

*La virtualización del trabajo
académico universitario y la
nueva explotación burocrática*

*The Virtualization of University Academic
Work and the New Bureaucratic Exploitation*

DRA. NOELIA BUENO GÓMEZ

Departamento de Filosofía, Universidad de Oviedo
buenonoelia@uniovi.es

DOI: <https://doi.org/10.15366/bp2023.33.007>
Bajo Palabra. II Época. N°33. Pgs: 175-190



Recibido: 14/10/2022

Aprobado: 07/10/2023

El presente artículo se enmarca en el proyecto “Precariedad laboral, cuerpo y vida dañada. Una investigación de filosofía social” (PID2019-105803GB-I0/AEI/10.13039/501100011033), así como los PIMCD UCM 2022 y 2023 “Precariedad, exclusión social y marcos epistémicos del daño: lógicas y efectos subjetivos del sufrimiento social contemporáneo (V y VI)”.

Resumen

La obligatoriedad de la virtualización del trabajo académico universitario durante la pandemia de la Covid-19 conlleva una serie de cambios, tanto relativos a la forma y calidad del servicio docente e investigador, las relaciones que se establecen con el alumnado y las comunidades en las que se inserta la academia, como relativos a las condiciones, requerimientos y modalidades de control del trabajo. Este estudio filosófico pretende responder a la necesidad de comprender la naturaleza de estos cambios. La virtualización modula y, probablemente, incrementa, una forma de explotación basada en la burocratización de las labores docente e investigadora.

Palabras clave: trabajo virtual, trabajo docente, ciencia, explotación, burocracia

Abstract

After the compulsory virtualization of the university academic work during the Covid-19 pandemic, it is necessary to understand the nature of the involved changes, both regarding the way and quality of the teaching and research services, the relationships with the students and the communities in which the academia is situated, and the conditions, requirements and ways of controlling the work itself. The virtualization modulates and, probably, increases a way of exploitation consisting in the bureaucratization of the teaching and research activities.

Keywords: virtual work, teaching, science, exploitation, bureaucracy

1. Introducción

El trabajo académico universitario se volvió obligatoriamente virtual durante el encierro impuesto para gestionar la pandemia de la Covid-19. Esta experiencia nos alertó sobre la necesidad de realizar una fenomenología de la virtualización del trabajo, con la finalidad de comprender la naturaleza de los cambios que se estaban produciendo y de identificar aquellas características que podían estar suponiendo nuevas formas de explotación o variaciones con respecto a las formas de explotación clásica. En ellas, la burocratización creciente de la universidad desempeñaría un papel clave. Avanzar en esta dirección es el propósito de este artículo. Para ello, se pone especial énfasis en el enfoque del sufrimiento social y se toman como elementos de análisis de las políticas subyacentes a los fenómenos estudiados (como instrumentos conceptuales revisables en cada aplicación) las ideas de biopolítica y necropolítica.

El enfoque del sufrimiento social parte de los sufrimientos causados por instituciones, estructuras sociales y/o culturales o formas de organización, y se refiere, por tanto, a sufrimientos compartidos por un grupo de personas afectadas. Si bien el sufrimiento solo puede ser sentido individualmente, su causa puede estar en el modo en que se organiza la convivencia, y en ese sentido, un sistema organizativo puede causar un similar tipo de sufrimiento (que será percibido y expresado de diferente modo por los distintos individuos afectados) a múltiples personas. El sufrimiento social es colectivo en el mismo sentido en que lo es la memoria colectiva, en términos de Halbwachs (1967) (y, por otra parte, es muy importante preservar la memoria colectiva del sufrimiento social). Negar la posibilidad del sufrimiento social supone negar la posibilidad de abordajes estructurales para problemas que no se pueden resolver de manera individual (como el desempleo o la pobreza) y supone no reconocer la responsabilidad de determinados grupos que se benefician del sufrimiento de otros, de las organizaciones o las instituciones que lo causan.

Así, una fenomenología del sufrimiento social ha de explorar las experiencias de malestar, tal y como se sienten en cada cuerpo vivo, sin perder de vista que son el resultado de estructuras y formas de organizar la convivencia y las actividades humanas, y por tanto no deben ser naturalizadas como vivencias resultantes de decisiones y situaciones estrictamente individuales. Asimismo, si bien todo el sufrimiento importa y tiene derecho a ser expresado en sus propios términos, hemos de tener en

cuenta los ejes en torno a los que se articulan las diferentes formas en que se da la injusticia en nuestro tiempo. Un sistema organizativo será tanto más justo cuanto menos opresivo resulte, y cuanto menos sufrimiento social sea capaz de producir. Para realizar esta evaluación, resulta clave comprender las lógicas biopolíticas y necropolíticas, entendidas como estrategias de organización de la con-vivencia que producen vida, muerte, y muerte en vida diseñadas para ser expropiadas, objetivadas, cosificadas o utilizadas para fines diferentes de los del apoyo y promoción de la vida¹. Ambas se insertan, se adaptan y se extienden desde los orígenes mismos de la política en nuestra tradición occidental, y son tematizadas por la razón política.

