

# ROMPIENDO EL SILENCIO\*

## LAS HERIDAS OCULTAS DE LA UNIVERSIDAD NEOLIBERAL

ROSALIND GILL  
*SCHOOL OF ARTS AND SOCIAL SCIENCES*  
*CITY UNIVERSITY LONDON*

Recepció: juny 2015; acceptació: juliol 2015

### R E S U M E N

EL NEOLIBERALISMO ENCONTRÓ UN TERRENO FÉRTIL EN LOS ACADÉMICOS, CUYA PREDISPOSICIÓN A «TRABAJAR DURO» Y «HACERLO BIEN» ENCAJAN PERFECTAMENTE CON LAS EXIGENCIAS NEOLIBERALES DE CONTAR CON SUJETOS AUTÓNOMOS, AUTOMOTIVADOS Y RESPONSABLES. EN EL PRESENTE TEXTO, VUELVO LA VISTA HACIA ALGUNOS DE LOS SECRETOS Y SILENCIOS DE LA VIDA ACADÉMICA. ARGUMENTO AQUÍ QUE LA ACADEMIA REPRESENTA UN EXCELENTE EJEMPLO DE «NEOLIBERALIZACIÓN» DEL PUESTO DE TRABAJO Y QUE LOS ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS SON, DE MÚLTIPLES FORMAS, SUJETOS NEOLIBERALES MODÉLICOS, CON SU INACABABLE AUTOSUPERVISIÓN, FLEXIBILIDAD, CREATIVIDAD E INTERNALIZACIÓN DE NUEVAS FORMAS DE AUDITORÍA Y CÁLCULO.

### PALABRAS CLAVE:

NEOLIBERALISMO, GOBERNANZA UNIVERSITARIA, CONDICIONES TRABAJO ACADÉMICO, EFECTOS PSICOSOCIALES

### INTRODUCCIÓN

—¿Cómo estás?

—Para ser sincera, ahora mismo estoy totalmente estresada. El trabajo se acumula y yo me estoy asfixiando. No sé cuándo voy a poder tener tiempo para empezar el capítulo para el libro «El secreto y el silencio». Voy muy, pero que muy retrasada y me siento fatal, como si estuviese dejando de lado a Róisín, pero literalmente no tengo ni un segundo.

—Lo sé, sé exactamente a lo que te refieres.

—Me refiero a que ayer recibí 115 correos electrónicos y todos ellos necesitan algún tipo de respuesta. Estoy haciendo jornadas de dieciséis horas simplemente para mantenerme a flote. Me siento como si llegara tarde a todo y mi lista de tareas pendientes crece más rápido de la velocidad a la que puedo ir tachando las cosas en ella: es como uno de esos hongos de las películas de terror, que duplica su tamaño cada pocas horas (risas). Y nunca tengo la oportunidad

\* El presente texto es la traducción del capítulo escrito por Rosalind Gill (2010), «Breaking the silence: the hidden injuries of the neoliberal university», publicado en Gill, Rosalind y Ryan-Flood, Róisín, *Secrecy and silence in the research process: feminist reflections*, London: Routledge, pp. 228-244. *Arxius de Ciències Socials* agradece la predisposición de la autora y la gentileza de Gerhard Boomgaarden, de Taylor and Francis, para hacer posible la presente publicación. Traducción: David Muñoz-Rodríguez.

de poder hacer mi propio trabajo. Estoy durmiendo realmente mal y siento como si todo estuviese fuera de control. . .

—A mí me ocurre lo mismo. ¿Leer? ¿Qué es eso? ¿Pensar? ¿Ninguna posibilidad! Y te sientes fatal, ¿no te parece? En mi caso, además, siento como si constantemente le robara tiempo a los niños. Si hasta tengo que levantarme a comprobar el correo a mitad de partida del Monopoly o de lo que sea. En ocasiones siento como si les estuviera abandonando.

—Sí, lo entiendo. Y esto sólo hace que empeorar. Mantendremos la esperanza de que nos toque la lotería (risas). Pero, bueno, ¿cómo estás tú?

—¿De verdad lo quieres saber? (risas) (Sí) . . . bueno, actualmente fatal. ¡Estoy harta! Ayer me comunicaron que mi artículo para la revista X ha sido rechazado (Oh, no). Ya sabes, era ese en el que he estado trabajando durante tanto tiempo. Vertí tanto de mí misma en ese trabajo (Lo sé). Uno de los comentarios de los evaluadores era muy vil, venía a decir algo como que «mis estudiantes de primero de grado tienen un mejor conocimiento del campo del que tiene este autor. . . ¿por qué nos hace perder el tiempo?». Cuando leí eso fue como si me hubieran dado una bofetada en toda la cara, Ros. De hecho, anoche no dormí (Pobre), estuve toda la noche con esos comentarios sonando en mi cabeza. ¿Y sabes lo peor? Que tienen razón: soy una inútil (No, tú no lo eres), soy un completo fraude y debería haberme dado cuenta que iban a descubrirlo si enviaba mi trabajo a una revista así, de las primeras.

Esto es la transcripción de una conversación que tuve con una amiga unos pocos días antes de (finalmente) empezar a trabajar en este texto. Ambas somos blancas, ambas trabajamos en una «antigua» (anterior a 1992) universidad británica y ambas estamos empleadas con contratos «indefinidos», por lo tanto estamos marcadas como «privilegiadas» de muchas maneras en la academia contemporánea. Mi voz es fácilmente reconocible como la que está preocupada por lo retrasada que voy precisamente en este texto. Algunos lectores y lectoras quizá encuentren extraña esta conversación, pero sospecho que a otros muchos y muchas les parecerá una conversación familiar y quizá les sacuda las cuerdas profundas del reconocimiento. Se habla de muchas cosas: cansancio, estrés, sobrecarga, insomnio, ansiedad, vergüenza, agresión,

dolor, culpa y sentimientos de estar fuera de lugar, de fraudulencia y miedo a la exposición dentro de la academia contemporánea. Estos sentimientos, estas experiencias afectivas incorporadas (*embodied*), ocupan una posición extraña en relación con las cuestiones del secreto y el silencio. Son comunes y cotidianas y, no obstante, al mismo tiempo permanecen en gran parte secretas y silenciadas en los espacios públicos académicos. Se formulan en un registro diferente, menos privilegiado: son materia de charlas en el pasillo, conversaciones en los descansos, a la hora del *coffee break*, y en los intercambios íntimos entre amigos y amigas, pero no son, según parece, objeto de un discurso de apertura, de una publicación en una revista o ni siquiera de una reunión departamental. Para todo el interés en la reflexividad que ha habido en las últimas décadas, las experiencias de los académicos y académicas de alguna manera han escapado en gran medida a la atención crítica. Es como si los parámetros para la reflexividad estuviesen delimitados por el estudio individual, dejando el contexto institucional en el que el conocimiento académico se produce simplemente como un telón de fondo que se da por sentado.

