

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**



**Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados  
sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021**

**Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión  
Pública**

**Br. Claudia Gabriela Lavallo Guerrero**

**Tumbes, 2023**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



#### Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Narva Roncal Isabel (presidenta)



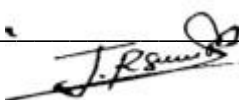
---

Mg. Lloclla Sorroza Leslie Bequed (secretaria)



---

Mg. Silva Rodríguez José Miguel (miembro)



---

Tumbes, 2023

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



#### Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y  
forma:

Br. Lavallo Guerrero Claudia Gabriela



---

EJECUTORA

Mg. Cervantes Rujel Balgelica Antazara



---

ASESORA

Tumbes, 2023

## ACTA DE SUSTENTACIÓN



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
Tumbes – Perú

## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las 16:02 horas del 10 de febrero del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma Zoom con el enlace: <https://us02web.zoom.us/j/99081370533?pwd=c1EvQmw1cFdiYmJpcXVBUzRnYU9iUT09>, los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 0165-2022/UNTUMBES-EPG-D, del 05 de abril 2022: Dra. Isabel Narva Roncal (presidente), Mg. José Miguel Silva Rodríguez (secretario), Mg. Leslie B. Lloclla Sorroza (miembro), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021; presentada por la Maestranda Claudia Gabriela Lavalle Guerrero para optar el grado académico de Maestra en **Gestión Pública**.

Actuó en la condición de asesora, la Mg. Balgéllica Antazara Cervantes Rujel.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: **APROBADA** la tesis, por unanimidad con el calificativo de **MUY BUENA**, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 17:10 horas, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 10 de febrero de 2023.

Dra. Isabel Narva Roncal  
DNI N° 18840351  
ORCID N° 0000-0002-3004-7446  
(PRESIDENTE)

Mg. José Miguel Silva Rodríguez  
DNI N° 42474683  
ORCID N° 0000-0002-9629-0131  
(SECRETARIO)

Mg. Leslie Bequed Lloclla Sorroza  
DNI N° 42170065  
ORCID N° 0000-0002-0288-5047  
(MIEMBRO)

Mg. Balgéllica Antazara Cervantes Rujel  
DNI N° 29645154  
ORCID N° 0000-0002-3629-6013  
(ASESOR)

# Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>11</b> %	<b>11</b> %	<b>1</b> %	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.icesi.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>2</b>	<b>documentop.com</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>3</b>	<b>www.regionjunin.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>www.mef.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>www.unicef.org</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>tesis.pucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>9</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	

  
Mg. Balgéllica Antazara Cervantes Rujel  
ORCID N° 0000-0002-3629-6013

<1 %

10 repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11 analisisheurísticos.wordpress.com

Fuente de Internet

<1 %

12 Susan Pillaca-Medina, Perla N. Chavez-Dulanto. "How effective and efficient are social programs on food and nutritional security?", Food and Energy Security, 2017

Publicación

<1 %

13 www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

14 "El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2022", Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), 2022

Publicación

<1 %

15 evidencia.midis.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

16 ncd.bvsalud.org

Fuente de Internet

<1 %

17 aprenderly.com

Fuente de Internet

<1 %

  
Mg. Balgéllica Antazara Cervantes Rujel  
ORCID N° 0000-0002-3629-6013

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

## DEDICATORIA

A todos los miembros de la familia Lavallo Guerrero y Perez Oyola, por su apoyo, comprensión y acompañamiento en los tiempos difíciles.

A mi bebe que se encuentra en camino y mi novio Edwin Dario Perez Oyola que siempre me motivo a continuar en este camino de avanzar profesionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

Inicialmente agradezco a Dios, por darme la oportunidad de tener una vida colmada de bendiciones.

A la población participante de esta investigación Jefes responsables de los establecimientos de salud de la región Tumbes, por la confianza, tiempo brindado y gracias a ello se pudo ejecutar este proyecto.

A la Asesora y amiga Mg. Balgelica Cervantes Rujel, por su paciencia e interés en la ejecución de la investigación.

A la Dra. Isabel Narva Roncal, Mg. Leslie Bequed Lloclla Sorroza y Mg. José Miguel Silva Rodríguez, miembros de jurado por sus oportunos aportes y correcciones en la presente investigación

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	14
2.1. Antecedentes. ....	18
2.2. Bases teórico-científicas.....	20
2.3 Definición de términos básicos.....	42
III. MATERIAL Y MÉTODOS .....	44
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	44
3.2. Población, muestra y muestreo .....	45
3.3. Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	45
3.4. Procesamiento y análisis de datos. ....	46
3.5 Consideraciones Éticas.....	47
IV. RESULTADOS.....	48
V. DISCUSIÓN.....	54
VI. CONCLUSIONES .....	57
VII. RECOMENDACIONES.....	58
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
IX. ANEXOS.....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en su dimensión Programación operativa	48
Tabla 2. Gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en su dimensión Soporte Logístico para la adquisición y distribución de los insumos	49
Tabla 3. Gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en su dimensión Organización para la producción y entrega de los productos	50
Tabla 4. Gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en su dimensión Supervisión, seguimiento y evaluación	51
Tabla 5. Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Interpretación de los resultados sociales de la anemia infantil, 2019- 2021 en la Región Tumbes	52

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: Instrumento de recolección de datos	65
ANEXO 2: Consentimiento informado	66
ANEXO 3: Juicio de expertos	68
ANEXO 4: Aplicación de juicio de expertos	69
ANEXO 5. Matriz de consistencia	73

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de fondo del estímulo al desempeño resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021., para ello se desarrolló un estudio correlacional de tipo transversal. Se entrevistaron a 07 jefes de cada establecimiento de salud con quintiles de pobreza 1 y 2 en el departamento de Tumbes para identificar los procesos de gestión del fondo estímulo de desempeño. Los resultados describen que en mayor proporción la gestión fonda del estímulo al desempeño (FED) siempre es participativo en la programación de metas, además de esta programación es coherente con la realidad, se socializa a través de convenio y los gestores de las instituciones de salud conocen plenamente los convenios de gestión del FED. Sin embargo, en la fase de convocatoria a veces se ha convocado a los responsables de los establecimientos de salud. La gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) a veces existe el compromiso participativo entre Diresa y los establecimientos de salud, además a veces se participa de los detalles técnicos de evaluación de indicadores y a veces la entrega de bienes y servicios es oportuna. La gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) a veces cobertura los equipos y materiales en función a la necesidad de los EESS y logran alcanzar las metas; sin embargo el total de entrevistados menciona que a veces la Diresa entrega oportunamente medicamentos e insumos para alcanzar la metas y considera que la asignación presupuestal es oportuna. La gestión fonda del estímulo al desempeño (FED) nunca permite que el personal del EESS participe del comité de selección de bienes y servicios, además nunca reconoce la labor del EESS en el cumplimiento de metas. De otro lado a veces participa en la elaboración de informe de cumplimiento de metas, realizan monitoreo de indicadores FED y recibe asistencia técnica. El estudio concluye que no existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil ( $p > 0.05$  IC 95%)

Palabras claves: Fondo estímulo de desempeño; resultados sociales; anemia infantil

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the relationship between the fund management of the performance stimulus and the social results of childhood anemia, Tumbes 2019 - 2021. For this, a cross-sectional correlational study was developed. 07 heads of each health establishment with poverty quintiles 1 and 2 in the department of Tumbes were interviewed to identify the management processes of the performance stimulus fund. The results describe that to a greater extent the fund management of the performance stimulus (FED) is always participatory in the programming of goals, in addition to this programming is consistent with reality, it is socialized through an agreement and the managers of the health institutions they are fully aware of the EDF management agreements. However, in the convocation phase, those responsible for health establishments have sometimes been summoned. The management of the performance incentive fund (FED) sometimes involves a participatory commitment between Diresa and the health establishments, in addition, sometimes the technical details of the evaluation of indicators are involved, and sometimes the delivery of goods and services is timely. management of the performance incentive fund (FED) sometimes covers equipment and materials based on the need of the EESS and they manage to achieve the goals; however, the total number of interviewees mentions that sometimes the Diresa delivers medicines and supplies in a timely manner to achieve the goals and considers that the budget allocation is timely. The fund management of performance incentives (FED) never allows EESS staff to participate in the selection committee for goods and services, and also never recognizes the work of the EESS in meeting goals. On the other hand, it sometimes participates in the preparation of the goal achievement report, monitors FED indicators and receives technical assistance. The study concludes that there is no relationship between the management of the performance incentive fund and the social results of childhood anemia ( $p > 0.05$  CI 95%)

Keywords: Performance Stimulus Fund; social results; childhood anemia

## I. INTRODUCCIÓN

La anemia, representa un problema de salud pública grave, que afecta no a sólo los individuos de los países en vías de desarrollo, sino también a los desarrollados, siendo más vulnerables el grupo de niños de 5 años (43%), gestantes (38%) y féminas con capacidad de procrear (29%). (1)

Según el INEI en el año 2016, mostró un reporte de los indicadores de anemia en el Perú, señalando que el 62.1% de niños de 6 a 35 meses tuvo anemia y de 3 años hasta los 5 años el 33.3%; este último ha manteniendo valores similares con reducciones poco significativas desde el año 2009 con el 37.2%. (2).

Los niños menores de 24 meses son muy propensos a padecer anemia, esto se debe a sus elevadas necesidades nutricionales de hierro y a la baja ingesta de este mineral durante esta edad, sumando la deficiencia de hierro, consecuencia de los parásitos en el organismo, nacimientos con peso inadecuado y recurrentes sucesos de enfermedades diarreicas. Las consecuencias ocasionadas por la baja hemoglobina son la dilatación de su crecimiento, disminución de la respuesta inmune, alteraciones en la termorregulación, sensación de fatiga y agotamiento, palidez, irritabilidad y disminución en la atención. La presencia de anemia en niños menores de 2 años tiene consecuencias en el desarrollo psicomotriz que pueden ser irreversibles durante su periodo de vida. (3)

Las secuelas de la anemia no solo permanecen en relación a la hipoxia, sino pueden causar alteraciones importantes de las funciones cerebrales, como la adecuada formación de neurotransmisores, interrupción de la sinapsis e inadecuado desarrollo de la mielinización. Es por ello, que la anemia en la niñez podría generar impacto en su madurez al corto o largo plazo, impidiendo desarrollar eficientemente la maduración de los individuos afectados. Las políticas de Latinoamérica y el Caribe, no reconocen el impacto negativo socioeconómico asociados a la falta de alimento y la mala o nula alimentación.

Por lo cual, se resalta la carencia de inversiones en los programas de ayuda que se relacionan con la alimentación. Se estima que sólo el 1% de la inversión pública es designado a programas de alimentación y existe poca inversión en la promoción, producción y repartición de alimentos fortificados con hierro. Es sustancial promover inversiones sostenibles para la lucha contra la falta de comida y la desnutrición, asegurando así que los proyectos alimentarios tengan resultados objetivamente positivos. La desnutrición causa un gran impacto negativo a las comunidades que la promoción para su erradicación. (4).

Realizando un análisis sobre el precio el hambre: Las consecuencias económicas y sociales de la desnutrición en los menores de edad en América Central y República Dominicana (5), la desnutrición crónica en niños, ha generado una inversión aproximada de seis mil setecientos millones de dólares durante el 2004, derivado de más grandes inversiones para la intervención de enfermedades, mala gestión en el sistema educativo y pérdida de rendimiento. Este impacto económico negativo equivale a más del 6% del Producto Interno Bruto de las 7 regiones durante el 2004, teniendo un intervalo que oscila entre 1,7 a 11,4%. Con dichas evidencias, no es difícil mencionar que los países sin desnutrición infantil, beneficia a su ámbito social y sus gobiernos.

Tomando en cuenta los elevados índices de hemoglobina baja en menores de edad y sus consecuencias, el gobierno peruano, aprobó para el año en curso el Proyecto para la Disminución y Manejo de la Desnutrición Crónica Infantil y de la Anemia Materno Infantil en el Perú, el programa fondo estímulo del desempeño FED que consiste en brindar suplemento de hierro a menores de edad vulnerables y mujeres embarazadas; educación alimentaria a madres, la fortificación de comestibles que contengan hierro, corte tardío del cordón umbilical, entre otras intervenciones. La meta de este proyecto es la reducción de niños con baja hemoglobina al 19% en el 2021, siendo de prioridad nacional en la política pública del gobierno peruano y cuenta con una asignación presupuestal, del mismo modo, esta sostenido y cuenta con el compromiso de los gobiernos regionales y municipales.

