

Las servidumbres de la excelencia: cuerpo, explotación y violencia en la universidad neoliberal

The Constraints of Excellence: Embodiment, Exploitation, and Violence in the Neoliberal University

Mario Espinoza Pino

The Core School – UNIE

RESUMEN

La universidad actual se encuentra presa de un conjunto de malestares que tienen como base los procesos de precarización derivados de la *doxa* neoliberal en relación con el trabajo académico. Sin embargo, el entorno universitario acusa otro tipo de violencias más específicas, centradas en el desarrollo de la propia trayectoria investigadora y la hegemonía de la llamada “cultura de la excelencia”, cuyas exigencias se somatizan, llevando al límite a quienes se dedican a la investigación. Algunos de estos malestares cruzan variables institucionales y laborales, pues debido a las asimetrías y jerarquías existentes, facilitan el ejercicio de una violencia simbólica tremendamente dañina –como el mobbing y el acoso sexual–. Por otro lado, las lógicas del *publish or perish* inducen una visión del trabajo académico productivista, subordinada a métricas que poco tienen que ver con la utilidad social de la filosofía o su valor en el debate público. En nuestro artículo abordaremos testimonios de violencia simbólica, precariedad laboral así como los efectos más relevantes de las dinámicas de la cultura de la excelencia en el ámbito investigador. Finalmente, nos plantearemos qué puede significar la “excelencia investigadora” en un contexto tan erosionado como el que habitamos.

PALABRAS CLAVE: excelencia, neoliberalismo, explotación, violencia simbólica, neogerencialismo, precariedad.

ABSTRACT

Today's university is prey to a set of uneases that are founded on the precarization processes derived from the neoliberal doxa in relation to academic work. However, the university environment suffers from another type of more specific violence, centered on the development of the research trajectory itself and the hegemony of the so-called "culture of excellence", whose demands are somatized, pushing those who dedicate themselves to research to the limit. Some of these uneases cross institutional and labor variables, since due to the existing asymmetries and hierarchies, they facilitate the exercise of tremendously harmful symbolic violence -such as mobbing and sexual harassment-. On the other hand, the logic of publish or perish induces a productivist vision of academic work, subordinated to metrics that have little to do with the social utility of knowledge or its value in public debate. In our article we will address testimonies of symbolic violence, labor precariousness as well as the most relevant effects of the dynamics of the culture of excellence in the field of research. Finally, we will consider what "research excellence" can mean in a context as eroded as the one we live in.

KEY WORDS: excellence, neoliberalism, exploitation, symbolic violence, neogerentialism, precariousness.

1. EL MALESTAR ACADÉMICO EN LA ERA DE LA EXCELENCIA: UNA INTRODUCCIÓN

Pero, en general, la costumbre, que ejerce tanto poder sobre nuestros actos, lo ejerce sobre todo para enseñarnos a servir: tal como cuentan de Mitrídates, quien se habituó a ingerir veneno, es la costumbre la que consigue hacernos tragar sin repugnancia el amargo veneno de la servidumbre.

Étienne de la Boétie,
Discurso de la servidumbre voluntaria

Yo era un tonto y lo que he visto me ha hecho dos tontos.

Rafael Alberti

De un tiempo a esta parte, un profundo malestar¹ atraviesa la comunidad académica. Este asume diversas expresiones en la vida universitaria, las cuales albergan diferentes formas de daño para las personas involucradas en la educación superior. En el vocabulario médico, un malestar remite a una sensación desagradable al tiempo que imprecisa y vaga padecida por un individuo. Por tanto, esta percepción se refiere en principio a un *síntoma* que puede reflejar, en un examen clínico ulterior, una o varias afecciones graves. Por ejemplo: “He experimentado mareos, he tenido dolor en el pecho, sensaciones de angustia, de...pfff. Me ha cambiado la actitud [...] He experimentado vértigos. Cuando estoy con un proceso de vértigos que no puedo levantarme por los mareos que sufro, tengo que ir constantemente al médico” (Saura y Bolívar, 2019). ¿Qué causa o causas podrían encontrarse detrás de unas declaraciones como estas, las cuales exponen a viva voz los efectos de la vida académica sobre el cuerpo y la mente? Ante una situación así, resulta fundamental analizar el origen del malestar y darle un nombre. Pues al asignarle un vocablo también le concedemos una realidad: explotación, precariedad, extractivismo académico, *mobbing*, acoso sexual, estrés laboral, etc. Son muchas las causas y circunstancias que pueden estar detrás de la ansiedad y la angustia –de hecho, muchas veces las raíces del daño se encuentran entrelazadas–.

En el caso mencionado, Saura y Bolívar se refieren a los procesos de insomnio y ansiedad provocados por las estresantes dinámicas investigadoras de la universidad actual –estaríamos ante toda una somatización de la norma–. En este sentido, conviene interrogarse por las lógicas intelectuales y laborales que incorporamos en el trabajo académico actualmente, ya que los malestares de lo que hablamos se adhieren a un conjunto de prácticas sancionadas por lo que podríamos denominar como la *retórica de la excelencia*. Este término difuso y espectral genera una “norma ideal” sobre el trabajo académico, sus ritmos y expectativas, materializándose en un *ethos* que moviliza los valores que la propia excelencia promociona –fabricando a su vez una cierta “forma de vida”

¹ Una versión inicial y abreviada de este trabajo se presentó a modo de comunicación en el Seminario “Los malestares en la academia: daño y desafección en los espacios universitarios”, desarrollado el día 30 de septiembre de 2024 en la Facultad de Filosofía de la Universidad Complutense de Madrid, organizado por el grupo de investigación *GINEDIS*. Esta versión, mucho más amplia y con vocación de desarrollar una serie de trabajos etnográficos, se presentó en el congreso “Cuerpo y explotación”, celebrado en Granada los días 15 y 16 de junio de 2025. El congreso fue organizado por la *Cátedra Extraordinaria Filosofía Social de la Discriminación Corporal*, dirigida por José Luis Moreno Pestaña. *Este trabajo se ha realizado en el marco de la Cátedra Extraordinaria Filosofía Social de la Discriminación Corporal (Inmujeres-UGR)*.

que desborda lo estrictamente institucional—. Pero ¿Qué es la excelencia? El concepto de excelencia alberga un buen número de problemas por su circularidad y por las dificultades que plantea a la hora de ser acotado. ¿Tiene que ver con unos elevados estándares de rendimiento académico en términos bibliométricos? ¿Con la alta empleabilidad de los egresados de una titulación o institución? ¿Acaso con el prestigio educativo acumulado, con la contribución del conocimiento al desarrollo económico o tal vez con capacidades destacadas en la internacionalización y captación de fondos? ¿Con todo ello? (García-Jiménez, 2016). Lo cierto es que la excelencia aparece inevitablemente vinculada a los procesos de neoliberalización y precarización de la universidad española, los cuales impulsaron lo que podríamos denominar como un “nuevo espíritu del capitalismo universitario” (Rodríguez Victoriano, 2017) asociado a la estandarización de la calidad. Ya desde el año 2000, con el impulso de la Estrategia de Lisboa, las universidades europeas se convirtieron en enclaves estratégicos que debían competir en el plano de una economía del conocimiento, pues los objetivos de la Unión Europea no eran sino “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo” (Consejo Europeo, 2000).

La llamada “excelencia” es un concepto que carece de contenido fijo: es intencionalmente vago y extensionalmente aplicable a todo tipo de productos, instituciones y personas. Podríamos decir que, en la práctica, funciona como un mero *marcador de valor y una métrica*. Lo que mide es el rendimiento y la competitividad desde una óptica de mercado:

“En su sentido más amplio, la “excelencia” sirve únicamente como una afirmación (aspiracional) de éxito comparativo: nos habla de que una cosa, persona, actividad o institución puede afirmarse de forma más convincente de que es “mejor” o “más importante” que otra cosa, persona, actividad o institución (a menudo incomparable) y, sobre todo, que, como resultado, merece más recompensa” (Moore et al, 2017).

Estamos ante un término que opera como una suerte de “equivalente general” —siguiendo a Karl Marx— entre elementos totalmente dispares —investigaciones en diferentes campos, diferentes métodos, formas de hacer e instituciones— al tiempo que instituye una demarcación aristocrática de no equivalencia —pues lo excelente es siempre único y excepcional—. Podríamos decir que lo excelente agrega un valor añadido singular a aquello que se evalúa. Entonces, la cuestión de fondo no es tanto la excelencia adherida a un producto en sí, sino el conjunto de actores —Instituciones gubernamentales, universidades, empresas, etc.— y los criterios que deciden que algo es excelente y la recompensa posterior.

Pues la excelencia se traduce en la forma de *visibilidad, impacto, prestigio y financiación*, recursos esenciales para desarrollar una carrera académica. Pero, sobre todo, lo que implica la retórica de la excelencia es una dinámica de concurrencia y competición desaforada por alcanzarla, una suerte de carrera de obstáculos y guerra del todos contra todos cuya finalidad es la supervivencia y el prestigio en el medio académico.

La cuestión no es sólo que la propia vaguedad e indefinición de la excelencia sea harto problemática y nociva para la investigación y la distribución de recursos en la academia (Moore et al 2017), el problema son sus efectos en la medida que genera un espacio de concurrencia en tensión constante. Como subrayan algunas de las críticas más tempranas de esta noción, lo que se ha propiciado con la retórica de la excelencia tiene poco que ver con la calidad académica: “hipercompetitividad, desvalorización de los saberes construidos sobre la experiencia, modificación continua de las prácticas profesionales, precariedad, evaluaciones estandarizadas, todo ello provoca efectos negativos de desmotivación, baja autoestima y disminución de la calidad del trabajo” (Chercheurs, 2014). En un trabajo como el académico, en el que la identidad del sujeto, su labor y su producción están tan estrechamente vinculados, las presiones competitivas de la cultura de la excelencia obligan al investigador o investigadora a movilizar buena parte de sus recursos psicológicos y morales en pos de maximizar su propia eficacia –terminando en todo un ejercicio de auto-explotación–. De ahí que la ansiedad y la angustia sean parte de los malestares que atraviesan la vida académica. Pero no se trata sólo de las pautas normativas y discursos que atraviesan nuestros cuerpos y orientan nuestras prácticas, individualizándonos de un modo singular y ciertamente patológico, sino del propio *espacio que produce y reproduce estas prácticas, la institución académica*. No solo porque esta constituye la matriz de las normas que somatizamos, sino también porque el espacio académico es en sí una trama estructurada por *jerarquías, relaciones de poder y desigualdad*, cuyo funcionamiento no deja de contribuir al “estado de malestar” al que aludimos.