Un paradigma de la biopolítica y la necropolítica de nuestro tiempo lo representan las políticas migratorias predominantes, caracterizadas por la creciente respuesta securitista de los Estados en un contexto capitalista. En las fronteras y las rutas migratorias, ni las vidas ni las muertes humanas cuentan como tales y, a menudo, vida y muerte se vuelven indiscernibles (Segato, 2018; Butler, 2010). Si bien la vida humana responde una y otra vez *humanamente*, es decir, mediante estrategias de resistencia, resiliencia, acción política y artística, no siempre estas estrategias son percibidas en estos términos. Teniendo en mente este paradigma actual de la biopolítica y la necropolítica, la explotación se puede comprender como una modalidad en que se dan la expropiación de la vida y las capacidades humanas y animales.

La explotación laboral que trata de discernirse en este artículo se da en un contexto de seguridad ontológica muy distinto del de las rutas migratorias o las fronteras para los inmigrantes ilegalizados. La clave de esa diferencia es la distinción, provocada por las políticas estatales actuales, entre individuos legalizados e individuos ilegalizados. Sin embargo, la crítica social y política debe extenderse a todos los planos en los que existan opresión y explotación.

2. Principales características de la virtualización del trabajo académico

Con la vuelta a la presencialidad, se mantienen diferentes niveles de una virtualización que fue obligatoria y total durante la pandemia de la Covid-19, lo que ha introducido cambios tanto en la naturaleza y calidad del servicio docente e investigador, y las relaciones que se establecen con el alumnado y las comunidades en las que se inserta la academia, como en las condiciones, requerimientos y formas de control del trabajo mismo.

¹ He desarrollado más ampliamente este modo particular de entender la biopolítica y la necropolítica en Bueno, 2022.

Con respecto al segundo aspecto, es preciso tener en cuenta que lo que se virtualiza es un trabajo que ya estaba burocratizado en el contexto de la estatalización privada descrita por Béatrice Hibou (2020): la conversión de la administración pública al neoliberalismo tomando normas, prácticas y formalidades del sector privado (el mercado y la empresa). En este proceso de burocratización, se destruyen la especificidad de las profesiones, la capacidad de los profesionales para hacer de mediadores públicos y la independencia de juicio y pensamiento necesarias para realizar propuestas políticas. Como subraya también Bauman, tienden a suspenderse la autonomía y el juicio moral, porque resulta suficiente cumplir las funciones atribuidas siguiendo las normas y los procedimientos (Bauman, 1994). Aunque se esconda bajo la apariencia de ser un “gobierno de nadie”, la burocracia es una forma de control (de dominación, en términos de Weber [2020]) que, además, controla suspendiendo al sujeto, vaciándolo de contenido, bajo una apariencia de formalidad, racionalidad y cientificidad.

El profesor universitario tiene que ser, hoy, ante todo, un burócrata, igual que el científico, y ello más aún cuanto más éxito tenga en su carrera docente e investigadora. Algunas de las características de la virtualización del trabajo académico alimentan o facilitan el ascenso e implantación del modelo burocrático, en ocasiones propiciando el tipo de sujeto y de socialidad que más lo benefician. Las experiencias que hemos vivido recientemente han de hacernos volver la mirada hacia las nuevas formas de explotación asociadas a la virtualización del trabajo burocratizado, sospechando de la (hasta cierto punto, probablemente irreversible) virtualización del mismo modo que, como subrayó Sennett, hemos de sospechar de la flexibilidad.

Para esbozar un primer acercamiento a la necesaria fenomenología de la virtualización del trabajo, hemos de pensar en cómo cambian las herramientas de trabajo (1); el entorno (espacio) de trabajo (2); la organización del tiempo (3); las relaciones sociales (4); y el control del trabajo (4).

(1) Ni las obreras de las fábricas en el modelo fordista (estudiado, por ejemplo, por Simone Weil) ni las panaderas de los contextos laborales automatizados estudiados por Richard Sennett más recientemente controlaban las herramientas o máquinas que utilizaban para trabajar. A diferencia del pico, como observó Weil, el martillo automático no estaba pensado para servir al trabajador, sino al revés (Weil, 2010). A diferencia de los panaderos artesanales, que conocían el proceso de elaboración del pan y lo llevaban a cabo de principio a fin, los panaderos que solamente manejan máquinas en las que introducen los ingredientes y de las que salen las barras, no saben reparar la máquina si falla ni hacer el pan por otros medios, algo frustrante y que repercute en la construcción de identidades y comunidades profesionales (Sennett, 2000).

