



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo
por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Torres Pacahuala, Olga Mercedes (orcid.org/0000-0001-5183-9234)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

CO - ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A Nuestro Padre Creador, siendo luz de vida y fortaleza en este contexto pandémico, ser nuestro guía y permitir llegar a este capítulo importante en mi formación académica, a pesar de las circunstancias.

A mi amado esposo Ricardo y mis adorados hijos Alonso y Rodrigo por su amor, paciencia y soporte absoluto que han permitido concluir una etapa más en mi vida profesional y alcanzar metas personales.

A mis ángeles Braulio y Zoila, que desde la patria celestial velan mi andar.

A mis queridos hermanos Luis, Carmen y Mary por su apego emocional y soporte moral, en este sendero del conocimiento y su presencia invaluable durante esta crisis sanitaria.

Agradecimiento

A los educandos Vallejanos, por sus cátedras, saberes y experticias compartidas que contribuirán en la mejora personal y profesional, por su acompañamiento en cada momento de la Maestría para el logro de la presente Tesis.

A los profesionales en teletrabajo por su buena disposición y aporte valioso para la culminación de este trabajo investigativo.

A mis compañeros y amigos de la maestría de gestión pública por el soporte académico, moral y motivacional durante todo el proceso para la culminación de este camino.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01: Distribución de frecuencias de la variable actividad física y sus dimensiones.	26
Tabla 02: Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral y sus dimensiones.	27
Tabla 03: Pruebas de normalidad	28
Tabla 04: Coeficiente de correlación entre las variables actividad física y estrés laboral	29
Tabla 05: Coeficiente de correlación entre la variable actividad física y la dimensión agotamiento emocional	30
Tabla 06: Coeficiente de correlación entre la variable actividad física y la dimensión despersonalización	31
Tabla 07: Coeficiente de correlación entre la variable actividad física y la dimensión realización personal	32

Índice de figura

	Pág.
Figura 1: Nivel de investigación	17

Resumen

El estudio investigativo tuvo como propósito principal establecer la asociación entre la actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un hospital pediátrico de Lima. La metodología utilizada fue básica, diseño no experimental, correlacional, transversal con enfoque cuantitativo. La población estuvo estimada en 50 teletrabajadores, utilizando el muestreo no probabilístico e intencional. La técnica usada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados revelaron que el 60% de los encuestados realizan actividad física de nivel bajo, el 22% practica actividades con un nivel medio y un 18% de participantes percibe un grado de actividad física en nivel alto. Por ello, se comprueba la existencia de un nivel de coeficiente de correlación $Rho = -0,395$. Para concluir con una correlación negativa, moderadamente débil y no se dan con la misma intensidad, esto traduce en una relación inversa entre la actividad física y el estrés laboral de los servidores en teletrabajo de un hospital pediátrico de Lima. Por último, se invita a los gestores, velar por la salud tanto física como mental del personal que realizan funciones en trabajo remoto, mejorando y promoviendo estilos de vida saludable.

Palabras clave: Actividad física, estrés laboral, teletrabajo.

Abstract

The main purpose of the research study was to establish the association between physical activity and work stress of the worker teleworking due to a pandemic in a pediatric hospital in Lima. The methodology used was basic, non-experimental, correlational, cross-sectional design with a quantitative approach. The population was estimated at 50 teleworkers, using non-probabilistic and intentional sampling. The technique used was the survey and the questionnaire as instrument. The results indicated that 60% of the servers perform low-level physical activity, 22% practice activities with a medium level and 18% of participants perceive a degree of physical activity at a high level. Therefore, the existence of a level of correlation coefficient $Rho = -0,395$ is determined. To conclude with a negative correlation, moderately weak and they do not occur with the same intensity, this translates into an inverse relationship between physical activity and job stress in teleworking servers at a pediatric hospital in Lima. Finally, managers are invited to ensure both the physical and mental health of the personnel who carry out remote work functions, improving and promoting healthy lifestyles.

Keywords: Physical activity, job stress, teleworking.

I. INTRODUCCIÓN

Culminado el año 2019, el mundo inició un escenario crítico relativo a la salud pública; un virus nuevo y letal produjo una pandemia que se extendió en manera temible, anunciado por los organismos internacionales, generando enfermedad y muerte por el rápido índice de contagio. Los gobiernos dictaminaron normas restrictivas que detengan los avances, otros impidieron el tránsito por sus fronteras; el confinamiento social obligado llegó y con ello el cese de negocios y empresas, impulsando así, la virtualidad como el teletrabajo, situaciones que crearon alteración en las emociones además de la forma de trabajar.

En el ámbito internacional se encontró estudios relacionadas con las variables, como lo investigado por Galvis (2021) en Bogotá, sobre el componente psicológico y social que perturbó tanto la salud mental como la física del personal sanitario, describieron que los riesgos psicosociales encontrados, se relacionan con el horario, el ambiente y la jornada laboral, la presión psicológica, el trabajo complicado y excesivo, el estrés, las relaciones entre compañeros y la cultura organizacional, éstos se asociaron con respuestas en la salud como la ansiedad, el desvelo, los incidentes laborales, el uso de psico fármacos, los problemas cardiovasculares, el cansancio, agotamiento entre otros.

Para Manjares et al. (2020) en su trabajo sobre estrés laboral y carga mental derivado por el teletrabajo, en una Institución Universitaria, mencionaron en sus resultados, que en el recurso humano existieron un elevado nivel de estrés como resultado de la carga en el trabajo a nivel mental, presentando condiciones de agotamiento, insomnio, disminución de la capacidad de entendimiento, dolor de cabeza y muscular. Mientras que, en el análisis de los elementos de riesgo psicológico y social en una población de tele trabajadores en el contexto pandémico, Ortiz et al. (2022) resaltaron la importancia que las organizaciones deben supervisar y realizar seguimiento a su personal por la afectación psicosocial en la población en modo remoto, ya que al no encontrar el mismo entorno laboral, pueden ser factores diferenciales y con tendencia al incremento del riesgo, deterioro de la salud y el bienestar en ellos, así como los resultados en la población muestreada determinó la afectación en los aspectos de carga emocional, la doble presencia, cambios de horarios, funciones y el trato justo.

A nivel Perú, se encuentra el estudio de los servidores del colegio de tecnólogos médico en referencia a estrés percibido, trabajo remoto y salud mental en pandemia, Veliz (2020) en ella afirmó la relación de las tres variables y recomendaron considerar los elementos precisos para la implementación del tele trabajo con el objeto de reducir el perfil estresor y conservar una salud mental óptima y positiva en los colegiados. Así también, se realizó en la Universidad Peruana Unión una investigación con los docentes en trabajo remoto por pandemia, en la cual relacionaban la actividad física y el estrés laboral Córdova (2020) mencionó que, omitir asistencia en el control del estrés en este grupo ocupacional, vieron afectado en forma negativa su desempeño, siendo perjudicial para las labores que cumplían los educandos, considerando la actividad física como un elemento categórico para la disminución de esta condición.

Consideró Blanco (2021) en su revisión ejecutada en la ciudad trujillana sobre las variables: teletrabajo y estrés laboral en el educador escolar, concluyendo que esta forma de trabajar se asoció en forma significativa con el estrés laboral y recomendaron el adiestramiento de educadores para el mejor desarrollo de la virtualidad en las plataformas educativas.

En el nivel local se encontraron revisiones como la de Ricaldi et al. (2021) sobre el teletrabajo y trabajo remoto en época posterior a la pandemia en Lima, concluyendo que esta forma de labor atenúo el impacto en las organizaciones, consolidando la economía familiar y los puestos laborales post pandemia. En la revisión de Briceño (2021) aplicada a personas adultas relacionando la ansiedad y el bienestar psicológico por la pandemia en el distrito de Ate, aseveraron la presencia de una correlación negativa entre ambas variables, haciendo referencia cuanto mayor sea la ansiedad, permite menos bienestar psicológico.

Por último, una revisión en una compañía de telecomunicaciones, sobre el estrés laboral en trabajadores de atención al consumidor de Lima realizada por Carbajal (2020), la aplicación de instrumentos evidenció que el 28,8%, 31,2% y 40% posee alto, bajo y medio grado de estrés laboral, respectivamente, concluyendo que en los servidores predomina un estrés laboral en nivel medio.

Desde que el gobierno central declaró la emergencia nacional y sanitaria, el hospital pediátrico de Lima, procedió a dar cumplimiento del D.S. 044-2020-PCM y D.U. 026-2020 y las normas que autorizaron a los organismos públicos la

implementación de disposiciones en forma temporal y excepcional, con el objetivo de impedir contagios y resguardar al recurso humano, prolongando el aislamiento y el trabajo en casa. Por ello, la institución dejó de contar con personal con morbilidad asociada, disponiendo su aislamiento obligatorio, ya que, en la entidad, mostraron un incremento de contagios por la atención de la población pediátrica, y ponía en riesgo de enfermar o fallecer al trabajador. Dicho esto, surgió la necesidad de plantear el problema de salud pública, no antes evidenciada, siendo que la jornada laboral sea realizada en casa, tema que se dio intempestivamente, sin asimilación previa, debido a la crisis sanitaria.

En el mes de agosto y como parte de las reformas del estado, se aprobó el D. S. 103-2022-PCM, ratificándose políticas concernientes a modernizar la Gestión Pública al 2030, destacando el uso de tecnologías de información y comunicación, a su vez se aprobó la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, que tuvo como propósito regular la expuesta modalidad, la que se implementó a los servidores de todo tipo de régimen laboral en los organismos del estado y en las compañías privadas, así el Estado generó valor público con equidad e inclusión y modernidad y el trabajador concilió su vida personal, familiar y laboral.

Se precisó como problema general investigativo: ¿Existe relación entre la actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022?; los problemas específicos fueron: a) ¿Existe relación entre la actividad física y el agotamiento emocional del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022?; b) ¿Existe relación entre la actividad física y la despersonalización del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022? y c) ¿Existe relación entre la actividad física y la realización personal del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022?.

En cuanto a la justificación teórica del proyecto, en relación a las variables, se percibieron aplicados con otros grupos ocupacionales, siendo mínimos las investigaciones en hospitales pediátricos y con trabajadores vulnerables realizando teletrabajo, por ello se relacionó las variables en esta población. Los resultados del presente estudio sabrán aportar en conocimientos teóricos a entidades similares, las mismas que fueron utilizadas en programas de mejoramiento del trabajo en casa y la jornada laboral no generaron consecuencias desfavorables para la salud

integral. En el sustento metodológico, los resultados que han aportado una vez demostrada la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados sirvieron a investigaciones análogas en entidades de salud, considerando que el teletrabajo es una modalidad utilizada hasta la actualidad y ayudaron a evaluar las condiciones de bienestar bio psico socio emocional, el ambiente de trabajo, las pausas activas y otros factores relevantes. En relación a la justificación práctica del estudio, éste brindó contribuciones y fue de utilidad a un hospital pediátrico, el teletrabajo ha servido para implantar métodos en el empleo de la información y el conocimiento, se gestionaron actividades preventivas promocionales a la comunidad, así como del capital humano, aplicándose la normatividad de seguridad y salud en el centro laboral, sujetas a la ley respectiva y sus estatutos.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022; los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre la actividad física y el agotamiento emocional del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022; b) Determinar la relación entre la actividad física y la despersonalización del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022 y c) Determinar la relación entre la actividad física y la realización personal del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.

La hipótesis general fue: Existe relación entre la actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022; las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación entre la actividad física y el agotamiento emocional del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022; b) Existe relación entre la actividad física y la despersonalización del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022 y c) Existe relación entre la actividad física y la realización personal del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Las revisiones asociadas con las variables, se consideraron de enfoque cuantitativo. En la esfera internacional se cuenta a Rodas y Naranjo (2020) un estudio realizado en la Universidad Azuay del Ecuador a los catedráticos de las facultades de letras y ciencias en teletrabajo, siendo el objetivo general la evaluación del nivel de estrés laboral en la crisis por pandemia. Su indagación de tipo aplicada y diseño no experimental, emplearon para la acogida de datos una encuesta de percepción y la escala de apreciación del estrés en el ámbito laboral a aquellos que cumplían con los criterios definidos; la muestra estuvo conformado por 24 docentes, pero solo colaboraron 16. En los resultados, determinaron que el 81% posee un nivel leve de estrés, un 13% estrés grave y un 6 % posee estrés moderado por las actividades docentes en teletrabajo bajo la situación pandémica, concluyeron, que la propia situación para los docentes en virtualidad, no generaba problemas considerables y el indicador de estrés es leve y manejable, acotaron que los niveles de estrés presentados afectan, pero no de forma negativa ya que los resultados demostraron la generación de un tiempo compartido con su familia, no percibiendo sobrecarga laboral, ni control por parte de sus superiores.

La tesis de Contreras y Calderón (2021) tuvo como objetivo general, el observar la asociación del estrés y la práctica del teletrabajo en pandemia. Un estudio de diseño no experimental, tipo descriptiva y transversal por la temporalidad, su población y muestra fueron 50 trabajadores que se desempeñaron antes y después del trabajo remoto, se ceñían a los criterios inclusivos y deseaban participar. La técnica manejada fue la encuesta y se destinó un cuestionario para el ulterior proceso de información. Entre las resultas encontrados, un 36% mostró preocupación o ansiedad excesiva, un 22% presentó dificultad en la atención/ concentración, el 50% evidenció sorpresa y el 44% tuvo miedo al conocer que laboraría en remoto. Otra resulta demuestra que el 38% manifestaron afectación emocional en el rendimiento laboral en teletrabajo y en el 42% no hubo afectación. En sus conclusiones al relacionar las variables afirmaron una incidencia alta de problemas durante el teletrabajo como: disposición y dificultades con el internet, pérdida de energía eléctrica, espacio de trabajo inadecuado, mostrando que estas

dificultades fueron causales de estrés, además de un alto porcentaje de mal humor y ansiedad excesiva al encontrarse en teletrabajo.