En este trabajo nos proponemos visibilizar y problematizar algunos de los principales malestares que tienen lugar en la academia actual, identificando diferentes escalas y fuentes. Consideramos que el discurso en torno a la excelencia –vago al tiempo que multiforme– recubre ideológicamente buena parte de estos males, normalizando y silenciando situaciones de vulnerabilidad y daño en la universidad. En cuanto a las escalas del malestar, distinguiremos entre dos ámbitos que, como veremos a continuación, se encuentran trenzados y se condicionan mutuamente. Una primera escala, la cual podríamos denominar como *institucional*, remite tanto las relaciones de poder y asimetrías que estructuran el ámbito académico como a la orientación que esta institución propone acerca de las prácticas intelectuales y de investigación –

premiando unas formas de hacer e inhibiendo otras—. Para abordar esta escala es preciso elaborar una genealogía histórica de las transformaciones que ha sufrido la universidad en las últimas décadas hasta consagrarse como espacio educativo que responde a un modelo *neogerencial* (Conesa Carpintero y González Ramos, 2017). Es decir, acorde a los principios generales de la neoliberal *Nueva Gestión Pública* (*New Public Management*). Estos cambios institucionales se justificaron en el ámbito académico a través de criterios de calidad y excelencia, generando una retórica particular de elevada densidad ideológica. Por supuesto, el término excelencia lleva adheridos otros significantes, como *competitividad*, *mercado*, *calidad*, *cálculos de coste-beneficio*, *privatización*, o *desburocratización* derivados del nuevo paradigma de gestión pública (Guerrero, 2019). De hecho, el vínculo entre Estado y Educación Superior mutará con este cambio de paradigma: “La responsabilidad del Estado con las instituciones de educación superior, desde la Nueva Gestión Pública, ya no se centra en tener el control del proceso, sino que pasa a poner énfasis en el control y gestión de los resultados” (Carrasco González, 2020). El Estado como evaluador de las inversiones y de la competitividad de las partidas destinadas a la educación superior.

Por otra parte, las modificaciones que estos principios introducen en el hábitat académico, no pueden sino reflejarse y condicionar las trayectorias de investigadores y docentes, que deben elaborar su carrera conforme a una serie de pautas que han ido transformando su ámbito de trabajo durante las dos últimas décadas. Estaríamos aquí en *una segunda escala*, la relativa a las trayectorias de las personas que se dedican a la docencia y la investigación en el ámbito de la educación superior. Se ha fabricado aquí una nueva “configuración subjetiva” (Gómez, Bravo y Jodar, 2015) que ha ido profundizándose en estos últimos años, caracterizada por la conversión de la investigación en “un proceso continuo de valorización de sí que requiere planificación y aplicación de principios empresariales: producción, inversión, cálculo de costes” (Gómez, Bravo y Jodar, 2015), toda una disciplina interiorizada que asume su forma reflexiva más distintiva (y paranoica) en un proceso constante de autoevaluación —el cual, como es lógico, somete al sujeto a una dinámica de incertidumbre, ansiedad y reconocimiento constantes—. En este sentido, asistimos hoy a un proceso en el que la identidad del investigador —de manera paralela a la de la universidad— se mercantiliza de manera cada vez más intensa, ya no sólo en relación con los *rankings*, *la productividad*, las *revisiones por pares*, los *índices de impacto* de las publicaciones, el *benchmarking* y las *capacidades de transferencia*, sino también en relación con técnicas manageriales como el *personal branding* (Medina Calvo, 2021). La investigación y la trayectoria son tareas que deben enfocarse, entonces, a través

de un disciplinado *management* de sí mismo (López Alós, 2019; Laval y Dardot, 2013).

Por supuesto, la introducción de esta serie de presiones normativas y su acomodación no puede desarrollarse sin una buena dosis de *violencia simbólica* (Bourdieu, 1999), esa violencia “eufemizada”, silenciosa y naturalizada que –al decir de Bourdieu– borra las huellas de su propia dominación. A nuestro juicio, la retórica de la excelencia académica funciona aquí como una ideología que justifica en buena medida las presiones institucionales, laborales y simbólicas que el sujeto que se abre paso en el entorno académico se ve condenado a padecer y reproducir. Estamos ante un discurso que atomiza e hiperresponsabiliza al sujeto de sus éxitos y fracasos, lanzándolo, al mismo tiempo, a una arena en la que debe ser el mejor. En este sentido, produce *sujetos ansiosos, vulnerables y competitivos*, lo que solo puede ir en detrimento de su propia salud y de la calidad de los productos académicos que desarrollan.

En este trabajo nos limitaremos a explorar dos facetas que ponen en relación la primera escala de análisis, la institucional, con la segunda, la relativa a la trayectoria académica. La primera faceta tiene que ver con la *explotación* desde una perspectiva laboral: el discurso de la excelencia se encabalga con los *procesos de precarización laboral* que sacuden la sociedad desde la Gran Recesión (2008) hasta nuestros días. En este sentido, el sujeto académico es una variedad del *sujeto precario* o del *precariado intelectual y cultural* (López Alós, 2019; Gill, 2015), especialmente en los inicios de su carrera –aunque no sólo, ni mucho menos–, obligado a competir en un entorno en el que los recursos son escasos, y en el que debe despuntar de un modo u otro para sobrevivir. Por todo ello, podemos afirmar que “La precariedad es una de las experiencias definitorias de la vida académica contemporánea” (Gill, 2015, p. 49). Como veremos, la violencia simbólica y el grado de explotación que se asume en una posición dominada dentro de la academia puede llegar a ser verdaderamente alienante, y no sólo para quienes fracasan en su incorporación temprana como investigadores o docentes. Abordaremos esta cuestión a través de un análisis de la estructura laboral que sostiene la universidad española y cómo se refleja dicha estructura en las trayectorias de quienes se incorporan a la Educación Superior como Personal Docente Investigador. Por otro lado, la segunda faceta que analizaremos tiene que ver con *la vulnerabilidad a la que expone la violencia simbólica en el campo académico*, sobre todo en los primeros tramos de la trayectoria investigadora (doctorado, incorporación). En este sentido, la borradura de límites entre lo académico y lo personal, las jerarquías y la presencia de estructuras de dominación que atraviesan la universidad (patriarcado, racismo), provocan todo tipo de malestares y violencias que, por suerte, cada vez están denunciándose con más vigor. Si a ello le sumamos la “cultura de la excelencia” y su pauta “autoexplotadora”, podemos imaginar

fácilmente un terreno fértil para que aniden comportamientos como el acoso laboral y sexual, la discriminación, o dinámicas que intensifican la explotación y afectan a la salud mental.

2. GENEALOGÍA DE LA PRECARIEDAD: LA UNIVERSIDAD NEOLIBERAL Y SUS SERVIDUMBRES

La Universidad Europea y Española han sufrido un buen número de cambios en las dos últimas décadas. Transformaciones que han reelaborado la figura del investigador y del docente al tiempo que remodelaban el propio espacio universitario –su sentido, misión, valores y objetivos declarados–. Desde un punto de vista más estructural, nos referimos a la implementación progresiva de un modelo de educación superior *neo-gerencialista*, el cual ha hecho suya la *racionalidad neoliberal*, la cual se define –siguiendo a Laval y Dardot– por “la generalización de la competencia como norma de conducta y de la empresa como modelo de subjetivación” (Laval y Dardot, 2013). O, visto desde un ángulo más específico, se trataría de la aplicación de los principios de la neoliberal *Nueva Gestión Pública* a la educación universitaria, basada en una concepción clientelar del estudiante, en la apertura al capital privado (o a procesos privatizadores), en la introducción de métricas de mercado en la administración pública y en el fomento de la competencia como sinónimo de calidad. El neogerencialismo introduce así una cultura de (auto) disciplinamiento académico con la creación de dinámicas de evaluación y monitorización constantes: “Su actividad principal se focaliza en la creación de productos transferibles (artículos publicados en revistas de alto impacto, patentes, etc.). Su contabilización se realiza a través de “indicadores de calidad” mediante sistemas de auditoría para garantizar “la objetividad” y la transparencia de la evaluación. El binomio calidad y objetividad va ligado al discurso de la excelencia, que descansa sobre un supuesto sistema neutral de consecución de méritos” (Conesa Carpintero y González Ramos, 2017). Una neutralidad que no es tal, ya que se encuentra firmemente arraigada a la competitividad de la cultura empresarial y contiene diversos sesgos (género, “raza”, asimetrías de clase), pero funciona como coartada para el discurso de la excelencia.

Por concretar lo señalado desde una perspectiva histórica e institucional en el ámbito español, hay que subrayar que estas transformaciones hunden sus raíces en la europea *Agenda de Lisboa* (2000), que puso el foco en fomentar una “economía del conocimiento” a través de la competencia y la innovación para hacer frente a los retos de la llamada “sociedad de la información”. A esta

estrategia se superponía la fundación del *Espacio Europeo de Educación Superior* (EEES) y el desarrollo del *Plan Bolonia* (1999), los cuales fueron implementándose con diferentes ritmos en los países de la UE y en sus sistemas universitarios. Esta batería de cambios, que pretendían responder a los desafíos de la globalización, se hicieron desde el primer momento a partir de principios que “neoliberalizaron” *de facto* las instituciones públicas de educación superior desde un punto de vista académico, laboral y presupuestario. Se introdujeron, por tanto, mecanismos de “cuasi mercado” a la hora de instituir las políticas de evaluación y rendición de cuentas de las universidades: “el modelo de asignación de fondos públicos en base al rendimiento de las IES (Instituciones de Educación Superior); los planes de planificación estratégica de las universidades; y las técnicas de evaluación y calidad de resultados” (Carrasco González, 2020).

Podemos decir que las leyes que definen estas mutaciones en la universidad española son la Ley Orgánica de Universidades o LOU (Ley Orgánica 6/2001) y la LOMLOU (Ley Orgánica 4/2007). En la LOU se nos habla de que la Universidad debe fundarse en una “docencia de calidad” y una “investigación de excelencia”, para lo cual la Educación Superior debe rendir cuentas ante la sociedad, algo que debe hacerse a través de una “cultura de la evaluación” con miras a la sociedad misma –se creará la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) como mecanismo gubernamental centrado en la evaluación–. Se trata de potenciar una “formación e investigación de excelencia, tan necesarias en un espacio universitario español y europeo que confía en su capital humano como motor de su desarrollo cultural, político, económico y social” (LOU, 2001). En el artículo 41 ya se nos habla de que la investigación debe “contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas” (incluyendo la coordinación con estas o su creación). La LOMLOU insistirá en esta idea de la transferencia del conocimiento al sistema productivo: “La implicación de las universidades en la respuesta a las demandas de la sociedad y el sistema productivo es otro de los ejes sobre los que ha girado la presente reforma [...] Las universidades, además de un motor para el avance del conocimiento, deben ser un motor para el desarrollo social y económico del país. Junto a la investigación básica, la universidad deberá impulsar la transferencia al sector productivo de los resultados de su investigación” (LOMLOU, 2007). De todo lo anterior se sigue que estas reformas han llevado al sistema universitario a *una mercantilización cada vez mayor del conocimiento*, yendo en detrimento de su *utilidad social desde la óptica del interés general o del bien común*, algo obvio si tenemos en cuenta que la propia transferencia del conocimiento al sistema productivo es un elemento garante de la propia excelencia que se busca.