En el trabajo académico virtualizado, como en el caso de la panadería automatizada, los profesionales tampoco saben cómo funcionan las complejas herramientas de trabajo que utilizan más que a un nivel de usuario. A medida que los dispositivos se vuelven más complejos, el control que los usuarios tienen sobre ellos descende, porque es precisa una mayor formación sobre su uso, lo que requiere tiempo y dedicación que han de ser descontados del tiempo dedicado a otras funciones. La obsolescencia programada del material informático y la constante renovación de dispositivos y aplicaciones requiere la realización de un reciclaje permanente, con la perpetua sensación de no estar nunca al día. Esta necesidad de reciclaje constante dificulta o impide la adquisición de experiencia en el manejo de las herramientas de trabajo, lo que resulta frustrante porque los esfuerzos y el tiempo dedicados con anterioridad a aprender a manejar un aparato o una aplicación pronto se vuelven inútiles. Además, la asistencia técnica para resolver las incidencias con las herramientas de trabajo (ya burocratizada) también se virtualiza, de modo que se despersonaliza y requiere, a su vez, del uso de las mismas herramientas que fallan o no se comprenden. Durante el confinamiento, la transformación de la docencia presencial en docencia en línea supuso un enorme esfuerzo de conversión y traducción del trabajo docente que requirió el uso de tecnologías que muchos profesionales no habían utilizado antes y cuyo funcionamiento desconocían.

Por otra parte, la falta de acceso a buenas herramientas de trabajo (buenos ordenadores, buena conexión a Internet) genera desigualdades a la hora de poder llevarlo a cabo y de desarrollar carreras profesionales, algo especialmente grave en el caso del profesorado asociado, o con contratos precarios. A nivel social, esta carencia, sumada a la brecha digital y la digitalización de la administración pública, genera una tremenda desigualdad en el acceso a derechos básicos de quienes no poseen los medios o los conocimientos sobre el funcionamiento de la administración pública virtual necesarios para solicitar ayudas sociales o realizar trámites administrativos.

Finalmente, ni el cuerpo ni la mente humanas han estado nunca sometidas a las exigencias de sendentarización y concentración en una pantalla que requiere el trabajo virtualizado. Esto genera problemas de salud muscoesqueléticos y visuales, cardiopatías y diabetes, un aumento de la carga cognitiva y un decrecimiento de la conciencia situacional (desorientación física, sensación de estar transportado a un entorno virtual [Stavroula, 2021]). Se habla incluso de “cybersickness” o ciberenfermedad, una serie de síntomas fisiológicos que incluyen náusea o confusión, asociados al hecho de permanecer expuestos a entornos virtuales por largos períodos de tiempo (Stavroula, 2021).

La ventaja de la virtualización y las nuevas TIC es que permiten transmitir información a gran velocidad, y que evitan desplazamientos. El problema es que como

esta ventaja va unida a la multiplicación exponencial de la cantidad de información (a menudo, repetida) que es preciso manejar, por ejemplo, por el exceso de publicaciones a la que obliga la carrera investigadora, y a la burocratización y aumento de procedimientos y normas que el funcionariado ha de cumplir, la velocidad de la transmisión de la información no resta trabajo inútil, sino que aumenta el volumen de trabajo virtualizado, dificultando las tareas básicas de investigación y docencia. Todo ello aumenta el tiempo que permanecemos dependientes de nuestras herramientas, de su falibilidad, de nuestra competencia para manejarlas (distinta y añadida a la competencia para realizar el trabajo), y el tiempo de trabajo sedentario.

(2) En relación con el entorno (espacio) de trabajo, hemos de referirnos tanto al entorno virtual (a) como al entorno en el que tenemos ubicado el dispositivo (b). El entorno virtual (a) constituye una espacialidad intangible que se nos da a través de la captación visual, la auditiva (aunque tendemos a trabajar con texto escrito), y en el que apenas intervienen otros sentidos: nada el olfato ni el gusto, el tacto solo en la medida en que pulsamos las letras del teclado o deslizamos el ratón por la pantalla o el sensor del portátil. Esto cambia la percepción de la realidad; no estamos en el mundo virtual de la misma manera que estamos en el mundo no virtual. Antes de la virtualización, interactuábamos con el mundo y el resto de seres en él a través de los cinco sentidos, que estaban adaptados a la naturaleza de estos intercambios como resultado de un proceso de evolución. Es obvio que canalizar buena parte de la experiencia del mundo a través de dos sentidos y medio (de un total de cinco) nos va a generar desajustes y problemas de salud, y afectar a nuestro bienestar, porque nuestros cuerpos y mentes no están adaptados a estos entornos.