Es así, que el FED desde el último decenio, se han desarrollado mecanismos de gestión pública para optimizar y estandarizar acciones que sumen a combatir la anemia y desnutrición infantil. Esta responsabilidad política y económica establece

una posibilidad para la reducción de la anemia. No obstante, se menciona en el artículo del simposio de Aparco et al., que para prevenir que los niños tengan una hemoglobina baja se debe realizar la suplementación adecuada de hierro y micronutrientes, dándosele un enfoque actualizado para lograr conseguir una cohesión y efectividad idónea, esto de un paquete integral de salud, que permita generar recursos financieros para la lucha contra esta enfermedad (6).

Además, se observa que existe escaso acercamiento de los servicios básicos de salud en las zonas donde se encuentra la población vulnerable, por lo que se consideraría llegar a través de los servicios de salud privados, que se dan en paralelo con la atención que brinda el Ministerio de Salud; de tal forma conseguir fortalecer el trabajo de la suplementación y consejería nutricional en la atención de los niños. Del mismo modo, se deben regir a lo que establece el MINSA, ya que es la máxima autoridad respecto a salud en el Perú.

Sumado a ello, se encuentra la poca importancia que se le presta al tratamiento de la anemia en las personas debido a ser una enfermedad asintomática; pues los padres de familia y autoridades no logran concientizarse acerca de la influencia negativa que tiene principalmente en las personas que se encuentran en pleno desarrollo, por esta razón, es necesario también trabajar en conjunto con las empresas para la ejecución de intervenciones efectivas y sostenibles en la prevención de la anemia. Además, se requiere que toda actividad tenga una adecuada intervención respecto a la cultura, género y geografía.

Son diversos los temas que se deben fortalecer para combatir la anemia, entre ellos tenemos el diagnóstico precoz de deficiencia de hierro mediante biomarcadores del metabolismo y otras sustancias enriquecedoras, tal como refiere Sermini et al, en su investigación. Se necesita tener en cuenta realizar capacitaciones continuas al personal de salud, para el adecuado manejo en la calibración de equipos de descarte de anemia usados en los establecimientos de salud y en el grado de la población.

Podría ser bastante eficaz disponer de procedimientos estándares donde se utilicen medios no invasivos para evaluar la hemoglobina. Los estudios de características

de corte de anemia en condiciones de bienestar general y de enfermedad, los indicadores del elevado número de casos de anemia en la primera infancia y los mecanismos de habituación de la hemoglobina al nivel son aún asuntos por averiguar. Además, es atrayente la idea que refiere González et al., desde su opinión personal, acerca de la falta de conceptualizar los puntos de vista de corte en grupos residentes a diversos niveles de altitud y evaluar los resultados del tratamiento contra la anemia en dichas poblaciones. En Tumbes en los últimos dos años, la anemia se incrementó en 0.4; pasando de 46.8 en el 2017 a 47.2 en el 2018. Dentro de ese contexto es necesario abordar la gestión de los programas de incentivos para la adopción de intervenciones efectivas en la lucha frontal contra esta enfermedad. Ante la situación antes descrita, en la investigación se plantea la siguiente pregunta que resume el problema central:

¿Existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se establecieron como objetivo principal: Determinar la relación entre la gestión de fondo del estímulo al desempeño resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación de la gestión del fondo del impulso al desempeño, en la dimensión de programación operativa. - Establecer la relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño en la dimensión de soporte logístico para la adquisición y distribución de los insumos.- Determinar la relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño en la dimensión de organización para la producción y entrega de los productos.- Establecer la relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño, en la dimensión de supervisión, seguimiento y evaluación y Describir los resultados sociales de la anemia infantil en los establecimientos de salud de la Red, Tumbes 2019 – 2021.

Es de utilidad el desarrollo de la investigación, pues se contará con información primaria de los resultados sociales de anemia a nivel de cobertura de atención, indicadores de procesos y de impacto. El desarrollo de la investigación permitirá adoptar medidas de mejora continua de la atención de salud, impactando positivamente en el ámbito social de intervención del centro de salud, logrando un

adecuado acercamiento a los servicios de salud. La aplicación práctica de la investigación radica en disponer de asesoría para las decisiones en relación a la gestión de la atención de salud para el incremento de la literatura científica. Desde el punto de vista gerencial, la presente investigación científica, servirá para la toma de decisiones, a fin de efectivizar las acciones preventivas para la reducción de la anemia.

Además, se aplicó dos instrumentos validados que servirán como fuentes de consulta para futuras investigaciones. El desarrollo de la investigación es viable ya que está enmarcado dentro de la política del Perú de atenuación de anemia a nivel nacional.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

En el contexto internacional se han revisado investigaciones relacionadas al tema y se consideran los siguientes:

Onyeneho N et al (7). 2019 en la india; desarrollo su estudio, donde analizó una muestra de 112714 infantes de la Encuesta Nacional India de Fertilidad y Salud 2015-2016 con datos disponibles sobre hemoglobina. Se usaron procedimientos de regresión logística multinomial para establecer la relación entre el estado anémico de los padres, las características de la familia y el consumo nutricional del hijo. Los resultados describen que, mientras el 52,9% de los niños de los hogares más ricos eran anémicos, el 63,2% de los niños de las familias más pobres son anémicos ( $p < 0,001$ ). La ingesta media de vitamina A en los últimos seis meses fue de 0,63 (0,626-0,634), que implica el 0,18% de la ingesta recomendada. La ingesta media de hierro, de fuentes distintas a la leche materna, en las últimas 24 horas fue de 0,29 (0,286-0,294) y 2,42% de la ingesta diaria recomendada.

Grajeda R et al (8). 2019; en su estudio de panorama regional de la doble carga de la malnutrición y ejemplos de programas y políticas de respuesta: América Latina y el Caribe. Indica que el hambre, la inseguridad alimentaria, el retraso en el crecimiento, la anemia, el sobrepeso y las enfermedades no transmisibles (ENT) pueden coexistir en una misma persona, hogar y comunidad del Caribe y Latinoamérica (ALC). Este artículo resume las principales políticas y acciones encaminadas a prevenir la desnutrición y la obesidad. Además, varios países están implementando el Plan de Acción, la Agencia de Salud Pública del Caribe está apoyando activamente a los Ministerios de Salud, Educación y Deporte para desarrollar políticas y estrategias de nutrición escolar para crear entornos que promuevan la salud en la escuela y en las comunidades circundantes, Países como Chile y Brasil están implementando políticas y planes para comprometerse con los

objetivos internacionales relacionados con la seguridad alimentaria y nutricional, las ENT y sus factores de riesgo.

En el contexto nacional se han realizado las siguientes revisiones:

Tapia V (9). 2020 en su estudio cuyo objetivo fue “Evaluar la Gestión de los Procesos Involucrados en el Programa Presupuestal de Articulado Nutricional del Reglamento del Fondo de Estímulo al desempeño”, en el que se consideran los objetivos, alcances del FED, teorías y herramientas que se gestiona para lograr resultados prioritarios implementado por las autoridades peruanas y el MIDIS está a cargo de la reducción de los índices de pobreza y desnutrición crónica en menores de cinco años y mujeres embarazadas. Teniendo en cuenta como población las personas afiliadas a SIS agregadas en el distrito Santa Ana, así como también reciben atención en el centro de salud de Santa Ana, esta investigación longitudinal, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, refiere estadísticamente las cifras de la población afiliada en el SIS, con nivel socioeconómico de pobreza extrema que reduce la desnutrición crónica infantil y la prevalencia de anemia en menores de cinco años y embarazadas.

Castro K (10).2019 en su estudio menciona que en el periodo de 2014 y 2019, en Junín se realizó un estudio estadístico, donde hubo dos tendencias hacia la baja y una paralización en los casos de anemia. Siendo un desafío para el bienestar integral que genera un gran impacto en la calidad de vida de quienes padecen anemia y en toda la sociedad, se seleccionó como tema de investigación la reducción de la anemia, y el distrito de Junín es un caso con escasos resultados positivos en la puesta en marcha de políticas de salud pública a nivel subnacional. Se tomó como referencia, un lapso para conceptualizar los componentes principales que intervienen en la reducción de anemia durante el 2015 10,1 % y 2019 de 4,4%. Partiendo de allí, se ejecutaron grandes estudios de campo en la zona, a partir de entrevistas semiestructuradas a tomadores de decisión en salud nacional, funcionarios intermedios, funcionarios de calle, municipalidades y regiones que se encontraban comprometidas en el cumplimiento de la meta trazada durante el tiempo especificado.

Mayca A (11). 2020 refiere que la anemia en niños de 36 meses es un problema de salud pública en la nación. En el mes de julio de 2018, en el marco del “Plan Multisectorial de lucha contra la Anemia” (PMLCA), se enfatizó la falta de poner en marcha este plan con la administración regional, con el alcalde animando y resaltando el trabajo a nivel local. Se planteó el conocimiento del desempeño de la gestión local y la intervención de los actores locales en la región de Huánuco. Se realizó una investigación cualitativa en la región de Huánuco, en las provincias de Churubamba (prioridad PMLCA) y Chinchao (no prioritaria), ambas partes de la Meta 4 del MINSA: “Acciones que promuevan una nutrición adecuada, prevención y reducción de la anemia”, iniciada en el tercer mes de 2019. Los resultados se agruparon en 5 aspectos: creación de IAL, Mapeo de agentes, Diagnóstico local, Plan de acción, y Gestión local articulada.

No se encontraron estudios similares en el contexto local.

## **2.2. Bases teóricas científicas**

La motivación es una herramienta de dirección basada en hechos que otorgan recompensa, relacionada a lo económico o no, a aquellos individuos que pretenden el logro de metas y objetivos predeterminados, y reconocimiento asociado a la eficacia de las organizaciones en el logro de las metas establecidas. En respuesta, algunos organismos públicos utilizan incentivos para orientar las operaciones de los gobiernos subnacionales hacia resultados, en favor de acelerar el logro de ciertas metas al vincular asignaciones materiales complementarias más perfeccionadas y específicas en su gestión. Sin embargo, las recompensas no determinan por sí mismos al alcance de los resultados, contribuyen sustancialmente a su resultado (12).

En este entorno, se desarrolló un análisis de sistematización para el uso de las más resaltantes herramientas de procesos económicos y no económicos en el Perú, para fortalecer la dirección de los organismos públicos, para incrementar el alcance del servicio público y cooperara a algunos resultados de políticas que dan beneficios a los infantes y a los adolescentes. Esto es para conseguir sugerencias que permiten reforzar el rendimiento y efectividad, así como las experiencias vividas

para mejorar el uso de estos mecanismos en otros entornos (13).

Este archivo de políticas surge del análisis anterior y revelan los resultados organizados de 12 vivencias peruanas sobre procesos de motivación, además, el uso para comprender 3 políticas sociales: (a) identificación y registro menores de edad, (b) suplementos de hierro para intervenir tempranamente en el desarrollo de la anemia infantil, y (c) cobertura de instrucción inicial. De manera similar, se investigan las formas de brindar incentivos en el Perú para activar los resultados en esta área: (a) prevenir el embarazo juvenil, (b) trabajar en la mejora, calidad y alcance de la educación secundaria, (c) interés y abordaje temprano de la violencia y la no protección familiar, y (d) (4) mejorar la cooperación juvenil en el diseño y el uso de políticas públicas. Finalmente, se refieren las ideas más importantes sobre la aplicación de mecanismos de incentivos para fortalecer el alcance de ciertos resultados para garantizar los derechos de los grupos más vulnerables (14).

Programas sociales para facilitar la fiscalización en cuanto a la gestión, población objetivo y los resultados, se muestran a continuación:

Comencemos por definir y diferenciar dos modelos ideales: los programas Protectores y facilitadores. En el campo, diversos programas combinan tutores como facilitadores, formando un "tipo intermedio" o un esquema combinado. Planes de protección que buscan disminuir la debilidad y la pérdida de habilidades de las personas o sus bienes. Por lo tanto, el grupo de estudio debe centrarse en la aplicación de estrategias de acuerdo al nivel de vulnerabilidad, ya sea en funcionalidad de duración de su vida o momentos desafiantes como desastres naturales o problemas en la familia; falta de trabajo persistente, enfermedad crónica o discapacidad. Las actividades sociales buscan fortalecer las habilidades para utilizar la coyuntura económica o de diferentes tipos. Por lo tanto, la mayoría de las personas concientizadas se encuentran en la etapa de mayor productividad que es la juventud y adultez, siendo sus recursos personales los que les impiden capacitarse o tener las herramientas necesarias para tomar estas oportunidades. En conclusión, los programas de protección deben fortalecerse en etapa de la baja económica o alta inflación; en este sentido son anticíclicos.