En la revisión de Beltrán et al. (2021) teniendo el propósito de demostrar los componentes condicionantes del estrés laboral presentado en pandemia en los profesores de un centro educativo de Colombia en teletrabajo. El estudio utilizó una metodología descriptiva, de diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformado por 15 maestros de diversas áreas de estudio. En la recolecta de datos tuvo como instrumento el cuestionario de MBI-GS Maslach y Jackson, adaptada para su aplicación, y distribuido virtualmente por la crisis. En sus resultados, afirmaron que los educadores percibieron un incremento de la carga laboral debido al teletrabajo. Concluyeron que existen múltiples factores que condicionan el estrés como: falta de valoración por el trabajo realizado, clima laboral desfavorable, inadecuada motivación y establecieron que el exceso de trabajo y la ansiedad fueron claves en el progreso del estrés laboral.

En el artículo de Nichols-Marín et al. (2021) que se aplicó a un grupo de empleados de Colombia y Panamá, tuvo como objetivo general detallar los efectos de la actividad física en el estrés laboral. El estudio manejó como método un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue no probabilística, de 16 personas que laboraron en ciudades de Medellín y Panamá. Se emplearon dos cuestionarios, uno internacional de actividad física y otro instrumento para estrés laboral denominado JSS. Los resultados mostraron que el 50% del recurso humano poseyeron actividad física baja y el 25% realizaron actividad moderada e intensa, asimismo mencionaron que no existe una escala que determine una fuerte correlación para establecerla como significativa. Concluyeron mencionando que, entre la actividad física y el estrés laboral, no existe una relación trascendente por los efectos de pandemia.

Por último, la investigación de Guacapiña (2022) dirigida a los funcionarios de un gobierno descentralizado de Ecuador, tuvo como objetivo general relacionar la actividad física moderada y el estrés laboral. Un estudio descriptivo, correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. Como muestra 35 colaboradores obtenida por método no probabilístico, aplicaron la encuesta como técnica de recolección y dos cuestionarios. Los resultados fueron: el 80% de la muestra ejecutaron actividades de moderada intensidad a nivel medio, el 20%

realizaron a nivel alto; establecieron que la correlación estadística fue $< 0,05$, por ello aceptaron la hipótesis nula, ratificaron que entre actividad física moderada y el estrés laboral de los trabajadores, no existe relación significativa, concluyeron que los empleados en su mayoría no realizaron actividad física moderada.

En el contexto nacional está el estudio de Córdova (2020) fue aplicado a los docentes de una universidad peruana en trabajo remoto por COVID 19, el objetivo general fue establecer la correlación entre el estrés laboral y la actividad física. La revisión fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, tuvieron una población de 273 docentes de cinco facultades, el muestreo probabilístico determinó a 163 como muestra de estudio, manejaron como instrumentos dos encuestas y el cuestionario internacional de actividad física (IPAQ) y del agotamiento de Maslash. Entre los resultados y conclusiones del análisis estadístico mencionaron, que la actividad física relacionándola con el estrés laboral, el coeficiente de correlación fue de $-0,085$, es decir no existe relación significativa entre las variables estudiadas. Se precisó que, a mayor actividad realizada, menor fue el estrés laboral, por lo tanto, la relación de las variables es inversa. En cuanto a la dimensión agotamiento emocional, despersonalización y realización personal el análisis de coeficiente de correlación fue de $-0,123$, $0,015$ y $0,051$ respectivamente, se aceptó la hipótesis nula, por consiguiente, tampoco existe relación significativa de actividad física con las tres dimensiones de variable estrés laboral.

En la revisión al trabajo de Martínez y Vargas (2021) en un ente estatal del sector de energía y minas, tuvieron como finalidad señalar la correspondencia entre el estrés y motivación laboral del teletrabajo en los servidores públicos. Ésta tuvo un diseño no experimental, de tipo básica, cuantitativa, de corte transversal y correlacional, su población fue de 134 trabajadores y de muestra a 100 participantes, siendo elegidos en forma aleatoria, cumpliendo con los criterios inclusivos. Utilizaron como técnica de recogida una encuesta. En sus resultados se apreciaron que el 32% percibieron un nivel de estrés laboral bajo y un 34% indicaron poseer un alto y un nivel medio de estrés laboral en teletrabajo. Por ello concluyeron demostrando la relación entre sus variables, siendo que el 45% de los trabajadores necesitaron un alto nivel de concentración para el ejercicio en sus puestos en forma

diaria y de ellos, el 27% percibieron interrupciones en el trabajo perjudicando su factor motivacional.

Por otro lado, en la tesis de Contreras y Laura (2022) realizada en una unidad operativa policial de Lima, tuvo como objetivo general identificar la asociación de la actividad física, el estrés del trabajo y el componente nutricional con el riesgo del sistema cardio circulatorio. Esta revisión fue de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población fueron 417 agentes policiales, la técnica de muestreo determinó 300 efectivos elegidos al azar que accedieron participar voluntariamente. Los resultados fueron: los policías realizaban un 86,67% de nivel alto de actividad física y el 13,33% realizaron práctica física entre moderado y bajo, en relación al estrés laboral mostraron el 69,67% de policías no presentaron estrés laboral y el 30,33% presentaron entre moderado y alto el nivel estresor. Por ello concluyeron afirmando que entre el estrés laboral y la actividad física con el riesgo cardiocirculatorio no existe relación significativa ($Rho=0,092$).

Correa (2021) asumió el propósito de establecer la relación del teletrabajo con el estrés de los trabajadores dentro de la pandemia. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional y explicativo, con un diseño no experimental y de temporalidad transversal. Tuvieron como población y muestra al total de los trabajadores en un número de 280 personas que laboraron en Lima, Trujillo, Chiclayo y Piura. Utilizaron la encuesta para recolectar datos e hicieron uso de dos cuestionarios como instrumentos, para ello usaron plataformas virtuales y sociales, e-mail y entrega a residencia. En sus resultados observaron que el 71,79% mostró un nivel bajo de estrés, mientras el 4,27% y el 23,93% presentó un nivel de estrés intermedio y alto respectivamente del total de encuestados que laboraron remotamente, con estas resultas aseveraron que existió una mediana correlación del desarrollo del teletrabajo con el estrés laboral, contaron con un coeficiente de correlación de 0,65, siendo estadísticamente significativo.

En el estudio de Silva (2021) tuvo como objetivo general establecer el nivel de conocimiento sobre ergonomía y estrés laboral. El estudio fue básico, de diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal y de nivel correlacional. Consideraron como población y muestra a los 40 trabajadores sanitarios que laboraban en forma remota y cumplieron criterios de inclusión. Manejaron la

encuesta para recolección de información, y dos cuestionarios para medir las variables. En cuanto a los resultados, el 70% del recurso humano de salud presentaron un estrés laboral moderado, el 15% presentó un grado bajo y alto de estrés laboral, en ambos casos. Concluyeron demostrando, en relación al conocimiento de ergonomía y el estrés laboral, que existe relación inversa y moderada ($\rho=-0,658$).

La actividad física (A.F. en adelante) conforme describen Caspersen et al. (1985) se considera a los movimientos tanto en forma individual como en grupo de personas, de alguna porción de nuestro organismo. Esta acción de moverse, implica trabajo músculo/esquelético, contando el consumo energético del cuerpo referente a la tasa del metabolismo en reposo, como componente básico. Por ello es relevante para el bienestar de las personas ya que disminuye los riesgos de enfermar o morir por el padecimiento de afecciones de larga duración.

La Organización Mundial de la Salud (2019) describió que la A.F contiene todo tipo de movimiento que implique la eliminación de energía, precisan que la inactividad física está ubicada dentro de las cuatro causas de riesgo de morbilidad y mortandad en el planeta, correspondiendo un 6% de los fallecimientos registrados. Esta falta de acción también es considerada uno de los causantes entre el 21% al 25% de los carcinomas de mama en las mujeres y también del colon, describen a su vez la asociación del 27% de los casos en las personas con diabetes y de cardiopatía isquémica, en un promedio del 30%.

De acuerdo con Rangel et al. (2015) la A.F. genera un desgaste energético de todo tipo, que se evidencia durante las diversas actividades realizadas en forma diaria. A su vez Paredes (2015) explicó que, si se practica en forma regular una actividad física, ello se considera como indicador de vida saludable, existe evidencia que, si en forma repetida aumentamos la A.F., menor es el riesgo de consumo tabaco y alcohol. Cabello (2018) describió los beneficios de práctica física a lo largo de la vida, son innumerables, dentro de ellos encontramos los fisiológicos, relacionados con la disminución de presentar padecimientos cardiovasculares, beneficios en la salud mental, asociados al bienestar anímico y finalmente los beneficios sociales que aumentan la integración social de las personas y una vida más independiente.

Delgado (2012) precisaron que la falta de actividad física tiene perjuicios como problemas cardíacos y existe un riesgo entre 30 a 50% más alto de presentar hipertensión arterial, considerando que la obesidad acarrea problemas psicológicos y de aprobación social. Refiere la OMS (2022) a que la ausencia de niveles de actividad y el sedentarismo trae problemas negativos para la salud, entre ellos los psicológicos, así como afecta también la calidad de vida; el mismo organismo internacional (2020) mencionó que esta ausencia de prácticas físicas, se aumentan por las cuarentenas de la pandemia, por ello describen que, para preservar un estilo de vida saludable, se deben evitar las acciones que conllevan a la inactividad en momentos de aislamiento.

Valdebenito (2017) indicó que, con el curso de la vida, la figura sufre cambios significativos, la vitalidad decrece, agregándose los males crónicos, por ello la práctica de actividades debería ser desde la infancia, ya que, mientras más años una persona posea, podría enfrentar de mejor manera los cambios propios que suceden por la edad, de allí deviene la importancia de la actividad desde edades muy tempranas. Describe Garrido (2014) considerar las evaluaciones y controles médicos periódicos, evaluando la función cardíaca y respiratoria, mientras más intensa y vigorosa sea la actividad física puede generarse complicaciones, implica también una vida saludable el control nutricional de modo que el organismo cuente con los nutrientes más esenciales que puedan mantener el cuerpo en forma óptima.

Es necesario la planificación de la actividad física de acuerdo con lo mencionado por Arbós (2017) incluyendo el tipo de actividad a cumplir (anaeróbica o aeróbica), el tiempo que demande, el periodo (número de veces) y el grado de esfuerzo, todo esto se planeó cuando la actividad fue más intensa.

Un individuo puede practicar actividad física de diversas formas, en ellas incluidas la actividad ligera, asociadas a labores hogareñas o del entorno laboral, las actividades físicas de nivel moderado son aquellas afines a alguna práctica deportiva o ejercicios al aire libre como mínimo de dos horas por día y tres veces semanal y finalmente la actividad física de nivel intenso, muy vinculada con la práctica deportiva en manera diaria o regular (Yana, 2018).

La Unidad de Deportes y Recreación (2020) de una universidad nacional contó que la falta de actividad trae consigo consecuencias, como la contractura muscular y la inadecuada circulación sanguínea, es prioritario se definan prácticas

de estudio alternando con las del trabajo y se generen recesos para realizar alguna actividad física, recomendaron que para mantener una vida saludable en periodos de confinamiento como lo experimentado en trabajo remoto, se debe evitar hábitos que lleven a la inactividad, así como realizar ejercicios físicos suaves y pausas activas, tener una alimentación saludable y equilibrada, disminuir los tiempos de mantenerse frente a las pantallas, adecuado consumo de agua, y de ser posible pasar momentos al aire libre en espacio verdes, se pretende la aportación en la mejora de la calidad de vida.

El aislamiento social determinado evitando los contagios, forzó a cambiar la forma del trabajo, así como la de entrenar de las personas quienes acudían a otros espacios destinados para los ejercicios como gimnasios, clubes o al aire libre, así mismo reiteran los profesionales de educación física, el de seguir ejercitando, para conservar el bienestar y la salud, con la utilización de elementos disponibles y en el área en la cual vivan para impedir los riesgos del sedentarismo. La realización de ejercicios de forma remota, ya existe desde hace tiempo, durante ese periodo generaron más relevancia los adiestramientos a través de las plataformas virtuales. Se incrementaron el número de clases en la virtualidad, por grupos, en redes sociales, así como, la descarga de aplicaciones en forma gratuita para la rutina de ejercicios.

La A.F. presenta tres dimensiones, según la OMS (2019) la A.F. vigorosa, es la actividad que requiere un nivel alto de esfuerzo físico y logra incrementar la frecuencia respiratoria que a su vez incrementa en forma considerable la función cardiaca. Pero Cabello (2018) precisó que esta actividad vigorosa se incrementa en seis veces más cuando el individuo se mantiene en reposo, a su vez se diferencia cuando la persona presenta sudoración e incrementa la frecuencia respiratoria en manera considerable.

También detalla que la A.F. vigorosa se relaciona con la A.F. anaeróbica, la que por sus particularidades tiene A.F explosivas, que no están coligadas de forma directa a la duración de la actividad que se realiza. Manzano y Pescador (2017) tomaron de referencia la capacidad para hablar, en cuanto a ello refiere, que, al practicar esta actividad vigorosa, el mantener una conversación se vuelve muy dificultosa, evidenciado por la falta de oxígeno debido al intenso trabajo corporal

consumado, como sucede con los ciclistas quienes realizan de 19-22 km/h) y niveles de >6 MET (Gutiérrez, 2019).

Por su parte, Palomino (2018) acotó que, no todas las personas que desean mantenerse saludables, pueden realizar estas actividades, ya que se requieren de equipos para poder ejecutar los ejercicios, convirtiéndose en una actividad que puede ser realizada por aquellas que cuentan con recursos económicos, a diferencia de otras que lo realizan en su entorno familiar o como un pasatiempo. Por otro lado, la A.F. intensa, es la que mejores beneficios contiene, pero no es la más ejercida, por el gasto de energía que conlleva ejecutar las acciones de gran intensidad, es decir >6 MET o una combinación semanal de actividades intensas y moderadas (Cocca, 2013).