Por otra parte, la virtualidad multiplica los planos de presencia: es posible, y al volverse posible, parece necesario, asistir a varias reuniones a la vez en una o varias pantallas, asistir a cursos a la vez que se responden correos electrónicos o escribir mensajes en el móvil mientras se hace deporte. El yo virtual puede multiplicar sus presencias y combinarlas con presencias múltiples de nuestros otros yoes, de modo que la saturación del yo descrita por Gergen en los 90, llega al paroxismo (Gergen, 1991). Esta multiplicación virtual de presencias se hace a costa de sobrecargar y atrofiar las capacidades de atención y concentración. En esa multiplicación se desdobl原因 las funciones que se desempeñan, incluso simultáneamente; esto es relevante para la cuestión de la explotación porque se vuelve posible la exigencia de desempeñar varias labores a la vez. Aunque no está claro que la multiplicación de tareas simultáneas mejore la eficacia de los trabajadores, al existir como posibilidad técnica, existe también como exigencia. En un contexto de lógica biopolítica o expropiatoria de la vida, la posibilidad de multiplicar los cuerpos (encarnados, virtualizados, convertidos en hologramas...) y los escenarios de aparición, exposición

y trabajo, amplía las posibilidades de multiplicación de las funciones, utilidades e intereses a las que se puede reducir a alguien².

(b) Al teletrabajar, se difuminan o eliminan las diferencias espaciales entre el lugar de trabajo y los lugares de ocio, y los hogares reducidos no disponen de condiciones y espacios suficientes para el desempeño laboral a distancia de varios de sus miembros. Las denominadas “trabacaciones” no constituyen exactamente una ventaja para los derechos laborales, sino más bien una conquista, por parte de la empresa, de un espacio anteriormente consagrado al tiempo libre³. Aunque el teletrabajo permite ahorrar recursos en los desplazamientos y a muchas empresas les permite constituirse prácticamente sin sede, el entorno laboral corre a cargo del empleado; paga la luz, la calefacción, la conexión a Internet, y se plantean cuestiones como la determinación de si puede haber accidentes laborales en entornos privados cuando se está trabajando⁴.

La simultaneidad de espacios doméstico y de trabajo se ha planteado como una ventaja a la hora de compatibilizar el trabajo con las labores de cuidado en el ámbito familiar, pero es preciso tener en cuenta sobre quiénes recaen estos dobles roles: desde el inicio de la pandemia, son mayoría las mujeres que teletrabajan en España (antes lo eran los hombres), en parte porque ellas también asumen la carga familiar (Moreno Colom y Borrás Català, 2021). Esto hace que resulte a las mujeres más difícil limitar su disponibilidad laboral fuera del horario de trabajo, pero también su disponibilidad en general. La disponibilidad puede constituir una forma de explotación y la indisponibilidad se convierte en un privilegio. Que el teletrabajo sea una opción voluntaria y no obligatoria (como ocurrió durante el confinamiento) resuelve aparentemente algunos de los problemas planteados, pero también puede ocultar una falsa libertad de elección, en la medida en que las mujeres asumen estructuralmente la carga de una injusta distribución de las labores domésticas y de cuidado (Moreno Colom y Borrás Català, 2021).

Finalmente, las comunidades universitarias han de plantearse las diferencias que hay entre la formación presencial y la formación a distancia, y valorar si optan por

² La reducción o vaciamiento de la persona a sus funciones, utilidades e intereses es una de las formas que, para Segato, adoptan las “pedagogías de la crueldad”. Segato, 2018.

³ Vid., por ejemplo: A. Casilda, ‘Trabacaciones’, como combinar el tiempo libre con el trabajo, en *Expansión* 14/07/2017, consultado en <https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carre-ra/2017/07/13/5967aebee5fdea280b8b4582.html>; A. Nieto Lorasque, “Trabajaciones”: oportunidad veraniega o esclavitud, en *La Razón* 8/08/2021, consultado en <https://www.larazon.es/cultura/20210808/np yaxq55bza-ql dhxxidbz2ji6q.html> el 16 de septiembre de 2022.

⁴ De hecho, puede haberlos, pero es preciso determinar con la empresa espacios y horarios de trabajo y de desconexión, algo que, muy a menudo, no está regulado, como en el caso del personal académico al que nos referimos. La normativa de referencia es el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº 253, de 23 de septiembre de 2020.

uno u otro modelo. Si durante la pandemia todas las universidades se convirtieron temporalmente en “universidades a distancia”, esta transformación se realizó de un modo repentino y forzado, sin preparación previa ni tiempo para una buena organización. Conviene preguntarse, a posteriori, si la universidad española transita hacia la virtualización de la docencia, y si esa es la vía que quieren seguir las comunidades universitarias, para lo que es precisa una etapa de profunda deliberación interna, a fin de no dejarnos llevar por lo que Langdon Winner denominó un “sonambulismo tecnológico” en el que asistimos a la reconstrucción de las condiciones de la existencia humana que provocan las nuevas tecnologías sin reflexionar sobre ello ni preguntarnos hacia dónde vamos (Winner, 2011). Hasta la pandemia, la universidad presencial cumplía una función pública distinta de la que cumplía la universidad a distancia, porque permitía dar una acogida y realizar un acompañamiento al alumnado caracterizado por el hecho de compartir unos espacios de reconocimiento e intercambio presencial. Mediatizar esos espacios impone a la relación docente un distanciamiento que, por las propias características de los medios, ya descritas, dificultan ese reconocimiento y ese intercambio (dificultades técnicas, no dominio de las herramientas de comunicación, dificultades para mantener la atención...). Un medio de comunicación puede acercar a quienes están lejos (que puede ser el caso de la universidad a distancia) pero también puede alejar a quienes están cerca.