Sin embargo, las actividades para brindar apoyo tienen un alto costo estratégico en

un entorno de altos índices de avance económico o en situaciones donde se ejecutan novedosas ocupaciones o surgen nuevas oportunidades en el mercado, tales como agro-exportación, turismo, nuevas fuentes energéticas, descentralización, etc. A consecuencia, este tipo de actividades de ayuda se consideran procíclicas. En este sentido, los resultados en la situación económica de los participantes varía, siendo que disminuyen los precios de recuperación y pérdida de patrimonio, así como de habilidades. Su consecuencia sobre las ganancias no es directa y de evaluación exhaustiva. Los programas habilitadores tienen a capacidad para influenciar en los ingresos, ya sea de forma directa, microcréditos o la inversión en infraestructura productiva e indirecta como la formación gremial que mejoran la empleabilidad. Los requisitos para la selección de poblacional de estudio son diferentes para cada tipo de actividad.

Entre los defensores, el propio programa a menudo destaca las características externas, niños desnutridos, mujeres embarazadas de bajos recursos sin acceso a nada, regiones afectadas por desastres, etc. En el contexto de los intermediarios, y dependiendo del impacto de las herramientas de difusión, actúa con mayor índice el grado de auto-selección, por ejemplo, para entrar al micro-crédito, bonos de capacitación-PROJOVEN, proyectos fructíferos, FONDOEMPLEO, innovación y competencia para la Agro Peruano -INCAGRO-etc. Algo interesante son las inversiones en casa o infraestructura provechosa de los diversos programas como Fondo MIVIVIENDA, Provías Descentralizado, FITEL, PRONAMACHCS, MARENASS, entre otros, donde el trabajo es en equipo, pero su uso se relaciona con la capacidad y propiedades parientes y particulares (15).

En el tema geográfico se puede decir que es costo-efectiva para los programas de protección en los campos rurales (regiones de pobreza extrema) donde pueden usar requisitos para elegir de forma alterna niños menores de 3 años, madres embarazadas, analfabetos, etc., para aconsejar que la el centro de todo se dé en función de la dinámica familiar en zonas urbanas. Para el desarrollo de las actividades habilitadoras, la focalización personal parece ser más efectiva, y el tamaño que se selecciona automáticamente es más eficiente. Es necesario considerar que cuanto más estricta sea la focalización esta compromete más grande precios y esfuerzo (16).

Los diversos proyectos en el caso de OPORTUNIDADES en México y Unidos en Perú, se basan en la centralización de los participantes para determinar los derecho-habientes nuestro barrio o sociedad. Esto necesita habilidades únicas de facilitación, así como para administrar diligentemente los problemas y los fraccionamientos que sucedan en el centro de dichas sociedades. Este asunto nos lleva a la cooperación de las personas que participaron, evaluación y ejecución de los programas sociales. Será un enfoque poco realista para demostrar que la cooperación es deseable o posible en todo tipo de programas y en cada una de las 26 etapas. Sin embargo, es necesario evaluar la satisfacción de los presuntos beneficiarios en todo tipo de programas, ya que esto mejora su aprobación y eficacia. Aún más complicada es la colaboración de la persona con deseos de participar en la estructura de las actividades sociales, a su vez del programa de consistentes elementos técnicos. Asimismo, dependerá de las capacidades de los participantes; además, como se desarrolla la experiencia de los entes facilitadores de FONCODES y los grupos oficiales en la localidad como el caso de la antigua Provías Rural, la participación de organizaciones locales en la construcción y conservación adecuada de la obra genera un efecto multiplicador y optimizador su perdurabilidad. No obstante, es la vivencia del Programa Nacional de Ayuda Alimentaria (PRONAA) con la implementación de desayunos y almuerzos, donde la conjugación de ambos objetivos, mejorar la nutrición infantil y promover las compras locales, ha demostrado ser negativa e impactar en la eficacia o eficiencia del programa. Se puede ver que cuando se trata de la cooperación de la audiencia objetivo no hay un enfoque exclusivo, cada caso debe tratarse de acuerdo con la naturaleza del programa y los participantes (16).

Otra magnitud importante en la estandarización de los modelos de programas sociales es la interacción con la etapa de vida. El estudio muestra que *ceteris paribus* tiene períodos más vulnerables de lapso prenatal en la vida de un individuo, la niñez y la vejez. Por otro lado, la vulnerabilidad social y física disminuye durante el ciclo vital intermedio. Los programas de protección tienen una particular importancia durante el principio y al final del estilo de vida, mientras que las actividades habilitadoras deberían centrarse en el ciclo vital intermedio de la persona, teóricamente, esto propone que estos modelos de actividades tienen un carácter alternativo. No obstante, en la verdad parece correcto entrelazar

actividades protectoras con habilitadoras, ejemplificando programas para ancianos que contemplen el reforzamiento de habilidades artísticas, prácticas y recreativas; o educación alimentaria en la situación de programas de ayuda alimentaria, siendo un referente el modelo del periodo de vida para posibilitar un acercamiento para estimar el gasto per cápita según fase de vida y tipo de programa. De la misma manera, la inversión per cápita debe ser estar más presente en los programas de protección para grupos vulnerables. Por otro lado, la inversión per cápita en la posición de programas habilitadores tiene que ser más grande durante el ciclo vital intermedio. La valoración actual de los programas sociales no brinda los datos necesarios sobre el tipo de programa e inversiones por grupos edad, por lo tanto, este método puede tener una herramienta de ayuda futura para comparar la focalización de los equipos etéreos en diversos proyectos sociales según su modelo.

Una característica extra de la estandarización inicial son los factores principales de la administración que se aplica a cada tipo de programas sociales. Tienen la probabilidad de ser considerados como principios; eficiencia; igualdad y sostenibilidad (12).

La eficiencia de dichos principios permite monitoreo y manejo del proceder administrativo basados en el modelo de ejecución. Con respecto a la influencia de las actividades de protección, depende rigurosamente del diseño bien elaborado del mismo y teniendo en cuenta el factor económico de escala, por ejemplo, en jornadas de publicidad sobre prevención en salud, inmunización, estabilidad ciudadana, planes para prevenir catástrofes, etc., en la condición de los programas habilitadores, la eficacia no será dependiente solo de la ejecución del mismo, sino también de las capacidades previas de los relacionados. Si se aprovechan las oportunidades requiere una mayor participación de los participantes. Asimismo, la economía de escala es menos importante ya que implica la transferencia de conocimientos y habilidades más no de bienes como alimentos, medicinas, vacunas, ropa, etc.

En este caso, la sistematización de las actividades de infraestructura provechosa tiene la posibilidad de evitar el criterio de eficiencia al basarse en economías de

escala (en transporte, uso de maquinaria, materiales, mano de obra técnica y especializada, etc.). Efectividad o logros de meta y resultados separados y resultados separados, los programas de protección tienen como objetivo reducir o prevenir los efectos no deseados como las enfermedades, desnutrición, pérdida de activos, etc., Entonces, los indicadores de efectividad tienen que monitorear dos cosas importantes, recuperar y/o prevenir la reducción en las tasas de morbilidades y desnutrición en niños, porcentaje de niños inmunizados, mitigación de desastres naturales, tasa de garantizados, etc.. Los programas habilitadores buscan generar impacto en las habilidades necesarias para mejorar las oportunidades. Por esta razón su efectividad debería medirse no solo mediante la creciente habilidades sino también la utilización que hagan los beneficiarios de estas habilidades para así aprovechar las oportunidades del mercado y trabajo, lo cual convierte en casi imposible de cumplir con la labor de mantener el control de evaluar la efectividad de los programas habilitadores ya que los resultados no son inmediatos. Referente a la igualdad, que no se implementa a través del diseño de programas de protección y depende de la calidad de las herramientas y requisitos para centralizar la población objetivo, porque estamos hablando de poner atención a los que presentan mayor probabilidad de ser vulnerables.

A razón de que los grupos más vulnerables por entorno y propiedades particulares crecen, las herramientas para seleccionar regiones, individuos y familias deben ser más precisos en las situaciones de los programas habilitadores, donde la selección propia cumple un importante papel. Por esta razón, las desventajas de la subcobertura y selección comúnmente sería mayor en la situación de los programas protectores. La igualdad en la posición de los mediadores o habilitadores, si bien depende en casi mayor parte de las características de la selección inicial, también dependerá asimismo para el aprovechamiento personal para las nuevas capacidades y oportunidades. Por esta razón dichos protocolos son menos justos (12).

La cuarta magnitud de la administración de planificación de ayuda social es la buena justificación. Los programas de protección a menudo son menos sostenibles que los habilitadores en su tamaño, a tal punto que necesitan un esfuerzo externo sin olvidar las personas involucradas y la economía. Para mejorar su consistencia,

estos programas requieren una intervención que involucre prevenir y promover, así como las condiciones de salud comunitarias, la inmunización manual de menores, campañas de higiene personal, prevención del VIH e ITS, entre otros agentes, sin dejar de lado las medidas necesarias para prevenir catástrofes como la reforestación dependiente, casas antisísmicas, encauzamientos de ríos, etc.

La planificación de ayuda social encarna las políticas sociales y los hechos para satisfacer las necesidades de la población. En la posición de los inconvenientes sociales, se opera pretendiendo cubrir las necesidades de productos "demandas no satisfechas". Las necesidades simples la población se siente insatisfecha porque muestra más carencias, tienden a ser concebidas con inconvenientes y los planes sociales como resoluciones de los mismos. Así, los polos extremos de una planificación social pueden definirse como la "situación actual" en la que surge un problema y la "situación deseada" en la que se eliminan por consecuencias de la participación que el programa o plan representa. Es claro que indistintamente como se mencionó (programa o proyecto), en términos de metodología, un programa social es un grupo organizado de actividades y recursos, ya diseñados e implantados de manera sistemática en una realidad social, para resolver cualquier problema relacionado con la población y así mejorar su calidad de vida.

En Perú, los programas de Fondo de Estímulo al Manejo y Logro de Resultados Sociales (FED) brindan el impulso económico a las regiones. Depende del MIDIS y está estrechamente coordinado con el Ministerio de Economía y Finanzas. Su objetivo es contribuir al logro de los resultados (metas) de la gestión del gobierno regional y la prestación de servicios integrales son dirigidos a las mujeres embarazadas, menores hasta los 5 años de edad, en fundados con la Política de Desarrollo en el Perú e Integración Social y vinculados al progreso de la maduración adecuada de los infantes (17).

En el interior de la conjetura del afianzamiento del logro de objetivos esta la acción con la población selecciona los objetivos relacionados con el cumplimiento de sus prioridades; el propósito y la averiguación de objetivos se convierte en parte clave del ciclo vital. El comportamiento auto-dirigido sería el moderador de casi todo, la población hace una averiguación e induce el desarrollo motivacional (18).

Los estudios empresariales afirman esta información. La población que se propone lograr objetivos, se esfuerza mucho más y se desempeña mejor que la población que vive a la deriva. A medida que sean aprobadas, las metas más complicadas dirigen a mejores niveles de funcionamiento gremial a diferencia de las metas simples. Sin embargo, para crear objetivos efectivos, las personas deben tener capacidades básicas para realizar tareas y participar en el alcance de los objetivos (19).

El compromiso tiene que ver con el vínculo afectivo o voluntad por lograr un propósito, sin importar la génesis, de modo que pueda emplearse para cumplir cierto propósito ya sea autoestablecido, participativa o especificada. El establecimiento es un deber prioritario; se refiere a la disposición hacia un fin específico (20). Teóricamente, el compromiso con los propósitos gobierna la interacción entre lo difícil de las metas y su accionar (19).

Locke plantea inicialmente que el supuesto del cumplimiento de propósitos dirige la relación entre lo difícil que es alcanzar un fin y su funcionamiento, se observó una interacción tan positiva entre la complejidad y la manipulación. Entre los objetos relacionados con el propósito. No obstante, Hollenbeck y Klein estudiaron 109 investigaciones para el aprendizaje de asentamiento de objetivos institucionales y la disposición hacia las metas raras y difícilmente verificaron sus suposiciones acerca de la ejecución, sino solo en 3 casos (21).

Para medir esto, Hollenbeck, Williams y Klein crearon un cuestionario autoinforme de 9 dimensiones para señalar el cumplimiento de una meta. Analizaron la validez de este criterio de autoinforme y mostraron la consistencia intrínseca de las variantes 4, 7 y 9 aspectos de dicha medida: convergencia con las medidas de adherencia e interacción de diversas definiciones junto a su valor especial (22).

Tubbs y Dahl. (23) se centraron en múltiples alternativas de la disposición alterna con los objetivos clave y brindaron interrogantes clave acerca del beneficio de las medidas de autoinforme. Tubbs argumenta que las diferencias absolutas (por ejemplo, la diferencia entre las metas personales y las metas especificadas) pueden funcionar como un medio para evaluar los objetivos de las metas.