¿Qué significaría girar nuestras lentes sobre los procesos de trabajo, la gobernanza institucional y las condiciones de producción? ¿Qué podríamos encontrar si, en vez de estudiar a otros, centráramos nuestra mirada en nuestra propia comunidad, y tomáramos como datos no la pulcra publicación o la charla de bella factura, sino el flujo interminable de comunicaciones y prácticas en las que todas y todos estamos inmersos y enredados, a menudo de mala gana: los mensajes de correo electrónico que aumentan, los minutos de las reuniones, las solicitudes de empleo, las revisiones por pares, las evaluaciones para las promociones, la narrativa de los *rankings* académicos, los documentos de los comités, los formularios de contacto y las evaluaciones de los estudiantes, incluso las charlas después de los seminarios? ¿Cómo podemos establecer los vínculos entre, por un lado, la macro organización y las prácticas institucionales y, por otro lado, las experiencias y los estados afectivos, a la vez que abrir una exploración sobre las vías mediante las

que estos pueden estar atravesados por el género, la etnia y la clase? ¿Cómo podemos comprometernos críticamente en los múltiples momentos en que los individuos muestran estar en el punto de ruptura, cuando dicen «mi trabajo es una mierda» o «voy a ser descubierto», así como en los momentos de ataque gratuito y crueldad (vistos tan a menudo, por ejemplo, en los procesos de revisión anónima y sin embargo raramente cuestionados) y conectar estos sentimientos con las prácticas neoliberales de poder en la universidad occidental? En definitiva, ¿cómo podríamos empezar a entender los secretos y silencios dentro de nuestros propios lugares de trabajo y las diferentes maneras en las que estos importan?

No puedo esperar abordar todas estas cuestiones en este breve texto, pero siento que es importante (más bien urgente) ponerlas en la agenda. Este no es un ejercicio de autoindulgencia o narcisismo, ni siquiera una oportunidad para el lamento, precisamente la parte que me interesa es cómo determinados estratos de la comunicación, de los cuales la anterior conversación es un ejemplo, se siguen escuchando como un «lamento», como una expresión de queja o infelicidad, en lugar de ser formulados como un análisis o una demanda (política) para el cambio. Más bien este capítulo es el comienzo de un intento de corregir nuestro propio silencio colectivo, nuestra incapacidad para mirar críticamente «nuestro propio patio trasero», con el amplio objetivo de entender las relaciones entre los cambios políticos y económicos, las transformaciones en el trabajo y las experiencias psicosociales, a la vez que un intento de iniciar una conversación sobre cómo podríamos resistir.

### SITUANDO LAS EXPERIENCIAS

Me parece que cuatro perspectivas diferentes son pertinentes para este proyecto. En primer lugar, escribiendo sobre los matices dentro de la teoría social más general, hay una extensa literatura sobre la transformación del trabajo que da cuenta de aspectos como el capitalismo tardío, la sociedad-red, la modernidad líquida, la sociedad del conocimiento o el post-fordismo (Beck, 2000; Boltanski y Chiapello, 2005; Bauman, 2000; Sennett, 2006; Hardt y

Negri, 2000). Los temas clave de esta literatura ponen el énfasis sobre el riesgo, la individualización, la inseguridad y el rápido cambio tecnológico derivado de la necesidad constante de actualización y «reciclaje» de las competencias (requerimientos que han devenido lo que Manuel Castells (1996) llamó «trabajo reprogramable»). El reciente aumento del interés por el trabajo cultural representa un subconjunto particularmente relevante de esta literatura, que sin duda cuenta con una mayor base empírica que las líneas generales y que examina las experiencias laborales en industrias culturales tales como el diseño web, la televisión, el cine o la moda. Estos estudios han señalado un número relativamente estable de características de este tipo de trabajo: una preponderancia de la temporalidad, empleos intermitentes y precarios, largas jornadas y pautas de trabajo bulímicas, la caída o desdibujado de las fronteras entre trabajo y juego, salarios pobres, altos niveles de movilidad, fuerte apego al trabajo y a la identidad como trabajadoras o trabajadores creativos (por ejemplo en el mundo del diseño web, el campo artístico y el diseño de moda), una disposición mental que es una mezcla de bohemia y emprendimiento, entornos de trabajo informales, formas específicas de sociabilidad y experiencias profundas de inseguridad y ansiedad en relación a la búsqueda de empleo, ganar suficiente dinero y mantenerse a flote en campos rápidamente cambiantes (Banks, 2007; McRobbie, 2003; Gill, 2002; Ursell, 2000; Ross, 2003; Gill y Pratt, 2008). Estos hallazgos resuenan de forma potente y recuerdan muchas de las características de la vida en la universidad occidental contemporánea.

Un segundo, pero mucho más pequeño, corpus de trabajos es la literatura sobre las transformaciones estructurales en la educación superior, que pone de relieve la creciente empresarización y la privatización de la universidad y el impacto que esto tiene (Graham, 2002; Evans, 2005; Washburn, 2003). Entre los efectos se incluye la importación a la vida universitaria de modelos de gestión empresarial; la reformulación de la naturaleza misma de la educación, conectada instrumentalmente con la economía y los negocios; la transformación de las y los estudiantes en consumidores y la degradación

de las condiciones laborales y los salarios del personal académico, así como la creciente precarización del empleo, que no obstante cuenta con una escasa resistencia organizada por parte de los sindicatos y otros agentes. Los trabajos críticos (y no todos se pueden considerar de este modo, algunos son solamente nostálgicos de la era de los valores elitistas y el «gentleman scholar») hablan de «universidad corporativa» y de «capitalismo académico» y consideran el control de la educación superior ha sido tomado por la lógica del mercado.

En tercer lugar, están los trabajos concernientes la micro-política del poder en la academia, que son muy pertinentes en el presente texto (Gillies y Lucey, 2007). A menudo con una orientación feminista y también en ocasiones conformada por el pensamiento psicoanalítico, esta línea de trabajo desafía la imagen popular de la «Torre de Marfil» como «a rarefied haven of detached reasoning and refined culture» (Gillies y Lucey, 2007: 1), para buscar en su lugar el funcionamiento del poder en diferentes niveles y de formas contradictorias en la universidad contemporánea. El poder es entendido de forma relacional y también se dirige la atención hacia las fuerzas inconscientes que operan tanto en el nivel institucional como en el interpersonal. Lo que es especialmente valioso de este enfoque es el énfasis sobre la pequeña escala, las micro-negociaciones del poder en la academia (desde las dinámicas en la supervisión de tesis doctorales hasta las discusiones sobre la carga de trabajo o la promoción).

Por último, el trabajo de inspiración foucaultiana sobre el neoliberalismo representa otra importante fuente de pensamiento sobre la vida y las condiciones de trabajo contemporáneo en la academia. Los conceptos clave incluyen la noción de «compulsory individuality» (Cronin, 2000), la idea de que los individuos son exhortados de forma creciente para que expliquen la historia de sus vidas como si fueran el resultado de elecciones y planes deliberados (Rose, 1990; Walkerdine *et al.*, 2001), así como la interrogación crítica de la «cultura de la auditoría», que conlleva la obligación de hacer que todo sea «auditable», esto es, que todo pueda ser rendido de forma reconocible en términos de «outputs» cuantificables (Power,

1994; Strathern, 2000). Extendiendo las discusiones sobre la racionalidad económica, las y los académicos críticos con el neoliberalismo dirigen nuestra atención hacia nuevas y emergentes formas de disciplina, las cuales operan como tecnologías del yo (*selfhood*) que introducen la posibilidad del autocontrol y la planificación sin fin, dando prioridad al sujeto «responsabilizado» que demanda la universidad contemporánea. Esta requiere una menor gestión, pero puede conceder la «autonomía» para gestionarse una o uno mismo, de forma que es un ejercicio del poder mucho más efectivo que cualquier otro impuesto desde arriba por los empleadores.

