

Artículo de Investigación

Fiscales⁺ del Distrito de Mayagüez: Relación entre el Apoyo Organizacional Percibido y el Estrés Ocupacional

Johanayra Rodríguez-Marcial*^{ID}, Elí S. Hernández-Sosa^{ID}, Elisa Cruz-Rodríguez^{ID}, Christopher Acevedo-Rodríguez^{ID}, Julissa Pellicier-González^{ID}, Cristian Ramírez-Gerena^{ID}, Arnaldo Ferrer-López^{ID}, Karisol Chévere-Rivera^{ID}

Universidad Albizu, Centro Universitario de Mayagüez, Programa de Psicología Industrial Organizacional, Mayagüez, Puerto Rico

*Correspondencia: jrodriguez2@albizu.edu

⁺En este trabajo, el término *fiscales* se utiliza de manera inclusiva para referirse a todas las personas que ocupan este puesto, independientemente de su identidad de género.

Información Artículo	RESUMEN
<p>Recibido: 30-VI-2024 Aceptado: 4-IX-2024 Palabras Clave: Apoyo Organizacional Percibido, Estrés Ocupacional, Fiscales, Alta Demanda, Modelo Demanda-Control-Apoyo</p>	<p>El apoyo organizacional percibido (POS, por sus siglas en inglés) se refiere a la percepción de los empleados sobre el grado en que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar. Este constructo ha sido identificado en la literatura como un recurso potencialmente protector frente al estrés ocupacional (EO), entendido como una respuesta emocional, física y psicológica ante demandas laborales que superan los recursos personales disponibles. El presente estudio examinó la relación entre el POS y el EO en fiscales del distrito de Mayagüez, Puerto Rico, una profesión caracterizada por alta carga laboral y exposición a situaciones emocionalmente exigentes. Se utilizó un diseño cuantitativo, transversal y correlacional, basado en el modelo demanda-control-apoyo de Karasek (1979). Participaron 25 fiscales, quienes completaron el <i>Survey of Perceived Organizational Support</i> (SPOS) y el <i>Job Content Questionnaire</i> (JCQ). Los análisis incluyeron estadísticos descriptivos, correlaciones no paramétricas (Tau-b de Kendall) y modelos de regresión jerárquica con remuestreo <i>bootstrap</i> para explorar posibles efectos moderadores. Los resultados mostraron una relación inversa no significativa entre el POS y el EO ($\tau = -0.247, p = .094$). Asimismo, el efecto de moderación entre el POS y los años de experiencia profesional no alcanzó significación estadística, posiblemente debido al tamaño reducido de la muestra. No obstante, el análisis de efectos simples sugirió que el apoyo organizacional percibido se asoció con menores niveles de estrés ocupacional principalmente en fiscales con menor experiencia profesional ($p < .001$). En conjunto, estos hallazgos indican que el apoyo organizacional percibido podría funcionar como un recurso protector cuya influencia varía según la etapa de desarrollo profesional, lo que resalta la importancia de implementar estrategias de apoyo diferenciadas dentro del sistema judicial.</p>
<h3>District Attorneys of the Mayagüez District: Relationship Between Perceived Organizational Support and Occupational Stress</h3>	
<p>Keywords: Perceived Organizational Support, Occupational Stress, District Attorneys, High Demand, Demand-Control-Support model</p>	<p>ABSTRACT Perceived Organizational Support (POS) refers to employees' perceptions of the extent to which their organization values their contributions and cares about their well-being. This construct has been identified in the literature as a potentially protective resource against Occupational Stress (OS), understood as an emotional, physical, and psychological response to job demands that exceed available personal resources. The present study examined the relationship between POS and OS among district attorneys in the Mayagüez district of Puerto Rico, a profession characterized by high workload and exposure to emotionally demanding situations. A quantitative, cross-sectional, correlational design was employed, grounded in Karasek's (1979) demand-control-support model. A total of 25 district attorneys participated and completed the <i>Survey of Perceived Organizational Support</i> (SPOS) and the <i>Job Content Questionnaire</i> (JCQ). Analyses included descriptive statistics, nonparametric correlations (Kendall's Tau-b), and hierarchical regression models with bootstrap resampling to explore potential moderating effects. Results indicated a non-significant inverse relationship between POS and OS ($\tau = -0.247, p = .094$). Likewise, the moderation effect between POS and years of professional experience did not reach statistical significance, possibly due to the small sample size. Nevertheless, simple effects analyses suggested that perceived organizational support was associated with lower levels of occupational stress primarily among district attorneys with lower professional experience ($p < .001$). Taken together, these findings indicate that perceived organizational support may function as a protective resource whose influence varies across stages of professional development, highlighting the importance of implementing differentiated support strategies within the judicial system.</p>
<p>Citar como:</p>	<p>Rodríguez-Marcial, J., Hernández-Sosa, E.S., Cruz-Rodríguez, E., Acevedo-Rodríguez, C., Pellicier-González, J., Ramírez-Gerena, C., Ferrer-López, A., & Chévere-Rivera, K. (2025). Fiscales del distrito de Mayagüez: Relación entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional. <i>Revista Interamericana de Psicología Ocupacional</i>, 40, 135-144. https://doi.org/10.71332/7956z374</p>