Los ejercicios anaeróbicos son de un alto nivel de intensidad, así como también de presión y fuerza, ya que hacen uso de pesas, mancuernas entre otros elementos que aportan a fortalecer la musculatura; al demandar un esfuerzo físico mayor y consumo de energía, estas pueden compararse con actividades tipo marcha rápida, levantar pesas, natación intensa, ejercicios de velocidad, entre otros, este nivel de exigencia se convierte en un elemento que se diferencia de otros tipos de A.F (Huamán, 2017). Un estándar sugerido para una persona que desea realizar actividad física intensa, es de 75 minutos en forma semanal, y para potenciar ese beneficio se recomienda que la persona logre acumular 150 minutos de A.F intensa semanal (Nina, 2018).

En cuanto a A.F. moderada, se define aquella que, al realizar un esfuerzo físico moderado, requiere mayor exigencia de energía que fluctúa entre tres y cinco veces cuando el cuerpo se encuentra en reposo, manifestándose con escaso sudor e impresión de calor corporal (Cabello, 2018). Si se toma como referencia la capacidad de hablar, la A.F de nivel moderado, permite que la persona pueda conversar o cantar de forma factible, manteniendo una frecuencia respiratoria un poco más rápida comparando con la A.F baja, este tipo de actividades presenta una exigencia mayor como en la caminata (mayor a 6km/h) o en la práctica ciclista (16 a 19km/h) además que mantiene un nivel de 3-6 MET o algún equivalente metabólico (Gutiérrez, 2019).

Para Manzano y Pescador (2017) las actividades aeróbicas relacionadas con los niveles de A.F moderadas, son las que pueden variar la intensidad y depende

de la cantidad de tiempo que un individuo pueda emplear. Este ejercicio aeróbico está estrechamente relacionado a la función cardiaca y respiratoria y de la fuerza moderada por un tiempo más extenso como sucede con la caminata prolongada o la práctica de deporte recreativo (Huamán, 2017). Al no demandar un gran esfuerzo físico, se pueden considerar algunas actividades relacionadas a las labores del hogar, la caminata, la jardinería, u otros trabajos en los que el ritmo no sea exigente como sucede al cargar un peso moderado, el pintado, entre otros que no presenten excesivo consumo energético (Huamán, 2017).

La A.F moderada cuenta con beneficios además de los físicos, los relacionados a la salud mental, considerándose como una medida preventiva para los problemas psicológicos que soportan un tratamiento terapéutico; con ello apoyan a sobrellevar mucho mejor las dificultades o problemas psicológicos que puedan presentar (Garrido, 2014). De acuerdo con el autor la practica en forma regular de este tipo de A.F moderada, aporta a la demora del detrimento funcional de las capacidades físicas, también beneficia con la disminución del riesgo de padecer de enfermedades crónicas, del fallecimiento por enfermedades concernientes al miocardio hasta en un 35% (Valdebenito, 2017). Para realizar A.F moderada se sugiere en una persona en edad adulta, el acumular 150 minutos semanales, si es que una persona desea conseguir un mayor y mejor beneficio deberá incrementar hasta 300 minutos de A.F moderada por semana (Nina, 2018).

Por último, Cabello (2018) definió a la A.F de nivel baja como aquella que no demanda de un consumo energético distintivo o menor al gasto en relación a la actividad moderada, por lo tanto, se considerarían las actividades que se realizan en forma diaria y consecutiva tanto en el ambiente hogareño como en el ambiente laboral u ocio que por lo general es cuando un sujeto se encuentra sentado o reposado. Teniendo como referencia la capacidad de hablar, el nivel bajo de A.F reconoce que una persona pueda hablar o cantar con facilidad, sin que presente algún tipo de peligro, este tipo de A.F tiene niveles de <3 MET (Gutiérrez, 2019).

El estrés laboral se exterioriza debido a la presión por una excesiva cantidad de tareas que la persona puede tener en el trabajo, esto puede producir diferentes problemas en la persona, llegando afectar cualquier aspecto en la vida laboral alterando la capacidad de poder desarrollar correctamente las funciones asignadas como trabajador. Según la Organización Panamericana de la Salud (2016) el estrés

laboral, es distinguido como un conjunto de respuestas de tipo emocional, psicológica, de la cognición y conductual, por las exigencias en la profesión que exceden los conocimientos y habilidades del servidor que puede mejorar su desempeño, el organismo internacional agrega que los adelantos en la tecnología, la globalización, la virtualidad hacen que se asignen muchos más retos y excedan nuestros límites, a su vez remarca que ello pueden inducir a alteraciones mentales, físicas y sociales, perjudicando nuestra salud, afectando la productividad y deteriorando el ámbito familiar y social.

El modelo Burnout usado para medir el estrés laboral, también llamado como “Síndrome del quemado”, estuvo manejado en los servidores para determinar su reacción emocional ante elementos que puedan incrementar el estrés por trabajar, obteniendo así el resultado del estrés emocional crónico (Illera et al., 2013). Este modelo tiene como fin, precisar los elementos o sintomatología que puede percibir un colaborador, disgregándolos en emocionales, físicos y de conducta, de manera que se pueda disminuir el impacto en el establecimiento donde se desempeña (Pacheco, 2016).

El Burnout tiene como parte de su teoría, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory que fue establecido por Maslach y Jackson en 1981, siendo el más utilizado para la valoración del Burnout a través de una estimación tridimensional (Hederich y Caballero, 2016). Las dimensiones utilizadas en el mencionado cuestionario de Maslach son el agotamiento emocional, que se refiere al deterioro físico y psicológico que se puede evidenciar con la percepción de una disminución en la capacidad para poder atender a sus pacientes o personal a su cargo; la baja de realización personal, por la cual el trabajador percibe un sentimiento de no obtener logros en las actividades designadas, sintiendo una capacidad inferior y de dificultad hacia las tareas laborales encargadas; la despersonalización, demostrando un trato frío y alejado hacia los clientes o personas que tiene bajo su cargo, incluido los colegas de trabajo, que se puede evidenciar con conductas de irritabilidad, de alejamiento, cinismo entre otros (Velásquez, 2014).

Entre las dimensiones del estrés laboral se puede considerar: El agotamiento emocional, que se diferencia por un sentir de agotamiento en el trabajo que va creciendo, esta impresión de agotamiento en una persona se percibe como la sensación de no poder continuar, desde la perspectiva profesional. Este

agotamiento se asocia al desgaste de recurso emocional en donde prima un sentimiento de deterioro de la energía para poder ejecutar o cumplir con las funciones encomendadas en el lugar de trabajo, en consecuencia, el día a día es un desafío para dar inicio a su jornada laboral (Cialzeta, 2013). Cabe destacar a su vez que se puede mostrar una merma gradual de recursos emocionales, perdiendo la comprensión de las emociones del resto de personas y las de uno mismo, obteniendo como resultado el sentimiento de ya no poder más (Pacheco, 2016).

Este proceso conocido como el primer periodo del Burnout, en ella se puede observar el detrimento paulatino de la vitalidad y energía y una debilidad para efectuar las actividades propias del trabajo, la principal característica de esta etapa es la irritabilidad que pueden llegar a manifestarse en los reclamos continuos por la suma de trabajo y una disminución del disfrute en las actividades de su entorno laboral (Paredes, 2016). Se puede conceptualizar como una incapacidad para poder entregar más aportes por parte del servidor, en un nivel afectivo, que se transforma en un sentimiento de mayor carga laboral, dando como resultado en un agotamiento a consecuencia de la monotonía del trabajo realizado y la carencia de recursos para el cumplimiento de las funciones asignadas afectando el desempeño como profesional (Velásquez, 2014).

En la despersonalización, como resultado del cansancio emocional, el individuo busca estar solo para no tener que relacionarse con el resto de personas, progresando a una personalidad fría, con una deshumanización que está relacionada con la interacción, teniendo como resultado una actitud y sentimiento negativo, adicional, comportamientos cínicos, llegando en algunas oportunidades a usar un lenguaje ofensivo hacia sus colegas con el fin de reflejar su frustración en los demás (Cialzeta, 2013). Esto se puede evidenciar con el inicio de una actitud negativa en el trabajo, una falta de atención y sensibilidad hacia los demás, entre otras características que favorecen desarrollar irritación en el centro de trabajo y pueden convertirse en situaciones críticas como el aislamiento laboral o absentismo que afectan directamente en la productividad (Pacheco, 2016).

La forma de enfrentarse a sentimientos perjudiciales como es el desaliento, desamparo e incapacidad, que tiene como peculiaridad que en vez de mostrar los sentimientos y a su vez embestir los factores que causan estos sentimientos, exponen una hostilidad en el trabajo y pudiendo llegar a la depresión (Paredes,

2016). En la situación de los profesionales que tienen contacto directo con otras personas, la despersonalización se refiere a la respuesta negativa que tienen el personal hacia los clientes, esto se evidencia en respuestas interpersonales frías, expresiones despectivas, falla en la comprensión y otras a consecuencia de una deshumanización por parte del servidor (Velásquez, 2014).

La realización personal, está relacionada al sentimiento de incapacidad, que se manifiesta como la sensación que percibe el ser porque siente que la carga laboral que existe lo supera como profesional y solo concibe insatisfacción por sus logros profesionales, prevaleciendo así el sentimiento de frustración y una falta de producción en las distintas tareas que cumple (Cialzeta, 2013). La carencia de autoestima, el evitar interactuar con los compañeros, la falta de capacidad de realizar trabajos bajo presión, y más, son evidencia de una falta de realización personal, adicional destaca el detrimento de la satisfacción relacionadas con las competencias profesionales y el desarrollo integral de las funciones asignadas en el trabajo (Pacheco, 2016).

Esta es la última etapa del síndrome, la persona comienza perdiendo los objetivos de los ideales en su puesto, se puede exteriorizar como una desidia en las actividades profesionales y como resultado puede llegar afectar su vida en el aspecto familiar y social, creando así una imagen de autoclusión. Se precisa también como la carencia de logros en objetivos profesionales y esto deriva en una apreciación negativa de su persona, que se relaciona a dificultades en el desempeño laboral, afectando de forma directa en la productividad y lleva a un sentimiento de disconformidad por la incapacidad de desempeñar las tareas encomendadas (Velásquez, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El estudio de tipo básica, de acuerdo con Concytec (2021) es aquella destinada a comprender los aspectos más relevantes del conocimiento u hechos observables o de las relaciones de las personas o cosas en una realidad específica, en este caso actividad física y estrés laboral, contrastándola con las diferentes teorías respectivas al tema estudiado.

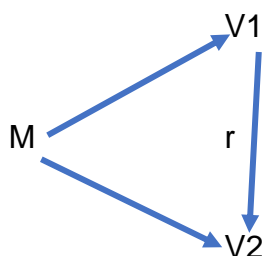
Diseño de investigación: Se empleó el diseño no experimental, de acuerdo con Álvarez-Risco (2020) significa que en las variables no existió manipulación por el investigador y de acuerdo a la temporalidad fue de corte transversal, el autor en su nota refirió que las variables son medidas en una sola oportunidad, los resultados encontrados, fueron analizados, midiendo así las características de uno o más conjuntos de unidades, en un momento o escenario definitivo, sin valorar la evolución de esos elementos.

Enfoque investigativo contó con el enfoque cuantitativo, según Ruíz (2017) se procuró la recogida de información, posterior se analizaron los datos derivados, con la intención de solucionar los problemas del estudio, por otro lado, se requirió de instrumentos los cuales fueron validados, se demostraron las hipótesis proyectadas las que se plasmaron en estadísticas narrativas e inferenciales.

Nivel de investigación que se manejó es el correlacional, buscando coligar las dos variables, como la actividad física y el estrés laboral, se midieron y asociaron en forma estadística, logrando relación positiva o negativa, con algún grado de causalidad (Tacillo, 2016).

Figura 1:

Nivel de investigación



De acuerdo a ello:

M = Teletrabajadores

V1 = Actividad física

V2 = Estrés laboral

R = Relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con el estudio planteado, se describieron las variables cuantitativas: Actividad física y estrés laboral, de las cuales se precisaron definiciones conceptuales y operacionales, en torno a ellas se seleccionaron las dimensiones e indicadores respectivos.

Variable 1: Actividad física

Definición conceptual:

Caspersen et al. (1985) describieron a la actividad física, como los movimientos tanto en forma individual como en grupo de personas, de alguna porción de nuestro organismo. Esta acción de moverse, implica trabajo muscular y esquelético, considerando que posee como componente primordial el consumo energético de nuestro cuerpo referente a la tasa del metabolismo en reposo, siendo relevante para el bienestar de las personas.

Definición operacional:

Para determinar la variable en estudio se utilizó un cuestionario conformado por tres (03) dimensiones, a considerar la realización de actividad física intensa, actividad física moderada y actividad física baja durante la semana en minutos.

Indicadores de la dimensión actividad física intensa: Días de actividad física intensa, actividad física intensa en minutos.

Indicadores de la dimensión actividad física moderada: Días de actividad física moderada, actividad física moderada en minutos.

Indicadores de la dimensión actividad física baja: Días de actividad física baja, actividad física baja en minutos.

Se manejaron las variables con la escala de medición ordinal del (1 al 3) con las siguientes categorías, a considerar: (01) alto = 1500 – 3000 MET / min., (02) medio = 600 – 1499 MET / min. y (03) bajo = menor – 600 MET / min.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual:

Según la OPS y OMS (2016) esta afectación, es conocido como un conjunto de reacciones de tipo emocional, psicológica, de la cognición y conductual, por las exigencias en la profesión que exceden los conocimientos y habilidades del servidor que puede mejorar su desempeño, la OPS agregó que los adelantos en la tecnología, la globalización, la virtualidad hacen que se asignen muchos más retos y excedan nuestros límites, a su vez remarcó que ello pueden inducir a alteraciones mentales, físicas y sociales, perjudicando nuestra salud, afectando la productividad y deteriorando el ámbito familiar y social.