Desde la década de los 90', se han elaborado muy pocos estudios sobre la creación de metas. Este archivo trata de verificar distintas fuentes bibliográficas, así como estudios de campo, realizando la pericia sistematizada de la acción de la creación de metas y componentes que han sido intermediarios o controlan la indagación entre el planteamiento fundamentado de metas, la conductora y el manejo.

Aun cuando se revelo que el uso de metas e interacciones entre la complejidad de las metas y el funcionamiento se relacionan, hace falta prestar más atención al entorno de la utilización de metas en las empresas. Los científicos sugirieron que el medio en el que se lleva a cabo la instauración de los objetivos es principal, así como su contenido. Se determina que un factor de estudio procede de la disposición hacia las metas que son las limitantes circunstanciales. Estos son puntos específicos para el ámbito gremial (e. Gramo, falta de tiempo, materiales, información, etc.) son barreras que le impide al personal lograr su plena capacidad y su motivación constante. Los empleados que se enfrentan a las restricciones, se decepcionan porque no tienen una buena oportunidad de crecimiento a pesar de tener motivación y la capacidad de lograr la victoria. Este sentimiento está anulando su motivación y menorando las percepciones de las expectativas, en paralelo, tiene la oportunidad de reducir el compromiso de las metas.

Otro contexto es reconocido como un contexto fundamental para establecer metas como ayuda para los supervisores. Esta ayuda es como un intercambio (ILM), que demuestra el nivel de la condición de la doble interacción entre supervisor y empleado; los colaboradores con adecuadas relaciones interpersonales ILM están más comprometidos con las victorias de sus equipos y con todo lo concerniente a las interrelaciones ILM de un nivel inferior, además de permanecer siempre listos para dar más tiempo y energías. Desde el punto de vista de las expectativas, los empleados que tienen ILM deben tener un mayor nivel de motivación ya que reciben más incentivos y bonificaciones, así que deberían aumentar las percepciones de expectativas e instrumento.

Después de analizar estudios de 4 sucursales de una empresa denominada Klein y Kim. (24) declararon que los compromisos con las metas estaban de manera positiva con ILM y un impacto desfavorable en los limites circunstanciales. El

análisis simpatiza con la postura de la hipótesis de que, cambia una funcionalidad con la interacción de un compromiso con las metas y manejo de la ILM: la interacción positiva es clara en la relación de la disposición y la ejecución del personal con una alta ILM, mientras que dicha relación para el personal con un bajo ILM era demasiado baja. A consecuencia, este análisis está de acuerdo con la hipótesis de que la interacción entre la participación de las metas y la gestión no se modifica de manera exhaustiva como una funcionalidad de limitaciones.

La controversia acerca de las metas que deben ser derivadas o fundamentadas se ha ido calmando de forma participativa a partir del surgimiento de estudios sobre los objetivos delegados que crea el mismo impacto que los objetivos asentados de forma participativa si son "hablando y vendiendo" idóneamente a los trabajadores. Sin embargo, las discrepancias referidas entre la creación de metas participativas y asignadas supuestamente debido a las diferencias cambiantes mediadoras como por ejemplo la complejidad de las metas, la información y tácticas. Por ejemplo, en trabajos difíciles y trabajos aprendidos, las metas fundadas participativamente tienen la oportunidad de tener más eficacia que las metas ya asignadas pues contribuyen a menorar las ambigüedades y la producción de técnicas útiles para conseguir un adecuado desempeño (20).

El efecto de establecer de metas se identificó funcionalmente como constantes de acciones realizadas de forma específica (19). en el pleno real, hay muchos comportamientos que interactúan entre sí una afinidad servible. Por lo tanto, justo después de participar en la formulación de objetivos prioritarios, este busca realizar acciones, trata de trabajar en el comportamiento, es posible que el comportamiento parecido a los comportamientos objetivos empeora la participación de metas además se verán dañados. Si se ha observado que el tiempo de diversas acciones no enfocadas cambia, habrá cambio en la participación orientado a otro comportamiento, se pensó que se ha producido una generalización de la contestación. Tan pronto como todos los involucrados formen parte del establecimiento de metas, definitivamente se referirán a sus metas ocultas para brindar posturas personales acerca de la utilización razonable del ciclo sistematizado del establecimiento de metas. Dar una mirada sobre las metas implícitas puede generar un impacto en la importancia de otras acciones clave

relacionadas. Si hay una sociedad intensiva previa entre el comportamiento no dirigido relacionado a la conducta enfocada en la meta, el impacto de la participación se puede generalizar para esta conducta (22).

Sin embargo, si se observa una meta asignada que está bajo control externo, lo mejor es que no ponga en marcha los objetivos sobreentendidos. Para estos casos, es viable que solo las acciones clave sean impulsadas por secuelas externas. La globalización de la respuesta no es posible porque no son activadas las metas implícitas sobre acciones específicas involucrados empero no enfocados (22).

Según la prueba experimental creada para mejorar la práctica de los repartidores de pizza, la generalización de la contestación solo ocurre en el lugar participación. La información muestra que una consecuencia adicional sería la participación como un cambio anhelado en el comportamiento involucrado no enfocado, como consumir la meta de tiempo, respetando las normas de tránsito y así no poner en riesgo su vida, la mediación definida puede causar efectos colaterales no deseados en el comportamiento no enfocados.

Los empleados necesitan saber qué tan bien lo están haciendo para lograr las metas. La retroalimentación puede pasar a la labor propiamente dicha, no obstante, en algunos episodios proceden a alguien jerárquico. El feedback de los responsables del personal requiere monitoreo al igual que la transmisión y los cambios. También en ocasiones la visualización del comportamiento o manejo son complicados de obtener, además, va a ser complicado encontrar una retroalimentación conveniente e idónea. Si no hay retroalimentación el establecimiento de metas no funcionara. Incluso cuando se considera a menudo la retroalimentación que circula de forma descendente también puede circular de forma ascendente y por supuesto, se considera la postura de cada colaborador, responsabilidades, para el feedback ayuda a provocar afectar el manejo. Aunque los programas de retroalimentación vayan teniendo buena aceptación, hay poca investigación sobre los efectos del feedback ascendente, en los cambios que ocurren en la operacionalización de los gerentes a lo largo del tiempo. Sin embargo, debido a la falta de controles o conjunto de comparación es difícil determinar si las habilidades han mejorado o si ha habido cambios positivos en el comportamiento

del jefe, consecuencia del feedback (25).

La hipótesis más apropiada en el programa de retroalimentación ascendente son los gerentes que perciben feedback personal, tienen una mayor oportunidad para mejorar su funcionamiento que los gerentes que no tienen este beneficio. El feedback específico e individual permite a los gerentes establecer niveles de disconformidad entre el feedback y el alcance de las metas, además, planificar su trabajo para el cambio del comportamiento en las superficies donde la actividad muestra grandes desventajas. Si la información del feedback individual es requisito previo para una transformación de comportamiento, allí recién los gerentes tienen equipos pequeños que tendrán menos probabilidades de usar un modelo de feedback ascendente, los gerentes que perciben retroalimentación individualizada de los trabajadores jerárquicos. Sin embargo, la data acerca del feedback personalizado es un requisito para cambiar el comportamiento, como resultado, los gerentes con poco personal de trabajo van a ser menos capaces de tener el beneficio de un programa de retroalimentación hacia arriba (25).

Al insertar el proceso sistematizado de feedback oficial en un equipo muestra la estabilidad de que el funcionamiento debería mejorarse en las superficies medida. En conclusión, incluso los miembros de la gerencia que no gozan de un feedback personalizado tienen la oportunidad de sentirse motivados para reforzar su productividad y también desechar el "Loafing Effect" (20).

Algunos estudios han demostrado la utilidad de crear metas y recompensas para mejorar la motivación y por lo tanto el funcionamiento. Sin embargo, no hay mucho entendimiento respecto a estos dos métodos cooperan en el manejo. Los investigadores han propuesto que los incentivos dañan bastante a la aprobación de metas debido a su tema o disposición con esta. El análisis de Wright's 1992 revisó el papel de los incentivos monetarios como un factor del compromiso con las metas con los siguientes fines: (a) mostrando el rol mediador de la inversión en una interacción incentivo-compromiso, las recompensas que afectan las obligaciones con las metas aumentan el costo de conseguirlas, y b) revisando el papel intercesor del compromiso de las metas y en los tipos de efectos de los incentivos, el nivel de incentivo y el grado de metas sobre el funcionamiento.

Los términos de pago por parte pueden enseñar niveles de costo más altos en la jerarquía de rendimiento, por cada grado de rendimiento que logra alcanzar el grado de meta tiene mejores probabilidades de ser incentivados. Esta situación puede conducir a un impacto que, a la interacción de la condición de recompensa por lograr la meta, se puede observar el mayor grado de costo sin embargo la pendiente del costo es menor (22).

Otros resultados plantean que las contingencias basadas en la meta, los sujetos reciben un pago irremplazable más bonificaciones si llegan a lograr las metas, produce más motivación hacia metas sencillas, pero tiene un menor compromiso con las metas difíciles. Como resultado, este incentivo puede llevar a las personas a rechazar y desaprobando las metas, una vez que su ejecución se vuelve complicada para lograrse. Dichas circunstancias pueden dar lugar a una falta de mediación eficaz en el establecimiento de metas (22).

Una parte importante del trabajo de la empresa se realiza en grupo. Sin embargo, la mayor parte de la investigación empresarial está focalizada en las competencias, analizando el impacto de los cambios en los procesos de producción, motivación y manejo. La mayoría de los estudios empíricos de establecimiento de metas que han dominado la investigación motivacional reciente se han realizado personalmente. El establecimiento de metas en un ambiente probablemente no se logre pluralizar de manera directa el estudio personal, porque el establecimiento de metas se vuelve más difícil en grupo. Un principio importante que separa el establecimiento de metas colectivos del establecimiento de objetivos individuales es la presencia de hechos colectivos como regla, loafing, interrelación, o cohesión (24).

Aunque se ha encontrado que las metas en grupo aumentan el manejo en conjunto, la efectividad de las metas específicas para mejorar la gestión del equipo ha provocado resultados mixtos. Esta varianza se puede vincular tanto a las propiedades de la labor con la meta. La especificación de esta dispersión puede ser la naturaleza de una labor; la dependencia mutua es factor clave de la barrera sobre la interacción establecimiento de meta – manejo del conjunto. Otra descripción de esta varianza puede ser la elaboración de diferentes, ejemplo, las

metas personales egocéntricas, metas personales grupo céntricas, o las metas en grupo, solos y en mezcla, capaces de crear diferentes resultados del procesamiento (27).

La distinción entre procesos independiente/interdependiente y agregado/no añadido presenta un alto grado de complejidad. En otras palabras, el avance independiente/interdependiente refleja el grado en que los miembros del conjunto deben cooperar para completar una tarea dada, mientras que la progresión agregado/no añadido implica índices de marcación (i.e., en una tarea agregada, por el uso del conjunto se calcula agregando los desempeños particulares de los integrantes del conjunto, esta es un labor no agregada, es necesario que el producto sea superior (o distinto de) la suma de los resultados individuales debido a la cooperación interdependiente de los miembros del grupo). Así, las tareas segregadas deben ser interdependientes, incluso si las interdependencias no siempre producen resultados no añadido (27).

Es coherente aceptar que, los fines tienen la opción para conducir la atención y el impulso hacia el manejo en masa o personal, también tienen la oportunidad de aumentar la responsabilidad a la cual se refiere. Por lo tanto, los objetivos personales mejorarán los compromisos personales para maximizar el funcionamiento personal (i.e., la orientación del manejo personal ODI, en la que la meta en conjunto debería incrementar la voluntad para aumentar la ejecución del conjunto (i.e., orientación para el funcionamiento grupal EDG). Lamentablemente, no hay precisión sobre el impacto que llegan a tener estas metas en tan pronto que se proporciona consecuentemente. La función que desempeñan las metas individuales grupo céntricas es ambigua después que estas metas son monitoreadas sin que estén acompañadas de las metas colectivas. Los resultados del análisis de Crown & Rose muestran que las metas particulares grupo céntricas y las metas de equipo establecidos conjuntamente aumentan la capacidad de gestionar grupos de tareas interdependientes. De hecho, este combinado de metas produce un funcionamiento de conjunto 36% más alto que el del grupo de manejo y significativamente más alto que cualquier otra conjunción.

Las investigaciones plantean que no solo hay un incremento extra en el esfuerzo dado, sino además un efecto multiplicador (un impacto espiral del esfuerzo

realizado): Un aumento en el esfuerzo realizado en el funcionamiento del conjunto, genero el incremento en la participación activa personal seguido por un aumento en el esfuerzo gastado en el funcionamiento del conjunto.

La capacidad de iniciar el más alto nivel de obligaciones, como en el funcionamiento personal y grupal, combinado con la orientación del dominio grupal, es muy importante para dañar el funcionamiento mediante el desarrollo de tácticas y cooperativas (27).