Introducción

La fiscalía en Puerto Rico desempeña un papel fundamental en la administración de justicia, investigando y procesando delitos en representación del estado (Ley Núm. 205 de 2004). De acuerdo con la política pública, este rol implica tomar decisiones cruciales en la evaluación de pruebas y la acusación formal en procesos legales, lo que conlleva una alta responsabilidad, como el lidiar con un alto volumen de trabajo y el manejo de casos complejos. Además, colabora con agencias de seguridad pública y otras entidades para asegurar que los casos presentados ante los tribunales sean sólidos.

En el distrito de Mayagüez, por ejemplo, desde el 1 de enero hasta el 21 de octubre de 2024, se registraron aproximadamente 1,200 investigaciones de delitos graves. Adicional a esto, se dan un estimado de 1,000 delitos menos graves que no se documentaron formalmente. Esta carga de trabajo recae sobre solo 31 fiscales, (B. Portela, comunicación personal, 18 de octubre de 2024), y sugiere una elevada carga laboral, lo cual podría vincularse a niveles significativos de estrés ocupacional, como planteado por Bao y Zhong (2019).

El apoyo organizacional percibido (POS) ha sido identificado como un factor clave para moderar este tipo de impacto en profesiones de alta demanda (Kurtessis et al., 2017). Por ejemplo, un estudio reciente encontró que el POS no solo reduce los niveles de estrés ocupacional, sino que también promueve el bienestar psicológico entre agentes de policía en Kenia (Joshua et al., 2024). Estos hallazgos sugieren que fortalecer la percepción de apoyo institucional podría ser una estrategia efectiva para mejorar la salud mental y el desempeño en contextos laborales exigentes.

El estrés ocupacional es una de las principales problemáticas asociadas a entornos laborales de alta demanda, y ha sido vinculado a trastornos físicos y psicológicos, tales como depresión, agotamiento, insomnio, ansiedad, y síntomas somáticos (Zhang et al., 2024; Salvagioni et al., 2017). En una encuesta realizada a 15,000 abogados en los Estados Unidos, el 28 % reportó síntomas de depresión y el 11.5 % manifestó haber tenido pensamientos suicidas (Miles-Thorpe, 2016). Estos hallazgos resaltan los riesgos que conlleva el ejercicio del derecho en contextos de alta carga laboral. Si bien se ha estudiado el estrés ocupacional, en diversas profesiones jurídicas, la relación específica entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional en la fiscalía no ha

sido suficientemente evidenciada (Mercado & Salgado, 2008; Joshua et al., 2024).

La International Bar Association (IBA, 2021) ha advertido que los fiscales enfrentan un alto riesgo de problemas de salud mental, que se exacerba por las expectativas institucionales, la exposición continua a casos traumáticos y la falta de recursos. En Puerto Rico, se presentan condiciones laborales similares, en la que sólo 430 fiscales son quienes asumen múltiples responsabilidades para atender todo el país (J. Correa González, comunicación personal, 2024). En la región de Mayagüez, por ejemplo, trabajan apenas 31 fiscales quienes manejan una alta carga de casos. En ese mismo año, se reportaron 10 asesinatos, 19 violaciones y 123 agresiones agravadas (Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, 2024), lo que refleja la intensidad del trabajo diario. La carencia de recursos forenses, personal investigativo y unidades especializadas agrava aún más este panorama (Rivera, 2021).

En este contexto, el presente estudio tuvo como propósito examinar la relación entre el apoyo organizacional percibido (POS) y el nivel de estrés ocupacional en la fiscalía del distrito de Mayagüez, Puerto Rico. También se exploró si los años de experiencia profesional influyeron en dicha relación.

Apoyo Organizacional Percibido

El apoyo organizacional percibido (POS) es un concepto clave en los entornos laborales de alta demanda, como el trabajo en la fiscalía. Basado en la Teoría del Intercambio Social, el POS se refiere a la percepción de los empleados sobre cuánto la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar (Caesens y Stinglhamber, 2023). Esta percepción se construye a partir de prácticas organizacionales como el reconocimiento, una retribución justa, el acceso a recursos, y el respaldo emocional y profesional. Kim et al. (2016) sostuvieron que el POS satisface necesidades sociales, emocionales y económicas dentro de la organización, fortaleciendo así el vínculo entre el empleado y su entorno laboral.