Combinadas entre sí, estas perspectivas distintas tienen mucho que enseñarnos sobre la naturaleza cambiante del trabajo académico, pero lo que se necesita, y me gustaría sugerirlo, es un enfoque que pueda pensarlas juntas, de forma que se puedan explorar las relaciones entre las transformaciones en el capitalismo, las nuevas formas de gubernamentalidad y las experiencias psicosociales del trabajo en la Universidad. Para intentar esto, parto de las experiencias en la academia, experiencias que a menudo se mantienen en secreto o son silenciadas y que no encuentran canales adecuados de comunicación. Mis «datos» son enteramente «acientíficos», pero sostengo, sin embargo, que nos dicen algo real y significativo sobre nuestros propios lugares de trabajo. Consisten en conversaciones y correos electrónicos de amigos o compañeros de trabajo, notas sobre el trabajo en la universidad, cartas de editores de revistas y otros fragmentos de la vida cotidiana (todos anonimizados excepto aquellos que son míos) recogidos durante un período de un año. En lugar de partir desde teorías o explicaciones sobre los cambios en el capitalismo, el empleo o la educación superior, pretendo tomar como punto de partida las experiencias, porque a pesar de toda la contestación que ha recibido esta cuestión, particularmente desde del feminismo, me parece que este nivel permanece silenciado en la mayoría de los foros (y esto aunque se manifiesta insistentemente en dolores de espalda, ojos cansados, dificultades para dormir y nuestras múltiples experiencias de estrés, ansiedad y sobrecarga).

## VIDAS PRECARIAS

No me malinterpreten, estoy muy contento de tener este trabajo, pero debido a que el contrato es tan corto (de nuevo) voy a tener que empezar a buscar otro más o menos de manera inmediata.

(Académica en los inicios de su carrera académica, 30 años, con un contrato de un año por tercera vez)

Actualmente tengo cuatro contratos a tiempo parcial. Iban a ser solamente tres (lo que casi era manejable), pero entonces alguien se puso enfermo en X (universidad) y me pidieron colaboración. Sé que es una locura, pero simplemente no lo podía rechazar porque quizá sea mi única oportunidad de conseguir el próximo año un contrato a tiempo completo. Así que debo mostrar voluntad para poder poner un pie en la puerta. Pero te aseguro que esto me está matando, sólo tienes que ver mis horarios, los jueves estoy haciendo como 400 millas para ir de un trabajo a otro, y cuando estoy sentada en el coche estoy muy estresada, mis nudillos palidecen en el volante y no dejo de pensar que si pilló un atasco o hay un accidente o cualquier otra cosa, todo se desmoronará y se echará a perder.

(Nueva postdoc, 30 años)

Me he estado matando a mí misma intentando acabar este texto, porque si no consigo colocarlo en una buena revista no me van a meter en el RAE [índice de evaluación de la investigación] y si sucediera esto ya me puedo olvidar completamente de mi promoción y mis días estarán contados. Contrato para sólo hacer docencia, ¡ahí voy yo! Siento como si estuviera agarrada sólo por las uñas.

(Profesora, 40 años)

La precariedad es una de las experiencias definitivas de la vida académica contemporánea, particularmente (aunque no de forma exclusiva) entre las y los más jóvenes de las plantillas o las y los que están en los «inicios de su carrera» (una denominación que se puede extender al conjunto de la carrera, dadas las escasas oportunidades para el desarrollo profesional o el empleo seguro). Los datos estadísticos sobre las pautas en el empleo académico muestran la completa transformación de la educación superior durante las últimas décadas, con una sistemática causalización de la fuerza

de trabajo. Los contratos de duración continuada (conocidos en los Estados Unidos como «tenure-track») representan actualmente solamente algo más de la mitad de los puestos académicos, con un 38% de todos los profesores y profesoras en la educación superior en contratos de duración determinada en 2006-2007 (Court y Kinman, 2008). Mientras en el pasado los contratos de corta duración estaban ampliamente limitados para los puestos de investigación y ligados a proyectos por tiempo específico, actualmente este tipo de contratos caracteriza los puestos docentes, los cuales son frecuentemente ofertados sobre una base temporal de un año y en el extremo inferior de la escala salarial. Sin embargo, incluso estos puestos constituyen la «aristocracia laboral» si los comparamos con la proliferación de puestos de corta duración, puestos docentes a tiempo parcial o los contratos realizados sobre una base horaria para el cálculo del salario, en los cuales las y los estudiantes de doctorado y los nuevos y nuevas *postdocs* se encargan de los masivos programas de grado, con una formación escasa, un apoyo inadecuado y salarios que, si se tienen en cuenta las tareas de preparación de las clases y corrección, frecuentemente caen (de facto) por debajo del salario mínimo, lo que incluso convierte los empleos de limpieza o restauración en atractivas opciones remunerativas. Junto a estos puestos de trabajo, se sitúa el recientemente creado estrato de «becas de docencia» (*teaching fellowships*) en las cuales, como una medida de reducción de costes para la gestión de la universidad, el trabajo que una vez fue recompensado con un puesto de profesor o profesora es reestructurado con un salario bajo, despojado de la protección social (por ejemplo la pensión) y de cualquier sentido de obligación o responsabilidad hacia la persona empleada y ofrecido simple y llanamente sobre una base de cálculo horaria, dejando frecuentemente a las y los becarios-docentes sin ninguna fuente de ingresos durante el verano.

Es mucho lo que se puede (y debe) decirse (con enojo) sobre esto, sobre las políticas para la educación superior de los sucesivos gobiernos, sobre la complicidad de la parte de las plantillas relativamente seguras en esta erosión de las condicio-

