

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE ENFERMERIA



EXPERIENCIAS DE LAS ENFERMERAS QUE SE  
DESEMPEÑAN EN UN CAMPO LABORAL EMERGENTE NO  
HOSPITALARIO: VISITADORES MÉDICOS, CHICLAYO-  
2016.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA

AUTORA: Bach. Sara Lucia Montero Montero.

Chiclayo, 21 de junio de 2017

**“EXPERIENCIAS DE LAS ENFERMERAS QUE SE  
DESEMPEÑAN EN UN CAMPO LABORAL EMERGENTE NO  
HOSPITALARIO: VISITADORES MEDICOS, CHICLAYO-  
2016.”**

POR:

**Bach: Sara Lucia Montero Montero.**

Presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Católica  
Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

APROBADO POR:

---

Dra. Mirian Elena Saavedra Covarrubia.  
Presidente de Jurado

---

Lic. Mary Judith Heredia Mondragón.  
Secretaria de Jurado

---

Mgtr. Asunción Carmen Luz Bazán Sánchez.  
Vocal/ Asesor de Jurado

**Chiclayo, 21 de junio de 2017**

## DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, con toda la humildad que mi corazón puede emanar, dedico mi trabajo a Dios. El que me ha dado fortalezas cuando he estado a punto de caer.

A mi madre Teresa Montero Finquin, A mi padre, a quien nunca conocí, pero estoy segura que siempre ha estado cuidándome y guiándome desde el cielo. Te amo papá Juan Crisóstomo Montero Sernaque.

A mis dos hijos Juan Daniel y Alvarito, y a mi esposo Franz Paul Contreras Guerrero, todos ellos fuente de motivación para seguir adelante.

Sara

## AGRADECIMIENTO

A agradezco en primer lugar a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón, e iluminar mi mente; y por haber puesto en mi camino a las personas que han sido mi soporte y compañía, durante todo el periodo de mis estudios universitarios.

A la Mgrt. Asunción Carmen Luz Bazán Sánchez. Por su asesoramiento y estímulo que hicieron posible la realización de ésta investigación, por creer en mí y haberme brindado sus conocimientos en investigación en salud, por apoyarme a enfrentar los problemas que surgieron durante su desarrollo y portarse como una verdadera amiga, se lo agradeceré por siempre.

Sara

## ÍNDICE

	Pg.
<b>DEDICATORIA</b>	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iv
<b>RESUMEN</b>	vi
<b>ABSTRACT</b>	vii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	8
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b>	<b>12</b>
1.1. Antecedentes	12
1.2. Bases teórico- conceptuales	13
<b>CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>18</b>
2.1. Tipo de investigación	18
2.2. Abordaje metodológico	19
2.3. Sujetos de la Investigación	21
2.4. Escenario	22
2.5. Instrumentos de recolección de los datos	24
2.6. Procedimiento	25
2.7. Análisis de los datos	26
2.8. Criterios éticos	27
2.9. Criterios de rigor científico	28
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS Y ANÁLISIS</b>	<b>29</b>
<b>CONSIDERACIONES FINALES</b>	<b>50</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>52</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>57</b>

## RESUMEN

El campo laboral, es el sitio de trabajo u ocupación de una persona, en donde desarrolla sus actividades cotidianas, involucra el área de desempeño profesional, y genera ingresos económicos para satisfacer sus necesidades. La enfermera según Ley, se desarrolla a través de un conjunto de acciones orientadas al cuidado del individuo, la familia y la comunidad, desenvolviéndose en las áreas: Asistencial, Administrativa, Docente y de Investigación; con preponderancia en la asistencia hospitalaria. En la actualidad, existen otros campos laborales emergentes, distintos, donde el profesional enfermera se está desarrollando; entre ellas instituciones, como la farma – industria, la cual siendo distinta a lo común, ocasiona en la enfermera, un sin número de acontecimientos que motivaron a la investigadora a realizar la presente investigación “Experiencias de las enfermeras que se desempeñan en un campo laboral emergente no hospitalario: Visitadores Médicos, Chiclayo-2016.” Fue cualitativa, con abordaje estudio de caso; tuvo como objetivos: Describir, comprender y analizar las experiencias de las enfermeras que laboran en esta área. Sus referentes teóricos fueron: K. Wojtyła (Experiencia) y P. Reed (Teoría de la Auto trascendencia). La muestra estuvo conformada por 10 enfermeras, elegidas por el método bola de nieve y delimitada por saturación. El instrumento de recolección de datos fue la entrevista semi-estructurada; arribándose a tres grandes categorías: La enfermera como protagonista en el campo laboral emergente; El desempeño laboral como visitadora médica; y Expectativas futuras; fueron analizadas con la técnica de contenido temático. Se aplicaron los principios éticos de E. Sgreccia y rigor científico de S. Hernández.

**PALABRAS CLAVES:** Experiencia, campo laboral, desempeño emergente, enfermeras.

## ABSTRACT

The labor field is the place of work or occupation of a person where he develops his daily activities, which involves the area of professional performance, where he generates income to satisfy his needs. The nurse according to Law, develops through a set of actions oriented to the care of the individual, the family and the community, developing in the areas: Assistance, Administrative, Teaching and Research; With preponderance in hospital care. At present, there are other emerging labor fields, different, where the professional nurse is developing; Among them institutions such as the pharmaceutical industry, which, being different from the common, causes in the nurse a number of events that motivated the researcher to carry out the present research "Experiences of nurses who work in an emerging field of work Not hospital: Medical Visitors, Chiclayo-2016." It was qualitative, with case study approach; Had as objectives: To describe, to understand and to analyze the experiences of the nurses who work in this area. Its theoretical references were: K. Wojtyla (Experience) and P. Reed (Theory of Self Transcendence). The sample consisted of 10 nurses, chosen by the snowball method and delimited by saturation. The instrument of data collection was the semi-structured interview; Arriving at three broad categories: The nurse as a protagonist in the emerging field of work, Work performance as a medical consultant, and Future expectations; Analyzed with the thematic content technique. The ethical principles of E. Sgreccia and scientific rigor of S. Hernández.

**KEY WORDS:** Experience, labor field, performance emergent, nurses.

## INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Perú<sup>1</sup> en su artículo 22° Deber y Derecho al trabajo, establece que: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. El conocimiento de este articulado constituye un factor primordial, en la interpretación del derecho constitucional del trabajo, que en el Perú ha evolucionado notablemente, siendo este derecho el más utilizado, para acceder al campo laboral teniendo una profesión, que en el caso de Enfermería, está caracterizada por la asistencia hospitalaria, negándole muchas veces otras áreas de desempeño relacionadas a su formación, como por ejemplo, la empresa privada de servicios profesionales, otras que van emergiendo en el mundo de la seguridad laboral, como la salud ocupacional, y otras relacionadas a actividades de la industria farmacológica, como visitantes médicos.

El campo laboral es lo suficientemente amplio como para trabajar en instituciones públicas o privadas vinculadas a la salud. La enfermera puede desempeñarse también en organizaciones no gubernamentales, institutos tecnológicos, empresas e industrias públicas o privadas, áreas en la que se va involucrando frente a la poca oferta de trabajo en su área; razón por la que los profesionales de enfermería suelen irse, mayoritariamente, a países europeos como Italia y España; se reporta que son cerca de 8,500 los que han emigrado, debido a que las enfermeras reciben sueldos de 4 mil dólares mensuales en Italia y España, mientras que en el Perú ganan entre 550 y 2500 nuevos soles. Han emigrado del Perú: 13,208 enfermeras, se sintetiza en el indicador, de 4 enfermeros para mil pobladores<sup>2</sup>.

Este fenómeno migratorio se explica así: de los emigrantes profesionales de la salud, las mujeres son el grupo más importante (71%), ello porque la migración de enfermeras representa la categoría más importante del total de emigrantes de la salud (45.0%)<sup>3</sup>, esta falta de oferta laboral induce a estos profesionales a optar por la migración, aun a costa de los muchos riesgos que



ello implica. Se agrega a ello, la problemática del sub empleo que generalmente se da en las instituciones particulares y que muchas veces no supera el sueldo mínimo vital, de 750 nuevos soles.<sup>4</sup> Esta irregularidad, las enfermeras lo asumen como “estoy pagando piso”, y se someten a esta arbitrariedad, solo para “acumular experiencia”, solicitada en los concursos de provisión de instituciones del estado o empresas privadas.

Lo hasta ahora expuesto, confirma que la enfermera(o), es un profesional que ha adquirido durante su formación académico - universitario un conjunto de competencias, para el ejercicio de su profesión en diferentes áreas y contextos; su desempeño laboral se relaciona con su formación, destacando que los atributos, comportamientos y resultados de trabajo, son la medida de productividad de este, estableciéndose las condiciones de alternancia frente a la escasa oferta en el mercado laboral, en otras áreas que no la aleje de su esencia, que la haga sentir bien y que sea el eje de su desarrollo profesional y personal, es decir, de su auto trascendencia<sup>5</sup>.

Así, para las enfermeras, en la actualidad, existen un campo laboral emergente<sup>2</sup>, distintas al asistencial-hospitalario, donde el profesional de enfermería se está desarrollando actualmente, como lo son: visitantes médicos, en los que se exige como uno de los requisitos ser Licenciada en Enfermería.

El campo laboral emergente a investigar es el de Visitadores Médicos en cuyo perfil de la descripción del puesto establecido, incluye a la enfermera; tiene como labor visitar a los médicos para promocionar los medicamentos, sus funciones son: promover los productos de un laboratorio para que los conozcan y prescriban los médicos en sus recetas de consultas en instituciones públicas y privadas. Conocer bien los medicamentos explicar sus ventajas y desventajas, proporcionar muestras, folletería y artículos promocionales a los médicos para que prefieran recetar ese medicamento en vez de otro.<sup>6</sup> En la práctica es una labor que requiere de mucha paciencia y habilidad para las

ventas porque consiste en ir a infinidad de consultorios y muchas veces esperar de 10 ó 15 minutos para que en un tiempo muy corto pueda convencerlo de que el medicamento(s), que promociona es eficaz para determinadas dolencias y proceda a recetarlo.

En el cotidiano, cuando hubo oportunidad de socializar con estas enfermeras ellas refirieron: “hasta el momento no tengo otra opción”, “la realidad es otra, cuando uno termina la carrera no siempre consigues trabajo rápido” “como enfermera, trabajando de visitadora medica, a veces siento que profesionalmente me estanco”... otra que labora en este mismo campo manifiesto: “al inicio me sentía frustrada, pero ahora considero que es una buena oportunidad para aplicar la promoción de la salud”...., otra refirió: “lo de visitadora medica es hasta que haya un concurso...lo mío es la asistencia”, sin embargo hay una postura distinta de otra enfermera que realiza la misma labor: “me siento bien, me pagan bien, me relaciono y estoy actualizada...”, las que han incurrido en el área privada manifestaron: “se necesita inversión, que la gente crea en nosotros y eso no es fácil... a veces la gente confunde el desempeño profesional con un servicio doméstico...pero ahí vamos...”.

Esta situación, motivo a la investigadora, que pronto estará inmersa en el campo laboral, buscando oportunidades de trabajo, a plantearse las siguientes interrogantes: Las profesionales de enfermería de esta área ¿Están conformes con el trabajo que desempeñan actualmente?, ¿se quedarán en esa área?, ¿Cuál es su verdadera aspiración?, ¿cuáles son sus principales dificultades para laborar en este campo laboral? ¿Se respetan sus derechos laborales?, ¿son siempre exitosas? ¿Cuál es la utilidad de esta experiencia en su futuro?.

Para dar respuesta a estas interrogantes previas, la investigadora planteó como pregunta de investigación:

¿Cuáles fueron las experiencias de las enfermeras que se desempeñan en el campo laboral emergente no hospitalario: visitantes médicos?, Chiclayo 2016.