El fundamento del POS radica en el principio de reciprocidad, según el cual los empleados esperan que sus esfuerzos sean recompensados con beneficios tangibles o intangibles (Eisenberg et al., 1986). No se trata solo de un sentimiento de gratitud, sino de una evaluación concreta del compromiso de la organización hacia su personal (Silva y Lopes, 2022). La Teoría del Intercambio Social plantea que las relaciones laborales implican un intercambio continuo de favores, ya sea en forma de compensaciones

materiales o apoyo emocional (Pereira y Yáber, 2022). Por lo que, un alto nivel de POS puede traducirse en mayor satisfacción laboral, menor agotamiento y un mejor desempeño profesional (Caesens y Stinglhamber, 2023).

Estrés Ocupacional

El estrés ocupacional (EO) es un fenómeno que comenzó a estudiarse con los trabajos de Selye en 1956, quien lo describió como una reacción fisiológica del cuerpo ante las exigencias externas. Identificó el estrés como el síndrome general de adaptación, que describe tres fases: alarma, resistencia y agotamiento (Selye, 1956). La fase de alarma es la primera respuesta del cuerpo, provocando reacciones fisiológicas como aumento del ritmo cardíaco y liberación de hormonas del estrés. En la fase de resistencia, el cuerpo intenta adaptarse al estresor y mantener un estado funcional, pero si este persiste por mucho tiempo, se alcanza la fase de agotamiento, donde los recursos fisiológicos se agotan y pueden surgir trastornos físicos y emocionales.

El EO ocurre cuando las demandas laborales exceden los recursos personales disponibles para enfrentarlas (Silva y Lopes, 2022). Se origina a partir de un desbalance entre expectativas laborales y capacidad individual. En el caso de los fiscales, el EO puede surgir debido a la carga excesiva de trabajo, la presión para cumplir plazos ajustados y la naturaleza emocionalmente agotadora de manejar casos de alta complejidad. Entre las características principales del EO se encuentran la sobrecarga de responsabilidades, la falta de apoyo social, la ambigüedad en las funciones y la inseguridad laboral. Estas pueden dar lugar a problemas como el agotamiento emocional, la ansiedad y la frustración, así como a problemas físicos como dolores de cabeza y trastornos del sueño (Abramson, 2022; Kuper y Marmot, 2003; Salvagioni et al., 2017).

Masoom (2021) exploró cómo el apoyo organizacional percibido (POS) influye en la reducción del estrés ocupacional (EO). Encontró que los empleados con alto POS reportaron niveles significativamente más bajos de EO ($\beta = -0.284$, $p = 0.001$), lo cual refuerza la idea de que el POS se asocia con menores niveles de estrés ocupacional y cumple una función protectora en contextos laborales exigentes. El autor identifica estrategias organizacionales específicas que contribuyen a este efecto protector, como mejorar las condiciones físicas de trabajo, establecer horarios laborales razonables, ofrecer apoyo y capacitación ante cambios institucionales, y fomentar un ambiente laboral justo y

colaborativo. Estas acciones no solo reducen el estrés, sino que también elevan la autoestima organizacional de los empleados, lo que fortalece su bienestar y desempeño.

En la presente investigación, se examinó la relación entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional en fiscales del distrito de Mayagüez. Para ello, se utilizó el modelo demanda-control de Karasek (1979), ampliado por Johnson y Hall (1988) con la dimensión de apoyo social. Este modelo explica cómo las demandas laborales, el control sobre el trabajo y el apoyo social influyen en el bienestar y el estrés ocupacional (Vega et al., 2013). A continuación, se describen los componentes principales del modelo utilizado. El modelo demanda-control-apoyo define cuatro tipos de trabajo: pasivo (bajas demandas y bajo control), activo (altas demandas y alto control), baja tensión (bajas demandas y alto control) y alta tensión (altas demandas y bajo control) (Karasek, 1979). Las demandas laborales incluyen estresores psicológicos como carga de trabajo, plazos y conflictos laborales (Juárez et al., 2014). El control laboral se compone de autonomía—capacidad de decisión—y uso de habilidades—oportunidad de aprendizaje y desarrollo (Karasek en Juárez et al., 2014; Diéz, 2015). El apoyo social abarca la ayuda de pares y supervisores y distingue entre apoyo socioemocional (relacionado con el bienestar emocional) y apoyo instrumental (asistencia directa en tareas laborales) (Diéz, 2015).

Johnson y Hall (citados en Juárez et al., 2014) vincularon el apoyo social con una menor incidencia de enfermedades cardiovasculares. Este hallazgo forma parte del modelo demanda-control-apoyo, el cual ha sido ampliamente utilizado para explicar cómo las condiciones psicosociales del entorno laboral afectan la salud. Juárez et al. (2014) encontraron que el apoyo social fue uno de los principales predictores de salud mental en profesionales de la salud en seis países latinoamericanos, como Colombia, Venezuela y Chile. Especialmente, este hallazgo resalta la importancia del apoyo como factor protector frente al estrés ocupacional.