Definición operacional:

Se han expresado en tres (03) dimensiones, a tener en cuenta: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

Indicadores de la dimensión agotamiento emocional: Agotamiento emocional, agotamiento por jornada, cansancio por el turno, trabajo con pacientes/personas, sentimiento negativo por el trabajo, frustración por trabajo, trabajo duro, estrés por contacto y limite por posibilidades.

Indicadores de la dimensión despersonalización: Trato con pacientes/personas, comportamiento insensible, endurecimiento emocional, interés por los pacientes/personas y culpabilidad por los pacientes/personas.

Indicadores de la dimensión realización personal: Entendimiento de pacientes/personas, enfrentamiento de problemas, influencia a través del trabajo, sentimiento de vitalidad, facilidad de buen ambiente, ánimo post trabajo, valoración del trabajo y resolución de problemas emocionales.

Determinamos manejar con la Escala de medida tipo Likert del (1 al 7) con las siguientes categorías: Nunca (01), alguna vez al año o menos (02), una vez al mes o menos (03), algunas veces al mes (04), una vez a la semana (05), varias veces a la semana (06) y a diario (07).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Comprendida por la agrupación de trabajadores de un hospital pediátrico de Lima que se encontraban cumpliendo funciones laborales en domicilio. De acuerdo

con lo enunciado por Sánchez et al. (2018) se considera a una agrupación conformado por la totalidad de elementos, con peculiaridades o criterios similares, que pueden determinarse en una zona específica para ser examinados. Los investigadores destacaron que al expresar de personas es de preferencia precisar el enunciado de población, por el contrario, solo se estaría considerando el universo de estudio. Para la presente tesis, estuvo conformado por una población de 50 teletrabajadores.

Criterios de inclusión:

Se consideró para el estudio a los profesionales sanitarios de la institución pediátrica, masculino o femenino, sin límite de edad, ni condición laboral, incluyendo al personal de licencia o en periodo vacacional, que cumplieron funciones de teletrabajo durante la pandemia, así como aceptar la participación voluntaria.

Criterios de exclusión:

Se encontraron excluidos los servidores que no brindaron su consentimiento para el estudio y el personal que se estuvo con descanso médico en el hospital pediátrico.

3.3.2. Muestreo

Se manejó la técnica del muestreo no probabilístico intencional que según Ozten y Manterola (2017) precisaron que esta técnica permite elegir determinadas características de una población, restringiendo la muestra solo a esos casos, es utilizada en los ámbitos en los cuales la muestra es muy pequeña, es por conveniencia ya que permitió escoger los posibles casos que admitieron ser inclusos. Esto, basado en la conveniencia de facilidad y proximidad de los trabajadores con el investigador.

3.3.3. Unidad de análisis

Para el presente objeto de estudio, fue cada servidor profesional que cumplió función de atención al cliente y se encontró en modalidad de trabajo remoto en el hospital pediátrico de Lima en pandemia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

De acuerdo con el estudio se utilizaron como técnica para la recogida de información, a la encuesta para ambas variables. Detalla Hernández et al. (2010) está encaminado a crear las situaciones para la medida, mientras Yuni y Urbano (2014) puntualizó que la función primordial de la recogida de datos consistió en registrar los fenómenos empíricos, de los cuales se generó modelos conceptuales o se comprobaron con el modelo teórico adoptado. Este acopio de información se realizó en forma presencial, on line, utilizando variedad de herramientas digitales, correo electrónico o cuestionario a través de video llamada.

3.4.2. Instrumentos

Se empleó como herramienta el cuestionario, el cual describió Hurtado (2012) como la herramienta que congrega un vasto de interrogantes relacionadas a un suceso, escenario o situación particular, que el investigador anhela lograr la investigación. Las mencionadas consultas estuvieron dispuestas en función de las variables, indicadores y ámbito de la investigación. Por ello, el estudio contó con preguntas por cada variable y se valoró a través de la escala de medición ordinal y de tipo Likert, según se detalló en las fichas respectivas.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario de actividad física

Autor: De acuerdo al sitio web del cuestionario Internacional de Actividad Física (2002), es de acceso libre y público, siendo disponible en varios idiomas, por lo que no requiere de permisos para su uso.

Adaptación: El presente instrumento fue sometido a juicio de expertos para su mejor aplicación.

Dimensiones: Actividad física intensa, actividad física moderada y actividad física baja, (IPAQ) versión corta.

Baremos: Actividad física intensa: 15 – 35, actividad física moderada: 36 – 46 y actividad física baja: 47 – 75.

Este cuestionario internacional estipula ciertos criterios o categorías con las cuales determina el tipo de actividad física que libran las personas son: a) Nivel de A.F alta: aquellos que realizan una actividad vigorosa al menos tres días/semana

haciendo un gasto energético de 1500 METs/min. y semana y además quienes destinen 7 o más días/semana de un practica mixta de caminar y/o actividad de intensa a moderada, llegando a un gasto energético de al menos 3000 METs por min. y por semana; b) Nivel de A.F moderada: considerándose las personas que realizan 3 o más días de actividad física vigorosa mínimo de 25 minutos al día, 5 o más días de A.F. moderada y/o caminar al menos 30 minutos al día y las personas que realizan 5 o más días de una mezcla de caminar y/o actividad de intensidad moderada y/o vigorosa, alcanzando un gasto energético de al menos 600 METs/ minuto y por semana y por último c) Nivel de A.F baja, quienes cumplan actividades que no están consideradas en los niveles alto y moderado o no realizan ninguna A.F.

Se define el METs por sus siglas en inglés Metabolic Equivalent of Task que se traduce en unidad de índice metabólico que la persona consume en cada A.F realizada y que variara de acuerdo a su frecuencia, duración e intensidad.

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de estrés laboral

Autor: Título del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for Medycal Personnel-MBI-HSS (MP), elaborado por Christina Maslach (San Francisco, Estados Unidos-1946) aplicado para profesionales de los servicios médicos, publicado en 1981.

Adaptación: El presente instrumento fue sometido a juicio de expertos para su mejor aplicación.

Dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Baremos: Agotamiento emocional: Bajo (0 – 25), medio (26 – 35) y alto (36 – 80), la despersonalización: Bajo (2 – 6), medio (7 – 13) y alto (14 – 25) y la realización personal: Bajo (7 – 16), medio (17 – 27) y alto (28 – 39).

3.4.3. Validez y confiabilidad

Concuerdan López y Sandoval (2016) que un instrumento presenta validez cuando los datos alcanzados miden o representan lo que ciertamente se pretende evaluar y menciona que estas herramientas deben concordar con los propósitos de la investigación. El presente estudio se validó por tres jueces expertos, un Doctor en Salud Pública con experiencia en investigaciones y dos Magísteres gestoras de

los servicios de la salud, a los cuales se les brindó por correo la matriz de consistencia y operacionalización de las variables, así como los dos instrumentos de las variables estudiadas, logrando el objetivo y consiguiendo su validación.

Con respecto a la confiabilidad López y Sandoval (2016) precisaron que, para que un instrumento tenga algún grado de confianza o confiabilidad, se deben lograr similares o resultados parejos empleando las mismas interrogantes sobre el mismo fenómeno. En la tesis presentada se alcanzó la confiabilidad mediante una prueba piloto, aplicado al 30% de los servidores encuestados, los resultados alcanzados se procesaron utilizando la herramienta SPSS, valiéndose de la prueba de Alfa de Cronbach, consiguiendo un resultado de 0,690 por la variable actividad física, es decir las 7 preguntas del instrumento demuestran que la confiabilidad es buena y por la variable estrés laboral, se obtuvo un valor de 0,842, con ello se precisa que las 22 preguntas de esa encuesta mostraron una seguridad muy buena, concluyendo que ambos instrumentos fueron fiables.

3.5. Procedimientos

El procedimiento inició con la solicitud de permiso para que consintieran la aplicación de los instrumentos en el hospital pediátrico, debido a que se programó usar el nombre de la entidad de salud y los datos de los participantes en el proyecto. Se plasmaron los dos instrumentos en formato de Google y usaron como encuesta digital, además se consideró una encuesta impresa, de acuerdo a la factibilidad del uso de la plataforma virtual de los participantes. Asimismo, se brindó las facilidades necesarias para la respuesta de los cuestionarios del personal que participó en forma voluntaria, así como el consentimiento informado, se manejaron y detallaron los datos con la información de todos los trabajadores, previa información del propósito de la investigación. Hay que mencionar, que existieron dudas y consultas sobre el llenado y selección de las respuestas que pudieron absolver a través de mensajería y llamado telefónico.

Posterior a ello, la información conseguida se exportó en Excel y se procesó los datos estadísticos, manipulando el SPSS para los análisis correspondientes descriptivos y correlacionales, la información fue mostrada en tablas y gráficos para su ulterior comentario.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis descriptivo, se estructuró en forma cuantitativa las respuestas logradas, con el objetivo de precisar las frecuencias y porcentajes de las variables y dimensiones, todo ello a través de Microsoft Excel.

En el analítico inferencial se realizó el cálculo estadístico, utilizando la prueba de normalidad no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov con nivel de significancia al 5% y precisar el comportamiento normal o no de la distribución de la población. A su vez se determinó el método estadístico para probar las hipótesis, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, permitió conocer la relación entre la variable actividad física y estrés laboral, haciendo uso del software estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

En concordancia con la norma APA 7ma edición, fue aplicado el formato de asentimiento de la participación voluntaria para cada uno de los servidores sujetos de estudio, sea de modo presencial o por plataformas virtuales, conservando la privacidad de los datos a conseguir; a los participantes se les informó en forma oportuna. Para ello se consideraron los principales principios éticos, a considerar.

Beneficencia: La aplicación de las dos herramientas de estudio fue aplicado a los servidores del hospital pediátrico, solo con el propósito de adquirir información del problema evidenciado, sin medidas discriminatorias ni ofensivas que pueda dañar la integridad moral de los participantes.

No maleficencia: Los resultados obtenidos tuvieron el fin de indagar y demostrar la asociación de la variable actividad física con el estrés laboral, no se pretendió mancillar la voluntad ni dañar la reputación de los investigados.

Autonomía: Se planteó el problema de estudio y fue desarrollado con plena libertad, no se generó medidas coercitivas que puedan entorpecer la veracidad de los enunciados. Se revisaron bibliografías como referencias y se utilizó la normativa APA 7ma edición. Se remitieron los correos para la aprobación del uso de los instrumentos a los autores respectivos.

Justicia: Fueron protegidos los patrimonios personales y materiales del investigador que fueron parte del estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 01

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable actividad física y sus dimensiones

Niveles	Actividad física		Actividad física intensa		Actividad física moderada		Actividad física baja	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	30	60%	29	58%	34	68%	27	54%
Medio	11	22%	12	24%	11	22%	9	18%
Alto	9	18%	9	18%	5	10%	14	28%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

f = Frecuencia absoluta

De acuerdo con los resultados a nivel descriptivo que se contiene en la tabla 01, se observa que el 60% de teletrabajadores, perciben un nivel bajo de actividad física; por otro lado, el 22% un nivel medio y un 18% en nivel alto. Respecto al nivel bajo en las dimensiones, el 68% precisan a la actividad física moderada, 58% actividad física intensa y el último 54% seleccionan a la actividad física baja. Con respecto al nivel medio, el 24% se ubican en actividad física intensa, con el 22% la dimensión actividad física moderada y finalmente la actividad física baja 18%. Para culminar el análisis de la tabla 01 se describe el nivel alto, el 28% precisaron a la actividad física baja, con el 18% la actividad intensa y, por último, con el 10% la actividad física moderada.

Tabla 02*Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral y sus dimensiones*

Niveles	Estrés laboral		Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	30%	16	32%	19	38%	20	40%
Medio	22	44%	20	40%	20	40%	17	34%
Alto	13	26%	14	28%	11	22%	13	26%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

f = Frecuencia absoluta

Teniendo en cuenta los resultados contenidos en la tabla 02, el nivel de estrés laboral de los teletrabajadores que respondieron la encuesta determina que el 44% tiene un nivel de estrés laboral medio, un 30% de la población sufre de estrés laboral bajo y otro 26% estipulan su nivel de estrés laboral en alto. Así mismo, sobre el grado de agotamiento emocional, puntualiza que el 40% cuenta con un grado de agotamiento emocional medio, el 32% padece de agotamiento emocional bajo y finalmente el 28% de los encuestados ubican en alto el nivel de agotamiento emocional. Con respecto a los resultados en relación con el grado de despersonalización de los colaboradores, especifica que el 40% presenta despersonalización en un nivel medio, el 38% una despersonalización baja y el 22% de los servidores ubican su nivel de despersonalización en alto. Para concluir, se ha podido observar respecto al nivel de realización personal de los mencionados servidores, que el 40% tiene un nivel de realización personal baja, un 34% presenta un grado de realización personal medio y el 26% del personal ubican su nivel de realización personal en alto. Cabe destacar que, el desarrollo de funciones en sus viviendas y con la contención emocional familiar ha contribuido que las frecuencias de estrés laboral se circunscriban en el nivel medio en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización, mientras que en la realización personal se sitúa en una frecuencia baja.

Análisis inferencial

Tabla 03

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Actividad física	,200	50	,000
Estrés laboral	,221	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por lo que se refiere en la tabla 03 de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, la significancia conseguida de 0,000 es menor al 0,05, por ello se concluye que las variables y dimensiones investigadas no siguen una distribución normal, entonces pertenecen a pruebas no paramétricas, en consecuencia, se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman.

