



## ADMINISTRACIÓN – GESTIÓN - CALIDAD

### EL PODER PASA POR NOSOTROS..

**\*Plebani, Viviana Inés.**

\*Lic. en Enfermería. Enfermera Jefe Sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Interzonal Materno Infantil. Mar del Plata. Prof. Adjunta Cátedra Enfermería Básica. Universidad Nacional del Mar del Plata. Argentina.

#### INTRODUCCIÓN

El poder como estrategia será tratado en este trabajo para estimular en los colegas la reflexión acerca de las diversas formas en que se presenta en nuestro accionar profesional, donde es productor de innumerables haceres, positivos y negativos, para llegar luego de “darnos cuenta” de cómo se ejerce a favorecer con él nuestros objetivos en pos de un estado de Salud, tanto para los usuarios de nuestra profesión como para la Enfermería misma.

El reconocimiento del flujo de las relaciones de poder es de utilidad para situarnos en una posición, dentro de los márgenes del Sistema, que pueda subvertir el orden existente, desde un “no poder” hacia un “poder”, donde nuestras prácticas profesionales se reivindicquen, haciéndose visible nuestra presencia, reconociéndose la importancia de las mismas, hacia adentro y hacia afuera de la Profesión.

La metodología a emplear será una breve exposición que aporte desde la teoría elementos para conceptualizar al Poder, partiendo desde la ideología de Michael Foucault, intentando acercar ejemplos, para clarificar, desde nuestra realidad como enfermeros/as.

Los objetivos perseguidos son:

- Reflexionar acerca de la realidad como miembros del equipo de salud, identificar las diferentes tácticas, técnicas, dispositivos con los cuales se muestra el poder en la institución.
- Identificar qué estrategias favorecen el desarrollo de enfermería y cuáles no.

## BREVE CONCEPTUALIZACIÓN DE PODER

Tal vez nos parezca novedoso o difícil hablar de poder en enfermería, ya que lo habitual es pensar a nuestra Profesión como vocacional, como una relación de ayuda, tomándose al enfermero/a como una persona que da todo sin pedir demasiado a cambio, que el servicio que ofrece es cuasi de beneficencia, que puede cubrir todos los flancos que otros, profesionales o no, dejan descubiertos, que es algo así como “chico/a para todo Servicio”, suponiendo que no ejercemos influencia alguna, que nuestro accionar está teñido de un aura de neutralidad.

Pensando al Poder desde la ideología del médico y filósofo Michael Foucault, diremos que:

*“el poder no es una propiedad, sino una estrategia, donde sus efectos son atribuidos a dispositivos, maniobras, tácticas, técnicas, funcionamientos”*

*“son redes de relaciones de fuerza , siempre en tensión, que no deben entenderse sólo como el privilegio de la clase dominante, sino como el efecto de conjunto de sus posiciones estratégicas. Dicho efecto es acompañado por el grupo dominado, el que no siempre es obligado, el que no siempre es reprimido, ya que si el Poder sólo dijera NO, no se le obedecería”*

*“no debemos considerar al Poder como un fenómeno de dominación compacto y homogéneo de un individuo sobre otros, de un grupo sobre otros... “*

*“...tener bien en cuenta , que si se lo mira de cerca, el poder, no es algo que se divide entre los que lo detentan como una propiedad exclusiva y los que no lo tienen y lo sufren, sino que es algo que circula y funciona en cadena..”*

*“...el individuo es un efecto del poder...el poder pasa a través del individuo que ha constituido”*

*“el Poder es una red productiva que atraviesa todo el cuerpo social y cuya función, en principio, no es represiva”*

*“el Poder produce cosas, induce placer, forma saber, crea discursos”*

Sintetizando diré que el Poder es una influencia, tomando a ésta como una fuerza psicológica, una transacción interpersonal en la cual una persona actúa de modo tal que modifica el comportamiento de otra intencionadamente, y que puede ser positiva, a través del incentivo o la recompensa, o negativa, a través del temor, la amenaza, la fuerza.

Esta influencia se hace efectiva al incitar, inducir, desviar, facilitar, dificultar, ampliar o limitar; estas acciones no son ni más ni menos que las categorías del Poder.

Para realizar las acciones mencionadas es necesario que se desarrolle la Disciplina, a partir de ella se controla, se vigila, se corrige .

¿Con qué se llevan a cabo? Con la inspección jerárquica, a través de la sanción normalizadora y por el examen.

¿Para qué es necesario desarrollar esta Disciplina? Para normalizar, comparar, diferenciar, jerarquizar, homogeneizar, excluir, integrar.

La disciplina hace dóciles a los cuerpos, desde lo individual, para llegar luego al cuerpo social; dócil es un cuerpo que puede someterse, utilizarse, que se puede transformar y mejorar, para lo cual es necesario imponerle obligaciones y coacciones mediante el control

de las actividades que realiza, ya desde el tiempo, el espacio y también desde los movimientos. “La disciplina fabrica cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos dóciles” (Michael Foucault. “Vigilar y Castigar”).