(3) En las fábricas descritas, por ejemplo, por Simone Weil, el tiempo de trabajo se dividía en fragmentos mínimos en los que la trabajadora debía realizar una tarea repetitiva en una cadena de montaje. No estaba contabilizado el despiste ni el que se produjeran errores o problemas: si “perdía” un minuto, la trabajadora era reprendida; si necesitaba parar, se le descontaba el tiempo de su salario. Siempre parecía posible ir más rápido mientras la trabajadora se mantuviera con vida (pues significaba que podía dar un poco más de sí), en un proceso ya más necropolítico que biopolítico, en un caso de extrema explotación como el que describe Marx en *El capital* de la costurera Mary Anne Walkley “muerta por (exceso de) trabajo” (Marx, 2021, p. 171).

Los entornos virtuales no son de ese tipo; presumen de flexibilidad y de permitir a las trabajadoras gestionar su propio tiempo, que era una de sus viejas demandas. El trabajo académico virtualizado se organiza mediante objetivos y proyectos que se deben alcanzar en plazos determinados, con exigencias vinculadas al desarrollo de la carrera profesional y al mantenimiento o consolidación del puesto de trabajo (hasta alcanzar puestos con vinculación permanente) o incentivos salariales. Aunque en los contratos de trabajo se paga por horas, no hay un control estricto del horario, por lo que la gestión del tiempo es bastante autónoma (fuera de los horarios de clase). Cómo se consigan los objetivos o se llegue a la entrega a tiempo de las tareas

es asunto de cada trabajador. Sin embargo, de igual modo que ocurría con los espacios, al no restringir el tiempo de trabajo a un período concreto del día, éste se entremezcla con el tiempo que se dedica a otras tareas. Igual que los espacios, también los tiempos se vuelven simultáneos, y al trabajar por objetivos o proyectos con plazos concretos, la sobrecarga de trabajo queda disimulada, puesto que el tiempo requerido para cada tarea no aparece contabilizado; solo se contabiliza la tarea finalizada, y siempre parece posible realizarla en menos tiempo, o el tiempo deja de importar frente a la realización de la tarea, de modo que parece posible dilatar las horas. Todo ello no puede sino generar estrés (la sensación perpetua de no llegar a todo y de no tener tiempo para nada) y ansiedad (la sensación de incertidumbre ante el futuro, de qué ocurrirá si los trabajos no llegan a tiempo, si se incumplen los plazos o si la carrera profesional o el puesto de trabajo están el peligro por no alcanzar los objetivos).

Con la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo a distancia, los horarios se vuelven atípicos y las jornadas interminables. También aquí existen sesgos de género. A muchos hombres, el teletrabajo les permite cierta auto-organización, un ahorro de tiempo y dinero, sobre todo si ponen su papel de cuidadores en segundo plano. A muchas mujeres, el teletrabajo nos permite paliar nuestra culpabilidad por no ejercer nuestros roles de cuidadoras a tiempo completo, pero esto solo puede ocurrir a costa del sacrificio personal y de, como hemos dicho, la disponibilidad espacial y temporal perpetuas, lo que no deja espacio, tiempo ni energía para concentrarnos en algo ni para atendernos a nosotras mismas⁵.

(4) Las relaciones sociales también se virtualizan. Nos relacionamos intercambiando fotos, mensajes breves, vídeos, materiales descargables que leemos en pantallas. Buena parte de los intercambios, en el ámbito laboral pero también fuera de él, tienen lugar a través de un teléfono, Tablet u ordenador. Esto dificulta que se capten el gesto, la intención, que se pueda encontrar una solución deliberada sobre un problema y también trabajar en equipo de ese modo en el que es posible la libre expresión de los individuos que componen el grupo. La virtualización de las relaciones sociales puede servir a lo que César Rendueles denomina “sociofobia”, o la idea de que la “búsqueda individual de satisfacción” es el único motivo racional para unirnos”, de una manera que apoya el desenvolvimiento del capitalismo neoliberal, que entiende que aquellas características de la fraternidad natural como la lealtad, el consenso, la reflexión en común o la dependencia personal destruyen las “bases racionales de la sociedad” (Rendueles, 2013, p. 25); en palabras de Friedman, “cuanto más amplio sea el número de actividades cubiertas por el mercado, menor será el

⁵ Vid. más datos sobre estos sesgos de género en Sara Moreno y Vicent Borrás, 2021.

número de cuestiones en las que se requieren decisiones expresamente políticas y, por tanto, en las que es necesario alcanzar un acuerdo” (Friedman, 1966).