Tabla 04*Coeficiente de correlación entre las variables actividad física y el estrés laboral*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Actividad física	Estrés laboral
Rho de Spearman	Actividad física	Coeficiente de correlación	1	-,395**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,395**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Mencionar que en la tabla 04 mostrada en base a la actividad física y el estrés laboral de los 50 tele trabajadores que participaron en la encuesta en pandemia, se encontró un coeficiente de correlación de -0,395, el cual es negativo, esto quiere decir que la relación es inversa, así una mayor actividad física se presente un menor estrés laboral, esta correlación es moderada débil, pero estos no se dan con la misma intensidad, es decir es una relación no lineal. Sin embargo, esta correlación se comprueba mediante la significancia 0,000 que es inferior a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis general

H0 = No existe relación entre actividad física y estrés laboral

H1 = Existe relación entre actividad física y estrés laboral

Tabla 05

Coeficiente de correlación entre la variable actividad física y la dimensión agotamiento emocional

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Actividad física	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Actividad física	Coeficiente de correlación	1	-,299**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	-,299**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se precisa en la tabla 05, en base a la actividad física y agotamiento emocional de los teletrabajadores que participaron en la encuesta en pandemia, se encontró un coeficiente de correlación de -0,299, el cual es negativo, esto quiere decir que la relación es inversa, así una mayor actividad física producirá un menor agotamiento emocional, esta correlación es débil ya que está lejano a 1. Sin embargo, esta correlación se comprueba mediante la significancia 0,000 que es inferior a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis específica 1

H0 = No existe relación entre actividad física y el agotamiento emocional

HE1 = Existe relación entre actividad física y el agotamiento emocional.

Tabla 06

Coeficiente de correlación entre la variable actividad física y la dimensión despersonalización

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Actividad física	Despersonalización
Rho de Spearman	Actividad física	Coeficiente de correlación	1	-,295**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,295**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por otro lado, en la tabla 06 manifiesta en base a la actividad física y la despersonalización de los 50 tele trabajadores que participaron en la encuesta en pandemia, se encontró un coeficiente de correlación de -0,295, el cual es negativo, esto significa que la relación es inversa, así una mayor actividad física producirá una menor despersonalización, esta correlación es débil, ya que está lejano a 1. Sin embargo, esta correlación se comprueba mediante la significancia 0,000 que es inferior a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis específica 2

H0 = No existe relación entre actividad física y la despersonalización

HE2 = Existe relación entre actividad física y la despersonalización

Tabla 07

Coeficiente de correlación entre la variable actividad física y la dimensión realización personal

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Actividad física	Realización personal
Rho de Spearman	Actividad física	Coeficiente de correlación	1	,072**
		Sig. (bilateral)		,619
		N	50	50
	Realización personal	Coeficiente de correlación	,072**	1
		Sig. (bilateral)		,619
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalizando, en la tabla 07 mostrada en base a la actividad física y realización personal del trabajador en teletrabajo por pandemia, mediante el análisis estadístico se encontró un coeficiente de correlación de +0,072, el cual es positivo pero cercano a cero, esto quiere decir que no existe relación entre la variable y la tercera dimensión, así una mayor actividad física producirá una mayor realización personal. Así mismo, esta correlación se comprueba mediante la significancia 0,619 que es mayor a 0,05, lo cual quiere decir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Hipótesis específica 3

H0 = No existe relación entre actividad física y la realización personal

HE3 = Existe relación entre actividad física y la realización personal

V. DISCUSIÓN

En el proceso de la investigación, se propuso comparar los hallazgos encontrados en el estudio y poder discernir con otras investigaciones, teorías o trabajos de investigación de autores similares y relacionados al problema planteado. Conviene subrayar la notabilidad del desarrollo de la presente, más aún, que se pretendió conocer la relación de las variables presentadas; así mismo consintió determinar las cuestiones establecidas gracias a la prueba de hipótesis, alcanzando como resultado la correlación existente entre la actividad física de los trabajadores en teletrabajo, con el estrés laboral ocurrido en pandemia en un hospital pediátrico, siendo esta relación negativa con la primera y segunda dimensión, es decir inversamente proporcional, más con la tercera dimensión resulto siendo la correlación positiva, de esta manera puntual se consigue el cumplimiento de los objetivos tanto general como específicos. En segunda instancia, se concretó el análisis de las resultas obtenidos, descritos en los análisis descriptivos e inferenciales detallados, teniendo como pilares esenciales las investigaciones preliminares de otros autores y las bases teóricas que fundamentan nuestro marco teórico que permitieron comparar y relacionarlas.

Como se mencionó y habiendo realizado el análisis e interpretación de los resultados, aquellos necesitaron el procesamiento respectivo considerando un analítico inferencial con enfoque cuantitativo. Con respecto a la hipótesis general de la investigación, se acepta la presunción alternativa general, aseverando que existe una relación, la cual es inversa entre la actividad física y el estrés laboral, con un coeficiente de correlación $Rho = -0,395$, siendo negativo y moderadamente débil, con una significancia p valor $0,000$ que es inferior a $0,05$, lo que se traduce en rechazar la hipótesis nula.

Concuerdan, Remor y Pérez (2007) y muestran que una actividad física cada vez más intensa se asocia con menos síntomas psicológicos y físicos, lo que se correlaciona positivamente con menores niveles de estrés, demostraron que quienes mantiene una actividad sedentaria tenían una mayor tasa de percepción de estrés cuando se concluyó que la percepción de estrés mostraría diferencias según la actividad física regular. Las conclusiones de este estudio también

mostraron que había una diferencia significativa ($p = 0,001$) entre las personas que realizaban mayor A.F. por semana (0 a 7 veces por semana) y los valores percibidos más bajos de estrés y malestar físico.

Dentro de las resultas obtenidas, se tiene que el 40% de servidores efectúan actividades físicas que alternadas por días y tiempo realizados, sitúan en nivel moderado su actividad física; el 30% practica actividades con algún grado de intensidad o por actividades físicas combinadas, así como en similar porcentaje de los participantes se puede establecer que tiene un grado de actividad física en un nivel bajo, también cabe señalar entre los hallazgos que el 44% tiene un nivel de estrés laboral medio, un 30% sufre de estrés laboral bajo y otro 26% de servidores determinan un nivel alto de estrés en el trabajo.

Estas resultas se asemejan a lo mencionado por Azofeifa et al. (2016) quien manifiesta en los resultados de su estudio que, a mayor nivel de actividad física, hubo una tendencia hacia una menor percepción de energía necesaria y una menor frecuencia percibida con la ocurrencia de componentes que producen estrés laboral. Asimismo, aquellos trabajadores con niveles más altos de actividad física reportaron niveles mínimos de estresores percibidos en colación con otros con niveles menores de actividad física. Del mismo modo se semeja lo tratado por Azofeifa (2014) en su estudio de los diferentes niveles de actividad física y los valores logrados por cada fuente de estrés en el trabajo, encontró asociación significativa en aquellos trabajadores que tuvieron un nivel de actividad física intensa, menor puntaje con relación a la intensidad de los elementos causantes de estrés; esto se interpreta que, la energía demandada para afrontar contextos como origen de estrés es menor en colación con aquellos trabajadores con actividad física en nivel bajo.

Así mismo, detalla que, entre la edad y los estresores asociados a aquellos componentes que crean mayor presión en el trabajo, es opuesta, es decir, mientras incrementan los años menos es la apreciación de los eventos que forman una mayor presión en el trabajo como estresor y menor fue la energía para lidiar con él. En esto se recalca en mencionar que los trabajadores sujetos al confinamiento por comorbilidad la mayoría de ellos son adultos y adultos mayores, los cuales la

carga laboral debe ser supervisada y monitoreada para evitar sean causantes o fuentes de estrés laboral dentro de sus casas, donde efectivizan sus funciones.

Pero en lo que no concierne con el estudio, es el trabajo de Laura (2020) con 33 trabajadores de salud en actividad remota en pandemia el 31,25%, 25% y 66,67% presentaron un nivel de estrés leve, moderado y severo respectivamente, es decir, que la actividad remota si bien protege al trabajador del riesgo de contagio por COVID 19, no lo protege del riesgo de sufrir estrés; esto podría deberse a que los trabajadores acostumbrados a una rutina de labor ardua, debido a la pandemia dejaron de ser parte del equipo de trabajo en primera línea, y con las restricciones de salida y el temor al contagio, estuvieron sometidos a mayor estrés.

Tampoco es acorde con lo que en el estudio de Peñaherrera y Ortiz (2021) en ella analizaron la variable estrés laboral con el tipo de modalidad considerando la presencial y remota en personal de la salud, según sus hallazgos de una población de 35 trabajadores en modalidad remota, presentaron 8,60%, 20,43% y 8,60% estrés laboral bajo, medio y alto proporcionalmente, por lo que aceptan la hipótesis nula, rechazando la alterna y concluyen determinando que no existe relación significativa entre el estrés y las modalidades laborales, esto puede deberse que no se realizaron análisis estadístico diferenciando entre ambas modalidades, por lo que se debería realizar lo propio y se pueda determinar lo contrario.

En cuanto a Delgado (2019) concuerda en su estudio y describe la asociación del nivel de actividad física con la calidad de vida, definiéndose que ambas variables se correlacionan positivamente, siendo ésta relación significativa ($r=0,355$, valor $p=0,001$). Acota además, que la actividad física tiene una correlación directa y significativa con la dimensión psicológica ($r=0,263$, valor $p=0,008$) de la calidad de vida, lo que se traduce, que existe mayor calidad de vida en las personas que realizan mayor actividad física en el aspecto psicológico.

En lo investigado por Córdova (2020) señalaron la actividad física relacionada con el estrés laboral un nivel de 14,7%, 55,2% y 30,1% que corresponde a bajo, moderado y vigoroso o intenso respectivamente y por su análisis estadístico un coeficiente de $-0,085$ y un p valor de $0,283$; a consecuencia,

aceptan la hipótesis nula, mencionado que no existe relación significativa entre ambas variables con el trabajo remoto en pandemia, relacionando con otro grupo ocupacional.

Por otra parte, analizando la primera hipótesis específica, se acepta la presunción alterna de la relación entre la actividad física y el agotamiento emocional de los teletrabajadores en pandemia en un Hospital Pediátrico, aseverando que la relación es inversa; se alcanzó un coeficiente de correlación de $-0,299$ el cual es negativo, con significancia p valor $0,000$ que es inferior a $0,05$, y establece una relación directa y significativa de la variable con la primera dimensión, por ello no se acepta la hipótesis nula.

Desde otro punto de vista, los resultados presentados no concuerdan con Córdova (2020) en ellos encontraron en la dimensión agotamiento emocional un nivel de Burnout $47,2\%$, $26,4\%$ y $26,4\%$ que corresponde a bajo, medio y alto respectivamente y por su análisis estadístico un coeficiente de Rho Spearman de $-0,123$ y un p valor de $0,117$; a consecuencia, aceptan la hipótesis nula, mencionado que no existe relación significativa con el trabajo remoto, relacionando con otro grupo ocupacional. A su vez si se encuentra similitud con el trabajo de Ramón et al. (2014) en su estudio determinó que la actividad física y el agotamiento emocional se correlacionan significativamente $r = -0,320$ y en forma negativa.

También se asemeja a los resultados el trabajo investigativo de Figueroa (2018) encontrando al cansancio emocional relacionándolo de manera negativa con la variable desempeño, siendo un coeficiente de Rho $= -0,774$ y un p valor $= 0,000$. Esto demuestra, que para el bienestar de las personas es nocivo el estrés laboral para el cumplimiento del trabajo, debiendo considerarse mecanismos que reduzcan estos factores, teniendo como medida eficaz a la actividad física. Por su parte no coincide lo señalado por Peñaherrera y Ortiz (2021) determinando en su trabajo que no existe relación significativa de la variable estrés laboral con su dimensión agotamiento emocional en la modalidad laboral en los profesionales sanitarios, aceptando la conjetura nula y rechazando la alterna, pero precisa con el juicio de decisión $0,10$ y afirma que existe asociación del estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y la modalidad de trabajo con un p valor $= 0,1$.

Se debe agregar que con la segunda hipótesis específica se admite la supuesta alterna y precisa la relación entre la actividad física del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico y la despersonalización de la variable estrés laboral; se obtuvo una correlación de $Rho = -0,295$, siendo negativo, con una significancia $p = 0,000$ es inferior a $0,05$, lo que significa una relación inversa entre la variable y la mencionada dimensión, por ello también se refuta la hipótesis nula. No concuerdan, los resultados presentados de Córdova (2020) en ellos precisan en la dimensión despersonalización un nivel de Burnout $69,9\%$, $11,7\%$ y $18,4\%$ que corresponde a bajo, medio y alto respectivamente y por su análisis estadístico un coeficiente de $0,015$ y un p valor de $0,853$; por ello, aceptan la hipótesis nula, mencionado que no existe relación significativa con el trabajo remoto.

A diferencia del trabajo de Ramón et al. (2014) demostró que la actividad física y la despersonalización se relacionan positivamente $r = 0,013$. Así mismo también se encuentra similares resultados con lo estudiado por Figueroa (2018) donde describe que la despersonalización con la variable desempeño se relaciona negativamente y significativa, con un coeficiente de $Rho = -0,765$ y p valor = $0,000$, por lo destacado se demuestra que se deben controlar los elementos estresantes, ello contribuirá en forma eficiente al desempeño del trabajador, más aún al tratarse de la atención integral de los niños por parte del personal de salud, ello incluye a los padres.

Lo descrito por Peñaherrera y Ortiz (2021) tampoco existe coincidencia en su estudio, describe que no presenta relación de significancia del estrés laboral con la dimensión despersonalización y la modalidad laboral en los profesionales sanitarios, acepta la hipótesis nula y rechaza la alternativa, concluye considerando el criterio de decisión $0,10$ y afirma que existe asociación del estrés laboral en su dimensión despersonalización y el modo de trabajo con un p valor = $0,1$.