El estudio de José Manuel Torrado y Ricardo Duque-Calvache (2023), centrado en un análisis histórico de la estructura socio laboral de la universidad española (2004-2020), nos muestra que el cambio de sentido operado por la LOU y la LOMLOE no solo redefinió el papel social de la universidad, su organización y modo de plantear la investigación, sino que también reestructuró las bases laborales de la educación superior en España. De hecho, el proceso de precarización en la universidad se inaugura en el siglo XXI con las dos leyes mencionadas, a lo que hay que sumar los efectos de la Gran Recesión en la administración pública, que impactaron sobre el desarrollo de la LOMLOU a través de las políticas austeridad implementadas por el gobierno español. Como veremos a continuación, los términos “excelencia” y “precariedad” parecen ser dos realidades solidarias o dos caras de una misma moneda. Pues ambas aparecen simultáneamente con las reformas legales del siglo XXI en materia universitaria de manera cada vez más entrelazada² –algo potenciado por la infrafinanciación de la que ha hecho gala el Estado español en materia universitaria–. Desde el punto de vista de las figuras contractuales, estas leyes fomentaron la desfuncionarización del personal docente investigador, generando a su vez una división entre el personal contratado de manera temporal y el personal con contratos indefinidos. El itinerario de incorporación y estabilización académica oficial, recientemente reformado por la LOSU, quedaba ordenado por las siguientes figuras: Profesor Ayudante (AY), Profesor Ayudante Doctor (PAY), Profesor Contratado Doctor (PCD), Profesor Titular Universitario (TU) y Catedrático de Universidad (CU). Entre las figuras de AY y PAY podía permanecerse unos ocho años, llegando previa acreditación a la figura de PCD, que iniciaba un proceso de estabilización con un contrato indefinido –aunque fuera de la carrera de funcionario–. En el tramo más precario de la jerarquía contractual académica, por su temporalidad y bajo salario, se encontrarán dos figuras que se encuentran “formalmente” fuera del itinerario estándar para incorporarse a la docencia y la investigación: las figuras de Profesor Asociado (PA) y Profesor Sustituto Interino (PSI). Resulta central subrayar aquí que la excelencia se convierte en un elemento crucial para poder acreditarse, de ahí la importancia de estar en posesión del grado de doctor: “Esta medida busca fomentar el incremento de la calidad y competencia del capital humano de los cuerpos docentes, cerrando vías anteriormente posibles para su promoción sin obtener dicho grado” (Torrado y Duque-Calvache, 2023. p. 9).

² No obstante, la precariedad también existió en el Siglo XX. Recordemos las luchas de los Profesores No Numerarios (PNN) en la transición del franquismo a la democracia. Véase la perspectiva de largo recorrido del texto de Julia Varela (2011).

Uno de los datos más importantes del estudio mencionado tiene que ver con la evolución de las figuras más precarias (PA, PSI), cuya expansión se acrecentó desde la implementación de la LOU: si en 2004-2005 la cifra de Profesores Asociados era de 29.770, su incremento sostenido alcanza cifras en 2019-2020 de 34.854, aumentando en el mismo lapso los Profesores Sustitutos Interinos de 889 a 3.812. Ello implica que figuras de contratación extraordinarias y temporales llegarán a aglutinar el 40% del profesorado total. El Profesor Asociado es una figura que se incorpora en la LRU de 1983, modificándose con la LOU y en la LOMLOE. En el artículo 53 de la LOU el PA se define así: “Los profesores asociados serán contratados, con carácter temporal, y con dedicación a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad”. Sin embargo, tal y como se colige del estudio de Torrado y Duque Calvache (2023), la crisis y las medidas de austeridad intensificaron su uso, lo que llevó a una perversión de la figura del PA y a una normalización de la precariedad. De hecho, el PA puede considerarse una figura en “fraude de ley”, desde la perspectiva de que su sentido inicial se ha instrumentalizado por parte de las universidades para configurar sus plantillas de un modo habitual³. En este sentido, la figura del profesor asociado se transforma en una vía llena de precariedad para poder incorporarse a la carrera académica. Ya se trate un “falso asociado” o de un “verdadero asociado” –por usar la distinción de Andrés Llamas (2022)⁴–, se trata de una fuerza de trabajo intelectual muy barata que, al mismo tiempo, precisa de acreditarse bajo los parámetros de la excelencia si desea continuar su carrera. Ello conduce a que desempeñe funciones muy similares a las de las categorías docentes superiores –todo un ahorro para la universidad–. Según el testimonio de diversos investigadores y profesores, actualmente se está operando un desplazamiento de estas dinámicas hacia la figura del Profesor Sustituto Interino, que no precisa acreditar un trabajo

³ “Los salarios son extremadamente bajos. En los contratos de 90 horas anuales (3+3) el salario mensual medio se sitúa en torno a los 250 o 300 euros, mientras que en los contratos de 180 horas anuales (6+6) los sueldos oscilan entre los 600 o 700 euros, dependiendo de factores como tener un doctorado. Estas cantidades podrían ser aceptables para profesionales especialistas que mantienen su ocupación principal, aunque hay que tener en cuenta que la renovación pedagógica impulsada a partir del proceso de Bolonia ha incrementado las tareas docentes sin que se haya incrementado la remuneración” (Andrés Llamas, 2022).

⁴ Falso asociado sería aquel que opta por darse de alta como autónomo de un modo “ficticio” para poder concurrir a la plaza de Profesor Asociado (tendrá que descontar la cuota pertinente de su salario), frente a aquel que se dedica a una labor externa al ámbito universitario de un modo regular y estable.

externo y cuya remuneración es muy baja. De hecho, el PSI parece estar convirtiéndose en “la nueva figura de la precariedad que está emergiendo en la universidad”⁵.

Las lógicas de la excelencia no han dejado de coexistir con todo este proceso de precarización académico, el cual afecta de manera desigual a las distintas figuras laborales, penalizando de manera intensa a las más precarias. Lo que podemos ver a través de los datos analizados, y más allá de los cambios actuales con la LOSU, es la consolidación de una dualización de las plantillas: un ámbito en el que los buenos salarios, la autonomía, la estabilidad y las buenas condiciones laborales tienen lugar (PCD, ahora PLL con la LOSU, TU y CU) frente a un espacio caracterizado por la precariedad, las malas condiciones de trabajo, la temporalidad y la falta de independencia (PA y PSI). Estamos ante “Un modelo laboral que apunta a la configuración de una Universidad *low-cost*, que replica las políticas de gestión de plantilla utilizadas por la mayoría de empresas privadas” (Torrado y Duque-Calvache, 2023)⁶. Hay que agregar que el proceso de desfuncionarización y laboralización de las plantillas ha ido en detrimento de la independencia y la libertad académicas, así como en favor de una política de reducción del gasto público. Como consecuencia de todo ello, las figuras más precarias se encuentran sometidas a una falta de autonomía y de libertad científico/docente que se traduce en una dependencia muy poco democrática de figuras de mayor jerarquía y antigüedad⁷ –con mayor acceso a

⁵ “Muchos de los profesores que estaban como asociados están pasando a sustitutos y mucha gente joven que quiere hacer méritos en la universidad está entrando a través de este tipo de contratos”, continúa. Álvaro Briaes está convencido de que en esta figura se va a centrar la precariedad en los próximos años. Su compañera de la UCM, Cristina Mateos, profesora asociada en la Facultad de Ciencias de la Información, coincide con esta perspectiva. “Es el mismo patrón que se ha seguido con los asociados”, asegura, y cuenta el caso de un compañero sustituto que cobra poco más de 400 euros al mes (Gutiérrez, 2025).

⁶ En cuanto a la creación de esta universidad “low cost”, cabe destacar que el Estado español se caracteriza por una infrafinanciación estructural de la universidad pública –otra causa más que podemos agregar a su proceso de precarización–. Véase: Gassiot Ballbè, 2022.

⁷ No deja de resultar llamativo que las modalidades de reparto de docencia en muchos departamentos se funden en una suerte de “ley no escrita” que hace de la antigüedad y de la jerarquía académica su eje decisorio. No hace falta señalar lo que esto implica para la persona recién llegada en una figura precaria o en un escalafón bajo de la jerarquía, sin importar su currículum, experiencia, áreas de especialización o “excelencia”: fácilmente puede verse relegada a una docencia que poco o nada tiene que ver con su trayectoria, así como a cambiar constantemente de asignatura, con el impacto que ello tiene en la calidad docente. Al final el poder

recursos y proyectos–, lo cual no deja de generar un efecto disciplinante y alienante sobre la propia precariedad (Andrés Llamas, 2022).

Con este marco global sobre la estructura laboral universitaria, podemos hacernos una idea general de lo que significa el proceso de incorporación a la universidad, los costes y dificultades que puede entrañar la carrera académica para el Personal Docente Investigador (PDI) más joven (y no únicamente). Una persona joven puede hacer gala una trayectoria académica que cumple con los “estándares de excelencia”, incluso haber obtenido una beca predoctoral y encontrarse, tras su lectura de Tesis Doctoral, con un vacío tras años de investigación y trabajo esforzado: la no existencia de una plaza en el departamento para un perfil con su cualificación. Una solución posible es su incorporación al departamento a través de un contrato de Profesor Asociado – más habitual que la convocatoria de una plaza de Ayudante Doctor–, para lo cual deberá darse de alta como autónomo y fingir su experticia externa para optar a la plaza y comenzar su carrera universitaria por una vía no-oficial y más costosa. Esta vía no ahorra las exigencias por las que tendría que pasar un Profesor Ayudante Doctor que busca acreditarse para estabilizarse, esto es, cumplir con los estándares de calidad: publicar en revistas de alto impacto, publicar artículos de libro, libros y monografías, apostar por participar proyectos marcados por el sello de la excelencia, solicitar estancias, concurrir a premios, etc⁸. Otra opción alternativa es la búsqueda de un contrato postdoctoral que permita al investigador o investigadora tener un vínculo temporal con una universidad, a sabiendas de que pronto necesitará saltar a otro contrato temporal, no pudiendo consolidarse. Y, por supuesto,

se termina basando en algo tan tradicional como la antigüedad y la costumbre, aquellos elementos que Max Weber entendía como formando parte de una “dominación tradicional” de signo feudalizante, pues “la costumbre aparece como una norma no garantizada exteriormente y a la que de hecho se atiene el actor “voluntariamente”, ya sea “sin reflexión alguna” o por “comodidad” [...] y cuyo probable cumplimiento en virtud de tales motivos puede esperar de otros hombres pertenecientes al mismo círculo” (Weber, 2002. p. 24).

