea un gestor y ejerza influencia para el alcance de determinados objetivos por medio de la comunicación y que conduzca a la organización educativa de manera efectiva a un cambio positivo del centro escolar (Niebla & Ibarra, 2017).

El liderazgo es un factor que abarca las formas a través de las cuales, la educación faculta la satisfacción efectiva de las necesidades y expectativas de la comunidad educativa en general, conformado por los docentes, familiares y estudiantes (Simbron & Sanabria, 2020). Este factor juega un rol crítico en las instituciones, ya que permite influenciar los modelos, promoviendo la mejora continua dentro del centro institucional, a fin de asegurar la enseñanza-aprendizaje fomentando la excelencia académica de forma coordinada y organizada dentro de la organización, contribuyendo al desarrollo y mejoramiento de la educación (Cancino & Vera, 2017; Parra & Silva, 2020).

El liderazgo se configura también como un elemento clave al momento de catalizar las acciones que deben realizar los centros educativos con el fin de cumplir con sus objetivos estratégicos, convirtiéndose en un componente esencial (Fretes, 2020). Un buen líder institucional, puede mejorar sustancialmente las condiciones laborales y de aprendizaje de los docentes, lo que además impacta en la enseñanza de los estudiantes, puesto que estimula la reflexión y planificación de estrategias que facilitan la innovación y mejora de resultados en los distintos indicadores de la calidad educativa (Aparicio et al., 2020).

Por ello, el liderazgo se ha convertido en uno de los temas de mayor interés en el ámbito del clima organizacional, debido a su fuerte y directa influencia en el desempeño de las personas. En el caso de las escuelas, el liderazgo está ligado a la percepción de los miembros de la comunidad educativa —estudiantes, docentes, directivos y personal administrativo— en relación con las dimensiones académicas, socioafectivas, administrativas y éticas que convergen en el entorno institucional y que impactan sus acciones y comportamientos (Moreira, 2016).

En otro sentido, Litwin & Stringer (1968) señalan que miembros el clima organizacional surge como resultado de los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal y diversos factores organizacionales. Estas circunstancias influyen directamente en las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas dentro de la organización.

El clima organizacional tiene influencia directa en el desarrollo de las organizaciones, así como, en la percepción de los trabajadores tienen sobre ella (Estrada et al., 2020), teniendo como responsabilidad el hacer sentir a los miembros que pertenecen a la organización, autónomos en la toma de decisiones que están relacionadas con su labor (Almeida, 2019).

Las instituciones educativas en el Perú cumplen un rol trascendental en el desarrollo de los educandos; sin embargo, se mantienen expuestas a la influencia de múltiples variables hacia el logro de sus objetivos institucionales, entre las que destaca un óptimo clima organizacional. Para ello, la formación de los directores contempla el fortalecimiento de una variable importante en esta escena (Rossi & Rossi, 2021). De igual forma, el liderazgo directivo en el contexto nacional es discutible, no solo por las autoridades sino también por la ciudadanía, esto a causa de su accionar, siendo fundamental en la figura de la calidad educativa y en el logro de las metas académicas.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 5076 Nuestra Señora de las Mercedes, jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao, Perú. Esto debido a la necesidad de mejoramiento continuo de la calidad educativa, ya que el liderazgo directivo debe orientar eficazmente a las instituciones educativas, mientras que un clima organizacional transparente y adecuado debe optimizar los servicios educativos, las acciones curriculares y técnico-pedagógicas, entre otros aspectos que contribuyan al logro de un aprendizaje significativo.

## METODOLOGÍA

### Tipo de investigación

En la presente investigación se aplicó un estudio de tipo cuantitativo, lo que implica la recolección de información, siendo fundamental para la valoración de las variables de estudio, por lo que, para esta recopilación se recurrió a un método estandarizado para la medición y análisis a través de procedimientos estadísticos (Ortega, 2018). Asimismo, fue de corte descriptivo-correlacional, puesto que describe, definen y miden las variables, para establecer el grado de relación entre dos o más fenómenos o eventos observados (Arias, 2021).

El estudio fue de carácter no experimental, donde los sujetos fueron evaluados en su entorno natural, sin la alteración o manipulación de alguna variable que conformaron el estudio, a la vez, fue de corte transversal,

por lo que la recolección de los datos fue dada en un solo momento, para luego describirlas y analizar su incidencia e interrelación (Arias, 2021).

### Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por el total de docentes que laboran en la Institución Educativa N° 5076 Nuestra Señora de las Mercedes, jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao, sumando un total de 80 educadores durante el periodo académico 2019. A todos los docentes se les aplicó la encuesta, considerando este grupo como el universo muestral de la investigación.