Finalmente con la tercera hipótesis específica cabe señalar que se permite la hipótesis nula y se observa la relación entre la actividad física del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico y la tercera dimensión de realización personal de la variable estrés laboral; se consiguió un coeficiente de

correlación de $Rho=+0,072$, el cual es positivo pero contiguo a cero, con una significancia $p= 0,619$, lo que traduce que no existe relación entre la variable actividad física y la dimensión última del estudio investigado, realización personal y se acepta la hipótesis nula. Los hallazgos se asimilan al trabajo de investigación de Ramón et al. (2014) que demostró que la realización personal no presentó una relación de significancia con la variable actividad física resultando un coeficiente de $Rho= - 0,009$ y un p valor = $0,919$.

A su vez hay semejanza con lo mencionado de Peñaherrera y Ortiz (2021) finaliza en su investigación con los profesionales de la salud, que no presenta relación de significancia del estrés laboral en la dimensión realización personal y la modalidad del trabajo, aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna. En los resultados presentados por Córdova (2020) concuerdan y en ellos detallan en la dimensión realización personal un nivel de Burnout 1,2%, 2,5% y 96,3% que corresponde a bajo, medio y alto respectivamente y por su análisis estadístico un coeficiente de 0,051 y un p valor de 0,520; por ello, también aceptan la hipótesis nula, mencionado que no existe relación significativa de la actividad física y la tercera dimensión con el trabajo remoto.

En lo presentado se investigó la relación de dos variables, actividad física y estrés laboral en un contexto diferente, en un centro para niños de tercer nivel de atención con responsabilidades asumidas por la categoría y nivel que cuenta; cada una de las variables analizadas con sus dimensiones, en ellas se hallaron algunos aspectos no contemplados por los gestores, que es la salud mental del personal que representa la primera línea de batalla ante la pandemia en especial en centros pediátricos donde la unidad es el niño y la familia, siendo que la situación global, se presentó y se adaptaron los escenarios y modulando comportamientos al contexto vivido, percibiendo carencias y fallas en el sistema público. Así mismo existe varios trabajos sobre salud mental en trabajadores asistenciales, sin embargo, se encontraron mínimos reportes en nuestro país de los servidores que por diferentes factores se encuentran realizando trabajo de manera no presencial, realizando actividades de telesalud u otras para monitoreo, orientación y seguimiento de los pacientes pediátricos, pero en sus viviendas.

Asumiendo en gestión pública se debe tomar en cuenta otras realidades y mejorar a partir de ello, han aportado las políticas públicas emanadas por la situación, contribuyen adicional los procesos de comunicación y tecnología, para lo cual el personal no estaba relacionado, se convierte en la actualidad en valor relevante para la actual globalización económica fortaleciendo las metodologías para los gestores públicos, estas estrategias eficientes permitirán llevar a cabo planes destinadas a identificar la problemática de la población, en ella incluida el tema investigado. Agregar que el Estado respondió de forma rápida de acuerdo a las disposiciones en salvaguarda de la salud física del personal sanitario, se debe seguir estudiando otras situaciones para que los gobiernos puedan responder ante nuevos contextos críticos.

Hay que mencionar que la OMS, así como la OPS, como entes máximos de la salud, deben liderar a nivel mundial y a través de otros organismos la conveniencia de aportar en los establecimientos, a optimizar la salud tanto psicológica como emocional, haciendo cruzadas y reuniones donde adviertan la preocupación mundial y los altos índices que definen esta afectación psicológica y ello se masifique en todo ámbito, no solo al personal sanitario.

De esta manera concluimos que existe una relación inversa entre la actividad física y el estrés laboral, se aceptaron la hipótesis alterna general y las específicas primera y segunda y en la tercera hipótesis específica correlacionado la dimensión realización personal, se acepta la hipótesis nula, por ello se deben buscar métodos para implementar sesiones de actividad física, para controlar y enfrentar entornos que produzcan estrés laboral, más aun considerando las diferentes variantes de este virus que vino para quedarse en el mundo, la cual el ser humano debe aprender a manejarlo y convivir, pero dentro de un entorno de trabajo saludable física y emocional.

La OMS (2019) determina que la falta de movimiento corporal está considerada como uno de las causas de alto riesgo de morbi mortalidad en el mundo, en el 2020 mencionó que a raíz de las cuarentenas por la presencia del SARS COV2, esta falta de actividad se ha incrementado notablemente por ello aseguran el deber de preservar un modo de vida saludable y evitar acciones que

conlleven a la inactividad en momentos de aislamiento, también en el presente año, este organismo internacional precisó que la ausencia de niveles de actividad física y el sedentarismo trae consigo problemas negativos para la salud física y psicológica que los usuarios afrontan, afectando su calidad de vida.

La Unidad de Deportes y Recreación en una universidad peruana (2020) refirió que una de las secuelas de la falta de actividad es la inadecuada circulación sanguínea, por ello mencionan que dentro del periodo de confinamiento, realizando trabajo remoto se deben priorizar algunas formas de actividad física, durante los tiempos de recesos, agrega que se deben disminuir los tiempos frente a los equipos computarizados, equilibrar la alimentación, consumo de agua en porciones adecuadas, el disfrute de espacios al aire libre y en áreas verdes, puntualiza que ello contribuirá a la mejorar y mantener la calidad de vida.

En lo relacionado a las limitaciones, una de las trascendentales encontradas durante la realización de ésta investigación, fue la aplicación del instrumento, por el contexto pandémico, de la virtualidad y aparición de nuevas plataformas o formatos los cuales no todos lo dominan; considerando también que el hospital pediátrico por la infraestructura que cuenta, presenta menor recurso humano, por ello se realiza la discriminación de la muestra y se manejó la técnica de muestreo no probabilístico intencional por conveniencia, por consecuencia se trabajó con todos los colaboradores que realizaron trabajo remoto antes y durante la pandemia. Una de las fortalezas mencionadas fueron las facilidades de ejecutar la presente por parte de los gestores de la institución pediátrica, así como también de los servidores por el entusiasmo en participar y conocer los resultados que serán beneficiosos para el resto que continuará con esta modalidad de trabajo.

Dicho lo anterior, se hace hincapié de lo significativo que resultaría se desarrollen estudios ulteriores en otro período y escenarios, y se pueda contrastar los resultados obtenidos.

VI. CONCLUSIONES

1. Acorde al objetivo general se precisa que la actividad física del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico, existe un coeficiente de correlación de Rho $-0,395$ y $p= 0,000$ con el estrés laboral, el cual es negativo, en ello se traduce que es una relación inversa, así una mayor actividad física producirá un menor estrés laboral, esta correlación es moderadamente débil, siendo una relación no lineal. Sin embargo, esta correlación se comprueba mediante la significancia $0,000$ que es inferior a $0,05$, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. De acuerdo al primer objetivo específico se concluye que la actividad física del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico cuenta con un coeficiente de correlación de Rho $-0,299$ y $p= 0,000$, con la dimensión agotamiento emocional, el cual es negativo, por esta resulta se determina que la relación es inversa, así una mayor actividad física producirá un menor agotamiento emocional, esta correlación es débil ya que está lejano a 1. Sin embargo, siendo la correlación mediante la significancia $0,000$ que es menor a $0,05$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.
3. Concorde con el segundo objetivo específico se precisa que la actividad física del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico consta con un coeficiente de correlación de Rho $-0,295$ y $p= 0,000$, con la dimensión despersonalización, el cual es negativo, por este producto se establece que la relación es inversa, así una mayor actividad física producirá una menor despersonalización, esta correlación es débil ya que está lejano a 1. Siendo esta correlación mediante la significancia de $0,000$ que es inferior a $0,05$, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
4. Respecto al tercer objetivo específico se comprueba que la actividad física del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico consta con un coeficiente de correlación de Rho $+0,072$ y $p= 0,619$, con la dimensión realización personal, el cual es positivo, pero cercano a cero, por este resultado se fundamenta que no existe relación entre la variable y la tercera dimensión, así una mayor actividad física producirá una mayor

realización personal. Así como, esta correlación se comprueba mediante la significancia 0,619 que es mayor a 0,05, lo cual quiere decir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la institución pediátrica, velar por la salud física y mental de los servidores a través de la organización de grupos de apoyo con la intervención oportuna de salud ocupacional haciendo uso de las sesiones por telemedicina, desarrollando eventos o talleres de soporte comunicacional a través de plataformas digitales y fortalecer las habilidades blandas en el personal en teletrabajo, así evitar y prevenir situaciones estresantes y aportar en la salud pública del país.
2. A los gestores de la institución pediátrica se socialicen los resultados de la investigación y se motiven a realizar actividades físicas en las pausas activas de los trabajadores en modalidad presencial y remota así brinden aportes de lo beneficioso que resulta la práctica de actividad física en el entorno laboral, generando espacios donde pueda desarrollarse, así prevenir enfermedades crónicas degenerativas y mejorando la calidad y fomentando estilos de vida saludable.
3. A la institución pediátrica continuar realizando estudios de investigación similares en su población en general sobre la salud mental y en especial a los tele trabajadores para determinar los alcances de las mejoras de las variables investigadas.
4. El Estado debe continuar brindando la bonificación para el personal de primera línea, incluyendo incentivos a la labor que desempeñan los trabajadores en remoto ya que aún se mantienen los contagios por el COVID 19, ello motivara al personal por los logros obtenidos para el cumplimiento de metas institucionales.

REFERENCIAS

- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales*. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arbós, T. (2017). *Physical activity and health in university students from a salutogenic perspective*. [Tesis de doctorado, Universitat de les Illes Balears de España]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10803/461599>
- Azofeifa, C., Solano, L., Salas, J. y Fonseca, H. (2016). Comparison between job stress predictors based on physical activity, age, gender and seniority in a group of administrative officers from the costa rican public sector. *Revista en ciencias del movimiento humano y salud*. MHSalud, vol. 13, núm. 1, pp. 1-19, 2016 <https://www.redalyc.org/journal/2370/237045946003/html/>
- Azofeifa, C. (2014). *Relación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en los funcionarios administrativos del Ministerio de Agricultura y Ganadería*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Costa Rica]. Archivo digital. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/13503>
- Beltrán, J., Chaparro, A., Hernández, J., Reyes, A., Rodríguez, Y. (2021). *Factores de riesgo condicionantes de estrés laboral en el marco del teletrabajo a partir de la pandemia covid-19 en docentes de secundaria de la Institución Educativa Federico García Lorca (Usme)*. [Proyecto de investigación, Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano de Colombia]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10823/3072>
- Blanco, M., Narváez, B. (2021). *El teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo – 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://acortar.link/i0olu9>
- Booth M. (2000). Assessment of physical activity: an international perspective. *Research quarterly for exercise and sport*, 71 Suppl 2, 114–120. <https://doi.org/10.1080/02701367.2000.11082794>

- Briceño, M. (2021). *Ansiedad por el COVID 19 y el bienestar psicológico en personas adultas del distrito de Ate Vitarte*. [Tesis de grado, Universidad San Martín de Porres de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8402>
- Bull, et al. (2020). World Health Organization 2020 guidelines on physical activity and sedentary behaviour. *British journal of sports medicine*, 54(24), 1451–1462. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2020-102955>
- Cabello, C. (2018). *Actividad física y calidad de vida en estudiantes de V ciclo de primaria, Institución Educativa, “Antonio Raimondi” San Juan de Miraflores 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18481>
- Carbajal, M., Peñarrieta, M. (2020). *Estrés laboral en tiempos de pandemia, en trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63430>
- Caspersen, C. J., Powell, K. E., & Christenson, G. M. (1985). Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. *Public health reports*, 100(2), 126. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3920711/>
- Cialzeta, J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad Corrientes*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Córdoba de España]. Archivo digital. http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf.
- Cocca, A. (2013). *Análisis del nivel de actividad física y los factores relacionados con la salud psicofísica en jóvenes granadinos*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada de España]. Archivo digital. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=59133>
- Contreras, C. & Calderón, Y. (2021). *Estrés laboral y su relación con la práctica del teletrabajo durante la pandemia*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña de República Dominicana]. Archivo digital. <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4370>

- Contreras, G., y Laura, M. (2022). *Relación de la actividad física, estrés laboral y estado nutricional con el riesgo cardiovascular en policías*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón de Perú]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.11955/971>
- Córdova, P. (2020). *La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión de Perú]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4476>
- Correa, R. (2021). *Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Perú]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3856>
- Decreto de Urgencia N. ° 026-2020. (15 de marzo de 2020). Presidencia de la República del Perú. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. <https://acortar.link/Ywr40n>
- Decreto Supremo N. ° 044-2020-PCM. (15 de marzo de 2020). Presidencia del Consejo de ministros. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. <https://acortar.link/VfyuZJ>
- Decreto Supremo N. ° 103-2022-PCM. (19 de agosto de 2022). Presidencia del Consejo de ministros. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. <https://acortar.link/eCkeUq>
- Delgado, A. (2012). *La actividad física como prevención de la obesidad en niños entre 6 y 12 años en los centros educativos de la parroquia sucre de la ciudad de Cuenca 2012*. [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador]. Archivo digital. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/2620>.
- Delgado, L. (2019). *Nivel de actividad física y calidad de vida en docentes de educación secundaria en los colegios nacionales del distrito de*

Independencia 2017. [Tesis de grado, Universidad de Ciencias y Humanidades del Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.uch.edu.pe/handle/20.500.12872/411>

Figueroa, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa No 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20461>

Galvis, C. & Ariza, C. (2021). *Factores psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores del sector salud en Bogotá*. [Tesis de especialidad, Corporación Universitaria Minuto de Dios de Colombia]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/10656/12526>

Garrido, A. (2014). *The practice of physical activity and health habits of future teachers in Primary Education at the University of Barcelona. A study on the incidence of Physical Education experienced in ESO in its future teaching action*. [Tesis de doctorado, Universidad de Barcelona de España]. Archivo digital. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/59585>.