Además, las interacciones más duras en el medio de las cambiantes de las metas y la cohesión tal vez pueden ser eficaz, para así poder realizar el establecimiento de metas complejas y sigan teniendo relación (24).

Doerr et 1996 encontraron que las metas compartidas producen mayor compromiso y rendimiento que las metas individuales tanto en las filas de producción pull (halar) -el trabajador reanuda el trabajo después de que el próximo trabajador esté preparado o líneas de producción push (empuje) -donde los trabajadores trabajan muy rápido-. Es concebible que las labores en las líneas de experimentación fueran algo independientes, independiente de la política de flujo de material usado, los objetivos colectivos generan resultados favorables en términos de motivación por intermedio de la política. Además, el comportamiento interactivo que tiene que ver con el monitoreo del rendimiento, lo que es motivado por las metas de conjunto, pueden promover el esfuerzo y la productividad en tareas subjetivas independientes al igual que trabajos interdependientes. Otra apertura en este experimento es la satisfacción gremial era más grande una vez que se realiza la meta de conjunto con la política de halar, una vez que se usaba una meta personal es una política de empujar (28).

La literatura encontrada acerca del establecimiento de metas persiste que las metas siguen vinculadas con un mejor manejo ya que refuerzan el trabajo, centran la atención, motivan la resistencia y desarrollan estrategias. Si bien la investigación sobre los efectos de las metas grupales no fuera tan extensa como las consecuencias de las metas en conjunto no son tan extensivas como las consecuencias favorables de las metas individuales, se han realizado varios estudios sobre estos elementos y se encontró que las metas grupales tienen una

influencia positivos en el manejo del grupo.

En ocasiones, aquel proceso de establecimiento de metas para su cumplimiento es recompensado con la asignación de presupuesto para mejorar las actividades propuestas por los programas. Los territorios más desarrollados crearon su propia versión del Presupuesto por datos obtenidos, ajustándolo a su propia política y capacidades. A finales del siglo pasado, existen esfuerzos para modificar el modelo de la administración pública, tratando de pasar del enfoque que prioriza la prioridad sobre el cumplimiento a tiempo y el monitoreo de la utilización de los recursos, así uno de administración priorizara conseguir los propósitos que mejoraran la calidad de vida de los ciudadanos. De esta forma, estos países concluyeron que sus esfuerzos en esta dirección no producirían los resultados deseados sin reformar la inversión brindada. Si bien hay muchas razones que motivaron la modernización de los presupuestos públicos, lo que todas estas iniciativas tienen en común es una fuerte creencia en el valor de examinar la información la gente espera en términos de cumplimiento, eficacia y comodidad. Desde principios del siglo XXI se desarrollaron todas las naciones, modernizando su gobierno y, especialmente, la inversión dirigida a este fin, lo que demuestra que el dinamismo que incluía una reforma presupuestaria, empero si se ha creado pruebas con relación a la buena práctica y lecciones que atienden como alusión. Incluso cuando la administración por resultados es un método de amplia gama en las regionales, la mayoría de los territorios han decidido usarlo completamente no a través del proceso presupuestario, pero con la ayuda del monitoreo y evaluación de sistemas, así como a través de contratos de funcionamiento. (28) resultados por administración (GpR) La Administración por Resultados en la zona comunal prefiere la evaluación y patrocina los resultados (outcomes) no solo los insumos (inputs). De esta manera, el régimen se enfoca en alcanzar el cumplimiento de los objetivos esperados a nivel nacional, dejando de enfocado los esfuerzos para controlar los costos de los recursos, favoreciendo a los organismos del estado que logran alcanzar sus metas, es decir, a quienes enseñen mayores rendimientos. Este modelo evalúa el logro de resultados concretos y apreciados por la población, priorizando la mejora de la calidad en la prestación de servicios y el bienestar integral del residente.

Si bien existen diferentes definiciones del resultado, (29), ofrece tres niveles

diferentes de análisis evaluativo que deben vincularse en el sistema orientado a la GpR que lo acompaña: (i) macro, donde los resultados a menudo están relacionados con la política pública, la mayor parte de los casos resumidos en planes nacionales para el desempeño de cada área; (ii) meseo, que estima el desempeño de empresas cotizadas y proyectos con resultados relacionados con la función de gestión de la planificación estratégica, y (iii) la versión minimizada, interactuando con la gestión del personal con resultados vinculados con la administración cuyos resultados están asociados con los empleados públicos. Los programas de GpR tienen la oportunidad de implementar diferentes acuerdos institucionales, Ugarte (2006), a través de una evaluación intensiva, proporcionando 3 tipos de enfoques. Un enfoque centralizado para implementar una estrategia global de administración estratégica, de la cual la evaluación administrativa es muy importante y, además del proceso de planificación, presupuesto e implementación de bienes públicos.

El modelo de presupuesto, se da una vez que se une la atención en la reforma del presupuesto nacional se coloca como el eje de la administración basada en el desempeño, desempeñando un rol clave en la delegación de bienes que permite la predominación sobre los incentivos y el comportamiento de los agentes. Finalmente, los enfoques no incluido, implementado algunos aparatos principales de algunas instituciones del gobierno central para mejorar la gestión de dichos recursos dentro de su jurisdicción, sin embargo, no están destinados a ser aplicados a todo el artefacto estatal pues no cuenta con la ayuda política para innovaciones individuales o porque no posee los estándares suficientes para así implementar programas transversales en el sector público. El uso de GPR en las entidades del estado incluye una labor difícil por las inaccesibles modificaciones en la atención en la administración en términos de apoyo político, el liderazgo, el cambio cultural, el nuevo proceso, la pérdida de discrecionalidad, etc.

Y debido a que hay inconvenientes en relación con la prestación de servicios burocráticos, que distintas fuentes bibliográficas han reconocido como ineficaz o pérdidas de las agencias, que se proporcionan debido a C10: (i) la complejidad para medir ciertos productos y, por lo tanto, gestionar recursos humanos y entidades públicas; (ii) la desigualdad de información al interior de las entidades, entre estas

y lo principal (generalmente el Ministerio de Finanzas); (iii) la mínima competitividad entre agencias, por ser servicios únicos; y (iv) la rigidez del manejo ex ante, en especial los sistemas de carreras públicas. Empero como sugiere Ugarte (2006), “no obstante los esfuerzos, los resultados positivos de usar un esquema de GpR son inmensas en cuanto mejoran la eficiencia y calidad del gasto público y toman al habitante como el eje central de la actividad del Estado”.

El Acuerdo de administración (CG) es una herramienta clave dentro de la GpR, son grupos que integran compromisos e incentivos para mejorar la calidad de administración centrándose en una variedad de información veraz. Para lograr hacer lo anterior CG s, debe descubrir metas cuantificables dentro de un tiempo específico, al ser cumplidas por agencias del Estado se hacen merecedoras de las contingencias. Este consenso se frecuenta enmarcar dentro del paradigma Principal-Agente debido a que se “concreta primordialmente entre una instancia pública preeminente y rectora, que casi constantemente maneja y define la recompensa (el principal), y otra instancia subordinada delegada de llevar a cabo recursos y mandatos (el agente)”. De consenso al enfoque adoptado, los CG tienen la posibilidad de ser obligatorios, una vez que hablamos de un enfoque centralista o presupuestario; o voluntarios, una vez que hablamos de un enfoque no incluido. “No obstante, en ambas situaciones se fundamenta el triunfo de los resultados esperados en un conveniente esquema de índices de administración o manejo que condicionan las diversas contingencias. De esta forma, “las probabilidades de triunfo de los CG van a ser más grandes en el tamaño en que se cuente tanto con un proceso presupuestario en el que se identifiquen indicadores y metas a conseguir, así sea en términos de productos o resultados como con niveles aceptables de flexibilidad gerencial para la toma de elecciones y mejora de procesos”.

Finalmente, las evaluaciones de funcionamiento y sus respectivas metas en CG se caracterizan al inicio de 2 magnitudes: i) entorno del indicador, que se mide (productividad, eficiencia, economía o calidad de servicio); Y un entorno de administración, que determina si se mide durante el proceso, los productos o resultados. En línea con lo anterior, “los CG debe ser preciso para integrar los indicadores de resultados, o al menos de productos, para que realmente se

identifiquen en un instrumento para la administración por resultados”.

Presupuestos por Resultados (PpR) es una “herramienta basa las asignaciones presupuestas en función a los resultados esperados y los productos deseados, que brinda una alta permisibilidad en el uso de los bienes corrientes al modificar el entorno para controlar la entrada al producto y el resultado. Esto significa que el marco del PpR están relacionados con la optimización de la calidad de vida poblacional, resultados que necesitan y valoran los habitantes, y se asocian con algunos cursos de acción o tácticas que conducen productos que permitirá la calidad del servicio, utilizando diversos procedimientos, como el financiamiento de las metas, los incentivos al grado de agencia o la programación basada en la fórmula de financiados. Posterior al año 2000, en Perú, el plan de optimización de la administración pública se lleva a cabo como parte del presupuesto público.

Por ello la Ley N° 2841113 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se ha agregado un capítulo específico sobre el Presupuesto por Resultado (PpR), el cual podrá ser puesto a disposición por la Dirección Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), actualmente es la Dirección General del Presupuesto Público (DGPP). En este entorno PpR, está diseñado en nuestra región para brindar soporte ara que la población reciba los bienes y servicios necesarios, de acuerdo con las condiciones pertinentes que permitan optimizar el bienestar integral, combinando los recursos para los productos y los resultados mediables a favor de los individuos. Con esto en mente, para utilizar adecuadamente este procedimiento, se manifiesta la escasez de limitar una definición oportuna de los resultados a alcanzar, asegurar la participación de las entidades estatales para lograr establecer los causantes del uso de herramientas PpR y la honestidad durante la utilización de bienes públicos, implementando mecanismos para generar información sobre productos, resultados y administración diseñada para su logro.

Hasta ahora, esta estrategia se está implementando en utilizando 4 dispositivos, desde la DGPP MEF participando en otras organizaciones gubernamentales: a. Programa de presupuesto (PP): PP es una unidad de programación de entidades públicas, centrándose en productos integrados y vinculados para proporcionar la realización de un resultado específico a la población, y, por lo tanto, para lograr los

resultados relacionados con el objetivo nacional del Proyecto Estratégico de Desarrollo Nacional. b. Seguimiento: Esta es un proceso continuo de acumulación e investigación de información sobre el manejo y la ejecución financieros de objetivos físicos que da cuenta a PP ha hecho que los recursos designados y en qué medida se pudieran realizar los resultados esperados. Los gobiernos locales tienen la función de monitorear continuamente la implementación de productos de PP utilizando: i) registrar datos sobre fines financieros y metas físicas en SIAF, ii) obteniendo la elaboración de las ocupaciones y producto de PP bajo los términos técnicos y los criterios técnicos requeridos y iii ) Detectar puntos para crear retrasos en la realización de las ocupaciones y productos de PP. c. Evaluación independiente: incluye la investigación sistemática y propósitos de mediación pública, programas o políticas en proceso o concluidas, de acuerdo a su diseño, administración, resultado de manejo y / o impacto, de acuerdo con la información para garantizar información confiable en el proceso de elecciones de administración y las elecciones presupuestales.

La prueba tiene la opción de ser 2 tipos: Evaluación de Diseño y Ejecución Presupuestal (EDEP) y Evaluación de Efecto (EI). d. Otros incentivos para la administración: mecanismos para promover la optimización la administración de las entidades públicas y para la función de ciertos resultados, obligaciones u objetivos determinados. Tienen una prioridad para contribuir a alcanzar las metas de PP. Entre los incentivos de la administración son “Programa de Incentivos a la Optimización de la Administración Municipal”, el cual está dirigido a los gobiernos locales

La anemia es un problema común de salud pública con enormes consecuencias humanas, sociales y económicas. Aumenta el riesgo de infecciones y conduce a un deterioro de las funciones cognitivas y la capacidad para realizar tareas físicas. Además, la anemia durante el embarazo se asocia con un crecimiento intrauterino restringido. En 2011, más de 500 millones de mujeres en todo el mundo, con una prevalencia del 29 % en mujeres no embarazadas y del 38 % de mujeres embarazadas. La anemia sigue siendo un problema de salud pública de moderado a grave en 142 regiones de todo el mundo, lo que perjudica la salud y la productividad (30). En 2012, la Asamblea Mundial de la Salud fijó la meta de reducir

de en un 50 % en mujeres embarazadas y no embarazadas en edad fértil (15-49 años) para el año 2025 (OMS y 1000 días, 2014). .1 Lograr este ambicioso objetivo requerirá un enfoque multisectorial. Este documento resume las necesidades de funcionamiento y los impactos anhelados en la salud y economía.

