PH PRO HOMINUM
REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

Artículo original

La influencia del gran conflicto en el liderazgo: un análisis interpretativo del prólogo del libro de Job

The influence of the great conflict on leadership: an interpretive analysis of the prologue to the Book of Job

https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0530

Joel José Benítez-Zapata[1*]
https://orcid.org/0009-0002-6488-547x
j23da31@gmail.com

Recibido: 5/01/2026 **Aceptado:** 2/04/2026

RESUMEN

El estudio del liderazgo ha trascendido el ámbito organizacional para integrar perspectivas éticas y teológicas. No obstante, la literatura especializada presenta un vacío en la conexión entre narrativas sapienciales del Antiguo Testamento y los fundamentos del liderazgo resiliente en contextos de adversidad**.** El presente artículo tiene como objetivo comprender la influencia del gran conflicto en el liderazgo mediante un análisis interpretativo del prólogo del libro de Job. Metodológicamente, se desarrolló un estudio cualitativo con diseño documental de orientación hermenéutica, empleando el análisis temático de contenido sobre Job 1–2, y una revisión sistemática de literatura especializada. Para el análisis lingüístico se utilizó el software BibleWorks 10, con el fin de realizar un estudio morfo-semántico de raíces hebreas. Como resultado, emergieron tres categorías: el conflicto celestial como revelador de autenticidad, (donde las pruebas progresivas exponen la motivación profunda del líder); la integridad forense, (en la que la justicia de Job es declarada por Dios y se sostiene sin autodefensa); y la soberanía delegada, (donde el adversario actúa bajo límites divinos, mientras Job persevera sin conocer el origen celestial del conflicto). Se concluye que el conflicto revela la autenticidad del carácter del líder y que la integridad ética no depende del reconocimiento social inmediato, sino de una coherencia sostenida en la calamidad. Por lo tanto, la narrativa de Job aporta cualidades para un liderazgo fundamentado en el carácter y el servicio desinteresado.

Palabras Clave: ética organizacional, liderazgo resiliente, liderazgo espiritual, prueba existencial, hermenéutica bíblica, integridad disposicional.

1. Iglesia Adventista del 7° Día. Maracaibo, Venezuela
* Autor de correspondencia: j23da31@gmail.com

ABSTRACT

The study of leadership has transcended the organizational domain to integrate ethical and theological perspectives. However, the specialized literature reveals a gap in the connection between Old Testament wisdom narratives and the foundations of resilient leadership in contexts of adversity. This article aims to understand the influence of the great conflict on leadership through an interpretive analysis of the prologue of the book of Job. Methodologically, a qualitative study with a documentary design of hermeneutic orientation was conducted, employing thematic content analysis on Job 1–2 and a systematic review of specialized literature. BibleWorks 10 software was used to perform a morpho-semantic analysis of Hebrew roots. As a result, three categories emerged: celestial conflict as a revealer of authenticity, (in which progressive trials expose the leaders' underlying motivation): forensic integrity, (in which Job's righteousness is declared by God and sustained without self-defense); and delegated sovereignty, (in which the adversary operates under divine limits while Job perseveres without knowledge of the conflict's celestial origin). It is concluded that the conflict reveals the authenticity of the leaders' character, and that ethical integrity does not depend on immediate social recognition, but on sustained coherence in calamity. Accordingly, Job's narrative provides qualities for leadership grounded in character and disinterested service.

Keywords: organizational ethics, resilient leadership, existential trial, biblical hermeneutics, dispositional integrity.

INTRODUCCIÓN

El estudio del liderazgo ha trascendido los límites de la administración y la psicología. Se ha consolidado como un fenómeno de interés interdisciplinario (Aguilar & Correa, 2017). En las últimas dos décadas, la literatura especializada ha evidenciado múltiples perspectivas, desde el liderazgo transformacional hasta el ético y de servicio (Castañeda, et al. 2022). Este interés se ha intensificado en contextos de crisis, donde la incertidumbre estructural y la disrupción continua han redefinido las competencias directivas. Investigaciones recientes señalan que, en entornos de volatilidad permanente, la resiliencia organizacional ya no es suficiente. Se requiere, más bien, un liderazgo antifrágil que se fortalezca ante la adversidad (Campos, 2023; Bracho, 2023). En paralelo, el liderazgo ético ha cobrado relevancia como factor crítico para el bienestar de los empleados y el desempeño organizacional (Baydeniz, et al. 2025; Nizamidou, 2025).

Dentro de este panorama, el liderazgo espiritual ha emergido como un modelo que integra valores, propósito y sentido de pertenencia, con la finalidad de motivar a los equipos en contextos de alta exigencia (Pardo, et al., 2024; Santori, 2026). Este enfoque se fundamenta en la creación de una cultura de servicio y en la satisfacción de necesidades humanas de significado y comunidad. Autores como Blanchard y Hodges (2006) ya subrayaban la necesidad de un liderazgo íntegro en un mundo marcado por la crisis de valores. Del mismo modo, Quezada (2006) y Clinton (2012) enfatizan que el liderazgo auténtico implica un proceso formativo donde el carácter es probado para determinar su idoneidad en niveles superiores de influencia.

A pesar de la influencia cultural y ética de tradiciones sapienciales como la bíblica, son escasos los estudios que abordan el liderazgo desde un análisis documental con enfoque interpretativo aplicado a estos textos (Mendoza, 2025). En particular, el libro de Job, considerado una cumbre de la literatura sapiencial del Antiguo Testamento (Quezada,

2006), ha sido abordado fundamentalmente desde la teodicea, la exégesis y la filosofía del sufrimiento (Asurmendi, 2023). Rara vez se ha estudiado como un caso sobre liderazgo en contextos de adversidad extrema. Por consiguiente, existe un vacío en la investigación. Hace falta que se conecte la profundidad existencial de Job con las necesidades contemporáneas de un liderazgo resiliente y éticamente fundamentado.

La literatura actual sobre liderazgo en crisis destaca la importancia de la coherencia valórica, la comunicación estratégica y la toma de decisiones ágil bajo presión (Roache, 2026; Hernández, 2026). Además, se ha documentado que las prácticas organizacionales percibidas como poco éticas generan en los empleados emociones morales negativas, como culpa y vergüenza, afectando su salud mental y su compromiso (Schabram & Moore, 2026). Este cuerpo de conocimiento ofrece un marco fértil para reinterpretar narrativas clásicas, como la de Job, como modelos de liderazgo ético en situaciones de prueba.

Por ello, este artículo propone una lectura del libro de Job no solo como un drama sobre el sufrimiento, sino como una narrativa que ilustra la dinámica del gran conflicto y su incidencia en el ejercicio del liderazgo (Batnitzky & Pardes, 2015). La pregunta central que orienta esta investigación es doble: ¿De qué manera el contexto del gran conflicto afecta el desarrollo y la autenticidad del liderazgo? Y, conforme al ejemplo vital de Job, ¿qué papel debe desempeñar el líder durante la prueba?

El objetivo general es comprender la influencia del gran conflicto en el ejercicio y transformación del liderazgo. Para ello, se parte de un análisis interpretativo del libro de Job. Los objetivos específicos son: (a) identificar los rasgos del liderazgo de Job antes del conflicto; (b) analizar las transformaciones que experimenta su liderazgo durante y después de la crisis; y (c) sintetizar las enseñanzas sobre liderazgo en situaciones adversas derivadas de su experiencia.