Se tuvo como objetivo: Describir, comprender y analizar las experiencias de las enfermeras que se desempeñan en el campo laboral emergente no hospitalario: visitantes médicos, Chiclayo 2016.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 1.1. ANTECEDENTES

El tema de investigación elegido sobre un campo de enfermería emergente no hospitalario: visitantes médicos, es de interés relativamente nuevo, no encontrándose investigaciones a nivel nacional y local. A pesar de la búsqueda concienzuda que se ha realizado solo ha sido posible acceder a antecedentes internacionales tales como:

*Ávila y Zamora.<sup>7</sup> “Inserción profesional en áreas emergentes de actividad económica”* España, 2012, es cualitativa estudio de caso, muestra como *Conclusiones*: el acceso al mercado de trabajo de los titulados universitarios, en puestos de trabajo vinculados a su formación y cualificación profesional, es un proceso complicado que en la mayoría de las ocasiones, finaliza con la emigración hacia otras zonas donde las oportunidades laborales son mayores, lugares hasta donde en la actualidad, tampoco es fácil acceder al mercado laboral dada la crisis económica. Consideramos que un estudio de este tipo es necesario y permite al Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo de la Universidad de Salamanca, apostar por una estrategia de promoción de empleo y autoempleo a las carreras profesionales de enfermería, a través de la difusión de los nichos de empleo detectados y vinculados a las áreas emergentes de actividad económica. Además permite fomentar entre los propios estudiantes y titulados universitarios, iniciativas empresariales mediante el autoempleo. La propia Universidad de Salamanca cuenta con un Plan Institucional denominado Galileo y una serie de iniciativas, cuyo fin es prestar apoyo y asesoramiento a todo aquel estudiante o titulado, interesado en poner en marcha su propio negocio, pudiendo incluso, acceder a espacios físicos habilitados y equipados para la actividad empresarial.

*Ruiz J.<sup>8</sup> “Estudio: Demandas del Campo Laboral a los Titulados Universitarios”* Granada, 2011 su objetivo fundamental fue el conocimiento de los requerimientos del actual mercado de trabajo hacia los egresados

universitarios, es decir, el conocer de primera mano cuáles son los modos y vías de acceso; tipo de estudio, descriptivo, transversal, Resultados: Más de siete de cada diez de estos egresados se encuentra desempeñando un puesto de trabajo con arreglo a su nivel de formación, al desarrollarlos como parte de la dirección (6,5%), dentro del cuadro intermedio de mandos (12,2%) o en la parte técnica (52,4%).

A nivel nacional y regional, no existen investigaciones acerca del tema planteado, y si los hay no han sido publicados.

## **1.2. BASES TEÓRICO – CONCEPTUALES**

En el marco teórico se consideró que el estudio de la investigación fue, las experiencias de las enfermeras que se desempeñan en el campo laboral: visitantes médicos, por ellos se abordaron los diferentes conceptos que permitieron dar un referente teórico, lo cual permitirá utilizarlos para explicar el fenómeno que se estudia.

Así, cuando se hace referencia a experiencia, esta etimológicamente deriva del vocablo latín “experiri” que significa comprobar, es una forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida, los seres humanos pueden obtener esta forma de conocimiento llamada experiencia a lo largo de sus vidas. La experiencia contribuye sensiblemente a la sabiduría. El conocimiento de experiencia generalmente se refiere al conocimiento procedimental (como hacer algo). Los filósofos tratan el conocimiento basado en la experiencia como “conocimiento empírico o un conocimiento a posterior”<sup>9</sup>.

Es así que desde la perspectiva filosófica para Karol Wojtyła<sup>10</sup>: la experiencia es una necesidad de objetivar un proceso cognoscitivo fundamental, que considerando sus orígenes, se pueda definir como la experiencia del hombre, esta, que tiene de sí mismo es la más rica y sin duda

alguna, la más compleja de todas, a la que tiene acceso. La experiencia que el hombre pueda tener, afirma el autor, de alguna realidad exterior así mismo está asociada siempre al del propio yo, de forma que nunca experimenta nada exterior sin al mismo tiempo tener la experiencia de sí mismo.

Pues bien, las experiencias de las enfermeras que trabajan como visitantes médicos, serán consideradas, únicas e irrepetibles, así estas se hayan dado en conjunto y en el mismo contexto, porque cada uno tiene su forma particular de manifestarla<sup>11</sup>. En este caso se resalta, los diferentes contextos en que se realiza esta actividad de desempeño profesional, distintas al habitual y que se definen como campo laboral emergente.

El campo laboral emergente es el sitio de trabajo u ocupación de una persona, donde desarrolla sus actividades cotidianas, además de dividirse en dos conceptos como son la competencia laboral y la competencia profesional. Dependiendo, su ocupación también es, donde el individuo tiene sus ingresos económicos para sus respectivas necesidades, a la vez se puede definir campo laboral el lugar en donde ejerce su carrera, no solamente en una empresa, permitiéndole recibir una retribución económica<sup>12</sup>.

Para el autor José María Veciana<sup>13</sup>: los campos laborales emergentes son una tarea apasionante y gratificadora. Pero también sumamente difícil. Ello se debe a varias razones, difícilmente se puede ejercer una actividad o profesión sin haberla aprendido. Pero esta es la circunstancia que se da precisamente en nuestro campo empresarial. Realmente, también se consideran a estos mercados como respuestas a demandas no satisfechas, o de saturación, las mismas que refuerzan el concepto propuesto por la investigadora, quien considera que los mercados emergentes en enfermería, son una respuesta a las demandas insatisfechas de oferta de trabajo tradicional (asistencial hospitalaria- salud comunitaria), para la cual esta preparada, pero asume los retos de otras áreas para la que no recibió preparación académica específica.

Es así que los lugares donde la enfermera desarrolla su ejercicio profesional de enfermería ya no es exclusivamente un hospital, centro de salud (atención comunitaria) o una clínica, han surgido nuevas oportunidades de trabajo tales como: Los Visitadores Médicos, en el cual profesional de enfermería se desempeña profesionalmente, es el encargado de visitar los consultorios médicos, de cada especialidad y entregan información sobre los nuevos productos o medicamentos que se han desarrollado en la industria farmacéutica recientemente o refuerzan la permanencia de los que ya se comercializan.

Este profesional, tiene como responsabilidad ser la única figura legal reconocida y permitida para transmitir información de medicamentos y otros productos de prescripción médica, que no pueden ser publicitados en otros medios abiertos al público, esto se da especialmente en aquellos países en que por ley el Representante médico es el único que puede difundir información científica de medicamentos<sup>6</sup>. Actualmente la gran mayoría de los laboratorios contratan en estos cargos a Profesionales de Enfermería, que son convocadas por concurso público, en el cual se solicita, dentro de los requisitos ser Enfermera, posterior al ingresado, la enfermera ingresante a esta área no hospitalaria, tiene que ser capacitada por un tiempo de seis meses, y siempre está en constante capacitación.

Los mercados de alta competencia se caracterizan por tener a dos o más compañías disputándose por una venta, una posición en el mercado, una imagen en la mente de los clientes, una determinada rentabilidad o algún tipo de resultado que esperan conseguir en un periodo de tiempo establecido. A esta situación que ya vuelve bastantes complejos a los mercados farmacéuticos de hoy en día, debemos sumarle el grado de conocimiento y especialización que tienen los clientes (en este caso los médicos), quienes esperan y hasta exigen productos de alta calidad, muy buena información y excelentes servicios.

Todo este contexto, genera una demanda de Visitadores Médicos que posean un determinado perfil, para lograr los objetivos propuestos aún en medio de las condiciones más severas de competición y de exigencias de parte de los clientes. En síntesis, el Visitador Médico Apto para Mercados de Alta Competencia es aquel que ha logrado desarrollar tres características básicas para responder con solvencia a los desafíos de los mercados altamente competitivos, los cuales, se resumen en: Una determinada Actitud, un conjunto de Habilidades y determinados Conocimientos<sup>6</sup>; todo lo cual, es propio de una Profesional de Enfermería, interesada en incrementar sus posibilidades de lograr buenos ingresos económicos, ascensos, reconocimientos, estabilidad laboral y otros beneficios.

Esta ocupación, al tratar con productos muy específicos, requiere una específica formación o cierta experiencia en la mayor parte de sus perfiles ocupacionales para conseguir un alto rendimiento como profesional. Además el perfil de la clientela, provoca que sea necesario dominar ciertos conceptos y terminologías, puesto que en caso contrario no podrá accederse a la misma con posibilidades de efectuar la venta<sup>6</sup>. Por eso es muy valorada la Enfermera, para el sector donde desarrolla su labor – Visitadora Médica, con contenidos tales como la selección y clasificación de su clientela, la planificación y análisis de las visitas efectuadas, técnicas de venta y atención al cliente, nuevas tecnologías para las relaciones comerciales, etc., y que permitirán progresar en este campo laboral.

En América Latina, Enfermería, gracias a una producción ascendente de conocimientos, ha evolucionado como disciplina, lo que le ha permitido estructurar un cuerpo de conocimientos propios sin cuya existencia el desarrollo disciplinar se vería estancado. Esto es reconocido y promovido en la estructura curricular de Enfermería en América Latina, formando profesionales con el grado de Licenciado, los cuales presentan diversas competencias, como la de investigación, donde desarrollan el pensamiento crítico que les permite realizar juicios y tomar decisiones fundadas;



competencias en el ámbito asistencial, que los facultan para dar cuidado integral al individuo, la familia y la comunidad, con un enfoque humanista; también se destaca la formación de competencias en el ámbito de la gestión, la administración, la educación y la ética<sup>14</sup>.

Por otro lado, normativamente, la Ley del Trabajo del Enfermero<sup>15</sup> establece que: La Enfermera(o), como profesional de la Ciencia de la Salud, participa en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve, con el propósito de contribuir a elevar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población.

El término profesión está definido en el Diccionario Filosófico<sup>16</sup>, como la acción de profesar, y profesar es ejercer una ciencia. La profesión aborda el desempeño de la práctica y la disciplina se preocupa del desarrollo del conocimiento enriqueciendo la profesión desde su esencia y profundizando el sustento teórico de la práctica<sup>17</sup>. En la actualidad el término profesión es definido como una forma de conciencia social, constituye un sistema históricamente formado de conocimientos ordenados cuya veracidad se comprueba y se puntualiza constantemente en el curso de la práctica social<sup>18</sup>.

Es en el desempeño, donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa<sup>17</sup>.

Así pues el campo laboral de la enfermera en las áreas emergentes está fundamentado en sólidos conocimientos del área científica y humanística, respaldada en dispositivos legales vigentes, nacionales internacionales, que le permiten a la enfermera hacer una transferencia de estos conocimientos para el desempeño profesional.<sup>19</sup>, no asistencial hospitalario/comunitario, sin embargo, de manera indirecta, colabora en la atención de salud de calidad, mejora los costos de recuperación, así como la satisfacción del usuario.

Lo anteriormente expuesto, confirma que el personal de enfermería puede ser cuidador, educador, consejero- asesor, y administrador, preocupado por la promoción y mantenimiento de la salud de las personas, mediante actividades no tradicionales, como son las descritas.

## **CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo. El cual según Ruiz Olabuenaga<sup>20</sup>: estudia los fenómenos sociales en el propio entorno natural en el que ocurren, dando primacía a los aspectos subjetivos de la conducta humana, así también para Pineda<sup>21</sup>: es de índole interpretativa y se realiza con grupos pequeños de personas cuya participación es activa durante todo el proceso; consiste en la obtención de datos descriptivos derivados del contacto directo de la investigadora con la situación estudiada, preocupando por retratar la visión de los propios actores y de los significados que para ellos tiene el problema en estudio.

Por ello la investigadora considero este enfoque, en tanto que las experiencias son fenómenos sociales, propios, en este caso perteneciente a las enfermeras, que en su entorno natural, campos emergentes, permitieron acceder a información conveniente, subjetiva, como los son las experiencias: momentos vividos particulares, las subjeciones: ideas, pensamientos, emociones durante su trabajo en dichos campos laborales emergentes, las cuales se intenta interpretar en esta investigación.