El estudio presentado en el Marco de inversión en nutrición estima la necesidad financiera y el impacto alargar un grupo minimizado de inversiones claves para reducir la anemia: (1) se aplica a todos los países; (2) presentan una base sólida para la eficacia; (3) lograr la meta proactivamente juntos. El estudio se centró en los costos y los impactos potenciales de un paquete de intervención particular en la prevención nutricional primaria y demostró su efectividad. El paquete de prevención extendida está diseñado para todas las mujeres, incluidas aquellas con anemia. Los procedimientos de anemia en el sistema de salud, es esencial, no se analizado desde una perspectiva de costos. Lograr el objetivo común de reducir la anemia en las mujeres requerirá costos de \$12.900 millones adicionales en asignaciones de presupuesto gubernamentales y Ayuda Oficial para el Desarrollo (AOD) durante 10 años, más de la mitad de los cuales se dedicaría a proporcionar suplementos de hierro y ácido fólico a mujeres no embarazadas (31)

### **2.3. Definición de términos básicos.**

El Fondo de Estímulo al Desempeño y Logro de Resultados Sociales (FED), es una herramienta de incentivos económicos para los gobiernos regionales. Su responsable es Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y con el Ministerio de Economía y Finanzas (12).

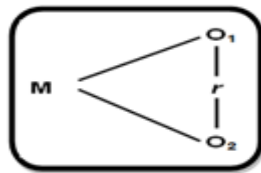
Anemia, Se refiere que la anemia es la carencia de hemoglobina para el transporte de los diversos nutrientes y oxígeno a los tejidos corporales, generando cansancio y debilidad constantes (32).

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio, acoge una investigación de tipo cuantitativo no experimental. La investigación es de diseño descriptivo correlacional, de corte transversal.

**Esquema:**



Dónde:

M = Muestra

O1 = Gestión del fondo del estímulo al desempeño

O2 = Resultados sociales de la anemia infantil

r = Relación de las variables de estudio.

##### 3.1.1. Hipótesis y Variables.

H0 = No existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021.

H1 = Existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021.

### **3.2. Población, muestra y muestreo.**

#### **Población de estudio**

De acuerdo a los objetivos, esta investigación se ejecutará en los 21 establecimientos de salud de distintos distritos con quintil de pobreza 1 y 2 en el departamento de Tumbes), representado así, el universo muestral.

**Muestreo:** Se desarrollará un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado la naturaleza de los grupos a intervenir (54).

#### **Criterios de selección.**

##### **Criterios de inclusión.**

- Jefes de los establecimientos de salud en los quintiles de pobreza 1 y 2 en la Región Tumbes
- Jefes de establecimientos de salud que tengan una permanencia en el cargo de más de 6 meses
- Acepten participar voluntariamente

##### **Criterios de exclusión**

- Jefes de establecimiento de salud que no pertenezcan al quintil 1 y 2 de pobreza.
- Jefes de establecimiento de salud con encargatura eventual.

### **3.3. Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La técnica es la entrevista, con la aplicación de un cuestionario para medir la gestión del fondo de estímulo de desempeño que consta de 19 preguntas con una escala valorativa de 2 (siempre); 1 (A veces); 0 (nunca). Los valores superiores a 20 indican una gestión adecuada; valores menores a 19 indican gestión inadecuada. La construcción del instrumento se basó en 4 dimensiones; dimensión Programación operativa (pregunta 1 a 5); dimensión Soporte Logístico para la adquisición y distribución de los insumos (pregunta 6 a 8); en su dimensión Organización para la producción y entrega de los

productos (pregunta 9 a 13); dimensión Supervisión, seguimiento y evaluación (pregunta 14 a 20).

De otro lado se aplicó una guía de observación que recoge el cumplimiento de indicadores del fondo estímulo de desempeño para cada establecimiento del quintil 1 y 2 de pobreza que cumpla con los criterios de inclusión establecidos en los años 2019- 2021. El instrumento fue sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos obteniéndose como resultado 0.7 respectivamente. Siendo el instrumento válido para su aplicación.

### **3.4. Procesamiento y análisis de datos.**

Para obtener los datos para la investigación se seguirá los siguientes procesos:

- Autorización y permiso del director regional de Salud
- Coordinación con los jefes de establecimientos para la aplicación de encuestas al grupo de seleccionados en el marco muestral
- Recopilar la información y registrarlo en una base datos manteniendo la confidencialidad
- Se asignará un identificador (ID) a cada registro a fin de mantener la confidencialidad de los datos.
- Una vez obtenidos los datos se someterán a un proceso de crítica y codificación a través de una base elaborada en la hoja del cálculo del programa SPSS statistics 23. Después se organizarán y se presentarán en tablas y gráficos estadísticos, de acuerdo a la escala de medición de la variable. El análisis de datos se realizará mediante los procedimientos y métodos de la estadística no paramétrica, en un análisis donde se utilizarán procedimientos o pruebas estadísticas de independencia por medio de la prueba de Rho Spearman para establecer el nivel de relación entre las variables.

### **3.5 Consideraciones éticas**

En la presente investigación, se respetaron cada uno de los principios éticos: como la libre participación, y la no maleficencia. Además, el Anonimato y la confidencialidad, puesto que no se revelaron los nombres y apellidos de la

población, en el estudio de investigación solo uso la información con los fines establecidos en la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en su dimensión Programación operativa

<b>Participa de la programación de metas FED</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	1	14.29
A veces	0	0.00
Siempre	6	85.71
Total	7	100.00
<b>Ha sido convocado para la programación de metas FED</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	4	57.14
Nunca	1	14.29
Siempre	2	28.57
Total	7	100.00
<b>La programación de metas es coherente con la realidad del EESS</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
A veces	3	42.86
Siempre	4	57.14
Total	7	100.00
<b>Existe socialización de convenio FED por parte de DIRESA</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	1	14.29
Nunca	2	28.57
Siempre	4	57.14
Total	7	100.00
<b>Conoce plenamente los convenios de gestión del FED</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0.00
A veces	3	42.86
Siempre	4	57.14
Total	7	100.00

Fuente: propia

El 85.71 % de la gestión fondo del estímulo al desempeño (FED) siempre es participativo en la programación de metas, el 57.14% de esta programación es coherente con la realidad, se socializa a través de convenio y los gestores de las instituciones de salud conocen plenamente los convenios de gestión del FED. Sin embargo, en la fase de convocatoria a veces se has convocado a los responsables de los establecimientos de salud.

**Tabla 2.** Gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en su dimensión Soporte Logístico para la adquisición y distribución de los insumos

<b>Existe compromiso de Gestión participativa entre DIRESA y EESS</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0.00
A veces	5	71.43
Siempre	2	28.57
Total	7	100.00
<b>Participación en los detalles técnicos de los indicadores a evaluar</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0.00
A veces	5	71.43
Siempre	2	28.57
Total	7	100.00
<b>La provisión de bienes y servicios son entregados oportunamente al EESS</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	5	71.43
Nunca	2	28.57
Siempre	0	0.00
Total	7	100.00

Fuente: propia

El 71.43 % de la gestión fondo del estímulo al desempeño (FED) a veces existe el compromiso participativo entre Diresa y los establecimientos de salud, además a veces se participa de los detalles técnicos de evaluación de indicadores y a veces la entrega de bienes y servicios es oportuna.

**Tabla 3.** Gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en su dimensión Organización para la producción y entrega de los productos

<b>Los equipos, materiales y servicios cobertura las necesidades del EESS</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	5	71.43
Nunca	2	28.57
Siempre	0	0.00
Total	7	100.00
<b>Los equipos, materiales y servicios permiten alcanzar las metas establecidas</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	5	71.43
Nunca	2	28.57
Siempre	0	0.00
Total	7	100.00
<b>DIRESA entrega oportunamente los insumos y medicamentos para el cumplimiento de metas</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
A veces	7	100
Siempre	0	0
Total	7	100
<b>DIRESA contrata oportunamente al personal de salud para el cumplimiento de metas</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0.00
A veces	6	85.71
Siempre	1	14.29
Total	7	100.00
<b>La asignación presupuestal al EESS es oportuna</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0.0
A veces	7	100.0
Siempre	0	0.0
Total	7	100.0

Fuente: propia

El 71.43 % de la gestión fondo del estímulo al desempeño (FED) a veces cobertura los equipos y materiales en función a la necesidad de los EESS y logran alcanzar las metas; sin embargo el 100% menciona que a veces la Diresa entrega oportunamente medicamentos e insumos para alcanzar la metas y considera que la asignación presupuestal es oportuna.

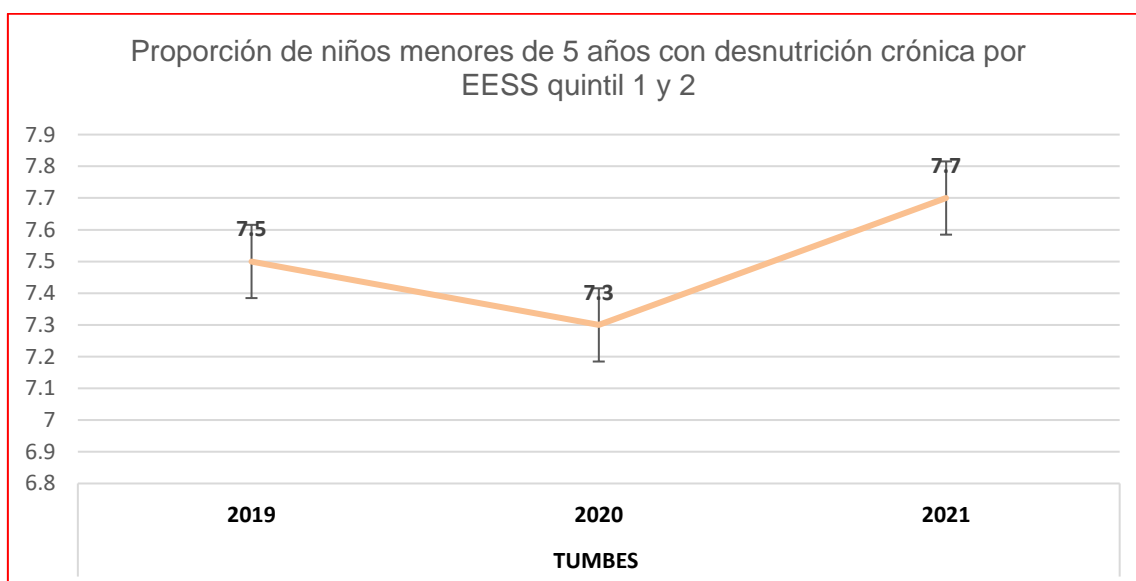
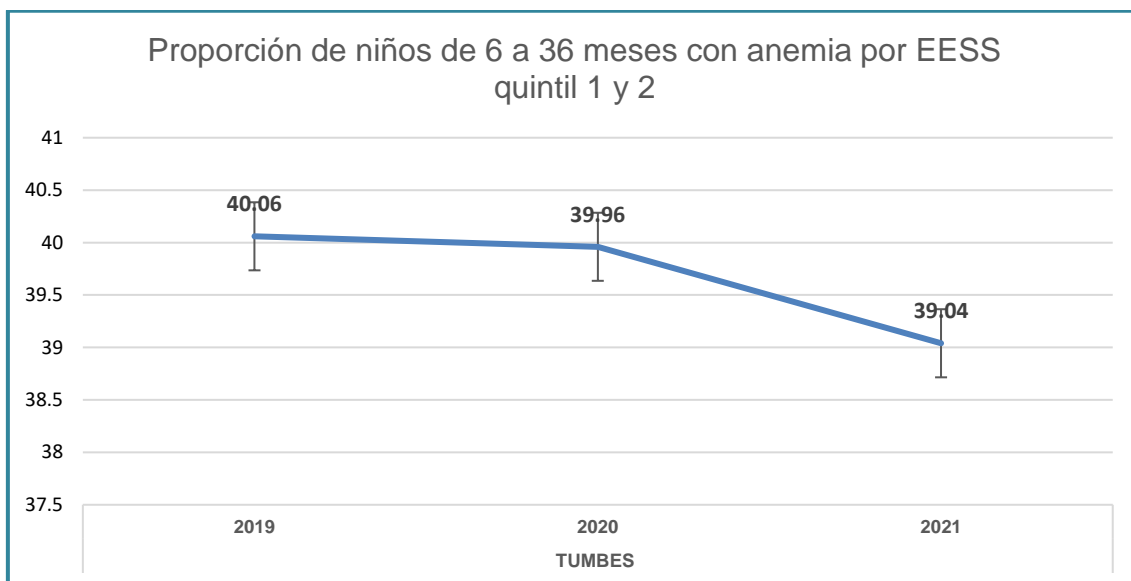
**Tabla 4.** Gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en su dimensión Supervisión, seguimiento y evaluación

<b>Existe participación del personal del EESS en los comités de selección de bienes y servicios</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	3	42.86
Nunca	4	57.14
Siempre	0	0.00
Total	7	100.00
<b>DIRESA reconoce la labor de las unidades prestadoras de servicios de salud en el cumplimiento de metas FED</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	3	42.86
Nunca	4	57.14
Siempre	0	0.00
Total	7	100.00
<b>Conformación de comités de calidad del EESS</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0.00
A veces	5	71.43
Siempre	2	28.57
Total	7	100.00
<b>DIRESA y el equipo de gestión realizan el monitoreo de indicadores FED</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0.00
A veces	5	71.43
Siempre	2	28.57
Total	7	100.00
<b>Recibe asistencia técnica para el cumplimiento de los metas FED</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	3	42.86
Nunca	2	28.57
Siempre	2	28.57
Total	7	100.00
<b>Participa en la elaboración Informes de verificación del cumplimiento de metas FED</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A veces	5	71.43
Nunca	2	28.57
Siempre	0	0.00
Total	7	100.00

Fuente: propia

El 57.14 % de la gestión fondo del estímulo al desempeño (FED) nunca permite que el personal del EESS participe del comité de selección de bienes y servicios, además nunca reconoce la labor del EESS en el cumplimiento de metas. De otro lado el 71.43% a veces participa en la elaboración de informe de cumplimiento de metas, realizan monitoreo de indicadores FED y recibe asistencia técnica.