De esta manera, este estudio aporta al pensamiento organizacional contemporáneo un modelo de liderazgo fundamentado en la integridad personal, la resiliencia y la fidelidad. Estas cualidades son cada vez más demandadas en entornos de incertidumbre y crisis. El artículo se estructura en tres apartados: primero, se detalla el marco interpretativo y la metodología cualitativa documental; segundo, se examinan las acciones y el carácter de Job que evidencian un liderazgo forjado en la crisis; finalmente, se presentan las conclusiones, las implicaciones para el liderazgo actual, las limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación en contextos organizacionales contemporáneos caracterizados por incertidumbre y crisis estructural.

METODOLOGÍA

La presente investigación se inscribe en un paradigma cualitativo interpretativo. Este enfoque resulta pertinente cuando el objeto de estudio es un texto de naturaleza sapiencial y su interpretación para el liderazgo contemporáneo, puesto que prioriza la comprensión de significados profundos sobre la medición de variables (Clinton, 2012).

El tipo de estudio es exploratorio-analítico con diseño documental. Es exploratorio, en tanto aborda un fenómeno escasamente estudiado, el liderazgo en el libro de Job desde una perspectiva organizacional, y es analítico, porque busca identificar, describir y categorizar los elementos presentes en el texto que configuran un modelo de liderazgo (Reyes & Carmona, 2020). El diseño documental se fundamenta en la revisión sistemática y el análisis crítico de fuentes primarias y secundarias, sin intervención directa sobre la realidad empírica.

Para garantizar la coherencia epistemológica del diálogo entre exégesis teológica y teoría organizacional, se establecen tres criterios de transferencia conceptual, que evitan explícitamente naturalizar la validez teológica dentro del análisis organizacional.

– **Traducción analógica, no ontológica ni explicativo causal**. Las categorías bíblicas funcionan como metáforas estructurales que iluminan dinámicas de liderazgo siempre que se reconozca su carácter analógico. Esto implica que los hallazgos teológicos no se trasladan como explicaciones causales de fenómenos organizacionales, sino como fuentes de repertorio interpretativo. El análisis se propone como un modelo interpretativo, no como una teoría de alcance empírico generalizable, y no pretende establecer relaciones causales verificables en contextos organizacionales. La validez del análisis no descansa en la verdad teológica de los presupuestos bíblicos, sino en la coherencia interna de la analogía y su capacidad heurística para generar preguntas relevantes sobre el liderazgo.
– **Delimitación de niveles discursivos y suspensión del compromiso teológico**. Se distingue explícitamente entre (1) el análisis teológico del texto como objeto de estudio documental, (2) la extracción de principios filosóficos/ éticos que pueden formularse en términos no dependientes de los presupuestos teológicos específicos, y (3) su aplicación analógica al ámbito organizacional. Esta delimitación implica que el valor explicativo de las categorías para el liderazgo no presupone la adhesión a los compromisos ontológicos del texto fuente. La validez de la transferencia se evalúa por su fecundidad interpretativa, no por su fidelidad dogmática, y los hallazgos se presentan como un modelo interpretativo que no busca generalización empírica directa.
– **Triangulación interpretativa con explicitación de tensiones**. Cada categoría emergente es contrastada con literatura especializada en liderazgo para identificar convergencias, divergencias y tensiones irreducibles. En los casos donde las categorías teológicas no encuentren correlato en marcos organizacionales seculares, se explicita dicha tensión como límite de la extrapolación, sin resolver dicha tensión mediante la imposición de presupuestos teológicos sobre el análisis organizacional. El producto final se propone, en consecuencia, como un modelo interpretativo de utilidad heurística, no como una herramienta predictiva ni como un conjunto de proposiciones empíricamente generalizables.
– **Delimitación de los contextos de aplicación analógica**: el modelo interpretativo derivado del análisis del prólogo de Job encuentra aplicabilidad analógica, con las mediaciones señaladas, en tres ámbitos diferenciados: (1) el contexto organizacional, en el que puede iluminar dinámicas de liderazgo ético, resiliencia directiva y sostenimiento de la integridad en entornos de crisis; (2) el contexto educativo, particularmente en la formación de líderes en programas de administración, ética organizacional y estudios de liderazgo, donde el caso de Job puede funcionar como un recurso pedagógico para el análisis de dilemas éticos en condiciones de adversidad; y (3) el contexto espiritual o comunitario de las organizaciones religiosas, donde el texto mantiene su autoridad canónica y la transferencia puede realizarse con menor mediación hermenéutica. En todos los casos, la aplicabilidad se entiende como analógica y heurística, no como una extrapolación causal ni como una prescripción normativa universal. Esta delimitación busca evitar la naturalización de los presupuestos teológicos en contextos seculares, reconociendo que la fuerza del modelo reside en su capacidad para abrir preguntas y orientar la reflexión, no en su pretensión de validez empírica universal.

Este enfoque evita extrapolaciones indebidas y permite evaluar los hallazgos exclusivamente por su coherencia interna y potencial heurístico en el campo de estudios organizacionales, sin requerir la aceptación de los presupuestos teológicos subyacentes

como condición de validez, y sin pretender que el modelo derivado sea directamente generalizable a contextos empíricos.

Se adoptó un enfoque metodológico dual que combina el método hermenéutico con el análisis temático de contenido. El método hermenéutico se orientó a comprender los significados profundos y las configuraciones del liderazgo presentes en el texto bíblico, atendiendo a su contexto histórico, literario y teológico (Mendoza, 2025).

El análisis temático de contenido se aplicó para identificar, codificar y categorizar unidades de significado relevantes para la investigación (Sanjuán & Fábregues, 2022).

La estrategia de búsqueda se estructuró de la siguiente manera:

- **Bases de datos y repositorios consultados:** Se realizaron búsquedas sistemáticas en las siguientes bases de datos académicas y repositorios institucionales: Redalyc, Scielo, ResearchGate, Google Scholar, Digital Commons Network.
- **Estrategia de búsqueda:** Se utilizaron combinaciones de descriptores en español e inglés, empleando operadores booleanos (AND, OR) para optimizar los resultados: *liderazgo ético, liderazgo resiliente, liderazgo espiritual, crisis organizacional, integridad, Job, sabiduría bíblica; Ethical leadership, resilient leadership, spiritual leadership, organizational crisis, integrity, Job, biblical wisdom.* El periodo de búsqueda abarcó publicaciones entre 2000 y 2026, con especial énfasis en literatura reciente (2019–2026) para el diálogo con teorías contemporáneas.

Criterios de inclusión

- **Temporalidad**. Publicaciones entre 2000–2026 (Prioridad 2019–2026). En exclusión, están las publicaciones anteriores a 2000, salvo obras clásicas de referencias en exégesis bíblica (ej. Zuck, 1981; Clarke, 1980; Von Rad, 1985; Harris, 1972).
- **Idioma**. Español, inglés y portugués.
- **Tipo de documento**. Artículos indexados, capítulos de libros académicos, tesis, libros universitarios.
- **Pertinencia temática**. Liderazgo ético, resiliente, espiritual; exégesis de Job.

Criterios de exclusión

- Quedan excluidas las publicaciones anteriores a 2000 (excepto obras clásicas).
- Documentos en idiomas sin dominio del investigador.
- Divulgación general, sermones, material no revisado por pares.
- Estudios de liderazgo sin dimensión ética; exégesis sin conexión a liderazgo.
- Texto con acceso restringido.

Corpus documental final

El corpus final quedó conformado por:

- **Fuentes primarias:** Texto masorético del libro de Job (Capítulos 1-2), consultado en Biblia Hebraica Stuttgartensia (BHS).
- **Fuentes secundarias:**
  - Literatura exegética especializada en Job. Zuck (1981), Page (2007), Pinker (2006), Estes (2015), Parsons (1994), Harris (1972; Brouwer, 1999).
  - Literatura contemporánea sobre liderazgo (2019—2026). Baydeniz et al. (2025), Mendoza (2025); Santori (2026); Campos (2023); Pardo et al. (2024); Roache (2026); Schabram & Moore (2026); Bracho (2023); Hernández (2026).