La virtualización de las relaciones sociales plantea cambios drásticos con respecto a las formas conocidas de socialidad y de comunidad, aunque solo sea porque se convierten en relaciones a distancia mediadas por un aparato y sus condicionantes, que ya no se viven con todos los sentidos, porque un mayor número de relaciones no impide el aislamiento o la soledad, porque aumenta un tipo de exposición pública y porque la multiplicación exponencial de relaciones a través de redes sociales también puede acabar convirtiéndose en una exigencia extenuante. Además, el medio corre el riesgo de convertirse en fin. El teléfono móvil ya no sirve para ponernos en contacto con alguien o para adquirir información, sino que se fetichiza, se convierte él mismo en un objeto de adoración y deseo, en una fuente de satisfacción. Si perdemos en la sustitución de una relación personal por otra virtual, imaginemos lo que vamos a perder en la sustitución de una relación personal por una con el móvil.

El capitalismo neoliberal se adapta muy bien a las ventajas de la virtualización de las relaciones sociales y de las personas, porque es otra forma en la que se las puede reducir a funciones y utilidades explotables, y se las puede entender como haces de intereses a satisfacer mediante el consumo de bienes y servicios. En el ámbito laboral, la virtualización de las relaciones dificulta el apoyo mutuo, la colaboración y la asociación sindical o en defensa de los propios derechos laborales. En la práctica, los cuerpos mamíferos de los seres humanos acusan terriblemente el aislamiento que conlleva la sustitución de las relaciones presenciales por relaciones virtuales, y siguen necesitando, física y mentalmente, juntarse en un mismo espacio físico en el que se pueden tocar.

(5) El trabajo se controla mediante estrategias internas (cumplimiento de plazos de entrega de calificaciones, informes, guías docentes, horarios...), expectativas laborales sobre el CV (horas de docencia, publicaciones, estancias de investigación, transferencia, patentes, cargos, conferencias, proyectos) y controles externos (encuestas y evaluaciones de calidad, evaluaciones de la ANECA). Si bien existe cierta autonomía a la hora de organizar el trabajo, los controles de la propia institución y de las agencias de calidad ejercen una presión en forma de plazos, requerimientos burocráticos y pruebas documentales constantes para dar cuenta de lo que se hace. Ocurre que estos controles externos se internalizan y se vuelven autoexigencias, en la medida en que el cumplimiento de los ítems requeridos en el CV se convierte en una carrera más personal que profesional. La trampa está en pensar que lo que le es exigido a una se le presenta como aquello que una está obligada a exigirse a sí misma. Además de virtualizarse y burocratizarse, el sistema de incentivos se inter-

naliza. Cumplir con los requerimientos curriculares se convierte en equivalente a llevar una carrera de éxito.

La calidad de la docencia y la investigación se mide de modo muy controvertido. Las encuestas del alumnado resultan ineficaces, porque no hay voluntad de cambiar los aspectos que pueden no funcionar bien, porque ofrecen información limitada y falsamente objetivada, donde se mezclan preguntas por los conocimientos de los docentes con otros sobre las condiciones del aula, y porque el anonimato representa un arma de doble filo. El sistema de revisión por pares es irracional y opaco; representa, para algunos, la mayor manifestación de la expansión de la burocracia dentro de la ciencia y está transformando toda la ciencia en una maquinaria que se retroalimenta a sí misma, desconectada de su utilidad real en el mundo natural (Charlton, 2010)⁶. Las alternativas estarían fuera de los circuitos de las revisiones por pares, los intereses económicos de las grandes editoriales y revistas, la obsesión por publicar, y en contextos no oficiales (incluso, no académicos)⁷.

3. Burocracia y explotación

La burocratización es una estrategia de anonimización del control, en modo alguno supone una desaparición del control, y no se libra de ciertos rasgos biopolíticos. La flexibilidad espacio-temporal que va asociada a la virtualización del trabajo incluye estrategias burocráticas de control que dan lugar a una falsa sensación de libertad.

El concepto marxiano de explotación explicaba las injusticias del modelo capitalista, o cómo era posible que, invirtiendo en mercancías y poniéndolas a producir, pudiera obtenerse más de lo invertido. Para que esto fuera posible, alguien tendría que aprovecharse de las capacidades y productividad de otro y sacarle un rendimiento del que se estaría beneficiando. Dicho de otro modo, si el salario fuera realmente justo, no habría beneficios para los inversores capitalistas. Iris Marion Young se pregunta si el concepto de explotación de Marx no es demasiado estrecho, y si no deja fuera otras formas de opresión como la sexual o la racial. Y también si no se puede ampliar para incluir “otras formas en las que el trabajo y la energía empleada

⁶ Charlton sostiene, además, que mucha de la ciencia actual se ha convertido en “ciencia zombie”, en la medida en que parece ciencia (superficialmente), pero está muerta por dentro, y continúa moviéndose por la incorporación de más y más fondos de investigación.