En esta investigación también se midieron los riesgos psicosociales y estrés ocupacional en los fiscales del distrito de Mayagüez, a través del *Job Content Questionnaire* (JCQ). Los fiscales pueden enfrentar altos niveles de demanda laboral debido a la presión de tiempo y la complejidad de los casos que gestionan. En este sentido, el grado de control que tienen sobre su trabajo, junto con el apoyo organizacional percibido, jugará un rol fundamental en la predicción del estrés ocupacional (Barrainkua et al.,

2024). Según el modelo demanda-control-apoyo, aquellos fiscales que enfrenten altas demandas y bajo control estarán en una situación de alta tensión, lo que incrementará su nivel de estrés (Karasek, 1979; Collado, 2009). Sin embargo, el apoyo organizacional percibido podría actuar como un recurso protector, reduciendo el impacto del estrés. En la figura 1 se presenta una representación visual de esta relación.

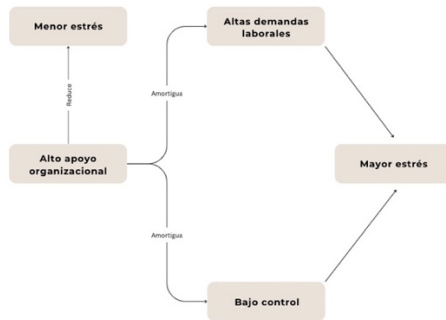


Figura 1. Modelo demandas, control y apoyo organizacional en el estrés

Con base en el modelo demanda-control-apoyo, y considerando que el apoyo organizacional percibido puede actuar como un recurso protector frente a las demandas laborales, este examinó las tres hipótesis en la fiscalía del distrito de Mayagüez.

A partir de la literatura antes expuesta, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál era la relación entre el apoyo organizacional percibido y el nivel de estrés ocupacional en la fiscalía? Además, si habría diferencias significativas en los niveles de estrés ocupacional entre quienes percibían un alto apoyo organizacional versus quienes percibían un bajo apoyo. Finalmente, ¿de qué forma influyeron los años de experiencia profesional en esta relación? Por consiguiente, se plantearon objetivos para determinar la relación, identificar las diferencias en los niveles de estrés ocupacional por el nivel percibido de apoyo organizacional, y analizar cómo los años de experiencia influían en la relación entre ambas variables. Esto permitió formular las siguientes hipótesis:

H_{1a}: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional.

H_{1b}: El apoyo organizacional percibido predice de manera estadísticamente significativa el estrés ocupacional.

H_{1c}: Los años de experiencia moderan de manera estadísticamente significativa la relación entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional.

Método

Participantes

La muestra se conformó mediante un muestreo no probabilístico coordinado institucionalmente con la Fiscalía Distrital de Mayagüez, Puerto Rico. En total, participaron 25 fiscales, que representan el 80.1 % de la población total de 31 fiscales del distrito. Los criterios de inclusión exigían ejercer como fiscal (auxiliar, especial o distrital), residir en Puerto Rico, y tener al menos 21 años. Esta cohorte representativa incluyó profesionales en diversos rangos de experiencia profesional y niveles jerárquicos dentro del sistema de justicia del distrito. A todos los participantes se les proporcionó un Consentimiento Informado, conforme a los protocolos del Comité de Ética en Investigación de la Universidad Albizu.

El 52 % de los participantes se identificó con el sexo masculino. La muestra estuvo compuesta principalmente por fiscales de mediana edad, con amplia variabilidad en los años de experiencia profesional. Respecto a la carga laboral, el 32 % de los fiscales reportó niveles muy altos, el 40 % altos y el 28 % moderados. Los valores detallados se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de los participantes

Variable	Género	n	Media	DE	Mediana	Mínimo	Máximo
Edad	Femenino	12	45.30	9.38	45.00	32	57
	Masculino	13	44.70	11.00	47.00	30	62
Años de Experiencia	Femenino	12	13.40	11.46	8.50	0.33	30
	Masculino	13	12.80	9.87	14.00	0.33	31

Nota. n = 25; DE = Desviación Estándar.

Instrumentos

Apoyo Organizacional Percibido. Se utilizó el *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)*, en su versión adaptada por Isabeles y García (en proceso de publicación). Esta versión, basada en la escala original de Eisenberg et al. (1986), constó de 15 ítems distribuidos en dos factores: satisfacción de necesidades socioafectivas y sentido de reconocimiento. En nuestro estudio, mostró una fiabilidad marginal de ($\alpha = .633$). La versión fue de uso

público y se contó con la autorización de los adaptadores.

Estrés Ocupacional. El estrés ocupacional fue medido mediante el *Job Content Questionnaire* (JCQ) de Karasek (1998), adaptado al español por Escribà-Agüir et al. (2001) y validado en Argentina por Cirami et al. (2023). Esta versión incluyó 21 ítems agrupados en tres factores: demandas laborales, control del trabajo y apoyo social. En nuestro estudio, el instrumento mostró una consistencia interna aceptable ($\alpha = .755$). Se obtuvo autorización de uso directamente del autor. Ambos instrumentos se adaptaron digitalmente garantizando equivalencia semántica mediante revisión por panel bilingüe.