- Literatura metodológica. Rivadeneira et al. (2026); Reyes & Carmona (2020); Sánchez et al. (2020); Mujica, (2024).

Técnica de análisis textual y justificación del uso de Software especializado

Se empleó la técnica de análisis textual orientado al estudio morfo-semántico de las raíces hebreas presentes en el prólogo del libro de Job 1–2. Dicha técnica consistió en examinar la frecuencia, estructura gramatical y significado de términos clave en su lengua original. El uso de software *BibleWorks 10* (BibleWorks, 2015) se justifica metodológicamente por cuatro razones:

- **Precisión en el análisis lingüístico**. *BibleWorks* permite acceder al texto masorético con sus correspondientes aparatos crítico, morfología y análisis gramatical. Esto garantiza un nivel de precisión que supera la consulta manual de léxicos impresos, reduciendo el margen de error en la identificación de raíces y formas verbales.
- **Trazabilidad y replicabilidad**. El software registra las búsquedas realizadas, lo que permite documentar el proceso analítico y posibilita su replicación por otros investigadores, fortaleciendo la transparencia metodológica.
- **Integración de recursos**. *BibleWorks* integra léxicos estándar (HALOT, BDB), concordancias y análisis morfológico en una misma plataforma, lo que facilita la triangulación de datos lingüísticos sin necesidad de consultar múltiples fuentes aisladas.
- **Consistencia en la codificación**. El uso de una herramienta especializada asegura uniformidad en la identificación de patrones lingüísticos, aspecto fundamental para la codificación abierta y axial en el análisis temático.

Para garantizar la trazabilidad y rigurosidad analítica, se desarrolló un proceso sistemático de codificación que permite rastrear el camino desde los datos textuales hasta las categorías emergentes. Este proceso se estructuró en tres fases secuenciales: Codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva, siguiendo los lineamientos del análisis temático, propuestos por Sanjuán y Fábregues, (2022).

La unidad de análisis estuvo constituida por los versículos o secuencias de versículos de Job 1—2 que contuvieran referencias explícitas o implícitas a:

Tabla 1.
Unidad de análisis

Criterios de segmentación	Descripción
Acciones, actitudes o características de Job como líder	Conductas, declaraciones verbales, estados emocionales o disposiciones internas atribuidas a Job que evidencien su ejercicio de influencia, toma de decisiones o sostenimiento ético.
Intervenciones de los personajes divinos	Parlamentos de Jehová y del Satán, así como sus interacciones en el consejo celestial, que configuran el marco del conflicto.
Descripciones del conflicto y sus efectos	Narrativas sobre las pruebas, pérdidas sufridas por Job y sus respuestas situacionales.

Nota: elaboración propia

En esta primera fase, se procedió a una lectura línea por línea del texto hebreo (con apoyo de *BibleWorks 10*), asignando códigos descriptivos a cada unidad de significado

identificada. Los códigos se formularon como frases breves que capturan la esencia del contenido.

Tabla 2.
Códigos descriptivos

Pasaje	Texto (NVI)	Código asignado
Job 1:1	"Había en la tierra de Uz un hombre llamado Job. Era íntegro y recto, temía a Dios y se apartaba del mal."	/ [Integridad/ basal/] Carácter íntegro descrito por el narrador
Job 1:8	"El Señor preguntó al adversario: ¿Te has fijado en mi siervo Job? En toda la tierra no hay nadie como él: es íntegro y recto, teme a Dios y se aparta del mal."	/ [Integridad declarada/] Integridad atestiguada por instancia divina.
Job 1:9-11	"¿Acaso teme Job a Dios de balde?... extiende tu mano y toca todo lo que tiene, y verás si no te maldice en tu propia cara."	/ [Acusación/ motivación/] Cuestionamiento centrado en la motivación, no en acciones externas.
Job 1:20-22	"Entonces Job se levantó, rasgó su manto, se rapó la cabeza y, postrándose en tierra, adoró… en todo esto, Job no pecó ni le atribuyó a Dios nada impropio."	/ [Respuesta /Adoración/] Respuesta ritual que preserva reverencia sin autodefensa.
Job 2:3	"Y el Señor dijo al adversario: él aún conserva su integridad, aunque tú me incitaste contra el para arruinarlo sin motivo."	/ [Integridad/ Persistente/] Integridad sostenida a pesar de intensificación de pruebas.
Job 2:4-5	¡Piel por piel! -respondió el adversario-. Todo lo que el hombre tiene lo dará por su vida. Pero extiende tu mano y toca sus huesos y su carne, y verás si no te maldice en tu propia cara."	/ [Acusación/Intensificada/] Segundo ciclo de acusación que eleva el nivel de exigencia.
Job 2:6	"Muy bien-dijo el Señor al adversario-, él está en tus manos; pero respeta su vida."	/ [Límite/Establecido/] Soberanía delegada con restricción específica.
Job 2:9-10	"Su esposa le dijo: ¿Todavía conservas tu integridad? ¡Maldice a Dios y muérete!... Job le respondió: si recibimos de Dios lo bueno, ¿Por qué no habremos de recibir lo malo? En todo esto, Job no pecó con sus labios."	/ [Resistencia/sin/Comprensión/] Sostenimiento ético sin conocimiento del origen celestial del conflicto.

Nota: elaboración propia

Codificación axial: agrupación en categorías conceptuales

Una vez completada la codificación abierta, se procedió a la codificación axial, que consiste en agrupar los códigos iniciales en categorías conceptuales de mayor nivel. Este proceso implicó identificar recurrencias, patrones y relaciones entre los códigos. Esta descripción aparece a continuación:

Tabla 3.
Proceso de codificación axial: Agrupación de códigos en categorías conceptuales

Códigos iniciales (selección)	Categoría axial emergente	Fundamentación
[Acusación/Motivación]	Génesis celestial del conflicto	La pregunta del adversario en Job 1:9 ("¿Acaso teme Job a Dios de balde?") traslada el conflicto desde el plano conductual al plano disposicional, estableciendo que la autenticidad del líder es el verdadero objeto de la prueba.

[Acusación/Intensificada]		La repetición del esquema acusatorio en el segundo ciclo (Job 2:4-5) indica que el conflicto no es estático, sino progresivo, exigiendo respuestas sostenidas.
[Integridad /Declarada]	Integridad Forense	La justicia de Job es declarada por Dios (Job 1:8; 2:3), no autoproclamada ni dependiente del reconocimiento social. La persistencia de esta declaración a lo largo de ambos ciclos (Véase [Integridad Persistente] evidencia una legitimidad ética no contingente.
[Integridad/ Persistente]		Job no se defiende ni argumenta su rectitud ante el adversario; su respuesta es ritual (adoración) y ética (resistencia al consejo de su esposa), no forense.
[Respuesta/ Adoración] [Resistencia/sin/Comprensión]		
[Límite/ Establecido]	Soberanía delegada	El adversario solicita permiso para actuar (Job 1:11-12; 2:5-6) y Dios establece límites específicos en cada ciclo. Job actúa sin conocimiento del origen celestial, lo que redefine la agencia del líder como sostenimiento ético en ausencia de comprensión causal.

Nota. Elaboración propia basada según la agrupación de códigos seleccionados.

Codificación selectiva: Integración en marco interpretativo

En la fase final, la codificación selectiva integró las tres categorías axiales en un marco interpretativo coherente que responde a la pregunta de investigación. Este proceso implicó:

– **Identificación de la categoría central.** El gran conflicto emergió como la categoría integradora, que subsumía las tres categorías axiales en una narrativa unificada sobre la formación y autenticación del liderazgo.