nes salariales de sus colegas, sobre la ausencia de una respuesta colectiva a la destrucción de una profesión, de hecho de una visión de la universidad y del trabajo intelectual en sí mismos. Pero lo que también necesita ser discutido son nuestras experiencias en este tipo de precariedad. ¿Cómo es el «brave new world of work» elaborado por los científicos sociales (Beck, 2000) y que sufren las personas que habitan la academia? ¿Cuáles son los costes del desplazamiento desde un empleo relativamente seguro hacia otro pobremente pagado, informal y discontinuo? Estos incluyen la ansiedad crónica y el estrés provocados por las largas jornadas, los elevados costes de los desplazamientos y la incapacidad para planificar el futuro debido a la inseguridad endémica de la propia posición de cada cual. El Health and Safety Executive calcula que 13,8 millones de días de trabajo se pierden anualmente por causas relacionadas con el estrés laboral, la ansiedad y la depresión y la «University and College Union's 2008 Survey» descubrió que hay personal académico que sufre «niveles de estrés muy altos, considerablemente mayores que la media», el cual además se había incrementado desde la primeras encuestas realizadas en 1998 y 2004 (Court y Kinman, 2008). A pesar del profundo impacto sobre nuestras vidas, estas cuestiones raramente son comentadas dentro de la academia y, si lo son, tienden a ser tratadas como, experiencias individuales y personales, en lugar de como características estructurales de la universidad contemporánea. Por otra parte, las y los académicos gustan poco de hablar sobre los (escasos) salarios, tal vez porque piensen que si mencionan el aspecto monetario podría ser cuestionado su compromiso o integridad. Como sostuvo Andrew Ross (2000), el rechazo del personal académico a ensuciar sus manos hablando de dinero está relacionado con la idea de la condición académica como una «noble» llamada o vocación (un hecho que probablemente no está relacionado con nuestro fracaso durante muchas décadas para garantizar acuerdos salariales que mantengan el ritmo de la inflación). El capital educativo y cultural del personal académico puede enmascarar las dificultades financieras y puede impedir que se hable de ellas.

Es tal vez el mismo *ethos* del «sacrificio» el que silencia las cuentas de los costes personales del trabajo inseguro y precario en las universidades. Tener que desplazarse largas distancias o vivir separados o separadas de las parejas y amistades son parte de estos costes, sobre todo, en la medida en que nos convertimos en una fuerza de trabajo crecientemente móvil y fragmentada. Esto impacta de forma desproporcionada sobre las mujeres académicas, quienes, al parecer, son menos propensas a tener hijos que sus colegas masculinos y que las mujeres que tienen otro tipo de empleos (Nakhaie, 2007; Probert, 2005). Una parte de esta diferencia podría ser explicada debido a la menor proporción de mujeres académicas que desean tener hijos, pero reconocer esto no debería ocultarnos el hecho de que una proporción creciente de mujeres también se siente incapaz de desarrollar y mantener una carrera académica, ya sea porque la cantidad de tiempo que cuesta conseguir un empleo estable (grado, master, doctorado, contratos temporales) hace que este llegue demasiado tarde, o porque las intensas demandas del día a día del empleo académico contemporáneo hacen extremadamente difícil gestionar esta cuestión. Un estudio en la Universidad de California encontró que, si se añadían las tareas domésticas y de crianza, las mujeres académicas con hijos e hijas estaban trabajando cien horas a la semana (Mason *et al.*, 2006). Se podría argumentar que la rápida afluencia de mujeres hacia los puestos académicos en las universidades en los últimos 30 años ha sido a costa (para algunas de ellas) de tener familias. Esto tiene resonancias con experiencias en otros campos profesionales (periodismo por ejemplo), en los que se observan tendencias hacia la igualdad de género, pero en los que están surgiendo formas más complejas de discriminación y desigualdad.

#### «FAST ACADEMIA»: LA INTENSIFICACIÓN Y EXTENSIÓN DEL TRABAJO

Cuando complete el formulario online, por favor no introduzca un número total de horas mayor que 37

horas por semana, ya que esto anularía el formulario. Si usted ha trabajado más de 37 horas en la semana de referencia, por favor introduzca las respuestas como porcentajes de tiempo trabajado, no como horas.

(Guía dirigida al personal para completar el formulario TRAC –Transparent Approach to Costing–, Universidad X, 2007)

Creo que soy un poco demasiado adicto o compulsivo con esto, o más bien obsesivo respecto a ello... Me preocupa fallar en algo que debería estar atendiendo, me preocupa que si lo desatiendo por un día, voy a tener que volver atrás y entonces sencillamente tendré 60 o 70 correos electrónicos al final del día... y a ese nivel mis correos son completamente 'sisifeanos'. Es un nunca acabar. Es como mi lista de tareas pendientes. Rebajo de 70 a 30 las tareas, pero esas 30 siempre están ahí, son unas 30 perpetuas.

(Profesor, 61 años, citado en Gregg, 2009)

Una punitiva intensificación del trabajo ha devenido un rasgo endémico de la vida académica. Una vez más, es difícil encontrar un debate serio sobre esto, ya sea dentro o fuera de las universidades, sin embargo, es imposible pasar algo de tiempo con personal académico sin tener rápidamente la impresión de que es una profesión sobrecargada hasta un nivel extremo como consecuencia de la insuficiente financiación de las universidades, que se ha expandido durante las dos últimas décadas, en combinación con una hiperinflación de lo que se exige al personal académico y de una cultura de la auditoría. Y si esto fue tratado alguna vez con escepticismo, ahora está perfectamente interiorizado (de hecho, mientras escribo esto, me informan por correo electrónico de que debo estar «REF-ready»,<sup>1</sup> incluso antes de que sean anunciados los términos de la nueva auditoría para la evaluación de la investigación, la llamada Research Excellence Framework).

La intensificación del trabajo académico se puede confirmar no sólo por la evidencia anecdótica (de la cual la mayoría del personal académico podría aportar una buena cantidad), sino por toda la investigación disponible sobre el tiempo de trabajo.

Un informe del Trade Union Congress (citado en Court y Kinman, 2008) encontró que las y los académicos tienen más probabilidades de hacer horas extras no remuneradas que cualquier otro grupo profesional. Se trabajó una proporción de horas superior a lo que indica la Directiva Europea del Tiempo de Trabajo y un 42% afirmaron trabajar regularmente por las noches y los fines de semana para poder hacer frente a las exigencias de su trabajo. La justificación ofrecida fue bien sencilla: el volumen de trabajo que se les exige. Se trata de un «secreto a voces». De hecho, aquellos que gestionan las universidades tienen consciencia de esto, lo que significó un cambio en los procesos de auditoría que, literalmente, consistió en modificar la forma en que el personal académico debe introducir su tiempo trabajado en el software del TRAC (ver la cita más arriba). Este cambio imposibilitó que el personal pudiera registrar el número total de horas trabajadas en el caso de que excedieran aquellas por las que estaban nominalmente contratados. De este modo, las horas de trabajo del personal académico fueron sistemática y deliberadamente invisibilizadas, operando así como un mecanismo de silenciamiento.

Existe, por supuesto, toda una gama de técnicas mucho más sutiles y perniciosas para silenciar las quejas y cortar la resistencia, técnicas que operan en el nivel micro de las relaciones «universitarias», así como dentro de los propios académicos y académicas. Una profesora me explicó que: «Yo estaba a punto de romperme. Fui a ver a mi director para quejarme sobre mi carga de trabajo. Quiero decir que soy muy, muy trabajadora, tú lo sabes, y mi director simplemente dijo: 'bienvenida a la moderna academia. Todos estamos trabajando esta locura de horas. Lo siento si soy demasiado franco, pero ya sabes lo que tienes que hacer: si hace demasiado calor, vete de la cocina'».