Guacapiña, J. (2022). Physical activity and its relationship with work stress in civil servants Parish. *MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva*, 1(2), 138–148. <https://doi.org/10.56200/mried.v1i2.2133>

Gutiérrez, L. (2019). *Nivel de actividad física y frecuencia de consumo de frutas y verduras en estudiantes del Instituto Técnico de Seguridad Salud y Medio Ambiente, Lima – Perú, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión de Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1644>.

Guzmán y Valle, E. (2020). Dirección de Bienestar Universitario. Unidad de Deportes y recreación. La actividad física en tiempos de pandemia (covid19) programa de ejercicios. Universidad Nacional de Educación del Perú. <https://acortar.link/s6gas7>

Hederich, C. & Caballero, C. (2016). Validation of Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) in Colombian academic context (MBI- SS) en

contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1–15.
<https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf>.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.

Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L. & World Health Organization. Occupational and Environmental Health Team. (2008). *Raising awareness of work stress in developing countries: a modern hazard in a traditional work environment: advice for employers and worker representatives*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>

Huamán, A. (2017). *Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión de Perú]. Archivo digital. <https://acortar.link/4KYLSk>

Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. CiegaSypal y Quirón.

Illera, D., Estrada, J., Pérez, R., Quintana, S. & Fajardo, T. (2013). *Estrés laboral (Síndrome de burnout) en un hospital no acreditado en el municipio de Mocoa año 2012*. [Tesis de especialización, Universidad EAN de Colombia]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10882/4472>

Laura, V. (2020). *Comparación de algunos aspectos de la salud mental con relación al trabajo presencial y remoto en trabajadores profesionales del primer nivel de atención de salud, Arequipa 2020*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Perú]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14529>.

Ley N° 31572. Ley del Teletrabajo. (2022, 7 de setiembre). Congreso de la República. Diario oficial El Peruano. <https://acortar.link/XAZBxs>

Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012, 20 de agosto). Congreso de la República. Diario oficial El Peruano. <https://acortar.link/WmGSfT>

- López, N. y Sandoval, I. (2016). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. *Sistema de Universidad Virtual, Universidad de Guadalajara*. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/176>
- Manjares, E., Martínez, S., Pulido, M., Rivera, E., Trujillo, M. (2020). *Estrés laboral y carga mental desencadenada por el trabajo remoto*. [Proyecto de investigación, Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano de Colombia]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10823/2593>
- Manzano, D. y Pescador, C. (2017). *Promoción de la actividad física para la salud a través del entrenamiento funcional en escolares adolescentes*. [Tesis de grado, Universidad Libre de Colombia]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10901/11857>.
- Martínez, P., y Vargas, A. (2021). *Estrés y motivación laboral del teletrabajo de una organización pública del sector energía y minas*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú]. Archivo digital. <https://acortar.link/cM9EfR>
- Montoya, A., Zegarra, P. (2022) *Association between level of physical activity and neck pain in dental students from a private university during the COVID-19 pandemic in Lima, Perú*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas del Perú]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10757/660524>
- Nicholls-Marín, A., Del Hierro-Marín, J. E., Gañán-Moreno, A., & Villamizar-Reyes, M. M. (2021). Effects of physical activity on work stress in a group of workers from Colombia and Panamá. *Revista Digital: Actividad Física Y Deporte*, 7(2). <https://doi.org/10.31910/rdafd.v7.n2.2021.1822>
- Nina, F. (2018). *La práctica de actividad física en los estudiantes de la escuela profesional de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2017*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano de Perú]. Archivo digital. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8012>

- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Raising awareness of work stress in developing countries. A modern risk in a traditional work environment.* <https://acortar.link/rU21IY>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *New WHO-led study says majority of adolescents worldwide are not sufficiently physically active, putting their current and future health at risk.* <https://acortar.link/bKKx95>
- Organización Mundial de la salud. (2020). *Occupational Health: Stress at the work place.* <https://acortar.link/bywqcS>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Physical activity.* <https://www.who.int/dietphysicalactivity/pa/es>
- Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2009 [cited 2020 agosto 20. Available from: <http://www.who.int/ncds/prevention/physical-activity/en>.
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Workplace stress takes a toll on individuals, employers and societies.* <https://acortar.link/wIZCLx>
- Ortiz, M., Pineda, A. Solarte, E. (2022). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial en una población de trabajadores remotos en el marco de la pandemia COVID 19.* [Tesis de especialización, Escuela Colombiana de Carreras Industriales de Colombia]. Archivo digital. <https://acortar.link/ZARjFu>
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://acortar.link/3EIKo>
- Pachas, M. (2021). *Estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha 2021.* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68357>
- Palomino, D. (2018). *Factores que influyen en la práctica de la actividad física en estudiantes del VII ciclo de la institución educativa secundaria industrial N°32 de la ciudad de Puno.* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano de Perú]. Archivo digital. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10190>.

- Pacheco, S. (2016). *Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia de Perú]. Archivo digital. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/574>.
- Paredes, M. (2016). *Factores asociados al síndrome de Burnout en las enfermeras del servicio de neonatología en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2015*. [Tesis de especialización, Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú]. Archivo digital. <https://acortar.link/VNmQUZ>
- Paredes, R. (2015). *Relación de la actividad física con la calidad de vida en personas que realizan actividad física regular en el gimnasio Stampa en el Valle de los Chilllos, en contraste con personas sedentarias de la empresa Farmacéutica James Brown en el período de octubre a diciembre del 2015*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Archivo digital. <https://acortar.link/kAt4Y3>
- Peñaherrera, E. y Ortiz, G. (2021). *Estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto COVID19 en profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta, Callao 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao del Perú]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6381>
- Ramón, G., Zapata, S., y Cardona, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas*, 10(1), 131. <https://acortar.link/k3YKHq>
- Rangel, L., Rojas, L., y Gamboa, E. (2015). Physical activity and body composition in university students of physical culture, sport and recreation. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(3), 281–290. <http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v47n3-2015004>
- Remor, E. y Pérez-Llantada, M. (2007). The relationship between levels of physical activity and the experience of stress and physical distress symptoms. *Interamerican Journal of Psychology*, 41(3), 313-322. <https://acortar.link/WpZsPg>
- Rodas, M., Naranjo, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad*

de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. [Tesis de grado, Universidad del Azuay de Ecuador]. Archivo digital. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>

Ricaldi Rivera, R., Ruiz Pinto, A., Camero Ricalde, S., Denis Del Mar, D., & Vértiz Osore, R. I. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de post pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(1), 02–10. <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i1.2>

Ruiz, M. (2017). *EUMED. NET*. Enciclopedia virtual. https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html

Sampieri, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://acortar.link/wsCmC>

Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2021). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. <https://acortar.link/qXyXp>

Silva, M. (2021). *Conocimiento ergonómico y estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en centros de salud de Puente Piedra*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77289>

Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Jaime Bausate y Meza. <https://hdl.handle.net/20.500.14229/36>

Valdebenito, M. (2017). *Actividad física y calidad de vida en los adultos mayores de Tomé*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de la Santísima Concepción de Chile]. Archivo digital. <https://acortar.link/gdqalu>

Velásquez, A. (2014). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la micro red de salud de San Juan de Miraflores - Villa María del Triunfo*,

2014. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. Archivo digital. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/106>.

Veliz H., Fátima S., (2020). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59996>.

Yana, D. (2018). *Riesgo cardiovascular en relación a medidas antropométricas, consumo alimentario y actividad física en docentes del colegio de Cabanillas-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano de Perú]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8896>.

Yuni, J. & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar*. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación, vol. 2. Editoriales brujas. <https://acortar.link/40skOI>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: La actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE 1: ACTIVIDAD FISICA				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Existe relación entre la actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.	Existe relación entre la actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.	Actividad física intensa	Días de actividad física intensa	1	*Escala ordinal 1 = Alto 2 = Medio 3 = Bajo	Alto = (1500-3000 MET /min) Medio = (600 - 1499 MET/min) Bajo = (menor a 600 MET/min)
				Actividad física intensa en min	2		
			Actividad física moderada	Días de actividad física moderada	3		
				Actividad física moderada en min	4		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Actividad física baja	Días de actividad física baja	5		
				Actividad física baja en min	6 - 7		
VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL							
a) ¿Existe relación entre la actividad física y el agotamiento emocional del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022?	a) Determinar la relación entre la actividad física y el agotamiento emocional del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.	a) Existe relación entre la actividad física y el agotamiento emocional del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	1	*Escala tipo Likert 1 = Nunca	Alto= 27-54 Medio= 19-26 Bajo= 0-18
				Agotamiento por jornada	2		
				Cansancio por el turno	3		
				Trabajo con pacientes/ personas	6		

				Sentimiento negativo por el trabajo	8	2 = Alguna vez al año o menos	
				Frustración por trabajo	13		
				Trabajo duro	14		
				Estrés por contacto	16		
				Límite de posibilidades	20		
b) ¿Existe relación entre la actividad física y la despersonalización del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022?	b) Determinar la relación entre la actividad física y la despersonalización del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.	b) Existe relación entre la actividad física y la despersonalización del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.	Despersonalización	Trato con pacientes / personas	5	3 = Una vez al mes o menos	
				Comportamiento insensible	10		
				Endurecimiento emocional	11		
				Interés por los pacientes/personas	15		
				Culpabilidad por los pacientes/personas	22		
c) ¿Existe relación entre la actividad física y la realización personal del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022?	c) Determinar la relación entre la actividad física y la realización personal del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.	c) Existe relación entre la actividad física y la realización personal del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022.	Realización personal	Entendimiento de pacientes/personas	4	4 = Algunas veces al mes	Alto= 10-30 Medio= 6-9 Bajo= 0-5
				Enfrentamiento de problemas	7		
				Influencia a través del trabajo	9		
				Sentimiento de vitalidad	12		
				Facilidad de buen ambiente	17		
				Animo post trabajo	18		
						5 = Una vez a la semana	Alto= 40-56 Medio= 34-39 Bajo= 0-33
						6 = Varias veces a la semana	

				Valoración del trabajo	19	7 = A diario.	
				Resolución de problemas emocionales	21		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético - deductivo Diseño: No experimental, de corte transversal Nivel: Correlacional		Población: 50 Muestreo: No probabilístico intencional por conveniencia	Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios		Descriptiva: Se utilizaron tablas, gráficos, en relación a la frecuencia de las variables y dimensiones Inferencial: Se empleó la prueba de Rho de Spearman.		

Anexo 02. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Actividad física	Caspersen et al. (1985) describe a la actividad física, como los movimientos tanto en forma individual como en grupo de personas, de alguna porción de nuestro organismo. Esta acción de moverse, implica trabajo muscular y esquelético, posee como componente primordial el consumo energético de nuestro cuerpo referente a la tasa del metabolismo en reposo, siendo relevante para el bienestar de las personas.	Se utilizó un cuestionario conformado por tres (03) dimensiones: Realización de actividad física intensa, actividad física moderada y actividad física baja durante la semana en minutos.	Actividad física intensa	Días de actividad física intensa	Escala Ordinal
				Actividad física intensa en min	
			Actividad física moderada	Días de actividad física moderada	Escala Ordinal
				Actividad física moderada en min	
			Actividad física baja	Días de actividad física baja	Escala Ordinal
				Actividad física baja en min	
Estrés laboral	Según la OMS (2016) el estrés laboral, es conocido como un conjunto de reacciones de tipo emocional, psicológica, de la cognición y conductual, por las exigencias en la profesión que exceden los conocimientos y habilidades del servidor que puede mejorar su desempeño, la OPS agrega que los adelantos en la tecnología, la globalización, la virtualidad hacen que se asignen muchos más retos y excedan nuestros límites, a su vez remarca que ello puede inducir a alteraciones mentales, físicas y sociales, perjudicando nuestra salud, afectando la	Se han expresado en tres (03) dimensiones, a tener en cuenta: - Agotamiento emocional - Despersonalización y -Realización personal	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	Escala tipo Likert
				Agotamiento por jornada	Escala tipo Likert
				Cansancio por el turno	Escala tipo Likert
				Trabajo con pacientes/ personas	Escala tipo Likert
				Sentimiento negativo por el trabajo	Escala tipo Likert
				Frustración por trabajo	Escala tipo Likert
				Trabajo duro	Escala tipo Likert
				Estrés por contacto	Escala tipo Likert
				Límite de posibilidades	Escala tipo Likert

	productividad y deteriorando el ámbito familiar y social.		Despersonalización	Trato con pacientes / personas	Escala tipo Likert
				Comportamiento o insensible	Escala tipo Likert
				Endurecimiento emocional	Escala tipo Likert
				Interés por los pacientes/personas	Escala tipo Likert
				Culpabilidad por los pacientes/personas	Escala tipo Likert
			Realización personal	Entendimiento de pacientes/personas	Escala tipo Likert
				Enfrentamiento de problemas	Escala tipo Likert
				Influencia a través del trabajo	Escala tipo Likert
				Sentimiento de vitalidad	Escala tipo Likert
				Facilidad de buen ambiente	Escala tipo Likert
				Animo post trabajo	Escala tipo Likert
				Valoración del trabajo	Escala tipo Likert
				Resolución de problemas emocionales	Escala tipo Likert

Anexo 03. Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO INTERNACIONAL DE ACTIVIDAD FISICA - INTERNATIONAL PHYSICAL ACTIVITY QUESTIONNAIRE (IPAQ) – versión corta

Piense acerca de todas las actividades intensas que Ud. realizó en los últimos 7 días, durante su labor en trabajo remoto. ACTIVIDADES VIGOROSAS SON LAS QUE NECESITAN UN GRAN ESFUERZO FISICO Y PROVOCAN QUE SU RESPIRACIÓN SEA MUCHO MAS INTENSA Y RAPIDA QUE LO NORMAL. Piense solo en esas actividades que usted hizo por lo menos 10 minutos continuos.

1. Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días efectuó actividades vigorosas como levantar objetos pesados, excavar, realizar ejercicios aeróbicos o pedalear rápido en bicicleta?