Años de experiencia. Un posible factor moderador en la relación entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional son los años de experiencia. Este se midió mediante el cuestionario sociodemográfico, se preguntó a los participantes cuántos años de experiencia acumulaban como fiscales en el sistema de justicia de Puerto Rico. Esta variable fue utilizada para explorar diferencias en los niveles de apoyo percibido y estrés ocupacional según la trayectoria profesional.

Procedimiento

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación (IRB) de la Universidad Albizu (FA 24-37). Se diseñó un volante digital que fue enviado a la Fiscal de Distrito para su distribución mediante WhatsApp y colocación física en la sede fiscal. El volante contenía un enlace y código QR que dirigía a los participantes al consentimiento informado digital, donde se detallaban los objetivos del estudio, su carácter voluntario y la confidencialidad de los datos.

Los fiscales que accedieron al estudio completaron un formulario en *Microsoft Forms* que incluía un cuestionario sociodemográfico, seguido por el SPOS y el JCQ. Se implementaron protocolos de seguridad como, almacenamiento en servidores privados de la universidad, y plan de destrucción documentada de datos tras cinco años. Para velar por el bienestar emocional de los participantes se les proveyó una lista de recursos de apoyo psicológico, incluyendo contacto con la Clínica de la Universidad Albizu.

Diseño y Población

Se empleó un diseño cuantitativo, transversal y correlacional basado en el modelo demanda-control-apoyo de Karasek (1979). La población objetivo

correspondió a la totalidad de fiscales activos en la Fiscalía Distrital de Mayagüez ($N = 31$ según datos institucionales de 2024), caracterizada por alta carga laboral y exposición a contextos críticos documentados en la introducción. El muestreo no probabilístico por conveniencia institucional logró una muestra representativa de 25 participantes (tasa de respuesta = 80.6 %), donde las limitaciones de potencia estadística asociadas al tamaño muestral (potencia alcanzada = .455 para efectos moderados) fueron consistentes con barreras de acceso reportadas en estudios con poblaciones judiciales.

Análisis de Datos

Los análisis estadísticos se seleccionaron atendiendo a las características y los supuestos de la distribución de la muestra. Inicialmente, se realizaron análisis descriptivos calculando medias (M), desviaciones estándar (DE) y distribuciones de frecuencia para caracterizar la muestra. La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante los coeficientes alfa de Cronbach. Dado el tamaño muestral reducido ($n = 25$) y la violación del supuesto de normalidad confirmada por pruebas de Shapiro-Wilk ($p < .05$), las relaciones entre variables se examinaron mediante correlaciones no paramétricas (Tau-b de Kendall). Para evaluar los efectos moderadores, se implementó un modelo de regresión jerárquica con remuestreo bootstrap de 5,000 iteraciones mediante el macro Jamovi. Finalmente, se realizó un análisis *post hoc* de potencia estadística utilizando G*Power 3.1.9.7 para cuantificar la sensibilidad del diseño ante efectos moderados ($f^2 = 0.15$).

Resultados

Descriptivas de apoyo organizacional percibido

Los estadísticos descriptivos del *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) revelaron patrones diferenciados en la muestra de 25 fiscales, con una tasa de respuesta del 80,6 %. En la subescala de sentido de reconocimiento se observaron niveles moderados de percepción de valoración institucional y una ligera asimetría positiva, lo que indica cierta variabilidad entre los participantes. Los valores detallados se presentan en la Tabla 2.

En contraste, la subescala de satisfacción de necesidades socioafectivas, que mide el apoyo emocional y el sentido de pertenencia, mostró puntuaciones más altas que la subescala anterior, indicando una mayor percepción de respaldo interpersonal dentro de la organización. La

variabilidad observada sugiere diferencias individuales en las expectativas relacionales y en las dinámicas de apoyo entre los fiscales. Los valores descriptivos se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2
Frecuencias y porcentajes obtenidos en la escala de apoyo organizacional percibido

Puntuación (x)	f	%
0-15	0	0
16-30	0	0
31-45	2	8
46-60	8	32
61-75	8	32
76-90	5	20
91-105	2	8
Total	25	100