– **Establecimiento de relaciones entre categorías.** Se identificaron las siguientes relaciones:

- La génesis celestial establece las condiciones de posibilidad para la prueba.
- La integridad forense constituye la disposición ética que es probada.
- La soberanía delegada define el marco de la prueba, estableciendo límites que la transforman de destrucción en revelación.

– **Formulación de proposiciones teóricas.** Del proceso selectivo se derivaron tres proposiciones que articulan los hallazgos:

- El conflicto revela la autenticidad disposicional del líder, no solo su competencia técnica.
- La legitimidad ética del líder puede sostenerse independientemente del reconocimiento social inmediato.
- La fidelidad ética no requiere comprensión plena de las causas últimas de la crisis.

Tabla 4.
Resumen del proceso de codificación

Fase	Actividad principal	Ejemplo de salida
Codificación abierta	Identificación de unidades de significado y asignación de códigos descriptivos	/[Acusación/Motivación/]/ [Integridad/ Declarada/]/ [Limite/Establecido/]
Codificación Axial	Agrupación de códigos en categorías conceptuales	Génesis celestial del conflicto, Integridad forense, Soberanía delegada.
Codificación selectiva	Integración de categorías en marco interpretativo	Gran conflicto como revelador de autenticidad del liderazgo.

Nota. Elaboración propia

Criterios de rigor en el proceso de codificación

Para asegurar la confiabilidad del proceso, se adoptaron los siguientes criterios:

- **Registro de decisiones.** Cada decisión de codificación fue documentada en una matriz de seguimiento que incluye: pasaje analizado, código asignado, fundamentación textual, y observaciones sobre ambigüedades o alternativas interpretativas**.**
- **Auditabilidad.** El proceso completo puede ser replicado por otros investigadores, siguiendo la misma secuencia analítica, desde la segmentación inicial hasta la integración final de categorías**.**
- **Saturación teórica.** La codificación se extendió hasta alcanzar saturación teórica, entendida como el punto en que nuevos segmentos analizados no aportaban información novedosa para las categorías existentes ni generaban nuevas categorías**.**
- **Triangulación de codificadores.** Dada la naturaleza unipersonal de la investigación, se realizó un proceso de autoverificación mediante un segundo ciclo de codificación separado por un intervalo de tres semanas, contrastando ambos resultados para identificar y resolver inconsistencias**.**

A partir de las categorías axiales emergentes, se procedió a su operacionalización mediante la definición de dimensiones e indicadores que permitieran un análisis sistemático y contrastable.

Tabla 5.
Operacionalización de categorías de análisis

Categoría	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores textuales (Job 1—2)
Génesis celestial del conflicto	Origen del conflicto en el ámbito trascendente, caracterizado por cuestionamiento de la autenticidad disposicional y progresión en la intensidad de las pruebas.	Origen trascendente	Presencia del consejo celestial (1:6-8; 2:1-3); intervención del Satán con artículo determinado (1:6-12; 2:1-8)
		Cuestionamiento disposicional	Pregunta del adversario centrada en motivación: ¿Acaso teme Job a Dios de balde? (1:9)
		Progresión de pruebas	Estructura de doble ciclo narrativo; intensificación de pérdidas

			(patrimonial y física) (1:13-19; 2:7-8)
Integridad forense	Condición de justicia declarada por instancia trascendente, sostenida en la adversidad sin autodefensa ni dependencia del reconocimiento social.	Declaración divina	Uso del término recto o justo en boca de Dios (1:8; 2:3)
		Persistencia en crisis	Mantenimiento de integridad tras primera prueba (1:20-22) y segunda prueba (2:9-10)
		Ausencia de autodefensa	Ausencia de argumentación forense por parte de Job; respuestas rituales y éticas no apologéticas.
Soberanía delegada	Marco de la prueba caracterizado por subordinación del adversario a límites divinos, y ejercicio de agencia del líder sin conocimiento del origen celestial.	Subordinación del adversario	Satán solicita permiso para actuar (1:11-12; 2:5-6); Dios concede los límites explícitos.
		Límites específicos	Restricciones diferenciadas: bienes e hijos (1:12); integridad física preservando vida (2:6)
		Agencia sin conocimiento	Job responde sin conocimiento del diálogo celestial; fidelidad sostenida en ausencia de comprensión causal.

Nota. Elaboración propia basada en el análisis exegético del texto masorético mediante *BibleWorks 10* (BibleWorks, 2015) y la literatura secundaria especializada.

Ejemplo ilustrativo de aplicación analítica

Para demostrar la aplicabilidad del proceso de codificación y operacionalización, se presenta un ejemplo completo que recorre las tres fases analíticas a partir de un pasaje concreto. Pasaje seleccionado: Job 2:9-10. Texto Nueva Versión Internacional (NVI):

"Su esposa le dijo: ¿Todavía conservas tu integridad? ¡Maldice a Dios y muérete! Hablas como una mujer insensata le contestó Job. Si recibimos de Dios lo bueno, ¿por qué no habremos de recibir lo malo? En todo esto, Job no pecó con sus labios."

Tabla 6.
Aplicación del proceso

Fase	Aplicación al pasaje
Codificación abierta	Códigos identificados: /[Integridad/Cuestionada/] la esposa pone en duda la integridad de Job; /[Respuesta/Aceptación/] Job acepta tanto lo bueno como lo malo como provenientes de Dios; /[Sin/Pecado/Labial/] el narrador valida la respuesta de Job como éticamente íntegra.
Codificación axial	Los códigos se agrupan en: integridad forense (la integridad es cuestionada externamente pero sostenida internamente); Soberanía delegada (Job acepta la adversidad sin conocer su origen celestial); Ausencia de autodefensa (Job no argumenta su rectitud, sino que sostiene una postura de aceptación).
Operacionalización	Indicadores verificados: a) persistencia en crisis tras segunda prueba; b) respuesta ética sin argumentación forense; c) sostenimiento de integridad sin conocimiento de causas trascendentes.
Triangulación	El hallazgo se contrasta con Zuck (1981), quien señala que la respuesta de Job evidencia una piedad no condicionada por resultados; con Page (2007), que destaca la ausencia de autodefensa como

	característica de la integridad auténtica; y con Schabram y Moore (2026), cuya teoría organizacional tensiona esta noción al enfatizar la necesidad de reconocimiento social para la legitimidad ética.

Nota. Elaboración propia de la estructura en que se desarrolló el proceso de codificación.

En coherencia con el paradigma cualitativo interpretativo, los criterios de validez y confiabilidad se establecieron conforme a los postulados de Lincoln y Guba (1985), adaptados a la investigación documental.

- **Credibilidad.** Se realizó una lectura iterativa del texto fuente (Job 1-2) para garantizar la familiaridad profunda con el corpus. Se empleó triangulación de fuentes: contraste entre análisis textual propio, literatura exegética consolidada y teorías contemporáneas de liderazgo**.**
- **Transferibilidad.** Se ha descrito con detalle el contexto del corpus analizado (prólogo de Job, su género sapiencial, su marco teológico) y las características de las fuentes secundarias, para que el lector pueda evaluar la aplicabilidad de los hallazgos a otros contextos organizacionales**.**
- **Dependencia.** Se documentaron todas las decisiones metodológicas: criterios de búsqueda, selección documental, unidades de análisis, proceso de codificación y uso del software BibleWorks. Esto permite que otro investigador pueda seguir el mismo procedimiento.
- **Confirmabilidad.** Se establece una trazabilidad explícita entre los hallazgos y su fundamentación en los datos: cada categoría emergente está respaldada por citas textuales del texto primario (Job 1-2) y por referencias a la literatura secundaria que respaldan la interpretación.