### Técnicas e Instrumentos de recolección de información

El levantamiento de información se realizó a través de una encuesta estructurada, siendo esta una de las técnicas más empleadas en la investigación educativa, para recoger, procesar y analizar los datos sobre el objetivo del estudio (Baena, 2017), cuyo instrumento aplicado fue un cuestionario, mediante el cual, se realizó una aproximación a la variedad de escenarios que pudieran tener un ámbito o población estudiada (Pozzo et al., 2018).

En ese sentido, el cuestionario estuvo dividido en dos secciones, la primera para la variable liderazgo directivo de 32 ítems, y la segunda sección dirigida a la variable clima organizacional constituido por 50 ítems, compuesto por un total de 72 preguntas, que se midieron en una escala de Likert de 5 puntos, conformado por el nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

### Validez del instrumento

La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos (Galicia et al., 2017). El panel de validación estuvo conformado por tres docentes de Posgrado con amplia trayectoria académica en diversas universidades, quienes evaluaron la adecuación de los ítems del instrumento. La validación del instrumento se llevó a cabo utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar su fiabilidad interna. Los resultados indicaron un coeficiente promedio de 0.8833, lo que clasifica la consistencia interna del instrumento como "muy buena", tanto en la sección de liderazgo directivo como en la de clima organizacional.

### Análisis de datos

La recolección de información se llevó a cabo mediante las preguntas cerradas del cuestionario, cuyo procesamiento y clasificación fue mediante el programa Microsoft Excel 2019, lo que facultó plasmar los datos en tablas de frecuencia, facilitando la representación de resultados, además de ello, para el análisis estadístico se aplicó el SPSS v.22.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Resultados del cuestionario dirigido a los docentes sobre el liderazgo directivo

En la tabla 1 se muestra los resultados del cuestionario para la variable liderazgo directivo, en ese sentido, en referencia a la primera dimensión, el 80% de la población, conformado por 64 docentes, considera que el nivel de planificación de la Institución Educativa es bueno, sin embargo, existe un porcentaje de 5% quienes consideran un nivel malo. En cuanto a la organización institucional por parte de los directores, el 75% estimó un valor bueno y 20 docentes lo califica como regular, no habiendo población muestral que precise a la organización en un nivel malo.

**Tabla 1.** Distribución de frecuencias para las dimensiones planificación y organización.

Niveles	Planificación			Organización		
	Rango	(f)	(%)	Rango	(f)	(%)
Bueno	[38-50]	64	80.0%	[30-40]	60	75.0%
Regular	[22-37]	12	15.0%	[20-29]	20	25.0%
Malo	[10-23]	4	5.0%	[8-19]	0	0.0%
Total		80	100.0%		80	100.0%

Nota. \*(f): Frecuencia absoluta, (%): Frecuencia relativa

Para la dimensión dirección de los directores, 59 docentes consideran un nivel bueno y el 21.3% a un nivel regular, asimismo, para la dimensión control institucional, el 76.3% lo detalló como bueno, representados por 61 docentes y el 5% lo calificó como malo, expresado en la Tabla 2.

**Tabla 2. Distribución de frecuencias para las dimensiones dirección y control.**

Niveles	Dirección			Control		
	Rango	(f)	(%)	Rango	(f)	(%)
Bueno	[27-35]	59	73.8%	[27-35]	61	76.3%
Regular	[17-26]	17	21.3%	[17-26]	15	18.8%
Malo	[7-16]	4	5.0%	[7-16]	4	5.0%
Total		80	100.0%		80	100.0%

Nota. \*(f): Frecuencia absoluta, (%): Frecuencia relativa

### Resultados del cuestionario dirigido a los docentes sobre clima organizacional

La tabla 3 expresa los valores obtenidos para la variable clima organizacional, contando con la dimensión liderazgo, donde 47.5% de la población muestral detallaron un buen liderazgo y 6 docentes precisaron un mal liderazgo. En el caso de toma de decisiones de la Institución Educativa, 25% lo califico como regular y el 4% lo considero como malo. Para la dimensión comunicación, la mayoría de la muestra, simbolizado por el 86.3% lo expresó como bueno.

**Tabla 3. Distribución de frecuencias para las dimensiones liderazgo, toma de decisiones y comunicación.**

Niveles	Liderazgo			Toma de decisiones			Comunicación		
	Rango	(f)	(%)	Rango	(f)	(%)	Rango	(f)	(%)
Bueno	[38-50]	38	47.5%	[27-35]	56	70.0%	[23-30]	69	86.3%
Regular	[24-37]	36	45.0%	[17-26]	20	25.0%	[15-22]	7	8.8%
Malo	[10-23]	6	7.5%	[7-16]	4	5.0%	[6-14]	4	5.0%
Total		80	100.0%		80	100.0%		80	100.0%

Nota. \*(f): Frecuencia absoluta, (%): Frecuencia relativa

Así mismo, en la tabla 4 se muestra las frecuencias para la dimensión relaciones interpersonales, donde el 85% lo considero como bueno. En cuanto la motivación, la puntuación se encuentra entre bueno y regular, con 77.5% y 22.5% respectivamente. Finalmente, en el caso de cultura organizacional, en su mayoría lo califico como bueno y solo el 5% de los docentes lo indico como malo.

**Tabla 4. Distribución de frecuencias para las dimensiones relaciones interpersonales, motivación y cultura organizacional.**

Niveles	Relaciones interpersonales			Motivación			Cultura organizacional		
	Rango	(f)	(%)	Rango	(f)	(%)	Rango	(f)	(%)
Bueno	[19-25]	68	85.0%	[27-35]	62	77.5%	[46-60]	73	91.3%
Regular	[13-18]	8	10.0%	[17-26]	18	22.5%	[31-45]	3	3.8%
Malo	[5-12]	4	5.0%	[7-16]	0	0.0%	[15-30]	4	5.0%
Total		80	100.0%		80	100.0%		80	100.0%

Nota. \*(f): Frecuencia absoluta, (%): Frecuencia relativa

En la tabla 5 se muestra la correlación de Spearman, pudiendo observar que la relación existente entre el Liderazgo directivo y el Clima organizacional son significativas (P-valor calculado < 5%) en el nivel de educación secundaria de la Institución Educativa N° 5076 Nuestra Señora de las Mercedes.

**Tabla 5. Correlación de Spearman entre las variables Liderazgo Directivo y Clima Organizacional.**

		Liderazgo directivo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1,000
		Sig.	,812
		N	-
		Correlación de Pearson	,812
Clima organizacional		Sig.	,000
		N	80
		Correlación de Pearson	,812

En toda institución educativa, el clima organizacional es fundamental, ya que se define como esa atmósfera intangible que puede facilitar o dificultar el alcance de los objetivos, dependiendo en gran medida de la

efectividad del liderazgo directivo. Este aspecto impacta en el ambiente laboral, y también en la calidad del proceso educativo y los logros académicos.

Para la variable liderazgo directivo, el 80% de los docentes evaluó la dimensión planificación educativa con un nivel bueno. Los resultados revelan que el director implementa estrategias como la elaboración del Proyecto Curricular Institucional con la participación de los docentes, la calendarización adecuada del año escolar y la diversificación curricular. Estas acciones coinciden con lo señalado por Cáceres et al. (2017), quienes destacan que un liderazgo efectivo promueve prácticas educativas organizadas y con impacto positivo en el desempeño docente y estudiantil. Además, la dimensión organización también obtuvo un nivel bueno según el 75% de los encuestados, mostrando que se desarrollan jornadas de capacitación, talleres de materiales educativos y proyectos de innovación, que fortalecen el desempeño pedagógico de los docentes.

El clima organizacional, según Zambrano et al. (2017), depende en gran medida del líder y su capacidad para motivar a los trabajadores, lo que influye en su desempeño. De manera similar, Salguero & García (2017) afirman que niveles elevados de liderazgo directivo suelen traducirse en mejoras significativas del clima organizacional, lo que subraya la interrelación entre ambas variables.

En cuanto a la dimensión toma de decisiones dentro del clima organizacional, el 70% de los participantes la calificó como buena. Esto es indicador de que el director fomenta la consulta y participación de los docentes antes de tomar decisiones importantes, aunque no siempre ocurre en otras instituciones. Por ejemplo, Salinas & Bejas (2019), encontraron que la falta de participación docente genera percepciones negativas, afectando el ambiente laboral. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de adoptar enfoques participativos para dinamizar las relaciones internas y optimizar el clima organizacional.

En las dimensiones relaciones interpersonales, motivación y cultura organizacional también se obtuvieron resultados positivos, evidenciando que el director promueve interacciones adecuadas con todos los agentes educativos. Esto coincide con Cota (2017), quien enfatiza la relevancia del factor humano como elemento central en cualquier organización.