Descriptivas de Estrés Ocupacional

Los estadísticos descriptivos de las subescalas del *Job Content Questionnaire* (JCQ) en la muestra de 25 fiscales puertorriqueños revelaron patrones diferenciados en las dimensiones de estrés ocupacional. En la subescala de demandas laborales, que evalúa la carga de trabajo y la presión temporal, se observaron puntuaciones elevadas, reflejando una percepción general de exigencias altas. En la subescala de control del trabajo, que mide la autonomía y el uso de habilidades, las puntuaciones fueron moderadas, lo que sugiere que, aunque los fiscales perciben cierto grado de control sobre sus tareas, no alcanzan niveles óptimos de autonomía. Finalmente, la subescala de apoyo social mostró los niveles más bajos, indicando que los fiscales perciben un respaldo emocional e instrumental limitado dentro de su entorno laboral, lo cual apunta a diferencias individuales en la disponibilidad de apoyo en el contexto organizacional. Los valores descriptivos se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3
Frecuencias y porcentajes de estrés ocupacional (EO)

Puntuación (x)	f	%
84-63	0	0
62-41	24	96
40-21	1	4
20-0	0	0
Total	25	100

Respecto a las variables centrales del estudio, el análisis de correlación no paramétrico (Tau-b de Kendall) reveló una relación inversa entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional ($\tau = -.247$, $p = .094$). Este resultado sugiere que, en la muestra estudiada, mayores niveles de apoyo organizacional se asocian con menores niveles de estrés ocupacional.

El análisis de moderación examinó si la experiencia profesional modificaba la relación entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional. Aunque el efecto de interacción global no alcanzó significación estadística ($p = .189$), se observó un patrón diferencial al considerar los niveles de experiencia. En fiscales con baja experiencia profesional, el apoyo organizacional percibido se relacionó con niveles significativamente menores de estrés ($p < .001$), mientras que en niveles medios o altos de experiencia esta relación no fue significativa.

En conjunto, los resultados sugieren que el apoyo organizacional pudiera actuar como un recurso protector especialmente relevante durante las etapas iniciales de la carrera fiscal, mientras que su influencia se atenúa conforme aumenta la experiencia. Esta interacción se presenta en la Figura 1, que ilustra las pendientes simples correspondientes a los tres niveles de experiencia.

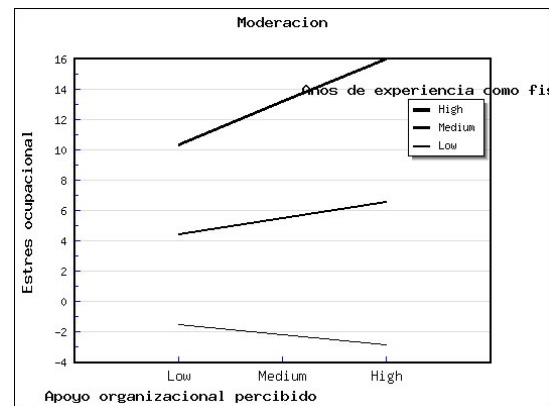


Figura 1. Interacción entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional según los años de experiencia.

Discusión

Los hallazgos de este estudio revelan patrones preliminares sobre la relación entre el apoyo organizacional percibido y el estrés ocupacional en fiscales del distrito de Mayagüez. Aunque no se identificaron relaciones estadísticamente significativas, se observó una tendencia inversa entre

estas variables, lo cual resulta consistente con investigaciones previas que sugieren que el apoyo organizacional se asocia con menores niveles de estrés laboral en diversas profesiones (Masoom, 2021; Mercado & Salgado, 2008; Zúniga-Jara & Pizarro-León, 2018).

Esta aparente contradicción se esclarece al examinar el rol de la experiencia profesional, donde se identificó un efecto protector selectivo del apoyo organizacional específicamente en fiscales con menor experiencia, hallazgo que respalda modelos teóricos sobre el rol protector de los recursos organizacionales durante etapas formativas de la carrera profesional (Cohen & Wills, 1985; Eisenberger et al., 1986). Como sostiene Selye (1976) en su teoría del estrés, los profesionales noveles dependen más de recursos externos para afrontar demandas complejas, mientras que los experimentados desarrollan estrategias de afrontamiento autónomas.

La integración de estos resultados con el modelo demanda-control-apoyo (Karasek, 1979) ofrece perspectivas valiosas. El perfil descriptivo mostró un desbalance estructural entre altas demandas laborales y niveles moderados de autonomía, configurando escenarios de alta tensión laboral. Sin embargo, la fragmentación en el apoyo social emergió como el factor más crítico, particularmente, la heterogeneidad en percepciones de respaldo institucional. Esta configuración explica por qué el apoyo organizacional formal adquiere mayor relevancia para profesionales noveles, quienes enfrentan una doble vulnerabilidad: exposición a demandas complejas sin redes de apoyo consolidadas. Estos resultados amplían el modelo original al demostrar que, en entornos jurídicos de alta exposición a violencia y trauma vicario, como documenta la International Bar Association (2021), el apoyo organizacional parece ser un recurso deseable para convertirse en un componente ético de protección profesional.