La cocina de la academia es, eso parece, demasiado caliente para casi todo el mundo, pero esto no desemboca en una acción colectiva para reducir este calor, sino que en su lugar se acaba generand-

<sup>1</sup> Se refiere a la calificación, en este caso positiva, que se otorga a la evaluación de la investigación en el marco del Research Excellence Framework (*Nota del Traductor*).

do una sobrecalentada atmósfera competitiva en la cual los actos de amabilidad, generosidad y solidaridad a menudo parecen continuar a pesar de, y no debido a, la gobernanza de las universidades. Cada vez más, las solicitudes para realizar actividades, que alguna vez fueron consideradas parte de la responsabilidad «cívica» de las y los docentes (tales como participar en tribunales de tesis y evaluar artículos o proyectos presentados a convocatorias de financiación), adquieren un tono de suplicante desesperación, así como las y los editores de revistas y responsables de curso no encuentran a nadie dispuesto a hacer el trabajo necesario. Este es un problema colectivo y estructural, resultado directo de cargas de trabajo que dejan a muchas personas sin «holgura» para asumir nada más allá de lo que directamente se les demanda. No obstante, una vez más, no hay discusión alguna acerca de esto como una cuestión organizacional o institucional. En su lugar, las universidades «ayudan» a las plantillas a afrontar estas nuevas e intensificadas condiciones con un bombardeo de cursos de «formación» (para los cuales no tenemos tiempo disponible para asistir) que abarcan temas como «gestión del tiempo», «lectura rápida» y «priorización de metas», y que exigen de cada individuo que trabaje sobre sí mismo para gestionar mejor las crecientes cargas de trabajo como si hubiera una solución técnica (*joh, esto marchará perfectamente si sólo reviso el correo una vez al día! ¿Por qué no lo habré pensado antes? ¡Sólo debo revisar todos los 115 correos diarios después de las cinco de la tarde y entonces ya puedo estar despierta toda la noche respondiéndolos!*), mientras de forma activa rechazan cualquier «control realista» de la sostenibilidad de las cargas actuales de trabajo académico.

¡Esto es particularmente irónico, dado que las académicas y académicos apenas necesitan más formación para perfeccionar sus pulcras autodisciplina y autogobierno! Aparecemos, por el contrario, como el modelo de sujetos neoliberales cuyas prácticas laborales y «habitus psíquico» (por llevar a Bourdieu un poco hacia mis preocupaciones psicosociales) nos constituyen como auto-regulados, calculadores, conscientes y responsabilizados. La «libertad», «flexibilidad» y «autonomía» de las formas neoli-

berales de gubernamentalidad se han demostrado más eficaces para extraer la «plusvalía», o al menos mucho más tiempo de trabajo, que cualquier otra modalidad anterior de poder (aunque, por supuesto, las feudales y otras formas coexisten con ellas en el funcionamiento de las universidades).

Mientras tanto, crítica aunque atrapada dentro de la misma lógica de las soluciones individuales y las tecnologías del yo, pregunto a mis amigas y amigos cómo hacen frente a cosas tales como las solicitudes diarias para revisar artículos (estoy buscando ideas para bregar con esto): «Yo sólo reviso artículos para revistas en las que estoy en el consejo editorial»; «yo reviso veinte artículos al año y cuando llego a veinte rechazo todos los demás»; etc., etc. Me llama la atención la cantidad de pensamiento y trabajo emocional que se ha ido en esto: tantas respuestas diferentes, tantas estrategias personales cuidadosamente pensadas, tanta energía invertida en gestionar la trayectoria entre ser un buen y ético «ciudadano» de la academia y sobrevivir (es decir, no hundirse, enfermarse o no darse por vencida o vencido). Pero todo esto es casi enteramente secreto, un repertorio de respuestas privatizadas para manejar lo inmanejable.

Y se omiten también todos los costes emocionales que provienen no sólo del trabajo hecho, sino también del trabajo no hecho. Un colega me pide que esté en el tribunal de un estudiante suyo de doctorado. Me atormento durante dos días: quiero echar una mano, parece una tesis interesante, siento que es importante ética y políticamente hacer estas cosas y sé que el estudiante realmente quiere que esté en su tribunal... pero ya examino otros dos estudiantes de doctorado este mes, siento que estoy retrasada en todo, mi madre está enferma y puedo sentir que estoy acercándome a ese punto en el que colapsaré... Respiro hondo y digo: «No, lo siento, no puedo hacerlo». Inmediatamente me inunda la culpa, me siento mal, me siento algo menos que el ser humano que me gustaría ser; intento no pensar en la decepción del estudiante.

«ALWAYS ON»: LA ACADEMIA SIN PAREDES

Junto a la intensificación del trabajo en la academia, estamos experimentando una considerable



extensión del mismo (Jarvis y Pratt, 2006) a lo largo del tiempo y el espacio. Paradójicamente, a medida que el profesorado universitario ha reconocido que de forma creciente que el ruido, los despachos abiertos, las interrupciones y solicitudes de los y las estudiantes significan que «ya no puedes trabajar en el trabajo», ¡cualquier otro lugar se ha revelado como un potencial lugar para el trabajo académico! Qué práctico. Los autores de la corriente del marxismo autónomo llaman a esto la era del «obrero socializado» y de la «fábrica sin paredes», una fase del capitalismo en la que el trabajo se desterritorializa, de modo que «toda la sociedad acaba puesta a disposición del beneficio» (Negri, 1989: 79). El trabajo en las universidades de hoy es, eso parece, el de una academia sin paredes. Ello es el resultado de múltiples determinantes, pero se ve facilitado por las tecnologías de la información y la comunicación, que hacen posible estar «always on» (Gregg, 2009).

En aceleración constante, las tecnologías móviles encajan perfectamente con las disposiciones y el habitus psíquico del sujeto académico neoliberal: comprobar, supervisar, descargar, ya sea desde la British Library, desde la playa o desde la cama, para llegar y mantenerse en lo alto. Dos cosas llaman la atención de los datos de Gregg (entrevistas con obreros de cuello azul en Australia), así como también de mis propias conversaciones informales con colegas y amistades. En primer lugar, existe una ansiedad palpable que se puede pulsar a través de estas cuestiones: ansiedad por quedarse atrás, perderse algo importante, venirse abajo. Y en segundo lugar, está la manera en que esto se encuadra casi completamente en un discurso individual. Una vez más, parece que estas ansiedades privatizadas son entendidas como el reflejo del mérito y la valía de los individuos, en lugar de como los valores de instituciones que generan exigencias intolerables. De hecho, es notable cuánto auto-desprecio recorre unos y otros datos, así como la forma en que se dibujan a través del lenguaje relativo a la patología. En uno de los extractos que encabezan este apartado, el profesor citado se caracteriza a sí mismo de diversas formas como «adicto», «obsesivo» y «compulsivo», cuando podría ser visto de forma más precisa como alguien que despliega es-

trategias bastante razonables para hacer frente a una carga de trabajo absolutamente irrazonable. Las metáforas de la adicción impregnan el discurso de las y los académicos cuando se refieren a su relación con el correo electrónico, incluso llegan a tales niveles de ansiedad que sienten que revisar el correo debe ser la primera cosa que hagan por la mañana y la última por la noche y, en los periodos que no pueden hacerlo regularmente (durante las vacaciones o en los periodos en que enferman), sienten temor por lo que puede estar al acecho en la bandeja de entrada cuando regresen. De nuevo, abundan las «estrategias» imaginativas para mantener a raya tal ansiedad, como por ejemplo poner la respuesta «estoy fuera del despacho» cuando en realidad estás en él.