⁸ Las contradicciones de la carrera académica y de sus obstáculos se manifiestan en que para obtener muchos de estos requisitos que conforman la “excelencia” de un docente investigador, debe ser demostrable solvencia docente y académica. ¿Qué significa esto? Por ejemplo, para solicitar un proyecto de investigación competitivo o formar un grupo de investigación el requisito es que el solicitante posea dos sexenios de investigación, algo imposible para un Profesor Asociado e incluso para un Ayudante Doctor, dado que este debe demostrar que en los años evaluables del sexenio, poseía un contrato con una institución de educación superior a tiempo completo.

atravesando una siempre difícil concurrencia para obtener el contrato. Si bien las ayudas *Juan de la Cierva* y *Ramón y Cajal* han venido a intentar mitigar estos problemas, no lo han hecho del todo y la precariedad puede aguardar a la vuelta de la esquina⁹. Por supuesto hay más opciones, como intentar el tránsito a la universidad privada, por ejemplo, para desarrollar un currículum y obtener un salario –superior la mayoría de las veces al de un Profesor Asociado–. De hecho, este puede ser una de las escasas maneras de acumular docencia fuera del circuito de la universidad pública e intentar, más adelante, incorporarse a la carrera académica como Ayudante Doctor. Como vemos, la carrera académica se encuentra atravesada por numerosas incertidumbres, expuesta además a momentos en los que la consolidación no está asegurada. Precariedad y excelencia se anudan de manera perversa, provocando numerosas formas de malestar que se expanden a través de las mentes y los cuerpos de quienes habitan el espacio académico.

3. LAS SERVIDUMBRES DE LA (AUTO) EXPLOTACIÓN ACADÉMICA

Como hemos podido observar, la trayectoria académica se encuentra condicionada por presiones de diverso signo debido a la propia estructura de la universidad, sus pautas de dirección neogerencial y los indicadores estandarizados de la excelencia. Por supuesto, la precariedad y la incertidumbre son aquí elementos estructurantes en la experiencia de quienes se enrolan en la universidad y desean desarrollar una carrera en la docencia y en la investigación –solo mitigados fuera de la academia por una red familiar de apoyo o unos orígenes de clase que permitan cierta holgura en los recursos disponibles–. La excelencia es un bien codiciado que todo investigador que se precie debe lucir en su expediente, sobre todo porque es su sello es el que permitirá que obtenga los recursos y el capital universitario necesarios para poder seguir progresando en su carrera¹⁰. Una carrera siempre estresante y

⁹“Las Universidades están obligadas a destinar, como mínimo, un quince por ciento de las plazas ofertadas a la incorporación, en la categoría para la que esté acreditado, al personal investigador doctor que dentro del Programa Ramón y Cajal haya obtenido el conocido como certificado I3. Sin embargo, no es obligatorio para la universidad –aunque recibe una subvención por ello– consolidar a dicho personal, que, si bien es poco probable, puede quedarse de nuevo fuera del sistema una vez finalizada su Ramón y Cajal” (Guerrero Vázquez, 2022).

¹⁰Debido a la dificultad de su obtención, la excelencia es una idea “elitizadora”: opera como un filtro académico de clase, lo cual favorece la promoción de trayectorias que poseen un elevado capital cultural heredado. En este sentido, la

llena de encrucijadas en la forma de la concurrencia a plazas y evaluaciones *up or out*, esto es, circunstancias en las que se puede progresar o quedar fuera del circuito académico. Como vimos en el apartado anterior, también puede suceder que un investigador acumule contratos temporales año tras año –de Profesor Asociado, de Profesor Sustituto Interino– a la espera de algún tipo de consolidación, para lo cual deberá seguir las mismas normas de la excelencia que rigen el campo académico –pero con una posición salarial y académica que le penaliza severamente–.

Pero antes de llegar a poder concurrir a una plaza, cualquier investigadora o investigador debe poder acreditar excelencia, y ello conlleva dos cosas: por un lado, publicar artículos en revistas que tengan el mejor índice de impacto posible, en los cuartiles más altos (Q1, preferiblemente) –de ahí que algunos investigadores hayan denominado “Generación Q” a los investigadores predoctorales actuales (Rueda, 2024)–. Por otro lado, para optar a un puesto con futuro dentro de la academia debe demostrarse la excelencia investigadora por medio de una acreditación doctoral con todo lo que ello implica: desarrollar los cursos de doctorado con la mejor puntuación posible, publicar los papers necesarios en las revistas con el mejor cuartil posible y culminar la tesis doctoral con la mejor nota –con una dedicación de entre cuatro y cinco años a tiempo completo–. El impacto de los papers, la obtención de becas y otros ítems de reconocimiento determinarán la carrera postdoctoral del joven académico o académica. Ahora bien, el proceso doctoral puede tornarse muy duro: en este sentido, las normas que rigen la excelencia, lo que ha venido denominarse la cultura del *publish or perish* (publica o perece), sitúa la investigación ante un fuerte estrés laboral y vital que –como veremos más adelante– suele cebarse con su salud mental. Pero reparemos un momento en la performance que deben ejecutar las personas que quieren dedicarse a la docencia y la investigación ante las presiones de una cultura productivista y competitiva.

Estas dinámicas han reformulado de un modo neoliberal las competencias y habilidades que debe poseer un investigador, que ahora debe desarrollar toda una tarea de *management* de sí mismo, de su reputación y su trabajo. Debe realizar cálculos de coste-beneficio, desarrollar una intensa carrera de publicaciones atendiendo a nichos temáticos de interés –bien posicionados y financiados en su disciplina–, esforzarse por competir con sus pares –que son a la vez colaboradores y potenciales adversarios–, al tiempo que debe destacar en sus capacidades docentes, de transferencia y gestión. Bolívar y Saura, por

universidad neoliberal y sus dinámicas poseen un marcado carácter elitista, restringiendo el acceso a la investigación de las clases populares y/o relegándolas a las posiciones peor pagadas en la escala universitaria.

ejemplo, entienden que una vez introyectadas la cultura de la medición, la evaluación, el rendimiento y la normalización de las acreditaciones, se desarrolla una suerte de “gobernanza suave” que parte de los mismos sujetos, los cuales subordinan su trabajo a las métricas de la excelencia (Saura y Bolívar, 2019). Por tanto, no se trata aquí de los cálculos de un *homo academicus* (por usar la expresión de Bourdieu) que es a su vez un *mero homo oeconomicus*, sino de un empresario de sí mismo que además de ganancias busca una mejora constante de su eficacia, una transformación de sí mismo medible en sus resultados y rendimiento. Se trataría de un sujeto que practica un *ethos de autovalorización* (Laval y Dardot, 2013, pp. 337-342)–. Desde una perspectiva menos foucaultiana y más bourdisiana, podríamos decir que la competición por acumular capital académico y universitario, solo puede hacerse al precio de entrar en un juego o una dinámica en la que los jugadores asumen –siempre de manera desigual– el precio de una *violencia simbólica* estructural. Pues las reformas neoliberales y la adaptación de las competencias del personal docente investigador a este marco neogerencial (en lo institucional) y managerial (en las prácticas de construcción de la trayectoria), no es más que la asunción de un marco arbitrario de poder simbólico: “todo poder que logre imponer significaciones e imponerlas como legítimas, disimulando las relaciones de fuerza, lo que constituye el fundamento de su propia fuerza, añade su propia fuerza, que es propiamente simbólica a esas relaciones de fuerza” (Bourdieu y Passeron, 1996. p. 25). Se asumen así el conjunto de métricas neoliberales como un espacio meritocrático y neutral que invisibiliza y normaliza las asimetrías de poder, pues dominantes y dominados en el campo académico asumen dichas métricas como un instrumento de conocimiento compartido cuyas clasificaciones son entendidas como legítimas a pesar de sus desigualdades de fondo –se trata de una dominación con la anuencia del dominado–.

En cuanto a la cultura del *publish or perish*, lo anterior dibuja un campo de sujetos movilizadas por una competencia introyectada –que forma parte de su *habitus*– ante un escenario tensionado por la escasez de recursos y la necesidad de proyectar la excelencia e incorporarla en todas sus facetas dentro de su trabajo. Todo ello se traduce en un énfasis productivista en torno a las publicaciones, ya que –como señalamos– su impacto y calidad marcarán el decurso de la carrera. Hoy día sabemos que esta cultura es nociva para el trabajo académico, ya que genera un buen número de malas prácticas –desde el autoplagio, la duplicación de publicaciones, el uso de influencias personales y la manipulación de citas¹¹– que se convierten en moneda común para

¹¹Véase el estudio de Feenstra, Delgado López y Pallarés Domínguez (2021) sobre el impacto de la cultura del *Publish or Perish* en Filosofía y Ética, los resultados sobre la percepción de la extensión de malas prácticas son demoledores. Un 91,5% de los investigadores de la encuesta consideraban que las malas prácticas estaban

continuar el ritmo de publicaciones y sobrevivir ante la competición desaforada. Pero sin duda, uno de los peores problemas es el relativo a la salud mental, al que el estrés generado por esta cultura contribuye de un modo muy significativo, especialmente en los momentos más vulnerables de la formación, como el doctorado. Un estrés que nosotros apostamos por comprender como un efecto global de las *prácticas de explotación y autoexplotación académicas* y los problemáticos *estándares de la excelencia*.