### **2.2. ABORDAJE METODOLÓGICO**

El presente trabajo de investigación; se realizó empleando la metodología de Estudio de Caso, la misma que: mediante los procesos cualitativos; analiza profundamente una unidad integral para responder al planteamiento del problema, y desarrollar teoría.<sup>22</sup> ; Hernández Sampieri<sup>23</sup> por otro lado , concibe el estudio de caso, como una investigación sobre un individuo, grupo, organización, comunidad o sociedad, que es visto y analizado como una entidad; en el caso de la investigación se estudió las experiencias del grupo de enfermeras que han optado su desempeño laboral en otro campo diferente a los tradicional, como visitantes médicos.

El uso de este método, fue de suma importancia para la investigación, ya que, permitió describir, comprender y analizar, cómo fueron las experiencias de las enfermeras que laboran en el campo laboral emergente no hospitalario: visitantes médicos. Así la investigadora brindó la oportunidad de llegar a conocer íntimamente las experiencias, los actos pasados y presentes, el entorno de estas personas. Para llevar a cabo ésta investigación se desarrollaron algunas competencias básicas, como es el saber comunicarse, saber preguntar y saber escuchar. Se necesitó ser flexibles y adaptativos al contexto, para captar la esencia de estos fenómenos y no afectar la validez de los resultados.

Ludke<sup>24</sup> considera tres fases del estudio caso, a saber: **La primera fase abierta o exploratoria.**- Esta fase es fundamental para la definición más precisa del objeto de estudio; es aquella en la que especifican los puntos críticos, se establecen los contactos iniciales para entrar en el campo y localizar a los informantes.

Este estudio se inició desde la identificación del problema, seguido de la indagación literaria, posteriormente se ingresó al escenario donde se desarrollaron los acontecimientos<sup>6</sup> como son los distintos laboratorios químico farmacéutico, de la Provincia de Chiclayo; en esta fase la investigadora tuvo una serie de expectativas e interrogantes que surgieron al entablar comunicación con los sujetos.

**La segunda fase sistemática o delimitación del estudio.** Se realizó la recolección de datos entrevistando a los sujetos de investigación, las enfermeras que laboran como visitadoras médicas, aplicando la entrevista semiestructurada contando con la autorización de los sujetos de investigación, quienes fueron informadas previamente sobre el objetivo de dicho estudio y autorizando para que sus entrevistas sean grabadas, previo a ello se validó el instrumento por expertos en el tema a investigar, antes de aplicar y realizar la prueba piloto.

Luego se delimito la información mediante el instrumento seleccionado que tuvo 8 preguntas, las cuales permitieron registrar los datos de forma completa orientada a los objetivos de la investigación, teniendo la posibilidad de repreguntar, para enriquecer lo manifestado y una comprensión más completa de la situación estudiada. El tipo de muestreo se obtuvo mediante el método de la bola de nieve: Indicado para estudios de poblaciones minoritarias o muy dispersas pero en contacto entre sí. Consiste en identificar sujetos que se incluirán en la muestra a partir de los propios entrevistados<sup>23</sup>. La delimitación del número de participantes fue por la técnica de saturación, y fueron 10 enfermeras que se desempeñan en el campo laboral de la farmaindustria, como Visitadores Médicos.

**La tercera fase de análisis e interpretación de datos y la elaboración del informe.** Al respecto, se inició terminada la recolección de datos, se procesó la información, seleccionando los datos apreciables, los mismos que se convirtieron en unidad de análisis, génesis de las categorías y subcategorías, permitiendo, previa a su discusión, el análisis de las coincidencias y discrepancias de opiniones, respecto a las experiencias de las enfermeras, que se desempeñan como visitadores médicos, finalmente se realizó la elaboración del informe, por la necesidad de tornarla disponible en una presentación, considerando en su redacción, el modelo de la estructura, siguiendo el esquema de presentación de trabajos cualitativos, requerido por la institución para la cual se desarrolló la investigación en este caso la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

### **2.3. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación se tomó como sujetos de estudio a las enfermeras que se desempeñan como: Visitadores Médicos, en la Provincia de Chiclayo Perú, laboran en esta área un total de 16 enfermeras (todas de sexo

femenino), distribuidas en los 6 laboratorios químico farmacéuticos, del distrito de Chiclayo, único lugar donde están apostados estos laboratorios; tienen como promedio de experiencia laboral de 5 a 10 años, la de más experiencia tiene 10 años de servicio y la de menos 1 año y medio; la edad promedio corresponde a 35 años. Las 16 Visitadoras Médicos son, Licenciadas en Enfermería colegiadas, dos tienen título de Licenciada en Administración con mención en Dirección de Empresas; diez tienen cursos de capacitaciones en Marketing y ventas.

En relación a su jornada laboral es de 8 sin incluir el refrigerio. La mayor parte del tiempo (aprox. 6 horas) es de trabajo de campo (visitar a médicos en hospitales, clínicas, consultorios particulares, empresas farmacéuticas, hospitales en el área logística etc.), debiéndose adaptar a los distintos horarios disponibles o autorizados, en las instituciones públicas; el resto de su horario es para la parte administrativa (realizar informes, de visitas, ventas, gastos, etc.) El aspecto administrativo, que es lo más atrayente para tomar la decisión de laborar en esta área, es económico, pues tienen un promedio base de 3,000 soles, el mismo que se incrementa, con el cumplimiento de metas de ventas, además de gratificaciones, aguinaldos, CTS, incentivos con vales de consumo, y acreditación financiera para obtener bienes (carro, vivienda, viajes etc.).

**Criterios de Inclusión:** Se consideró como criterios de inclusión lo siguiente: Profesionales de Enfermería que laboran en dicho campo, es decir las enfermeras que laboran como Visitadoras Médicas en los diferentes laboratorios Químico Farmacéuticos en la Provincia de Chiclayo, con un tiempo mínimo de trabajo de un año y que acepten voluntariamente colaborar con la investigación.

**Criterios de exclusión:** Licenciadas en Enfermería, visitadoras médicos, con licencia o en capacitación.

#### 2.4. ESCENARIO

El presente trabajo de investigación tuvo como escenario los hospitales, clínicas y consultorios médicos de atención particular, Hospitales, Farmacias, para ventas por licitación de la Provincia de Chiclayo, que a saber son a nivel del MINSA: Hospital Regional De Lambayeque, Hospital Docente Las Mercedes y diez policlínicos. A nivel de ESSALUD, seis establecimientos entre hospitales y policlínicos. En Chiclayo existen más de 60 consultorios médicos de diferentes especialidades<sup>25</sup>, es en estos lugares donde los visitantes médicos realizan sus visitas a los médicos en cada institución pública o privada, dependiendo de su programación diaria. Cada laboratorio químico farmacéutico tiene más de ocho Visitadores Médicos, teniendo en cada uno de ellos tres Licenciadas en Enfermería.

Ellas inician su labor a las 7:00 am, se apersonan a sus centros de trabajos, los laboratorios químicos farmacéuticos, empresas transnacionales, compañías farmacéuticos, donde tienen control de asistencia personal, mediante la lectura digital de la huella dactilar, ahí les entregan su programación y puntos de concentración, luego van a los hospitales, portando maletines con una serie de muestras médicas<sup>26</sup> para que refuerce las bondades del medicamento que se intenta promocionar. También carga objetos promocionales con la marca del producto a manera de obsequio y suelen ser cosas de utilidad que van desde pad mouse de computadora, lapiceros, tazas, relojes, etc.

Las enfermeras como Visitadores Médicos, tienen que preparar con anticipación cada entrevista, para que sean personalizadas y productivas, entrevistar a los Médicos de su grupo objetivo, de tal manera que obtenga los resultados esperados, brindar servicios para conseguir o mantener la lealtad de

los médicos; todo esto sin olvidar la enorme responsabilidad de proporcionar argumentos promocionales basados en información científica para la respectiva valoración del médico, entregando las muestras médicas (presentación reducida de un producto farmacéutico sujeto a promoción que entrega sin costo a los profesionales de la salud, para poder prescribir), con la finalidad de formar en ellos un hábito prescriptivo y/o para recordarle la existencia de una marca comercial <sup>6</sup>.

Sus actividades promocionales son variadas y de mucha creatividad, una actividad promocional puede ser una promoción cruzada, tipo de alianza de promoción entre dos compañías. Estas actividades son generalmente apreciadas por los médicos porque son creativas e innovadoras.<sup>28</sup>, y generalmente se realizan en salas de conferencias de los principales hoteles de la ciudad, acompañados de actividades sociales- gastronómicas. El médico queda satisfecho con el incentivo al cual tiene acceso como beneficio. También realizan tareas administrativas tales como informes, reportes de visita, ventas, gastos, y entregar los mismos con prontitud, a su inmediato superior que es el Jefe de Zona, para que ponga a disposición de instancias superiores, esta valiosa información.

## **2.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS**

El procedimiento de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada: el instrumento utilizado fue la guía de entrevista que permitió seguir un orden de preguntas que accedió a formular re- preguntas que surgieron durante la entrevista, las mismas que tuvieron como objetivo complementar la información necesaria. La muestra estuvo conformada por las enfermeras que laboran como visitadores médicos, en los distintos laboratorios químico farmacéuticos de la Provincia de Chiclayo, y ejercen su labor en hospitales, clínicas y consultorios médicos de atención particular; el tipo de muestreo fue la bola de nieve: Indicado para estudios de poblaciones



minoritarias o muy dispersas pero en contacto entre sí. Consiste en identificar sujetos que se incluirán en la muestra a partir de los propios entrevistados<sup>23</sup>.

La investigadora realizó la entrevista a una enfermera visitador médico, esta a su vez permitió la identificación de otra enfermera que trabaja en la misma área y así, hasta delimitar la muestra por el método de saturación. Las entrevistas fueron grabadas a través del grabador de voz de un celular, estas se realizaron previa coordinación con la enfermera, muchas de ellas se realizaron en su domicilio, y siempre se trató que sea un área privada y cómoda para la participante, la duración tuvo un promedio no mayor a los 30 minutos. Previo a ello se solicitó la autorización voluntaria plasmada con la firma del consentimiento informado (CI), absolviendo algunas inquietudes, relacionadas al objetivo de la investigación; en el CI también se registró el nombre de la investigadora y la asesora, así como la forma de ubicación para cualquier consulta (fófono personal, casa, trabajo, mail etc.).

El instrumento de recolección de datos se validó por juicio de expertos, definida por Escobar J.<sup>29</sup> como un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”; se escogió un experto en el área metodológica, a una investigadora de experiencia, con grado de doctora, con 30 años de experiencia profesional, y otro experto en el área asistencial, con 15 años de experiencia.

Luego de la aprobación del proyecto por el Comité de Ética de la Facultad de Medicina, se realizó la aplicación de la entrevista piloto en consultorio externo de pediatría del Hospital Regional Docente Las Mercedes, fueron dos visitadores médicos con iguales características, y que comparten los mismos médicos que visitan; su participación también estuvo precedida por la firma del CI, esta prueba sirvió para reformular algunas preguntas para

poder recoger la información pertinente y cubrir los objetivos propuestos; cada entrevista fue transcrita de manera inmediata, dando lugar a que se aprecien los aspectos que faltaron profundizar; en base a ello se reformularon dos preguntas, haciéndolas más específicas, para obtener mejores respuestas, en las entrevistas propias de la investigación.

## **2.6. PROCEDIMIENTO**

Para poder llevar a cabo la presente investigación, primero debió ser inscrita en el Catálogo de la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), seguido de la aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la USAT, posterior a ello, se localizo a una enfermera que labora como visitadora médica, se realizó el primer contacto con la enfermera, sujeto de estudio, quien acepto su participación y además, facilito la ubicación de otra enfermera que labora en la misma área; con cada una de ellas se acordó y concreto una cita con fecha lugar y hora, según los tiempos que cada una disponía; procurando que sea un lugar propicio, es decir alejado de elementos distractores (ruidos, interrupciones etc.), por lo que la mayoría de veces, eligieron su propia casa.