La respuesta es en días por semana.

1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__ Ninguna actividad física vigorosa__,
pase a la pregunta 3.

2. ¿Cuánto tiempo en total usualmente le tomo realizar actividades físicas vigorosas en uno de esos días que las realizó?

Responder en minutos por día. Ej. 120 minutos por día.

Piense acerca de todas las actividades moderadas que Ud. realizó en los últimos 7 días, durante su labor en trabajo remoto. ACTIVIDADES MODERADAS SON AQUELLAS QUE REQUIEREN UN MODERADO ESFUERZO FISICO Y PROVOCAN QUE SU RESPIRACIÓN SEA ALGO MAS INTENSA QUE LO NORMAL. Piense solo en esas actividades que usted hizo por lo menos 10 minutos continuos.

3. Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días efectuó actividades moderadas como cargar objetos livianos, pedalear en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? No incluir caminatas.

La respuesta es en días por semana.

1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__ Ninguna actividad física moderada __, pase a la pregunta 5.

4. Habitualmente ¿Cuánto tiempo dedica usted a realizar actividades físicas moderadas en uno de esos días que las realizó?

Responder en minutos por día. Ej. 120 minutos por día.

Piense acerca del tiempo que usted dedico a caminar en los últimos 7 días, durante su labor en trabajo remoto. CONSIDERAR EN ELLO, CAMINAR O TRABAJO DENTRO DE LA CASA, TRASLADARSE DE UN LUGAR A OTRO, CUALQUIER OTRA TIPO DE CAMINATA QUE USTED PODRÍA REALIZAR SOLO CON MOTIVO DE RECREACIÓN, DEPORTE, EJERCICIO O GOCE.

5. Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días camino usted al menos 10 minutos continuos?

La respuesta es en días por semana.

1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__ No camino ____, pase a la pregunta 7.

6. Usualmente ¿Cuánto tiempo dedico usted a realizar actividades de caminatas en uno de esos días que las realizó?

Responder en minutos por día. Ej. 120 minutos por día.

La última pregunta se refiere al tiempo que usted permaneció sentado(a) en la semana en los últimos 7 días realizando trabajo remoto. INCLUIR EL TIEMPO SENTADO(A) EN LA CASA, ESTUDIANDO Y EN SU TIEMPO LIBRE. Esto podría incluir el tiempo sentado(a) frente a un escritorio, leyendo, viajando en ómnibus o permanecer sentado(a) o acostado(a) mirando televisión.

7. Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuánto tiempo continuó sentado(a) en un día a la semana?

Responder en minutos por día. Ej. 120 minutos por día.

**CUESTIONARIO PARA ESTRÉS LABORAL - MASLACH BURNOUT INVENTORY
(MBI)**

- ❖ Edad: _____
- ❖ Género: 1) Masculino 2) Femenino
- ❖ Profesión: 1) Medico 2) Enfermero 3) Otro: _____

INSTRUCCIONES: Lea en forma cuidadosa cada enunciado y marque los casilleros respectivos a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo remoto que desarrollo.

Las opciones posibles que puede marcar son los siguientes:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Una vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario

Nº	Agotamiento emocional	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Al término de la jornada remota me siento fatigado.							
3	Me encuentro cansado al levantarme en las mañanas y tengo que enfrentar otro día de trabajo.							
4	Con facilidad comprendo el sentir de los pacientes que tengo que atender.							
5	Me parece que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6	Laborar con pacientes durante el turno remoto es cansado para mí.							
7	Siento que los problemas de los pacientes los trato con mucha eficacia.							
8	El trabajo remoto siento que me está desgastando.							
9	A través de mi trabajo remoto, siento que influyo en forma positiva en la vida de otras personas.							
	Despersonalización							
10	Desde que ejerzo la profesión, siento más insensibilidad con las personas.							
11	Me alarma estar endureciéndome emocionalmente con este trabajo.							

12	En el trabajo remoto me siento con mucha energía.							
13	En mi trabajo remoto me siento frustrado.							
14	Presiento que doy demasiado tiempo al trabajo remoto.							
	Realización personal							
15	Realmente siento que no me importa lo que pase con mis pacientes.							
16	Trabajar en forma directa con personas, percibo que me produce estrés.							
17	Considero que puedo establecer con mis pacientes un clima agradable con facilidad.							
18	Posterior al trabajo remoto con mis pacientes me siento estimulado.							
19	Con la profesión muchas cosas valiosas me parece que consigo.							
20	Me parece como si estuviera al borde de mis posibilidades.							
21	Percibo que trato en forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo remoto.							
22	Siento que los pacientes me hacen culpable de alguno de sus problemas.							

Anexo 04. Certificado de Validez de Instrumentos (01)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ACTIVIDAD FISICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Actividad física intensa							
1	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días efectuó actividades vigorosas como levantar objetos pesados, excavar, realizar ejercicios aeróbicos o pedalear rápido en bicicleta?	x		x		x		
2	¿Cuánto tiempo en total usualmente le tomo realizar actividades físicas vigorosas en uno de esos días que las realizó?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 : Actividad física moderada							
3	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días efectuó actividades moderadas como cargar objetos livianos, pedalear en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? No incluir caminatas.	x		x		x		
4	Habitualmente ¿Cuánto tiempo dedica usted a realizar actividades físicas moderadas en uno de esos días que las realizó?	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Actividad física baja							
5	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días camino usted al menos 10 minutos continuos?	x		x		x		
6	Usualmente ¿Cuánto tiempo dedico usted a realizar actividades de caminatas en uno de esos días que las realizó?	x		x		x		
7	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuánto tiempo continuó sentado(a) en un día a la semana?	x		x		x		El ítem no se encuentra contemplado en el cuadro de la Matriz de Consistencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

*Con respecto a la matriz de Operacionalización de las Variables sugiero no incluir en la definición conceptual la descripción de Davis y col por no estar relacionada a los indicadores e ítems del instrumento Actividad Física.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jacqueline Huerta Rojas..... DNI: 40431362

Especialidad del validador: ...Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	x		x		x		
2	Al final de la jornada remota me siento agotado	x		x		x		
3	Me encuentro cansado al levantarme en las mañanas y tengo que enfrentar otro día de trabajo.	x		x		x		
4	Con facilidad comprendo el sentir de los pacientes que tengo que atender	x		x		x		
5	Me parece que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	x		x		x		
6	Trabajar con pacientes todo el turno remoto es cansado para mí.	x		x		x		
7	Siento que los problemas de los pacientes los trato con mucha eficacia.	x		x		x		
8	El trabajo remoto siento que me está desgastando.	x		x		x		
9	A través de mi trabajo remoto, siento que influyo en forma positiva en la vida de otras personas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Desde que ejerzo la profesión, siento más insensibilidad con las personas.	x		x		x		
11	Me alarma estar endureciéndome emocionalmente con este trabajo.	x		x		x		
12	En el trabajo remoto me siento con mucha energía.	x		x		x		
13	En mi trabajo remoto me siento frustrado.	x		x		x		
14	Presiento que doy demasiado tiempo al trabajo remoto.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realmente siento que no me importa lo que pase con mis pacientes.	x		x				
16	Trabajar en forma directa con personas, percibo que me produce estrés.	x		x		x		
17	Considero que puedo establecer con mis pacientes un clima agradable con facilidad.	x		x		x		
18	Posterior al trabajo remoto con mis pacientes me siento estimulado.	x		x		x		

19	Con la profesión muchas cosas valiosas me parece que consigo.	x		x		x	
20	Me parece como si estuviera al borde de mis posibilidades.	x		x		x	
21	Percibo que trato en forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo remoto.	x		x		x	
22	Siento que los pacientes me hacen culpable de alguno de sus problemas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jacqueline Huerta Rojas DNI: 40431362

Especialidad del validador: Mg. En Gestión de los Servicios de la Salud.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez de Instrumentos (02)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ACTIVIDAD FISICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Actividad física intensa								
1	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días efectuó actividades vigorosas como levantar objetos pesados, excavar, realizar ejercicios aeróbicos o pedalear rápido en bicicleta?							
2	¿Cuánto tiempo en total usualmente le tomo realizar actividades físicas vigorosas en uno de esos días que las realizó?							
DIMENSIÓN 2 : Actividad física moderada								
3	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días efectuó actividades moderadas como cargar objetos livianos, pedalear en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? No incluir caminatas.							
4	Habitualmente ¿Cuánto tiempo dedica usted a realizar actividades físicas moderadas en uno de esos días que las realizó?							
DIMENSIÓN: Actividad física baja								
5	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días camino usted al menos 10 minutos continuos?							
6	Usualmente ¿Cuánto tiempo dedico usted a realizar actividades de caminatas en uno de esos días que las realizó?							
7	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuánto tiempo continuó sentado(a) en un día a la semana?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...ROSADO DAVILA, GIOVANNA ASTRID..... DNI: ...28605523.....

Especialidad del validador:MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada remota me siento agotado							
3	Me encuentro cansado al levantarme en las mañanas y tengo que enfrentar otro día de trabajo.							
4	Con facilidad comprendo el sentir de los pacientes que tengo que atender							
5	Me parece que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Trabajar con pacientes todo el turno remoto es cansado para mí.							
7	Siento que los problemas de los pacientes los trato con mucha eficacia.							
8	El trabajo remoto siento que me está desgastando.							
9	A través de mi trabajo remoto, siento que influyo en forma positiva en la vida de otras personas.							
	DIMENSION 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Desde que ejerzo la profesión, siento más insensibilidad con las personas.							
11	Me alarma estar endureciéndome emocionalmente con este trabajo.							
12	En el trabajo remoto me siento con mucha energía.							
13	En mi trabajo remoto me siento frustrado.							
14	Presiento que doy demasiado tiempo al trabajo remoto.							
	DIMENSION 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realmente siento que no me importa lo que pase con mis pacientes.							
16	Trabajar en forma directa con personas, percibo que me produce estrés.							
17	Considero que puedo establecer con mis pacientes un clima agradable con facilidad.							
18	Posterior al trabajo remoto con mis pacientes me siento estimulado.							
19	Con la profesión muchas cosas valiosas me parece que consigo.							
20	Me parece como si estuviera al borde de mis posibilidades.							
21	Percibo que trato en forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo remoto.							
22	Siento que los pacientes me hacen culpable de alguno de sus problemas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...ROSADO DAVILA, GIOVANNA ASTRID..... DNI: ...28605523.....

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

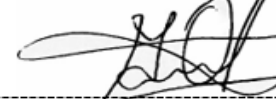
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez de Instrumentos (03)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ACTIVIDAD FISICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Actividad física intensa								
1	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días efectuó actividades vigorosas como levantar objetos pesados, excavar, realizar ejercicios aeróbicos o pedalear rápido en bicicleta?	x		x		x		
2	¿Cuánto tiempo en total usualmente le tomo realizar actividades físicas vigorosas en uno de esos días que las realizó?							
DIMENSIÓN 2 : Actividad física moderada								
3	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días efectuó actividades moderadas como cargar objetos livianos, pedalear en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? No incluir caminatas.	x		x		x		
4	Habitualmente ¿Cuánto tiempo dedica usted a realizar actividades físicas moderadas en uno de esos días que las realizó?							
DIMENSIÓN: Actividad física baja								
5	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuántos días camino usted al menos 10 minutos continuos?	x		x		x		
6	Usualmente ¿Cuánto tiempo dedico usted a realizar actividades de caminatas en uno de esos días que las realizó?	x		x		x		
7	Durante los últimos 7 días realizando trabajo remoto ¿Cuánto tiempo continuó sentado(a) en un día a la semana?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Melva Nancy Ramirez Julcarima

DNI: 21133037

Especialidad del validador: **Docente Universitario /Enfermera Asistencial del Hospital de Emergencias Pediaticas**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	x		x		x		
2	Al final de la jornada remota me siento agotado	x		x		x		
3	Me encuentro cansado al levantarme en las mañanas y tengo que enfrentar otro día de trabajo.	x		x		x		
4	Con facilidad comprendo el sentir de los pacientes que tengo que atender	x		x		x		
5	Me parece que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	x		x		x		
6	Trabajar con pacientes todo el turno remoto es cansado para mí.	x		x		x		
7	Siento que los problemas de los pacientes los trato con mucha eficacia.	x		x		x		
8	El trabajo remoto siento que me está desgastando.	x		x		x		
9	A través de mi trabajo remoto, siento que influyo en forma positiva en la vida de otras personas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Desde que ejerzo la profesión, siento más insensibilidad con las personas.	x		x		x		
11	Me alarma estar endureciéndome emocionalmente con este trabajo.	x		x		x		
12	En el trabajo remoto me siento con mucha energía.	x		x		x		
13	En mi trabajo remoto me siento frustrado.	x		x		x		
14	Presiento que doy demasiado tiempo al trabajo remoto.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realmente siento que no me importa lo que pase con mis pacientes.	x		x		x		
16	Trabajar en forma directa con personas, percibo que me produce estrés.	x		x		x		
17	Considero que puedo establecer con mis pacientes un clima agradable con facilidad.	x		x		x		
18	Posterior al trabajo remoto con mis pacientes me siento estimulado.	x		x		x		
19	Con la profesión muchas cosas valiosas me parece que consigo.	x		x		x		
20	Me parece como si estuviera al borde de mis posibilidades.	x		x		x		
21	Percibo que trato en forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo remoto.	x		x		x		
22	Siento que los pacientes me hacen culpable de alguno de sus problemas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Melva Nancy Ramirez Julcarima

DNI: 21133037

Especialidad del validador: **Docente Universitario /Enfermera Asistencial del Hospital de Emergencias Pediátricas**

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Octubre del 2022



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesores de Tesis titulada: "La actividad física y el estrés laboral del trabajador en teletrabajo por pandemia en un Hospital Pediátrico de Lima, 2022", cuyo autor es TORRES PACAHUALA OLGA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 01-2023 09:25:39

Código documento Trilce: TRI - 0509346