Hay dos conocidos estudios, uno de la Universidad de Flandes y otro de la Royal Society para las universidades de Reino Unido que apuntan al profundo malestar que se genera en los momentos de doctorado por la fuerte exigencia planteada por el mismo. El estudio de Levecque et al (2017) sobre Flandes mostraba que el 51% de los doctorados de diversas carreras había tenido dos síntomas de malestar mental, el 40% al menos tres y el 32% al menos cuatro. Hablamos de depresión, tristeza, insomnio, pérdida de confianza, ansiedad, *burnout*, etc. Los resultados del informe de la Royal Society (Rand Europe, 2017) no solo mostraban que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras universitarios encontraban su trabajo estresante, sino que las posibilidades de graduados y postgraduados de sufrir una enfermedad mental eran superiores a los de otros sectores laborales. De hecho, más de un 40% de los estudiantes postgraduados presentaban síntomas de depresión, estrés o altos niveles de estrés. Uno de los factores que generaba más posibilidades de exposición al malestar mental y al estrés era el género, la violencia simbólica de cuño patriarcal destacaba como un factor clave. En España las cifras no son mucho más halagüeñas: el estudio de la Universidad Autónoma de Madrid sobre 304 doctorados de Sorrel, Martínez-Huertas y Arconada (2020) hablaba de que el 80% de entrevistados padecían burnout, el 35% había tenido ansiedad y/o depresión y un 20% había tenido que acudir a profesionales de la salud mental. Por otro lado, análisis a cargo del Observatorio del Estudiante de la Universidad Complutense de Madrid, elaborado por Estupiñá, Santalla, Prieto y Larroy (2021), señalaba de manera preocupante que el 50% y el 60% del alumnado de doctorado de la muestra analizada (1018 estudiantes) “podría padecer un trastorno mental común, mientras que el 20% de la muestra tendría, al menos, ideación suicida pasiva”. El género en este estudio es una variable fundamental, incrementándose al doble las posibilidades de padecer un trastorno si se es mujer.

En un artículo de Delgado López-Cózar (2023), se recogen algunos testimonios de docentes y personal investigador de la UGR que pueden poner cuerpo a los

generalizándose. Las más destacadas eran la publicación duplicada (66,5%), el autoplagio (59%), el uso de influencias personales (57,5%) y la manipulación de citas (44%).

efectos de esta cultura hiper-competitiva de las publicaciones, a cómo dicha cultura proyecta sus exigencias sobre la vida de las personas y los efectos que genera. Por supuesto, ser mujer en la carrera investigadora entraña más dificultades debido a la violencia simbólica patriarcal, que forma parte de la propia cultura universitaria. Por ejemplo, el testimonio de una investigadora postdoctoral: “Somos sometidas a evaluación constante. Es difícil conciliar la vida familiar con la laboral, sobre todo, si decides ser madre. Entorno hipercompetitivo: tienes que hacer más artículos que los demás, leer, gestionar... Trabajo infinito... sin cierre [...] Elegir entre ser investigadora o madre: coste psicológico pues no avanzo al mismo ritmo que las otras personas... ser madre está penalizado” (Delgado López-Cózar, 2023). El testimonio de una doctoranda en tercer año de FPU es también elocuente: “Jornada laboral infinita: 365 días al año, 7 días a la semana. Burocracia. No hay final... no cerramos la persiana... siempre algo detrás. Ansiedad... estrés ... burnout. Se me cae el pelo, duermo fatal, dolores de estómago, gano peso... No es normal trabajar 10-12 horas al día” (Delgado López-Cózar, 2023). Los testimonios no solo remiten a las horas que un sujeto pasa en lo que podríamos denominar como “el centro de trabajo”, en este caso la universidad, sino que las exigencias de la carrera académica se incorporan a la vida personal, construyendo una forma de vida dependiente siempre del ritmo de la investigación, las publicaciones y la autoevaluación del rendimiento. Saura y Bolívar (2019) insisten en estos mismos efectos, y en cómo afectan a su vez a la calidad académica. En este caso en las palabras de un Ayudante Doctor: “La ansiedad, la despersonalización, el escribir por escribir; por la presión. Y sobre todo de escribir no disfrutando de la escritura, y por consiguiente no disfrutando de la lectura, sino sufriendo con esos procesos” (Saura y Bolívar, 2019. p. 20). El trabajo se convierte en un espacio de displacer constante, y la calidad se resiente, ya que no solo han de recortarse los tiempos de publicación, sino que las posibilidades de lectura, asimilación de información y capacidad para desarrollar un buen trabajo disminuyen. Autores como Noll (2019) no se equivocan al llamar *taylorista* a esa forma de producir tan estandarizada y repetitiva como intensa en términos de horas de trabajo.

Esta lógica de la *hiperindexación de la actividad y la personalidad académica* induce, como hemos visto, dinámicas de trabajo intensivo que desbordan la vida de quienes las ponen en práctica –se trata de una forma de autoexplotación¹² cuyos objetivos son la acumulación de capital académico,

¹² Utilizamos el término “autoexplotación” para hacer referencia a los efectos de la introyección de las métricas de la excelencia, que demandan una suerte de “vocación total” (Lordon, 2015) de parte de los individuos respecto a su trayectoria académica –pues las tareas pueden multiplicarse de una manera indeterminada o modificarse sustancialmente, como en cualquier empresa actual–. Bajo el imperio

reputación y recursos—. Sin embargo, se trata de un negocio muy rentable, que se alimenta de una cantidad ingente de trabajo gratuito para engrosar los balances de dos multinacionales: “La calidad medida por indicadores como el factor del impacto (eigenfactor) otorgado por las dos grandes organizaciones: Journal of Citation Reports (JCR) y Scimago Journal Rank (SJR), un índice de impacto este último elaborado a partir de Scopus. El duopolio de Clarivate y Elsevier, multinacionales que controlan el negocio de los artículos científicos, determina los criterios para su valoración” (Saura y Bolívar, 2023). Son empresas privadas las que terminan condicionando la producción científica y también la distribución de recursos públicos: así, Elsevier, Wiley, Springer y American Chemical Society cobraron 170 millones en cuatro años a las universidades españolas y el CSIC por leer y publicar artículos científicos. Y sabemos que Elsevier ha llegado a ingresar más de 24 millones al año por las suscripciones a sus publicaciones y 5’5 millones por el uso de sus bases de datos (Sánchez y Sánchez Caballero, 2023).

Si bien existen espacios y foros que buscan limitar la tiranía del factor de impacto y lo cuartiles, como la *Declaración De San Francisco Sobre La Evaluación De La Investigación* (DORA), cuyas demandas e influencia son cada vez más visibles en la esfera pública¹³, lo cierto es que la realidad de las trayectorias académicas está experimentando transformaciones cada vez más perturbadoras con la introducción de la racionalidad neogerencial. Especialmente en relación con las técnicas empresariales de *personal branding* y la necesidad de visibilizar la personalidad académica en las redes. Como señala Medina Calvo, “la infraestructura digital ha contribuido en la actividad investigadora con la interconectividad y la inmediatez que le son propias y, al

de una productividad desaforada, se asume una flexibilidad del todo patológica, la cual contamina los tiempos de descanso y se convierte en casi una norma de vida. El “autos” de la autoexplotación no busca aquí tanto responsabilizar al sujeto de su propia servidumbre, sino más bien mostrar cómo se reflejan las exigencias del campo –por decirlo con Bourdieu– en las disposiciones del sujeto. Revelando además una dinámica en la que nuestro deseo se alinea con una norma que se expresa a través de una somatización patológica. Agradecemos a Nuria Peist Rojzman su comentario en este punto, asumiendo que habría que comprender mejor esa forma de alineación entre deseo, norma y expresión patológica – a nuestro juicio Fredric Lordon podría ser inspirador en este sentido–.

¹³ La recomendación general de DORA, reza así: “No utilice métricas basadas en revistas, como el factor de impacto, como una medida sustituta de la calidad de los artículos de investigación individuales, para evaluar las contribuciones de un científico individual, o en las decisiones de contratación, promoción o financiación”. Puede leerse aquí: <https://sfdora.org/read/read-the-declaration-espanol/>

mismo tiempo, ha acercado aún más el modelo de la universidad pública al mundo empresarial” (Medina Calvo, 2021). Retomando la dimensión del investigador como empresario de sí, el personal branding implica un cuidado de la imagen de las publicaciones, el perfil de las mismas y de la métrica del impacto y el rendimiento que se exhibe. Hay que exponer y rentabilizar el “yo académico”, tal y como refiere Medina Calvo, generando una “marca académica” y bibliográfica. Y no sólo en los portales académicos –Google Scholar, Research Gate, Scopus, WOS, Academia.edu–, sino también en otro tipo de redes sociales que podemos considerar más generalistas –Facebook, X, Instagram–. Una actividad que, por supuesto, puede externalizarse de manera empresarial. Existe, por otro lado, una cierta adecuación entre las dinámicas de la propia red y sus algoritmos y la individualización neoliberal. No obstante, la red es un espacio más contradictorio de lo que pudiera parecer en primera instancia, permitiendo también otro tipo de formas de visibilización disruptivas o críticas con la norma (Zamora García, 2018). Lo cierto es que la visibilidad online se ha convertido en un activo que puede reconvertirse en capital académico, cultural y social –cuando no directamente económico–. Estaríamos así ante otro ítem más que debe ser observado dentro de la cultura de la excelencia por el sujeto académico: ese individuo que calcula, invierte y audita su propio rendimiento en aras de maximizar sus beneficios en la empresa universitaria.

4. VIOLENCIA SIMBÓLICA, JERARQUÍA Y ABUSO: DEL *MOBBING* AL ACOSO SEXUAL

Más allá de las observaciones que hemos desarrollado en torno a los anudamientos de la explotación académica y la cultura de la excelencia, existen otras dinámicas abrasivas que involucran la violencia simbólica que se produce en la universidad. Estas beben del mismo contexto de precariedad descrito, pero se vinculan más específicamente con la propia jerarquía académica, la cual genera ciertos “contextos de oportunidad” propicios para el ejercicio de una violencia interpersonal más directa. Por supuesto, la cuestión hiper-competitiva de la excelencia y la precariedad también juegan aquí un papel muy relevante: frente a la jerarquía de los sujetos estables y bien posicionados en el campo académico –poseedores de un capital universitario consolidado–, se abre el incierto panorama de las cohortes de jóvenes investigadores en situación de dependencia y vulnerabilidad, creando un entorno o atmósfera que facilita el abuso. Es obvio que entre precariedad, género, mobbing y acoso sexual existe una importante correlación, la cual ha sido estudiada en diversos contextos por autoras y autores diversos (Gassiot Ballbè, 2022; Wänggren, 2023;

Massó Guijarro y Massó Guijarro, 2020). La precariedad en la trayectoria académica genera vulnerabilidad y dependencia, pues se está al albur del comportamiento de sujetos de mayor jerarquía cuya ética académica y personal no tiene porqué ser modélica –de hecho, puede no serlo en absoluto–. Al hilo de lo anterior, podríamos decir que la competitividad y la cultura del *publish or perish* –mencionada en el apartado previo– constituyen presiones institucionales que propician conductas nocivas desde una perspectiva ética y epistémica, como la apropiación intelectual. Pero también pueden provocar servidumbres aún peores.