Para ello previamente se les explico sobre que trata la investigación, los objetivos y en que consiste su participación, haciendo énfasis en que es totalmente anónima, protegiendo su identidad mediante el uso de un seudónimo, que fue asignado en relación al orden del desarrollo de las entrevistas, consignándose la sigla E1, E2,... etc. hasta la saturación, tuvieron conocimiento del uso de una grabadora, a la que solo tuvo acceso la investigadora, de tal manera que pudieron expresarse con plena libertad. Una vez realizada la entrevista, se procedió a la transcripción, lo más inmediata posible, para no perder detalle alguno de la expresión no verbal, se logro la saturación en la novena entrevista, la décima entrevista confirmo la saturación.

## 2.7. ANÁLISIS DE LOS DATOS

El análisis cualitativo es una actividad ardua e intensa que requiere de perspicacia, ingenio, creatividad, sensibilidad conceptual y entrega absoluta al trabajo tenaz<sup>20</sup> Después de aplicar el instrumento: Guía de entrevista, se procesaron los datos mediante el análisis Temático; método que permitió la comparación constante entre la recopilación de los datos y su análisis.<sup>22</sup> partiendo de datos textuales, se trata de descomponer el corpus en unidades para haber procedido a su agrupamiento en categorías, siguiendo el criterio de analogía, considerando las similitudes o semejanzas que existían entre estas situaciones de criterios preestablecidos<sup>29</sup>; método que se aplico siguiendo lo planteado por Bardin.

Es así que se realizó el análisis de datos, siguiendo las tres etapas del análisis temático, según Bardin L.<sup>30</sup> que a continuación se describe:

La primera etapa es el Pre análisis, se organizó el material (respuestas de la guía de entrevista aplicadas a las enfermeras que se desempeñan como visitantes médicos,) conociendo sus experiencias y analizando como ello ha construido una experiencia personal y profesional, para diseñar y definir los ejes del plan, que permitieron examinar los datos y realizar efectivamente el análisis temático. Inmediatamente tenemos la segunda etapa: Codificación, que consistió en la realización de una transformación de los datos brutos ( el material original), a los datos útiles, y las operaciones implicadas en esta etapa, de manera que, resulten significativos y válidos, se hizo uso del coloreado, resaltando la esencia de los discursos.

Finalmente la categorización, donde se organizó y clasifíco a las unidades obtenidas en base a criterios de diferenciación, es decir, se agruparon las unidades por similitudes de contenido. El tratamiento de los resultados se realizó a través del análisis mencionado, que llevo a la investigadora a conclusiones naturales y a partir de ellas, proponer algunas recomendaciones.

## 2.8. CRITERIOS ÉTICOS

Durante el desarrollo de toda la investigación se tuvo en cuenta los Principios de la Ética Personalista de E. Sgreccia<sup>51</sup>.

Principio de respeto a la vida humana, el valor fundamental de la vida ordena la indisponibilidad y la sacralidad de la vida. El derecho a la vida es el primero de los derechos y el más fundamental, porque sin él todos los demás – incluida la libertad- son inexistentes. La relación que el ser humano establece sobre el mundo material-visible no es de la misma naturaleza que puede ejercer sobre la vida humana; por lo tanto, con la persona humana no es lícito establecer una relación de dominio o de producción. Respetar el cuerpo y la vida humana significa que nunca puede ser utilizada como medio para un fin distinto a ella misma, no puede ser cosificada, no puede ser objeto de precio para las cosas por que tiene dignidad, y esta es para las personas. En base a ello, se tuvo en cuenta la voluntariedad en la intervención, y se procuro, que ningún recuerdo o evocación pudieran ocasionar daño alguno a las participantes, situación que no sucedió, porque la investigadora estuvo atenta a cualquier manifestación que pudiera afectarla.

Principio de libertad y responsabilidad, este principio señala que la participación debe ser libre, decisión que debe tomar en base a un conocimiento racional de los hechos y desde su propia libertad. Esta libertad debe venir acompañada de responsabilidad, cuyo límite es el respeto a la dignidad de la persona. Es decir Libertad-Responsabilidad, de la persona frente a sí mismo y frente a la investigadora, de tal manera que la conciencia de las personas no debe violentarse sea cual fuere su rol; en este caso, la participación de las investigadas, si bien es libre, debe ser sincera y hasta donde ellas crean conveniente, y la investigadora, sobre todo en la transcripción, actuara con lealtad a lo dicho por las participantes, quienes manifestaron su libertad para intervenir mediante la firma del CI; previa explicación y absolución de cualquier tipo de duda.

Principio de sociabilidad y subsidiaridad, este principio implica la condición de la persona como ser social, como "ser con" otros. Esto quiere decir que como personas, todos estamos involucrados en la vida y en cuidado de los demás, por tanto los resultados de esta investigación, servirán para extender los alcances del desempeño de áreas emergentes diferentes a las descritas, para ello se ha detallado el contexto lo mas real posible, de tal manera que al usuario de los resultados le puedan ser útiles para comprender el desempeño laboral de otras enfermeras, en áreas emergentes de trabajo, diferentes a la de Visitador Medico.

## **2.9. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO**

Se hicieron uso de los siguientes criterios de rigor científico según Hernandez<sup>23</sup>:

Credibilidad o valor de la verdad, este criterio se aplicó cuando la investigadora después de la transcripción de las entrevistas, los participantes (enfermeras) admitieron y reconocieron como propios los discursos transcritos, ello le dio a la entrevistadora la certeza de una verdadera aproximación sobre lo que las enfermeras experimentan; para ello se realizaron las transcripciones escuchando y entendiendo las manifestaciones que se convirtieron en discursos, transcribiendo con claridad y fidelidad las experiencias vividas por los informantes, lo cual se realizó lo más cercano a la entrevista realizada, para rescatar la paralingüística de la entrevista (tono de voz, gestos, señas, silencios etc.) las mismas que ellas corroboraron con su aprobación.

La Transferibilidad o aplicabilidad, para ello la investigadora ha descrito de manera pormenorizada el escenario, para que los resultados puedan ser utilizados en escenarios de mayor similitud al escenario descrito, y que permita comprender las experiencias de otras enfermeras en campos laborales

diferentes a la de Visitador medico, lo cual quedara a criterio del investigador para tomarlo como referente de su investigación.

La Confiabilidad, sirvió para que otros investigadores puedan seguir la trayectoria de la investigación, para ello se contó con un archivo de la información recaudada y todos aquellos elementos que fueron necesarios para el seguimiento de la investigación, sobre las experiencias de las enfermas que laboran como visitador médico, en el ejercicio de su profesión, para ello los datos se archivarán por un plazo de cinco años, y si se solicitara revisarlas, se deberá dejar constancia de los entrevistados para que permitan esta intervención, posterior al plazo de resguardo se procederá a la incineración de los mismos.

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS Y ANÁLISIS**

A continuación se presenta los resultados obtenidos de las entrevistas a las enfermeras que se desempeñan en campos laborales emergentes: visitadoras médicos, lo cual permitió conocer las experiencias de las enfermeras que se desempeñan en el campo laboral emergente no hospitalario: Visitadores Médico. Es así que después de realizar el análisis de las entrevistas semiestructuradas a las a las enfermeras, ha emanado las siguientes categorías con sus respectivas subcategorías.

### **CATEGORÍA I: LA ENFERMERA COMO PROTAGONISTA EN EL CAMPO LABORAL EMERGENTE**

- 1.1. La falta de oferta laboral en la profesión, inductor para involucrarse en otros campos laborales.
- 1.2. Ser visitadora médica, mercado laboral emergente económicamente más ventajoso.

### **CATEGORÍA II: EL DESMPEÑO LABORAL COMO VISITADORA MÉDICA**

- 2.1. Atribuciones a la formación de pregrado para el desempeño laboral actual.
- 2.2. Dificultades para alcanzar logros.

### **CATEGORÍA III: EXPECTATIVAS FUTURAS**

- 3.1. Prevalencia de la fuerza de la vocación vs el confort.
- 3.2. La capacitación, como medio de alcanzar puestos directivos.

## **CATEGORÍA I: LA ENFERMERA COMO PROTAGONISTA EN EL CAMPO LABORAL EMERGENTE**

José María Veciana<sup>15</sup>, considera que los campos laborales emergentes son una tarea apasionante y gratificadora. Pero también sumamente difícil, que nacen como respuestas a demandas no satisfechas o de saturación; la oferta de trabajo habitual, para las cuales está preparada (asistencial), cada vez son más difíciles de acceder sobre todo con sueldos dignos, lo cual las induce asumir retos de otras áreas; aprovechando conocimientos básicos de su carrera aplicables a roles laborales, para lo que no ha sido formada, o tiene limitaciones para su desempeño.

El protagonismo que tiene la enfermera, en este campo laboral emergente tiene responsabilidad legal reconocida, y permitida, como en el rol de Visitadora Médica<sup>6</sup>, en el Perú, la gran mayoría de los laboratorios contratan en estos cargos a Profesionales de Enfermería, que son convocadas por concurso público, en el cual, ser Enfermera, la pone de alguna manera en ventaja, posterior al ingresado, la enfermera ingresante a esta área no hospitalaria es capacitada por un tiempo de seis meses y siempre está en constante capacitación, dado a que debe transmitir conocimientos actualizados.

Este nuevo campo laboral, adoptado, crea una evidencia de que los lugares donde la enfermera desarrolla su ejercicio profesional ya no es exclusivamente un hospital, centro de salud (atención comunitaria) o una clínica; han surgido nuevas oportunidades de trabajo tales como: Los Visitadores Médicos, en donde el profesional de enfermería se desempeña profesionalmente, situación que es valorada como una alternativa laboral, no específica al cuidado directo de la persona enferma; frente a la poca oferta que existe en nuestro medio, y las bajas remuneraciones, que las inducen a esta decisión. La situación descrita, se expone con mayor amplitud en las siguientes Sub categorías:



### 1.1. **La falta de oferta laboral en la profesión, inductor para involucrarse en otros campos laborales.**

Para las enfermeras, en la actualidad, la falta de oferta laboral en la carrera de Enfermería induce a involucrarse en distintos campos laborales, que ha generado un campo laboral emergente<sup>2</sup>, distintas al asistencial-hospitalario, donde el profesional de enfermería se está desarrollando actualmente, por la falta de plazas presupuestadas. En los últimos 15 años se ha dado una desorganización en la gestión de recursos humanos en salud en el Perú, cuyo resultado es la escisión entre la necesidad, la demanda y la oferta. Hoy la oferta en salud produce egresados y titulados acorde a la demanda de los servicios de salud pero no a la demanda laboral. Se ha establecido por tanto, un dislocamiento entre el mundo del trabajo y el mundo de la formación en salud, que marchan en sentidos diferentes<sup>32</sup>.

Al no haber plazas y concursos públicos, las Enfermeras (os), no acceden a las reales demandas de los servicios de salud, sino que, obedeciendo principalmente a sus necesidades económicas, optan por otro campo laboral emergente para el cual está capacitada profesionalmente, en aspectos básicos de por ejemplo, las ciencia farmacológica, aunque no sea el propio, dentro de ellas los Visitadores Médicos, situación que genera un soslayo en el uso de los recursos humanos en salud, que afecta la calidad y acceso a la atención de salud de la población, sobre todo la más vulnerable, y por otro lado, no hay un pertinente utilización de los recursos, que le ha costado al estado formar, para la atención directa a las personas en el sector salud.

Además, para acceder a un puesto de trabajo, es un trámite engorroso y de poco confiable en relación a si ingresan por meritocracia, los ingresantes lo hacen en conducciones de falta de estabilidad laboral, remuneraciones y condiciones de subempleo, siendo en algunos casos el personal de reciente ingreso tratado con inequidad en relaciona beneficios y seguridad en el trabajo.