**Figura 1.** Interpretación de los resultados sociales de la anemia infantil, 2019- 2021 en la Región Tumbes



Los resultados sociales de anemia infantil indican un descenso de 1.02 puntos porcentuales de la anemia infantil entre el 2019 y 2021; sin embargo en relación a la desnutrición crónica se evidencia un ligero incremento de 0.2 puntos porcentuales entre el año 2019 – 2021.

**Tabla 5. Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021**

Hipótesis Nula	Sig.	Decision
Participa de la programación de metas FED	,125 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Ha sido convocado para la programación de metas FED	0.368	Mantener la hipótesis nula
La programación de metas es coherente con la realidad del EESS	1,000 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Existe socialización de convenio FED por parte de DIRESA	0.368	Mantener la hipótesis nula
Conoce plenamente los convenios de gestión del FED	1,000 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Existe compromiso de Gestión participativa entre DIRESA y EESS.	,453 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Participación en los detalles técnicos de los indicadores a evaluar	,453 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
La provisión de bienes y servicios son entregas oportunamente al EESS	,453 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Los equipos, materiales y servicios cobertura las necesidades del EESS	,453 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Los equipos, materiales y servicios permiten alcanzar las metas establecidas,500.	,453 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
DIRESA contrata oportunamente al personal de salud para el cumplimiento de metas	,125 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Existe participación del personal del EESS en los comités de selección de bienes y servicios	1,000 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
DIRESA reconoce la labor de las unidades prestadoras de servicios de salud en el cumplimiento de metas FED	1,000 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Conformación de comités de calidad del EESS	,453 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
DIRESA y el equipo de gestión realizan el monitoreo de indicadores FED	,453 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula
Recibe asistencia técnica para el cumplimiento de los metas FED	0.867	Mantener la hipótesis nula
Participa en la elaboración Informes de verificación del cumplimiento de metas FED	,453 <sup>a</sup>	Mantener la hipótesis nula

Fuente: propia

No existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021, con un valor  $p > 0.05$  en un intervalo de confianza (IC = 95%)

## V. DISCUSIÓN

En la tabla 1; El 85.71 % de la gestión fondo del estímulo al desempeño (FED) siempre es participativo en la programación de metas, el 57.14% de esta programación es coherente con la realidad, se socializa a través de convenio y los gestores de las instituciones de salud conocen plenamente los convenios de gestión del FED. Sin embargo, en la fase de convocatoria a veces se ha convocado a los responsables de los establecimientos de salud.

Es imperioso lograr la participación social en los procesos de planificación, ejecución de acciones sociales, que permitan construir sistemas de vigilancia comunitaria a fin de efectivizar las acciones propuestas; así lo describe; Mayca A (11), refiere que, en el marco del “Plan Multisectorial de lucha contra la Anemia” (PMLCA), se enfatizó la falta de poner en marcha este plan con la administración regional, con el alcalde animando y resaltando el trabajo a nivel local. Se planteó el conocimiento del desempeño de la gestión local y la intervención de los actores locales en la región de Huánuco. Los resultados se agruparon en 5 aspectos: creación de la instancia de articulación local (IAL), Mapeo de agentes, Diagnóstico local, Plan de acción, y Gestión local articulada.

Además, en la tabla 2, describe que el 71.43 % de la gestión fondo del estímulo al desempeño (FED) a veces existe el compromiso participativo entre Diresa y los establecimientos de salud, además a veces se participa de los detalles técnicos de evaluación de indicadores y a veces la entrega de bienes y servicios es oportuna.

En Perú, los programas de Fondo de Estímulo al Manejo y Logro de Resultados Sociales (FED) brindan el impulso económico a las regiones. Depende del MIDIS y está estrechamente coordinado con el Ministerio de Economía y Finanzas. Su objetivo es contribuir al logro de los resultados (metas) de la gestión del gobierno regional y la prestación de servicios integrales son dirigidos a las mujeres

embarazadas, menores hasta los 5 años de edad, en fundados con la Política de Desarrollo en el Perú e Integración Social y vinculados al progreso de la maduración adecuado de los infantes (17).

De otro lado, la tabla 3, El 71.43 % de la gestión fondo del estímulo al desempeño (FED) a veces cobertura los equipos y materiales en función a la necesidad de los EESS y logran alcanzar las metas; sin embargo el 100% menciona que a veces la Diresa entrega oportunamente medicamentos e insumos para alcanzar la metas y considera que la asignación presupuestal es oportuna.

Es importante señalar la implicancia de la provisión de bienes y servicios, a partir de la asignación presupuestal, dado que el financiamiento de estos permitirá alcanzar las metas sociales propuestas; un claro ejemplo de financiamiento de prestaciones sociales es el SIS; Tapia V (9) , menciona al evaluar la Gestión de los Procesos Involucrados en el Programa Presupuestal de Articulado Nutricional del Reglamento del Fondo de Estímulo al desempeño”, se deben considerar los objetivos, alcances del FED, teorías y herramientas para lograr resultados prioritarios en la reducción de los índices de pobreza y desnutrición crónica en menores de cinco años y mujeres embarazadas.

Además, en la tabla 4, El 57.14 % de la gestión fondo del estímulo al desempeño (FED) nunca permite que el personal del EESS participe del comité de selección de bienes y servicios, además nunca reconoce la labor del EESS en el cumplimiento de metas. De otro lado el 71.43% a veces participa en la elaboración de informe de cumplimiento de metas, realizan monitoreo de indicadores FED y recibe asistencia técnica. Los diversos programas de Gestión por resultados (GpR) tienen la oportunidad de implementar diferentes acuerdos institucionales, Ugarte (2006), a través de una evaluación intensiva, proporcionando 3 tipos de enfoques. Un enfoque centralizado para implementar una estrategia global de administración estratégica, de la cual la evaluación administrativa es muy importante y, además del proceso de planificación, presupuesto e implementación de bienes públicos.

Al establecer la relación entre las variables, la tabla 5; muestra que no existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados

sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021, con un valor  $p > 0.05$  en un intervalo de confianza (IC = 95%), es preciso señalar, que es motivo de nuevas investigaciones determinar algunos factores de gestión condicionantes

Esto quizá se deba a que el número de establecimientos FED es limitado y dado el análisis requerido para demostrar elementos de causalidad en los resultados sociales debería ser más amplio; sin embargo, es necesario continuar con estudios de evaluación de impactos de las intervenciones sobre los resultados sociales de anemia, así; Grajeda R et al (8), 2019; describe que el panorama regional en América América Latina y el Caribe. Indica que el hambre, la inseguridad alimentaria, el retraso en el crecimiento, la anemia, el sobrepeso y las enfermedades no transmisibles (ENT) pueden coexistir en una misma persona, hogar y comunidad del Caribe y Latinoamérica (ALC); además menciona que al es importante, diseñar y ejecutar estrategias de nutrición escolar para crear entornos que promuevan la salud en la escuela y en las comunidades circundantes, Países como Chile y Brasil están implementando políticas y planes para comprometerse con los objetivos internacionales relacionados con la seguridad alimentaria y nutricional, las ENT y sus factores de riesgo.

## VI. CONCLUSIONES

1. En mayor proporción la gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) siempre es participativo en la programación de metas, además de esta programación es coherente con la realidad, se socializa a través de convenio y los gestores de las instituciones de salud conocen plenamente los convenios de gestión del FED. Sin embargo, en la fase de convocatoria a veces se ha convocado a los responsables de los establecimientos de salud.
2. La gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) a veces existe el compromiso participativo entre Diresa y los establecimientos de salud, además a veces se participa de los detalles técnicos de evaluación de indicadores y a veces la entrega de bienes y servicios es oportuna.
3. La gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) a veces cubre los equipos y materiales en función a la necesidad de los EESS y logran alcanzar las metas; sin embargo, el total de entrevistados menciona que a veces la Diresa entrega oportunamente medicamentos e insumos para alcanzar las metas y considera que la asignación presupuestal es oportuna.
4. La gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) nunca permite que el personal del EESS participe del comité de selección de bienes y servicios, además nunca reconoce la labor del EESS en el cumplimiento de metas. De otro lado a veces participa en la elaboración de informe de cumplimiento de metas, realizan monitoreo de indicadores FED y recibe asistencia técnica.
5. No existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Los responsables del Fondo estímulo de desempeño (FED) deben generar mecanismos de convocatoria para una mejor difusión de los convenios FED y los indicadores a ser evaluados en cada establecimiento de salud.
2. La Dirección Regional de Salud (DIRESA) debe generar sistemas de gestión de calidad para una gestión en salud eficiente en cada proceso a ejecutar a fin de generar resultados sociales de reducción de anemia adecuados.
3. Desde la Dirección Regional de Salud se gestiona una oportuna entrega de insumos y medicamentos para la atención oportuna de las prestaciones de salud vinculadas a generar resultados sociales adecuados.
4. Los programas estratégicos de la DIRESA Tumbes elaboran mapas de procesos y flujogramas para una atención oportuna en la previsión de bienes y servicios.
5. El área de participación ciudadana de la Dirección de promoción de salud, debe fomentar cambio social para una mayor participación de los actores locales en los procesos de salud.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- 1.- Zavaleta, Nelly, & Astete-Robilliard, Laura. Efecto de la anemia en el desarrollo infantil: consecuencias a largo plazo. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica* 2017, 34(4), 716-722. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.3251>
- 2.- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Indicadores de Resultados de los Programas Presupuestales, Primer Semestre 2017 Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (Resultados Preliminares al 50% de la muestra) [Internet]. Lima: INEI. <http://proyectos.inei.gob.pe/endes/ppr.asp>.
- 3.-Organización Mundial de la Salud. Prevalencia Mundial de la Anemia en el 2011. Ginebra 2015: OMS.[http://www.who.int/nutrition/publications/micronutrients/global\\_prevalence\\_anemia\\_2011/e/](http://www.who.int/nutrition/publications/micronutrients/global_prevalence_anemia_2011/e/)
- 4.- Jara M. Hambre, desnutrición y anemia: una grave situación de salud pública. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 7(15), 7-10. Retrieved September 10, 2021, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272008000200001&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272008000200001&lng=en&tlng=es).
- 5.- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Programa Mundial de Alimentos (PMA). El costo del hambre: impacto social y económico de la desnutrición infantil en Centroamérica y República Dominicana; 2006.[http://issuu.com/rdominicana.nutrinet/docs/costodelhambreprdom\\_1\\_](http://issuu.com/rdominicana.nutrinet/docs/costodelhambreprdom_1_)

- 6.- Zavaleta, N. Anemia infantil: retos y oportunidades al 2021. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [online]. 2021, v. 34, n.4<<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.3281>>.
- 7.- Onyeneho NG, Ozumba BC, Subramanian SV. Determinants of Childhood Anemia in India. Sci Rep. 2019 Nov 12;9(1):16540. doi: 10.1038/s41598-019-52793-3. PMID: 31719548; PMCID: PMC6851096.
- 8.- Grajeda R, Hassell T, Ashby-Mitchell K, Uauy R, Nilson E. Regional Overview on the Double Burden of Malnutrition and Examples of Program and Policy Responses: Latin America and the Caribbean. Ann Nutr Metab. 2019;75(2):139-143. doi: 10.1159/000503674. Epub 2019 Nov 19. PMID: 31743911
- 9.- Tapia V. Gestión de procesos involucrados en el programa presupuestal de articulado nutricional del reglamento del fondo de estímulo al desempeño adscrito al Centro de Salud Santa Ana 2020. <http://200.60.81.165/handle/UNE/4766>
- 10.- Castro K. Del papel a la práctica (política). Determinantes de la reducción de anemia en Junín (2014-2019). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17559>
- 11.- Mayca A. Desarrollo de la gestión local y participación de sus actores en dos distritos de Huánuco a partir de los planes de acción articulados en el marco del Plan Multisectorial de Lucha Contra la Anemia (PMLCA) en los años 2018-2019. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18412>
- 12.- Ñopo, H y Robles, M (GRADE). Evaluación de los programas sociales; estimación para el caso de PROJOVEN, en Economía y Sociedad No. 52, CIES, Lima, julio 2007. • PCM-CIAS. CRECER; Plan articulado de nutrición infantil

13.- Rebosio, G. y Rodríguez, E. Ingreso campesino y compras estatales de alimentos en el Perú; en *Economía y Sociedad* No. 42. 2011, CIES-CEDEP.