RESULTADOS

El análisis documental del prólogo del libro de Job (Capítulos 1–2) y de la literatura especializada permitió identificar tres núcleos temáticos fundamentales que evidencian la incidencia del gran conflicto en el liderazgo: (a) El conflicto celestial como revelador de la autenticidad del líder; (b) la integridad forense como base del liderazgo ético; y (c) la soberanía divina como marco que redefine la agencia del líder en la adversidad.

A continuación, se presentan los hallazgos descriptivos para cada categoría, seguidos de una interpretación que conecta los datos textuales con su potencial significado para el liderazgo. Al final de cada categoría, se incluye una transición que anticipa la categoría siguiente, asegurando la cohesión del análisis.

Categoría 1: El conflicto celestial como revelador de la autenticidad del líder.

El prólogo de Job sitúa el origen del conflicto en el ámbito celestial. En Job 1:6-12 y 2:1-8 se describe una escena donde los “hijos de Dios” se presentan ante Jehová, y con ellos aparece el Satán, (el adversario). La estructura narrativa presenta dos ciclos paralelos: en el primero, el adversario cuestiona la piedad de Job; en el segundo, intensifica su acusación tras el fracaso inicial (Campbell, 2003; Swindoll, 2005).

El análisis morfo-semántico reveló la recurrencia de los siguientes términos en ambos ciclos narrativos: el término adversario aparece 9 veces en los capítulos 1-2, siempre con artículo determinado, indicando una función más que un nombre propio; el término recto/justo aparece en boca de Dios en Job 1:8 y 2:3; y las formas verbales con waw consecutivo marcan la progresión narrativa y secuencia de eventos.

Interpretación y transición

La estructura de doble ciclo narrativo indica que el conflicto no es estático, sino progresivo. El adversario intensifica su ataque cuando la primera prueba no produce el resultado esperado, lo que sugiere que la autenticidad del líder no se revela en una única crisis, sino en la capacidad de sostener la integridad frente a embates reiterados (Davis, 2009; Pang, 2010).

Este carácter progresivo del conflicto conduce naturalmente a la segunda categoría: la integridad forense. Pues si la autenticidad se prueba en la sostenibilidad de la respuesta ética, resulta necesario examinar en qué consiste dicha integridad y cómo se mantiene inalterable ante la intensificación de la adversidad.

Categoría 2: La integridad forense como base del liderazgo ético

El análisis comparativo de las raíces hebreas en Job 1:6-12 y 2:1-8 revela un énfasis en la condición jurídica de Job. El término (וְיָשָׁר) (justo) aparece en boca de Dios para describir a Job en dos ocasiones (Job 1:8; 2:3), manteniéndose inalterable a pesar de las acusaciones del adversario (Harris, 1972; Zuck, 1981; Konkel, 2006). La tabla 1 sintetiza este análisis:

Tabla 7.

Análisis morfo-semántico de raíces hebreas en Job 1:6-12 y 2:1-8

Ciclo I (Job 1:6-12)	Ciclo II (Job 2:1-8	Observación lingüística
Job 1:6-12	Job 2:1-8	La repetición de formas verbales con waw consecutivo indica acción progresiva. El conflicto no es estático: las crisis se intensifican y exigen respuestas sostenidas.
(adversario) [הַשָּׂטָן]	**[הַשָּׂטָן]**	El término aparece siempre con artículo determinado, indicando un rol o función más que un nombre propio. El adversario opera como cuestionador de la autenticidad.
(Dios) [הָאֱלֹהִים]	**[הָאֱלֹהִים]**	Dios se presenta como sustantivo plural que denota majestad. Es quien declara la justicia de Job y establece los límites de la prueba.
en Job 1:8 (recto) [וְיָשָׁר]	en 2:3 (recto) [וְיָשָׁר]	El término describe a Job como “perfecto y recto”. Es declarado por Dios, no autoproclamado por Job ni reconocido socialmente.

Nota. Elaboración propia basada en el análisis exegético del texto masorético mediante *BibleWorks 10 (BibleWorks, 2015).*

Datos adicionales identificados

La perdurabilidad de la condición justa de Job se mantiene a lo largo de la crisis. Aun cuando esta pasa de lo patrimonial (pérdida de bienes e hijos) a lo físico (afecciones corporales), Job sostiene su reverencia (Job 1:21; 2:10). El texto no registra en el prólogo ninguna autodefensa por parte de Job ni intento de autoproclamar su rectitud.

Interpretación y transición

La integridad de Job no es autoproclamada ni depende del reconocimiento social, sino que es declarada por Dios y permanece inalterable a pesar de la progresiva intensificación de la crisis. Este hallazgo sugiere que la legitimidad ética del líder no radica en la percepción pública ni en los resultados inmediatos, sino en una coherencia profunda que resiste el escrutinio incluso en condiciones extremas (Parsons, 1994; Estes, 2015;

Dunn &Rogerson, 2003). La perdurabilidad de esta condición valida la sinceridad de su piedad y contradice las acusaciones del adversario.

Ahora bien, ¿Cómo es posible que la integridad se sostenga en medio de pruebas tan extremas? La respuesta apunta a la tercera categoría: la soberanía delegada. Pues el marco en que se desarrolla el conflicto con límites claramente establecidos redefine la agencia del líder y explica su capacidad de perseverar sin comprender el origen celestial de la adversidad.

Soberanía delegada como marco que redefine la agencia del líder en la adversidad

El prólogo en prosa caracteriza al adversario como una entidad capaz de inspeccionar la tierra, pero sin autonomía operativa independiente. En Job 1:12 y 2:6, Dios establece límites precisos a su acción.

Datos textuales identificados.

En ambos ciclos, el adversario solicita permiso para actuar contra Job, lo que indica subordinación. Los límites establecidos por Dios son específicos y diferenciados: en el primer ciclo, se restringe el ataque a la persona de Job; en el segundo, se permite el ataque físico con la condición de preservar su vida (Brouwer, 1999; Ortlund, 2015). El texto no presenta a Job conociendo el origen celestial del conflicto; su respuesta se limita a acciones y declaraciones dentro del ámbito humano (luto, adoración, resistencia al consejo de su esposa).

Interpretación

El adversario actúa, pero solo dentro de los límites que Dios establece, lo que descarta cualquier dualismo que equipare el poder del mal con el poder divino. Para el líder en crisis, esto implica que incluso en contextos hostiles existe un límite a la destrucción. La adversidad no es un caos absoluto, sino que opera dentro de un marco de soberanía delegada.

La respuesta de Job, que no maldice a Dios ni abandona su integridad, se produce sin que él tenga conocimiento de las dinámicas celestiales. En consecuencia, en la adversidad no depende de comprender las causas últimas de las crisis, sino de sostener la coherencia ética con los recursos disponibles en su ámbito de acción (Page, 2007; Arens, 2010).

Síntesis de resultados

En conjunto, las tres categorías articulan una progresión lógica: El conflicto celestial (origen) expone la autenticidad del líder mediante pruebas progresivas; la integridad forense (disposición) constituye la cualidad ética que es probada y sostenida; y la soberanía delegada (marco) establece los límites que permiten que la prueba sea soportable y reveladora. Esta estructura tríadica (origen, disposición, marco) constituye la base empírica (documental) sobre la cual se construye la discusión en el apartado siguiente.

Tabla 8.

Categorías principales de hallazgos descriptivos

Categoría	Hallazgos descriptivos clave
Conflicto celestial como revelador de autenticidad.	Doble ciclo narrativo; progresión de las pruebas; cuestionamiento centrado en motivación, no en acciones externas.