Al respecto uno de los principales problemas que afronta la gestión de los RRHH, es la presencia de trabas laborales, relativas a remuneraciones, incentivos, escalafón y condiciones laborales. Este hecho es un factor que determina, sin lugar a dudas, a que la Enfermera opte por otros campos laborales emergentes, donde ser Visitadora Médica, es una opción laboral, más estable, y de mejores condiciones laborales, en relación al trabajo asistencial; además, los limitados contratos que se realizan están bajo modalidades que bordea el sub empleo, así en el sector Salud (MINSA-ESSALUD) y clínicas, las Enfermeras están bajo dos modalidades de contrato existentes en el sector, el régimen de contrato por terceros, plazo fijo y contrato por CAS<sup>35</sup>. El recorte de varios derechos laborales fundamentales, que agravan la Profesionalidad de las Enfermeras, son consideradas como responsables para decidir su ingreso a un mercado laboral, distinto al propio, como visitador Médico, y otras áreas laborales emergentes, los sujetos de investigación lo expresan así, en las siguientes líneas:

*“Creo que la primera vez que postule había más de 3 mil postulantes, de todas maneras postule... ya en la entrevista personal me rechazaron... muchas veces hay “suerte” en ese tipo de concursos públicos, me quede muy desanimada ...luego me pasaron la voz sobre una laboratorio que necesitaba visitadores médicos y postule y me aceptaron”. (E-08)*

*“Estaba sin trabajar, me presente varias veces a los concursos yo pensaba que si ingresaba, pero no... faltó un poquito, ya era más de un año, sin encontrar un trabajo en condiciones laborales dignas... en MINSA te pagan cuando quieren, en Es Salud, todo es CAS, en las clínicas te explotan... me entere de un concurso como Visitador Médico, me presente y gane a la primera... yo sabía que estaba preparada... así empecé a trabajar”. (E-03)*

El discurso, reconoce como inductores a optar por el ingreso a un mercado laboral emergente, la falta de plazas presupuestadas y si las hay, las condiciones laborales son incompatibles con la Profesión, siendo ello el resultado de que el Presupuesto asignado al Ministerio de Salud (MINSA) representa no más del 2% del PBI, que significa 13 mil 400 millones de soles,

dinero insuficiente para atender la demanda<sup>54</sup>, a ello se agregan las políticas laborales que han permitido contratos, si se quiere “ilegales” para los profesionales de la Salud, quienes se desaniman por la inestabilidad laboral, incumplimiento de beneficios sociales, bajas remuneraciones y si lo aceptan, están pendientes de despido o una oportunidad de pasar al contrato indeterminado o por funcionamiento (fijo).

Esto es relevante, toda vez que casi el 40% del total de las Enfermeras están contratadas en el Estado bajo la modalidad CAS y de terceros, en los establecimiento de MINSA y por el RL N° 728 y CAS en EsSalud<sup>55</sup>, lo que genera una gran inestabilidad. Los trabajadores bajo la modalidad de terceros (servicios no personales) en algunos establecimiento de salud, incluso no reciben su pago oportunamente, llegando a un retraso de más de seis meses o un año<sup>15</sup>. Estas situaciones no son ajenas en las entidades de Salud, como Clínicas Particulares, ONG, Municipalidades, etc. Lo descrito explica con claridad que estas situaciones son las inductoras de primer orden para que la Enfermera opte por el trabajo de Visitadora Médico. Una amplia explicación se rescata del discurso de una entrevistada:

*“Ingrese al hospital de las Mercedes, bajo la modalidad por terceros y pasaron dos meses y no me pagaban, recién al cuarto mes me pagaron solo de un mes... pensé en buscar otro trabajo, pero las clínicas peor... me entere que había trabajo como visitadora médica y un requisito indispensable era que seas profesional de la Salud y mejor si eras enfermera, no te piden experiencia laboral, son otros requisitos, ser buen comunicador, empático, trabajar en equipo, responsables, etc., , el pago era tentador en comparación de lo que ganaba 750 soles en las Mercedes, como visitadora Medica iba a ganar 3,200, una diferencia abismal, decide postular e ingrese... tengo trabajando cerca de dos años... y me va muy bien”. (E-04)*

Hoy en día el (la) Visitador Médico requiere ser Profesionales de la Salud, dinámicos, con alta capacidad de interacción, y es que los clientes no son sólo médicos, si no entidades organizadas como hospitales, clínicas especializadas y hasta empresas privadas, él le vende al que lo médica. Por lo

tanto, debe tener habilidades para identificar posibles clientes, resolver objeciones, cerrar ventas y mantener un servicio, tienen que ser en su mayoría Enfermeras, porque así lo exige el mercado<sup>8</sup>.

Lo expresado evidencia que, las enfermeras, toman decisión, para ingresar a esta campo laboral, no propio, por la falta de oportunidad para desarrollarse en su área, por el acceso menos engorroso, y también por que en esta área emergente las condiciones de trabajo, le son favorables, tanto económicas, como de estabilidad laboral, tema controversial, entendida como la permanencia en el empleo, contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantiene en el tiempo, no termina de un momento a otro sin motivo<sup>6</sup>, lo cual constituye un atractivo y una tranquilidad que se evidencia en el discurso.

En relación a las remuneraciones, las enfermeras que laboran en dependencias MINSA, tienen una remuneración promedio mensual de 970 nuevos soles, o de acuerdo a la modalidad de contratación. Es en el Ministerio de Salud (MINSA) y la Seguridad Social (ESSALUD) que se contrata mayoritariamente a enfermeras, bajo estas modalidades de trabajo; sea bajo el Régimen Público, DL N° 276, como también contrato por terceros, y en el segundo se ingresa por contrato a plazo fijo, Régimen 728 o CAS<sup>35</sup>, ello genera no solo inestabilidad laboral, sino que principalmente, el aspecto remunerativo y de beneficios sociales, no es justo ni equitativo, lo que induce a las enfermeras al ingreso a los mercados laborales emergentes que se ofertan en condiciones económicas más ventajosas, situación explicada en la siguiente sub- categoría:

#### **1.2. Ser visitadora médica: Mercado Laboral emergente económicamente más ventajosa.**

Actualmente, la gran mayoría de los laboratorios contratan en estos cargos a profesionales de Enfermería, convocadas por concurso público, en el cual se solicita ser Enfermera, dentro de otras profesiones, posterior al ingreso,

la enfermera ingresante a esta área no hospitalaria tiene que ser capacitada por un tiempo de seis meses y siempre está en constante capacitación.<sup>6</sup>, para responder a esta oferta laboral que es considerada por las enfermeras económicamente más ventajosa, pero también con algunos riesgos y sobre carga de horarios.

Su labor no es tan sencilla, ella le brindará al facultativo información veraz sobre el producto para que luego éste lo agregue a su arsenal terapéutico y lo recete a sus pacientes, por tanto tiene la responsabilidad de capacitarse permanentemente, como ellas dicen estudiar, día a día los medicamentos, que van cambiando desde su presentación hasta las dosis. Se les asigna un territorio con tarea de hacer visitas regulares mensuales a médicos de hospitales, clínicas y se incluyen en las visitas a las farmacias de la zona<sup>36</sup>, de allí que se les reconozca por su famoso maletín, en el que siempre tienen disponible muestras médicas, muchas veces, con un peso de su maletín, no tan fácilmente transportable.

Lo hacen, con entusiasmo, y poco a poco se van involucrando a la empresa, a veces se sacrifican en relación al horario de espera de los médicos, pero se sienten satisfechas, con sus remuneraciones y beneficios, situación que explican en los siguientes discursos:

*“Tenemos un sueldo alto a comparación de las enfermeras asistenciales, sino logras tus metas, sacas mínimo 2,500, que es casi un demérito, el promedio con metas cumplidas es de aproximadamente de 4,200, además tenemos convenios con inmobiliarias, podemos acceder a la compra de un carro por que nuestras boletas nos ayudan, tenemos los beneficios de ley, gratificación, CTS, seguro, seguro de accidentes, vacaciones canastas de víveres mensuales, bonos para tiendas etc., yo compre mi casa con mi sueldo ,mi carro, que es de uso personal, lo pagó la empresa,... en tres años ...no consigo esto, en ningún hospital”. (E-02)*

*“Estoy en planilla, tengo un buen sueldo, no me puedo quejar, tengo una casa, hago viajes ya que me mandan a capacitaciones pagadas por el laboratorio, no te digo que el trabajo es fácil, pero no es mas riesgoso que en el hospital, sin embargo el pago es muy diferente, y si asciendes es mucho mas”. (E-09)*

*“Tienes muchos beneficios, entre ellos el económico que es muy importante, el sueldo es bueno, yo estoy sacando entre 3,000 y 3,500 nuevos soles, tienes seguro, plan auto... un laboratorio me ayudó a pagar mi carro, ya termine de pagar... estas ventajas económicas me permiten, también, tener a mi hija en un buen colegio”. (E-01)*

Uno de los beneficios laborales, más esperados es el relacionado al aspecto económico, los sueldos y beneficios que favorezcan económicamente al trabajador, es decir el aspecto económico, como lo evidencian el discurso, es un gran motivador para acceder a este puesto de trabajo. En este sentido las declarantes consideran que este es uno de los principales beneficios de este puesto de trabajo; las compañías farmacéuticas pagan mensualmente a sus Visitadores Médicos, un sueldo, comisiones sobre venta, incentivos por objetivos logrados, gastos de representación, premios especiales y adicionalmente, también primas y bonos de fin de año; todo lo cual, se consolida en un “ingreso total” que está muy por encima del sueldo mínimo vital<sup>4</sup> y que además, se encuentra por encima del promedio de ingresos que gana una enfermera de recién ingreso en el área asistencial.

De igual manera, son derechos laborales ineludibles las, Vacaciones y Descansos remunerados. (Descanso pre y post natal, Incapacidad temporal para el trabajo (ITPT) Gratificaciones, Participación en las Utilidades. Seguro de Vida Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), hora de lactancia etc<sup>33</sup>, los cuales están descritos en normas legales, de cumplimiento obligatorio, que según manifiestan las enfermeras Visitadores Médicos, en sus discursos, se cumplen rigurosamente.

Sin embargo, los derechos descritos en las dependencias del estado, no se cumplen, y en el mejor de los casos se hacen de manera parcial; el cumplimiento de estos derechos también constituye una motivación en las enfermeras que laboran en el área farmacéutica como Visitadores Médicos, para continuar desempeñándose con responsabilidad y esmero, accediendo

siempre al cumplimiento de sus objetivos, porque ello significa, no solo responsabilidad laboral, sino que es equivalente a incentivos económicos motivadores. La Estabilidad laboral a largo plazo es otro beneficio muy importante para la enfermera Visitador Médico.<sup>37</sup>, a diferencia de la incertidumbre que generalmente vive la enfermera hospitalaria.

En resumen, el desempeño como Visitador Médico. es un rubro en el cual, se puede obtener múltiples beneficios que les ayudará a desarrollarse en cuatro áreas de su vida: económica, profesional, personal y social. Sin embargo, la magnitud del éxito que consiga dependerá "del cómo" realice su trabajo para lograr resultados productivos aún en medio de las condiciones más severas de competición y exigencias de parte de los clientes (médicos, farmacias, pacientes, etc.), de allí que ellas reconozcan que el trabajo "no es fácil" pero sus beneficios económicos las incentiva a seguir.

Todo este contexto, genera una demanda de Visitadores Médicos que posean un determinado perfil para lograr los objetivos propuestos aún en medio de las condiciones más severas de competición y de exigencias de parte de los clientes. Responder con solvencia a los desafíos de los mercados altamente competitivos, los cuales, se resumen en: Una determinada Actitud, un conjunto de Habilidades y determinados Conocimientos<sup>38</sup>, todo lo cual, es propio de una Profesional de Enfermería, que desee incrementar sus posibilidades de lograr buenos ingresos económicos, ascensos, reconocimientos, estabilidad laboral y otros beneficios, que por derecho le corresponde.

Esta área laboral, emergente para la profesión de enfermería, requiere una específica formación ética como parte de su perfil ocupacional y así conseguir un alto rendimiento, sobre todo en esta área en la que trabaja con el usuario final, sino con los prescriptores, (médicos) o dispensadores de los productos del laboratorio que ella promociona, (farmacias), o instituciones de salud (clínicas y hospitales), quienes distribuyen directamente los

medicamentos a sus pacientes. Así, tanto la información que brinda debe estar enmarcado en su código de ética profesional, siempre en bien de los usuarios.