Tanto el *mobbing* como el *acoso sexual* son realidades consustanciales a la academia contemporánea. En realidad, son mucho más cotidianas y habituales de lo que podríamos imaginar. No obstante, apenas comenzamos a ser conscientes de ello, y si hemos comenzado a serlo ha sido gracias a la irrupción de diversas denuncias en la esfera pública, algunas de las cuales han conmovido no solo departamentos (Saornil Comaposada, 2020), sino también los cimientos de centros de investigación de vanguardia (Viaene, Laranjeiro, & Nadya Tom, 2023). Es indudable que el movimiento feminista –en toda su pluralidad– ha permitido que las víctimas rompan el silencio en situaciones de acoso, así como ha generado una conciencia cada vez mayor sobre estos problemas –influyendo en el desarrollo de políticas públicas y protocolos–. Por otro lado, existe una representación positivista y *naïve* de la educación superior, tal y como apunta Gassiot Ballbè, que hace de los pasillos, despachos y departamentos universitarios un lugar neutro y alejado de la realidad. Como si estos espacios pudieran estar exentos de las contradicciones y opresiones que atraviesan la sociedad. Pero lo cierto es que la universidad no deja de ser parte del tejido social mismo y, en buena medida, participa de sus propias lógicas. El enorme manto de silencio sobre prácticas violentas como el *mobbing* o el *acoso sexual* muestra la eficacia y la elevada tolerancia a la violencia simbólica que se genera en la universidad, solapándose así con la violencia generada por el patriarcado sobre las mujeres –dentro y fuera de los muros de la universidad–. Por otro lado, los costes de la efectución de una denuncia, así como la debilidad de los protocolos y su aplicabilidad, son elementos disuasorios a la hora de comunicar y/o visibilizar los hechos a denunciar o realizar la denuncia misma. Sarah Ahmed en su obra *¡Denuncia! El activismo de la queja frente a la violencia institucional* (2022) elabora todo un tratado acerca de los costes, efectos y problemas que genera un proceso de denuncia en el entorno académico. Denunciar significa ser mirado con sospecha por los pares, ser tratado o tratada como sujeto problemático, muchas veces excluido, así como asumir un proceso con enormes costes psicológicos que queda indeleblemente atado a la propia biografía (Ahmed, 2022, p. 42, nos habla de *biografías de denuncia*). Conviene retener aquí la idea de estos “costes” y de la confrontación jerárquica cuando

se denuncia un acoso laboral o sexual, ya que son presiones que bloquean e inhiben los procesos de queja y exigencia de justicia o reparación.

En cuanto al mobbing, seguimos aquí la definición de Gassiot Balbè: “El acoso o mobbing laboral es un comportamiento o conducta abusiva dirigida a degradar psicológicamente a la persona trabajadora, minándole la autoestima y la moral mediante un hostigamiento y una situación de violencia psicológica continuada” (Gassiot Balbè. 2022, p. 9). Los objetivos del mobbing pueden ser diversos: desde aumentar la carga de trabajo del individuo y someterlo a ritmos laborales intensos, hasta expulsarse del puesto de trabajo. Se trata de doblegar la voluntad de un sujeto, ya sea para amoldarlo a un patrón de explotación degradante o directamente para desplegar contra él una pugna por su exclusión laboral y académica. Esta violencia puede darse entre pares –profesores de un mismo rango– o entre profesores e investigadores/alumnos, donde las asimetrías de posición son más claras. Lo mismo sucede con el acoso sexual, el cual se hibrida en ocasiones con el acoso laboral –por ejemplo, el mobbing como acción resultante y respuesta ante una negativa sexual–. Hay que señalar, como lo hacen Massó Guijarro y Massó Guijarro (2020), que el acoso entraña una dimensión organizacional y colectiva. Precisa, por lo tanto, formas de liderazgo académico y entornos de trabajo que generen una atmósfera favorable para cultivar el mobbing. En este sentido, siguiendo a Björklund et al (2019), Saornil Comaposada (2020) nos habla de estas dimensiones, que involucran mucho más que una mera violencia interpersonal e individualizada. El mobbing no solo requiere la figura del *perpetrador*, que ejecuta el acoso, y la de la *víctima o chivo expiatorio*, que recibe la violencia del acosador. En el medio y rodeando la situación se encuentra un conjunto de *transeúntes* (*bystanders*), que suelen ser favorables al acosador en distinto grado, y que pueden ayudar a difundir discursos que minan la reputación de la persona acosada. Esta dimensión del “transeúnte” entraña, por acción o por omisión, una lógica de cooperación con el acoso. La cuestión es que la indiferencia ante el acoso entraña de manera inevitable una dimensión cooperativa con el mismo.

En cuanto a los momentos propicios en los que suele producirse el mobbing y el acoso sexual, ambos suelen darse en circunstancias de vulnerabilidad de la víctima potencial, de manera que fases como el *doctorado* y el *período postdoctoral* de consolidación del personal investigador generan las circunstancias propicias. En cuanto al mobbing, las técnicas de acoso pueden ser muy diversas: sobrecarga de trabajo, exclusión, aislamiento, asignación de tareas degradantes, cuestionamiento sistemático de la víctima, vacío comunicativo, intimidación verbal, críticas virulentas, difusión de rumores para generar mala reputación, intromisión en la vida privada, etc. Si bien la lista no es exhaustiva, resulta lo suficientemente densa y reconocible para ilustrar estas situaciones. Cuando el acoso quiere doblegar la voluntad de un

sujeto, las tácticas son infinitas: por ejemplo, amenazar con el recorte o cese de financiación del puesto laboral sin una razón motivada o aduciendo causas externas que no son veraces, una técnica que puede tener el objetivo de lograr la subordinación a través de la generación de incertidumbre y precariedad en la víctima. Otro ejemplo lo retrataría el acoso recibido por una investigadora como castigo por haber ganado el concurso de una plaza como “candidata extranjera” en un departamento. Allí el acoso tendría como finalidad la baja del puesto de la candidata “foránea” y su desprestigio –en este sentido, la autoetnografía de Saornil Comaposada (2020) es muy valiosa como testimonio descriptivo y reflexivo–. Lo cierto es que el mobbing no genera efectos únicamente en la víctima, sino también en su entorno familiar y en las instituciones en las que se produce, de ahí que haya autoras que lo encaren como un problema de “salud pública” o de orden organizacional (Massó, 2022, p. 82).

Uno de los problemas principales para abordar los problemas de mobbing y de acoso sexual tiene que ver con la dificultad que plantea el interponer una denuncia o visibilizar el conflicto en sí. Como señala Ahmed (2022), esta visibilización entraña un conjunto de costes reputacionales en el ámbito académico que se adhieren a la trayectoria de la persona denunciante. Querrellarse contra alguien que ostenta un rango jerárquico superior implica, de facto, una asimetría de poder que inhibe o disuade el emprendimiento de acciones –muchas veces se depende del sujeto acosador laboral y académicamente, ya sea de la supervisión de la tesis, la dirección de una beca o la coordinación de un proyecto en el que la víctima está embarcada–. Si tenemos en cuenta el contexto de precariedad e infrafinanciación de la universidad española, podemos imaginar cómo los lazos de dependencia se multiplican entre las figuras estables y las no estables de la universidad *low cost* que marca nuestro presente. En cualquier caso, si finalmente se emprenden acciones, ya sea de manera individual o gracias al sostén de una comunidad de apoyo o la acción sindical, los procesos suelen ser dilatados e irregulares, nada es lineal cuando se produce una denuncia, de hecho las víctimas que denuncian suelen hablar de constantes bloqueos y de circularidad (Ahmed, 2022; Martín Peláez, 2023). En su Tesis Doctoral, Martín Peláez elabora una crítica de los protocolos establecidos contra el acoso sexual, mostrando la brecha de los mismos y su supuesta eficacia en relación las experiencias de las personas denunciantes por acoso sexual, sexista y lgtbigóbico. Su trabajo en concreto se centra en la Universidad Complutense de Madrid: las situaciones van desde la opacidad de lo que sucede con las denuncias, la dilatación de los tiempos de resolución en un bucle indefinido, situaciones de fractura de confidencialidad por parte de la institución, sensación de desprotección y revictimización debido a las formas de

burocratización que plantea la universidad para tramitar estos procesos, etc. Denunciar puede ser todo un laberinto y puede fácilmente dañar a quien denuncia por sus costes: pérdida de confianza del entorno académico cercano, daño a la propia reputación, clasificación como “sujeto problemático”, enemistad por parte de la comunidad afín al agresor, por no hablar de los daños psicológicos, desde la ansiedad y la depresión a la despersonalización.

Uno de los casos de acoso sexual y moral más importantes que se han denunciado en los últimos cinco años ha sido el de Boaventura de Sousa Santos, fundador del Centro de Estudos Sociais (CES) de Coimbra. Las denuncias o la visibilización de las agresiones no llega siempre a través de los medios institucionales, ya que los protocolos académicos muchas veces no funcionan adecuadamente o tienden a bloquear en alguna fase de su tramitación los procesos de denuncia. En este sentido, podemos hacernos a la idea de que no solo hay una fuerte infradenuncia, sino que el grado de acoso en el ámbito académico mucho más estructural y grave de lo que tendemos a pensar. Solo hay que escuchar a muchas colegas en pasillos y reuniones para percatarnos de cómo funciona la dominación masculina cuando se cruza con el perfil del homo academicus actual –un híbrido de señor feudal con empresario neoliberal–. Regresando a la cuestión de Sousa Santos y la denuncia, en este caso lo que constituyó el disparador que reveló lo que sucedía dentro del CES fue un artículo publicado en la prestigiosa editorial Routledge, una obra colectiva de calidad que lleva por título *Sexual Misconduct in Academia. Informing an Ethics of Care in the University* (2023). En el artículo *The walls spoke when no one else would: Autoethnographic notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia*, Liselotte Viane, Catarina Laranjeiro y Miye Nadya Tom muestran situaciones y experiencias de acoso que tienen como centro a un “star professor” (Boaventura de Sousa Santos) y a su entorno, que en este caso facilitaba tanto las dinámicas de acoso como otras relacionadas con el extractivismo intelectual, el incesto académico (endogamia y clientelismo) así como fomentaba el culto en torno a la figura del profesor estrella. Tras desplegar una campaña contra las investigadoras por su artículo, apoyada por una denuncia contra el honor, una de las personas del entorno de Boaventura, nombrada como la “centinela” (Maria Paula Meneses) en el texto de Viane et al, logró censurar y retirar el texto de las tres investigadoras a través de una queja en la editorial además de una querrela contra las autoras. No obstante, el caso siguió creciendo y actualmente son 13 las víctimas que han acusado a Boaventura de Sousa Santos. Su discípulo, Bruno Sena Martins, también estaría encausado por acoso sexual por tres investigadoras (Constenla, 2025). Los acusados están actualmente fuera del CES, que desarrolló a través de una comisión independiente un proceso para aclarar la situación y concluyó que hubo “abuso de poder y acoso” en la jerarquía del Centro. El caso ha sacudido

la vida intelectual portuguesa, y dada la magnitud de la figura en cuestión, un reputado científico social, decolonial y feminista, debería servir para cuestionar en profundidad las estructuras patriarcales de las propias instituciones académicas.