Finalmente, fue necesario establecer la relación entre el liderazgo y un clima organizacional óptimo, ya que ambas variables se potencian mutuamente, creando un entorno favorable para el cumplimiento de los objetivos educativo (Adrianzola et al., 2019). Los resultados obtenidos confirman que un liderazgo efectivo y bien planificado influye en la estructura organizacional, y también contribuye significativamente a mejorar el clima laboral, creando un espacio propicio para el aprendizaje y la convivencia educativa.

## CONCLUSIONES

El liderazgo directivo tiene un impacto significativo en el logro de los objetivos institucionales y en el clima organizacional, que promueve la participación, las buenas relaciones y el compromiso entre los actores educativos. En la Institución Educativa N° 5076 Nuestra Señora de las Mercedes, se evidenció que el liderazgo directivo es percibido como bueno, destacando principalmente las dimensiones de planificación y organización, con niveles superiores al 70%.

En relación con el clima organizacional, los resultados destacan la importancia de considerar las opiniones de los miembros de la institución, realizar consultas previas a los docentes y alinear las decisiones con las necesidades reales de la organización. La ausencia de estas prácticas podría generar un ambiente desfavorable.

Finalmente, se determinó que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución estudiada. Este vínculo fomenta relaciones horizontales efectivas entre los actores educativos, fortaleciendo la dinámica institucional y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos educativos.

## REFERENCIAS

- Adrianzola, F. P., López, M. J., Rojas, R. A., y Bustamante, M. A. (2019). Percepción del Clima Organizacional en Atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13(1), 13-21. <https://doi.org/10.23878/empr.v13i01.132>
- Almeida, M. J. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica*, 2(5), 85-95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Aparicio, C. A., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., y Valenzuela Ravanal, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas De Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arias, J. L. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://lc.cx/s2QB1V>

- Cáceres, M. L., Pérez, C. J., y García, M. S. (2017). La influencia del liderazgo pedagógico en las prácticas educativas. *Revista Conrado*, 13(60), 261-269. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/606/637/>
- Cancino, V., & Vera, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(94), 26-58. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362017000100002>
- Cota, J. A. (2017). Método para evaluar el Clima organizacional del área docente de un centro de Bachillerato Tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas*, 5(10), 39-45. <https://doi.org/10.24215/23143738e010>
- Estrada, E. G., Roque, M., Paredes, Y., y Quispe, R. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(33), 41-48. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>
- Fretes, P. E. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 594-612. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.101](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101)
- Galicia, L. A., Balderrama, J. A., y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Moreira, L. M. (2016). Clima organizacional en la educación superior, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 296-307. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/255>
- Niebla, S. Y., & Ibarra, E. (2017). Liderazgo directivo femenino y el clima organizacional en una escuela de educación media superior. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 9(17), 42-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560022>
- Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. <https://bit.ly/3MpXPBH>
- Parra, N., & Silva, A. (2021). Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relaciones interpersonales docentes en Escuela José Mejía Lequerica. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 39-46. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.412>
- Ponce, D., Cervantes, J., & Robles, M. (2021). *Evaluación de instrumentos en ciencias sociales: Métodos y enfoques aplicados*. Editorial Académica Española.
- Ponce, H. F., Cervantes, D. I., y Robles, A. J. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? *Instituto de Ciencias Sociales y Administración*, 5(3), 2438-2462. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.463](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463)
- Pozzo, M. I., Borgobello, A., y Pierella, M. P. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2), e046. <https://doi.org/10.24215/18537863e046>
- Rossi, R. M., & Rossi, R. G. (2021). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Salguero, N. G., & García, C. P. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín Redipe*, 6(4), 135-149. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/230>
- Salinas, C., & Bejas, M. (2019). La toma de decisiones en el clima organizacional desde la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social 2018. *Warisata-Revista de Educación*, 1(1), 9-21.
- Simbron, S. F., y Sanabria, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Zambrano, J., Ramón, M. A., y Espinoza, E. (2017). Estudio Sobre El Clima Organizacional En Docentes De La Universidad Técnica De Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202017000200022&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202017000200022&script=sci_abstract)

**Conflictos de interés:**

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

**Contribución de los autores:**

Doris Abigail Rodríguez Bermejo y Joshua Miguel Ángel Carnero Rodríguez: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

**Descargo de responsabilidad/Nota del editor:**

Las declaraciones, opiniones y datos contenidos en todas las publicaciones son únicamente de los autores y contribuyentes individuales y no de Revista San Gregorio ni de los editores. Revista San Gregorio y/o los editores renuncian a toda responsabilidad por cualquier daño a personas o propiedades resultantes de cualquier idea, método, instrucción o producto mencionado en el contenido.