La Enfermera, es muy valorada en esta área de desempeño laboral como Visitador Médico, ella tiene que adaptarse a tareas que realcen su desempeño, como: Planificar las actividades con precisión para conseguir la máxima eficiencia comercial, Identificar necesidades y proporcionar los recursos para satisfacerlas, Proporcionar información científica relevante, adecuada a cada interlocutor, Utilizar las herramientas de segmentación y profiling para individualizar las acciones y adaptarlas a los segmentos, deben tener los principios éticos basados en los códigos éticos del sector y de la propia compañía y conseguir la confianza del cliente, cada una de ellas se manifiesta en actividades que son las que corresponden a su desempeño.

En este ínterin ella valora su preparación de pregrado, rescatando todo aquello que le sirve para un mejor desempeño en esta área emergente, así por ejemplo aplica el trato afectivo al cliente (el que va a prescribir el medicamento) y no al paciente, sin embargo reconoce que el resultado no es el mismo; si hay habilidades sociales en el trato, se origina un entendimiento, que lleva al éxito de cualquier gestión relacionada indirectamente al cuidado; esta situación se describe en la siguiente categoría.

## **CATEGORÍA II: EL DESEMPEÑO LABORAL COMO VISITADORA MÉDICA**

La formación de Pregrado, es para generar profesionales de enfermería con una sólida base ética, humanista y técnico científica, capaces de responder a los desafíos actuales y futuros, relacionados con el desarrollo científico y tecnológico y de salud de la población, de acuerdo al perfil de egreso del profesional de enfermería, sin perjuicio de la diversidad de objetivos particulares de formación de profesionales que la institución y la unidad definan<sup>59</sup>.ello le permite integrarse a mercados laborales emergentes, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar



los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias productivas.<sup>27</sup>, en esta caso en el área laboral de Visitador Médico, a quienes, las firmas farmacéuticas incorporan en su tipo de perfil, para cubrir el puesto de visitador médico el ser Profesional de la Salud, y mucho mejor si es Licenciada Enfermera.

En este sentido, las enfermeras discrepan, sobre cuánto de su preparación de pregrado, les ha servido en este nuevo mercado laboral, en el que se desempeñan, como Visitador Médico, destacando algunos cursos que han influido en su desempeño actual, estas afirmaciones se explican en la siguiente sub-categoría:

### **2.1. Atribuciones a la formación de pregrado para el desempeño laboral actual.**

De manera general se puede afirmar, que en el Pre Grado en Enfermería se determina formar a profesionales en enfermería con preparación científica, humana y capacitación suficiente para valorar, identificar, actuar y evaluar las necesidades de salud y de cuidados de las personas sanas o enfermas de las familias y la comunidad<sup>59</sup>, determinado por una currícula que la prepara para los desafíos de los mercados laborales en salud tradicionales y emergentes, como el de Visitador Médico, este caso, está íntimamente ligada a la formación que recibe en el pregrado, consideran que las asignaturas desarrolladas durante su carrera son excelentes y buenos; en la práctica de este nuevo mercado laboral han evidenciado que su desempeño está influenciado por su formación pre profesional, haciéndolas alcanzar rápidamente puestos de mayor responsabilidad.

Esta formación, les permite destacar en este campo laboral exigente, poniéndolas en la competencia de los ascensos, a la altura de los otros profesionales, siendo que en la mayoría, acceden al reconocimiento de su labor mediante promoción laboral, llevándolas rápidamente a puestos de toma de decisiones, así lo corroboran las investigadas, en sus discursos:

*“La mayoría de visitadoras médicas somos profesionales de salud, me ayuda mucho lo aprendido en el pregrado, por ejemplo a gestionar mis ventas, los contratos que hacemos con las farmacias... allí aplico los conocimientos básicos de administración que aprendí en el pre grado, lo cual ha permitido que se me asigne la capacitación de los ingresantes, y por supuesto con un mayor ingreso”. (E-06)*

*“Te piden como requisito ser profesional de salud, los cursos de Farmacocinética, Farmacodinamia, te ayudan bastante... Liderazgo en Enfermería, el curso de carrera del octavo ciclo que es Gerencia y Gestión, son de gran ayuda, ya que te permite conocer y manejar conceptos básicos y fundamentales de la Administración y Gerencia, Visión, Misión, análisis FODA, también Legislación en salud,...y así ganar posicionamiento...mira que ahora tengo facilidades para estudiar Administración, como segunda profesión..., por supuesto en la USAT”. (E-05)*

Los discursos confirman que el Profesional de Enfermería ha adquirido durante su formación académico - universitario un conjunto de competencias para el ejercicio de su profesión en diferentes áreas y contextos; su desempeño laboral en un área diferente a la asistencial, se relaciona con su formación, destacando que los atributos, comportamientos y resultados de trabajo, son la medida de productividad de este, estableciéndose las condiciones de alternancia frente a la escasa oferta en el mercado laboral, en otras áreas que no la aleje de su esencia, que la haga sentir bien y que sea el eje de su desarrollo profesional y personal es decir de su auto trascendencia.<sup>5</sup>, lo cual logra desempeñándose como visitador médico.

Así pues el campo laboral de la enfermera en las áreas laborales emergentes como la de Visitador Medico, está fundamentado en los sólidos conocimientos del área científica y humanística, de su currícula, así como los dispositivos legales vigentes, nacionales internacionales, que le permiten a la enfermera hacer una transferencia de estos conocimientos para el desempeño profesional.<sup>40</sup> no asistencial hospitalario/comunitario; sin embargo, de manera indirecta, colabora en la atención de salud de calidad, mejora los costos de recuperación, así como la satisfacción del usuario, utilizando en sus

alocuciones de venta, los principios de marketing, dirección de personas, ética, legislación en salud; aprendidos en el pre grado y que están relacionados a la conservación de la vida y el respeto y seguridad del paciente, en la atención medica.

Por otro lado, debe reconocerse que el trabajo de un Visitador Médico no es fácil, menos si es mujer, muchas veces existe un rechazo por parte de los médicos, a los visitantes médicos, que por exigencia del cumplimiento de sus objetivos son insistentes; en la práctica, es una labor que requiere de mucha paciencia y habilidad para las ventas, porque consiste en ir a infinidad de consultorios y muchas veces esperar en pie y con zapatos altos, la llegada del médico, a veces por más de media hora, para que en un tiempo muy corto de 10 a 15 minutos pueda convencerlo de que el medicamento(s), que promociono es eficaz para determinadas dolencias y proceda a recetarlos, y así llegar al objetivo en cuanto a ventas, para tener acceso a su bono económico.

Ello se dificulta, cuando el laboratorio, no es muy conocido, o se lanza un producto nuevo, para ello deben aplicar estrategias para que sean recetados, dejan muestras o incentivos en relación a la prescripción, aun así a veces no se logra y eso afecta sus ingresos económicos. Esta y otras dificultades encuentra la enfermera en este mercado laboral emergente de Visitador Medico Médico, lo cual se revela en la siguiente sub categoría.

## **2.2. Dificultades para alcanzar logros.**

La dificultad no sólo se refiere a la adquisición de una destreza o de un conocimiento concreto, también se emplea como sinónimo de problema. Con frecuencia se escuchan afirmaciones como la siguiente: nos estamos enfrentando a grandes dificultades Lo fácil es aquello que se asimila sin esfuerzo y no implica un gran sacrificio; en consecuencia, la tendencia natural es hacer todo lo que parece fácil y renunciar a lo difícil. De todas maneras, lo difícil tiene un atractivo: pocas personas lo consiguen y este elemento puede resultar estimulante para algunos<sup>49</sup>. Tanto es así, que las dificultades que se dan

en el día a día de los visitantes médicos, se convierten en un reto para muchas enfermeras que laboran en esta área, ya que saben que al alcanzar el objetivo, la satisfacción será mayor, y lo hacen conforme al relato que ellas manifiestan:

*“Una dificultad, es el corto tiempo que a veces te dan los médicos para promocionar el medicamento, uno tiene que “perseguirlo” ni bien entra al hospital a trabajar, porque en consultorios particulares, a veces te dice: de aquí te hago pasar y se olvida que estas afuera de su consultorio... con los médicos difíciles, tenemos que ser creativas, pero con mucho respeto, sobre todo, si ese medico es importante para el paciente, lo es para los intereses de nuestro laboratorio ...no podemos flaquear en abordarlo”. (E-02)*

El discurso, claramente evidencia, una dificultad, para la consecución de los objetivos de cumplimiento de metas, ya que cada visita le puede significar a la visitadora médica una hora de espera para diez minutos de exposición del producto, situación que con las habilidades de mercadeo que ella ha adquirido, lo supera con eficiencia.

En este sentido, el Visitador Médico Apto para Mercados de Alta Competencia es aquel que ha logrado desarrollar tres características básicas para responder con solvencia a los desafíos de los mercados altamente competitivos, los cuales, se resumen en: Una determinada Actitud, en este caso, saber esperar la disponibilidad del medico, por que primero este el paciente; un conjunto de Habilidades, como la comunicación, interrelacionarse positivamente con las personas, y determinados Conocimientos, sobre todo relacionados con la farmacopea<sup>28</sup>; todo lo cual, puede generar reconocimiento por el profesional que visita, haciendo los espacios de espera mas cortos y mas cordiales, lo cual viabiliza la visita, mejora las ventas y hace posible un ingreso mas estable, ya que este esta influenciado, por el cumplimiento de metas de ventas, situación que se constituye en una dificultad que afecta la economía del hogar, acontecimiento que se describe de la siguiente manera:

*"El sueldo no es fijo, ponte el mes pasado saque 3,200 y este mes no me fue muy bien he sacado 2,500, y al no ser fijo tienes que acomodar tus gastos mensuales a lo que vas a recibir, esa es una dificultad para mí...a pesar de que no ganamos mal, no puedes disponer de algo fijo... así que mejor presupuestas tus gastos con lo mínimo". (E-11)*

El discurso, pone en claro, que la remuneración de los visitantes médicos son aceptables y hasta superan las expectativas de estos trabajadores, sin embargo, el hecho de no ser ingresos fijos, generan en ellos, un constante reto para cumplir el monto de sus ventas, ya que ello representa, asegurar, un ingreso mayor que cubra sus expectativas, es así que todos los Visitadores Médicos, luchan por cumplir objetivos, incrementar el número de clientes, reducir las bajas, optimizar los costos, incrementar los ingresos, mejorar la utilización de recursos, mejorar la comunicación del equipo, finalizar con éxito el mes, obtener un ascenso, obtener un reconocimiento por su trabajo, obtener mejores beneficios, lograr resultados extraordinarios; pero muchas veces, no se logra cumplir estos logros, lo cual constituyen una dificultad para los trabajadores de este rubro.

Por otro lado, numerosos datos, evidencian que hoy día, mucho más mujeres madres de familia en el Perú (y en el mundo) trabajan como Visitadores Médicos, adicionalmente a sus responsabilidades en el cuidado del hogar, y la crianza de los hijos. Para ser una madre es primordial entregar amor al niño en una actitud tranquila y satisfecha. Además es una situación difícil porque las Visitadoras Medicas, tienen una exigencia continua de capacitación, las cuales no siempre se dan en la localidad de residencia, por lo que tienen que dejar a sus hijos encargados y sentirse culpable por no estar con ellos y a veces crea discrepancias con el esposo, experiencia que la relatan en la siguiente lexía:

*"Muchas veces las capacitaciones son por las noches cuatro a cinco veces al mes, depende si es un fármaco nuevo en el mercado y eso es dificultoso para mi ... que tengo que dejar encargado a mis hijos por las noches durante largas horas con la empleada,... también están los*

*viajes que son fuera de tu localidad, esto dificulta mi unión familiar,... tengo que encargar a mis hijos, eso a mi esposo no le gusta... muchas veces llegamos a discutir porque no quiere que deje a mis hijos el fin de semana, ...se supone que los fines de semana son para salir en familia y, por otro lado si no asisto a esas capacitaciones nos sancionan económicamente....a veces me siento entre la espada y la pared". (E-09)*

Las mujeres, visitadoras médicas, expresan, la tensión que significa para ellas, su rol de esposa y madre en el desarrollo de su carrera, lo cual hace que se ponga en riesgo, hasta la armonía familiar; mas aun su profesión de enfermeras, la colocan en situaciones en las que debe enfrentar, el cuidado de sus hijos, de manera principal, y mantener un nivel aceptable en su trabajo, así pues; el trabajo puede ser para las mujeres una fuente de satisfacciones porque disminuye la angustia económica, le permite ampliar sus horizontes, relacionarse con otras personas y aprender nuevas cosas, mejorando su autoestima, al tiempo que contribuye fuertemente a su realización personal, pero por otro lado, le afecta en su rol de madre y esposa, que debe manejar con mucho tino<sup>43</sup>.