CC BY NC SA

Integridad forense.	Término yasar declarado por Dios; permanencia inalterable a través de ambas crisis; ausencia de autodefensa por parte de Job.
Soberanía delegada.	Adversario subordinado; límites específicos establecidos; agencia del líder ejercida sin conocimiento del origen celestial.

Nota. Elaboración propia basada en las categorías principales del análisis del prólogo en Job.

DISCUSIÓN

El presente estudio se propuso comprender la influencia del gran conflicto en el ejercicio y transformación del liderazgo a partir de un análisis interpretativo del prólogo de Job. Los hallazgos documentales organizados en tres categorías que siguen una progresión analítica: conflicto celestial como revelador de autenticidad, integridad forense y soberanía delegada ofrecen un punto de partida para dialogar críticamente con la literatura existente sobre liderazgo, exégesis bíblica y epistemología de las ciencias sociales.

A diferencia de aproximaciones que naturalizan categorías teológicas como explicaciones causales, la discusión que sigue explicita los niveles discursivos en los que opera cada categoría: (1) el teológico (fundamento en la narrativa bíblica y su exégesis), (2) el filosófico (implicaciones ético-antropológicas) y (3) el organizacional (transferencia analógica y aplicabilidad heurística). Esta distinción responde a los criterios de transferencia conceptual establecidos en la metodología, evitando extrapolaciones indebidas y situando el valor del modelo en su fecundidad interpretativa, no en su pretensión de validez empírica transversal.

Conflicto como revelador de autenticidad: entre la teología y la psicología organizacional

Desde un punto de vista teológico-exegético, la literatura especializada coincide en que el prólogo de Job presenta el conflicto no como un castigo, sino como un dispositivo narrativo que expone la autenticidad del carácter (Zuck, 1981; Harris, 1972; Clarke, 1980). No obstante, entre los especialistas existe una divergencia significativa respecto del estatus ontológico del adversario, que repercute en la lectura del conflicto. Autores como Page (2007) y Brouwer (1999) enfatizan la subordinación del adversario a la soberanía divina, interpretándolo como un servidor dentro del consejo celestial. Desde esta perspectiva, el conflicto opera bajo un control estricto que garantiza límites a la destrucción. Esta lectura se alinea con la tradición exegética que rechaza cualquier dualismo ontológico, y constituye el fundamento para la categoría de soberanía delegada que se discute más adelante.

En el plano organizacional, la aplicación analógica de esta estructura plantea una tensión epistemológica de primer orden. Mientras que la literatura reciente sobre liderazgo en crisis (Campos, 2023; Roache, 2026) enfatiza la aceptación de la contingencia radical como condición de posibilidad para la resiliencia, la narrativa de Job introduce un marco en el que la adversidad opera dentro de límites establecidos por una instancia trascendente. Esta divergencia no es meramente conceptual, sino que remite a distintos regímenes de inteligibilidad: en un caso, la incertidumbre es radical y carece de garantías metafísicas; en el otro la incertidumbre es acotada por una soberanía que, aunque inescrutable, no es arbitraria. El presente estudio no resuelve esta tensión, sino que la explicita como una divergencia paradigmática irreducible. La transferencia analógica, por tanto, no consiste en trasladar la certeza teológica al ámbito organizacional, sino en utilizar la estructura narrativa (prueba progresiva, cuestionamiento de la motivación, sostenimiento sin comprensión plena) como un repertorio interpretativo para analizar cómo los líderes enfrentan crisis cuyas causas últimas no dominan.

Integridad Forense: legitimidad ética entre la declaración trascendente y el reconocimiento intersubjetivo

El concepto de integridad forense, derivado del análisis de Pinker (2006) y de los datos morfo-semánticos presentados en este estudio, designa una condición de justicia declarada por una instancia que no participa de las dinámicas de reconocimiento social inmediato. En la narrativa de Job, esta declaración proviene de Dios (Job 1:8;2:3) y se sostiene inalterable a lo largo de las pruebas, mientras que Job no ofrece autodefensa ni reclama reconocimiento.

Desde la teoría organizacional contemporánea, esta categoría entra en tensión con enfoques que sitúan el reconocimiento intersubjetivo como constitutivo de la legitimidad ética del líder. Schabram y Moore (2026) demuestran que las prácticas organizacionales percibidas como poco éticas generan emociones morales negativas en los empleados, y que la percepción de liderazgo ético modula ese efecto.

En este marco, la legitimidad no es una propiedad intrínseca del líder, sino una construcción relacional que depende de la evaluación de los seguidores. Por su parte, el liderazgo espiritual (Pardo et al. 2024; Santori, 2026) tiende a privilegiar la coherencia interna del líder como fundamento, postulando que esta puede sostenerse incluso cuando no es inmediatamente reconocida.

La tensión aquí es de naturaleza epistemológica y normativa: Mientras que los modelos organizacionales de corte constructivista-social enfatizan la validez intersubjetiva de la legitimidad, la noción de integridad forense propone una legitimidad que trasciende la contingencia del reconocimiento. Este estudio no aboga por una resolución unívoca de dicha tensión, sino que la utiliza para problematizar el supuesto, a menudo implícito en la literatura sobre liderazgo ético, de que la legitimidad se agota en su reconocimiento social. La integridad forense opera, entonces, como un concepto límite: señala una dimensión de la experiencia ética del líder que las teorías de la percepción social no logran capturar completamente, pero cuya aplicabilidad en organizaciones seculares requiere una traducción que preserve su fuerza crítica sin presuponer sus compromisos teológicos.

Soberanía delegada versus agencia situada: desajuste paradigmático y posibilidades heurísticas

La tercera categoría soberanía delegada constituye el punto de mayor divergencia entre la narrativa de Job y los marcos organizacionales contemporáneos. Mientras que en el texto bíblico el adversario opera bajo límites explícitamente establecidos por Dios (Job 1:12; 2:6), las teorías de liderazgo en entornos de incertidumbre (Campos, 2023; Hernández, 2026) parten de la premisa de que los líderes carecen de acceso a una instancia que garantice límites o finalidad a la crisis.

No obstante, es precisamente en esta divergencia donde radica el potencial heurístico de la categoría. La soberanía delegada puede reinterpretarse analógicamente como un marco cognitivo y práctico que permite a los líderes sostener la agencia ética sin requerir comprensión plena de las causas últimas de la adversidad. Esta reinterpretación no postula una garantía metafísica, sino que designa una disposición práctica: la capacidad de actuar con coherencia ética bajo condiciones de opacidad causal, asumiendo que la adversidad, aunque no controlable, no constituye un caos absoluto que anule toda posibilidad de respuesta significativa.

Autores como Roache (2026) y Nizamidou (2025) han señalado que la resiliencia directiva implica, precisamente, la capacidad de mantener la efectividad organizacional en contextos donde la predictibilidad es limitada. La categoría de soberanía delegada aporta una dimensión adicional: no se trata solo de efectividad adaptativa, sino de sostenimiento

de principios en ausencia de comprensión, una cualidad que la literatura sobre liderazgo ético ha abordado de manera menos sistemática.