⁷ Algunas alternativas son el grupo “Slow humanities” y su manifiesto (https://www.peticion.es/slow_humanities_un_manifiesto?s=95627754#), grupos como Against Professional Philosophy (<https://againstprofphil.org/>), las revistas y grupos que trabajan con materiales en acceso abierto o la confianza, como expresa Charlton, en que la calidad de las publicaciones y las investigaciones queda avalada por el número de referencias, el uso que le dan los pares y la continuidad de las líneas de investigación abiertas (sin necesidad de revisiones por pares).

por un grupo beneficia a otro y reproduce una relación de dominación entre ellos”. Young propone la categoría de “menial labor”, o trabajo de los sirvientes, un tipo de trabajo no reconocido que permite que otros alcancen reconocimiento a su costa (Young, 1990, pp. 48-53).

La opresión, en general, tiene que ver con la incapacitación o el impedimento de algunas personas para “desarrollar y ejercer sus capacidades y expresar sus necesidades, pensamientos y sentimientos” (Young, 1990, pp. 48-53). Coarta la expresión y la creatividad, condiciona o impide el desarrollo (desenvolvimiento, crecimiento, imaginación) de las personas. La explotación es una forma de opresión y consiste en la infravaloración de un trabajo, tanto en términos económicos como de reconocimiento social. En teoría, alguien se beneficia de esto (en un contexto capitalista, puede ser, como decía Marx, lo que permite el crecimiento del capital). Pero va más allá: pagar de menos a alguien por un servicio también es explotación aunque eso no incremente el capital de quien se beneficia (bien porque se beneficie de otras formas o incluso aunque nadie se beneficie de ello). La explotación es un término relacional y relativo. Infravalorar un trabajo o valorarlo justamente depende de muchos factores; podría depender, desde una teoría marxiana de la justicia, de las necesidades y capacidades de cada persona. En cualquier caso, el modelo político y de convivencia tendría que asegurar las condiciones suficientes de vida para todas las personas, al margen de su desempeño profesional.

A mi modo de ver, existe explotación aunque, aparentemente, no haya un grupo que se beneficie del trabajo de otro. Se podría pensar que siempre que hay trabajo infravalorado hay alguien que se beneficia. Esta situación cambia con el ascenso de la burocracia y, en particular, para el tema que nos ocupa, con la privatización del modelo de gestión de las instituciones públicas que describe Hibou. La universidad pública funciona como una empresa privada, aunque no busque beneficios económicos. En ella existe explotación en sentido clásico en la medida en que tiene personal empleado cuyo trabajo está infravalorado, tanto por los bajos sueldos del profesorado en formación, asociado y ayudante doctor como por otras condiciones de precariedad. Además, existe en ella otro tipo de explotación ligada a la burocratización del trabajo docente e investigador, con determinadas peculiaridades asociadas a su virtualización. La gran carga burocrática del personal académico dificulta o impide el ejercicio de las labores de investigación y docencia, entendidas como un servicio público a la ciudadanía, o las deforma hasta convertirlas en burocracia.

Este trabajo burocratizado solo beneficia a alguien hasta cierto punto. En primer lugar, la maquinaria burocrática tiende a perpetuarse, y el trabajo burocratizado sirve para alimentarla. Algunos ascienden jerárquicamente por la estructura burocrática, alcanzando puestos de más poder y mejor remunerados, aunque este

beneficio está condicionado a su capacidad para amoldarse a la forma del empleado burócrata, buen cumplidor de los procedimientos y con sus capacidades políticas y morales suspendidas. En segundo lugar, existe un buen volumen de trabajo burocrático simplemente inútil, que no vale para nada y no beneficia a nadie. Son, por ejemplo, todos los formularios que se rellenan con información que el organismo receptor no necesita o que ni siquiera tienen un receptor real.

Pero, haya o no un beneficiado, existe explotación en la medida en que se imponen una maraña de exigencias documentales que insultan, agotan y consumen la inteligencia de quienes han de cumplirlas y se resisten a renunciar a sus iniciativas morales y políticas. Impiden el desarrollo, ejercicio y expresión de las capacidades de las trabajadoras, que no pueden ejercer su profesión de docentes e investigadoras y se ven degradadas a realizar tareas inútiles. Es, además, un trabajo invisibilizado, que permanece oculto en la medida en que (1) a causa de la virtualización, se ha esfumado, pues no deja tras de sí huella tangible alguna (solo rellanamos datos en una computadora), que (2) no tiene reconocimiento alguno porque se da por supuesto, pero no sirve directamente ni a la docencia ni a la investigación, y que (3) por su volatilidad, parece posible hacerlo fuera del tiempo, en el sentido de que es como si el tiempo que requiere realizarlo no contara como tiempo trabajado. Esta es una fuente inagotable de estrés y ansiedad. Traducido en emociones, son las sensaciones de que no llegamos a tiempo, de que no tenemos tiempo, de que ese trabajo habría que hacerlo “fuera del tiempo” porque se solapa con otros que sí consideramos importantes, porque los formularios y aplicaciones no funcionan bien, demandan que se repita la misma información reiteradamente, nos dejan en la incertidumbre de saber si han llegado correctamente al organismo adecuado (porque las entregas telemáticas no dejan rastros o son poco fiables), y porque, de nuevo, resultan inútiles y/ o absurdas.