### ¿Cómo a través de la Disciplina se logra este cometido?

1. A través de la distribución de los individuos en el espacio; esto puede ser por:

- **La clausura:** es saber que en un determinado momento los individuos estarán en un lugar determinado y que luego no podrán estar; por ejemplo, “hasta las 6,30 horas se puede firmar la planilla de asistencia, luego se retira la misma, y se sanciona al que llega más tarde, esta sanción puede ser reglamentaria o lo que es más común, ser una micro humillación”.
- **La localización elemental o la división en zonas:** cada individuo se encuentra distribuido en un lugar específico, esto evita que no se lo pueda encontrar, que circule en forma difusa, que se reúna con otros individuos de otro sector haciéndose improductivo. Así se puede establecer fácilmente los que están presentes y los que están ausentes, cómo y dónde encontrar a cada quién, se facilita mantener comunicaciones útiles y evitar las que no lo son, permite el dominio y la utilización. Un ejemplo de esto en los hospitales es la separación por Salas o Servicios.
- **Las divisiones funcionales:** tiene su principio en la distribución o división del proceso de producción, esto es, que cada individuo desarrolla un tipo determinado de tareas, así una enfermera se ocupa de la organización de la Sala, otra de la atención directa de los pacientes, otra de la medicación. Esto permite individualizar quién ha desarrollado más pericia, responsabilidad, habilidad, constancia y de esta manera poder premiar o castigar.
- **Los elementos son intercambiables:** cada individuo es un elemento que se define por el lugar que ocupa en una serie, a esto se lo denomina “Rango”, y no por las características que reúne, por ejemplo: el enfermero de la sala X faltó a su turno, es suplantado por el enfermero H, este enfermero no conoce la especialidad ni le gusta, ni tiene interés en aprender, aquí sólo se ha cubierto un lugar, un espacio; no se ha suplantado teniendo en cuenta la idoneidad, ni la capacidad, ni las preferencias de las personas.

2. El empleo del tiempo; los tres grandes procedimientos de ésta técnica son:

- **Establecer ritmos:** a qué hora se realizan qué tareas; a las 6,30 revisar el tarjetero, a las 10 bajar los pedidos a determinado Servicio, etc.
- **Obligar a ocupaciones determinadas:** que determinadas actividades se desarrollen sistemáticamente en momentos precisos, por ejemplo antes de determinada hora llevar los materiales a esterilizar; los lunes se retiran los pedidos de librería, etc.
- **Regular los ciclos de repetición:** cada cuanto tiempo deben realizarse determinadas acciones: control de signos vitales, una vez por turno; cambio de ropa de cama, tres veces al día; bañar a los pacientes a las seis de la mañana.

Lo antes mencionado nos hace ver que la exactitud, la aplicación y la regularidad son las virtudes del tiempo disciplinario; éste también utiliza para sus fines:

- **La utilización exhaustiva o el principio de la no-ociosidad:** aquí el máximo de rapidez se une con el máximo de eficacia; así se extraerá de cada segundo más tiempo.

Estas técnicas, para ser llevadas adelante requieren, de un sistema de mando, porque toda actividad de un individuo disciplinado debe ser dirigida por órdenes terminantes, breves y claras, que no deban ser comprendidas ni requieran ser explicadas; sólo deben provocar el comportamiento deseado.

Los instrumentos que utiliza éste sistema de mando son:

- **La vigilancia jerárquica:** es un dispositivo que coacciona a través de la mirada, es el ver sin ser visto, también podría denominársele supervisión, que tiene sus antecedentes históricos con la Revolución Industrial, en el control de la producción. Y que si bien recae sobre un jefe, un individuo, su funcionamiento de arriba a abajo se da también de abajo a arriba y lateralmente; así se produce un “vigilante perpetuamente vigilado” (Michael Foucault- Vigilar y Castigar).
- **La sanción normalizadora:** se trata aquí de penalizar, de sancionar las fracciones más pequeñas de la conducta; la inobservancia, todo aquello que no se ajusta a la regla, todo lo que se aleja de ella, las desviaciones.

Normalizar es homogeneizar para individualizar lo diferente.

Se sanciona al que viste diferente, al que se comporta diferente a lo esperado. Se sanciona por el castigo, este castigo, que siempre es correctivo, es sutil, y puede ir desde simples privaciones (no franco los fines de semana; no actividades que son placenteras) hasta diferentes grados de humillaciones (ironías, gritos, cambios de Servicio).

Pero el castigo disciplinario tiene un doble juego, a la vez que sanciona también gratifica; esto es lo que permite clasificar a las personas en buenas o malas; aptas o ineptas, en lugar de clasificar los actos de las personas.

- **El examen:** combina las técnicas de la jerarquía que vigila y la sanción que normaliza; permite clasificar, jerarquizar, calificar, castigar y gratificar.