Limitaciones teóricas del enfoque bíblico aplicado al liderazgo: una síntesis crítica

Más allá de las divergencias puntuales con autores específicos, es necesario explicitar las limitaciones estructurales del enfoque adoptado, sistematizándolas en criterios técnicos que permitan evaluar la validez de la extrapolación:

- **Presupuestos teológicos no negociados**. El libro de Job opera dentro de un cosmos teológico donde la soberanía divina es un presupuesto axiomático. La extrapolación de categorías teológicas al liderazgo requiere un trabajo de traducción hermenéutica que explicite que se conserva (estructuras narrativas, principios relacionales, disposiciones éticas) y qué se abandona (compromisos ontológicos). Este estudio ha realizado dicha traducción mediante los criterios de transferencia analógica (apartado 2.1.1), estableciendo que el valor del modelo es heurístico, no explicativo-causal.
- **El problema de la autoría y el contexto histórico**. El prólogo de Job es un texto de datación incierta, con capas redaccionales que reflejan diferentes contextos históricos (Asurmendi, 2023). La aplicación de este texto al liderazgo contemporáneo prescinde de estas mediaciones históricas, asumiendo una unidad textual que los especialistas no siempre sostienen. Esta limitación se ha abordado mediante el uso de fuentes exegéticas actualizadas y la delimitación explícita de que el análisis se centra en la narrativa final del prólogo, sin pretender reconstruir su historia redaccional.
- **Sesgo de ejemplaridad**. La narrativa de Job presenta un caso extremo de fidelidad que puede generar un estándar inalcanzable para líderes en contextos organizacionales reales. La integridad forense de Job, sostenida sin fisura a lo largo de la crisis, contrasta con la evidencia empírica sobre liderazgo que documenta la ambigüedad, las transgresiones situacionales y los procesos de aprendizaje post-crisis (Schabram & Moore, 2026). Este sesgo se ha mitigado al presentar la figura de Job como un tipo ideal en el sentido weberiano: un recurso heurístico para la reflexión crítica, no un modelo prescriptivo de actuación.
- **Ausencia de mediación empírica**. Al tratarse de un estudio documental, las categorías propuestas no han sido sometidas a validación empírica en contextos organizacionales. Su valor es heurístico, no predictivo, y su operacionalización para investigación cuantitativa o intervención organizacional constituye una tarea pendiente que se señala en las prospectivas.

Aportes del estudio en diálogo crítico con la literatura

A pesar de las limitaciones señaladas, y en consonancia con las categorías desarrolladas, el estudio ofrece aportes que dialogan críticamente con la literatura existente:

- **Fundamentación narrativa para el liderazgo ético.** Mientras que autores como Baydeniz et al. (2025) y Nizamidou, (2025) han examinado empíricamente los efectos del liderazgo ético y transformacional, este estudio ofrece una fundamentación narrativa de por qué la motivación detrás de la conducta ética es un elemento central. La pregunta "¿Acaso teme Job a Dios de balde? (Job 1:9) condensa una cuestión que la literatura organizacional ha abordado como la distinción entre motivación intrínseca y extrínseca (Ryan & Deci, 2000), pero con menos atención a los mecanismos narrativos que exponen dicha motivación en condiciones de crisis radical.

– **Ampliación del concepto de resiliencia.** La literatura sobre liderazgo resiliente (Roache, 2026; Bracho, 2023) tiende a enfatizar capacidades de adaptación y recuperación funcional. El caso de Job introduce una dimensión adicional: la resiliencia como sostenimiento de la coherencia ética en ausencia de comprensión causal. Esta dimensión no es reducible a la adaptación funcional y abre preguntas sobre cómo los líderes sostienen sus principios cuando no comprenden el sentido de la crisis, un fenómeno que la teoría organizacional ha explorado escasamente**.**

– **Diálogo interdisciplinario con criterios técnicos explícitos.** El estudio demuestra la viabilidad de integrar análisis hermenéuticos de textos sapienciales con teorías organizacionales contemporáneas, articulando niveles discursivos (teológico, filosófico, organizacional) que suelen permanecer aislados. La contribución metodológica radica en la explicitación de criterios de transferencia (analogía, no explicación causal; suspensión del compromiso teológico; triangulación interpretativa con explicitación de tensiones), que constituyen un andamiaje técnico replicable para investigaciones futuras que conecten tradiciones sapienciales con estudios organizacionales.

Síntesis crítica e implicaciones para investigación futura

En síntesis, la discusión ha evidenciado que las categorías derivadas del prólogo de Job (conflicto revelador, integridad forense y soberanía delegada) entran en tensión con perspectivas contemporáneas de liderazgo en al menos tres puntos: (a) el estatus del conflicto como revelador versus contingente; (b) el fundamento de la legitimidad ética como declaración trascendente versus reconocimiento intersubjetivo; y (c) el marco de la soberanía delegada versus la aceptación de la contingencia radical. Estas tensiones no invalidan el ejercicio interpretativo, pero exigen una explicitación de los criterios técnicos que rigen la extrapolación: analogía en lugar de causalidad, valor heurístico en lugar de validez empírica generalizable, y suspensión del compromiso teológico como condición para el diálogo con marcos organizacionales seculares.

Futuras investigaciones deberían: (1) examinar empíricamente, mediante estudios de casos múltiples o diseños mixtos, si las categorías aquí propuestas resultan operativas en contextos organizacionales reales, particularmente en situaciones de crisis prolongada; (2) operacionalizar los constructos de integridad disposicional y soberanía delegada en instrumentos que permitan su medición y correlación con variables de desempeño ético y resiliencia; (3) explorar otras tradiciones sapienciales (provenientes de distintos marcos religiosos y filosóficos) que puedan ofrecer estructuras narrativas complementarias para comprender el liderazgo en contextos de adversidad; y (4) profundizar en la mediación hermenéutica entre teología y ciencias sociales, desarrollando metodologías de traducción conceptual que preserven la fuerza crítica de las narrativas sapienciales sin incurrir en naturalizaciones indebidas.

CONCLUSIONES

El análisis interpretativo del prólogo del libro de Job (Capítulo 1-2) permite concluir que el constructo del gran conflicto opera como un eje estructurante para comprender la naturaleza del liderazgo ético en contextos de adversidad. A partir de las categorías emergentes (conflicto celestial como revelador de autenticidad, integridad forense y soberanía delegada) se derivan cuatro conclusiones fundamentales.

El conflicto descrito en el prólogo funciona como un mecanismo epistémico que expone la autenticidad disposicional del líder. A diferencia de las evaluaciones convencionales de liderazgo, centradas en resultados o competencias observables, la

narrativa de Job sitúa la motivación profunda como un verdadero objeto de la prueba (Page, 2007; Pinker, 2006). En contextos de crisis, el liderazgo ético se distingue no por la ausencia de fallas técnicas, sino por la sostenibilidad de la coherencia entre convicciones internas y conducta manifiesta.

La categoría de integridad forense, derivada del término yasar declarado por Dios, aporta una comprensión alternativa de la legitimidad del líder (Harris, 1972; Zuck, 1981). La condición de Job como justo no es autoproclamada ni depende del reconocimiento social inmediato, sino que se sostiene en una coherencia que resiste el escrutinio público y la progresiva intensificación de la crisis. Para la teoría organizacional, esto implica que la legitimidad ética puede desvincularse transitoriamente de la percepción de los seguidores sin que ello suponga una pérdida de fundamento.

El principio de soberanía delegada redefine la agencia del líder en la adversidad (Brouwer, 1999; Page, 2007). Job sostiene su integridad sin conocimiento del origen celestial del conflicto, lo que indica que la fidelidad ética no requiere comprensión plena de las causas de la crisis. Esta conclusión matiza los modelos de liderazgo basados exclusivamente en control cognitivo o previsibilidad estratégica sugiriendo que la perseverancia ética puede sostenerse incluso en ausencia de inteligibilidad causal.

La narrativa de Job desmantela el paradigma retributivo que vincula necesariamente sufrimiento con falta ética. El texto establece que las crisis pueden operar como catalizadores para manifestar la integridad humana sin que medie culpa alguna (Asurmendi, 2023; Estes, 2015). Este hallazgo interpela a las teorías organizacionales que tienden a interpretar las crisis como consecuencia de malas decisiones, ofreciendo una perspectiva alternativa donde la adversidad puede tener funciones epistémicas y formativas no punitivas.