Aunque este estudio no examinó mecanismos intermedios entre el apoyo organizacional y el estrés ocupacional, futuras investigaciones podrían explorar variables como el afrontamiento, la autoeficacia o las redes informales de apoyo como posibles vías explicativas de esta relación, especialmente en función del nivel de experiencia profesional. Esto permitiría ampliar la comprensión sobre cómo se modula el impacto del apoyo organizacional, y contribuiría a desarrollar intervenciones más específicas en contextos jurídicos de alta exigencia emocional.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones del estudio fue el bajo poder estadístico (.455), lo cual puede haber reducido la capacidad para detectar relaciones reales en muestras pequeñas (Field, 2018). Asimismo, la escala de apoyo organizacional percibido presentó confiabilidad marginal ($\alpha = .633$), lo que limita la solidez de las inferencias (Nunnally & Bernstein, 1994). Estas condiciones metodológicas podrían haber ocultado efectos significativos en la población.

Recomendaciones (Investigaciones Futuras e Intervenciones)

Con base en los hallazgos y limitaciones del estudio, se recomienda ampliar la muestra en futuras investigaciones e incluir comparaciones entre distintas regiones o perfiles profesionales del sistema judicial. Ello permitiría fortalecer la potencia estadística y validar los patrones preliminares identificados.

También se sugiere continuar explorando la experiencia profesional como variable moduladora, incorporando dimensiones asociadas al ciclo de carrera, como la carga emocional acumulada, la percepción de autoeficacia o la disponibilidad de redes de apoyo. Asimismo, resulta pertinente fortalecer la validación cultural de los instrumentos empleados, especialmente del *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)*, para asegurar su adecuación al contexto puertorriqueño (George & Mallery, 2016).

Desde el punto de vista institucional, los resultados subrayan la necesidad de diseñar mecanismos de apoyo diferenciados para fiscales con menor experiencia, quienes parecen más vulnerables al estrés ocupacional en ausencia de respaldo organizacional claro.

Implicaciones Prácticas

Las implicaciones prácticas de este estudio destacan la importancia de intervenciones orientadas a fortalecer el bienestar psicológico y el apoyo institucional de los fiscales, particularmente aquellos con menor experiencia profesional. Dado que los resultados indican que la experiencia modula la relación entre el apoyo organizacional y el estrés ocupacional, se recomienda la implementación de programas de mentoría, supervisión clínica periódica y capacitación en manejo del estrés, estrategias que han mostrado eficacia en profesiones de alta demanda emocional (Miles-Thorpe, 2016; International Bar Association, 2021).

Estas acciones podrían integrarse en los programas de formación del Departamento de Justicia

de Puerto Rico, promoviendo entornos laborales más sostenibles y equitativos. En conjunto, los resultados refuerzan la relevancia del apoyo organizacional como un recurso esencial para la salud ocupacional y el desempeño ético en contextos judiciales de alta presión.

Conclusión

El desarrollo de esta investigación permitió abordar de manera estructurada los objetivos propuestos, los cuales surgieron de la necesidad concreta de comprender cómo el apoyo organizacional percibido se vincula con el estrés ocupacional en un entorno laboral exigente. Cada paso del proceso fue guiado por esa inquietud inicial, y se diseñó una estrategia metodológica que, dentro de las posibilidades reales del contexto, hizo posible explorar esta relación de forma válida y pertinente. A pesar de limitaciones como el tamaño muestral o la fiabilidad marginal de las escalas, se lograron implementar procedimientos ajustados al propósito del estudio. El rigor metodológico, el manejo ético de los datos y una mirada crítica y reflexiva permitieron sostener el proceso investigativo con solidez.

Más allá de comprobar hipótesis de forma estrictamente estadística, este trabajo ofreció una mirada analítica y reflexiva sobre una realidad poco documentada: la relación entre el apoyo institucional y el bienestar ocupacional en el ámbito fiscal puertorriqueño. En lugar de pretender cerrar una discusión, el estudio abre un camino con fundamentos sólidos para futuras investigaciones que deseen profundizar en esta dinámica. En este sentido, puede afirmarse que los objetivos fueron alcanzados tanto técnica como sustancialmente, al haber construido un proceso investigativo coherente con las metas trazadas, aportando conocimiento relevante dentro del marco teórico que dio vida al estudio.

Finalmente, se resalta la importancia de validar culturalmente instrumentos como el SPOS para garantizar su pertinencia en contextos puertorriqueños, particularmente en escenarios jurídicos complejos. Además, las recomendaciones prácticas propuestas —como programas de mentoría o espacios de apoyo estructurado— resultan viables a través de los canales existentes de capacitación y desarrollo profesional del Departamento de Justicia. Estas acciones podrían representar avances concretos hacia una cultura organizacional más sostenible y sensible al bienestar de los fiscales.