Si bien es cierto que, las primeras interrogantes del Personal de Enfermería, en esta área laboral emergente, pueden ser muy perturbadoras, como ¿Cuánto voy a ganar? ¿Por cuánto tiempo trabajaré? y otras mas, el primer paso del profesional debe ser plantearse un perfil y expectativas futuras, marcando los primeros hitos que inducen a pasar a la acción, con el objetivo de facilitar el cambio de actitud y comenzar a pensar a futuro. Es real lo que a diario experimentan estas enfermeras, producto de ello acumulan en su experticia, aquello que no se redacta en ningún libro y que gracias a esta investigación se pone en evidencia, traducidos en expectativas futuras, las mismas que se detallan en la siguiente categoría.

### CATEGORÍA III: EXPECTATIVAS FUTURAS

Las expectativas son, en un principio, ideas sobre el futuro más vagas (aunque no necesariamente menos certeras) que las predicciones o pronósticos. Para la formación de expectativas hay que tener en cuenta la evolución histórica de las variables económicas cuya evolución futura trata de adivinar, la interdependencia de unas variables económicas con otras y el acaecimiento de sucesos futuros que puedan incidir en su comportamiento<sup>44</sup>.

La vocación son predilecciones, para realizar determinadas tareas, saberes, etc. que algunas de ellas se pueden transformar en una profesión en el futuro<sup>45</sup>, las sugerencias suelen ser, unas veces, “estudia lo que más te gusta” sin, tener presente qué salida laboral tiene en su lugar de residencia, país, sumado a los tiempos económicos cambiantes que afectan la demanda-oferta de empleo y que seguramente incidirán en la posibilidad de encontrar trabajo, y otras veces tienen que estudiar una carrera que tenga salida laboral en caso de este campo laboral emergente, de visitantes médicos, en que las enfermeras se inmiscuyen, inicialmente, más por una falta de oferta de trabajo en su propia profesión y otra, no menos importante, cual es el aspecto económico, lo cual encuentran atractivo.

Dicha situación, muchas veces las ponen en la disyuntiva de considerar esta oportunidad de trabajo de manera temporal “*hasta encontrar algo mío*” o decidirse definitivamente, porque tienen mejores posibilidades de desarrollo personal y mayor acceso al confort, surge así una especie de conflicto, el cual se analiza en la siguiente sub categoría:

#### 3.1. Prevalencia de la fuerza de la vocación vs el confort.

La vocación se la define como aquella tendencia que siente la persona hacia determinadas actividades, personas, objetos o contextos, es una inclinación natural no se limita a una profesión u ocupación, sino que abarca todos los aspectos de la vida, para encontrarla se requiere de talento, pasión y demanda para satisfacer una necesidad<sup>46</sup>.

Puede afirmarse que la vocación es la pasión voluntaria de una persona por realizar alguna actividad, ya que al hacerla, ésta le retribuye un sentimiento de realización y de satisfacción con el trabajo cumplido<sup>47</sup>, sin embargo, muchas veces el factor económico, es un elemento desmotivador que de alguna manera las obliga a tomar otras determinaciones, en contra de su verdadera vocación, al respecto, así se expresan los sujetos de estudio:

*“Siempre soñé con ser Enfermera, trabajé en un hospital por dos años, con mucha dedicación, primero no me importaba que no me paguen puntual, pero ahora tengo familia, tenía que trabajar si o si, no tenía el apoyo económico de alguien, y decidí, buscar otras alternativas, así ingrese a la industria farmacéutica, como Visitador Médico, aquí mi pago es puntual, te motivan para seguir en el trabajo, estoy ahorrando para la universidad de mi hijo, esa es mi meta próxima. Estudiar...por ahora no... Será más adelante, Estoy bien así, con mi sueldo mantengo a mi familia y vivo cómodamente.... Como enfermera tal vez siento algún grado de frustración”. (E-04)*

Si la vocación define la profesión que vamos a desempeñar luego, o si la elección de esa profesión es la acertada, definirá, en el futuro, que el trabajo que hagamos nos permita sentirnos plenos. Se siente, realmente, que es toda una lotería acertar en ese momento de nuestra vida, en la que nos toca decidir. Si nos desencantamos por la vocación sin más miramientos o si colocamos en la balanza de la elección otros factores más “terrenales.<sup>48</sup>”, como por ejemplo, el confort, el futuro de la familia, tener un ingreso seguro, aunque ello produzca frustración en aquello que se eligió. Teniendo en cuenta lo anterior, optar por ser Visitadora Medica, produce a la larga la pérdida del sentimiento de pertenencia de la carrera de Enfermería, que se eligió por vocación.

En ese sentido siendo la frustración laboral obvia, producida por la insatisfacción ante algún hecho (no tener posibilidades de trabajar en el área de enfermería, por principalmente impuntualidad en los pagos) objeto o



persona, generan conflictos que pueden reflejarse a nivel personal, grupal, gerencial y organizacional, afectando al individuo como persona en un primer estadio y a la organización completa en aspectos de productividad, no calidad u otro hecho que podría agravar la situación.<sup>49</sup>; sin embargo tomada la decisión, ellas optan por ser las mejores, en base a capacitación continua, que a pesar que también les trae algunos conflictos lo asumen con mucha posibilidad, porque se crean expectativas de asumir otros cargos, al reconocer que deberán seguir el cambio escogido; situación que se lo cual se pormenoriza en la siguiente sub-categoría.

### **3.2. La capacitación, como medio de alcanzar puestos directivos.**

La capacitación es una inversión a mediano o largo plazo para las empresas, ya que requiere de mucha paciencia, pues es un proceso que requiere de tiempo, aparte de que es un factor muy importante que motiva y retiene a la visitadora médica, los objetivos de la capacitación son la de buscar mejorar sus aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades o conductas de su personal<sup>50</sup>.

La capacitación es proporcionar o transmitir los conocimientos que la empresa requiere que el empleado desarrolle dentro del área o departamento que se le asigne para el buen desempeño de sus actividades, dándole así, las herramientas para un mejor desarrollo laborar en beneficio de la empresa, de allí que las enfermeras visitadoras médicas, lo asumen con mucha responsabilidad, porque ven en ella el medio de posicionarse mejor dentro de la empresa. Así lo manifiestan los sujetos de estudio:

*“Estoy actualmente llevando el programa de profesionalización en Administración de Empresas, en la USAT, porque de ahí la experiencia la he adquirido con el tiempo y mis capacitaciones en marketing, ello me puede llevar a tener algún cargo, como por ejemplo supervisora de una área...y no tienes idea como cambiarían mis ingresos”. (E-05)*

*“Quiero realizar mi maestría en administración para postular a gerente, ya que tienes que tener estudios como maestría, doctorado, para que postules a estos cargos, será un complemento a la experiencia que he adquirido y se que lo voy a lograr...aunque me doy cuenta que cada vez me alejo más de mi profesión, (con nostalgia)”. (E-09)*

La Capacitación y entrenamiento continuo: es un punto en el cual, las compañías farmacéuticas suelen invertir mucho dinero al auspiciar o patrocinar diversos cursos, seminarios y charlas relacionados con temas de medicina, farmacología, técnicas de venta, técnicas de relaciones públicas, motivación, etc. Por lo tanto, la mayoría de enfermeras Visitadores Médicos se benefician constantemente con información y asesoramiento actualizados para el desempeño de sus funciones. Es importante recalcar que la capacitación también es motivante para los visitantes médicos, ya que aprenden y conocen cosas nuevas, logrando así el desarrollo personal y las posibilidades de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

Al respecto de la capacitación Chiavenato<sup>51</sup> dice que “La capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa, puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos, y a la empresa”, concepto que desde el punto de vista empresarial es valioso, sin embargo, no deja de evidenciar una añoranza, por parte de las enfermeras que se desempeñan como Visitador Médico, que cuanto más se involucren en este trabajo, verán más lejos la posibilidad de regresar a su profesión y desarrollarse en ella.

## CONSIDERACIONES FINALES

Luego de haber analizado cada expresión referida en los discursos de los sujetos de estudio y contrastado con la literatura, se ha llegado a las siguientes consideraciones finales:

1. La presente investigación identifica otro campo laboral, emergente, distintos al mercado laboral de la enfermera, como es el de Visitador Médico, que incluye a instituciones generadoras de productos o servicios (farma - industria, empresarial etc.), las cuales por ser distintas a lo común de su formación, ocasionan en la enfermera un sin número de vicisitudes.

2. En la práctica, la labor de Visitador Médico es una labor que requiere de mucha habilidad sobre todo, habilidades para las ventas, las mismas que no han recibido en su formación profesional, sin embargo la comunicación, responsabilidad, la tolerancia, y la amabilidad, que caracteriza a la mayoría de las enfermeras, hace que estas sean las de mayor elección para desarrollo de esta labor.

3. Una motivación de mucha fuerza, para optar por esta labor, es la económica, a la que consideran, muy buena, puntual, con incentivos, con los que pueden encontrar confort personal (compra de carro) y de sus familias (estudio de los hijos y compra de casa).

4. El confort alcanzado por las enfermeras que laboran en el área de Visitador Médico, si bien las satisface, no es menos cierto que les ocasiona frustración en relación a la práctica de su profesión, lo cual les ocasiona sentimientos de añoranza por aquello que no pudo ser.

5. Las enfermeras que han optado por desarrollarse laboralmente en esta área, lo asumen con mucha responsabilidad, por ello se capacitan, bajo la

perspectiva de ascender laboralmente a un área de tomas de decisiones, mayor jerarquía y mejores ingresos.

6. La decisión de las enfermeras para elegir este mercado laboral en la farmaindustria, emerge como forma de trasegar las injustas remuneraciones, y la falta de plazas de trabajo, que se dan en el sector salud, y que obedecen a una irresponsable gestión de los recursos humanos en salud, en perjuicio de los pacientes y de las propias profesionales de salud: Enfermeras.

## RECOMENDACIONES

1. Los currículos deben adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, incluyendo temas que fortalezcan el ingreso al mercado laboral del área empresarial, en actividades propias de la enfermería como consultorios, asesorías, atención domiciliaria, casas de reposo etc., para no perder la esencia de la profesión.

2. Fortalecer en el pre y post grado, la vocación y pasión, por enfermería, no solo como un llamado, sino como una convicción para con el deber ser, que permita a las enfermeras, ingresar en un mercado laboral, diferente al asistencial, sin alejarla de la filosofía propia de enfermería de servir a través del cuidado.

3. Velar por la gestión eficaz de los recursos humanos de enfermería, para que la inversión del estado o de las propias estudiantes, sean concordantes con su perfil profesional, a través de plazas presupuestadas para el desempeño laboral de la enfermera, pertinente a sus funciones reconocidas en la Ley del Enfermera(o).