La lucha contra el mobbing y el acoso sexual son dos de los grandes retos que tienen las universidades actuales: estamos ante una serie de dinámicas que afectan principalmente a las mujeres que forman parte de la institución, especialmente en posiciones vulnerables (aunque no solo) dentro de las jerarquías académicas. Los casos de mobbing laboral y acoso sexual pueden significar un callejón sin salida para la víctima, cifrándose en la muerte de su trayectoria como docente o investigadora debido al desgaste psicológico y el daño provocados. Por supuesto, hay casos en que los protocolos han podido servir como apoyo de las personas denunciantes en casos laborales y sexuales, pero hay un velo de opacidad enorme en la resolución de los casos y los datos de los que se disponen son muy limitados –los datos están protegidos–. Como señala Gassiot Ballbè: “A fecha de hoy no se han realizado catálogos de situaciones de acoso y de sus efectos. En consecuencia, tampoco ha habido una preocupación efectiva por tratar de disponer de datos sistemáticos de su incidencia... Al no identificar ni las situaciones tipo ni sus efectos en las personas que lo padecen, se sigue negando la existencia del acoso y del abuso laboral como un problema más allá de situaciones muy puntuales” (Gassiot Ballbè, 2022, p. 77). Esto que se refiere al mobbing laboral, también vale para el acoso sexual, cuyas aristas son aún más espinosas. De hecho, uno de los problemas en torno a esta cuestión es la poca colaboración de las instituciones. En el caso del CES de Coimbra, para abordar el acoso sistemático tuvo que “destaparse” el caso públicamente, cuando luego resultó obvio que estas se habían perpetuado durante años. Pero hay otros casos, como el de la Universidad Complutense de Madrid, en los que es la propia institución la que elabora una política de ocultamiento de los casos de acoso que llegan a su Unidad de Igualdad –se ha borrado el rastro de las denuncias desde 2016 (Nuñez y Silió, 2025)¹⁴ –. No hay que insistir en lo que disuade un

¹⁴ Estos datos salieron a la luz tras las denuncias contra otro conocido profesor, Juan Carlos Monedero, antiguo dirigente y colaborador del partido político Podemos. En este caso, la denuncia contra el profesor fue a parar a la Fiscalía Provincial y a los medios de comunicación sin comentárselo a la víctima, lo que le provocó un shock y una revictimización. “El ministerio público archivó el caso a comienzos de este mes (junio 2025) por no apreciar delito, pero calificó la actitud de Monedero de “improcedente”, “fuera de lugar” y “reprochable moralmente”. La alumna conoció el archivo por la prensa” (Nuñez y Silió, 2025). Como subraya Martín Peláez (2023), las estrategias y acciones de las instituciones en los procesos de

comportamiento institucional de este tipo a la hora de denunciar cualquier forma de acoso recibida en el ámbito académico.

5. CONCLUSIONES: LA CARA OCULTA DE LA EXCELENCIA NEOLIBERAL

Comenzábamos este texto con una cita de Étienne de la Boétie sobre la costumbre de su *Tratado sobre la servidumbre voluntaria* o *Contra el Uno*: “Pero, en general, la costumbre, que ejerce tanto poder sobre nuestros actos, lo ejerce sobre todo para enseñarnos a servir: tal como cuentan de Mitrídates, quien se habituó a ingerir veneno, es la costumbre la que consigue hacernos tragar sin repugnancia el amargo veneno de la servidumbre” (de la Boétie, 2008, p. 55). Más que una licencia literaria sobre el tópico de la servidumbre, lo que señala es algo más profundo en relación con la materia abordada en este artículo: son las transformaciones institucionales impuestas por el neoliberalismo al campo académico las que han implantado la violencia simbólica que entraña la cultura de la excelencia. Por decirlo con Bourdieu, las métricas de la excelencia se han convertido en las exigencias para permanecer en el campo académico –sus reglas y expectativas–. La excelencia, una ya no tan nueva costumbre –vimos cómo se configuraba histórica y jurídicamente–, establece un conjunto de estándares a investigadores y docentes que podríamos calificar de hiper-competitivos, extenuantes, explotadores y, en el límite, patológicos. Esto último se torna legible en los testimonios de quienes somatizan la norma en una espiral de auto-explotación. Si bien hay iniciativas, como el proyecto DORA, que cuestiona los índices de impacto y su efecto pernicioso en la distribución de recursos académicos, hemos visto que los procesos de precarización acompañan de fondo a la entrada y consolidación de la cultura de la excelencia. Pudimos observar cómo se han dualizado las plantillas universitarias, estableciendo una brecha entre una universidad con contratos estables y una universidad *low cost*.

El contexto de precariedad y dependencia de los investigadores con posiciones más frágiles (doctorandos, postdoctorales, asociados e interinos) y los procesos de competitividad promovidos por la cultura de la excelencia, invitan a los sujetos a convertirse en empresarios de sí mismos. Altamente competitivos al tiempo que extremadamente vulnerables. Hemos tratado de visibilizar el tipo de “homo academicus” actual, a caballo entre un sujeto que calcula, invierte y

denuncias muchas veces son opacas y rompen la confidencialidad del proceso, descuidando a las víctimas.

busca maximizar sus beneficios –en términos de impacto, bibliometría y financiación–, el cual a su vez debe auto-promocionarse para autovalorizarse, acudiendo a técnicas de *personal branding*. La visibilidad se ha convertido, por tanto, en un activo más dentro de la cartera de la excelencia. Por otro lado, hemos podido ver los efectos psicológicos de esta cultura, la problemática psíquica que genera a través de diversos informes que ponen de relieve su gravedad en la vida académica: ansiedad, depresión e ideaciones peligrosas (Levecque et al, 2017; Rand Europe, 2017; Estupiñá, Santalla, Prieto y Larroy, 2021). La excelencia y su extrema competitividad, unida a un contexto de pocos recursos y excesiva incertidumbre, provoca que los sujetos que se enrolan en las instituciones universitarias terminen somatizando las exigencias como daño psicológico.

Por otro lado, en cuanto a la violencia que se produce en las entrañas de la academia, en su trama jerárquica, hemos señalado las problemáticas del mobbing y del acoso sexual como dos ejes que hoy constituyen retos para la universidad contemporánea. La atmósfera de precariedad, la dependencia de figuras jerárquicas superiores para ascender, la incertidumbre y las dificultades de inserción laboral, propicia espacios y tiempo para el desarrollo de conductas tan destructivas como el mobbing y el acoso sexual, las cuales pueden expulsar a las víctimas de la vida académica. Pese a que cada vez hay más informes y análisis, hay una importante falta de datos en torno a ambos fenómenos, lo cual dificulta a su vez la intervención. Como vimos, los protocolos actuales no suelen ser suficientes, y la colaboración de las universidades y departamentos no se caracteriza generalmente por su eficacia –lo cual no deja de inhibir a las víctimas que quieren denunciar–. Ha sido la denuncia pública la que ha hecho en buena medida el trabajo de visibilización del problema, abriendo la posibilidad de un cuestionamiento de la cultura patriarcal y autoritaria que existe en los despachos y pasillos universitarios. En este sentido, se echa en falta la presencia de una cultura sindical sólida en el PDI, la cual podría servir como dique de contención para evitar la sobrecarga de trabajo a la que lleva la cultura de la excelencia en el plano laboral. Por otro lado, tal y como ha sucedido en el caso de Boaventura de Sousa Santos, no ha sido la academia la que ha señalado el problema, sino un conjunto de investigadoras que, poco a poco, se han convertido en una comunidad en lucha, en un grupo de apoyo y testimonio para buscar justicia y reparación ante los casos de acoso moral y sexual del CES¹⁵.

Todo lo abordado debe llevarnos a reflexionar sobre la importancia de la acción colectiva si se desea transformar el entorno académico en un espacio más justo

¹⁵Academia sem Assedio. Coletivo de Víctimas CES:
<https://www.academiasemassedio.com/general-5>

y sin opresiones. Pero para ello hay que desafiar las lógicas de individualización y atomización de la propia academia neoliberal. Y de ahí viene la segunda frase que prologa este texto: *Yo era un tonto y lo que he visto me ha hecho dos tontos*, hermoso poemario surrealista de Rafael Alberti. Y es que no son pocos los críticos dentro de la academia que, una vez alcanzado cierto rango, reproducen las lógicas que antes habían criticado, sembrando un clima opresivo de adaptación cínica. Salir de la espiral de la explotación y la violencia simbólica nunca pasará por reproducir las conductas del explotador y el jerarca. Solo la acción colectiva podrá democratizar la universidad y sus formas de investigación, hoy en día elitizadas en torno a una idea de la excelencia lesiva prácticamente desde cualquier perspectiva.

BIBLIOGRAFÍA

AHMED, S. (2022): *¡Denuncia! El activismo de la queja frente a la violencia institucional*. Caja Negra.

ANDRÉS LLAMAS, M. A. (2022): El profesorado asociado: entre el fraude de ley y la precariedad más absoluta. En Dueñas Castrillo, A. I. (Dir.). (2022). *La precariedad en la universidad española. Un estudio en primera persona* (pp. 217-234). Instituto de Estudios Europeos; Universidad de Valladolid; Cortes de Aragón; Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado de Derecho.

BOURDIEU, P. (2000): *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.

BOURDIEU, P. y PASSERON, J. C. (1996): *La reproducción. Elementos de una teoría para el sistema de enseñanza*. Fontamara.