14.- Unicef Perú. La experiencia de Perú en la aplicación de mecanismos de incentivos. Acelerando el logro de resultados para la niñez y adolescencia 2019. <https://www.unicef.org/peru/publicacion/peru-aplicacion-mecanismos-de-incentivos-resultados-ninez-adolescencia>

15.- Ravina, P y Cancho, C. Costo-efectividad de los programas alimentarios escolares: los casos de FONCODES y PRONAA, en *Economía y Sociedad* No. 47 2012, CIES.

16.- PNUD. Apreciación sustantiva del Programa Nacional de Apoyo a los más Pobres; JUNTOS. Lima 2006.

17.- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.2019. <https://www.midis.gob.pe/fed/sobre-el-fed/el-fed>

18.- MITCHELL, T. R. Matching motivational strategies with organizational contexts. In L.L. Cummings and B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*. Vol 19, 57-149. Greenwich, CT: JAI Press Inc. 1997.

19.- LOCKE, E. A., Latham, G. P., & EREZ, M. The determinants of goal commitment. *Academy of Management Review*, 13, 23-29. 1988.

20.- LOCKE, E. A., & Latham, G. P. *A theory of goal setting and task performance* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1990a.

21.- WRIGHT, P. M. O'LEARY-KELLY, A. M., CORTINA, J. M., KLEIN H. J., & HOLLENBECK, J. R. (1994). On the meaning and measurement of goal commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79 (6), 795 - 803. 1994.

- 22.- LUDWIG, T. D., & GELLER, E. S. Assigned versus participative goal setting and response generalization: Managing injury control among professional pizza deliverers. *Journal of Applied Psychology*, 82 (2), 253-261. 1997.
- 23.- TUBBS, M. Commitment and the role of ability in motivation Comment on Wright, O'Leary-Kelly, Cortina, Klein, and Hollenbeck (1994). *Journal of Applied Psychology* 79 (6), 804 - 811. 1994.
- 24.- KLEIN, H. J., & MULVEY, P. W. Two investigations of the relationship among group goals, goal commitment, cohesion and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 61 (1), 44-53. 1995.
- 25.- Sermini CG, Acevedo MJ, Arredondo M. Biomarcadores del metabolismo y nutrición de hierro (2017). *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2017;34(4):690-8.doi: 10.17843/rpmesp.2017.344.3182
- 26.- World Health Organization. Guideline (2011). Intermittent iron supplementation in preschool and school-age children. Geneva: WHO. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK179850/>
- 27.- CROWN, D.F. and ROSSE, J. G. Yours, mine, and ours: Facilitating group productivity through the integration of individual and group goals. *Organizational behavior and human decision processes*, 64 (2), 138-150. 1995.
- 28.- Amaral K. Influencia del fondo de estímulo al desempeño y logro de resultado sociales en la desnutrición crónica Infantil en la provincia de Alto Amazonas durante el periodo 2016 al 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31423>

- 29.- Ugarte C (2006). Uso y efectividad de los convenios de gestión. Consultoría para la Unidad Ejecutora Programa de Modernización y Descentralización del Estado - Presidencia del Consejo de ministros. 2006
- 30.- Stevens, G. A., M. M. Finucane, L. M. De-Regil, C. J. Paciorek, S. R. Flaxman, F. Branca, J. P. Peña-Rosas, Z. A. Bhutta y M. Ezzati. 2013. "Global, Regional, and National Trends in Haemoglobin Concentration and Prevalence of Total and Severe Anaemia in Children and Pregnant and Non-Pregnant Women for 1995–2011: A Systematic Analysis of Population-Representative Data. *The Lancet Global Health* 1(1): e16–e25.
- 31.- SMITHER, J. W., LONDON, M., REILLY, R. R., MILLSAP, R. E., & SALVEMINI, N. An examination of the effects of an upward feedback program over time. *Personnel Psychology*, 48 (1), 1-33. 1995.
32. Gonzales GF, Fano D, Vásquez- Velásquez C.2017. Necesidades de investigación para el diagnóstico de anemia en poblaciones de altura.2017. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*;34(4):699-708. doi: 10.17843/rpmesp.2017.344.3208
- 33.- Hernández R., Fernández C., Baptista MP 2014, Metodología de la investigación. 6ta edición, México: McGRAW-HILL / Interamericana editores. p88- 96.

## **IX. ANEXOS**

## ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tumbes: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, identificado con DNI \_\_\_\_\_; acepto participar libremente en la aplicación del cuestionario titulado Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021; previa orientación por parte del investigador, además puedo retirarme en cualquier etapa de la investigación y no sentirme obligada a responder las preguntas del cuestionario. Para mayor conformidad firmo la presente.

## ANEXO 2. CUESTIONARIO

Estimado jefe de EESS, la presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021, solicitamos responder de manera sincera al cuestionario adjunto. Agradecemos su disposición.

Cuestionario	2	1	0
	Siempre	A veces	Nunca
Participa de la programación de metas FED			
Ha sido convocado para la programación de metas FED			
La programación de metas es coherente con la realidad del EESS			
Existe socialización de convenio FED por parte de DIRESA			
Conoce plenamente los convenios de gestión del FED			
Existe compromiso de Gestión participativa entre DIRESA y EESS			
Participación en los detalles técnicos de los indicadores a evaluar			
La provisión de bienes y servicios son entregas oportunamente al EESS			
Los equipos, materiales y servicios cobertura las necesidades del EESS			
Los equipos, materiales y servicios permiten alcanzar las metas establecidas			
DIRESA entrega oportunamente los insumos y medicamentos para el cumplimiento de metas			
DIRESA contrata oportunamente al personal de salud para el cumplimiento de metas			
La asignación presupuestal al EESS es oportuna			
Existe participación del personal del EESS en los comités de selección de bienes y servicios			
DIRESA reconoce la labor de las unidades prestadoras de servicios de salud en el cumplimiento de metas FED			
Conformación de comités de calidad del EESS			
DIRESA y el equipo de gestión realizan el monitoreo de indicadores FED			
Recibe asistencia técnica para el cumplimiento de los metas FED			
Participa en la elaboración Informes de verificación del cumplimiento de metas FED			

## GUIA DE OBSERVACIÓN RESULTADOS SOCIALES 2019-2021

Resultados sociales FED	2019	2020	2021
Proporción de niños de 6 a 36 meses con anemia por EESS quintil 1 y 2			
Proporción de niños menores de 5 años con desnutrición crónica por EESS quintil 1 y 2			
Proporción de niños y niñas menores de 12 meses de edad de los distritos de quintiles de pobreza 1 y 2 del departamento que cuentan con DNI emitido hasta los 30 días de edad.			
Proporción de niños y niñas menores de 24 meses de los distritos de quintiles de pobreza 1 y 2 del departamento que no reciben el paquete completo de productos claves: CRED completo para la edad, Vacunas de neumococo y rotavirus para la edad, suplementación de multimicronutrientes y CUI/DNI.			
Proporción de niños y niñas menores de 12 meses de edad de los distritos de quintiles de pobreza 1 y 2 del departamento afiliados al SIS e inscritos en el Programa Nacional Cuna Más que reciben el paquete completo de productos claves: CRED completo para la edad, Vacunas de neumococo y rotavirus para la edad, suplementación de multimicronutrientes y DNI.			

### ANEXO 3. JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **(encuesta)** que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

FORMACION ACADEMICA:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems, según corresponda.

N°	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.			
2	El instrumento propuesto responde al (los) objetivo (s) de estudio.			
3	La estructura del instrumento es adecuada.			
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.			
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.			
6	Los ítems son claros y entendibles.			
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.			

FECHA \_\_\_\_\_

FIRMA Y SELLO \_\_\_\_\_

## ANEXO 04: APLICACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Los profesionales expertos que evaluaron el instrumento de recolección de datos y que dieron una apreciación, se muestra a continuación:

Items	Juez 1		Juez 2		Juez 3		esencial	no esencial	Total, de jueces	Índice de validez de contenido
	si	no	si	no	si	no				
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1		1		1		3		3	1
El instrumento propuesto responde al (los) objetivo (s) de estudio.	1		1		1		3		3	1
La estructura del instrumento es adecuada.	1		1		1		3		3	1
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1		1		1		3		3	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1		1		1		3		3	1
Los ítems son claros y entendibles.	1		1		1		3		3	1

RVC 0.86

RVC= Razón de validez de contenido

Existe un 86% de validez de coincidencia de los jueces en el proceso de validación del instrumento.

La ficha resumen de validación del cuestionario de cada experto, se presenta a continuación:

## JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **(encuesta)** que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.


NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

FORMACION ACADEMICA:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems, según corresponda.

N°	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2	El instrumento propuesto responde al (los) objetivo (s) de estudio.	x		
3	La estructura del instrumento es adecuada.	x		
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6	Los ítems son claros y entendibles.	x		
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

FECHA : 21/6/2022



Mg. Judith M. García Ortiz  
ENFERMERA  
CEP: 36992

Docente: Judith Margot García Ortiz.

DNI: 00241265

## JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **(encuesta)** que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Jhon Ypanaque Ancajima

FORMACION ACADEMICA: Master en Gestión en Salud

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems, según corresponda.

N°	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2	El instrumento propuesto responde al (los) objetivo (s) de estudio.	X		
3	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6	Los ítems son claros y entendibles.	X		
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

FECHA: 10-09-2022

FIRMA Y SELLO

  
Msc. Jhon Ypanaque  
Master en Gestión de Salud

### JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **(encuesta)** que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.



NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: *Mg. Yvonne Marcelina Muñoz*

FORMACION ACADEMICA: *Lic. en Enfermería.*

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems, según corresponda.

N°	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2	El instrumento propuesto responde al (los) objetivo (s) de estudio.	X		
3	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6	Los ítems son claros y entendibles.	X		
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.			

FECHA *Tumbes, 01*  
*de septiembre 2022.*

  
 GOBIERNO REGIONAL TUMBES  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES  
  
**FIRMA Y SELLO**  
 YVONNE MARCELA MUÑOZ  
 COOR. REG. EST. SAN. ENFER. METAXENICAS  
 CEP 39985

## Anexo 5. Matriz de Consistencia

Título	Pregunta de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Población de estudio y procesamiento de datos	Instrumento de recolección
<p>Gestión del fondo del estímulo al desempeño y resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021</p>	<p>¿Existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar la gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en la dimensión de programación operativa</li> <li>2. Describir la gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) en la dimensión de soporte logístico para la adquisición y distribución de los insumos</li> <li>3. Describir la gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) en la dimensión de organización para la producción y entrega de los productos</li> <li>4. Determinar la gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED), en la dimensión de supervisión, seguimiento y evaluación</li> <li>5. Identificar los resultados sociales de la anemia infantil en los establecimientos de salud de la Red, Tumbes 2019 – 2021</li> </ol>	<p><b>H0 = No existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021.</b></p> <p><b>H1 = Existe relación entre la gestión del fondo del estímulo al desempeño (FED) y los resultados sociales de la anemia infantil, Tumbes 2019 – 2021.</b></p>	<p>Es un estudio de diseño es observacional no experimental de tipo analítico, transversal.</p>	<p>De acuerdo a los objetivos de la investigación se intervendrá en los establecimientos de salud de los distritos con quintil de pobreza 1 y 2 en la Región Tumbes</p> <p>Los datos serán procesados con el programa SPSS versión 23, se utilizará procedimientos y métodos de la estadística descriptiva mediante análisis bivariado y utilizando pruebas estadísticas de independencia como lo es la Rho spearman relación entre ambas variables.</p>	<p><b>Los instrumentos de recolección de datos serán dos:</b></p>

--	--	--	--	--	--	--