4. Realizar otras investigaciones a nivel local, nacional y mundial, de este tema importante y sui géneris, que emerge como una respuesta a un mercado global y de desempeños múltiples, cuyos resultados se deberán tener en cuenta para encausar la trascendencia, ya que hasta ahora es una decisión, donde prevalece más el sentido de confort, que el de vida plena.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Constitución política del Perú, Título II, Derechos Sociales y Económicos. Art. 22, (consultado 03 de setiembre del 2015). Disponible en <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>.
2. Pacek N, Thoriley d. Oportunidades en los mercados emergentes. 1ª ed. Buenos Aires: cuatro media; 2008.
3. Colegio de enfermeras(os) del Perú. Reporte de emigrantes de la carrera de enfermería. 2002 Lima, Perú. (consultado 06 de setiembre del 2015). Disponible en [www.cep.org.pe/censo/report/censo\\_nacional\\_2002.pdf](http://www.cep.org.pe/censo/report/censo_nacional_2002.pdf).
4. Ministerio del trabajo y promoción del empleo. Decreto supremo n° 007-2012-TR, art 1, 01-06-2012.
5. Alligad Mr. Modelos y Teorías en Enfermería. Octava ed. España: Elsevier, 2015.
6. Ministerio del trabajo y promoción del empleo, “Reglamento interno de trabajo de los Visitadores Médicos”, exp n° 9675-2013.
7. Avila Z. “Inserción profesional en áreas emergentes de actividad económica”, Actividad económica, 2012, (consultado 25 de setiembre del 2015), disponible en <http://www.aspefeen.org.pe>.
8. Ruiz J. “Estudio Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios” Granada, 2011.
9. Enciclopedia libre: diccionario Wikipedia, (consultado 4 de octubre del 2015). Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Experiencia>.
10. Wojtyla K. Persona y Acción. España: Biblioteca de Autores Cristianos; 1982.
11. Bazán A, “Experiencias de las enfermeras sobre el consentimiento informado en el cuidado de personas hospitalizadas en servicios críticos Chiclayo-Perú”. Tesis Maestría. Chiclayo-Perú; 2012.
12. Rincón H. Flujos de capitales, choques externos y respuestas de política en países emergentes. España: Vértice; 2009.
13. Veciana J. Mercados Emergentes: Universidad Autónoma de Baja California; 2001.
14. Formación del licenciado en Enfermería en América Latina, Universidad de la Sabana. 2016 (consultado 19 de junio del 2017). Disponible en <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/4756/html>.

15. Colegio de Enfermeras del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N.º 27669 del 14 de febrero del 2002.
16. Ferrater J. Diccionario de Filosofía. Vol. 4. Madrid, España: Alianza: 2010.
17. EcuRed, Conocimiento con todos y para todos Cuba. (consultado 19 de Junio del 2017). Disponible en [https://www.ecured.cu/EcuRed:Enciclopedia\\_cubana](https://www.ecured.cu/EcuRed:Enciclopedia_cubana). Urbina L.
18. Otero C. Tendencias actuales en las competencias específicas en enfermería, Rev. cubana, educ. med. Sup. 2007.
19. Stoner J. "Desempeño Profesional"; Tesis Pregrado Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima- Perú 2013.
20. Ruiz Olabuenaga J I. Teoría y Práctica de la Investigación Cualitativa, Universidad de Deusto: 2011.
21. Pineda B, et al. Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud. Washington D.C: Organización Panamericana de la Salud; 1994.
22. Simons H. Estudio de Caso: Teoría Y Practica. Madrid, España: Morata;2011.
23. Hernández S. Metodología de la investigación, 5ta Ed. México: McGRAW-HILL.SA, 2010.
24. Ludke, M. El estudio de casos como metodología de Investigación. 2da Ed Madrid, 2002.
25. Páginas amarillas: hospitales y clínicas de (consultado 10 de noviembre del 2015).Chiclayo. Disponible <http://www.paginasamarillas.com.pe/b/clinicashospitales/lambayeque/chiclayo>.
26. Muestras médicas; Universidad Europea, *Portales Médicos* 2012. (consultado 16 de Junio del 2017), disponible en [http://www.academia.edu/6516830/Manual\\_visitador\\_medico\\_by\\_Anderson\\_Paulino](http://www.academia.edu/6516830/Manual_visitador_medico_by_Anderson_Paulino).
27. Recursos de las compañías farmacéuticas: instrumentos de salud. (consultado 16 de Junio del 2017). Disponible en <http://www.pmfarma.es/articulos/329-el-trabajo-de-un-visitador-medico-es-unico-como-ser-un-visitador-medico-ganador.html>.
28. Ministerio de Sanidad y Consumo. Decretos de los visitantes médicos. 2006. Madrid (consultado 16 de Junio del 2017), disponible en [http://www.digemid.minsa.gob.pe/Upload/Uploaded/PDF/Normatividad/2015/RM\\_413-2015.pdf](http://www.digemid.minsa.gob.pe/Upload/Uploaded/PDF/Normatividad/2015/RM_413-2015.pdf).

29. Escobar J, Cuervo A. Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. Scielo 2008. (consultado 20 de mayo del 2016), disponible en [http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3\\_Juicio\\_de\\_expertos\\_27-36.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf).
30. Bardin L. Análisis de Contenido. Madrid, España: Aka S A: 2002.
31. Sgreccia E. La Bioética Personalista. Buenos Aires: Biblioteca de autores cristianos; 2009.
32. Juárez A. Intervenciones de enfermería en el trabajo, Unidad de Investigación y Servicios Psicológicos (UNISEP), México, 2010.
33. MINTRA. Normas laborales - Beneficios sociales. (consultado 04 de diciembre del 2016) disponible en <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=55>.
34. Ley del Trabajo de la Enfermera: Ley N° 2766910, Capítulo I, Disposiciones Generales, Art. 2. (consultado 15 de setiembre del 2015). disponible en <http://www.cep.org.pe/beta/download/Reglamento27669.pdf>.
35. Arroyo J, Hartz J, Milos L. Recursos humanos en salud de Perú: segundo informe al país nuevos elementos para la toma de decisiones y políticas públicas. *Manual MINSA* 2011. (consultado 10 Junio del 2016). Disponible en [http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/carrera\\_sanitaria/documentos/MANUALES%20E%20INFORMES/Recursos%20Humanos%20de%20Salud%20en%20Per%C3%BA%20do%20Informe%20al%20Pa%C3%ADs.%20Marzo%202011.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/carrera_sanitaria/documentos/MANUALES%20E%20INFORMES/Recursos%20Humanos%20de%20Salud%20en%20Per%C3%BA%20do%20Informe%20al%20Pa%C3%ADs.%20Marzo%202011.pdf).
36. Fernández I. Aplicación de modelo de competencias: experiencias en algunas empresas Chilenas. Artículo de revista. Chile. 2001.
37. Thompson H, Manual del Visitador Médico para mercados de alta competencia, 2015.
38. Quintana, D. "Que debe tener un visitador médico" (consultado 20 Junio del 2016) disponible en web: <http://www.dinero.com/administracion/negocios/recursos humanos/articulo/que-debe-tener-visitador-medico/100820>.
39. Cebedo, P. "El trabajo de un egresado de enfermería.2004. (consultado 25 Junio del 2016) disponible en: <http://www.pmfarma.es/articulos/329-el-trabajo-de-un-visitador-medico-es-unicocomo-ser-un-visitador-medico-ganador.html>.
40. De los Santos A. "Reflexión sobre la palabra enfermería". 2007.



41. Veciana J, La creación de empresas un enfoque gerencial: visitantes médicos, ed electrónica disponible en internet, n° 33, Barcelona, 2008.
42. BIODIC. Dificultades para conseguir tus metas, ed electrónica, (consultado 24 de mayo del 2017) disponible en [https://www.biodic.net/palabra/dificultad/#.WSbnRus1\\_IU](https://www.biodic.net/palabra/dificultad/#.WSbnRus1_IU).
43. Montoya K, Las dificultades laborales de la mujeres se acrecientan si son madres, Mundocardio, 2014.
44. Congregado E. El capital humano y los emprendedores en España. Valencia: Fundación Bancaja e Ivie. 2002.
45. Leyton M. "Inteligencia Emocional". Editorial Gráfica Iberia. Quito. 2008.
46. Marks E; «Vocational Choice and Professional Experience as Factors in Occupational Image». Journal Applied Psychology, 1969.
47. Perez J. "Orientación educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas". 2009.
48. Gordillo, M. Manual de Orientación Educativa. Madrid: Alianza Universidad. 2007.
49. Amaya A. La frustración laboral, artículo on line, 2006 (consultado 24 de mayo del 2017), disponible en <http://www.monografias.com/trabajos34/frustracion-laboral/frustracion-laboral.shtml#ixzz4i7lCKQ00>.
50. Amaya, G. Plan de capacitación. (1ra Ed.). México D.F: Patria cultural. 2005.
51. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc. Graw-Hill. 2002.

## ANEXO 01



## Consentimiento para participar en un estudio de investigación

---

### Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.  
 Investigadora : Montero Montero Sara Lucia.  
 Título : EXPERIENCIAS DE LAS ENFERMERAS QUE SE DESEMPEÑAN EN UN CAMPO LABORAL EMERGENTE NO HOSPITALARIO: VISITADORES MEDICOS, CHICLAYO-2016.

---

### Propósito del estudio:

Licenciada de Enfermería se le hace una invitación para participar de la investigación. EXPERIENCIAS DE LAS ENFERMERAS QUE SE DESEMPEÑAN EN CAMPO LABORAL EMERGENTE NO HOSPITALARIO: VISITADORES MEDICOS, CHICLAYO-2016. Teniendo como objetivo describir y analizar las experiencias y/o vivencias en el campo laboral emergente. Con la finalidad de conocer los beneficios, dificultades y limitaciones en su aplicación y contribuir de tal manera al usuario una atención de salud de calidad.

### Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Luego de que usted dé su consentimiento, se le realizará algunas preguntas relacionadas con el tema de investigación, el cual será grabada en un grabador de voz, asignándole u pseudónimo, para proteger su identidad y en un tiempo estimado de 25 minutos. La entrevista puede realizarse en \_\_\_\_\_ o en su domicilio.
2. En seguida se procesará la información de manera confidencial y se emitirá un informe general de los resultados, a la institución donde usted trabaja o estudia y a la universidad.
3. Finalmente los resultados serán probablemente publicados en una revista científica.

### Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio. Así mismo Ud. Podrá abandonar la investigación, sin que por ello se tome algún tipo de represaría.

### Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

### Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con pseudónimos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

### Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus entrevistas guardadas en archivos por un periodo de 5 años, con la finalidad de que sirvan como base de datos para otras investigaciones relacionadas con el tema de investigación o como fuente de verificación de nuestra investigación.

Autorizo guardar la base de datos:

SI  NO

Se contara con el permiso del Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, cada vez que se requiera el uso de la información.

**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a \_\_\_\_\_ al teléfono: 957422802, investigador principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al teléfono 074-606200 anexo 1138.

**CONSENTIMIENTO**

Acepto, voluntariamente participar en este estudio, comprendo cual es mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Sin que tenga algún tipo de perjuicio.

---

***Participante***

Nombre:

DNI:

---

***Fecha***

---

***Investigadora***

Nombre:

DNI:

---

***Fecha***

## ANEXO 02



**GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A LAS ENFERMERAS  
QUE TRABAJAN EN UN CAMPO LABORAL EMERGENTE NO HOSPITALARIO:  
VISITADORES MEDICOS.**

La presente entrevista tiene como objetivo recolectar información sobre las experiencias de las enfermeras que se desempeñan en un campo laboral emergente no hospitalario: Visitadores Médicos. Los resultados serán estrictamente para fines de investigación, por lo que se pide respuestas sinceras y en total confianza, ya que se respetaran todos los principios éticos de protección.

**Datos personales:**

**Seudónimo:** .....

**Tiempo que trabaja como visitador médico:** .....

**Cargo que ocupa:** .....

Responda a las siguientes interrogantes:

1. ¿Podría describir las actividades que usted, realiza en un día a día de labor, como visitador médico?
2. ¿Cuáles son las dificultades que usted ha encontrado en este campo laboral?
3. ¿Considera que este tema de mercados emergentes debería incluirlo en su desempeño, en este campo laboral?
4. ¿Qué beneficios experimenta trabajando como visitador médico?
5. ¿Cómo le ayudo en su desempeño en esta área, su formación Pregrado?
6. ¿Cómo influirán estas experiencias, en sus metas futuras?
7. ¿Desea agregar algo más, al respecto?