Sin embargo, la cultura del «always on» de los correos electrónicos no es lo único que ha llevado a una marcada intensificación de nuestras cargas de trabajo y a la casi constante experiencia de tener altos niveles de estrés. De hecho, es paradójico, dada la cantidad de tiempo que pasamos con él, que el correo electrónico sea visto principalmente como algo que nos impide seguir adelante con nuestro trabajo «real», el cual se intensifica constantemente como consecuencia de lo que Gregg (2009) llama «function creep», esto es, la obligación de hacer cada vez más con menos. En la docencia, por ejemplo, ya no basta con impartir una clase y llevar a cabo algunos seminarios, también se espera que produzcamos una serie de recursos para su uso en las nuevas plataformas de comunicación *on line*, tales como WebTC, Blackboard y Moodle. «No es aceptable simplemente subir tus apuntes de clase» viene escrito en la guía de una universidad. «Te animamos a usar WebTC de forma creativa, con cuestionarios, enlaces, materiales visuales, etc. Para saber más sobre el potencial que tiene WebTC para una docencia innovadora, ven a uno de nuestros cursos formativos». ¡Oh, genial (pensaría jocosamente al recibir un recordatorio como este) otro cursillo de formación! Es innegable la presión que producen estas constantes exhortaciones a ser más creativos, a ejercer una docencia más innovadora, a estar a la vanguardia, etc., sobre todo porque responde a un conjunto ya existente de

aspiraciones y principios éticos alrededor de lo que es ser profesional y querer hacer un buen trabajo.

No obstante, es en relación a la investigación donde, mayormente, la gente se siente bajo presión, ya que aquí es donde nuestra «valía» es más duramente vigilada y evaluada y donde estamos sujetos a un escrutinio cada vez mayor. Ya no es solo una cuestión de si publicas, sino de qué publicas, dónde lo publicas, cuántas veces te citan, qué factor de impacto tiene la revista y si eres REF-Ready. Leyendo a Nigel Thrift (2000) sobre el «fast management» (el cual deriva en sí de la noción de «fast capitalism»), me llamó la atención el paralelismo con el mundo académico: nuestra necesidad de ser cada vez más rápidos, más ágiles y lo que Thrift llama «con la capacidad de respuesta de un gatillo muy sensible» para que seamos capaces de adaptarnos a cada nuevo «call for papers», a cada nueva convocatoria de financiación y podamos encajar en las cambiantes modas respecto a cómo involucrar a los «usuarios de la investigación» y a los sectores interesados. En términos de Thrift, somos sujetos obligados a enfrentar de forma permanente «la emergencia como norma». Esta es una forma de gubernamentalidad que es incluso más perniciosa que aquella noción que decía que «eres tan bueno como lo sea tu último trabajo» (Blair, 2001). En lugar de esto, ahora eres tan buena o tan bueno como lo sea tu último «paper», que ahora tiene una vida media más corta que nunca antes. Bienvenidos a la «fast academia».

### VERGÜENZA TÓXICA

Evaluador 2:

Este texto no será del interés de los lectores de X (nombre de la revista). El análisis del discurso es poco menos que periodismo y no alcanzo a ver cuál puede ser su contribución para entender el proceso político. Es en sí mismo evidente para todo el mundo, excepto para este autor, que la política es mucho más que 'discurso'. Y aún más, al analizar los discursos de Margaret Thatcher, el autor muestra su completo provincianismo. Si usted va a hacer este tipo de supuesto 'análisis' al menos debería estudiar los discursos de George Bush.

(Comentarios que acompañaban el rechazo de una publicación)

No soy capaz de decírselo a nadie en el trabajo. Me siento tan humillada. Esto confirmará todo lo que piensan sobre mí.

(Profesora, de 40 años, cuando se enteró de que no había conseguido obtener una beca)

Ya me he enfrentado a esto una vez, Ros, ¿pero cómo voy a hacerlo de nuevo? Después de dos malos tragos por la promoción, simplemente no sé si puedo seguir adelante. Me he dejado las pelotas por esa plaza y sin embargo ellos simplemente hacen que me sienta como si yo no fuera nada.

(Profesor titular, de 50 años, comentando que se ha enterado que su candidatura para la promoción ha sido rechazada por segunda vez)

La cita que encabeza este apartado es un informe de revisión de un artículo que recibí la primera vez que envié un artículo a una revista, en 1990. Me reí (amargamente) ante la acusación de provincianismo de esta revista norteamericana, más incluso ante la sugerencia de que ello se podía arreglar si me centraba en los Estados Unidos (!). Pero sirvió de poco este consuelo porque, sobre todo, me sentía menospreciada, dolida y molesta por este desdeñoso rechazo de un trabajo que había pensado, desarrollado y elaborado cuidadosamente durante meses en el marco de una beca. Quizá yo no era «suficientemente buena» para la academia. Me había sentido optimista y orgullosa por haber escrito mi primer artículo «propia» académico. Ocho meses más tarde, cuando llegó la notificación del rechazo, descorazonada, no podía soportar la idea de mirarlo de nuevo. Permaneció sin publicar y pasaron varios años antes de que enviara otro artículo a una revista.

Ahora soy más mayor, más experimentada y (un poco) más dura. Pero he presenciado muchas veces cómo les ocurría esto mismo a amigos, amigas y estudiantes de doctorado; les he visto llorar después de recibir este tipo de notificaciones (tal como le sucede a mi amiga en la cita que hay al inicio de este apartado), mirando desconcertadamente, devastados. A menudo deseo poderles proteger, pero todo lo que puedo hacer es intentar prepararles para lo que un estudiante que tuve describió elocuentemente como parte del (en ocasiones brutal y deshumanizador)

proceso de «convertirse en Throsby» (su apellido), esto es, conseguir la ciudadanía académica plena.

Pienso que esto hace emerger, al menos, dos tipos de cuestiones. Por un lado, ¿qué es lo que está sucediendo cuando estos comentarios hostiles y desdeñosos están hechos por nuestros propios compañeros? Los comentarios que provocó mi artículo hace casi veinte años fueron bastante suaves e inofensivos comparados con muchos que he visto recientemente, a medida que las revistas han «abierto» sus procesos de revisión y envían todas las evaluaciones a cada revisor o revisora. ¿Cuándo llegó a ser aceptable escribir de la obra de un colega «esto es una mierda autoindulgente» o «mete este manuscrito en un cajón y no te molestes nunca en volver a él»? (Ambos comentarios sobre trabajos de colegas los he leído en el último año). ¿Cuáles son los procesos psicosociales que producen este tipo de prácticas? Yo diría que esto no tiene nada que ver con una noción de «libertad académica», ni tampoco es simplemente algo relacionado con discrepancias intelectuales o con el toma y daca normal del debate académico (cosas todas ellas que deben ser preservadas), sino que es algo producido por las peculiares condiciones tóxicas de la academia neoliberal. Para entender esto tenemos que pensar en términos psicosociales, de manera que podamos conectar la presión, la competitividad y las frustraciones de la academia contemporánea con las propias experiencias de las y los revisores, que pueden haber sido tratados con desprecio y escarnio. ¿Podría ser quizá una muestra de rabia reprimida que estalla en forma de ataque contra alguien que no es el causante de ella? ¿O se podría entender mejor, por el contrario, como uno de los pocos espacios en los que los académicos sienten que pueden ejercer algún tipo de poder, de manera que lo manifiestan en ocasiones de forma cruel bajo el manto del anonimato garantizado?