REFERENCIAS

Aguilar Bustamante, M. C., & Correa Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica, 16*(1). https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.anva

Arens, K. E. (2010). Job, o la teología desde la dignidad humana: anotaciones imprescindibles. *Theologica Xaveriana, 60* (170), 293-318. https://doi.org/10.11144/Javeriana.tx60-170.jtdh

Asurmendi, J. M. (2023). *Job: Experiencia del mal, experiencia de Dios.* Verbo Divino.

Batnitzky, L., & Pardes, I. (Eds.). (2015). *The book of Job.* Editorial de Gruyter (1). https://doi.org/10.1515/9783110338799

Baydeniz, E., Dogru, T., &Wei, W. (2025). Organizational characteristics, ethical leadership, and employee job performance: An investigation from the lenses of appraisal responses to the behavioral outcomes model. *International Journal of Hospitality Management,* 127, 104-118. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104005

BibleWorks. (2015). *BibleWorks 10* [Software de computadora].

Blanchard, K., & Hodges, P. (2006) *Un líder como Jesús: lecciones del mejor modelo de liderazgo de todos los tiempos*, Grupo Nelson.

Bracho, F. P. L. (2023). Habilidades de liderazgo en tiempos de cambio: una mirada en las universidades del Zulia-Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales, XXIX* (3),517-530. Recuperado de https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index

Brouwer, D. D. (1999). *Teología del Antiguo Testamento: Jehová elige y obliga*. Volumen (1). H. D. Preuss, (Ed.). Desclée de Brouwer.

Campbell, A. F. (2003). The book of Job: two questions, one answer, *Australian Biblical Review*, *51*, 1-9. Recuperado de https://www.biblicalstudies.org.uk/pdf/abr/51_15_campbell.pdf

Campos M., M. A. (2023). Liderazgo y desarrollo organizacional: Una visión desde nuevos modelajes. *Revista Digital de Investigación y Postgrado, 4*(7), 41-49. https://doi.org/10.59654/cxe5wb74

Castañeda, R. J. A., Martínez, M. A. E., & Carvalho, J. R. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión, *Información Tecnológica*, *33* (2), 321-323. https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200321

Clarke, A. (1980). *Comentario de la Santa Biblia: libros poéticos y proféticos del Antiguo Testamento.* Casa Nazarena de Publicaciones.

Clinton, J. R. (2012). *La formación de un líder: reconozca las lecciones y las etapas del desarrollo de líderes*. NavPress.

Davis, F. E. (2009). Out of the whirlwind: Creation theology in the book of Job**,** (review) *Journal of Jewish Studies, 28* (1). https://doi.org/10.1353/sho.0.0430

Dunn, J. D. G., & Rogerson, J. W. (Eds.). (2003). *Eerdmans commentary on the Bible*. Wm.B. Eerdmans Publishing.

Estes, D. J. (2015). *Job* (Teach the text commentary series). Baker Books.

Harris, R. L. (1972). The book of Job and its doctrine of God. *Grace Theological Journal*, *13* (3). Recuperado de https://biblicalstudies.org.uk/pdf/grace-journal/13-3_03.pdf

Hernández de la cruz, J. E. (2026). Estilo de liderazgo: innovación organizacional en administración moderna. *Revista Enfoque,*10 (37),36-53. https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v10i37.225

Konkel, A. H. (2006). *Job* (Cornerstone biblical commentary). Tyndale House Publishers.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.

Mendoza de Luzardo, N. (2025). El liderazgo: su relevancia en la historia y su evolución en la sociedad. *Ethos*, Volumen 16 (2). 6-11. https://doi.org/10.5281/zenodo.16894132

Mujica, J. F. (2024). Paradigma crítico de investigación cualitativa en el campo de la educación: un marco epistemológico. *Revista inclusión educativa y diversidad*, Volumen 2 (1). https://doi.org/10.5281/zenodo.11067468

Nizamidou, C. (2025). Crisis leadership: forged in adversity, led by foresight. Development and Learning in Organizations: *An International Journal* (Emerald). https://doi.org/10.1108/DLO-04-2025-0135

Ortlund, E. N. (2015). Five truths for sufferers from the book of Job. *Themelios*, *40* (2.), 253-262. Recuperado de https://media.thegospelcoalition.org/wp-content/uploads/2015/08/11090333/0rtlud_five_truths.pdf

Page, S. H. T. (2007). Satan: God's servant. *Journal of Evangelical Theological Society*, *50* (3). Recuperado de https://etsjets.org/wp-content/uploads/2010/06/files_JETS-PDFs_50/50-3/50-3-pp449-465_JETS.pdf

Pang, L. (2010). *The book of Job: navigating between the two jobs from the perspectives of ritual.* [Doctoral dissertation, University of Notre Dame] ResearchOnline. Recuperado de https://researchonline.nd.edu.au/theses/49

Pardo, M., Ghedine, T., & Nunes, D. (2024). Explorando a interligação entre liderança espiritual e local de trabalho sustentável: Uma discussão conceitual. *Revista de administração de Empresas. 64* (4),1-18. https://doi.org/10.1590/S0034-759020240402

Parsons, W. G. (1994). Guidelines for understanding and proclaiming the book of Job. *Bibliotheca Sacra*, *151* (604). Recuperado de https://www.galaxie.com/article/bsac151-604-02.

Pinker, A. (2006). The core story in the prologue-epilogue of the book Job. *The Journal of Hebrew Scripture. 6* (1). https://doi.org/10.5508/jhs.2006.v6.a1

Quezada, J. (2006). El libro de Job. un drama psicológico en forma de panel (Primera parte) *Revista Iberoamericana de Teología*, *2*, 33-68. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1252164223002

Reyes, R. L., & Carmona, A. F. A. (2020*). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio.* Ediciones Universidad Simón Bolívar. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630

Rivadeneira, D. Y. M., Enrique, F. C. S., Fernández, C. D. A., Garcia, C. L. (2026) *Metodología de la investigación educativa: fundamentos, paradigmas y aplicaciones.* Editorial Puerto Madero. https://doi.org/10.55204/pmea.114

Roache, D. (Ed.). (2026). *Developing resilient and secure organizations: leadership and security measures*. IGI Global.

Ryan, R.M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. Volume 55 (1). 68-78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Sánchez, H. A. O., Revilla F. D. M., Alayza D. M., Sime, P. L., Telles de P., L. M., & Tafur, P. R. (2020). *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaeducacion/2020/07/23/los-metodos-de-investigacion-para-la-elaboracion-de-las-tesis-de-maestria-en-educacion/

Sanjuán, L., Fábregues, S. (2022). *Introducción a la metodología cualitativa de investigación en psicología*, Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/360412452_Introduccio...

Santori, P. (2026). Against spiritual leadership in (for-profit) organizations. *Journal of Business Ethics*, 1-11. https://doi.org/10.1007/s10551-026-06264-1

Schabram, K., & Moore, C. (2026). Unethical organizational practices as a stressor, mediated by moral emotions and moderated by ethical leadership. *Journal of Business Ethics.* Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s10551-026-06280-1

Swindoll, R. C. (2005). *Un hombre de resistencia heroica (Job)*. Casa Bautista de Publicaciones.

Von Rad, G. (1985). *Sabiduría en Israel: Job, Proverbios, Eclesiastés, Cantares, Sabiduría.* Ediciones Cristiandad.

Zuck, B. R. (1981). *Comentario bíblico portavoz: Job*. Editorial Portavoz.