CARPINTERO, E. C., & RAMOS, A. M. G. (2018): Neo-gerencialismo y austeridad en el contexto académico español y europeo. ¿Dos caras de la misma moneda? *Política y Sociedad*, 55(1), 257-282. <https://doi.org/10.5209/poso.55883>

CARRASCO GONZÁLEZ, A. (2020): Las políticas neoliberales de educación superior como respuesta a un nuevo modelo de Estado. Las prácticas promercado en la universidad pública. *Revista De La Educación Superior*, 49(196), 1-19. Recuperado a partir de <http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/1403>

COSTENLA, T. (02/06/2025): Dos años de parálisis judicial del ‘caso Boaventura’: el sociólogo que denunció el patriarcado acusado de abusos por

13 mujeres. *El País*. <https://elpais.com/sociedad/2025-06-02/dos-anos-de-paralisis-judicial-del-caso-boaventura-el-sociologo-que-denuncio-el-patriarcado-acusado-de-abusos-por-13-mujeres.html>

CHERCHEURS. (2014): *Carta de la «desexcelencia»: salvemos la universidad*. <https://elbonia.cent.uji.es/jordi/2014/09/14/carta-de-la-desexcelencia-salvemos-la-universidad/>

DELGADO LÓPEZ-CÓZAR, E. (2023): Ansiedad, estrés y depresión en la universidad española: efectos de la presión por publicar inducida por el sistema de evaluación científica. *Editorial UGR*: https://editorial.ugr.es/noticia/ansiedad-estres-y-depresion-en-la-universidad-espanola-efectos-de-la-presion-por-publicar-inducida-por-el-sistema-de-evaluacion-cientifica_5471/

DUEÑAS CASTRILLO, A. I. (Dir.). (2022): *La precariedad en la universidad española. Un estudio en primera persona*. Instituto de Estudios Europeos; Universidad de Valladolid; Cortes de Aragón; Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado de Derecho.

ESTUPIÑÁ PUIG, F. J., y LARROY GARCÍA, C. (2022): *Salud mental en estudiantes de doctorado UCM: análisis de predictores individuales, académicos y organizacionales* (SMED-UCM). Universidad Complutense de Madrid. Observatorio del Estudiante. <https://www.ucm.es/observatorio/file/informe-final-poe-26?ver>

FEENSTRA, R.A., DELGADO LÓPEZ-CÓZAR, E. & PALLARÉS-DOMÍNGUEZ, D. (2021): Research Misconduct in the Fields of Ethics and Philosophy: Researchers' Perceptions in Spain. *Sci Eng Ethics* 27, 1. <https://doi.org/10.1007/s11948-021-00278-w>

GARCÍA-JIMÉNEZ, E. (2016): Concepto de excelencia en enseñanza superior universitaria. *Educación Médica*, 17(3), 83-87. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.06.003>

GASSIOT BALLBÈ, E. (2022): Precariedad estructural de la Universidad, acoso y explotación de jóvenes investigadores. *Rueda@: Universidad, Ética y Derechos*, Nº. 7, 67-80

GILL, R. M. (2015): Rompiendo el silencio: las heridas ocultas de la universidad neoliberal. *Arxius de Ciències Socials*, Nº. 32, 45-58

GUERRERO, O. (2019): NEOLIBERALISMO y NEOGERENCIA PÚBLICA. *REAd Revista Eletrônica de Administração*, 25(2), 4-21. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.246.90269>

GUERRERO VÁZQUEZ, P. (2022): El primer paso: contratos postdoctorales y acreditaciones para Profesor Ayudante Doctor y Contratado Doctor. En Dueñas Castrillo, A. I. (Dir.). (2022). *La precariedad en la universidad española. Un estudio en primera persona*. (pp. 173-192). Instituto de Estudios Europeos; Universidad de Valladolid; Cortes de Aragón; Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado de Derecho.

GUTHRIE S., LICHTEN CA., VAN BELLE J., BALL, S., KANCK, A., HOFMAN, J. (2018): Understanding mental health in the research environment: A Rapid Evidence Assessment. *Rand Health Q.* 2018 Apr 1;7(3):2. PMID: 29607246; PMCID: PMC5873519.

GUTIÉRREZ, L. (28/04/2025): El profesor sustituto, la nueva figura precaria en auge en las universidades públicas. *Cadena Ser*. <https://cadenaser.com/nacional/2025/04/28/el-profesor-sustituto-la-nueva-figura-precaria-en-auge-en-las-universidades-publicas-cadena-ser/>

LEVECQUE, K., ANSEEL, F., DE BEUCKELAER, A., VAN DER HEYDEN, J., y GISLE, L. (2017): Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>

LAVAL, C. y DARDOT, P. (2013): *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Gedisa.

LÓPEZ ALÓS, J. (2019): *Crítica de la razón precaria. La vida intelectual ante la obligación de lo extraordinario*. La Catarata.

LORDON, F. (2015): *Capitalismo y servidumbre. Marx y Spinoza*. Tinta Limón.

MARTÍN PELÁEZ, P. (2023): *El acoso sexual, sexista y LGTBIQfóbico en la Universidad Complutense de Madrid. Un análisis a partir de experiencias situadas de violencia*. Tesis Doctoral UCM. Disponible aquí: https://www.researchgate.net/publication/381045458_El_acoso_sexual_sexista_y_LGTBIQfobico_en_la_Universidad_Complutense_de_Madrid_Un_analisis_a_partir_de_experiencias_situadas_de_violencia

MASSÓ GUIJARRO, E. y MASSÓ GUIJARRO, B. (2020): “Acoso laboral en la universidad del siglo XXI: reflexiones desde la ética organizacional y el liderazgo moral”. En Gázquez Linares, J. J. et al (eds.): *Perspectivas y análisis de la salud: un acercamiento multidisciplinar*. Madrid: Dykinson (Q1-SPI): 25-34

MASSÓ GUIJARRO, E. (2022): Hacer visible el mobbing en la universidad. *Claves de Razón Práctica*, Nº 281, 78-85

MEDINA CALVO, A. (2021): La “marca personal” en la academia. Los procesos de subjetivación en las condiciones de trabajo del profesorado universitario. *Arxius de Ciències Socials*, Nº. 44, 75-88.

MOORE, S., NEYLON, C., PAUL EVE, M. et al. “Excellence R Us” (2017): university research and the fetishisation of excellence. *Palgrave Commun* 3, 16105 (2017). <https://doi.org/10.1057/palcomms.2016.105>

NÚÑEZ, J., SILIÓ, E. (25/06/2025): La Complutense oculta los casos de acoso registrados en su unidad de igualdad desde 2016. *El País*. <https://elpais.com/educacion/2025-06-25/la-complutense-oculta-los-casos-de-acoso-registrados-en-su-unidad-de-igualdad-desde-2016.html>

PRITCHARD, E., y EDWARDS, D. (Eds.). (2023): *Sexual Misconduct in Academia: Informing an Ethics of Care in the University* (1st ed.). London: Routledge.

RODRÍGUEZ VICTORIANO, J. M. (2017): La praxis de la excelencia universitaria entre la paranoia de sus pro-motores y la culpa de sus víctimas: hacia la recuperación del deseo docente y la universidad pública. *Teknokultura: Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, Vol. 14, Nº. 1, 85-103

RUEDA, J. (15/05/2024): La “generación Q” y las sombras de la excelencia en la investigación. *El Salto Diario*. <https://www.elsaltodiario.com/el-rumor-de-las-multitudes/generacion-q-sombras-excelencia-investigacion>

SÁNCHEZ, R. y SÁNCHEZ CABALLERO, D. (29/01/2023): Cuatro editoriales cobran 170 millones en cuatro años a las universidades españolas y el CSIC por leer y publicar artículos científicos. *El Diario.es*. https://www.eldiario.es/sociedad/cuatro-editoriales-cobran-170-millones-cuatro-anos-universidades-espanolas-csic-leer-publicar-articulos-cientificos_1_9882268.html

SAORNIL COMAPOSADA, A. (2020): Autoritarismo, resistencia y acoso laboral en la academia del siglo XXI: rostros ¿nuevos? De una vieja exclusión. *Resistances. Journal of the Philosophy of History*, 1 (2), 149-163.

SAURA, G., y BOLÍVAR, A. (2019a): *Sujeto académico neoliberal: cuantificado, digitalizado y bibliometrificado*. REICE Revista Iberoamericana Sobre Calidad Eficacia y Cambio En Educación, 17(4), 9. <https://doi.org/10.15366/reice2019.17.4.001>

SORREL, M. A., MARTÍNEZ HUERTAS, J. Á., & ARCONADA, M. (2020): It must have been burnout: Prevalence and related factors among Spanish PhD students. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, Article e29. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.31>

TORRADO, J.M., y DUQUE-CALVACHE, R. (2023): Universidad y precariedad. Orígenes y consecuencias del modelo laboral de las universidades públicas españolas del siglo XXI [University and precariousness. Origins and consequences of the labour model of the Spanish Public University in the 21st century]. *Educación XXI*, 26(1), 47-69. <https://doi.org/10.5944/educxx1.33510>

VARELA, J. (31/01/2011): La crisis de la Universidad en el marco de una sociedad neoliberal. *Viento Sur*. <https://vientosur.info/la-crisis-de-la-universidad-en-el-marco-de-una-sociedad-neoliberal/>

VIAENE, L., LARANJEIRO, C., TOM, M. N. (2023): The walls spoke when no one else would: Autoethnographic notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia. En Pritchard, E. y Edwards, D. (Eds.). *Sexual Misconduct in Academia. Informing the Ethics of Care in the University*. London: Routledge, 2023. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003289944-17>

WEBER, M. (2002): *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

ZAMORA GARCÍA, J. (2019): «Shining alone. Analizando la visibilidad online como activo del sujeto empresarial». *Oxímora: revista internacional d'Ètica i Política*, n.º 14, pp. 61-77, <https://raco.cat/index.php/Oximora/article/view/348819>

Recibido: 01.07.2025

Aceptado: 10.11.2025

Mario Espinoza Pino (Madrid, 1980) es Profesor en The Core School - UNIE. Doctor en Filosofía por la UGR, ha publicado en diversas revistas académicas, como *Logos*, *Anales del Seminario de Historia de la Filosofía*, *Isegoría*, *Pasajes*, *Rethinking Marxism*, *Viento Sur* o *Azafea*. Su trayectoria recorre los campos del marxismo, el derecho a la ciudad, la decolonialidad y la filosofía política. Ha colaborado en las obras *Hacer vivir, dejar morir: biopolítica y capitalismo* (2010), *Manuel Sacristán: razón y emancipación* (Biblioteca Nueva, 2017) e *Il pensiero di Karl Marx: Filosofia, politica, economia* (Carocci, 2018) –entre otras–. Es coeditor, junto con Montserrat Galcerán, de la obra *Spinoza Contemporáneo* (Tierradenadie Ediciones, 2009) así como editor del libro *Artículos periodísticos de Karl Marx* (Alba Editorial, 2022). En el campo del derecho a la ciudad ha publicado *De la especulación al derecho a la vivienda* (Traficantes de Sueños, 2018) junto a Raquel Rodríguez. mario.espinoza.pino@gmail.com