El segundo tipo de cuestiones que esto genera se centra en el receptor final de estos comentarios negativos, para así preguntarnos qué es lo que sucede cuando el rechazo (que es en sí mismo algo absolutamente normal, un rasgo rutinario de la vida académica) se traduce rápida y fácilmente en una vergüenza tóxica. Esto es en parte resultado de

las particulares biografías de muchos de nosotros y nosotras, que en ocasiones incluyen las luchas, pero que siempre se han caracterizado por el «hacer bien las cosas» (superar exámenes, cosechar elogios, ganar premios). Devenir sujetos trabajadores, automotivados y emprendedores es algo emblemático de la actual etapa neoliberal, pero también es parte de un paisaje mental en el cual no ser exitoso (¡o afortunado!) (por ejemplo, no ser una de las cinco personas que consiguen financiación para su proyecto de investigación o una de las quince cuyo artículo es aceptado para su publicación en la revista) tiene poco reconocimiento o, por decirlo de forma más neutral, se reconoce en términos de fracaso (moral) individual.

Esta individualización discursiva nos devora igual que una bacteria carnívora, produciendo sus propios residuos tóxicos (vergüenza: soy un fraude, soy inútil, no soy nada). Esto está (por supuesto) atravesado profundamente por el género, la clase y la etnia, conectado a las biografías que producen muy diferentes tipos de «derechos» (o no). Esta respuesta afectiva nos está silenciando y aislando (y no podría ser de otra manera, pues no queremos «mostrar» nuestro horrible fracaso, por lo que tenemos mucho cuidado de a quién contamos nuestros rechazos). A tu pareja, sí; a las amistades más cercanas, quizá, pero (como ilustra la cita de más arriba) no necesariamente a los propios colegas si se siente que su respuesta puede ser hostil o competitiva en lugar de solidaria. Cuando algunos estudiantes me explican que han recibido un rechazo de una revista, a menudo llevan tiempo manteniéndolo en secreto, mientras intentan encajar los sentimientos que ello les ha provocado. Cuando les cuento que eso también me ha pasado a mí, y a todas y todos los académicos que conozco, se sorprenden, habiendo internalizado ya la experiencia, de forma automática e inmediata, como un vergonzante fracaso propio. Algunos habrán llegado a la conclusión de que realmente no son suficientemente buenos, de que son incapaces de hacer ese trabajo. Pero otros ya habrán ideado «soluciones»: debo esforzarme más, leer más, comprender mejor la teoría, etc., etc. Así, la solución para «nosotros», buenos sujetos neoliberales, simplemente es trabajar aún más duro.

## PLACER

Todo esto sucede en un contexto en el que no solo las fronteras entre trabajo y juego (o no trabajo) llegan a estar completamente corroídas, sino que es un contexto en el que estamos volcados profundamente y apasionadamente apegados al trabajo; de hecho, a menudo no somos capaces de trazar una separación entre nuestro trabajo y nosotros y nosotras mismas (y de nuevo aquí hay un potente paralelismo con los trabajadores creativos). Como Angela McRobbie (2003) ha señalado en relación a la industria de la moda y otros trabajos creativos, «el placer demostrado en el trabajo y el apego apasionado a algo llamado ‘mi propio trabajo’, en el que existe la posibilidad de maximizar la expresión de uno mismo, ofrecen una convincente justificación del propio estatus, además de un mecanismo disciplinario para tolerar no sólo la incertidumbre y la autoexplotación, sino también para mantenerse en una situación poco rentable dentro del sector creativo y aún así no abandonarlo por completo». Creo que en este potente análisis podríamos sustituir «creativos» por «académicos» y sus argumentos no perderían fuerza alguna. Por tanto, necesitamos con urgencia pensar sobre cómo algunos de los placeres del trabajo académico (o al menos el profundo amor hacia el «mito» de lo que pensamos que debería parecerse a ser un intelectual, aunque a menudo parece estar tan alejado) nos atan cada vez más fuertemente a un régimen neoliberal con costes cada vez mayores, especialmente para nosotras y nosotros mismos. El trabajo de Lauren Berlant sobre el «optimismo cruel» puede servirnos para ilustrar cómo tal inversión apasionada (por ejemplo en el mito de la buena vida académica) nos permite sobrevivir, al tiempo que empeora las cosas.<sup>2</sup>

## CONCLUSIÓN

En el presente texto, he vuelto la vista hacia algunos de los secretos y silencios de la vida académica. He

intentado argumentar que la academia representa un excelente ejemplo de «neoliberalización» del puesto de trabajo y que los académicos y académicas son, de múltiples formas, sujetos neoliberales modélicos, con su inacabable autosupervisión, flexibilidad, creatividad e internalización de nuevas formas de auditoría y cálculo.

El neoliberalismo encontró un terreno fértil en los académicos, cuya predisposición a «trabajar duro» y «hacerlo bien» encajan perfectamente con las exigencias neoliberales de contar con sujetos autónomos, automotivados y responsables. Esto también está atravesado por el género, la etnia y la clase, estoy segura, y ello merece una atención urgente que no he sido capaz de ofrecer en este breve texto. La ausencia de resistencia a la penetración del neoliberalismo en las universidades es en parte el resultado de estas prácticas individualizadoras y atomizadoras, de los silencios alrededor de ellas, también del hecho de que la gente está demasiado agotada para resistir y además no sabe a qué resistir o cómo hacerlo. Pero también se puede comprender, sugiero, en términos del placer inherente y la autorrealización que muchas personas encuentran en su trabajo (cuando tienen tiempo para hacerlo), o al menos la promesa o la idea de ello, así como también la seducción de un trabajo relativamente autónomo, aunque esta autonomía se está erosionando rápidamente, a medida que las universidades importan modelos propios de los negocios, los cuales requieren que los correos se contesten dentro de las veinticuatro horas o que el personal académico esté presente en los despachos cinco días a la semana. En realidad, la tan cacareada autonomía a menudo simplemente significa que las universidades acaban extrayendo aún más trabajo nuestro de forma gratuita, ya que estamos involucrados en vidas laborales en las que a menudo no hay fronteras entre el trabajo y todo lo demás (si es que hay algo más).

En este texto, centrándome en la experiencia, he intentado mostrar algunos de los costes de todo esto, destacando la inseguridad, el estrés, la ansiedad y la vergüenza como ejemplos más significativos.<sup>3</sup> En el

<sup>2</sup> Agradezco a Clare Hemmings haber llamado mi atención sobre esto.