Referencias

- Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
- Bao, Y., & Zhong, W. (2019). How stress hinders health among Chinese public sector employees: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), 4408. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224408>
- Barrainkua Aroztegi, I., Aldazabal Etxeberria, M. E., & Espinosa-Pike, M. (2024). Improving work outcomes in audit firms: The mediating role of perceived organizational support. *Revista de Contabilidad*, 27(2), 331–343. <https://doi.org/10.6018/rcsar.529101>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2024). Perceived organizational support. In *Elgar encyclopedia of organizational psychology*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781803921761.00095>
- Cirami, L., Mur, J. A., Rodríguez Melgarejo, A., & Pereyra Girardi, C. I. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Content Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2). <https://doi.org/10.26864/pcs.v13.n2.3>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Collado, E. (2009). *Modelos y evaluación del estrés laboral*. https://psiquiatria.com/trabajos/usr_764690005810.pdf
- Diéz, V. (2015). *Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: Modelo demanda-control de Karasek (1979)* [Documento académico]. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). <https://e-spacio.uned.es/entities/publication/dae1b015-53a0-40bf-8cad-89334569fd2b/full>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Escribà-Agüir, V., Más Pons, R., & Flores Reus, E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria, 15*(2), 142–149. [https://doi.org/10.1016/s0213-9111\(01\)71533-6](https://doi.org/10.1016/s0213-9111(01)71533-6)
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5.a ed.). Sage.
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 step by step* (14.a ed.). Routledge.
- International Bar Association. (2021). *Bienestar mental en la profesión jurídica: Un estudio global*. International Bar Association. <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-report-Mental-Wellbeing-in-the-Legal-Profession-Spanish>
- Joshua, G. B., Tsuma, E., Egezza, R., & Onyango, R. (2024). Moderating Role of Perceived Organizational Support on the Effect of Occupational Stress Management Practices on Employee Engagement amongst Law Enforcement Officers in Uasin Gishu County, Kenya. *African Journal of Empirical Research, 5*(2), 170-179. <https://doi.org/10.51867/ajernet.5.2.16>
- Juárez García, A., Vera Calzaretta, A., Merino Soto, C., Gómez-Ortiz, V., Feldman, L., & Hernández Mendoza, E. (2014). Demanda/control y la salud mental en profesionales de la salud: Un estudio en seis países latinoamericanos. *Informació Psicològica, 108*, 2–18. <https://doi.org/10.14635/ipsic.2014.108.1>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior, 37*(4), 558–583. <https://doi.org/10.1002/job.2081>
- Kuper, H., & Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health, 57*(2), 147–153. <https://doi.org/10.1136/jech.57.2.147>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Masoom, M. (2021). *Educators' self-esteem: The effect of perceived occupational stress and the role of organizational support*. *International Journal of Educational Management, ahead-of-print*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2020-0550>
- Mercado Salgado, P., & Salgado Mejía, R. (2008). Estrés en ejecutivos de medianas y grandes empresas mexicanas: Un enfoque de desarrollo humano organizacional. *Estudios Gerenciales, 24*(108), 15-36. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70042-1](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70042-1)
- Miles-Thorpe, S. (2016). Trauma for the tough-minded prosecutor. *Texas District & County Attorneys Association*. <https://www.tdcaa.com/journal/trauma-for-the-tough-minded-prosecutor/>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3.a ed.). McGraw-Hill.
- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2022). Organizational support perceived in Mexican workers in the service sector. *Interdisciplinaria, 39*(1), 285–297.
- Pereira, D., & Yáber, G. (2022). Apoyo organizacional percibido: Latinoamérica analizada en un lustro. *Revista Academia & Negocios, 8*(2), 183-196. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306006/html/>
- Rivera Sánchez, M. (2021, diciembre 8). El gobernador niega que el crimen sea provocado por la falta de policías. *El Vocero de Puerto Rico*. https://www.elvocero.com/gobierno/fortaleza/el-gobernador-niega-que-el-crimen-sea-provocado-por-la-falta-de-policias/article_fb56cfd2-583d-11ec-9d2e-b7160c7e418e.html
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & de Andrade, S.

- M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), Article e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (rev. ed.). McGraw-Hill.
- Silva, A. J., & Lopes, C. (2022). Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: The role of perceived organizational support and work engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 1013–1026. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2021-0020>
- Vega, M. C., Fuentealba, N. G., & Igor, M. S. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: Comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111–128.
- Zhang, Y., Sun, J., Wu, C., Fei, Y., Hu, W., & Lang, H. (2024). Comparing the effectiveness of mind-body practices (MBPs) and various psychological methods on occupational stress among healthcare workers: a network meta-analysis of randomized controlled trials. *BMC Health Services Research*, 24(1), article 962. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11437-7>

Conflicto de Intereses: Los/as autores/as declaran no tener conflictos de intereses asociados con la publicación.

Aprobación de la Junta de Revisión Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: El presente estudio gestionó la aprobación y autorización de la Junta de Revisión Institucional (IRB) de la Universidad Albizu.

Consentimiento Informado: Las personas participantes completaron el consentimiento informado de forma presencial.

Financiamiento: Esta investigación no tuvo financiamiento.