4. Conclusión

La virtualización del trabajo académico modula (y, probablemente, incrementa) la explotación burocratizada. Tener que volver mañana era exasperante, pero tratar indefinidamente con un registro virtual que no funciona bien, sin nadie al otro lado y sabiendo que hay un plazo de entrega, puede ser desesperante. Es, además, una desesperación en solitario, que genera la incertidumbre de que habitamos un mundo cuyos entresijos no solo no comprendemos, sino que nos resultan completamente imprevisibles, inaccesibles e irracionales. La virtualización de la burocracia aumenta la incertidumbre y la ansiedad, y, en el contexto del trabajo universitario,

como probablemente en otros, genera una nueva forma de explotación que, por las características del trabajo virtualizado que hemos descrito, tiende a dificultar la respuesta colectiva necesaria para lo que no deja de ser una forma de sufrimiento social. Más aún, por el tipo de control que constituye la burocracia, despersonalizado y a-político, basado en normas interminables que se autoperpetúan, en el contexto universitario estos controles se interiorizan y se autoperpetúan también a nivel individual. La carrera académica se plantea como una carrera de fondo en la que hay que acumular una serie interminable de méritos que requieren un sobreesfuerzo a la hora de presentarse como tales, y de avalarse para ser evaluados. El éxito parece depender de la capacidad individual para soportar la multitarea y la multilocalización, y para dedicar tanto o más tiempo a justificar los resultados de las propias actividades que a las actividades mismas. Como tiempo y espacio se gestionan en buena medida de manera autónoma, también es en el nivel individual (y ante una misma) como hay que dar cuenta de las propias tareas para poder continuar en el puesto o pasar a la fase siguiente.

En este mismo sentido, las universidades han empezado a ofrecer cursos en línea de psicología positiva para afrontar el estrés y la ansiedad. En esta línea, existe una tendencia a proponer soluciones a los principales problemas del trabajo virtualizado, como son el aislamiento y la pérdida de información de las trabajadoras, basadas en diseñar nuevas plataformas virtuales y nuevas aplicaciones enfocadas a suplir esas carencias. Esta línea es la propia de los foros dedicados a la gestión de personal de las empresas⁸. Proponen reuniones en línea informales, carpetas de información compartida o cursos de coaching para aprender a gestionar mejor el tiempo de trabajo. Sin embargo, a mi modo de ver, estas soluciones reproducen los mismos problemas que pretenden (aparentemente) abordar, al tratar una forma de sufrimiento social como si fuera una suma de problemas individuales (que se psicologizan), lo que dificulta las respuestas colectivas y basadas en el re-arrigo de los cuerpos, y en la medida en que mantiene medios y herramientas virtuales como si fueran recursos de mediación inevitables, como si fueran neutrales y su manejo estuviera exento de problemas.

⁸ Por ejemplo, algunos de estos consejos: <https://www.welcometothejungle.com/es/articles/impacto-teletrabajo-full-remote-salud-mental>

BIBLIOGRAFÍA

- Bauman, Z. (1994). *Alone Again. Ethics after Certainty*. Demos.
- Bueno Gómez, N. (2022). *Filosofía del sufrimiento*. Tirant lo Blanch.
- Butler, J. (2010). *Marcos de guerra. Las vidas lloradas*. Paidós.
- Charlton, B.G. (2010). The Cancer of Bureaucracy: How it Will Destroy Science, Medicine, Education; and Eventually Everything Else. *Medical Hypotheses*, 74 (6), pp. 961-965. <https://doi.org/10.1016/j.mehy.2009.11.038>
- Halbwachs, M. (1967 [1950]). *La Mémoire collective*. Les Presses universitaires de France.
- Hibou, B. (2020). *La burocratización del mundo en la era neoliberal*. Dado Ediciones.
- Gergen, K.J. (1991). *The Saturated Self*. Basic Books.
- Marion Young, I. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press.
- Marx, K. (2021). *El Capital*. Alianza Editorial.
- Moreno Colom, S. y Borràs Català, V. (2021). *Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio*. MRA.
- Rendueles, C. (2013). *Sociofobia. El cambio político en la era de la utopía digital*. Capitán Swing.
- Segato, R. L. (2018). *Contra-Pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama.
- Weil, S. (2010). *La condición obrera*. El cuenco de plata.
- Stavroula, L. (2021). The Future of Working in a Virtual Environment and Occupational Safety and Health. *European Agency for Safety and Health and Work*. <https://osha.europa.eu/en/publications/future-working-virtual-environment-and-occupational-safety-and-health>.
- Weber, M. (2020 [1921]). *Sociología del poder*. Alianza.
- Winner, L. (2011). *La belleza y el reactor*. Gedisa.