<sup>3</sup> Sin embargo, podría asimismo haber hablado sobre la enfermedad, ya que las tasas de morbilidad y mortalidad parecen cada vez más sombrías para nuestra profesión y nuestros colegas cada vez más afirman estar enfermos y enfermas «todo el tiempo».

mundo de «la emergencia como norma» (Thrift, 2000), estos son algunos de los secretos, silencios y heridas ocultas de los espacios neoliberales de trabajo que habitamos. El desafío es cómo podemos empezar a resistir.

#### POST-SCRIPT

Estuve a punto de no llegar a escribir este texto. Uno de los motivos fue precisamente las condiciones de trabajo señaladas más arriba. No obstante, hubo otro bloqueo «interno» que casi me impidió volcar estas ideas en el papel: la ansiedad por el aparente narcisismo o autoindulgencia de este texto. Una parte de mí sentía que el hecho de señalar algunas de las «heridas» de la vida académica (británica) tenía la calidad de obsceno, dados los enormes privilegios que tenemos en relación a la mayoría de la gente en la mayor parte del mundo. Como Kate Soper (1991) puso en otro contexto: «nadie te está matando de hambre, torturándote o negándote el precio de un billete de metro para ir a una conferencia sobre la postmodernidad». ¿Con qué derecho, pues, me voy a pasar todo un texto hablando de mí misma / de nosotras y nosotros mismos como si tuviéramos algún problema real?! Este sentimiento se intensificó por el hecho de escribir esto en enero de 2009, cuando Israel bombardeó sin descanso la población de la franja de Gaza. Los momentos en los que no estaba intentando acabar este texto los pasaba manifestándome frente a la embajada israelí en Londres o derramando lágrimas de rabia y de impotencia a medida que fui testigo diariamente del sufrimiento atroz de cientos de miles de palestinos en mi pantalla. Ante este panorama, los costes de la penetración del neoliberalismo en la academia difícilmente parecen un tema «digno» de un sujeto políticamente implicado, de un intelectual crítico...

No obstante, por supuesto, esto también puede convertirse en una dinámica que nos silencie, permitiéndonos tan solo hablar de los extremos de la injusticia y el sufrimiento, como si el solo hecho de que otros «están peor» nos inhabilitara para ejercer cualquier tipo de crítica, para decir algo acerca de nuestras propias experiencias. A fin de cuentas,

entonces, decidí escribirlo y espero que las ideas sobre los aspectos psicosociales del neoliberalismo que se intentan desarrollar sean vistas, en última instancia, como parte de un proyecto más amplio dirigido a hacer inteligibles las modalidades contemporáneas de poder y, por lo tanto, conectado de forma ineluctable a la lucha por un mundo mejor y más justo.

#### AGRADECIMIENTOS

Gracias a Stephen Court, de University and College Union, por su incalculable ayuda para obtener datos estadísticos sobre el empleo académico y el estrés en el lugar de trabajo. Me gustaría igualmente agradecer a varios amigos, amigas y colegas las sugerencias y los comentarios que han sido de gran ayuda e inspiración. Estoy agradecida a Mark Banks, Sara Bragg, Kathy Davis, Natalie Fenton, Breda Gray, Melissa Gregg, Clare Hemmings, Gail Lewis, Angela McRobbie, Andy Pratt, Roisin Ryan Flood, Christina Scharff, Stephanie Taylor e Imogen Tyler. Mi agradecimiento especial a Bruna Seu por compartir su ingenio y sabiduría sobre la vida académica durante muchos años de estimulantes conversaciones que han sido un gran apoyo.

#### BIBLIOGRAFÍA

- BANKS, M. (2007) *The Politics of Cultural Work*, Basingstoke/ New York, Palgrave Macmillan.
- BAUMAN, Z. (2000) *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity press.
- BECK, U. (2000) *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity press.
- BLAIR, H. (2001) «You're only as good as your last job»: the labour process and labour market in the British film industry. *Work, Employment and Society*, 15, 149-169.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2005) *The new spirit of capitalism*, Lon/New York, Verso.
- CASTELLS, M. (1996) *The Rise of the Network Society*, Cambridge, MA, Blackwell.
- COURT, S. y KINMAN, G. (2008) *Tackling Stress in Higher Education*. London, University and College Union.

- CRONIN, A. (2000) Consumerism and compulsory individuality: women, will and potential. IN AHMED, S., KILBY, J., LURY, C., MCNEIL, M. y SKEGGS, B. (Eds.) *Transformations: Thinking through feminism*. London, Routledge.
- EVANS, M. (2005) *Killing Thinking: The Death of the University*, London, Continuum.
- GILL, R. (2002) Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work in Europe. *Information, Communication & Society*, 5, 70-89.
- GILL, R. y PRATT, A. (2008) In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, Culture & Society*, 25, 1-30.
- GILLIES, V. y LUCEY, H. (Eds.) (2007) *Power, Knowledge and the Academy: The Institutional is Political*, Basingstoke/New York, Palgrave Macmillan.
- GRAHAM, G. (2002) *Universities: The Recovery of an Idea*, Exeter, Imprint Academic.
- GREGG, M. (2009) Function creep: communication technologies and anticipatory labour in the information workplace. *New Media and Society*.
- HARDT, M. y NEGRI, T. (2000) *Empire*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- JARVIS, H. y PRATT, A. (2006) Bringing it all back home: the extensification and «overflowing» of work: the case of San Francisco's new media households. *Geoforum*, 37, 331-9.
- MASON, M. A., GOULDEN, M. y WOLFINGER, N. H. (2006) Babies matter: Pushing the gender equity revolution forward. IN BRACKEN, S., ALLEN, J. K. y DEAN, D. R. (Eds.) *The Balancing Act: Gendered Perspectives in Faculty Roles and Work Lives*. Sterling, Virginia, Stylus Publishing.
- MCROBBIE, A. (2003) Club to Company. *Cultural Studies*, 16, 516-531.
- NAKHAIE, M. R. (2007) Universalism, ascription and academic rank: Canadian professors 1987-2000. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 44, 361-386.
- NEGRI, T. (1989) *The Politics of Subversion: A Manifesto for the 21st Century*, Cambridge, Polity press.
- POWER, M. (1994) *The Audit Explosion*. London, DEMOS.
- PROBERT, B. (2005) «I just couldn't fit in»: Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work and Organization*, 12, 50-72.
- ROSE, N. (1990) *Governing the soul: the shaping of the private self*, London; New York, Routledge.
- ROSS, A. (2000) The Mental Labour Problem. *Social Text*, 63, 1-32.
- ROSS, A. (2003) *No Collar: The Humane Workplace and its Hidden Costs*, New York, Basic Books.
- SENNETT, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*, New Haven, Yale University Press.
- SOPER, K. (1991) Postmodernism, subjectivity and the question of value. *New Left Review*, 186, 120-8.
- STRATHERN, M. (2000) The tyranny of transparency. *British Educational Research Journal*, 26, 309-321.
- THRIFT, N. (2000) Performing cultures in the new economy. *Annals of the Association of American Geographers*, 90, 674-692.
- URSELL, G. (2000) Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television markets. *Media, Culture & Society*, 22, 805-825.