Sin embargo, el Poder no debe ser descrito sólo en sus efectos negativos (excluye; reprime; censura) ya que el Poder también produce realidad; los individuos y el conocimiento que se tiene de ellos son productos del Poder.

Aquí es necesario mencionar que Poder y Saber se implican mutuamente, ya que no hay relación de poder sin la constitución de un campo de saber ni saber sin relaciones de poder. Este tópico será desarrollado en otra oportunidad, pero creo sumamente necesario mencionarlo, para tenerlo en cuenta al tratar de explicar que pasa con nuestra Profesión.

## **ENFERMERÍA Y PODER**

Una posible explicación a nuestra posición como profesionales en el ejercicio del Poder, desde mi opinión, podría ser:

- La negación por parte de Enfermería a ejercer el poder, minimizando la influencia que tenemos en el Sistema de Salud, tanto intra como extra muro. Ejemplo de ello es que si bien tanto los pacientes como la comunidad saben que el médico “cura”, “enfermera” es el primer llamado que hace un paciente internado ante una situación

de riesgo extremo. Así las personas reconocen que los enfermeros son los miembros del equipo de salud que siempre están cuando los necesitan. Esta influencia positiva no es capitalizada por el colectivo enfermero en pos del desarrollo profesional.

- El preferir mantener el status quo, las cosas como están, mantenerse dentro de la norma, para evitar la sanción normalizadora, la que puede implicar la marginación, tanto por los colegas enfermeros como por los de otras profesiones.
- El aceptar ordenes, tanto de colegas como de otros profesionales, sin cuestionar ni pedir explicaciones, manteniéndonos en un espacio de sumisión y docilidad.
- Aceptar la aplicación de medidas disciplinarias , que no responden a lógica alguna, como ejemplo sería suficiente hablar de los horarios de ingreso del personal de enfermería, la duración de la jornada de trabajo, el número de pacientes asignados .
- El déficit de conocimiento, a veces atribuible a la escasa formación; otras veces a la escasa actualización y otras a la diversificación de actividades, así como al número excesivo de pacientes asignados, lo que impide tener un conocimiento con detenimiento de cada uno de ellos. No es lo mismo que un enfermero tenga a su cuidado seis pacientes que treinta pacientes sean cuidados por cinco enfermeros, ya que si bien las proporciones en números son iguales, la calidad del cuidado es totalmente diferente, lo que se resiente es la profundidad en el conocimiento que se tiene del usuario y la interacción entre las personas(cuidador- persona cuidada).
- Lo mencionado en el ítem anterior lleva a que Enfermería no registre fehacientemente los cuidados que brinda, es más, muchas veces no registramos nada; esto también cercena nuestro Poder, ya que se hace invisible nuestro hacer.
- La escasa comunicación entre pares, debido a la falta de sistematización de pases de sala, lugares aptos y horarios estipulados para realizarla.
- La notoria ausencia de Enfermería en los puestos de altas decisiones, tanto institucionales como comunitarias. ¿Cuántos enfermeros Directores de Hospital conocen ustedes? Y ¿cuántos Senadores, Diputados o Concejales? Muy pocos, ¿verdad?

Colegas, estén seguros que el Poder pasa por nosotros, nos constituye en lo que somos, nos atraviesa y produce lo que dejamos que produzca, nos permite mostrar lo que queremos mostrar. Creo firmemente que ya es tiempo que hagamos desde nosotros un cambio para subvertir lo que no queremos ser.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. DUBY, G y PERROT, M: "Historia de Mujeres". Taurus. Madrid, 1993.
2. FOUCAULT, Michel: "Las redes del poder". Bs. As. Almagesto. Argentina, 1993.
3. FOUCAULT, Michel: "Genealogía del racismo". Ediciones de la Piqueta. Madrid, 1992.
4. FOUCAULT, Michel: "Vigilar y Castigar". Argentina . Siglo XXI Editores. (17° edición),1989
5. FOUCAULT, Michel: "Un diálogo sobre el poder". Buenos Aires. Alianza Editores.

6. FRAISSE, Genevieve: "La diferencia de los sexos". Manantial. Buenos Aires, 1996.
7. GIBERTI, Eva y FERNÁNDEZ, Ana: "La mujer y la violencia invisible". Buenos Aires Sudamericana. 1989.
8. GUTIERREZ, Alicia: "Pierre Bourdieu, las prácticas sociales". República Argentina Cátedra. Editorial Universitaria Universidad Nacional de Misiones-Posadas. 1995. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. República Argentina.
9. RECALDE, Héctor: "Mujer, condiciones de vida, de trabajo y de salud". Imprenta Ramón Carrillo. Buenos Aires, 1988.
10. TARCUS, Horacio (Compilador): "Disparen sobre Foucault". Editorial El cielo por asalto. Buenos Aires, 1993.
11. WAINERMAN, Catalina y BINSTOCK, Georgina: "Ocupación y Género: mujeres y varones en Enfermería". CENEP. Centro de Estudios de la Población. Buenos Aires. 1993.

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia