



**UNL • FACULTAD
DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS**

**Trabajo científico y reproducción social.
Articulaciones y desigualdades de género en
la región del Litoral (2022-2023)**

Sacha Victoria Lione

Directora: Dra. María Andrea Delfino

Co-directora: Mg. María Elina Estébanez

Ciudad de Santa Fe, febrero de 2025

Tesis presentada con el fin de cumplimentar los requisitos finales para la obtención del título de Doctora en Estudios Sociales de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Universidad Nacional del Litoral

ÍNDICE

Siglas	5
Agradecimientos	7

INTRODUCCIÓN

Primeros pasos	14
Entre el trabajo científico y reproductivo. Problema de investigación	18
Objetivos	23
Organización de este trabajo	23

PRIMERA PARTE

Introducción	27
Capítulo 1. Estado de la cuestión y marco conceptual	31
1.1 Ciencia como objeto de conocimiento	31
1.2 Estudios de género y ciencia	38
1.3 Aportes de la articulación producción-reproducción	47
1.4 Género como categoría de análisis	56
1.5 Hacia un esquema conceptual	62
Capítulo 2. Entre lo epistémico y metodológico	68
2.1 Bases epistémicas	68
2.2 Diseño metodológico	69
2.3 Muestra y trabajo de campo	70
2.4 Estrategias de recolección de datos	75
2.4.1 Etapa preliminar: Análisis de páginas web	76
2.4.2 Análisis de documentos	78
2.4.3 Entrevistas en profundidad	79
2.4.4 Observaciones no participantes, registro y notas de campo	83

2.5 La estrategia de análisis	86
-------------------------------	----

SEGUNDA PARTE

Introducción	90
Capítulo 3. CONICET como espacio de trabajo en Argentina. Un breve repaso sociohistórico	93
3.1 Los inicios del CONICET y la profesionalización de la investigación científica (1961-1970)	93
3.2 Intervenciones civiles y militares (1970-1983)	101
3.3 Alfonsín, el menemismo y la investigación científica (1983-2003)	110
3.4 Planificación, ampliación, repatriación y nuevos desafíos para la ciencia argentina (2003-2015)	118
3.5 Entre continuidades y rupturas (2016-2023)	123
Capítulo 4. El CCT Santa Fe. Enmarcando los lugares de trabajo	131
4.1 El CCT Santa Fe. Un breve repaso histórico	131
4.2 Los inicios escritos también por mujeres (1962-1973)	132
4.3 El Centro Regional de Investigación y Desarrollo de Santa Fe (CERIDE) (1976-1999)	135
4.4 Un nuevo siglo para la ciencia del Litoral (1999-2020)	144
4.5 El CCT-Santa Fe por género. Una foto tomada en el 2022	155

TERCERA PARTE

Introducción	161
Capítulo 5. Trabajo científico y regulaciones laborales	165
5.1 ¿Trabajador*s del Estado?	165
5.2. Del “vous allez gagner une fortune” al “todo bien, pero yo no como artículos”	173
5.3 ¿Trabajador*s organizad*s? “No me vas a hacer una asamblea”	182
5.4 Pocos años, muchos cambios. Medidas de género en CONICET	189
Capítulo 6. Género en el centro del trabajo científico	198
6.1 Si querés ser presidenta, Amelia, presentate	198

6.2 Del “hacerse la machita” al derecho a licencia, pero cuyo “costo lo pagás vos”	201
6.3 El reloj de las carreras científicas y el reloj reproductivo	210
6.4 “Las políticas cambian, ¿las cabezas también?” El caso de Virginia	219
6.5 “Te estás juntando mucho con Mabel”	223

CUARTA PARTE

Introducción	231
Capítulo 7. Heterogeneidades en el trabajo científico y desigualdades de género	234
7.1 La “fábrica de sumar papers”	234
7.2 “El financiamiento es central”	250
7.3 “Tener una esposa que se la banque.” Redes internacionales y desigualdades de género	262
7.4 “Es imposible hacer este trabajo en soledad”	275
Capítulo 8. “No parar de trabajar”	278
8.1 División por género del trabajo científico	278
8.2 Tiempo de trabajo científico	291
8.3 La trampa de la flexibilidad	304
8.4 Entre el Instituto y la casa. División por género del trabajo reproductivo	309
8.5 ¡Acá mando yo!	324

CONSIDERACIONES FINALES

Recapitulación del trabajo	332
Dos trabajos correlacionados de dedicación exclusiva	335
Múltiples perfiles, ¿nuevas desigualdades de género?	340
Más allá de miradas esencialistas	342
Anexos	346
Bibliografía	388
Fuentes	437

Siglas

APN: Administración Pública Nacional.

ATE: Asociación Trabajadores del Estado.

CCT Santa Fe: Centro Científico y Tecnológico Santa Fe.

CERIDE: Centro Regional de Investigación y Desarrollo de Santa Fe.

CGT: Confederación General del Trabajo de la República Argentina.

CIC: Carrera de Investigador Científico.

CICYTTP: Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción.

CIMEC: Centro de Investigación de Métodos Computacionales.

CIOT: Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato.

CIT RAFAELA: Centro de Investigación y Transferencia Rafaela.

CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

CPA: Carrera de Personal de Apoyo.

CTA: Central de Trabajadoras y Trabajadores de la Argentina.

IAL: Instituto de Agrobiotecnología del Litoral.

IBB: Instituto de Investigación y Desarrollo en Bioingeniería y Bioinformática.

ICIAGRO: Instituto de Ciencias Agropecuarias del Litoral.

ICIVET: Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral.

ICTAER: Instituto de Ciencia y Tecnología de los Alimentos de Entre Ríos.

IDICAL: Instituto de Investigación de la Cadena Láctea.

IFIS: Instituto de Física del Litoral.

IHUCSO: Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral.

IMAL: Instituto de Matemática Aplicada del Litoral.

INALI: Instituto Nacional de Limnología.

INCAPE: Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica.

INES: Instituto de Estudios Sociales.

INGAR: Instituto de Desarrollo y Diseño.

INLAIN: Instituto de Lactología Industrial.

INTA: Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial.

INTEC: Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química.

IQAL: Instituto de Química Aplicada del Litoral.

ISAL: Instituto de Salud y Ambiente del Litoral.

OVLG-CONICET: Observatorio de Violencia Laboral y de Género de CONICET.

PEN: Poder Ejecutivo Nacional.

PTLC: Parque Tecnológico Litoral Centro.

SINC(I): Instituto de Investigación en Señales, Sistemas e Inteligencia Computacional.

UADER: Universidad Autónoma de Entre Ríos.

UNER: Universidad Nacional de Entre Ríos

UNL: Universidad Nacional del Litoral.

UNRAF: Universidad Nacional de Rafaela

UPCN: Unión Del Personal Civil De La Nación.

UTN: Universidad Tecnológica Nacional.

UVT: Unidad de Vinculación Tecnológica.

AGRADECIMIENTOS

Las investigaciones constituyen siempre una labor colectiva ya que el trabajo intelectual es dialógico, se hace con otr*s. Aunque muchas veces nos encuentre en soledad frente a la computadora y en la portada figure una autoría individual, el trabajo de todos estos años no hubiera sido posible sin las redes, el acompañamiento, la escucha y el apoyo de muchas personas e instituciones. Al ser un camino largo y sinuoso, resulta difícil volver tras las huellas de tantos años pero, a la vez, se siente reconfortante hacer presentes a todas y cada una de las personas que fueron parte de este viaje. Volver a pasar por esos lugares, rememorar momentos y mencionarlas es imprescindible, porque sin ellas esta tesis no hubiera sido posible y, quien la escribe, no hubiera llegado hasta aquí.

En primer lugar, es fundamental destacar el lugar que ocuparon mis directoras. Cuando conocí a Andrea Delfino, me di cuenta rápidamente que sus investigaciones y trayectoria iban a poder imprimirle potencia, profundidad y precisión, al tema de investigación que había comenzado ya en el grado. Desde el plan de trabajo doctoral hasta el punto final de esta tesis, ella estuvo siempre presente, leyendo, debatiendo, sosteniendo. No sólo en lo académico sino también en lo humano. Tanto Andrea como las integrantes de su equipo, que son también mis amigas, Flor y Pilar, mantuvieron activo mi motor investigativo y, cada vez que éste parecía que se apagaba, me sacaron sonrisas que posibilitaron parar, bajar para recargar energías para volver a arrancar. Andrea me impulsó a crecer, acompañando mis primeras direcciones de grado y codirecciones de proyectos de investigación. A su vez, gran parte de esta investigación se sostuvo financieramente con los proyectos dirigidos por ella, posibilitando también de manera material la presente tesis doctoral. Su amor al conocimiento científico, su trabajo para que todas tengamos las herramientas necesarias para llevar adelante nuestras investigaciones y su compromiso con la presente tesis, son invalorable.

Por su parte, a María Elina Estébanez, mi directora de beca de doctoral, la conocí mientras era estudiante de grado y desde allí fue creciendo mi admiración por todos sus aportes a los estudios de género y ciencia en Iberoamérica. Desde el momento que junté coraje y le envié un mail para consultarle si le interesaba acompañarme en este camino, ella estuvo invariablemente predispuesta, abriendo puertas, generando redes, instancias de diálogo, acompañándome. Su generosidad sin lugar a dudas también me hizo crecer

académicamente. Unos meses después de resultar beneficiaria de la beca de CONICET, me invitó a un evento donde tuve la dicha y el orgullo de que la gran Hebe Vessuri comentara mi proyecto con la esplendidez que la caracteriza. Marilina también me conectó con Luciano Levin, quien dedicó varios meses de su tiempo a encuentros de lectura dirigida, que hicieron posible ir afinando el estado del arte y el marco teórico desde los estudios sociales de la ciencia. Asimismo, por su impulso, varios meses pandémicos nos encontraron con Santiago y Matías en la virtualidad y sus lecturas y valiosos comentarios de los primeros borradores de la tesis también se adivinan en estas páginas.

A nivel institucional, el Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) fue mi segunda casa y quienes lo integran tuvieron una importancia central en la tesis, ya sea en charlas informales, en reuniones formales o haciendo trabajo administrativo para que esta gran casa funcione. Adriana Gonzalo, su directora, siempre tuvo tiempo para la escucha, para abrir canales de colectividad y dejar las puertas abiertas del Instituto. Mechi, Eli y Cari, mantuvieron la casa en pie y, como tod*s l*s que se me acercaron en estos años, me rodearon de palabras de aliento y acompañamiento en la escritura de la tesis. A mis compañer*s del IHUCSO, gracias por alivianar la espada de Damocles que se encontró sobre mi cabeza todos estos años, como bien me señaló Cintia Carrió. De la mano de Sol Yuan, volví a un primer amor, la filosofía, para pensar el mundo con el deseo de hacerlo un poquito más justo. Partes de la tesis son producto de nuestro trabajo en conjunto. A Gabi Obradovich, un afectuoso agradecimiento por la escucha, los comentarios a mi trabajo y por ayudarme a cerrar el proceso invitándome a realizar mi mayor “acto de humildad”.

El IHUCSO también me encontró con mis imprescindibles de todos estos años, con quienes lloramos, aguantamos el drama, reímos, bailamos, nos dimos palabras de aliento, de apoyo... y hasta silencios, cuando así lo necesitábamos. Angie, tus abrazos me mantuvieron firme cuando todo se tambaleaba, gracias por caminar a mi lado desde que llevamos los papeles de la beca hasta la eternidad. Ani, gracias por cada palabra, cada meme, por jurarme que “*esto se termina*” y por hacerme tía de Aramí. Lei, tus poesías fueron las grietas que dejaron entrar el placer en estos años de trabajo. Mis queridas (como las llamaría sin lugar a dudas Liliana Lukin): gracias por ser refugio.

El camino también me llevó a tomar aviones en dos oportunidades. La primera vez, hacia la Universidad de Salamanca. Obdulia Torres González, quien fue mi tutora en esa oportunidad, me provocó a mirar más allá de los límites nacionales. Santiago López, Director de Estudios de la Ciencia y la Tecnología (IECYT-USAL) y Ana Cuevas, también me acompañaron en el proceso. Allí conocí personas increíbles, que se convirtieron en amig*s y me acompañaron también durante mi proceso: Mariano, Pedro, Elizabeth, Patri, gracias por estar, incluso a la distancia. La segunda vez, volví a España con una beca Erasmus, y el aliento a presentarme por parte de Ale Trombert fue fundamental. En esta oportunidad me encontré en el Campus Duques de Soria de la Universidad de Valladolid, y en el frío soriano se terminó de escribir la tesis. La profesora Carolina Hamodi Galán ofició de tutora y no pude haber hecho una mejor elección. Gracias Carol por mover todo para que me sienta como en casa.

Como se desprenden de las páginas anteriores, el trabajo contó con acompañamiento humano pero también tuvo apoyo material. Sin una beca doctoral de CONICET que me dio tiempo para realizar la investigación y sin el financiamiento del Estado Nacional y del Provincial, seguramente el trabajo se hubiera hecho más dificultoso sino imposible y no sé si hubiéramos llegado a buen puerto. A su vez, esta tesis no hubiera sido posible sin la generosidad de mis entrevistad*s, sus relatos constituyen el esqueleto que sostiene la investigación y sin ellas la misma se desmorona. Mientras escribo estas páginas, tanto las instituciones científicas como las personas que las componen, se encuentran en un estado crítico y frente un ataque constante. Debemos atender a ello si no queremos que el país se vuelva más dependiente económica e intelectualmente.

Por otra parte, quiero dedicar unas líneas a quienes hace años me acompañan en mi recorrido por la Universidad Nacional del Litoral y siguen haciéndolo. A mis docentes de Licenciatura Andrea Bolcatto, Mónica Billoni y Jimena García Puente, siguen siendo un faro en mi vida. Valeria, gracias por seguir convocándome a tus iniciativas. Vero Reus y Larisa Carrera, gracias por abrirme las puertas hacia un nuevo viaje. A mis compañeras verdes, con quienes sostenemos la Cátedra de Aborto en la UNL hace varios años: Fer, Mabe, Pauli, María Gracia, Mariela, Mariángeles, qué hermoso es seguir construyendo la universidad que deseamos a su lado. Viole Cánaves, gracias por confiar en mí y animarme a crecer. A mis compañer*s y amigas de la Secretaría de Ciencia, Arte y Tecnología, gracias por tantos años compartidos. A mis estudiantes, que me acompañaron en este

proceso: Luna, Cami, Mica, Luli, Mile, gracias por permitirle acompañarlas también y por enseñarme a ser directora. A Blas Radi y a Moira Pérez, su amistad y por hacerme mover todas las estructuras.

A mis compañer*s de Becarixs Santa Fe, con quienes nos encontramos militando todos estos años para lograr una ciencia más justa e igualitaria. A mis amig*s, por ser mi cable a tierra. Muchos de ell*s ya están en las páginas anteriores, pero much*s otr*s no y merecen ser nombrad*s. Made, Guada, Aylu, Anto, Eli, Negra, Rochi, Sari, por ser mis “seres de luz”, aunque por suerte esa no es la cualidad que más l*s caracteriza. A mis amig*s que me dio la carrera de grado, y aún siguen ahí aunque nuestros caminos vayan por carriles distintos: Iva, Andru, Fio, Brian, Flor, Fabi. Flor Ibarra, gracias por ser mi amiga de toda la vida y por indignarnos juntas, desde chiquitas, frente las injusticias. Caro Brando, gracias por compartirme tu hogar cuando más lo necesitaba. Caro D’Amelio, gracias por siempre aparecer. Titi, gracias por sostener bien pintada mi vida roja y blanca y esperarme como tu sticker favorito, sentada con el piluso de Unión, para hacer planes juntas. Quiero que sepas que fuiste bocanadas de aire fresco todos estos años de escritura.

A quienes confiaron en mí más que yo misma y entendieron los momentos de ausencia: mi familia. Papá, por sostener con ímpetu que comprar libros no es un gasto, por no dejarme rendir aquel primer año de Universidad cuando no sabía cómo aprenderme todos los libros de Marx, por enseñarme a cuestionar las desigualdades y porque aún llevo grabada aquella dedicatoria donde me señalabas la importancia de la palabra para transformar el mundo. A mi mamá, por estar siempre presente, por acompañar, por enseñarme que se puede salir aún de las peores adversidades y por hacer de nuestra hermosa casa de Uruguay 41 un lugar al que siempre puedo volver para sentirme a salvo. A mis herman*s: Malena, viniste a mi vida para dar vuelta todo y enseñarme que la vida es maravillosa si es compartida; sos el arte que alegra mis días y siempre me acompaña. Victorio, porque me enseñaste a ser hermana mayor y por tus abrazos sanadores. Los mimos de amb*s todos los años de agotamiento fueron gotas de lluvia en una tarde de verano santafesina.

A mis abuelas Elina y Reinelda, que aún sin saber bien de qué iba mi trabajo siempre tuvieron la palabra justa y los abrazos cálidos cuando más lo necesitaba. A mi abuelo Coco, que nunca dejó de confiar en que podía lograr lo que me propusiera, pero sin olvidar

lo más importante: ser una buena persona. Esta tesis va también para vos, que siempre quisiste tener una nieta doctora. Aunque no cure, ni el título sirva mucho para este momento de tu vida, gracias. A mi prima, Clarisa, que me dio los dos títulos más hermosos, tía tata y madrina. Por entender mis ausencias, cuidar, llenarme de amor cuando sentía que la tesis no se terminaba. Beni y Bauti son el ancla que me sostiene en el puerto de las cosas importantes.

Finalmente, esta tesis no podría haber sido posible si no estuviera a mi lado mi compañero de vida. Pepi, todos estos años hiciste posible la sostenibilidad de mi vida cuando mis horas de trabajo no tenían fin. Me escuchaste con atención cuando me volvía monotemática con la tesis y siempre tenías un aporte oportuno que hacerme, un libro para recomendarme o una poesía para leerme. Por las veces que conocinaste guisos de madre, postres de abuela y torres de caramelo. Pero también por poner tachuelas en mis zapatos para que no me olvide que estaba caminando y empujarme a seguir creciendo. Como dice Cristina Peri Rossi, “el amor existe / como un fuego / para abrasar en su belleza / toda la fealdad del mundo”. Por todo eso y más, gracias.



Ilustración: Cortesía de Florencia Vespignani

INTRODUCCIÓN

Primeros pasos

La primera vez que coincidí con Virginia¹ fue en una charla de Género y Ciencia que organizamos junto al equipo de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional del Litoral (UNL). Corría el año 2016 y hacía más de un año que me encontraba trabajando en dicha Secretaría en la elaboración y puesta en marcha de un plan cuyo objetivo era promover la igualdad de género en las políticas de investigación y desarrollo ejecutadas en la UNL. Si bien el contexto era más propicio que en años anteriores para desarrollar este tipo de actividades, lo cierto es que aún había barreras que atravesar en uno de los corazones científicos del Litoral. Fue poca gente, Virginia no intervino y pasó desapercibida ante nuestras miradas ávidas por encontrar aliadas. Sin embargo, en su vida el evento constituyó un momento de inflexión: le pudo dar sentido social a su propia experiencia biográfica.

No advertí que habíamos compartido dicha actividad hasta un encuentro producido unos meses después a partir de una nueva búsqueda, esta vez de potenciales entrevistadas para mi trabajo final de carrera de grado. En aquella instancia, decidí centrar mi atención en mujeres investigadoras de la UNL. No las conocía, sólo sabía sus temas de investigación, sus lugares de trabajo y las posiciones que ocupaban. Mediante una búsqueda en internet, encontraba sus correos electrónicos y les escribía, presentándome y contándoles someramente mi tema de investigación, evitando mencionar la palabra “género”. Ello se debía a las resistencias que generaba el término, incluso entre las mujeres, conforme había comprobado durante mi experiencia laboral como parte del Equipo de Igualdad de Género en Ciencia. Pronto supe que aquel sería el medio a través del que iba a realizar el primer contacto con cada entrevistada^{*2}, a cuya confianza y conformidad debo la posibilidad de haber llevado adelante mis investigaciones durante todos estos años.

¹ Como es de rigor, el nombre ha sido alterado para preservar la identidad de cada persona entrevistada y mencionada en este trabajo. Respecto de Virginia, retomaremos su caso en el apartado 5 del Capítulo 6.

² Comparto con Moira Pérez (2014) la profunda disconformidad con la imposición del genérico masculino por parte de la gramática del idioma español y asumo su misma resolución en la escritura de mi tesis, haciendo propias sus palabras, en reconocimiento a Mauro Cabral: “El uso del asterisco en lugar de las terminaciones de marcación de género es una decisión de escritura -y política- que debo a Mauro Cabral. La incomodidad que nos obliga a salir de las formas tradicionales de denominación, tanto para quien escribe como para quien lee, es, creo, parte del desafío; de todos los modos habituales de lograr este efecto, el asterisco es particularmente interesante, tal como explica Cabral en “Asterisco”, “[p]orque no multiplica la lengua por uno. / Porque no divide la lengua en dos. / Porque no divide la lengua en tres. / Porque a diferencia de la arroba no terminará siendo la conjunción / de una a y una o. / Porque a diferencia de la x no será leído como tachadura, como anulación, / como intersex.” Y, a fin de cuentas, porque -[e]] asterisco no se impone- (Cabral 2009: 14).” (Pérez, 2014: 7)

Fue así que entramos en contacto: con unas líneas formales pero decididas, me presenté ante Virginia requiriendo disponer de su tiempo para convenir una entrevista. Afortunadamente accedió a mi pedido y días después concretamos el encuentro. No era la primera que realizaba para la tesina, pero se trataba de una novedad el lugar en el que la concretaría: el Predio CONICET "Dr. Alberto Cassano".³ Desconocía los protocolos y las puertas de entrada, avizoraba los desafíos. Al arribar a su lugar de trabajo, en la puerta del predio, un varón que oficiaba de seguridad se interpuso en mi camino aduciendo que no podía entrar sin invitación. Como dije, era la primera vez que me presentaba allí para cruzar el umbral y adentrarme a un mundo hasta entonces desconocido pero que, con los años, fui sintiendo como propio. Le expliqué tímidamente que Virginia me estaba esperando para hacerle una entrevista para mi tesina de grado, palabras que surtieron el efecto deseado y franquearon mi paso. Cuando me acercaba, pude avistarla en la puerta del Instituto esperándome, porque no se podía ingresar al edificio sin una tarjeta de acceso.

Nos saludamos. La seguí en silencio. Me invitó a su oficina, cuya privacidad se presentó conveniente para que pudiera llevar adelante mi cuestionario. En el transcurso del intercambio, no exento de diversos retos metodológicos, me encontré con una situación tan inesperada como movilizante: Virginia rompió en llanto. Lo hizo como consecuencia de la angustia contenida desatada por la rememoración de su trayectoria. Hubo un evento que provocó el quiebre: relató que había quedado embarazada y se convirtió en madre en forma concomitante al tiempo durante el que disponía de una beca doctoral. Pero no fue la gestación ni el alumbramiento final aquello que hizo presente tamaña angustia. Aún resonaban en ella los efectos del veredicto que recayó en el ámbito laboral: fue *“como cometer un pecado...”*

Así, resulta muy razonable el impacto que generó en ella aquella actividad de 2016 a la que probablemente había asistido sin ser consciente de las motivaciones o del efecto que tendría en su persona. Hacia el final de la entrevista, bajando la voz, señaló que lo que allí escuchó marcó un antes y un después en su vida. Era la primera vez que escuchó hablar sobre cuestiones de género y comprendió que no se trataba de un *“problema sólo de ella”*. Y podemos dar cuenta de ello ya que, aunque Virginia era una investigadora

³ En el Predio se encuentran la mayoría de los institutos analizados en la presente tesis. Para profundizar sobre el mismo, consultar el Capítulo 5.

consolidada, su relato presentaba similitudes con el de otra entrevistada en una posición académica más baja, pero de edad similar. En ambos casos, la maternidad había resultado un punto de inflexión en sus carreras científicas, pero sus estrategias para afrontar la situación fueron diversas. Mientras una decidió “*hacer como que nada pasaba*”, como “*un error*” que “*no iba a influir en su carrera*”, la otra planificó el momento de maternar en función a su carrera para dedicarse al cuidado de sus hij*s, poniendo en suspenso, por unos años, el ascenso en la carrera científica.

El análisis de los relatos de vida de mujeres como Virginia y sus trayectorias, me pusieron frente a un nuevo universo de problemas que, aunque no desconocía del todo, me demandaba nuevas lecturas. ¿Qué ocurría con las maternidades en el mundo de la ciencia?, ¿dónde entraban en mi estudio aquellas mujeres que decidían “poner una pausa” al ascenso en las carreras científicas y dedicarse por unos años a sus hij*s? Con estupefacción comprobé que no había lugar para ellas y sus experiencias en las lecturas que había hecho hasta el momento para la formulación del Plan de Igualdad de Género en I+D de la UNL. La normativa y las recomendaciones de diferentes organismos internacionales, así como los artículos científicos que habían oficiado de fundamento del Plan, daban por supuesto que la ciencia era la actividad más importante, que las mujeres eran iguales a los varones y, por ende, las acciones debían orientarse a que ellas también pudieran acceder a la cúspide del poder. Pero entonces, ¿qué lugar le dábamos a estos relatos donde las propias mujeres señalaban las diferencias e incluso algunas de ellas hasta decidían dar vuelta la jerarquía y priorizar otros proyectos vitales, sin desentenderse de sus labores científicas? Para atender a todo ello, comprendí que debía ampliar mi biblioteca y recurrí entonces al feminismo de la diferencia. Sin embargo, pronto vislumbré sus límites y fue en uno de los nudos de la teoría social donde encontré la salida: las mujeres investigadoras se encontraban *entre* lo público y lo privado.

Los resultados de la tesina de grado fueron más limitados de lo esperado respecto del momento en el que inicié el proyecto. Sus conclusiones no se traducirían en políticas públicas, como ingenuamente había pensado. Sin embargo, por más modestos que fueran mis razonamientos, o tal vez por eso mismo, eran un convite para dirigir mi curiosidad e interés hacia nuevos horizontes de investigación. Ello era así debido a que, como me resultó evidente, sólo con el estudio de mujeres no alcanzaba para comprender lo que tenía ante mí. Debía entonces entrevistar también a varones y, correlativamente, ampliar

mi caja de herramientas teóricas. Por ello, en primer lugar, recurrí a los aportes de los estudios feministas realizados a los estudios sociales del trabajo y, por la especificidad de esta labor, entablar diálogos con los estudios sociales de la ciencia. Ello me iba a permitir profundizar en la articulación de esferas (pública y privada) sin perder de vista las particularidades del trabajo científico. Nada de todo esto hubiera sido posible sin que CONICET me posibilitara continuar con mis indagaciones a través del otorgamiento de una beca doctoral, a la que accedí en el año 2019.

En el proceso de búsqueda de mejores y más precisas herramientas teóricas, el camino me condujo al encuentro con el Grupo de Teoría Queer de la Universidad de Buenos Aires, junto a quienes comprendí los límites de la categoría género. Las críticas al cissexismo, los problemas del binarismo y el universalismo se convirtieron en una piedra en el zapato, una incomodidad epistemológica que me obligó a parar para observar el campo y, necesariamente, volver a empezar. Entre el trabajo de campo y las lecturas teóricas, estaba claro que no todas las mujeres investigadoras se encontraban en la misma posición de subordinación, ni que todos los varones ejercían opresión. A la par, unas y otros cumplían un rol importante, aunque diferente, en la articulación de esferas. El objeto se volvió cada vez más complejo, pero me permitió ir puliendo aquella pregunta inicial sobre las desigualdades de género en ciencia.

De tal modo, estoy convencida de que la puesta en diálogo de los aportes de la sociología de la ciencia con los estudios sociales del trabajo, tomando al género como categoría de análisis desde una mirada crítica, puede ser una contribución útil para los temas que actualmente preocupan a los estudios de género y ciencia. Al aproximarnos a la realidad de manera inductiva y cualitativa, el trabajo de campo se concretó recurriendo a herramientas que, consideramos, posibilitan ampliar la mirada y repensar los aportes, así como también identificar los puntos ciegos y potenciar las contribuciones prácticas de este campo de estudios. Es por ello que la pregunta de investigación pudo formularse tal y como lo consideramos más desafiante: ¿De qué modos se producen y reproducen las desigualdades de género al interior del trabajo científico en el Litoral? Lo que a su vez demanda establecer: ¿Qué tipo de articulaciones ocurren con los procesos de reproducción?

Mi interés por estudiar las desigualdades de género en el trabajo científico y sus articulaciones con la esfera reproductiva es doble. Por un lado, se trata de conocer un

espacio poco explorado, desde el diálogo de los tres campos señalados. En este sentido, espero que la tesis sea un aporte a los estudios de género y ciencia al otorgar una mejor comprensión de las desigualdades en el trabajo científico en clave de articulación con el trabajo reproductivo. A su vez, al documentar la región del Litoral, me interesa también su repercusión en la esfera práctica y, por qué no, que pueda ser una herramienta para dar sentido social a las injusticias de género en el mundo de la ciencia que, como en el caso de Virginia, aún necesitan ser nombradas.

Interrogarnos sobre las dos esferas y sus articulaciones, siete años después del *Ni Una Menos*, puede convertirse en un insumo para proyectar mejoras en las condiciones sociales, políticas e institucionales de producción de la ciencia y, en un mismo movimiento, transformar saludablemente la vida de quienes se dedican a ella; como se verá, pasaron los años y obtuvimos algún título académico, mas no perdimos la candidez. Modestamente, deseamos que este trabajo y las bondades que alguien pueda encontrar entre sus páginas, sea interpretado como un merecido reconocimiento a tod*s ell*s, tan vilipendiad*s desde hace tiempo, pero cuyo asedio se ha visto trágicamente fortalecido durante el último año, mientras escribíamos y entregamos esta tesis.

Entre el trabajo científico y reproductivo. Problema de investigación

La ciencia como objeto de estudio ha sido una preocupación central de las ciencias sociales desde las primeras décadas del siglo XX y hoy todavía es el eje de indagación del campo de estudios de Ciencia Tecnología y Sociedad (CTS). Sin embargo, el mismo objeto no resulta estático ni invariable, sino que se ha ido transformando a lo largo del tiempo y, por ello, los abordajes concretados. Desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas, diferentes autor*s se han dedicado al estudio de la ciencia, ya sea con el fin de analizarla como institución (Merton, 1962), como campo de luchas (Bourdieu, 2003), como sistemas de intercambios y transacciones simbólicas (Knorr-Cetina, 1992) o a partir de estudios microsociológicos en laboratorios a fin de observar los factores y mecanismos que intervienen en el proceso de generación de conocimiento (Latour y Woolgar, 1995; Knorr-Cetina, 2005), por solo mencionar algunas de las aproximaciones más importantes.

Una línea de trabajo emergente en el campo CTS y de creciente dinamismo en todo el mundo, es producto del acercamiento de la perspectiva de género al estudio de la ciencia

y la tecnología (González García y Pérez Sedeño, 2002). Desde el último cuarto del siglo XX, el concepto de género comenzó a operar como categoría relacional para el estudio de las instituciones científicas y la producción de conocimiento (Fox Keller, 1991; Harding, 2006). Los análisis de género y ciencia han prestado atención a los lugares específicos ocupados por las mujeres cis⁴ en la ciencia, detectando su histórica invisibilidad y las actuales exclusiones en su participación en el trabajo científico, documentando con exhaustividad la segregación horizontal y vertical y, algunos de ellos, caracterizando las trayectorias profesionales de las mujeres científicas (Etzkowitz et al, 2000; Maffía, 2008; Estébanez, 2009; Vessuri y Canino, 2017, entre otros). Si bien algunos trabajos prestaron especial atención a la relación del campo profesional con el ámbito familiar, poniendo especial énfasis en la maternidad como nudo problemático, fueron pocos los que se dedicaron a analizar las articulaciones entre el trabajo científico y el trabajo reproductivo.

Aunque los estudios sobre las articulaciones entre trabajo productivo y reproductivo son aún incipientes en los estudios CTS, se encuentran consolidados dentro de las ciencias sociales desde la década del sesenta y principios del ochenta, de la mano de los estudios sociales del trabajo y la economía feminista. Estos estudios se inician impulsados por dos procesos interrelacionados: el aumento de la cantidad de mujeres en el mercado de trabajo y el mayor acceso a bienes y servicios que sustituyen parcialmente las actividades realizadas de forma no remunerada en el espacio privado (Himmelweit, 2011). Estos desarrollos han visibilizado y reconocido el trabajo realizado al interior de los hogares y han permitido cuestionar fuertemente el paradigma según el cual el ámbito privado era considerado un espacio en el que sólo se consumía, así como aquellas concepciones hegemónicas de la noción “trabajo” que lo asociaban netamente con el ingreso o salario (Faur, 2014: 29).

Se pensó entonces a la esfera doméstica como el espacio de reproducción cotidiana de la vida y a las actividades de reproducción social realizadas en su interior como trabajo. A su vez, se comenzó a trabajar analíticamente la articulación entre trabajo remunerado y el trabajo reproductivo en contextos específicos (Wainerman, 2005). Los trabajos

⁴ Tal como lo indica Blas Radi (2019), “Cis, por cisgénero o cissexual, es un término acuñado en los años noventa en el seno de la comunidad trans*para referirse a las personas que no son trans*. Desde ese entonces, se han adoptado los términos cisgénero, cissexual y cis, sobre todo por activistas e investigador*s trans* que han sabido valorar su potencia teórica y política” (Radi, 2019: 37).

enmarcados en estas corrientes de análisis han brindado un corpus de estudios empíricos sumamente relevantes sobre las desigualdades de género al interior de diferentes tipos de trabajo, entendiendo tal categoría en un sentido amplio. Sin embargo, aún son escasas las investigaciones que se han detenido a pensar en el trabajo científico como un tipo de trabajo específico y, por tanto, a las características propias de sus articulaciones con los procesos de reproducción (Caprile et al, 2012).

La singularidad de la construcción y abordaje de nuestro objeto radica en que, a partir de posicionarse desde una mirada sociológica sobre la ciencia, se la analizará desde un enfoque de género que se cruza, a su vez, con aportes los estudios sociales del trabajo, a fin de pensar las desigualdades de género en el trabajo científico en sus múltiples dimensiones. Al considerar a l*s científic*s no sólo desde lo estrictamente laboral/científico, sino fundamentalmente vinculados a un sistema social más amplio, retomaremos: en primer lugar, los aportes CTS que dedican su interés a la organización social de la ciencia; en segundo lugar, los estudios de género que abordan las desigualdades e inequidades en la ciencia; y, por último, los abordajes socio-económicos sobre la articulación entre el trabajo remunerado y el trabajo de reproducción.

De este modo, enmarcándonos en los considerables aportes de los campos de análisis señalados, esta investigación procura realizar una contribución empírica para la comprensión de las relaciones de género en el trabajo científico y sus articulaciones con el trabajo de reproducción, situándonos en la región del Litoral. Esta región de Argentina abarca a las provincias de Santa Fe, Entre Ríos, Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones. En la región se encuentran emplazados tres centros científico tecnológicos (CCT) de los 16 que posee actualmente CONICET; más específicamente, en las ciudades de Santa Fe, Rosario y Resistencia. La estructura actual del CONICET responde a los cambios producidos desde fines de 2006 con la Resolución N° 3111, que establece que los CCT se convierten en la base de su conformación institucional. El CCT-Santa Fe es una de las primeras plazas en la que esta normativa se aplica y constituye un Centro de importancia regional debido a su significativa infraestructura científica.

En la presente tesis tomamos como caso al CCT Santa Fe para focalizar el estudio ya que lo consideramos representativo de la región y nuclea 20 institutos de investigación,⁵ que

⁵ 11 institutos de la gran área de Ciencias agrarias, ingeniería y de materiales (CIMEC, IAL, IBB, ICIAGRO, ICTAER, INCAPE INGAR, INLAIN, INTEC, IQAL, sinc(i)); cuatro institutos pertenecientes al área de Ciencias biológicas y de la salud (IDICAL, ICIVET Litoral, INALI, ISAL); cuatro institutos

dependen a su vez de diferentes universidades, institutos y organismos de las provincias de Santa Fe y Entre Ríos.⁶ Cuando comenzamos a realizar el trabajo de campo, los institutos pertenecientes al CCT-Santa Fe contaban con más de mil investigador*s formad*s y en formación, provenientes de diferentes localidades de la región: 55% eran mujeres y 45% varones.⁷ El promedio de edad de las mujeres (43 años) era sensiblemente menor que el promedio de edad de los varones (46 años). Al igual de lo que ocurre en otros centros científico tecnológicos, si bien no hay diferencias significativas en la totalidad de mujeres y varones que integran el organismo, hay claras desigualdades jerárquicas y por disciplinas. Aunque mujeres y varones ingresan en porcentajes similares, hay mayoría de mujeres en las categorías más bajas mientras que las categorías más altas se encuentran compuestas mayoritariamente por varones (cis). A su vez, hay determinadas disciplinas que continúan estando compuestas en forma mayoritaria por varones.⁸

Asimismo, si analizamos los datos por institutos, la mayor participación femenina de personal en Carrera del Investigador Científico y Tecnológico (CIC) se encuentra en el Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) donde el 78% son mujeres; y en el Instituto de Investigación de la Cadena Láctea (IDICAL) y en el Instituto de Salud y Ambiente del Litoral (ISAL) donde las mujeres representan el 75% en cada uno de ellos. Por su parte, hay una predominante presencia masculina en el Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC), donde el 95% de los investigadores son varones; en el Instituto de Investigación en Señales, Sistemas e Inteligencia Computacional (SINC(i)) y en el Instituto de Investigación y Desarrollo en Bioingeniería y Bioinformática (IBB) con un 88% de varones.

Las diferencias cuantitativas entre mujeres y varones cis en las disciplinas como las mencionadas anteriormente han sido largamente documentadas por los estudios de género y ciencia a nivel nacional e internacional. Para describirlas y explicarlas, recurrieron a conceptos como los de segregación vertical, segregación horizontal, tubería con grietas, techo de cristal, embudo académico, *science career pipeline*, entre otros, con las que

pertenecientes a Ciencias exactas y naturales (CICYTTP, IFIS Litoral, IMAL, CIT Rafaela) y dos de ciencias sociales y humanidades (IHUCSO Litoral e INES).

⁶ UNL, UNER, UADER, UNRAF y UTN y de organismos como el INTA y el Gobierno de Entre Ríos.

⁷ Los datos corresponden al año 2022 y fueron brindados por la oficina de personal del CCT-Santa Fe para realizar la presente investigación.

⁸ Para ver la composición en detalle, recomendamos recurrir al apartado 4.5.

daban cuenta de las desigualdades en las carreras de investigación de mujeres y varones cis. Sin embargo, consideramos trascendental profundizar nuestra atención respecto de lo que ocurre no sólo en el propio lugar de trabajo, poniendo atención en la organización cotidiana del trabajo, en la división de tareas, en la organización temporal, en las regulaciones laborales. También es necesario atender a las prácticas y estrategias desplegadas por l*s actor*s desde una perspectiva de articulación con el trabajo reproductivo. Ello nos permitirá mirar más allá de lo estrictamente laboral–científico para explicar y comprender las desigualdades de género.

Nos proponemos, entonces, analizar las relaciones de género en el trabajo científico y en sus articulaciones con los procesos de reproducción en investigador*s del Litoral, preguntándonos: ¿de qué modos se producen y reproducen las desigualdades de género al interior del trabajo científico?; ¿qué tipo de articulaciones se producen con los procesos de reproducción?; ¿hay diferencias de género en la forma en que se organiza y se divide el trabajo científico y el trabajo reproductivo?; ¿cómo influyen las regulaciones laborales?; y ¿de qué maneras se entrelaza el trabajo científico con el trabajo de reproducción en las estrategias y prácticas de l*s investigador*s?

A fin de responder a estas preguntas adoptaremos un diseño metodológico cualitativo, flexible y con relevamiento sincrónico. Los objetivos y las preguntas de investigación nos plantean la necesidad de una convergencia entre diferentes herramientas y técnicas de investigación que nos permiten aproximarnos al tema desde múltiples aristas: entrevistas en profundidad a investigador*s, observaciones no participantes en los institutos de investigación científica y análisis documental de normativa del CONICET, de currículums vitae de investigador*s y de resoluciones de los Consejos Directivos de los institutos, tal como se detalla en profundidad en el capítulo metodológico.

En consecuencia, esperamos que la tesis sea un aporte a los estudios de género y ciencia en tres sentidos. En primer lugar, al mirar más allá del propio trabajo científico, a partir de los aportes de género a los estudios sociales del trabajo, la investigación posibilita conocer un espacio poco explorado, como producto del diálogo entre estos campos. Ello puede otorgar una mejor comprensión de las desigualdades en el trabajo científico sin perder de vista otras esferas del mundo social. En segundo lugar, al alejarnos de marcos esencialistas, el trabajo permite ver la heterogeneidad de prácticas y experiencias sociales que se plasman en diferentes modos en que se producen y reproducen las desigualdades

de género en ciencia. En tercer lugar, al documentar la región del Litoral, escasamente estudiada en clave de género y ciencia, los resultados de la investigación pueden ser también un insumo para l*s hacedor*s de políticas en temas de ciencia, tecnología e innovación.

Objetivos

Objetivo General:

Analizar las desigualdades de género al interior del trabajo científico y en sus articulaciones con el trabajo reproductivo en investigador*s del CCT Santa Fe.

Objetivos específicos:

- a) Identificar y caracterizar los elementos constitutivos del trabajo científico, sus especificidades y los cambios a partir de la incorporación de medidas de género desde una mirada de las regulaciones laborales.
- b) Analizar la división y organización por género del trabajo científico y reproductivo en investigador*s del CCT-Santa Fe.
- c) Explorar las prácticas y estrategias que despliegan las personas que hacen investigación científica en el CCT-Santa Fe en relación al trabajo científico y reproductivo.

Organización de este trabajo

En la presente introducción se ha intentado ofrecer una aproximación al problema que se abordará a lo largo de este escrito, así como los aportes esperados que realice la tesis, al proponer un cruce entre dos campos que han tenido escaso diálogo hasta la fecha. Asimismo, se han explicitado los objetivos de la investigación y se han anticipado algunas decisiones metodológicas. Sin embargo, es sólo el punto de partida de un escrito necesariamente extenso, para dar cuenta de la complejidad de nuestro objeto y de los objetivos propuestos, compuesto de ocho capítulos organizados en tres partes.

Además de la presente introducción, se ofrece una primera parte con dos capítulos destinados al estado de la cuestión, al marco conceptual y al diseño metodológico. En el capítulo 1 intentamos hacer justicia a los importantes aportes de los dos campos señalados que posibilitaron preguntarnos por las articulaciones entre el trabajo científico y

reproductivo. A su vez, se presentan las claves conceptuales, como herramientas que pondremos en diálogo con el trabajo empírico y serán recuperadas y profundizadas a lo largo del escrito. Por otro lado, en el capítulo 2 se hacen explícitas las estrategias epistémicas y metodológicas que hicieron posible la investigación. Al entender el proceso de investigación como el conjunto de decisiones y prácticas puestas en juego a la hora de construir nuevo conocimiento científico, se le dedican unas páginas a los “trucos” por medio de los cuales se fueron resolviendo los problemas que se presentaron en el proceso de investigación.

Seguidamente se encuentra la segunda parte, con dos capítulos contextuales destinados a reconstruir aspectos histórico-sociales del trabajo científico a nivel nacional y local. Tanto las regulaciones laborales del trabajo científico como las prácticas, estrategias, y quehaceres l*s investigador*s, se encuentran signados por las numerosas rupturas del desarrollo científico y tecnológico, vinculado estrechamente con los vaivenes políticos, económicos, sociales e institucionales del país. De este modo, en el capítulo 3 damos cuenta de la conformación del CONICET como espacio de trabajo en Argentina y de los procesos de profesionalización de la ciencia en el país. Sin embargo, la ciencia nacional se encuentra compuesta por un entramado institucional heterogéneo, con una distribución desigual entre regiones. En este sentido, consideramos oportuno destinar el capítulo 4 al CCT Santa Fe, con el fin de ubicar los lugares de trabajo de nuestr*s entrevistad*s.

Ello nos brinda un marco de referencia sobre la profesionalización del trabajo científico a nivel nacional, sin olvidar las particularidades locales, para situarnos en los años 2022 y 2023, cuando se realizó el trabajo de campo. De este modo, en la tercera parte nos encontramos posibilitados de analizar las regulaciones que operan en el trabajo científico, dando un marco común compartido a todas las personas que lo realizan en el CONICET. Se pondrán en diálogo las regulaciones laborales sobre el trabajo científico con las experiencias de l*s investigador*s. Prestaremos atención a las diversas normas jurídicas y políticas que enmarcan el trabajo de investigador*s –formad*s y en formación– del CONICET. En el capítulo 5 se coloca el foco en los derechos y obligaciones, en lo salarial, en la representación sindical, e introducimos las modificaciones normativas referidas a cuestiones de género introducidas durante los últimos años. Ello nos lleva, en el capítulo 6, a analizar el impacto de las mismas sobre las mujeres investigadoras, a partir de los emergentes del trabajo de campo. Estas regulaciones otorgan un marco común a todas

aquellas personas que realizan trabajo científico en el marco del CONICET, mediante el establecimiento de condiciones básicas más allá de las áreas de conocimiento de pertenencia, el lugar de trabajo o el tipo de ciencia que realicen.

Sin embargo, en las prácticas concretas advertiremos el carácter multiforme que adquiere el trabajo científico, plasmado en las pautas y normas informales que se desprenden de las relaciones sociales que establecen l*s investigador*s en el proceso de trabajo. De este modo, en la cuarta parte se abordan estas heterogeneidades desde una mirada de género. En el capítulo 7, se destaca el lugar central que ocupan los criterios de evaluación a la hora de ir delineando las actividades que l*s investigador*s realizan y las diferencias de género presentes allí. Por su parte, en el capítulo 8, se explora la división por género del trabajo científico y reproductivo y la organización temporal de l*s investigad*s del CCT Santa Fe.

Finalmente, la tesis cierra con las reflexiones finales. En ellas, luego de realizar una recapitulación de lo abordado en cada uno de los capítulos, se presentan nuestras reflexiones sobre las articulaciones entre el trabajo científico y el reproductivo que posibilitan ir más allá de cualquier análisis esencialista. Se busca concluir así la tesis, pero ciertamente no las formas en las que podemos interrogarnos sobre las desigualdades de género en ciencia. Por ello, se proponen otras preguntas y líneas de indagación para el futuro que se abren a partir de la presente investigación. Si bien el escrito constituye un todo, cada parte goza de una autonomía relativa, lo que nos ha obligado a presentar en cada uno de ellos un breve texto introductorio a modo de guía del contenido abordado.

PRIMERA PARTE

Introducción

No hay una sola verdad, la vida es insegura, inestable; también la escritura. A la hora de escribir me interesa entrar en la búsqueda de esa verdad de otro; el gran aprendizaje es cómo mirar intensamente, cómo no ser un mero espectador.

María Teresa Andruetto

La escritura, no importa el género, es un ejercicio arduo y demandante. Nos sentimos encarnadas en las palabras de la escritora argentina y las conclusiones a las que arribó por medio de un lúcido proceso reflexivo sobre su propia práctica, sobre el oficio de escribir y la escritura de oficio, confirman nuestra vivencia. Ciertamente menos dilatada que la de la consagrada literata, la experiencia adquirida desde que comenzamos hace ya una década a transitar la senda de los estudios de género –en especial aquellos destinados a pensar desde allí la ciencia–, estuvo repleto de desafíos, incertidumbres y temores que, a la hora de escribir la presente tesis, se vieron renovados. A lo largo del trabajo de investigación se han leído con atención innumerables aportes de autor*s sobre los temas que aquí nos ocupan; nos deslumbramos con aproximaciones nuevas e innovadoras; hemos conocido otras similares a las que hace tiempo venimos frecuentando, pero aplicadas a diferentes contextos; volvimos a mirar, esta vez con otros ojos, investigaciones que ya conocíamos hacía tiempo; han atravesado nuestro cuerpo algunos estudios que han hecho estallar nuestra cabeza, haciendo que todo pierda sentido para volver a encontrarlo. Todo ello, pero especialmente lo último, puede ser aplicado para describir lo vivido en el proceso de investigación con la categoría “género” y la necesidad de repensar nuevos abordajes y transformarlos en observables empíricos.

Esta tesis no tendría materialidad sin la ingente masa de estudios y saberes previos que nos brindan diferentes lentes para mirar el mundo social. Se ha escrito profusamente desde las ciencias sociales con el fin de entender el mundo y mucho también con ansias de transformarlo. Los campos de estudios que confluyen en la presente tesis son amplios, tienen su propia historia y han logrado elaborar marcos teóricos o coordenadas conceptuales –a veces antagónicas– que nos permiten abordar empíricamente diversas esferas del mundo social desde diferentes puntos de vista.

Como sostiene Andruetto –y nosotr*s con ella– *todo es importante, pero el narrador y su punto de vista son más importantes que todo*. Si bien la ciencia muchas veces tiene pretensiones de universalidad y de abarcar la totalidad, sabemos que esto es una misión imposible –incluso indeseable–. En la presente parte de la tesis daremos cuenta de los estudios previos que posibilitaron la formalización de nuestra pregunta de investigación y el marco conceptual que guía la pesquisa. Luego, explicitaremos las decisiones epistémicas y metodológicas que fueron sucesivamente tomadas. A través de la presentación de cada una de estas operaciones, procuramos exponer el punto de vista adoptado para llevar adelante la indagación y los lentes que nos han ayudado a mirar intensa y sostenidamente el mundo que se nos presentaba.

El capítulo 1 está dedicado al estado de la cuestión a partir del que desplegamos nuestro propio trabajo, organizado desde un punto de vista narrativo muy personal. Aunque desearíamos hacerle justicia a todas las producciones que se han dedicado al estudio de los tres campos que confluyen en nuestro estudio, a la hora de escribir el Capítulo se recuperaron de manera crítica sólo algunos de los aportes que han brindado enfoques y perspectivas para el estudio de la ciencia, los análisis que han aplicado la categoría de género para su estudio, aquellos trabajos abocados a pensar en la articulación de esferas productivas-reproductivas, así como también teorías que han reflexionado sobre la categoría de género, sus potencialidades y sus límites. Este minucioso trabajo nos posibilitó elaborar un nuevo marco conceptual en torno a nuestra pregunta de investigación que pretende conjugar los tres campos mencionados, situándonos localmente.

Hemos *mirado intensamente* los aportes de diferentes corrientes y campos de análisis que confluyen en la presente tesis y organizamos algunos de ellos en relación al problema y a los objetivos de investigación planteados en la Introducción. En primer lugar, se retoman los aportes de los estudios sociales de la ciencia y se fundamentan los motivos por los que, para nuestra investigación, se priorizó la concepción de ciencia como trabajo, frente a otras categorías de análisis utilizadas para su estudio. En segundo lugar, se recuperan de manera crítica los análisis que han tomado el concepto de género para el estudio de la ciencia, otorgándoles especial importancia a aquellos que han atendido a las relaciones ciencia-familia. Sin embargo, es en el campo de estudios sociales del trabajo donde encontramos aportaciones fundamentales para pensar las articulaciones del trabajo

científico y el trabajo de reproducción, tal como lo proponemos en la presente tesis. De este modo, resultan significativos los aportes de estos estudios –que lejos se encuentran de ser homogéneos– y se fundamenta la utilización de los aportes de la Teoría de la Reproducción Social, frente a las teorías duales. A su vez, dedicaremos un apartado a la categoría analítica de género ya que permea los campos señalados y merece especial atención. Finalmente, se presenta brevemente el marco conceptual que será retomado a lo largo del escrito en diálogo con los hallazgos empíricos.

Por otra parte, como quisimos enfatizar a través del epígrafe, el desafío fue *mirar intensamente* desde las herramientas que nos brinda la investigación social. Ella supone un proceso de producción de nuevos conocimientos mediante una aproximación científica a la realidad social donde la propia investigadora se encuentra inmersa. Por ello, es transcendental explicitar cada una de las decisiones, intuiciones, estrategias epistémicas y metodológicas que hicieron factible la indagación. Es decir, dar cuenta del proceso de investigación entendido como conjunto de decisiones y prácticas puestas en juego a la hora de construir nuevo conocimiento científico. El capítulo 2 se encuentra destinado a ello.

La información recolectada en nuestra investigación no responde a una estrategia deductiva sino a una aproximación inductiva,⁹ construida y cualitativa de la realidad estudiada. De este modo, la estrategia cualitativa de nuestra investigación no implicó sólo un conjunto de técnicas, sino que fundamentalmente precisó adoptar una forma de posicionarnos frente a la realidad y habitarla, de manera crítica y reflexiva. Ello le otorga un lugar central a la *trastienda de la investigación* (Wainerman y Sautu, 1997), resultando necesario hacer explícitos los “trucos” (*tricks*) por medio de los cuales se fueron resolviendo los problemas a los que nos enfrentamos durante el proceso de investigación (Becker, 1998).

En este sentido, la pregunta que orienta el capítulo 2 puede formularse de la siguiente manera: ¿cómo abordamos y comprendemos científicamente las desigualdades de género al interior del trabajo científico y en sus articulaciones con la reproducción social teniendo

⁹ Con inductivo no referimos a la eliminación de un diseño (ya que como se dará cuenta a lo largo del capítulo, se adoptó un diseño interactivo), sino a que a muchas de las decisiones tomadas previamente fueron decisiones en potencia que cobraron acto en el proceso de investigación (A modo de ejemplo, se decidió previamente que las entrevistas iban a ser el principal instrumento de recolección de la información pero las personas que finalmente se entrevistaron y las preguntas cobraron acto a la hora de realizar el trabajo de campo).

en cuenta su carácter situado, fruto de procesos sociohistóricos que son dinámicos, plurales y tienen un sentido específico para los actores sociales? En el primer apartado, se presentan las bases epistémicas de nuestro estudio, abordando la relación entre quien produce conocimiento y el objeto que deseamos conocer. En el segundo apartado, nos adentramos al diseño metodológico mostrando nuestra estrategia cualitativa con diseño interactivo (Maxwell, 2013) y sincrónico. En el tercer apartado, se presenta el trabajo de campo y la selección de la muestra, dando cuenta de las tensiones entre la planificación y la ejecución. En el cuarto apartado, se abordan las estrategias de recolección de información, describiendo detalladamente cada una de ellas, a saber: análisis de páginas web, entrevistas en profundidad, observaciones no participantes, registros y notas de campo. Finalmente, en el quinto apartado, se dará cuenta de la estrategia de análisis.

CAPÍTULO 1

Estado de la cuestión y marco conceptual

1.1 Ciencia como objeto de conocimiento

La organización social de la ciencia ha sido una preocupación central de las ciencias sociales desde principios del siglo XX (Fleck 1935; Merton 1938, Weber 1918) y constituye el eje de indagación del campo de estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS). Esta aproximación ha generado una proliferación de estudios que se pueden clasificar analíticamente en torno a dos ejes: un primer grupo de importancia central para la presente investigación –y que será retomado a lo largo de este apartado– orientado a realizar una sociología de l*s científic*s (Vacarezza, 2000) y un segundo grupo denominado “sociología del conocimiento científico” (Lamo de Espinoza et. al, 1994) dedicado al estudio de la producción, generación y validación del conocimiento (Knorr-Cetina, 2005; Kuhn, 1962; Latour y Woolgar, 1995; entre los más relevantes). A su vez, la ciencia es estudiada atendiendo a diversas escalas, en análisis micro y macro, desde la comunidad o institución de la ciencia a través de disciplinas, especialidades, pequeños grupos, equipos, laboratorios, individuos hasta análisis de sistemas científicos nacionales e internacionales. La presente tesis se centrará en el primer eje de indagación con el fin de proponer un abordaje analítico que lo vincule con los aportes de los estudios de género y trabajo.¹⁰

Un autor central de los estudios clásicos de la sociología de la ciencia es Robert Merton (1968 y 1962), quien se dedicó al estudio de la ciencia como institución y al análisis de la conducta de l*s científic*s, atendiendo a su orden normativo, su estructura social, su organización valorativa y la distribución de prestigios mediante el sistema de recompensas. El uso instrumental de algunos conceptos mertonianos se sigue encontrando en estudios contemporáneos. Un lugar destacado merece el conjunto de trabajos que, desde una perspectiva de género, analizan la organización de la ciencia; principalmente aquellos que utilizan el concepto “*efecto matilda*” (Rossiter, 1993) para

¹⁰ En el presente apartado, puede que se advierta la ausencia de referencias que pueden ser consideradas imprescindibles. Modestamente, sólo pretendemos dar cuenta de las principales corrientes y estudios que han analizado la organización de la ciencia a nivel internacional y regional atendiendo a nuestro propio objeto de investigación.

dar cuenta de la invisibilidad, el escaso prestigio y la falta de reconocimiento de las mujeres en las organizaciones científicas (Deusto y Giménez, 2012; Giordano Larena y Páez Pino, 2019; González García, 2017). En América Latina, algunos conceptos mertonianos son recuperados para el estudio de publicaciones en *journals* y revistas técnicas (Lemarchand, 1996), para referir al *ethos* científico (Vienni Baptista, 2015) o para analizar políticas científicas (Lione, Cabré, Rey, Delfino y Logiodice, 2024; Suárez y Fiorentin, 2018), por sólo mencionar algunos de sus usos.

Otros estudios han pretendido analizar la organización de la ciencia a gran escala, desde los grandes grupos, el gran dinero y los grandes instrumentos, acuñando el término de “Ciencia Grande” (Price, 1973, Weinberg 1961). Desde la década del sesenta, a nivel internacional se puede evidenciar un interés por estudiar la astronomía, la investigación espacial, la biología, la física (por ejemplo, los estudios sobre el Proyecto Manhattan) a partir del análisis de instrumentos grandes y caros, de la industrialización, la colaboración multidisciplinar, las relaciones de la ciencia con los gobiernos, la institucionalización y la internacionalización (Capshew y Rader 1992; Hackett, 2016). Como sostiene Albornoz, “la expresión ‘*big science*’ hace referencia al tránsito desde una ciencia practicada a una escala casi individual o artesanal, a emprendimientos científicos que comenzaron a requerir enormes inversiones que generalmente están sólo al alcance de los gobiernos” (Albornoz, 2007: 57). Este cambio en la ciencia, producto del diseño e implementación de políticas científicas desarrolladas en el norte global a finales de la Segunda Guerra Mundial, demandó nuevos abordajes de los estudios sociales de la ciencia (Price, 1973) que estos trabajos pretendieron ocupar.

Por otro lado, merece destacarse la propuesta conceptual elaborada por Pierre Bourdieu (1994a, 2003, 2008) ya que ha sido de suma importancia para el desarrollo de un sinnúmero de aportes teóricos contemporáneos para el estudio de la ciencia. Contribuciones que dialogan, retoman y/o critican al autor,¹¹ multiplicando el impacto de su propuesta teórica para pensar empíricamente el campo científico en y desde la periferia (Thomas, 2010).

En Bourdieu, el campo científico es entendido como sistema de relaciones objetivas entre posiciones adquiridas en luchas anteriores. Es decir, es un lugar (espacio de juego) de luchas competitivas que tiene por desafío específico el monopolio de la autoridad

¹¹ Para profundizar sobre los mismos recomendamos el trabajo de Kreimer, 1999.

científica, entendida como capacidad técnica y como poder social de manera indisociables. En este sentido, el objeto de la indagación no es un colectivo integrado, sino un campo singular “en el que las correlaciones de fuerza y de lucha entre los agentes y las instituciones están sometidas a unas leyes específicas que se desprenden de dos propiedades fundamentales estrechamente vinculadas entre sí: la limitación de los que tienen acceso a él y arbitraje de lo real” (Bourdieu, 2003: 124). Esta idea ha resultado central para los estudios sociales de la ciencia: al introducir la idea de campo científico como campo de luchas permitió alejar de los análisis el velo que contemplaba a la comunidad científica como un colectivo armónico.

En América Latina, el concepto de campo científico ha sido utilizado para analizar una heterogeneidad de problemas y diversos objetos de investigación. Así por ejemplo, se utiliza para el estudio de la conformación del campo historiográfico (Apaza, 2003, 2004a y 2004b; Brienza, 2008); del campo educativo (Amar, 2013); del campo de la comunicación, (Duarte, 2006); para el estudio de la geografía (Hernández y Ordoqui, 2009), entre otros. De manera específica, en el seno de los estudios sociales de la ciencia se ha utilizado como herramienta teórica en análisis de revistas académicas y circuitos de publicación (Beigel, 2017; Patalano, 2005); en estudios de participación cultural y estratificación social (Polino, 2018); para el estudio del proceso de institucionalización de las ciencias sociales (Beigel, 2010); y también se encuentran trabajos sobre las lecturas que se han realizado de Bourdieu en la región (Beigel, 2009).

Sin embargo, el marco teórico bourdesiano para entender la ciencia ha tenido importantes críticas. Knorr-Cetina (1992), a partir de sus estudios de laboratorio, sostiene que el capital científico no es el único sentido de las prácticas de los agentes, así como tampoco la descripción de los campos y sus estructuras se corresponden con lo que observa realmente en el transcurrir cotidiano de l*s científic*s. Para la autora, más que un campo con reglas coherentes y con objetivos definidos, la imagen que se obtiene a partir del estudio del trabajo científico en el laboratorio, es la de *arenas de acción transepistémicas*, donde los participantes interpretan transacciones simbólicas en términos de relaciones de recursos (Knorr- Cetina, 1992: 156). Otra de las críticas realizadas al sociólogo francés vienen de la mano de la necesidad de tener en consideración que las demandas del medio social local, los intentos de aumentar la posición intelectual y el significado biográfico

proporcionado por el trabajo también son parte constitutivas de l*s sujet*s científic*s (Parker y Hackett 2014).¹²

Hacia fines de la década del setenta, se comienzan a desarrollar, en forma simultánea, estudios microsociológicos de la ciencia, de la mano de Karin Knorr-Cetina en el Laboratorio de Química de Berkeley y de Bruno Latour en el Instituto Salk de La Jolla (Kreimer, 1999). A través de ellos, desmitifican la idea respecto de que la naturaleza o la realidad priman en los laboratorios. La primera, situada como observadora externa, exploró las culturas epistémicas detallando los patrones de colaboración entre científic*s y las formas de justificar las observaciones de conocimiento, demostrando que l*s científic*s interactúan en el interior del laboratorio, pero también con el exterior, describiendo el lugar donde trabajan como arenas de acción transepistémicas (Knorr-Cetina, 2005). Por su parte, Latour y Woolgar, en su clásico libro *Laboratory Life* (1979) se interesaron por la construcción social del conocimiento científico, al estudiar la forma en que las actividades cotidianas realizadas por los científicos conducen a la construcción de hechos sociales.

Estos estudios se convirtieron en una referencia ineludible dentro del campo CTS a nivel regional e internacional, imponiendo nuevos marcos conceptuales para el estudio de la ciencia. Tal como se señaló al inicio, si bien se trata de una sociología de conocimiento científico –eje de indagación ajeno a la presente investigación– sus aportes han generado un fuerte eco también en los estudios sociológicos sobre l*s científic*s. Como sostiene Terry Shinn (1999), hasta la emergencia del Programa Fuerte¹³ (Bloor, 1976), los estudios de la ciencia y de l*s científic*s consideraban a la ciencia como esfera autónoma (o

¹² Si bien la crítica no viene de los estudios sociales de la ciencia, para la presente tesis es de suma importancia el aporte de Lahire (2016) respecto de la noción de hábitos de Bourdieu, al considerar que es una limitante para explicar la pluralidad de disposiciones que adoptan los individuos en las sociedades actuales. Como veremos en los capítulos 7 y 8, para entender el trabajo científico en articulación con el reproductivo, es importante no considerar la ciencia como el único universo de acción de l*s actores.

¹³ En el presente escrito no retomaremos los importantes aportes del Programa Fuerte, ya que excede los objetivos de la investigación ya que no apuntamos a realizar una sociología del conocimiento científico. Decidimos asimismo incorporar los aportes de Knorr Cetina y Bruno Latour porque en la región latinoamericana han impactado fuertemente también en aquellos estudios destinados a pensar en l*s científic*s. Sin embargo, es menester señalar que el Programa Fuerte (*Strong Program*) nace a comienzos de los setenta y sus exponentes emblemáticos fueron David Edge, David Bloor y Barry Barnes. Estos autores proponen el estudio del conocimiento cuestionando la autonomía de la ciencia respecto a la sociedad y entendiendo que la producción de conocimiento científico depende de condiciones sociales que merecen ser estudiadas. De este modo, desde una mirada sociológica, comienzan a indagar temas anteriormente reservados para la filosofía y la epistemología generando producciones para el estudio social del conocimiento científico.

relativamente autónoma), mientras que para los autores constructivistas –cuyo mayor exponente en la contemporaneidad es Bruno Latour– no hay distinción: “la ciencia (y la tecnología) forma parte inseparable de la sociedad y no sería posible distinguir, en este sentido, un espacio particularmente científico que no esté atravesado por dimensiones sociales, o influyendo de algún modo a otros sectores de la sociedad” (Kreimer, 2008: 15 y 16).

En América Latina, los aportes de Bruno Latour fueron predominantes (Vessuri, 2018), pero se aplicaron a un contexto ajeno al de su formulación, de particularidades específicas que definen a la ciencia periférica (Kreimer, 2002). Ello produjo algunas dificultades debido a que, por un lado, muchos trabajos sólo intentan aplicar mecánicamente a los esquemas teóricos propuestos por los autores, mientras que otros aparecen descontextualizando las relaciones sociales que le dan origen o el marco institucional en el que están insertos (Kreimer, 1999). Justamente para atender a estas especificidades y producir investigaciones desde una mirada situada desde el sur, los estudios de laboratorio de Kreimer (2002) y los de Hernández (1996), que indaga sobre la producción de las relaciones de colaboración por parte de los biólogos experimentales son muy meritorios. A su vez, encontramos análisis de las obras de Karin Knorr-Cetina (Kreimer, 2005) y de Bruno Latour (Pozas, 2015) desde una mirada de la sociología de la ciencia, así como trabajos que utilizan herramientas teóricas de Knorr-Cetina para examinar la producción de conocimiento en diversas disciplinas (Echeverry-Mejía e Isoglio, 2016), la cultura científica (Vaccarezza, 2009), y la relación entre conocimiento científico y conocimiento mediático (Buitrago, 2013).

Pero no fue sino durante los últimos años, cuando se realizaron notables esfuerzos por concebir a la ciencia como trabajo (Lefèvre, 2005). Y es en esta coordenada, siguiendo la estela de múltiples y significativos aportes, donde se posiciona teóricamente nuestra investigación. Como sostiene Hackett (2017), la ciencia es trabajo y verla de este modo permite desmitificarla, eclipsando la búsqueda de verdad atemporal con esfuerzos más mundanos. El trabajo científico se organiza en una “serie de acuerdos sociales e institucionales que se solapan y entrecruzan” (Hackett, 2017: 733). En la presente investigación entendemos la ciencia como un trabajo que no implica sólo producción de conocimientos en forma de bienes objetivados y servicios, sino que también involucra significados, reconocimientos, saberes y normas interiorizadas en el plano de los sujetos

(Ferpozzi, 2016). Siguiendo a Vaccarezza (2000), entenderemos a la investigación como un trabajo situado en un régimen profesional, compartido con otras actividades en el espacio del trabajo científico.

Entender la investigación de la manera propuesta por Vaccarezza (2000), es decir, como trabajo situado en un régimen profesional, demanda atender aquellos estudios que han realizado contribuciones valiosas, al hacer dialogar los estudios de las profesiones con los estudios de la ciencia. Como señala Kreimer (2008), son pocos los estudios sistemáticos de la ciencia como profesión en el marco del campo CTS, aunque este tema ya estaba presente en el texto clásico de Max Weber producto de conferencia dictada en 1919 donde se pregunta sobre el sentido de la ciencia como profesión.¹⁴

Un autor central para el estudio de la ciencia como profesión fue Jean-Jaques Salomon (2008), quien mediante un estudio histórico indagó sobre el nacimiento y desarrollo de la ciencia como profesión en los países del norte global. Según el autor, mientras que antes se pensaba a la ciencia como una sociedad ideal, hoy constituye “una elite profesional, que se muestra ante el poder tan poco desligada de las contingencias, presiones y los compromisos políticos o económicos como cualquier otro grupo profesional” (Salomon, 2008: 38). De este modo, en su libro titulado *Los científicos. Entre poder y saber*, reconstruye el nacimiento y el desarrollo de la profesión científica, mediante una mirada crítica a la creciente dependencia de la ciencia de los poderes económicos y políticos, profundizada desde mediados del siglo XIX.¹⁵

Si bien Salomon fue uno de l*s primer*s en presentar un estudio sistemático de la ciencia como profesión (Kreimer, 2008), ya en estudios previos se encuentran aportes que evidenciaban una profesionalización de l*s investigador*s mediante procesos de burocratización. Ello se encuentra claramente en los aportes de Joseph Ben David (1974), para quien “la profesionalización da lugar a una ‘sociedad ocupacional’ cuyos rasgos son los propios de los procesos de burocratización: diferenciación de funciones, especialización, regulación a cargo de una jerarquía formal y regida por normas

¹⁴ Allí Weber aborda diversos problemas: en primer lugar, las diferencias entre lo científico y lo ético; en segundo lugar, las articulaciones entre la vocación de los científicos y los usos sociales del conocimiento; y, en tercer lugar, lo que se espera de la ciencia frente a lo que los científicos realmente conforman, en tanto elite especializada. (Kreimer, 2008)

¹⁵ La preocupación de Salomon es compartida con much*s intelectuales preocupad*s por la relación de la ciencia con el poder, es especial con los cambios acontecidos en las políticas científicas desde finales de la Segunda Guerra Mundial. Para profundizar sobre esto, se puede consultar el trabajo de Albornoz (2007).

impersonales” (Albornoz, 2007: 57). También Randall Collins (1976) orienta su trabajo en un sentido similar, al sostener que la ciencia es una profesión fuerte, ya que los grupos de científic*s se basan en su poder para validar los saberes de sus miembros e influir en sus carreras. Para el autor, el grupo colegiado ejerce control sobre el tipo de trabajo que se realiza y los modos en que se realiza. De este modo, l*s científic*s poseen autonomía y hay un fuerte control colegiado sobre los procesos de trabajo, los objetivos y la evaluación de desempeño, ello la hace para el autor una profesión fuerte.

Otro autor que ha entendido la ciencia como profesión ha sido Tony Becher (2001). En su libro titulado *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*, el autor se propone analizar la relación entre la organización profesional de grupos particulares de académic*s con las tareas intelectuales que desempeñan. Mediante un estudio empírico identifica situaciones donde las prácticas habituales de una disciplina se correlacionan con las propiedades epistemológicas de las formas de conocimiento. De este modo, aún sin una lectura sistemática de los aportes CTS sobre los dos grandes campos de la sociología de la ciencia, a saber: sociología del conocimiento científico y sociología de l*s científic*s, el autor pretende abordar las relaciones entre ambas, entendiendo la ciencia como organización profesional.¹⁶

En el mismo sentido, pero con un marco específico de la sociología de la ciencia y retomando críticamente los aportes CTS, Richard Whitley (2012) presenta un marco analítico para pensar la ciencia como un tipo particular de organización. Para el autor, las ciencias constituyen “sistemas de producción de conocimiento que varían en su organización intelectual y social, por diferencias en los dispositivos institucionales que determinan la asignación de recursos y recompensas” (Whitley, 2012: 12). Si bien el autor retoma los aportes sociológicos sobre organización laboral y recapitula algunos estudios que entienden la ciencia como una forma de organización laboral de tipo profesional, sostiene que hay similitudes y diferencias entre las ciencias y las organizaciones laborales de tipo profesional. Para el autor, la ciencia puede ser pensada como organización profesional del trabajo en la medida en que controla cómo se realiza, de qué forma se

¹⁶ Si bien da por supuesto que se trata de una organización profesional, el trabajo es más empírico que teórico. De este modo, no introduce coordenadas conceptuales para entender la ciencia como organización profesional ni da cuenta de los debates en torno a la ciencia que se han dado al interior del campo CTS desde los aportes de Merton señalados anteriormente.

evalúa el trabajo y sus criterios y procedimientos determinan el acceso de recompensas materiales. Sin embargo, difiere de otras profesiones debido al

monitoreo constante del producto de la actividad a través de un elaborado sistema de comunicación formal que controla el trabajo en una medida mucho mayor que en otras actividades y por el grado de institucionalización de la competencia por lograr influencia y preeminencia en función de la importancia de los resultados alcanzados (Whitley, 2012: 88 y 89).

Ahora bien, las formas institucionales y organizacionales de la investigación científica varían de una región a otra y de un país a otro (Vinck, 2014). En este sentido, el análisis de la ciencia en un contexto periférico constituye un tema importante para nuestra investigación ya que nos aporta el anclaje local. La literatura producida en América Latina desde una mirada sociológica de la ciencia nos permite pensar en las formas que asume la organización social de la ciencia y las prácticas científicas desde y en la periferia (Cueto, 1996; Dagnino y Thomas, 1999; Saldaña 2005; Vessuri, 1983, 1996), entendiendo que “el trabajo científico tiene en estos países sus propias reglas que deben ser entendidas no como síntoma de atraso o modernidad sino como parte de su propia cultura y de las interacciones con la ciencia internacional” (Cueto, 1989: 29). Ello es así debido a que los países latinoamericanos tienen una participación desigual en la producción y uso de conocimiento en relación con el *mainstream* internacional (Kreimer, 2010a, 2010b; Kreimer y Levin, 2013; Varsavsky, 2010). En la presente tesis entenderemos esto como integración subordinada (Kreimer, 2006) y las diferencias con los países del norte global como parte de la división internacional del trabajo científico (Ferpozzi, 2016).

1.2 Estudios de género y ciencia

En los últimos años, dentro de los estudios CTS ha emergido con fuerza un nuevo campo de investigación dedicado al análisis de la ciencia con perspectiva de género. Exceptuando algunos trabajos pioneros en la década del setenta, la mayoría de los estudios y propuestas influidas o directamente basadas en la concepción de género, aparecen en la región a partir de mediados de los noventa y se intensifican al final de esta década (Bonder, 2004). Esto contrasta con la producción que, desde los años ochenta, desarrollan los estudios de género en otros temas (Barrancos, 2010). Esta “nueva” línea

de trabajo dentro del campo CTS regional deriva del encuentro de la perspectiva de género con los estudios de la ciencia y tecnología (González García y Pérez Sedeño, 2002) y, en especial, de la implementación del concepto de género para el estudio de las instituciones científicas y la producción del conocimiento (Harding, 2006).

De este modo, los estudios de género en ciencia y tecnología retoman los aportes teóricos más amplios de los estudios de género y feministas desarrollados en el campo académico de las ciencias sociales (Estébanez, 2010). Desde la década del sesenta, en el norte global comenzaron a surgir estudios que retomaron la distinción sexo/género realizado por los estudios biomédicos¹⁷ una década antes, para aplicarla al análisis de la situación de las mujeres. Desde esta perspectiva teórica se asume una dicotomía entre el sexo entendido como biológico y el género como cultural y social, por lo que el género es considerado una construcción social del sexo.¹⁸ Esta forma de entender el género desde una lógica identitaria ha sido blanco de muchas críticas (Lugones, 2008; Perez y Radi, 2018; Preciado, 2003; Scott, 2011 y 2015, entre otras) y desde fines de la década de los ochenta y principios de los noventa, distintos autor*s han elaborado nuevos marcos teóricos que pretenden superar el análisis dicotómico y binario de este concepto de género (Butler, 2002, Haraway, 1991; Lauretis, 1993; Preciado, 2003, por sólo mencionar algunas de las más representativas).

A partir de la incorporación de la categoría género para el estudio de la ciencia se ha consolidado un campo de indagación, tanto teórico como empírico, de notable amplitud y heterogeneidad (Sanz González, 2005). A fines analíticos, podemos distinguir dos grandes campos de estudios de género y ciencia: por un lado, se encuentran los que centran su interés en la construcción de conocimientos científicos, el sexismo en dispositivos tecnológicos y el androcentrismo en la ciencia (Fox Keller, 1995; Harding, 2006; Longino, 1997; Schiebinger, 2008; Wacjman, 1991, entre otros). Por otro lado, los

¹⁷ Uno de los primeros autores que habría utilizado tal término en un sentido distinto al gramatical fue el controvertido psicólogo John Money en *Hermaphroditism, gender and precocity in hyperadrenocorticism: Psychologic findings* de 1955, para referirse a los comportamientos típicos asociados a la identidad masculina o femenina de las personas, donde intervenirían factores sociobiológicos. Su utilización por parte del feminismo se puede ver en los escritos pioneros de Millet (1970) pero aún perdura en muchos estudios contemporáneos de manera explícita e implícita. Abordaremos esto en profundidad en el cuarto apartado del presente capítulo.

¹⁸ Se produce de este modo un pasaje mágico del modelo biomédico a los feminismos. El problema radica en: los sujetos de los primeros usos (biomédicos son las personas trans y/o intersex), el sujeto de esta perspectiva teoría con las mujeres CIS. Como sostiene Mauro Cabral (2011) en "*La paradoja transgénero*", el feminismo se apropia del concepto biomédico que pretendía solucionar a través de la patologización lo que veía como problema de las personas trans y borra la genealogía del concepto.

estudios de corte más sociológico e histórico, abocados a observar los problemas de las mujeres *en* la ciencia, las trayectorias desiguales según el género, las exclusiones de género en el trabajo científico (Etzkowitz et al, 2000) y el rol de las mujeres en la ciencia y la tecnología en diversos contextos sociales e históricos. Si bien cada uno, a su modo, resulta valioso y contribuyen directamente a la concreción de nuestros objetivos, debemos enfatizar que es el segundo eje el que concierne especialmente a nuestra propia investigación, como esperamos demostrar oportunamente.

Estos estudios han señalado y evidenciado en profundidad que la ciencia se encuentra marcada por desigualdades de estatus, de autoridad y de recompensas materiales y simbólicas entre varones y mujeres. Como señalan Fox, Whittington y Linkova (2017), estas desigualdades se ponen de manifiesto en la estratificación de las comunidades científicas (Cole y Zuckerman, 1987), también en las diferencias de rango, niveles de financiación, equipos disponibles y reconocimientos recibidos; en los tipos de contratos establecidos; en la formación y promoción de las carreras científicas; y en las publicaciones y contactos con otras organizaciones e instituciones no científicas.

En lo que respecta específicamente a los estudios dedicados a analizar las carreras científicas, se pueden distinguir con claridad dos abordajes teóricos y empíricos. Por un lado, el modelo de canalización (Fox, Whittington y Lonkova, 2017), que utiliza la metáfora de la tubería para graficar la subrepresentación de las mujeres en la ciencia, caracterizada por tener grietas, donde la cantidad de mujeres cis va disminuyendo a medida que se avanza en la carrera (Blickenstaff, 2005; Etzkowitz, Kemelgor, &Uzzi, 2003). Este fenómeno también fue denominado “embudo académico” (Nocetti & Blanes, 2011), tesis de la “pipeta” o *science carrer pipeline* (Etzkowitz et. al., 2000) y, más popular en la región latinoamericana, segregación vertical y techo de cristal (Antón Sevilla, 2005; Marrero, 2009; Viscardi y Butti, 2002).¹⁹

Por otro lado, y como referencia fundamental del presente proyecto, se encuentra un segundo modo de abordaje, opuesto al ya citado de la tubería, basado en el análisis de las

¹⁹ Estas formas de comprender la subrepresentación de las mujeres en ciencia, suelen ir acompañados con análisis de las diferencias en la participación de mujeres y varones por áreas de conocimiento, lo que se denomina segregación horizontal. De este modo, se sostiene que las mujeres tienen menos posibilidades que los varones a entrar en determinadas áreas de conocimiento (Alemany Gómez, Díaz Martínez, &Thonber, 2006; Ceci, et. al, 2014; Shaw y Stanton, 2012; Xie y Shauman, 2003). Como lo expresan Viscardi, Buti y Bielli (2002), la literatura existente para América Latina se basa en datos estadísticos generales siendo mucho más escasos y con una trayectoria limitada los estudios que dan cuenta de las condiciones y situaciones que viven las mujeres al interior de las instituciones universitarias.

relaciones entre las carreras científicas y las familias. Estos estudios muestran empíricamente que las exigencias una y otra -al ser altas- entran en conflicto en las mujeres (Bailyn, 2003; Flox, Fonseca y Bao, 2011; Jacobs y Gerson, 2004; Sutor et. al., 2001). Muchas investigaciones del norte global han puesto el foco en la influencia del matrimonio, l*s hij*s y la familia en las carreras científicas. Estos estudios han apuntado tanto efectos positivos como negativos en el matrimonio/presencia de hij*s y la productividad de las mujeres (Cole y Zuckerman, 1987; Fox, 2005; Hunter y Leahey, 2010; Kyvik y Teigen, 1996, Whittington, 2011). A su vez, hay estudios que sostienen que las mujeres científicas tienen más probabilidades de estar solteras, tener menos hij*s de los deseados y tener hij*s después de obtener determinados créditos académicos (Caprile et. al 2012; Drago et al. 2006; Ecklund y Lincoln, 2011). Este tema de investigación ha ingresado de manera más reciente en la región iberoamericana, aunque se encuentran trabajos que han realizado aportes en este sentido (Arroyo, 2005; Bernardes Loch, Vieira Torres, Reciate Costa, 2021; Fernández Soto et al., 2022; Lione, 2019 y 2023; Maffía 2010; Montes, 2017; Morales, 2007; Ruiz, 2017; Sánchez-Olavarría, 2017; Tomassini Urti, 2012; Yáñez, 2016, entre otros).

Tal como se mencionó al inicio del apartado, en la región iberoamericana la incorporación de la mirada de género para el estudio de la ciencia es mucho más reciente que en Estados Unidos y los países de Europa occidental (Pérez Sedeño, 2006). En estos últimos, encontramos producciones que indagan en la participación de las mujeres en ciencia desde mediados de la década del sesenta del siglo XX, tal como el estudio sociológico de Alice Rossi (1965) titulado “*¿por qué tan pocas?*” Esto contrasta con la región iberoamericana, donde si bien el interés por este tema es más reciente, ya se encuentra institucionalizado. Un claro ejemplo de esto lo constituyen los Congresos Iberoamericanos de Ciencia, Tecnología y Género desarrollados desde el año 1996.²⁰ Desde sus inicios, estos encuentros se caracterizan por ser interdisciplinarios – característica que comparte con el campo CTS más amplio. Tal como lo señalan Pérez Sedeño, Alcalá, González, de Villota, Roldán y Santemas (2006: 12 y 13):

En todos estos congresos, se analizó la situación de la mujer en los sistemas de ciencia y tecnología en Iberoamérica, explorando las consecuencias que pueda haber

²⁰ Y continúan aún hoy siendo uno de los principales encuentros de l*s investigador*s de género, ciencia y tecnología de la región.

tenido su exclusión en las prácticas, contenidos y organización de estos sistemas, y proponiendo estrategias para promover la presencia igualitaria de mujeres en todos los estadios de la tecnociencia (educación, producción de ciencia y tecnología, gestión) (...) Los temas abordados fueron el pasado y el presente de la incorporación de las mujeres a la ciencia y la tecnología, la educación científico-tecnológica, los sesgos de género en las prácticas, contenidos, transmisión y organización social del conocimiento, prestando particular atención a la salud, los efectos de la subrepresentación de las mujeres sobre fines, métodos y resultados en ciencia y tecnología, la igualdad de género en las políticas científico- tecnológicas y los problemas específicos de género en la ciencia y la tecnología de los países en vías de desarrollo.

Por tanto, desde mediados la década del noventa se va construyendo una agenda de investigación específica, de género, ciencia y tecnología, al interior del campo de estudios CTS mediante el encuentro de investigador*s de Iberoamérica en los Congresos Iberoamericanos mencionados, y también en redes que concretaron el fortalecimiento del tema. Una muestra de ello fue la creación de la Red Iberoamericana de Ciencia Tecnología y Género (RICTYG),²¹ cuyo objetivo fue el análisis de género de los sistemas de ciencia, tecnología e innovación con el fin de mejorar la gobernabilidad y la excelencia de los mismos.

Esta confluencia de investigadoras que, desde diversas partes de Iberoamérica, se encontraban indagando temas similares, posibilitó la proliferación de los estudios de género, ciencia y tecnología en la región. Se editaron publicaciones que engloban producciones iberoamericanas tales como el libro *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica* (Blazquez Graf y Flores, 2005); el número de la revista *Arbor* titulado *Igualdad y equidad en Ciencia y Tecnología en Iberoamérica* (Pérez Sedeño & Gómez, 2008); el dossier de la *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología y Sociedad* cuyo encabezado es *Ciencia, tecnología y género. Enfoques y problemas actuales* (González & Fernández Jimeno, 2016); estudios financiados por organismos internacionales sobre brechas de género en ciencia y tecnología (López-Bassols et al., 2018) y por redes iberoamericanas (Albornoz et al., 2018), por sólo mencionar algunos.

²¹ La Red fue coordinada por investigadoras españolas, siendo su referente Eulalia Pérez Sedeño, pero participaron también como unidades de investigación diversas investigadoras de Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Guatemala, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela.

Por otro lado, contamos con producciones interesadas por las realidades nacionales y subnacionales en ciencia, tecnología y género. Esto se puede ver en los trabajos sobre México (Cárdenas Tapia, 2015; de Garay y del Valle Díaz Muñoz, 2012; Graf y Ruis, 2017; Jasso et. al., 2016; Zazueta et. al, 2022); Perú (Avolio et. al., 2018; Rodríguez Navia, 2008 y 2011; Santana Quisoe, 2019); Colombia (Ávila Toscano et. al., 2019; Bustos, 2008; Cortés Barros, 2021); Venezuela (Marcano y Phélan, 2009; Vessuri y Canino 2001 y 2017); Cuba (Dorta Contreras y Álvarez Días, 2007; Lahera, 2011; Ruis, 2008); Chile (De Armas y Venegas, 2016; Ríos González et. al., 2017; Valenzuela et. al, 2022); Uruguay (Bielli y Buti, 2008; Sabanes y Mazzitelli, 2011); y Brasil (Caruzo et. al., 2020; Cunha et. al., 2021, Loch et. al, 2021), por sólo mencionar un racimo de tantas producciones que proliferaron en los países de América Latina.

Merecen destacarse las producciones de Brasil, que en forma excepcional respecto de otros países de la región, incluyen en sus análisis tanto al género como a la raza en los estudios de la ciencia (González et al., 2020). En ellas encontramos una mayor proliferación del cruces de estas categorías y se pueden encontrar innovadores aportes para los estudios de género, ciencia y tecnología (tales como los trabajos de Barreto, 2015; Benite et al., 2018; Brandão, 2022; Candido et al., 2020; Xavier, 2021, entre otros).

La elaboración y disponibilidad de indicadores desagregados por sexo, entendidos como requerimiento básico para conocer el “estado de la ciencia” en nuestros países (Estébanez, 2003) han ocupado un destacado espacio en los estudios de género y ciencia en la región. En este sentido, encontramos el trabajo de la Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, que desde el año 1997 introduce la segregación por sexo de indicadores CyT; los resultados del Proyecto Gen-TEC, el Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género de UNESCO²² (Estébanez, 2012), y el estudio del Banco Interamericano de Desarrollo titulado “*Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*” (López Bassols et. al, 2018). En Argentina, a nivel nacional y en el marco del Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Nación, se realizó una primera “*Encuesta Nacional sobre Género en Ciencia y Tecnología. Fase Piloto*” en el año 2011, estudio profundizado siete años después mediante el Proyecto

²² Realizado en dos fases entre los años 2000 y 2002, que produjo un estudio comparativo en ocho países de la región iberoamericana (Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela) (Estébanez, 2012)

SAGA de UNESCO (*STEM and Gender Advancement*), que dio como resultado estadísticas desagregadas por sexo sobre carreras en ciencia y tecnología, evaluación de la ciencia y la tecnología, producción científica y financiamiento de la investigación así como también un banco de políticas, lineamientos y estrategias de igualdad de género llevadas adelante por los diversos organismos científico-tecnológicos del país.

Asimismo, en Argentina,²³ los trabajos realizados por el Centro Redes y por la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (en adelante RAGCyT) merecen ser ponderados. En el seno del primero, se ubican las producciones de Estébanez (2012; 2005; 2007) quien analiza, entre otros indicadores cualitativos y cuantitativos, la participación de mujeres y varones, las representaciones de la ciencia y la profesión científica, vocaciones y modelos, así como las relaciones entre género y tecnología. En relación a la RAGCyT, desde 1994 han desarrollado una incesante actividad en el campo de estudios ciencia y tecnología desde una perspectiva de género. Sus principales aportes permiten una comprensión de las desigualdades de género en las comunidades científicas contemporáneas y de los desafíos de la epistemología feminista. Merece destacarse el estudio de Franchi, Kochen, Maffía y Gómez (2014) sobre la situación de las mujeres en el sector de Ciencia y Tecnología en Argentina entre los años 1998 y 2013 y los trabajos de Diana Maffía (2008; 2010; 2016), dedicados a analizar las dificultades que encuentran las mujeres en el desarrollo de su actividad profesional y su labor científica, además de sus aportes esenciales a la epistemología feminista.

Un tema que ha sido ampliamente documentado en el país lo constituye la “*historia de las pioneras*”, que rescata información biográfica anclada en contextos históricos

²³ Si hacemos un relevamiento de las revistas CTS, se puede apreciar que estas aportaciones logran su ingreso a las revistas especializadas recién a comienzos del siglo XXI. Un estudio minucioso de las dos revistas más importantes del campo CTS local, la revista REDES y la revista CTS, es de notar que en la primera los estudios de género en ciencia y tecnología comienzan a aparecer y a ser considerados como una dimensión de análisis válida en forma más sistemática desde año 2012. Por su parte, en la Revista CTS se pueden encontrar artículos producidos desde una perspectiva de género desde el año 2004. En ambas publicaciones se encuentran investigaciones sobre la historia de instituciones universitarias y la participación de mujeres en diversas disciplinas (Brisolla, 2005; De Filippo et al., 2007; Vega y Ortega, 2013), sobre el impacto según el género de dispositivos tecnológicos desde una mirada histórica (Laet y Mol, 2012); sobre las mujeres en la construcción del conocimiento científico (Almendros, 2017), sobre vidas, obras intelectuales y trayectorias de mujeres científicas (Mendes de Vasconcellos y Tatit Lima, 2016), entre otros. Si bien podemos decir que en la actualidad ambas revistas acogen entre sus páginas aportes de los estudios de género, se vislumbra un mayor enraizamiento en la Revista CTS, en varios de cuyos números presenta resultados de reuniones, congresos y talleres donde se recomienda la incorporación de la perspectiva de género en los estudios CTS y donde hay mayor producción desde la perspectiva referida.

específicos (Lione, 2020). Como referencia ineludible, se encuentran los estudios realizados en el marco del Programa de Historia de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires, que recuperan la historia de las mujeres universitarias y científicas a principios del siglo XX (Baña y Borches; 2017; Barbieri, 2009;). Del mismo modo, se encuentran estudios no sólo en clave biográfica sino también desde un punto de vista epistemológico y de historia de las ideas sobre Rebeca Gerschman (Boveris, 1996; Cornejo, 2008, 2015 y 2017); Cecilia Grierson, (Kohn Loncaria, 1976; Kohn Loncaria y Sánchez, 1996); y Elisa Ferreyra Videla, primera graduada de la Facultad de Derecho de la UBA (Ferreira, 2010; Suárez, 2012), por sólo mencionar algunas.

Por otro lado, en el país existen espacios de socialización académica ineludibles: las Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y el Congreso Iberoamericano de Género. Se trata de instancias académicas de gran importancia como punto de encuentro entre quienes se dedican a la historia de las mujeres y a los estudios de género en el país. Al realizar un análisis minucioso de los programas correspondientes a los años 2012, 2015 y 2019 se aprecia la ausencia de mesas temáticas sobre género, ciencia y tecnología. Recién en 2017 se organizó una mesa sobre “*Estudios feministas sobre la ciencia. Ciencia, Tecnología y Género*”²⁴ y un panel titulado “*De cuartos propios y techos de cristal: reflexiones potentes sobre el sistema científico, la universidad y el género en la Argentina*”.²⁵ El objetivo de la primera fue “analizar la situación de las mujeres en la ciencia [...] y cuestionar las epistemologías androcéntricas” (Morrison y Carrasco, 2017: 106). Como resultado de la convocatoria, se presentaron diversos trabajos: sobre tesis, directoras, codirectoras y consultoras en las tesis que se encuentran en la Biblioteca Prof. José Arce de la Universidad de Buenos Aires; sobre mujeres científicas en STEM; historia de mujeres en ciencia y tecnología en México y de científicas mendocinas (Monassa Maron; 2015); sobre mujeres fundadoras en la historia de la Terapia Ocupacional en Estados Unidos; sobre tecnologías psi, feminismos y terapia ocupacional; y sobre neurociencias desde un estudio de la epistemología feminista.

²⁴ Coordinada por Rodolfo Morrison de la Universidad de Chile y Jimena Carrasco de la Universidad Austral de Chile.

²⁵ Coordinado por Mario Pecheny con las exposiciones de Graciela Morgade, Carolina Mera, Fernanda Beigel y Diana Maffía.

A su vez, en todos los años analizados, se encontraron ponencias presentadas en diferentes mesas temáticas pero que pueden tener afinidades con el campo de indagación de los estudios de género, ciencia y tecnología. En este sentido, se pueden mencionar estudios sobre mujeres filósofas como Cristine de Pizán (Barrios y Guazzaroni, 2012), sobre mujeres intelectuales a lo largo de la historia argentina (Fiorucci y Ehrlich, 2012; Itoiz, 2017), donde destacan los estudios sobre María Rosa Oliver (Becerra, 2015), Alfonsina Storni (Moscoso, 2015), Alejandra Pizarnik (Barbero, 2017; Hamelau, 2017), Cecilia Grierson (Morrone, 2017); análisis sobre mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (Moreira Cancela; 2019), en ciencia, tecnología e innovación (Ramirez David, 2019), mujeres en tecnologías (Iavorski, Gagliolo y Somma, 2019), experiencias de lucha de mujeres científicas (Del Castillo Bernal et. al, 2019), biografías sobre profesoras e investigadoras en humanidades y ciencias sociales (Carli, 2017; Lorenzo 2017), sobre docencia, investigación, género y raza (Olivera Santos, 2019), sobre género y derecho (Catinari, 2019; Gómez Molla, 2017), mujeres en ingeniería (Laiño y Zlachevsky, 2019; Marquinez, 2017; Simone e Iavorski Losada, 2017), en arquitectura (Daldi, 2017; Seri, 2019), en industrias hidrocarburíficas (Hiller, 2019), entre otras profesiones.

En el relevamiento del período analizado, despunta el sostenido interés y desarrollo de los estudios sobre género y universidad, preocupados no sólo por la cantidad de mujeres en los diferentes niveles educativos, científicos y profesionales, sino fundamentalmente sobre el papel de las instituciones respecto a las relaciones de género y el modo en que las desigualdades en estos espacios impactan en las vidas de quienes las integran (Arias, 2017; Bravo, 2017; Mazzeo, 2019; Palermo y Marrero, 2012; Palióff Nosal, Nocetti y Della Torre, 2019; Panaia, 2019). En esta dirección, se pueden mencionar análisis sobre las prácticas de docencia e investigación (Cristo, 2017; Egea, Salvatierra y Suárez, 2015;), experiencias de cátedras o grupos de investigación de mujeres y/o género (Blanco, 2017; Del Valle Pirsch, 2019), y sobre mujeres y demandas feministas en el marco de la Reforma Universitaria Argentina (Bustelo, 2017; Coudanes, 2018), por solo mencionar algunos.

Por otro lado, los estudios realizados localmente merecen ser ponderados. Además de la tesina de grado elaborada por la autora del presente escrito (Lione, 2018), en la región del Litoral contamos con un estudio de suma importancia para esta tesis y los problemas

encarados, ya que constituyen los primeros esfuerzos sistemáticos dedicados a estudiar la ciencia y sus vinculaciones con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la región. Referimos con ello al *Informe sobre usos del tiempo y brechas de género en el sistema científico-tecnológico de Santa Fe* elaborado por Andreozzi, Geli, Giustiniani y Peinado (2019), a pedido del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Provincia de Santa Fe. Este informe presenta un estudio cuantitativo sobre el uso del tiempo a nivel provincial.²⁶ A su vez, contamos con estudios de género sobre la Universidad Nacional del Litoral interesados en el área de la salud (Carrera, Reus y Lione, 2021), en las políticas de género (Cánaves et. al., 2019), en las articulaciones entre el trabajo remunerado y de reproducción desde un enfoque interseccional (Delfino et. al., 2020; Pagura et. al, 2021) y en la participación de las mujeres en el campo científico (Lione, 2018; Steinman, 2014)

Para cerrar, en este punto nos interesa enfatizar que, en mayor medida, son los trabajos de género y ciencia destinados a abordar las trayectorias de las mujeres investigadoras quienes incluyen en su análisis la relación entre el mundo científico con la familia. Es por ello que será en un campo de indagación ajeno a los estudios CTS donde encontraremos los más significativos aportes para pensar la articulación entre trabajo científico y el trabajo de reproducción, tal como lo proponemos en la presente tesis. El siguiente apartado se encontrará destinado a ellos.

1.3 Aportes de la articulación producción-reproducción

En el periodo que va entre fines de los años sesenta y la década del ochenta, se consolida dentro de las ciencias sociales un campo de estudios vinculado a la relación entre el trabajo –en sentido amplio– y la familia (Delfino y Logiódice, 2022). Desde la perspectiva de Himmelweit (2011), esta línea de trabajo se inicia impulsada por dos procesos interrelacionados: la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el mayor

²⁶El Informe presenta como objetivo conocer cuál es la distribución entre el trabajo remunerado y la vida personal de los/as científicos/as, tecnólogos/as e investigadores/as en la Provincia de Santa Fe, Argentina, y cómo esta distribución del tiempo contribuye u obstaculiza el desarrollo de sus carreras científicas. Para el estudio, se utilizó como instrumento de recolección un diario de actividades del día de ayer. El total estimado de la población de Investigadores e Investigadoras de la Provincia de Santa Fe es de 4.694, en informe, se seleccionó una muestra aleatoria de 384 personas, de las cuales 203 corresponden a Investigadores e Investigadoras que trabajan en Institutos de Investigación. El resto son docentes investigadores de Universidades (Andreozzi, Geli, Giustiniani y Peinado, 2019).

acceso a bienes y servicios que sustituyen parcialmente las actividades realizadas de forma no remunerada en el hogar.

Estos desarrollos teóricos se centraron en cuestionar la exclusión del trabajo doméstico del dominio económico, llamando la atención sobre la histórica asimilación entre trabajo y trabajo remunerado y abriendo así un hiato que permitió una reconsideración de todas las formas de trabajo. La generalización de las relaciones de producción capitalistas y el proceso de escisión y especialización de los espacios en público/laboral y privado/doméstico entronizaron la noción de trabajo inscrita en la economía de mercado, a la vez que colocaron a las restantes formas de trabajo en un lugar subordinado (Federici, 2013 y 2018; Orozco, 2014).

En la presente investigación tomaremos como referencias teóricas aquellos estudios que consideran que el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo se encuentran altamente integrados (Bruschini, 2006; Fraser, 2016), constituyendo dos aspectos de un único proceso (Carrasco, 1995 y 2011). En este sentido, tal como lo retomaremos en el marco conceptual, pensar la articulación de las esferas implica reconocer la interdependencia de las estructuras familiares y productivas. Dentro de este enfoque, la esfera de la reproducción social está articulada con la esfera de la producción y no es posible pensar una sin la otra (Faur, 2014; Pautassi, 2007; Torns, 2005).

El concepto de trabajo reproductivo²⁷ y los enfoques teóricos que abordan las relaciones entre producción y reproducción tienen sus antecedentes inmediatos en los aportes marxistas feministas del norte global de los años sesenta y setenta. En este contexto nace la necesidad de considerar la importancia económica del trabajo doméstico y de cuidados “en la reproducción de la fuerza de trabajo y en la generación de condiciones de existencia del sistema capitalista” (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998: 98). A partir de estos estudios se comienza a concebir el trabajo en un sentido amplio, destacando el valor del trabajo doméstico no sólo desde un sentido moral –por ser garante de una sociedad buena y justa– sino fundamentalmente en términos económico-políticos, por su capacidad de asegurar la continuidad de la sociedad capitalista (Ferguson, 2020: 19).

²⁷ La primigenia conceptualización sistemática sobre el concepto de trabajo doméstico fue realizada en la década del treinta por la investigadora canadiense Margaret Reid. En esta primera conceptualización, el trabajo doméstico no remunerado se define por el denominado criterio de la tercera persona, esto es, por tratarse de un tipo de trabajo que podría ser realizado remuneradamente por una persona externa al hogar (Delfino y Logiodice, 2022).

Sin embargo, las relaciones entre producción y reproducción fueron objeto de acalorados debates entre las autoras marxistas feministas; aún entre quienes asumen una perspectiva de articulación de esferas, hay claras diferencias (Colombo, 2021). Si bien todos estos estudios han realizado esfuerzos por vincular clase y género para pensar la desigualdad y la opresión en el marco del sistema capitalista,²⁸ podemos distinguir dos perspectivas que abordan dicha relación: las teorías duales y las teorías unitarias.

Las teorías duales se denominan así por abordar patriarcado y capitalismo como sistemas separados, entendiendo la relación entre género y clase como producto de la yuxtaposición de estos dos sistemas de opresión (Calderano, 2019). Una de las autoras más destacadas de esta concepción fue Heidi Hartman (1979, 1983).²⁹ La autora utiliza el concepto patriarcado para referir al control de los varones sobre el trabajo de las mujeres tanto dentro como fuera del hogar. Para ella, el capitalismo se ha construido sobre el patriarcado, que tiene su base material en el control de los varones sobre la fuerza de trabajo de las mujeres. De este modo, propone desarrollar una teoría que, en lugar de comprender la situación particular de las mujeres como efecto del capitalismo,³⁰ debe homologar patriarcado y capitalismo en sus consecuencias a fin de explicar la realidad de la mujer (Young, 1992).

Partiendo de una crítica similar al marxismo tradicional, Delphy (1984), propone un análisis materialista de la opresión de las mujeres mediante el estudio del modo de producción doméstico, argumentando que patriarcado y capitalismo son mutuamente dependientes. Para la autora, las mujeres constituyen una clase en tanto grupo sometido a una relación de producción mediante el modo de explotación patriarcal. Así, “el control de la reproducción, sería la causa y medio de la otra gran explotación material de las mujeres: la explotación sexual” (Delphy, 1985: 65). Por su parte, Eisentein (1979), incorpora la noción de sistema patriarcal capitalista, entendiendo que, si bien no son

²⁸ Estos aportes pueden remontarse a los orígenes de los debates entre marxismo y feminismo en los años sesenta y setenta. Los antecedentes más importantes de este campo de indagación vinieron de la mano de las marxistas feministas y sus esfuerzos por analizar las vinculaciones entre el patriarcado y el capitalismo (Delphy, 1984; Hartman, 1979; 1982; Eisentein, 1979, entre muchas otras).

²⁹ Aunque esto también se puede ver de modo más radical en el pensamiento de Millett (1972). La autora realiza una caracterización del patriarcado como sistema de dominación básico sobre el que se asientan los demás (raza, clase) y no puede haber una verdadera revolución si no se lo destruye. Para la autora, las mujeres son colonizadas por el imperialismo masculino, donde los hombres poseen todos los resortes de poder: no solo controlan la ideología del sistema (ciencia, arte, religión, filosofía) sino además la industria, las finanzas, el ejército, la policía y el gobierno. Según la autora, las mujeres sufren una “colonización interior” más sutil y por ende más arraigada que otras.

³⁰ Como ella cree que lo hacen Engels, Michell, Dalla Costa y Zaretsky.

idénticos, capitalismo y patriarcado son mutuamente dependientes. En sus palabras “el capitalismo no sólo asume la maleabilidad del patriarcado a las necesidades del capital, sino que también asume la maleabilidad del capital a las necesidades del patriarcado” (Eisentein, 1979: 22 y 27).

Este modelo teórico dual ha sido objeto de numerosas críticas y desde la década del noventa se han realizado importantes aportes que buscan superarlo. Iris Marion Young (1992), sostiene que el enfoque dual presenta una perspectiva deshistorizada y universalizadora de la opresión de la mujer, ya que entender el patriarcado como sistema universal que mantiene la misma estructura básica puede llevar a serios prejuicios culturales, raciales y clasistas.³¹ Como señala bell hooks (2020), la visión de las mujeres en una misma posición de subordinación, cristaliza un sujeto con rasgos y características bien definidas como expresión de ‘todas’ las mujeres y no vislumbra las relaciones de poder intracategoriales.

A la vez, las teorías duales conciben las relaciones sociales concretas como pertenecientes al sistema económico de las relaciones de producción y le resta peso material al sistema patriarcal, al cual define, en su esencia, como independiente del sistema de relaciones de producción (Young, 1992). Lo que se encuentra en el centro de este debate son las tensiones al interior del feminismo –sus luchas y sus demandas– en un sistema capitalista signado por la desigualdad socioeconómica. Como ha señalado Fraser (1995), se produjo un repliegue de las demandas de reconocimiento frente a las demandas de redistribución económica, perdiendo de vista que “las diferencias culturales sólo podrían ser elaboradas libre y democráticamente mediadas sobre la base de la igualdad social” (Fraser, 1995: 46).

A partir de estas críticas se han elaborado nuevos marcos teóricos que, analíticamente, se pueden denominar unitarios. Se trata de propuestas que abordan las opresiones –de género, clase, raza, entre otras– como co-constituidas por el capitalismo y señalan la necesidad de volver a los aportes marxistas desde una mirada crítica (Calderano, 2019). Se trata de teorías donde “la opresión es teorizada como relacionada estructuralmente con, y modela por la producción capitalista” (Bhattacharya, 2017a: 16). Una de las primeras propuestas elaboradas en este sentido fue realizada por Iris Marion Young

³¹ Si bien el trabajo citado de Young se basa específicamente en el ensayo de Heidi Hartmann, "El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista", aparecido originalmente en 1981, coincidimos con ella en que esta críticas son extensibles a todas las teorías duales.

(1992), quien propone retomar el concepto de división del trabajo elaborada por Marx tomando al género como categoría de análisis, ya que permite “hacer un análisis material de las relaciones del trabajo vinculados específicamente al género, sin asumir que todas las mujeres, en general, o todas las mujeres de una sociedad determinada tienen una situación común y unificada” (Young, 1992: 10).

En este campo de indagación, también se encuentra la Teoría de la Reproducción Social (TRS), cuyos aportes creemos centrales para pensar en las articulaciones producción-reproducción en el marco del capitalismo actual. Como sostiene Fraser (2016), no es posible pensar en el capitalismo si no atendemos a las relaciones entre producción y reproducción debido a que las contradicciones sistémicas del capitalismo no se dan solamente dentro de la acumulación del capital sino también en la interacción entre el ámbito de reproducción social y producción de mercancías.³² La TRS propone “comprender la manera compleja, aunque unificada, en la que la producción de mercancías y la reproducción de la fuerza de trabajo tienen lugar” (Bhattacharya, 2017b: 15).

No obstante, al debate entre las teorías unitarias y duales se suma otro dilema teórico al interior de las teóricas marxistas feministas abocadas a pensar en el trabajo de reproducción: ¿se trata o no de un trabajo productor de valor de cambio? La respuesta ensayada por la red feminista internacional *Wages for Housework*, impulsada por feministas obreristas –que en la actualidad se identifican como autonomistas–, entendía que el trabajo doméstico debía ser reivindicado, tanto en la teoría como en la práctica, como trabajo productor de valor. Para ello, centraron su atención en la estratificación capitalista del trabajo, atacando lo que consideraban su división más profunda: “entre el trabajo masculino de producción de mercancías y el trabajo femenino de producción y reproducción de fuerza de trabajo” (Dalla Costa, 2009: 282).

Estos estudios, si bien fueron fundamentales para la crítica al marxismo clásico y pusieron en el centro la reproducción para explicar la acumulación capitalista sin por ello caer en enfoques duales, presentan en sus supuestos una serie de problemas. Por un lado, parten de bases epistémicas binarias y cissexistas al considerar el universo humano compuesto sólo por dos grupos, mujeres y varones, cuyas diferencias son estables (Radi, 2021: 28).

³² A decir de la autora, la compulsión a la acumulación ilimitada tiende a desestabilizar el proceso de reproducción social en el que, contradictoriamente, se basa.

Por otro lado, retomar el concepto de valor de cambio para pensar los procesos de reproducción supone que las familias también se rigen por una lógica netamente capitalista, cuando en realidad “el trabajo doméstico tiene como objetivo el bienestar de las personas, mientras que el objetivo de la producción de mercancías es la acumulación de beneficios” (Picchio, 1994: 455).

Frente a esto último, las corrientes teóricas de la reproducción social (TRS) comenzaron a sostener que el trabajo doméstico no produce valor de cambio, sino que produce las condiciones para la generación de valor mediante la reproducción de la fuerza de trabajo (Arruzza y Bhattacharya, 2020). Si bien sostienen que el trabajo no pago realizado en el hogar no es un proceso de consumo sino de producción y es esencial para la acumulación capitalista, esto no implica que este trabajo produzca valor de cambio ya que no se realiza para el mercado ni se rige por sus normas.

Tomando como referencia estas críticas, la presente tesis se referencia en el marco teórico presentado por Arruzza y Bhattacharya (2020), quienes sostienen que si bien el trabajo doméstico y de cuidados sufre el impacto del capitalismo y utiliza los productos del trabajo industrial (como lavarropas, secarropas, aspiradoras), no se encuentra organizado bajo las lógicas capitalista e industrial. Para las autoras, el valor es una relación social y “hay producción de valor cuando hay generación de capital en el contexto de trabajo organizado en términos capitalistas” (Arruzza y Bhattacharya, 2020: 46). De este modo, el trabajo de reproducción “produce las condiciones de posibilidad para que el capitalismo exista y también para que existan l*s trabajador*s” (Arruzza y Bhattacharya, 2020: 48). Para estos estudios, el trabajo no remunerado realizado al interior de los hogares no es simplemente la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para satisfacer necesidades físicas y psicológicas de las personas, sino que su misión es reconstruir una relación entre producción y reproducción que garantice el bienestar de las personas (Picchio, 1994: 455). Desde estas perspectivas, el trabajo reproductivo difiere del trabajo realizado en el mercado en cuanto al proceso de trabajo, sus condiciones y en su forma de organización (Campillo, 2000). Aunque ambos se encuentran articulados, dicha articulación se da entre lógicas que, aunque tienen componentes específicos, se entrecruzan y se reconfiguran³³ (Barrère-Maurisson, 1999 y Humphries y Rubery, 1994).

³³ Enfoque de la autonomía relativa entre las mismas (Barrère-Maurisson, 1999)

A su vez, la dedicación al trabajo de reproducción no es idéntica para todas personas ya que varía según el género, la clase, la raza y los momentos de la vida (Carrasquer et al, 1998). Articular producción y reproducción implica ocuparse simultáneamente de diferentes conjuntos de relaciones sociales, que presentan contradicción, antagonismo, resistencia de –y entre– diferentes grupos sociales (Kergoat, 2003). Diversas autoras reconocen la necesidad de analizar la articulación en términos de género y clase social (Larrañaga, Arregui y Arpal, 2004; Faur, 2014; Saffioti, 1992; Torns, 2011; Wainerman, 2005). Ello se debe a que algunas estrategias, prácticas y conflictos permanecen, pero en otros casos varían atendiendo a la posibilidad de acceso a bienes y servicios. Consideramos esto importante ya que las decisiones y pautas de comportamientos no pueden considerarse de manera aislada a los recursos materiales e institucionales disponibles. Las diferencias en los contenidos, intensidades, ejecución directa y actitudes frente al trabajo de reproducción varían de acuerdo al lugar que ocupan las personas al interior de la familia y a la clase social de pertenencia. En especial, si se trata de profesiones de prestigio o de actividades laborales consideradas como poco calificadas (Carrasquer et al., 1998).

Varios estudios muestran cómo en hogares de mayores ingresos el cuidado se puede resolver, en parte, a través del mercado adquiriendo servicios de cuidado pagos, mientras que en hogares de menores ingreso disminuye la mercantilización de los cuidados y aumenta el rol de los servicios informales o comunitarios –si los hubiera– y el cuidado provisto por los integrantes de los propios hogares (Esquivel, 2011). En ese sentido, encontramos estudios sobre organización social del cuidado que identifican el nivel de acceso que las mujeres y sus familias tienen a recursos y servicios materiales y de cuidados provistos por el Estado, el mercado, la comunidad y las familias³⁴ (Becker y Moen, 1999; Razavi, 2007; Rodríguez Enríquez y Marzzoneto, 2015; Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014) y la inequitativa distribución de las responsabilidades de cuidado entre varones y mujeres (Esquivel et al, 2012; Lupica, 2012; OIT-PNUD, 2013; Rodríguez Enríquez, 2007).

³⁴ El concepto desarrollado por la economista Shahra Razavi (2007) para referir a las instituciones encargadas de brindar cuidado fue *diamante de cuidado*. El mismo se encuentra compuesto por: familias, mercados, sector público y sector sin fines de lucro.

A su vez, estudios contemporáneos realizados en el norte global señalan que se está produciendo una *mercantilización de la vida íntima*. El trabajo de Arlie Russell Hochschild (2008), es muy importante en este sentido al analizar las transformaciones en la intimidad y los desafíos que se presentan en el pasaje de la familia “artesanal” a la familia “postindustrial”, donde las tareas que antes se llevaban a cabo al interior del núcleo familiar se confían cada vez más en especialistas externos. Ello produce un círculo vicioso, como señala Huws (2021), ya que cada vez se trabajan de manera remunerada más horas para pagar los servicios necesarios para dar respuesta a esa mayor cantidad de horas trabajadas fuera de los hogares. También Fraser (2016) presta atención a los cambios en la reproducción social en el marco de la actual forma de contradicción social del capitalismo en los países del norte global. La autora señala que en este contexto disminuyó la provisión pública de cuidado, se atrajo a las mujeres al trabajo asalariado a la par que disminuyen los salarios reales, aumentando la cantidad de horas de trabajo remunerado necesario para el sostén familiar y se produce una transferencia del trabajo de cuidado a otras personas. Ello origina cadenas de cuidados globales, donde las mujeres racializadas, de origen rural, de regiones pobres, asumen el trabajo reproductivo antes desempeñado por las mujeres privilegiadas y, para hacerlo, deben transferir sus propias responsabilidades familiares y comunitarias a otras personas más pobres que a su vez deben hacer lo mismo.

A nivel latinoamericano encontramos investigaciones que se dedican a la articulación, considerando diversos aspectos vinculados al trabajo mercantil y al trabajo no remunerado (Faur, 2014; Pautassi, 2007; Wainerman, 2007a, 2007b, 2005), así como también aquellos que abordan la problemática desde las políticas públicas (Arriagada, 2005; OIT-PNUD, 2013; Rodríguez Enríquez, Zuazúa, y Nieva, 2010). Sin embargo, podemos reconocer que los estudios sobre uso del tiempo han alcanzado mayor visibilidad y desarrollo, tanto aquellos que consideran la desigual distribución del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y varones (Aguirre, 2009; Batthyány, 2015, 2008; Delfino, 2016; Esquivel, 2012, 2009; Goren y Trajtemberg, 2017) como los que priorizan la distribución sexista del trabajo no remunerado (Delfino, Herzfeld y Arrillaga, 2015; Rodríguez Enríquez, 2014).

La mayoría de las indagaciones dedicadas al análisis de las articulaciones entre trabajo remunerado y no remunerado producidos en la región iberoamericana, entienden que en

las lógicas que rigen y configuran cada una de estas estructuras existe una que es común: la división sexual del trabajo (Benería 1981; Goren y Trajtemberg, 2017; Hirata y Kergoat, 1997; Mosconi, 1998; Wainerman, 2005). Para este enfoque, los procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo suponen la inserción diferenciada de varones y mujeres en los espacios de producción y reproducción (Goren y Trajtemberg, 2017). Dentro de este marco conceptual, se encuentran estudios sobre distintos tipos de trabajo en Argentina, tales como la horticultura (Ambort, 2022), el trabajo comunitario (Magliano, 2019), empresas recuperadas (Bancalari et al., 2008; Dicapua & Perbellini, 2013), organizaciones sociopolíticas (Barrera, 2011). En otros países latinoamericanos, este ha sido también un importante eje de indagación. Un lugar destacado ocupan los trabajos de Helena Hirata sobre precarización del trabajo en el marco de la división internacional y sexual del trabajo (Hirata, 2009, 2011). También hay estudios empíricos sobre el sector energético mexicano (Rojas García et al., 2020), la industria textil (Bezerra et al., 2021), pesquera (Fonseca et al., 2016) y el sector electrónico de Brasil (Leite y Guimarães, 2015); el mercado laboral (Espino y Sauval, 2016), el sector de enfermería (Mosqueda-Díaz et al., 2013) y agrícola de Chile (Rodríguez Venegas et al., 2015), por sólo mencionar algunos.

Como es debido, todos estos estudios abocados a analizar el mundo del trabajo desde una mirada de género, han sido retomados por la sociología de las profesiones. A inicios de la década del noventa, Anne Witz (1992) sostenía que, si bien podía encontrarse una significativa cantidad de investigaciones sobre las mujeres y el mundo del trabajo, se evidenciaba un olvido en la academia: la participación de la mujer en las profesiones. Ella se propuso llenar ese vacío al analizar los proyectos profesionales masculinos y femeninos en la emergente división médica del trabajo, utilizando los conceptos de profesión y de patriarcado (Witz, 1992).³⁵ Sus pesquisas resultaron innovadoras y sus trabajos (Witz, 1990 y 1992), una referencia del campo que, desde mediados de la década del noventa hasta la actualidad, se constituyó en un importante eje de indagación (entre los que destacan las contribuciones de Ackroyd y Muzio, 2007; Beckman y Phillips, 2005;

³⁵ Al usar el concepto de patriarcado toma postura por las teorías duales, a las que referimos anteriormente. A nuestro parecer, lo valioso del trabajo de Witz es que realiza un aporte conceptual para examinar las “gendered politics” de las profesiones y los modos en que incide el patriarcado en la designación de tareas culturalmente asociadas a lo “masculino” y a lo “femenino”, tomando las herramientas de la teoría del cierre neoweberianas, pero desde una dimensión de género. De este modo, distingue dos estrategias de cierre profesional: una excluyente y otra demarcatoria (utiliza demarcación como sinónimo de segregación).

Bolton y Muzio, 2007; Hochschild, 2008; Ryan y Haslam, 2005 y Wajcman, 1999, por sólo citar algunas).

En Argentina, los estudios de género y profesiones también constituyen un importante locus de producción empírica, aunque se instalaron en el campo académico nacional de manera más reciente. Así, se encuentran aportes tales como el artículo de Eugenia Zicavo que propone examinar los vínculos entre maternidad y trabajo en mujeres profesionales de los sectores socioeconómicos medios de la Ciudad de Buenos Aires (Zicavo, 2013) y los trabajos de Florencia Luci sobre elites empresarias argentinas (Luci, 2010, 2014). Cada uno de ellos, brinda sugerentes marcos de análisis para examinar las profesiones desde una mirada de género, aunque no se hayan dedicado particularmente al estudio de la ciencia. Como ya hemos detallado en el segundo apartado, las especificidades del trabajo científico requieren un examen que atienda a sus particularidades.³⁶

Antes de desplegar la síntesis del marco conceptual que propone el diálogo entre los diferentes campos reseñados anteriormente, consideramos fundamental presentar en forma concisa algunos de los modos en que ha sido considerada la categoría de género para los estudios del mundo social, condensando algunas de las críticas realizadas en los apartados anteriores. Si bien muchos trabajos empíricos pasan por alto esta conceptualización y se presupone de qué hablan cuando refieren a género, lo cierto es que se trata de un concepto cuanto menos problemático. Para nuestra investigación, se trata de una categoría analítica central, por lo que abordarla de manera crítica se convierte en un ejercicio capital a fin de evitar esencialismos, generalizaciones y universalizaciones.

1.4 Género como categoría de análisis

En los apartados anteriores se ha presentado el estado de la cuestión de los campos que confluyen en la presente tesis. A lo largo de la exposición, aparece una categoría transversal a todos ellos, pero merece ser problematizada. Es por ello que el presente apartado se encuentra destinado a realizar un repaso de la categoría género, destacando algunos estudios que se han dedicado al análisis de su empleo en los estudios sociales desde una mirada crítica.

Como se señaló en el tercer apartado, importantes contribuciones se han concretado al momento de retomar el concepto de género para el estudio de la ciencia, así como también

³⁶ Agradecemos los aportes de Blois sobre los estudios de género y profesiones.

ha ocurrido con su aplicación para el estudio del trabajo. Sin embargo, tanto en un campo como en el otro se manifiesta un mismo problema: la recuperación de la categoría género. Puntualmente, ¿qué se entiende por género y cómo se operacionaliza empíricamente dicha categoría?

Como señala Joan Scott (2015), en los estudios histórico-sociales no hay coherencia en el uso del concepto género, ya que ha implicado alternativamente diferentes posiciones teóricas, así como también meras referencias descriptivas. La utilización de dicho concepto por parte del feminismo se remonta a los estudios de la década del sesenta, interesados en analizar la situación de las mujeres y las relaciones entre los sexos. Aunque no haya acuerdo de quién ha sido la primera autora que utilizó el concepto al interior del feminismo, desde las décadas del setenta y ochenta del siglo XX las feministas empezaron a emplear con mayor sistematicidad género como concepto para referir a “la organización social de las relaciones entre sexos” (Scott, 2015: 269).³⁷ Si bien previamente se encontraban al interior de los estudios sociales análisis sobre “la situación de la mujer” o sobre las “diferencias entre ‘hombres y mujeres’”,³⁸ es de notar que desde los años setenta se masifica la utilización de género como concepto situado dentro del entramado binario epistemológico de naturaleza/cultura y sexo/género. Como señala Haraway (1995), “muchas feministas (incluidas las socialistas y las marxistas) se apropiaron de la distinción sexo/género y del paradigma interactivo para defender la primacía de cultura-género sobre biología-sexo en una panoplia de debates en Europa y en los Estados Unidos (1995: 224).

Se asume así, a partir de los primeros empleos de la categoría, una dicotomía entre el sexo entendido como biológico y el género como cultural y social, considerando al género como una construcción social del sexo. Si bien en los primeros escritos no usan el concepto género de manera sistemática –e incluso a veces lo intercambian por la noción de sexo–,³⁹ es de notar la distinción dicotómica realizada entre lo biológico y lo cultural.

³⁷ Es importante considerar el debate entre las categorías “relaciones sociales de sexo” del francés y de “género” del inglés. Un abordaje detallado sobre ello se puede encontrar en Pfefferkorn (2007) y en Agra Romero (2017).

³⁸ Si bien no usa el concepto género, en el Segundo Sexo Simone de Beauvoir refería a aquello que luego va a entenderse como género. Tanto en su frase “mujer no se nace, se hace” como en el estudio empírico realizado en el libro, se ha de notar la diferencia entre lo biológico y lo cultural tal y como luego lo van a considerar las feministas en sus estudios mediante la categoría género.

³⁹ En este sentido, la propia Delphy es muy clara al decir que va a usar tanto género como sexo. Esto se debe según la autora a que género, en los años que ella escribe, en Francia no es muy conocido y el uso que

Como sostiene Mauro Cabral (2011), se produce así un pasaje mágico del modelo biomédico –patologizante de las personas trans– a los feminismos. El feminismo comienza a utilizar la distinción realizada por los estudios biomédicos de la década del cincuenta para abordar los roles sociales opresivos asignados a las mujeres cis y borra la genealogía del concepto.

Una autora que ha generado fuerte eco en los estudios que recurrieron al concepto género ha sido Gayle Rubin (1975). Retomando aportes de la antropología y del psicoanálisis, la autora incorpora el concepto de sistema sexo/género para referir al “conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (1975: 97). A diferencia de estudios previos, Rubin pone en diálogo género con heterosexualidad obligatoria.⁴⁰ Para la autora, la heterosexualidad obligatoria resulta fundamental para la opresión de las mujeres y no es posible analizar la división sexual del trabajo sin considerarla.⁴¹ Si bien sus aportes han sido objeto de diversas críticas también han resultado centrales para los estudios lésbicos y la teoría queer, tal como vamos a analizar a continuación.

Por un lado, dentro del feminismo interesado en pensar los vínculos con la teoría marxista encontramos distintas operativizaciones del sistema sexo/género tal y como ha sido elaborado por Rubin (1975). Hartmann (1983) retoma el concepto de Rubin explicitado en el párrafo anterior para referir a las estructuras sociales que permiten al hombre controlar el trabajo de la mujer, pero a diferencia de ella, califica al actual sistema sexo/género de patriarcado. Esto obedece a que, según Hartmann, este término conlleva las nociones de jerarquía y predominio masculino. De este modo, si bien Hartmann recupera la concepción elaborada por Rubin y señala que la autora sostiene que un sistema sexo/género puede ser de predominio masculino, femenino o igualitario, le critica que no utilice el término de patriarcado para señalar el actual sistema sexo/género signado por el

se le da al concepto en EEUU no es sistemático. Pero se trata de un concepto que empieza a ganar lugar en los estudios sociales.

⁴⁰ Para la autora: “La organización social del sexo se basa en el género, la heterosexualidad obligatoria y la constricción de la sexualidad femenina” (Rubin, 1986: 114).

⁴¹ En sus palabras: “El género no sólo es la identificación con un sexo: además implica dirigir el deseo sexual hacia el otro sexo. La división sexual del trabajo está implícita en los dos aspectos del género: macho y hembra los crea y los crea heterosexuales. La supresión del componente homosexual de la sexualidad humana y, su colorario, la opresión de los homosexuales, es por consiguiente un producto del mismo sistema cuyas reglas y relaciones oprimen a las mujeres” (Rubin, 1986: 116).

predominio masculino frente a las mujeres. También Hartsock (1983) critica la noción elaborada por Rubin, porque no realiza un análisis materialista del proceso del trabajo y porque sostiene que sexo y género son distintos entre sí. Como señala Haraway (1995), estas críticas responden al interés de Hartsock de mostrar las diferencias sistemáticas entre mujeres y varones, a fin de establecer las bases de un punto de vista materialista feminista a fin de “proponer una posición y una visión que pudiera ser compartida por las mujeres y desde la cual podría librarse una lucha por una realidad libradora” (Haraway, 1995: 17).

Por otro lado, las relaciones elaboradas por Rubin entre sexo/género y heterosexualidad obligatoria como forma de entender la opresión de las mujeres fue teorizada desde finales de la década del setenta y principios del ochenta por otras autoras. Aunque desde posiciones diferentes, algunas contribuciones han señalado la necesidad de retirada del matrimonio heterosexual –y la destrucción de la heterosexualidad– a fin de que las mujeres se conviertan en sujetos, alejadas de las relaciones de objetificación y apropiación (Haraway, 1995). De este modo, se comienza a visibilizar la diferencia frente a los supuestos de igualdad de las mujeres y cuestionando fuertemente las visiones identitarias. Como sostiene Lorde (1982: 226):

Que las mujeres estuviesen juntas no era bastante. Éramos diferentes. Que fuéramos muchachas gay no era bastante. Éramos diferentes. Que fuésemos negras y estuviésemos juntas no era bastante. Éramos diferentes. Que fuéramos mujeres negras y estuviésemos juntas no era bastante. Éramos diferentes. Que fuéramos mariconas negras no era bastante. Éramos diferentes... Tuvo que pasar un tiempo antes de que nos diéramos cuenta de que nuestro lugar estaba en la casa de la diferencia en vez de en la seguridad de cualquier diferencia particular.

Los problemas que traía el enfoque identitario quedan así expuestos y se comienza a habitar la casa de la diferencia mediante novedosas teorías, críticas al feminismo blanco académico de clase media del norte global. Se comienzan a elaborar originales aproximaciones teóricas desde el feminismo de color denunciando la evidencia de que hasta el momento, los estudios cristalizaban un sujeto con rasgos y características bien definidas como expresión de “todas” las mujeres (hooks, 2020). El concepto género, tal como ha sido retomado por el feminismo de la década del sesenta, suponía un paradigma sexual binario sin ambigüedades en el cual todos los individuos pueden

clasificarse prolijamente ya sea como masculinos o femeninos (Greenberg, 2002) y no vislumbraba las relaciones de poder intracategoriales (hooks, 2020). De este modo, el concepto tal y como había sido utilizado hasta el momento expresaba una postura esencialista al considerar que la identidad de las mujeres, en tanto grupo social, “era estable y basada en experiencias compartidas y significativas en sí mismas” (Wilkerson 2000: 251). A decir de bell hooks (2020), si bien las teóricas marxistas han prestado particular atención a las relaciones entre género y clase –y algunas otras también han llamado la atención sobre la raza–, fueron pocas las autoras que han teorizado interseccionalmente las opresiones.

De este modo, la categoría mujer como universal tiene un sentido racista al tomar como referencia al grupo dominante –mujeres cis, burguesas, blancas, heterosexuales– e invisibilizar las implicancias de la “colonialidad del género” (Lugones, 2008: 25). Los estudios realizados desde el sur global han sido centrales para abonar a esta crítica, bregando por usos del concepto género que incluyan el colonialismo y la colonialidad.⁴² De la mano de las teorías feministas negras y decoloniales, se incorpora un concepto central para los estudios que toman la categoría género con el fin de pensar el mundo social: interseccionalidad. Estos estudios han demostrado que “género, clase y raza se encuentran interconectados y no pueden ser separados empírica ni analíticamente (hooks, 2020). La noción de “interseccionalidad” alude a la imposibilidad de analizar una dimensión de la desigualdad aislada de otras, ya que no se trata de efectos aditivos, sino de una articulación compleja, es decir de una configuración (Jelin, 2021). Ello requiere, tal como señala Angela Davis (2019), que tanto la teoría como la práctica feminista deben contemplar las formas en que el racismo, el capitalismo y el sexismo operan en el mundo contemporáneo.

Desde la década del noventa, el concepto de género vuelve a encontrarse bajo la crítica de la mano de la teoría queer. Como señala Moira Pérez (2016), el uso del término “queer” y su pasaje de lo despectivo a la reivindicación política y teórica en el mundo

⁴² Los aportes de Lugones (2008) y Oyěwùmí (2017), entre muchos otros, han mostrado como patriarcado y colonialidad se encuentran estrechamente conectados. Como sostiene Trujillo (2019) “estos planteamientos muestran que el género no era un principio organizativo de las sociedades y en ese sentido no existían categorías sociales derivadas de una elaboración de las distinciones anatómicas como “hombres” y “mujeres” debido a que las características anatómicas no constituían la base de su construcción y elaboración” (Trujillo, 2019: 35).

angloparlante⁴³ viene de la necesidad de radicalización política frente un movimiento gay-lésbico que había dado un viraje conservador en el contexto de la llamada “crisis del sida”⁴⁴ (Butler, 2004; Delfino y Rapisardi, 2010; Perlongher 1991). El uso de este concepto rápidamente ha tenido eco en el mundo académico y la denominación “teoría queer” nació del encuentro académico de 1990 “*Teoría Queer: Sexualidades gay y lésbicas*” organizado por Teresa de Lauretis (Pérez, 2021). Según De Lauretis (2011), la denominación teoría queer pretendía expresar un proyecto a la vez crítico y político que apuntaba a resistir la homogeneización cultural y sexual (...) a enfrentar nuestras respectivas historias sexuales y deconstruir nuestros propios silencios construidos entorno a la sexualidad y sus interrelaciones con el género y la raza (De Lauretis, 2011). Un año más tarde, Judith Butler publica el libro “*El género en disputa*” (1991), que se ha convertido en referencia insoslayable en los estudios contemporáneos.⁴⁵

La teoría queer abre nuevos horizontes teórico políticos al poner en jaque el concepto género tal y como ha sido utilizado por el feminismo, complejizando el panorama (Pérez, 2019). Al igual que el feminismo lésbico y los feminismos de color, los producidos desde el Abya Yala amplían la mirada y nos brindan nuevas herramientas para pensar el mundo y potenciar las intervenciones políticas para transformarlo.⁴⁶ Los aportes de la teoría queer, los estudios trans, el feminismo de color y decolonial nos ofrecieron un corpus

⁴³ Como señala Moira Pérez: En el año 1990, un colectivo neoyorquino llamado “Nación queer” (“Queer Nation”) había divulgado un volante en la Marcha del Orgullo de Nueva York, bajo la consigna “Queers lean esto” (“Queers read this”), en el que explicaba la adopción del término “queer” (que, en inglés, como vimos, significa “extraño”, “raro”) en función de su radicalidad política, oponiéndose a su alternativa, “gay” (en inglés: “alegre”, “risueño”): Ah, ¿realmente tenemos que usar esa palabra? Trae problemas (...) Pero cuando muchas lesbianas y varones gays nos despertamos a la mañana, nos sentimos enojadxs y as-queadxs, no “gay” [alegres]. Entonces hemos elegido llamar-nos a nosotrxs mismxs queer. Usar 'queer' es una manera de recordarnos cómo somos percibidxs por el resto del mundo (...). Sí, queer puede ser una palabra dura, pero también es un arma astuta e irónica que podemos robar de las ma-nos del homófobo y usar contra él (Queer Nation 1990: 4-5). No es la primera ni única vez que el activismo y las luchas por los derechos civiles optan por recuperar un término de uso despectivo para resignificarlo y empoderar al colectivo.”

⁴⁴ “a raíz de la cual gran parte de la comunidad gay masculina habría sentido la necesidad de mostrarse como “ciudadanos responsables”, con el mismo estilo de vida que un ideal de persona que se configuraba como heterosexual, de clase media y conservador, potenciando así los sectores más asimilacionistas del ámbito gay-lésbico” (Llamas y Vidarte 1999: 13-14 en Pérez, 2019).

⁴⁵ En sus escritos de la década del noventa, continuó este camino ofreciendo desarrollos de su marco teórico en relación con las estructuras que concatenan sexo, género y deseo (Butler 2004), además de aplicarlo a temáticas tales como la corporalidad y la materialidad del cuerpo (Butler 2002), o al vínculo entre lenguaje y poder (Butler 1997), entre otros.

⁴⁶ Sin embargo, tal como lo señala Moira Pérez (2019), hay una clara diferencia entre los feminismos lésbicos, los de color y los latinoamericanos con el pensamiento queer. Mientras los primeros han apostado al feminismo tanto en lo teórico como en la praxis política, dentro del pensamiento queer hay quienes lo hacen y otros que consideran que los postulados queer son incompatibles con el feminismo, ya que los postulados de uno y otro son incompatibles. (2019: 216).

teórico central para nuestra investigación, ya que permiten ir más allá de los esencialismos, presente en muchos estudios de género y ciencia. Retomaremos algunos de sus aportes a lo largo del escrito con el fin de pensar la ciencia y sus articulaciones con el trabajo de reproducción, tomando al género como categoría de análisis referenciándonos en estas potentes miradas para complejizar nuestro estudio.

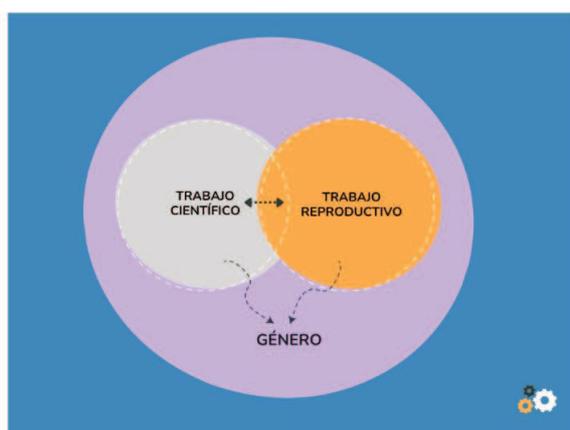
1.5 Hacia un esquema conceptual

Como puede apreciarse, esta tesis no propone un marco teórico cerrado a partir del cual se va a desprender luego el trabajo empírico. Por el contrario, sólo presenta las nociones y conceptos como herramientas de una artesana, con las que iremos reflexionando y cuyos sentidos y alcances se irán perfilando a la par que se avanza con el trabajo empírico. Una y otra vez, a lo largo del proceso de investigación hemos vuelto a él porque lejos de intentar enmarcar lo empírico en la teoría, fueron transitando caminos interseccionales. Por ello, se presentan las coordenadas conceptuales iniciales que luego serán retomadas a lo largo de la tesis de manera dialógica con la información obtenida en el trabajo de campo.

Utilizamos diversos aportes como decía Foucault sobre el pensamiento de Nietzsche (1979), sin temor a utilizarlos, deformarlos, hacerlos gemir y protestar. Para trazar las líneas conceptuales de la presente investigación, nos valemos de los aportes de divers*s autor*s, corrientes teóricas y disciplinas. En especial de la sociología, de los estudios sociales de la ciencia y del trabajo, de los análisis de género y, en ocasiones, de aportes de la teoría política. Nuestras referencias teóricas no son homogéneas, pero han sido los lentes que nos han permitido mirar intensamente aquellos paisajes del mundo social que propusimos estudiar en los objetivos enunciados y responden fundamentalmente al trabajo empírico realizado. Lejos de consumir un empirismo extremo, nuestra investigación empírica se articuló a una exigencia de teorización. Ahora bien, esos conceptos, categorías, teorías y dimensiones de análisis no constituyeron sistemas cerrados: por un lado, al inicio de la investigación fueron señales que guiaron nuestro camino en el trabajo empírico; por el otro, el marco conceptual fue tomando forma a la par que realizamos el análisis de la información obtenida.

Si bien nos aproximamos a la realidad de manera cualitativa,⁴⁷ hubo decisiones teóricas previas que tomamos y nos abrieron caminos para el relevamiento de la información. Asimismo, del marco conceptual se desprenden también algunos de los aportes que consideramos más significativos de la presente tesis. Como sostiene Lahire, “toda reflexión se elabora necesariamente en relación crítica a otras reflexiones” (2004: 17). En el apartado anterior se presentó una lectura crítica de los trabajos que nos anteceden y, a partir de ello, se han anticipado una serie de decisiones teóricas y dimos cuenta de los conceptos centrales que enmarcan esta investigación. Aquí, pretendemos hacer explícitas las claves conceptuales de las que partimos. Como se ha indicado, la tesis se elaboró mediante una caja de diversas herramientas conceptuales que nos permiten ver nuestro objeto: en primer lugar, la ciencia entendida como trabajo; en segundo lugar, sus articulaciones con el trabajo de reproducción y, en tercer lugar, pero de manera transversal a los dos ejes anteriores, la categoría analítica de género, tal como se puede observar en la siguiente imagen.

Gráfico N° 1 Caja de herramientas conceptuales



Fuente: elaboración propia

El análisis propuesto parte de entender la articulación del trabajo científico con el trabajo reproductivo. Se retoman así los aportes teóricos realizados por el campo de estudios de género y trabajo que sostienen que, si bien uno y otro tienen sus especificidades, se encuentran altamente integrados, constituyendo dos dimensiones de un único proceso

⁴⁷ Como se puede ver en profundidad en el Capítulo 2.

social, y por ello los separamos analíticamente por líneas intermitentes. Como se anticipó en los capítulos anteriores, este análisis se realizará tomando al género como categoría de análisis, por lo que presentamos la categoría con el color violeta que engloba las dos esferas anteriores. Por último, los puntos de líneas que separan los dos tipos de trabajo analizados intentan dar cuenta de las relaciones de estos dos tipos de trabajo con el mundo social más amplio, difuminando las fronteras.

La sociedad moderna es entendida como una sociedad del trabajo. El trabajo se encuentra encastrado en la sociedad (Polanyi, 2011) y resulta imposible pensar la sociedad contemporánea sin considerar al trabajo –ya sea por su presencia o su ausencia– debido a que constituye un soporte privilegiado de la inscripción en la estructura social (Castel, 1997). De este modo, el trabajo se erige como el hecho social principal en la medida en que la sociedad moderna es considerada como una “sociedad del trabajo” (Offe, 1992), siendo “el fundamento del orden social y el determinante del lugar de los individuos en la sociedad” (Meda, 2007: 11).

Tal como lo indica Castel (1997), existe “una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que ‘cubren’ a un individuo ante los riesgos de la existencia” (1997: 15). Así, las categorías socioeconómicas específicas, tales como sectores populares, clases medias y élites sociales, no se deben homogeneizar arbitrariamente, tal y como lo indica Korn (2016). Con ello, la autora no refiere a que la sociedad humana no puede ser dividida en grupos de prestigio u ocupación y a que los factores que ordenan estas divisiones no se encuentran relacionados con otras características de la sociedad, sino que convoca a realizar estudios específicos sobre los distintos tipos de trabajo a fin de evitar generalizaciones y totalizaciones. Ahora bien, ¿qué ocurre con la ciencia?

Como vimos en el primer apartado, los estudios CTS nos han brindado importantes marcos conceptuales para el estudio de la ciencia, aunque ha habido resistencias a la hora de entenderla como trabajo. En los últimos años se han realizado considerables esfuerzos en este sentido y es aquí donde se posiciona la presente propuesta conceptual. El trabajo científico se organiza en una “serie de acuerdos sociales e institucionales que se solapan y entrecruzan” (Hackett et al., 2016: 733). Nos parece atinado entender la ciencia como un trabajo que no implica sólo producción de conocimientos en forma de bienes objetivados y servicios, sino que también involucra significados, reconocimientos,

saberes y normas interiorizadas en el plano de los sujetos (Ferpozzi, 2016). Como sostiene Estébanez (2010) “la ciencia es un ámbito de trabajo profesionalizado que, si bien tiene sus particularidades, comparte prácticas y normas de funcionamiento con otras labores y se ejercita en organizaciones que imponen sus propias reglas. Los factores de género que operan en estos diversos ámbitos tendrán su repercusión particular en el ejercicio de la actividad científica” (Estebanez, 2010: 12). Por ello, abordaremos, desde una mirada de género, las especificidades del trabajo científico, sin perder de vista las heterogeneidades que se desprendieron del trabajo de campo.

Siguiendo los aportes de Neffa (1999), aquí entendemos trabajo como la producción de un bien o servicio con utilidad social –que puede tener valor de mercado o no tenerlo. De este modo, sostenemos que la investigación es un trabajo situado en un régimen profesional compartido con otras actividades en el espacio del trabajo científico (Vaccarezza, 2000). Ello supone, según el autor, una posición lograda en la carrera científica, la posesión de credenciales que dan cuenta de saberes; las actividades que se desprenden de los roles instituidos en la organización y su dinámica se inscribe en la vida cotidiana de los sujetos en el que hay rutinas, entrecruce de intereses y deseos de diferentes esferas de la vida, “por lo cual el rol específico de investigador académico (y por cierto el trabajo mismo de investigación, las prácticas cognitivas o las estrategias de logro profesional) se ve inundado por los condicionantes de variada naturaleza que congrega la vida cotidiana” (Vacarezza, 2000: 23).

Ya hemos señalado que algunos trabajos analizaron la ciencia como una profesión fuerte (Collins, 1975). En el nuestro, si bien entendemos que se trata de una organización profesional, tal como se desprende de la cita anterior, consideramos que tiene diferencias significativas con otras profesiones. Como señala Whitley (2012), la ciencia “es una organización profesional del trabajo en la medida en que controla cómo se realiza el trabajo, cómo se lo evalúa, y sus criterios y procedimientos determinan el acceso a recompensas materiales” (2012: 88). Sin embargo, es diferente a otras profesiones por:

el monitoreo constante del producto de la actividad a través de un elaborado sistema de comunicación formal que controla el trabajo en una medida mucho mayor que en otras actividades, por el alto grado de institucionalización y por lograr influencia en función de la importancia de los resultados alcanzados (Whitley, 2012: 88-89).

A su vez, lejos de marcos analíticos que entienden la ciencia poblada de individuos aislados, para la presente tesis se vuelve fundamental entender a l*s científic*s como seres en relaciones. L*s científic*s comparten valores, intereses, deseos y obstáculos con otros grupos sociales y nuestro análisis del trabajo científico se relaciona fuertemente con cierta comprensión del modo en que se estructura y funciona la sociedad en su conjunto (Ziman, 1986). Sin embargo, consideramos que el trabajo científico debe ser analizado en función de que es realizado por un grupo social específico, cuyas actividades tienen características particulares (Salomon, 2008). Coincidimos con Kreimer (2008) en que se trata de un “espacio que se fue articulando con sus propias reglas, con sus inflexiones, representaciones e intereses, y con una especificidad propia de aquellos que han tomado al conocimiento como su objeto de estudio” (2008: 17).

A su vez, como mencionamos precedentemente, las formas institucionales y organizaciones de la investigación científica varían de una región a otra y de un país a otro (Vinck, 2014). Es por ello que se recuperarán oportunamente los trabajos que atienden a los modos de organización social de la ciencia y las prácticas científicas desde y en la periferia. Los países latinoamericanos tienen una participación desigual en la producción y el uso de conocimientos en relación con el *mainstream* internacional (Kreimer, 2010a). Como anticipamos anteriormente, en el presente trabajo entenderemos ésto como integración subordinada (Kreimer, 2006) y a las diferencias con los países del norte global como parte de la división internacional del trabajo científico (Ferpozzi, 2016).

Bajo el capitalismo actual, caracterizado por las transformaciones ocasionadas por el surgimiento y difusión de la información digital, se produjeron modificaciones insoslayables en el mundo del trabajo (Zuckerfeld, 2013). En el caso del trabajo científico, la introducción de bienes informacionales generó un cambio de escala que se plasmó en modificaciones al interior de la organización del trabajo científico y en las prácticas científicas (Kreimer, 2008: 20). En el marco del capitalismo actual, prestar atención sólo al trabajo remunerado no resulta suficiente. Se requiere atender a la relación producción-reproducción que lo caracteriza (Picchio, 1994). De este modo, aquí no interesa sólo analizar el trabajo científico sino fundamentalmente sus articulaciones con el trabajo de reproducción. Ello posibilita analizar las desigualdades de género como problema del sistema más general, alejándonos de los estudios que suelen tratarlos como un problema

específico de las mujeres. Como sostiene Picchio, el problema social fundamental es “la relación entre acumulación del capital y reproducción social de las personas” (Picchio, 1994: 481).

Por último, es importante señalar que teóricamente entendemos que, si bien el trabajo científico puede ser el universo primario de pertenencia social de sus integrantes, no es el único. Los individuos que lo integran tienen disposiciones heterogéneas que reflejan la diversidad de contextos en los que participan (Lahire, 2010). A la par, como señalamos en la introducción y explicitamos en el presente capítulo, a la hora de pensar las desigualdades de género no basta con mirar sólo el trabajo científico, sino que debemos atender también a sus relaciones con el trabajo reproductivo. Como fundamentamos en el tercer apartado, ambos se encuentran articulados, pero es menester volver a aclarar aquí que en la investigación tomamos los aportes teóricos de quienes sostienen que dicha articulación se da entre lógicas que, aunque tienen componentes específicos, se entrecruzan y se reconfiguran⁴⁸ (Barrère-Maurisson, 1999; Humphries y Rubery, 1994). Volveremos a ello en la cuarta parte, en diálogo con el trabajo empírico y lo retomaremos en las conclusiones ya que los hallazgos de la investigación permiten profundizar en, por un lado, las desigualdades de género presentes en el trabajo científico; y por otro, en las articulaciones con el trabajo reproductivo. Antes, es necesario desplegar el diseño metodológico, a lo que nos consagraremos en el siguiente capítulo.

⁴⁸ Enfoque de la autonomía relativa entre las mismas (Barrère-Maurisson, 1999)

CAPÍTULO 2

Entre lo epistémico y metodológico

2.1 Bases epistémicas

Como sostienen Guba y Lincoln (2002), la pregunta epistemológica refiere a cuál es la naturaleza de la relación entre quien conoce o busca conocer y lo que puede ser conocido. En la presente investigación, lejos de adoptar una postura positivista sobre nuestro objeto y posicionarnos como una investigadora neutral y objetiva, partimos de una actitud cualitativa. Ello implica entender el conocimiento como proceso interpretativo de la realidad social, que supone una mirada situada y reflexiva. Mucho se ha escrito sobre el lugar del/* investigador* en las ciencias sociales a la hora de producir conocimiento. No se pretende aquí entrar en esos debates ni realizar un análisis pormenorizado de ellos, sólo dar cuenta de las bases epistémicas de la presente investigación.

Partimos del presupuesto que el objeto de investigación es construido, entendiendo que los actores sociales (tanto a quienes investigamos como quien investiga) poseen su propia experiencia e interpretación del mundo.⁴⁹ Como se ha señalado desde los feminismos, los fundamentos del conocimiento están saturados de historia y vida social y todo pensamiento humano parte de vidas socialmente determinadas (Harding, 1992). Los procedimientos, métodos y conceptos presentes en la tesis también parten de una posición social determinada que deben tenerse en cuenta en el proceso de investigación de manera crítica.

El sujeto de conocimiento –encarnado, visible, heterogéneo, contradictorio– debe colocarse en el mismo plano causal crítico que los objetos del conocimiento, lo que requiere de una reflexividad fuerte (Harding, 1992). Es por ello que, en nuestra investigación, la reflexividad⁵⁰ ocupó un lugar importante y en cada paso que hemos dado

⁴⁹ Adoptamos la idea de comprensión, como contrapunto de la idea de ciencia tradicional que ha girado en torno a la explicación. Tomando el sentido weberiano de la noción, entendemos que la forma de abordar lo social desde las ciencias exige situarlo y tomarlo como fenómeno desde un entramado de comprensión de sentidos.

⁵⁰ Entendida como el retorno sobre sí mismo del sujeto del conocimiento. Denis Baranger (2018) en el libro *¿Condenados a la reflexividad? Clasifica los usos del concepto reflexividad* en dos grandes categorías: por un lado, la reflexividad sustantiva, “teórica”, entendida como una característica real de los actores sociales (Schütz, Garfinkel), y/ o de las sociedades, y específicamente del tipo de sociedades modernas (en Giddens, Lash y Beck, 1997). Un tema que hace fundamentalmente a la filosofía de la acción social. Y, por otro lado, la reflexividad epistémica o metodológica, aquella que es puesta en juego por quien investiga y, eventualmente, por la comunidad científica, a la cual referimos en el presente apartado.

explicitamos las condiciones en las que construimos conocimiento sobre el objeto de estudio. Ello implicó “un proceso de autoexamen que es informado primariamente por los pensamientos y acciones del investigador” (Russell y Kelly, 2002: 5). La reflexividad supuso entender que “el conocimiento representa siempre constructos condicionados por las propiedades del ‘sistema conocedor’ (es decir, del sujeto que conoce) y sus acciones que lo determinan” (Breuer, 2003: 2). Implica poner en marcha un ejercicio de explicitación de las condiciones de producción de la indagación y poder ser observador*s de nuestra propia persona, de nuestra propia acción e interacción en el contexto de investigación (Breuer, 2003).

Ahora bien, ¿cómo la llevamos adelante? A lo largo de la investigación se realizó una suerte de “memoria” del proceso investigativo, recuperando la idea de crónica utilizada en la etnografía, para relatar las vicisitudes de la investigación y las decisiones que debieron asumirse en cada paso. Este ejercicio acompañó la flexibilidad⁵¹ propia de los diseños cualitativos (Maxwell, 1996), derivada del hecho de ser emergentes: si bien se parte de un esquema general que dispone en forma articulada preguntas, objetivos y técnicas, éste se fue modificando a partir de las continuas revisiones operadas, tanto a partir del encuentro con el campo, como del progreso en las lecturas teóricas.

2.2 Diseño Metodológico

Al preguntarnos por las relaciones de género en el trabajo científico y en sus articulaciones con el trabajo de reproducción en investigador*s de la región del Litoral y a la luz de la temática y de los objetivos planteados, la investigación adopta una estrategia metodológica cualitativa con un diseño interactivo y sincrónico. Este diseño metodológico nos permite comprender los elementos constitutivos del trabajo científico, los modos en que se divide y organiza, en articulación con el trabajo reproductivo y nos habilita a explorar las motivaciones y estrategias que despliegan las personas que hacen investigación científica en el CCT-Santa Fe, tomando al género como categoría de análisis.

⁵¹ En palabras de Mendizabal (2009), “el concepto de flexibilidad alude a la posibilidad de advertir durante el proceso de investigación situaciones nuevas e inesperadas vinculadas con el tema de estudio, que puedan implicar cambios en las preguntas de investigación y los propósitos; y la factibilidad de elaborar conceptualmente los datos en forma original durante el proceso de investigación.” (Mendizabal, 2009: 67)

La unidad de análisis de la investigación la constituyen investigador*s y becari*s doctorales y posdoctorales de CONICET en Argentina. Mediante el aporte de exploraciones previas, es posible conocer el peso diferenciador de variables como el sexo asignado al nacer, el momento de la carrera laboral y las áreas de conocimiento de pertenencia en el trabajo científico⁵². Hemos recurrido a estas variables durante estadios iniciales de nuestra pesquisa, para la selección de la muestra. Si bien estas cuestiones pudieron ser definidas de antemano, al ser una investigación cualitativa, hubo muchas otras que no fueron resueltas con anticipación y que se decidieron durante proceso de investigación, en función del acercamiento al objeto y al trabajo de campo realizado (Piovani, 2018).

De este modo, nuestro diseño fue interactivo (Maxwell, 1996), ya que lejos de seguir una lógica secuencial, las sucesivas instancias del proceso se relacionaron y afectaron mutuamente. A su vez, al proponer un abordaje del tema de investigación desde diferentes dimensiones analíticas, se aplicaron múltiples técnicas de recolección y construcción de la información en las cuales convergieron diversas evidencias, a partir de entrevistas en profundidad, observaciones no participantes y análisis de documentos.

2.3 Muestra y trabajo de campo

La investigación empírica tiene como resultado ineludible la emergencia de tensiones entre la planificación y la ejecución. En un principio, al interesarnos por la articulación entre trabajo científico y reproductivo, pensamos que la selección de nuestr*s entrevistad*s iba a ser por bola de nieve e íbamos a definir la cantidad de entrevistas por saturación. Sin embargo, luego de la primera aproximación al campo percibimos las dificultades que ello presentaba por la cantidad de entrevistas que íbamos a realizar, el procesamiento de la información y, a su vez, por la calidad de los datos recolectados. Al interesarnos por la división y organización del trabajo científico y reproductivo, así como también por las estrategias y prácticas de l*s investigador*s, debíamos prestar particular atención a las pertenencias institucionales, las áreas de conocimiento, pero también al tipo de trabajo que realizaban. De este modo, el CCT Santa Fe nos “quedaban grande” para el

⁵² La muestra se elaboró a partir de las grandes áreas de conocimiento en las que se desempeñan. Se decidió no utilizar las disciplinas a fin de resguardar la identidad de l*s entrevistad*s.

estudio cualitativo que nos proponíamos y fue evidente que debíamos realizar una selección de Institutos.

Ello se hizo innegable en la primera aproximación al campo. En ella se realizaron entrevistas en profundidad a director*s de Institutos y a responsables de grupos de investigación, mediante un muestreo intencional. A partir de la información brindada en la página de CONICET, del CCT Santa Fe y de los Institutos –correspondiente al año 2022– se sistematizaron l*s investigador*s en una plantilla de Excel con la siguiente información: nombre, género, categoría de investigación, título de grado, especialidad, institución, rol, contacto. Nos comunicamos a través del correo electrónico con director*s de Institutos y con algún*s responsables de grupos de investigación. No recibimos respuesta de tod*s ell*s y se pudieron concretar 14 entrevistas representativas de las grandes áreas de conocimiento de CONICET. Las personas entrevistadas en esta etapa eran Investigadoras Independientes, Principales y Superiores. Asimismo, se realizó una entrevista a la encargada del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CCT Santa Fe.

Si bien las entrevistas realizadas en esta instancia resultaron sumamente relevantes y se continuó pautando encuentros con director*s de institutos y de grupos durante el año 2022 y 2023, fue palpable la necesidad de agregar a l*s becari*s y profundizar la base de datos para hacer una selección de entrevistad*s por muestreo intencional.⁵³ De este modo, se agregaron a l*s becari*s doctorales y posdoctorales de CONICET en la base de datos señalada y se realizaron otras dos plantillas, una con información de los Institutos, su año de creación, la gran área de pertenencia, la dependencia, la cantidad de investigador*s; y otra de grupos y líneas de investigación, cantidad de integrantes y direcciones por género e Instituto.

La incorporación de becari*s y la selección de Institutos no es un dato menor. Si bien nunca se puso en duda que l*s becari*s realizan trabajo de investigación, a fin de realizar un recorte, se había definido en un primer momento considerar sólo aquell*s trabajador*s científic*s que ya se encontraban en Carrera de Investigación (en adelante CIC) debido a la estabilidad laboral de la que gozan. Sin embargo, cuando nos adentramos en los lugares de trabajo observamos que el trabajo realizado por l*s becar*s es de suma importancia ya

⁵³ No por bola de nieve como pensábamos hacer en un principio. De este modo, como señalamos en la introducción, al igual que en la tesina de grado, éste fue el modo de seleccionar a nuestr*s entrevistad*s y el mail nuevamente operó como medio para realizar el contacto inicial.

que pudimos apreciar el rol fundamental que cumplen en la división del trabajo científico. A su vez, la etapa formativa es muy relevante en la vida de tod* científic* y tiene particularidades que pueden impactar en la articulación con la reproducción. De este modo, rápidamente evidenciamos que sería problemático responder a los objetivos propuestos sin incorporarl*s. Asimismo, la relación con l*s director*s también influye en los derroteros posteriores y las formas de asumir el trabajo de investigación.⁵⁴ Ello elevó considerablemente la cantidad de personal de CONICET que hace investigación científica en el CCT-Santa Fe y nos demandó un muestreo intencional por conveniencia.

Como se señaló anteriormente, en el primer acercamiento al campo se reconoció la necesidad de seleccionar las personas a entrevistar a partir de los criterios desprendidos de estudios previos, donde tanto el género como las áreas de conocimiento de las personas ocupan un lugar central. En este sentido, se seleccionaron dos Institutos por gran área de conocimiento de CONICET con más de 30 investigador*s y becari*s.⁵⁵ El criterio de la cantidad responde, en primer lugar, a que una mayor cantidad de personal nos brindó diversidad en la composición según los estándares académicos; en segundo lugar, nos permitió preservar el anonimato de las personas entrevistadas; y en tercer lugar, una menor cantidad de personal nos podía dificultar el trabajo de campo en caso de no respuesta. En los casos que registramos más de dos institutos por área con esa cantidad de científic*s (a saber: Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales y Ciencias Biológicas y de la Salud), la selección de los institutos se realizó por criterios *ad hoc*. En el caso de la primera área, se priorizó un Instituto grande y uno masculinizado, en el caso de la segunda, se le dio preeminencia a la representatividad geográfica y a su feminización. Asimismo, se contempló que tanto la provincia de Santa Fe como la de Entre Ríos se encontraran representadas en la selección de Institutos.⁵⁶

⁵⁴ Agradecemos a Juan Pedro Blois esta observación.

⁵⁵ Pertenecientes a CONICET, se dejó de lado a docentes investigador*s de los institutos de doble dependencia que tienen su cargo en las Universidades.

⁵⁶ Y en su interior, las ciudades de Santa Fe, Paraná, Diamante y Esperanza.

Tabla N° 1. Institutos seleccionados por área de conocimiento, cantidad de investigador*s y localización geográfica

Área	Instituto	Cantidad	% Mujeres	% Varones	Ciudad
Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	CIMEC	+ 40	14%	86%	Santa Fe
	INTEC	+100	55%	45%	Santa Fe
Ciencias Biológicas y de la Salud	ICIVET	+60	66%	34%	Esperanza
	IAL	+50	56%	44%	Santa Fe
Ciencias Exactas y Naturales	CICYPPT	+50	60%	40%	Diamante
	IFIS	+20	39%	61%	Santa Fe
Ciencias Sociales y Humanidades	IHUCSO	+90	54%	46%	Santa Fe
	INES	+30	62%	38%	Paraná

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el CCT Santa Fe

La selección de entrevistad*s al interior de cada Instituto se realizó contemplando la identidad de género de las personas y la etapa en la vida académica.⁵⁷ En un principio se concretaron 4 entrevistas por Instituto: una mujer en carrera de investigación, un varón en carrera de investigación, una mujer becaria y un varón becario (con un total de 32 entrevistas). Esta muestra se amplió luego por bola de nieve, ya que en el trabajo de campo se presentaron casos relevantes de ser estudiados.⁵⁸ El total de entrevistas a investigador*s y becari*s fue de 50. Si bien el porcentaje de mujeres y varones cis fue similar,⁵⁹ hubo diferencias en las grandes áreas de conocimiento. En especial en las grandes áreas de Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales y Ciencias Exactas y Naturales, donde se entrevistó más varones que mujeres debido a que los grupos de investigación se encontraban en mayor medida encabezados por varones cis, tal como se puede observar en la siguiente tabla.

⁵⁷ Si bien se ha intentado que opere como criterio la composición de los hogares no pudimos acceder a dicha información.

⁵⁸ Casos de denuncias de violencia de género, situaciones de violencia laboral, intersección clase, raza, diversidad sexual, entre otros.

⁵⁹ Si bien hemos intentado contactar con personas trans ello no ha sido posible debido a la invisibilidad de las mismas en la ciencia del Litoral. No nos animamos a hablar de inexistencia porque puede haber personas trans pero no pudimos localizar a ninguna. Ello responde a las condiciones de vida de la población trans plasmadas en las dificultades para acceder a carreras universitarias.

Tabla N° 2. Distribución de investigador*s y becari*s entrevistad*s por género y área de conocimiento

Género	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Ciencias Biológicas y de la Salud	Ciencias Exactas y Naturales	Ciencias Sociales y Humanidades	Total
Mujer cis	5	8	6	6	25
Varón cis	8	5	7	5	25
Total	13	13	13	11	50

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas

Del total de entrevistas, 17 fueron realizadas a becari*s doctorales y posdoctorales, 33 a investigador*s en CIC y una a la responsable del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CCT Santa Fe. En el caso de l*s becari*s, el 41% de las entrevistas fueron realizadas a varones y el 59% a mujeres. Sólo dos de ellas son madres⁶⁰ y viven con su pareja e hij*, dos viven en pareja y la mayoría –más del 35%– viven solas. En el caso de los varones becarios, tres viven solos, dos en pareja, uno lo hace con una amiga y otro con sus progenitor*s. El promedio de edad de l*s becari*s entrevistad*s es de 33 años.

Por su parte, en relación a las entrevistas realizadas a investigador*s en CIC, el 45% fue realizado a mujeres y el 55% a varones.⁶¹ La abrumadora mayoría de las mujeres y de los varones tienen hij*s; sólo dos de ell*s dio cuenta de no tener hij*s. Sin embargo, sólo fueron mujeres –dos casos– quienes manifestaron convivir con l*s hij*s, tres viven con sus parejas –mayoritariamente varones– y la mayoría de ellas –el 60%– con sus parejas e hij*s. Si bien ningún varón dijo vivir solo con sus hij*s, los porcentajes son similares: el 56% de los varones en CIC vive con sus parejas e hij*s, el 33% con sus parejas y dos de ellos viven solos.⁶² Estos últimos si bien tienen hij*s, ell*s viven con sus madres. Las edades de mujeres y varones en CIC entrevistad*s fueron similares, con un promedio de 54 años. En caso de las becarias entrevistadas, cada una de ellas tiene sólo un* hij*;⁶³ por

⁶⁰ La mayoría de l*s becari*s no son madres ni padres. Si bien intentamos contactar a varones becarios con hij*s, sólo encontramos un caso con el que no pudimos concretar la entrevista. Es menester volver a señalar que no pudimos disponer de información sobre las composiciones familiares de manera previa.

⁶¹ Se realizaron más entrevistas a varones (18 frente a 15) por los motivos señalados anteriormente. La mayoría de los grupos de investigación en los institutos de las áreas de Ingeniería y de Exactas, masculinizados, eran dirigidos por varones.

⁶² Es importante aclarar que, si bien las entrevistas se realizaron a personas cis, se encuentran representadas diferentes orientaciones sexuales. Si bien la mayoría son personas heterosexuales, no fueron las únicas contempladas.

su parte, el promedio de la cantidad de hij*s tanto de mujeres como de varones en CIC es de dos hij*s.

Como se señaló en el apartado anterior, si bien las entrevistas fueron la principal herramienta de recolección de información, se han combinado con otras herramientas, tal como lo demandan los objetivos planteados y las preguntas de investigación que orientan nuestra investigación.

2.4 Estrategias de recolección de datos

La propuesta de observar las relaciones de género en el trabajo científico y sus articulaciones con el trabajo de reproducción desde múltiples dimensiones de análisis, requirió la construcción de información de la mano de la investigadora. Este trabajo no resultó sencillo ya que demandó de estrategias de recolección que permitiesen analizar las regulaciones laborales, la división y organización del trabajo y las prácticas y estrategias desplegadas por l*s actor*s, tomando al género como categoría de análisis. Categoría que, como ya manifestamos, fue radicalmente puesta en cuestión durante el propio proceso de investigación: ello nos llevó a perdernos... para volver a encontrarnos. Los objetivos, las preguntas, y las categorías de las que partimos, dieron lugar a que los resultados de la investigación se fundamenten en fuentes primarias obtenidas mediante el uso de varios instrumentos de recolección de la información: además de las entrevistas en profundidad se realizaron análisis de páginas web, de actas y resoluciones del Directorio de CONICET, de leyes y decretos nacionales, de las Memorias Institucionales de los Institutos, los currículums vitae de l*s investigador*s y observaciones no participantes en los lugares de trabajo, tal como se detalla a continuación.

Tabla N° 3. Objetivos y fuentes de información

Objetivos	Fuente de Información
Identificar y caracterizar los elementos constitutivos del trabajo científico, sus especificidades y los cambios a partir de la incorporación de medidas de género desde una mirada de las regulaciones laborales.	- Entrevistas en profundidad - Análisis de documento de las Actas y Resoluciones del Directorio de CONICET; de Leyes y Decretos Nacionales y de medidas de los Institutos.
Analizar la división y organización por género del trabajo científico y reproductivo en investigador*s del CCT-Santa Fe.	- Entrevistas en profundidad. - Análisis de los CV de l*s entrevistad*s y de la Memorias Institucionales de los Institutos. - Observaciones y notas de campo.
Explorar las prácticas y estrategias que despliegan las personas que hacen investigación científica en el CCT-Santa Fe en relación al trabajo científico y reproductivo.	-Entrevistas en profundidad. -Notas de campo.

Fuente: Elaboración propia

2.4.1 Etapa preliminar: Análisis de páginas web

La primera etapa consistió en realizar una lectura y sistematización de la información disponible en las páginas web de los Institutos y de CONICET durante el año 2022. En base a la información recolectada, se elaboró una base de datos con información preliminar sobre investigador*s y becari*s. Esta información permitió un primer acercamiento al campo. Como ya se ha detallado, el procesamiento de esta información nos permitió la elaboración de dos tablas que resultaron centrales para la selección de nuestr*s entrevistad*s y nos brindó un mayor conocimiento sobre ell*s y sus instituciones de pertenencia.⁶³

Los datos recolectados en esta etapa y su análisis permitieron identificar quiénes son las personas que realizan trabajo de investigación científica en el CCT-Santa Fe, sus posiciones, títulos de grado, la especialidad, el instituto al que pertenecen, su director* y co-director* –en caso que corresponda– entre otros datos considerados relevantes.⁶⁴ A su vez, esta primera exploración nos proveyó los correos electrónicos de much*s de ell*s,

⁶³ Si bien no es nuevo para nosotr*s, ya que hemos realizado entrevistas a mujeres investigadoras del CCT-Santa Fe y docentes de la UNL en el marco del trabajo final de carrera de grado, volver con nuevos ojos implicó un proceso de recolección de información diferente. Si bien se trata de una etapa preliminar, resulta central para profundizar el contexto de la investigación, caracterizar a los institutos y tener información sobre nuestr*s entrevistad*s.

⁶⁴ Si es director* de grupos de investigación, si dirige a muchas personas, el género de las personas dirigidas, si tiene reconocimientos, entre otras cuestiones.

que luego fueron utilizados para realizar el primer acercamiento con estas personas. Esta base siempre ofició de referencia y en la misma se fue sumando otro tipo de información de l*s entrevistad*s, obtenida a partir de las entrevistas o del análisis de sus CV, tales como: el año de obtención de becas, de ingreso a carrera, de promoción, cambios de lugares de trabajo, estancias internacionales, edad, estado conyugal, si tiene o no hij*s, edades de l*s hij*s, entre otras.

Por otro lado, al procesar los datos obtuvimos información preliminar sobre los Institutos: cantidad de integrantes desagregados por sexo y posición, así como también sobre sus direcciones. Como se remarcó en el apartado sobre la muestra, esta información nos permitió la elaboración de tablas por áreas de conocimiento, institutos, cantidad de mujeres y varones que l*s integran (ver Anexo 1) y realizar el primer recorte de la muestra. Nos dimos cuenta rápidamente de la necesidad de construir otra base de datos específica que contenga información sobre la composición propia de cada uno de los institutos, prestando atención a los grupos de investigación que los integran. Si bien esta otra base de datos se construyó, posee información incompleta, ya que no todos los institutos poseen información pública sobre su organización y sus grupos de investigación en sus páginas webs. En las entrevistas a las direcciones, en algunos lugares no había claridad sobre la composición de los grupos, hay diferencias en lo que consideran grupos de investigación,⁶⁵ y en otros casos, la información disponible es imprecisa. Sin embargo, la base elaborada cuenta con datos sobre los grupos de investigación de algunos Institutos, el año de creación (en los pocos casos que se encontró la información), los nombres de sus integrantes, de sus director*s, y la cantidad de miembros del grupo desagregado por sexo.

Luego de la producción de estas dos bases de dispar factura,⁶⁶ se elaboró un tercer banco con información más ordenada y confiable sobre los Institutos. Ello nos permitió conocerlos más, aunque todavía de manera exploratoria para continuar afinando la muestra. En esta base se ordenó la información por instituto, su año de creación, la gran área de conocimiento de pertenencia, la dependencia,⁶⁷ cantidad total de investigador*s y

⁶⁵ Inclusive la información en confusa entre líneas y grupos de investigación.

⁶⁶ Respecto de la dedicada a los institutos, se completó con información documental que se recabó una vez adentro de los institutos, facilitada por sus miembros (principalmente de sus director*s, una vez realizada la primera entrevista).

⁶⁷ La mayoría de los institutos del CCT Santa Fe son de doble dependencia: con Universidades o Institutos nacionales.

de becari*s, desagregad*s por sexo, cantidad de grupos de investigación (en los casos que era información disponible y fiable en las páginas web; de no ser así, se evitó incorporarla en esta instancia).

A pesar de la utilidad del análisis de páginas web realizada en esta etapa preliminar, en especial para el recorte de la muestra y la selección de muestr*s entrevistad*s,⁶⁸ lo cierto es que este ordenamiento permitió un primer acercamiento al campo y fue utilizado como referencia a lo largo del estudio empírico. De este modo, no sólo fue importante para la producción de las entrevistas sino también a la hora de consultar otros documentos y analizarlos.

2.4.2 Análisis de documentos

A fin de profundizar y puntualizar sobre las regulaciones laborales presentes en el trabajo científico, se analizaron las actas y resoluciones del Directorio de CONICET, así como también de aquellas Leyes y Decretos nacionales que tenían implicancias en la ciencia como trabajo. Luego de la lectura de cada uno de ellos, se clasificaron teniendo en consideración el organismo que lo aprobaba y, al interior de los mismos, se los codificó según el tópico que abordaban y el interés que tenía su contenido para nuestro objetivo de investigación. Entre otros, destacamos: derechos y deberes de becari*s e investigador*s, aumentos salariales, sindicalización, renuncias y despidos, medidas referidas a cuestiones “de género”, criterios de evaluación, entre otros. Mediante un análisis cualitativo del contenido de los mismos junto a los resultados de las entrevistas realizadas, se pudieron identificar los elementos constitutivos del trabajo científico y los cambios producidos a partir de la incorporación de medidas de género. Este trabajo permitió ver los puntos en común que compartían, según la posición ocupada, l*s trabajador*s científic*s del CCT-Santa Fe.

En forma concomitante, se desprendían de las entrevistas heterogeneidades entre los institutos de pertenencia. De este modo, se acudió a las Memorias Institucionales de cada uno de ellos a fin de analizar las actividades que se realizaban en su interior los años estudiados. De este modo, el análisis de las Memorias junto al de los CV de l*s entrevistad*s nos permitieron prestar atención a las actividades realizadas por ell*s y a profundizar sobre tópicos de interés para la presente tesis, ya que configuran el trabajo

⁶⁸ Y, en algunos casos, de los lugares a los que asistir para realizar las observaciones participantes.

científico en el Litoral: el financiamiento, las publicaciones, los premios, la internacionalización, la transferencia, la formación de recursos humanos. Cada uno de ellos fue luego profundizado con las entrevistas, corazón de nuestro trabajo empírico.

Por otra parte, también se recurrieron a Memorias Institucionales de años previos. Cuando nos encontrábamos escribiendo el capítulo sociohistórico local –Capítulo 6– nos enfrentamos a un desafío: a diferencia de lo que ocurría a nivel nacional, poco se había escrito en clave histórica a nivel local. Luego de recuperar los escasos escritos que se encontraron debimos exhumar los documentos que específicamente refirieran a ella. Esto demandó un trabajo arqueológico ya que, con excepción de los de reciente creación (que tienen la mayoría de la información digitalizada), los más antiguos la tenían dispersa. De este modo, acudimos a la biblioteca del CCT Santa Fe y escaneamos las Memorias que allí se encontraban. Luego, recorrimos bibliotecas y oficinas de gestión de todos los Institutos, desempolvando olvidados estantes, en búsqueda de la información que nos faltaba. Con todo este cúmulo documental, se elaboraron grandes tablas en Excel con información del personal del CCT-Santa Fe por año y desagregada por género.⁶⁹

Como balance final, consideramos que, si bien fue importante el análisis de documentos para realizar el capítulo contextual y nos ha brindado elementos para responder al primer objetivo y en parte al segundo, fue perdiendo peso en relación a la centralidad que adquirieron las entrevistas. Vayamos a ello en el próximo apartado.

2.4.3 Entrevistas en profundidad

Las entrevistas fueron altamente priorizadas frente a las otras herramientas en el trabajo de campo. Siguiendo a Vallés (2002), entendemos a la entrevista como una técnica, en la medida en que a través de ella es posible reconocer a la subjetividad la capacidad de narrarse; es decir, la competencia del sujeto de reconstruir frente a otro la propia existencia. La elección de este instrumento y la fuerza que adquirió en la investigación responde a los objetivos iniciales, pero fundamentalmente a la posición epistémica de la que se partió, tal como se detalló en el primer apartado del presente capítulo. Las entrevistas fueron útiles porque permitieron captar hechos y situaciones, “experiencias y

⁶⁹ Si bien este trabajo no tuvo como finalidad encontrar respuesta a nuestros objetivos de manera explícita, demandó mucho tiempo y fue fundamental para comenzar a enmarcar la ciencia en el CCT-Santa Fe y puede servir de insumo para futuras investigaciones ya que brinda información útil para el análisis de trayectorias. A su vez, los documentos escaneados fueron puestos a disposición de los Institutos y se les informó cuáles se encontraban en la biblioteca del CCT Santa Fe. Un espacio en extinción.

percepciones complejas que se construyen narrándose” (Longo, 2011: 164). A su vez, esta técnica requiere una posición activa y reflexiva de quien investiga en el proceso de recolección de información (Beaud, 1996). Es decir, mediante las entrevistas realizadas, pusimos en juego la capacidad de conversación sumergiéndonos como investigador*s en la misma y comprometiendo al interlocutor a hacer lo mismo (Bourdieu, 2011)⁷⁰ mediante un autoanálisis provocado y acompañado (Bourdieu, 2007).⁷¹

Las entrevistas fueron realizadas entre julio de 2022 y diciembre de 2023. En un primer momento, se entrevistó a l*s director*s de institutos y de grupos de investigación sobre trabajo científico. A partir de estas entrevistas nos fuimos adentrando al campo y, junto al relevamiento señalado en el primer apartado, fue el insumo para seleccionar a l*s entrevistad*s. En un segundo momento, se realizaron entrevista a becari*s e investigador*s seleccionad*s por un muestreo intencional por conveniencia. En un tercer momento, se entrevistó a aquellas personas cuyos casos se evidenciaban relevantes por nuestr*s entrevistad*s previ*s, ampliando la muestra por bola de nieve. A la par, se sumó una entrevista a la responsable del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CONICET, quien se convirtió en una informante clave para analizar los casos de violencia que tímidamente se desprendían de las entrevistas a becari*s e investigador*s.⁷² La mayoría de las entrevistas duraron noventa minutos y, con excepción de la última, el tópico fue el trabajo científico y sus articulaciones con el trabajo de reproducción, prestando atención al presente. El guión de la entrevista fue similar a las realizadas en la primera instancia a director*s de institutos y de grupos, aunque con pequeñas diferencias en algunos de los temas abordados, principalmente en lo referido a cuestiones institucionales abordadas en los encuentros con l*s primer*s.

En todos los casos, se trató de instancias pautadas previamente con l*s entrevistad*s por correo electrónico y se fijó un encuadre de trabajo: día, hora, lugar de realización. Casi la totalidad de las entrevistas fueron realizadas en los Institutos de investigación científica. En general, las entrevistas se realizaron en sus oficinas; y ocasiones en sala de reuniones o aulas de los Institutos, ya que en sus oficinas se encontraban colegas trabajando –la mayoría de l*s entrevistad*s comparten oficinas con otr*s investigador*s–. L*s

⁷⁰ Para el autor, “esto distingue a la entrevista de las conversaciones informales y de los modos ilusoriamente «neutrales»” (Bourdieu, 1999: 537).

⁷¹ Mediante el cual la persona interrogada aprovecha la oportunidad para interrogarse a sí misma.

⁷² A fin de preservar el anonimato de l*s entrevistad*s referiremos a ell*s a lo largo de las páginas con una codificación. Ver Anexo N°2.

entrevistad*s se encontraban investidos de científic*s, con sus computadoras prendidas, con trabajo pendiente y sus escritorios llenos de papeles. En algunos casos, antes o después de la entrevista, se realizó un recorrido por el Instituto.

En nuestra investigación, ubicamos a las entrevistas en profundidad dentro del horizonte del descubrimiento y no el de la comprobación (Callejo, 2002). Esto implica –entre otras cosas– que no existen preguntas ni respuestas definidas de antemano. En ese marco, el instrumento específico dentro del diseño de la entrevista en profundidad fue el “guión”. El mismo, al no ser una estructura de preguntas, sino el esbozo provisorio de tópicos a abordar en la entrevista, fue la plasmación de la disposición a la escucha, de la apertura a los sentidos emergentes que se construyeron en el marco de la entrevista. Por eso tuvo un carácter provisorio y meramente orientador. No se trató de preguntas cerradas, sino de líneas de sentidos, de coordenadas que muestran nuestras intuiciones/supuestos acerca de las dimensiones que podrían estar siendo significativas respecto del problema en estudio. De esta forma, se diferencia de otros recursos técnicos en los que las preguntas están determinadas de antemano, ya que derivan de categorías que de modo anticipado buscan ser verificadas en el curso del estudio. Nuestra guía de entrevistas poseía módulos temáticos generales que sirvieron de ayuda memoria de lo que se buscaba indagar, a saber:

a) Preguntas introductorias;

b) Información sociodemográfica de l*s entrevistad*s;

c) Organización del trabajo científico;

Este tópico fue abordado tanto en las entrevistas a director*s de institutos como a becari*s e investigador*s. En el primer caso incluía preguntas sobre los institutos que se encontraba dispersa en el relevamiento preliminar realizado tales como: cantidad de grupos de investigación, líneas de investigación, proceso de creación de nuevos grupos o líneas, formas de financiamiento y distribución de recursos de los institutos y de los grupos, división del trabajo al interior del Instituto. En el caso de las entrevistas realizadas a becari*s e investigador*s, si bien no se les realizó dichas preguntas institucionales sí se abordó la división de trabajo al interior de sus grupos de pertenencia, las expectativas, experiencias y tareas realizadas en función de la posición ocupada, la forma de trabajo – por ejemplo, si trabajan sol*s o colaborativamente, si realizan o no trabajo experimental, entre otras cuestiones–, las migraciones entre grupos, campos y subcampos de

investigación, cómo se distribuyen los fondos del grupo de investigación, la planificación del trabajo, prácticas laborales, estrategias, jerarquías.

d) Trabajo reproductivo

En este eje se indagó sobre la organización temporal, la división de tareas al interior del espacio reproductivo, las estrategias de articulación del trabajo reproductivo con el trabajo científico, las decisiones sobre la maternidad, entre otros emergentes que fueron saliendo de la propia entrevista, tales como los estigmas presentes en el trabajo científico sobre la maternidad.

Siguiendo a Vallés (2002), la entrevista remite a una suerte de "tecnología de lo confesional", ya que se trata de disponerse a ser escuchad* en aspectos que pudieran resultar privados o incluso íntimos. Como sostiene Lahire (2004), las experiencias evocadas por la persona entrevistada, la manera en que las expresa, las experiencias intencionalmente silenciadas y las que, de manera inconsciente, no podrán aflorar, dependen de la forma misma que adopte la relación social de la entrevista. "Elementos tan evidentes como el sexo del encuestador, su edad, su origen étnico o su origen social, también determinarán profundamente el tipo de discurso que podrá sostener el encuestado" (Lahire, 2004: 116). Ferrarotti (1991) sostiene que en la entrevista:

no hablan sólo las palabras, sino los gestos, las expresiones del rostro, los movimientos de las manos, la luz de los ojos. Relación directa, por tanto, feed-back inmediato, reacciones personales; el diálogo como momento polifónico en el cual ninguno de los presentes está excluido" (Ferrarotti: 1991, 20).

Es por ello que las dimensiones gestuales, posturales, así como las que hacen a las distintas facetas de la oralidad fueron tenidas en cuenta y anotadas en el cuaderno de campo. De este modo, debido a la movilización subjetiva que puede producir el momento de entrevista, se puso especial atención a las palabras, los gestos, las posturas, y las preguntas realizadas fueron "bordeando" lo que se pretendía preguntar. En las primeras entrevistas realizadas se observó que mencionar la palabra "género" ya predisponía a que las personas enunciaran determinadas respuestas y cambien la actitud.⁷³ Asimismo, hablar

⁷³ Empezaban a hablar de segregación horizontal y vertical (en agenda). Los varones sostenían que no había diferencias en sus lugares de trabajo. Una entrevistada dijo que "eso no tiene nada que ver con su trayectoria". De este modo, se generaba incomodidad y, en algunos casos, cierres con nuestros interlocutores.

de lo familiar generaba en algunos varones cis mayores a 50 años una sensación de extrañamiento. Un lugar destacado en el proceso de producción de información –debido a experiencias de trabajos previos con investigador*s– lo ocupó la post-entrevista, es decir, la prolongación de la conversación una vez terminado el proceso “formal” (Piovani, 2018), ya que allí se recolectaron datos que la persona entrevistada no había abordado durante el intercambio formal.

2.4.4 Observaciones no participantes, registros y notas de campo

Si bien la presente tesis no es un estudio etnográfico ni las observaciones constituyeron la principal fuente de información, se elevaron como una fuente de insumos que permitieron profundizar los tópicos emergentes de las entrevistas. Tanto unas como otras fueron asentadas en un cuaderno de notas de campo. Respeto a las entrevistas, si bien se iba haciendo un registro inicial donde se anotaban gestos, expresiones, silencios, posturas al momento de la entrevista, la mayoría de las notas se tomaron con posterioridad a los encuentros. Así, luego de cada entrevista se realizó una reconstrucción detallada de la reunión.

En cada caso, las notas no sólo respondieron a los objetivos de la investigación en sí, sino que se registró todo lo que pudimos y recordamos, con el fin de “ir estableciendo progresivamente las relaciones significativas en términos de la reflexividad que se maneja en el campo, la que proviene de él y la que establecen los pobladores” (Guber, 2022: 11). Se evitó caer en meras adjetivaciones, ya que esto podía traer problemas al momento del análisis y se optó por sumarle a los adjetivos una descripción lo más completa posible de lo que ocurría en cada caso, entendiendo que “cualquier hecho o enunciado, por ínfimo que parezca, puede aportar datos, echar nueva luz o suscitar otras preguntas” (Guber, 2022: 12).

A su vez, como nos ha enseñado Guber, en cada encuentro, ya sea en el momento de las entrevistas o de las observaciones, se ha registrado información sobre: el **espacio** (dimensiones del ámbito de observación/entrevista, su mobiliario, los objetos y la decoración, y datos sobre el ámbito mayor); el **tiempo** (espacio temporal abarcado por la observación, el encuentro y la entrevista y, por el otro, a la secuencia de hechos y vicisitudes de la interacción entre la persona entrevistada y otras que estuvieran presentes); las **personas presentes**, desde el comienzo hasta el final de la

observación/entrevista. También se han registrado **datos del encuentro** mismo como la forma de concertación, los canales de acceso al informante, el número de encuentros previos, las condiciones generales de la apertura, las condiciones generales del encuentro, las interrupciones y el desarrollo, el cierre. También se ha registrado **información personal, en tanto investigadora**, como mi presentación, disposición antes y durante el encuentro, las expectativas, los temas que me proponía relevar, las primeras impresiones, las preguntas, los movimientos, los silencios, las dudas, inferencias y supuestos, las interrupciones, las asociaciones con registros previos. De este modo, el registro focalizó en dos direcciones: hacia afuera y hacia adentro.

Por su parte, las entrevistas fueron grabadas –previa firma del consentimiento informado por parte de l*s entrevistad*s y la investigadora–⁷⁴ y transcritas por computadora. Una vez listo el texto de la entrevista, se realizaron agregados ad hoc y comentarios a partir de las notas de campo tomadas en el transcurso de la misma y en el momento de post entrevista, tal como se detalló anteriormente. En la transcripción de la entrevista se consignaron los sucesivos momentos de la misma, en especial los cambios en los marcos interpretativos.⁷⁵

Las observaciones no participantes fueron otro instrumento utilizado de manera complementaria a las entrevistas. Siguiendo a Scribano (2008), realizamos observaciones no participantes ya que como investigadora me he posicionado de manera externa a la situación. Es decir, si bien en tanto becaria de CONICET me encuentro inmersa en el sistema estudiado, no nos hemos comprometido en las acciones que los sujetos observados realizaban y no hemos participado directamente de las actividades de identidad de los grupos. Este instrumento nos permitió observar acontecimientos principalmente laborales, tales como: división efectiva del trabajo (y no sólo formal), el uso de tiempo, las jerarquías de tareas y funciones, las sanciones, las transgresiones. Se realizaron observaciones en grupos de investigación pertenecientes a los 4 institutos de investigación científica del CCT-Santa Fe mencionados anteriormente durante el año 2023. Si bien esta técnica fue complementaria a las entrevistas y no se realizó por un largo

⁷⁴ Ver Anexo N° 3.

⁷⁵ A modo de ejemplo: de una interacción de entrevista investigativa se pasa a confesión personal, pedido de ayuda, búsqueda de rédito, manifestación de prestigio, entre otras.

período de tiempo sino de manera más esporádica, utilizarla requirió una planificación para su implementación.

En este sentido, se realizó un diario de campo, donde se escribieron actividades de cada jornada de campo en orden cronológico. Incluimos allí notas e información sustantiva, tanto de las observaciones como de nuestra presencia. Se realizó simultáneamente un registro descriptivo con el lenguaje nativo, por un lado, y notas teóricas y analíticas por otro. En el diario de campo se vertieron descripciones de personas, lugares, hechos, actividades, conversaciones, así como también reflexiones y comentarios sobre lo que observábamos. De este modo, se describieron los contextos espacio-temporales donde se enmarcó la observación; los participantes que se encontraban en cada una de las situaciones; los acontecimientos que iban ocurriendo; las conversaciones (citas textuales, resúmenes de las mismas, silencios y expresiones no verbales); se anotaron detalles y escenas sutiles y se detalló mi lugar como observadora.

Tabla N° 4. Observables

Observación	
Contextos espacio-temporales	Distribución del espacio físico, objetos, instrumentos. Cambio de situación de acuerdo a los diferentes lugares observados, similitudes y diferencias con otros espacios
Participantes	Quiénes estaban en la escena, cuántos eran, cuáles son sus roles y por qué se encontraban ahí. Quiénes intervienen y quiénes no. Qué características relevantes tienen los participantes.
Acontecimientos	Qué está pasando entre los sujetos. Cómo interactúan las personas con las actividades y entre sí. Cuáles son las normas o reglas que estructuran las actividades y las interacciones.
Conversaciones	Contenido de la conversación. Personas que intervienen y que escuchan y excluidos.
Detalles y escenas sutiles	Comunicaciones no verbales como la vestimenta, gestos.
Yo observadora	Influencia de mi rol de observadora sobre lo que está pasando. Qué hago y digo. Cuáles son los prejuicios y pre conceptos sobre lo que estoy observando.

Fuente: Elaboración propia a partir de Scribano (2008)

Las notas de campo se escribieron a mano. Sin embargo, luego de cada jornada de observación se digitalizaban, se agregaban nuevas notas y memos con reflexiones y análisis preliminares. En esta segunda instancia se repasaron las anotaciones del cuaderno de campo y se escribieron sentimientos, reflexiones sobre los problemas, ideas e

impresiones, anotaciones, clarificaciones sobre situaciones previas y planificaciones futuras para el trabajo de campo. De este modo, si bien en el cuaderno de campo se realizaron anotaciones sobre el entorno, las acciones y decires de investigador*s y becari*s, también se realizaron anotaciones reflexivas sobre nuestra propia experiencia en el campo.

El registro en nuestra investigación fue una herramienta dinámica, que ha ayudado a reformular el contenido y los canales de encuentros futuros. Además de lo ya detallado, se anotaron los puntos más destacables de las entrevistas y de la jornada, temas que no se pudieron explorar, dudas, contradicciones, limitaciones, entre otros aspectos considerados significativos.

2.5 La estrategia de análisis

Las entrevistas realizadas fueron desgrabadas en un documento y luego de una segunda escucha se agregaba información, tanto de los registros no verbales como de la post entrevista. Respecto del diario de campo, si bien fue realizado en papel, al final del día se digitalizó y se le agregó información relevante. Tanto luego de una como de otra instancia se hizo un registro reflexivo de nuestra presencia en el campo.

Una vez completos los documentos y ordenada la información se fueron incorporando en una unidad hermenéutica, previamente creada en Atlas.ti. Una vez cargada la información, se comenzó el proceso de análisis con una lectura doble de la información, tanto literal del contenido como interpretativa (Mason, 1996). Al ser nuestro diseño flexible, se requirió un recurrente ida y vuelta entre la información recolectada, los conceptos teóricos y aquellos que fueron emergiendo en el proceso de investigación.

Se realizaron codificaciones de los relatos de l*s entrevist*s, de las notas de campo y de los documentos en dos direcciones: por un lado, codificaciones temáticas basadas en los ejes de la tesis, vinculadas a las herramientas conceptuales que sirvieron de insumo para construir nuestro problema de investigación. Por otro lado, codificaciones analíticas de hallazgos empíricos del trabajo de campo que iban respondiendo a nuestras preguntas y haciendo emerger nuevas categorías. La lectura minuciosa realizada en esta etapa daba lugar a dimensiones contempladas previamente, a nuevas dimensiones e ítems no contemplados que fueron tipificados en esta instancia y a otras dimensiones que permanecían como codificaciones “libres” pero que, a medida que avanzábamos en el

análisis, iban cobrando sentido aunque al momento de codificar no podíamos delimitar su relevancia. Si bien contamos previamente con herramientas conceptuales que nos permitieron ingresar al campo, dicho marco conceptual no fue cerrado hasta que avanzamos con la codificación y el análisis. Ello refleja que el proceso de investigación no fue lineal ni secuencial, sino constituyó un ida y vuelta interactivo entre las diferentes instancias.

De este modo, una vez identificadas las principales categorías, sus dimensiones y propiedades, volvimos al marco conceptual y profundizamos con nuevas coordenadas conceptuales cruzándolas con el análisis empírico a fin de dar cuenta de aquellas investigaciones que han servido para avanzar con nuestra investigación. El trabajo de análisis implicó un ida y vuelta entre los resultados del trabajo empírico, el marco conceptual, el estado del arte y las preguntas de la investigación.

Una vez finalizado el proceso de codificación de la totalidad del corpus, se obtuvieron un total de 95 códigos con 2132 citas que, para facilitar el trabajo de análisis, fueron agrupadas en 4 familias, según afinidades temáticas, los significados o sus vinculaciones con conceptos provenientes del estado del arte y el marco conceptual, redefinido a partir de la confrontación con la información empírica. Hasta allí, recurrimos a las herramientas del programa Atlas.ti. Pero una vez finalizada la codificación, se pasó a descargar el informe de códigos en Excel para continuar el análisis en una ida y vuelta con la teoría mediante, un análisis cualitativo de contenido.

En nuestra investigación no se ha usado el programa para el trazado de *integrative diagrams* (Strauss & Corbin, 1990) ni para generar mapas o redes de categorías con el fin de obtener modelos teóricos, ya que cuando intentamos hacerlo sentimos que estábamos alterando las características fundamentales del paradigma cualitativo distinguidas por Maxwell (1996): el proceso abierto, la flexibilidad y una fuerte orientación hacia el razonamiento inductivo. De este modo, si bien utilizamos el Atlas.ti para organizar la información, no se emplearon herramientas para elaborar “mapas conceptuales” del analista ni para desarrollar modelos. Ello se sustenta en que no interesó construir una teoría sustantiva⁷⁶ ni describir patrones comunes, sino apelar al proceso creativo,

⁷⁶ Tal como se detalló en el apartado epistemológico, entendemos que el proceso de conocimiento constituye una construcción cooperativa en la que sujetos esencialmente iguales realizan aportes diferentes (Vasilachis de Gialdino, 2007, 2018). En este modo de análisis, no nos reconocemos como la “voz autorizada” (Meccia, 2017).

formularle preguntas a la información, exponer nuevas interpretaciones, ampliar nuestros marcos conceptuales y dar lugar a los puntos de vista de las personas entrevistadas (Grippaldi, 2020: 2).

SEGUNDA PARTE

Introducción

El sistema de ciencia pública argentino se encuentra compuesto por un grupo heterogéneo de instituciones. El trabajo de investigación científica al interior de cada una de ellas presenta similitudes pero también diferencias.⁷⁷ CONICET y las universidades nacionales nuclean la mayor cantidad de personas dedicadas exclusivamente a este trabajo y juntos representan los pilares de la ciencia argentina, conformando un espacio fuertemente institucionalizado pero estructuralmente heterogéneo, con una distribución desigual de poder entre instituciones, regiones, disciplinas (Beigel, 2015, 2017) y, agregamos, de género.

Si bien es similar el tipo de trabajo que realizan tanto en el sistema universitario como en el Consejo, ya que al interior de las universidades nacionales se encuentran perfiles de profesión académica similares a los del CONICET, sus condiciones laborales difieren considerablemente (Albornoz, 2004). La exclusividad en el trabajo de investigación otorgado por el Consejo y la carrera de investigación científica que presenta, le otorga particularidades a la profesión científica que son meritorias de ser estudiadas. A su vez, tanto las regulaciones como las prácticas, estrategias, y quehaceres de l*s investigador*s argentin*s, se encuentran signados por las numerosas rupturas del desarrollo científico y tecnológico, vinculado estrechamente con los vaivenes políticos, económicos, sociales e institucionales del país (Albornoz, 2004).

Aquí nos centraremos especialmente en CONICET porque allí focalizamos nuestra investigación. Sin embargo, por momentos se hará referencia a las universidades nacionales por sus insoslayables relaciones con el Consejo. El período analizado en la presente parte es heterogéneo en términos políticos y económicos. No ahondaremos en profundidad en los cambios en materia de políticas científicas dados en cada uno de los

⁷⁷ En nuestro país el Congreso de la Nación estableció que el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación se encuentra compuesto por órganos políticos, universidades e instituciones públicas y privadas que generen actividades sustantivas vinculadas al desarrollo científico, tecnológico, innovador, de vinculación, financiamiento, formación y perfeccionamiento de recursos humanos, así como sus políticas activas, estrategias y acciones. En el Artículo 4 de la Ley 25467 se establece: “Estructúrase el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, que estará constituido por los órganos políticos de asesoramiento, planificación, articulación, ejecución y evaluación establecidos por la presente ley; por las universidades, el conjunto de los demás organismos, entidades e instituciones del sector público nacional, provincial, municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del sector privado que adhieren a esta norma, que realicen actividades sustantivas vinculadas al desarrollo científico, tecnológico, innovador, de vinculación, financiamiento, formación y perfeccionamiento de recursos humanos, así como sus políticas activas, estrategias y acciones.”

gobiernos, militares y democráticos del período, sino que focalizaremos el análisis tanto en la profesionalización de la ciencia a nivel nacional como en la configuración de los espacios de trabajo a nivel local. Como toda periodización, la que utilizamos aquí es subjetiva y responde principalmente a la intención de poner en contexto nuestra investigación.

El capítulo 3 se encuentra destinado a profundizar en algunos temas directamente vinculados con nuestra investigación: qué ocurrió con el trabajo científico en CONICET en estos períodos, las configuraciones de las áreas de conocimiento –vinculadas directamente con los intereses de quienes se encontraban en el poder–, el proceso de descentralización geográfica y, en especial, la profesionalización de la ciencia. De este modo, se recuperan estudios anteriores que, en clave sociohistórica, han echado luz sobre la ciencia argentina, en especial en CONICET, desmitificando muchos supuestos que podrían estar presentes incluso entre l*s lector*s más audaces. El capítulo se organiza en cinco apartados ordenados cronológicamente. Volver a pasar, re-pasar, en clave sociohistórica la ciencia argentina, aunque sea superficialmente, es importante para evitar que, como dijo Rodolfo Walsh, “la experiencia colectiva se pierda y las lecciones se olviden”.

Aunque el trabajo científico está profundamente influenciado por el devenir histórico de la ciencia a nivel nacional, cada región del país presenta particularidades que merecen ser atendidas. Por ello en el capítulo 4 nos adentramos a la región del Litoral, y, en especial, al CCT-Santa Fe, donde situamos nuestra investigación empírica, poniéndola en diálogo con lo desarrollado en el capítulo anterior, pero también con el aquí y ahora del trabajo científico. El CCT-Santa Fe nuclea 20 Institutos de CONICET que también dependen de universidades nacionales emplazadas en las provincias de Santa Fe y Entre Ríos –tales como: UNER, UADER, UNL, UNRAF y UTN– y de organismos como el INTA y el Gobierno de Entre Ríos, y un Centro de Investigaciones y Transferencia (CIT Rafaela). Se trata de un Centro Científico Tecnológico que ha tenido protagonismo a nivel nacional, siendo uno de los primeros creados y hoy con una referencia ineludible en el entramado científico nacional.

La configuración de un espacio científico y tecnológico con su sede central en la ciudad de Santa Fe, tal y como hoy lo conocemos, responde a las orientaciones en materia de ciencia llevadas adelante a nivel nacional a lo largo de su historia, así como también a las

especificidades territoriales e institucionales de la región. En el capítulo 4 se aborda dichas particularidades, dando cuenta de la configuración de un espacio de trabajo científico en la región que, junto al capítulo 3, nos permiten presentar el contexto de nuestra investigación. Este marco nos posibilitará luego focalizarnos en el aquí y ahora del trabajo científico en clave de articulación de esferas.

CAPÍTULO 3

CONICET como espacio de trabajo en Argentina.

Un breve repaso socio histórico

3.1 Los inicios de CONICET y la profesionalización de la investigación científica (1961-1970)

Los primeros grupos de investigación científica -reconocibles como tales- en Argentina surgieron en los comienzos del siglo XX al interior de las universidades⁷⁸ (Oteiza, 1992; Albornoz, 2004). Sin embargo, recién a mediados del mismo siglo comenzó el proceso de institucionalización de la ciencia en el país con la creación de las primeras instituciones estatales de investigación científica (Hurtado, 2005). A la par, en las universidades nacionales comenzaba por los mismos años un proceso de modernización académica (Feld, 2015), que posibilitará la profesionalización de la investigación como actividad especializada (Prego y Estébanez, 2002).

La creación del CONICET en 1958,⁷⁹ bajo el gobierno de facto de Aramburu, marcó un hito en la ciencia Argentina ya que se inaugura la primera institución dedicada exclusivamente a la investigación científica con una línea presupuestaria propia⁸⁰ (Aguar y Svampa, 2021). Al CONICET se le asignaba las funciones de “coordinar y promover las investigaciones científicas y contribuir al adelanto cultural de la nación”⁸¹ (Caldelari

⁷⁸ Por entonces, solo eran públicas. “Más tarde en laboratorios técnicos de reparticiones y empresas públicas; posteriormente mediante el establecimiento de grandes instituciones científicas y tecnológicas extra-universitarias creadas por el Estado (INTA, INTI, CNEA, CONIOCET)” (Oteiza, 1992: 12).

⁷⁹ Creado como ente autárquico, en jurisdicción de la Presidencia de la Nación (Decreto-Ley 1291/58). El Directorio del Consejo se basaba en un criterio disciplinario e institucional, compuesto por un representante de la Justa de Investigaciones Científicas y Experimentales de las Fuerzas Armadas, otro del Ministerio de Educación y Justicia y trece miembros designados por el Poder Ejecutivo “elegido entre personas que se hayan destacado en la investigación científica y técnica, procurando que las mismas representen el mayor número de ramas de la ciencia” (Art. 3). “La composición del directorio por rama científica muestra una mayoría de representantes de las ciencias biomédicas —siete—, una representación considerable de las exactas —cinco—, sólo un representante de las tecnológicas y ausencia de representantes de las sociales” (Oteiza, 1992: 170).

⁸⁰ Su creación “respondió más a una reivindicación sectorial de los científicos, a la necesidad de prestigio del Estado por su apoyo al desarrollo científico y a la voluntad modernizadora —clima de época— de los protagonistas del momento, que a una efectiva demanda por parte de los sectores de la producción” (Caldelari, Casalet, Fernández y Oteiza, 1992: 171).

⁸¹ El marco legal de creación de CONICET fue ambicioso, ya que en su artículo primero declaraba que su misión era “promover, coordinar y orientar las investigaciones en el campo de las ciencias puras y de las aplicadas” y “fijar un orden de prioridades que contemplen las necesidades del país respecto de las investigaciones y la situación real de los distintos sectores de la actividad científica.” “Sin embargo, en estos años el Consejo no elaboró ningún documento programático y la política presupuestaria de los

et al., 1992: 169) en el marco de objetivos nacionales e internacionales de mejorar e incrementar la masa crítica (Feld, 2015). Para ello, se valdría de los siguientes instrumentos principales:

- i) financiamiento de proyectos de investigación y desarrollo [I+D]; para lo cual era indispensable la evaluación por pares, de allí resultó necesario una categorización de los investigadores; ii) la carrera de investigación científico y tecnológico [CIC] fundada en 1961; iii) el sistema de becas internas y externas para la formación de investigadores; iv) la creación de institutos y centros regionales como ámbito del quehacer colectivo en un área de conocimiento (Aguiar y Svampa, 2021: 267).

La Carrera del Investigador del CONICET fue de suma importancia en la profesionalización de la investigación ya que “permitía a l*s investigador*s gozar de una posición estable” (Pasqualini, 2008). En sus inicios, la CIC funcionaba como “un sistema de categorización de investigadores según su nivel de experiencia profesional, acompañado de un estipendio que complementaba el salario de investigadores localizados en otras instituciones” (Aguiar y Svampa, 2021: 267). De este modo, “a pesar de su debilidad presupuestaria, el organismo tuvo un rol simbólico relevante en la profesionalización de la investigación dentro del ámbito universitario” (Feld, 2015: 199), consolidando las figuras de investigador* y becari* y procesos específicos del campo científico como la evaluación por pares.

La CIC permitió la estabilidad laboral de investigador*s con un considerable aumento de horas dedicadas a la investigación científica.⁸² Entre 1961-1973 el escalafón de CIC estaba compuesto por seis clases: A- Director de investigación; B- Jefe de investigaciones; C- Investigador principal; D- Encargado de investigaciones; E- Investigador asociado; F- Investigador ayudante (Aguiar y Svampa, 2021). La carrera se encontraba orientada a fortalecer la investigación y la docencia en las universidades, por ello, se trataba de dedicaciones parciales a la investigación. Eran las universidades quienes ejercían y ejecutaban la investigación aunque CONICET financiaba los proyectos

sucesivos gobiernos lo confinó a cumplir funciones relativamente modestas (...) funcionando más bien a modo de agencia de promoción, cuyos instrumentos se organizaron en función de criterios de excelencia” (Feld, 2015: 132 y 133).

⁸² En palabras de Houssay “la carrera del investigador tiene por fin completar la formación de investigadores auténticos y activos, posibilitando y favoreciendo la plena, permanente y progresiva consagración a la labor de investigación científica o técnica original y creadora de las personas con aptitud y vocación para la misma”.

y reforzaba los perfiles mediante un complemento salarial, aunque su Directorio y las Comisiones Asesoras regulaban el funcionamiento de CIC.⁸³ Los lugares de mayor poder en el Consejo, el Directorio y las Comisiones Asesoras, se encontraron fuertemente masculinizados. Respecto a las segundas, en 1958 existían 7 Comisiones Asesoras con una notable ausencia de presencia femenina, sólo en la Comisión de Ciencias Sociales y Humanidades presidida por Rolando V. García se incluye la participación de una mujer, la Dra. Telma Reca (Gribal Blacha, 2005). Por su parte, respecto al Directorio, las mujeres deben esperar hasta inicios del siglo siguiente para tener representación y, no casualmente se da en la misma gran área de conocimiento.

A partir de los años sesenta, como resultado de un proceso de profesionalización (Vaccarezza, 2009), “surgieron nuevas representaciones sociales, donde la investigación aparecía como una práctica profesional y no como una actividad excepcional” (Aguar y Svampa, 2021: 270) y si bien el CONICET no fue la única institución académica argentina que participó de los cambios respecto al rol del investigador científico⁸⁴ (Plotkin y Neiburg, 2004), ocupó un lugar simbólico importante a la hora de ir definiendo roles, perfiles, criterios, prácticas y hasta subjetividades específicas, delineando el trabajo científico en el país.⁸⁵ En especial las figuras de investigador* y becari* de investigación, la evaluación por pares y los criterios de evaluación centrados en la producción científica, aplicables a cualquier institución del país, contribuyeron “a estabilizar la categoría de investigador en un contexto en el que su definición era aún difusa y su nivel de institucionalización variable entre diversas disciplinas e instituciones” (Feld, 2015: 199).

⁸³ “Entre las comisiones disciplinarias de orden nacional, las comisiones regionales y el comité ejecutivo o el directorio, había un conjunto de instancias intermedias constituidas por diversos comités (becas, subsidios, CIC y carrera de personal de apoyo) que eran de importancia en el proceso de toma de decisiones en lo que respecta a la dinámica de la CIC, como así también de otros instrumentos de promoción y ejecución científica del Consejo. Cada comité ejecutivo estaba integrado por el presidente y vicepresidente del directorio del CONICET y por los presidentes de los comités de becas, subsidios y presupuesto, elegidos todos ellos anualmente entre los miembros del directorio. Por otro lado, la reglamentación del CONICET establecía que un tercio de los miembros de la junta de calificación debía pertenecer al directorio. Este aparato burocrático reproducía el modelo de la república de la ciencia y de la política para la ciencia; confiriéndole a la ciencia de este período una característica particular respecto de otras políticas públicas; los hacedores de políticas eran también los beneficiarios de dichas políticas (Hurtado, 2010)” (Aguar y Svampa, AÑO: 271)

⁸⁴ En su trabajo, Neiburg (1988) muestra que desde mediados de la década del cincuenta ya había cambios en la Universidad de Buenos Aires en lo referido a criterios de evaluación y la apreciación de la erudición que dió lugar a la valoración de las experiencias de la investigación.

⁸⁵ Sin embargo, no puede decirse lo mismo de las políticas de ciencia y tecnología, ya que es necesario agrupar las políticas CT del consejo con las de las Universidades (Feld, 2015).

En el caso de las mujeres ello no resulta un hecho menor, ya que, la alta participación de mujeres en algunas carreras universitarias permitió que, cuando se crea el Consejo, ellas tengan un lugar en el trabajo científico. Como señala Susana García (2006), en las primeras décadas del siglo XX se incrementa el número de mujeres que acceden a estudios universitarios⁸⁶ y, en el caso de las ciencias naturales, las alumnas tuvieron becas, distinciones y, años más tarde, fueron convocadas también para trabajar en grupos de investigación, cátedras, tal como lo veremos en el capítulo siguiente a nivel regional. Sin embargo, en 1958 fueron sólo 4 las mujeres beneficiarias de becas pertenecientes a las ciencias médicas y naturales (Gribal Blacha, 2005). Siguiendo a los estudios de género y universidad podemos decir que uno de los cambios más significativos de la década del sesenta fue la masividad con la que ingresaron las mujeres a las universidades (Barrancos, 2010). En palabras de Barrancos:

si a inicios del siglo XX –hasta 1930– las tasas de egreso femenino en promedio apenas se acercaban al 5%, el número de formadas subió con cierta timidez en los años del peronismo para alcanzar una cifra superior al 30% al promediar los años 60” (Barrancos, 2010:220).

De este modo, a las mujeres argentinas se les abrieron las puertas de la ciencia “al acceder a una educación científica superior y contactos académicos que posibilitaron su incorporación en los espacios institucionales de trabajo científico” (Barrancos, 2010: 154).

Por otra parte, entre 1961 y 1966 gran parte del presupuesto de CONICET se encontró destinado a becari*s e investigador*s. Así, se aumentaron considerablemente los cargos universitarios con dedicación exclusiva,⁸⁷ se deslindó de manera más clara el capital

⁸⁶ Es menester recordar aquí que las primeras estudiantes universitarias (Palermo, 2005), las “excepcionales” ingresaron a fines del siglo XIX. Fue la UBA la primera en abrirle las puertas a ellas en 1880. La primer universitaria fue Nélida Passo, quien se graduó primero como farmacéutica en 1885 -la misma profesión que su padre pero, luego decidió estudiar medicina y debió sortear el litigio con la Facultad porque se le negaba el acceso “alegando las adversidades que significaban el tener que compartir el aprendizaje con varones” (...) La segunda universitaria célebre fue Cecilia Grierson, egresada en 1889. La tercera egresada, también de medicina, fue Elvira Rawson (...) Como lo evidencian diversas investigaciones, la medicina fue la rama profesional que adoptaron nuestras primeras universitarias, tal como ocurrió en la experiencia conocida en la mayoría de los países de occidente” (Barrancos, 2010: 118 y 119)

⁸⁷ Según el estudio de Feld (2015), “en esos años las universidades tuvieron un aumento de cargos de tiempo completo (121%) mucho más pronunciado que el personal científico tecnológico de los organismos descentralizados (22,8%)” (Feld, 2015: 149).

simbólico científico respecto a la actividad docente y técnica, se generaron acciones de repatriación y retención de investigador*s y becari*s en el país, se crearon instrumentos para la contratación de investigador*s extranjero*s con el fin de lograr ‘modernización cognitiva’ e internacionalización y se incrementaron los artículos publicados en revistas indexadas. Sin embargo, para las mujeres continuaba siendo difícil acceder, ya que la enorme mayoría de los cargos docentes se encontraba de manera abrumadora en manos de varones, quienes representaban el 88% en 1963 y, una década más tarde, mediando un gran crecimiento en la cantidad total de docentes universitarios,⁸⁸ el 81% (Barrancos, 2010).

Aunque fueron pocos los institutos creados bajo su dependencia –entre los que se encontraba el Instituto Nacional de Limnología Pura y Aplicada de Santa Fe–⁸⁹ y la mayoría de los fondos y recursos se centraron en Buenos Aires, se habilitó un proceso de profesionalización “que instituyó al trabajo científico como medio de vida, es decir anclado en una retribución material” (Feld, 2015: 201). Ahora bien, cabe preguntarse cuáles eran los temas que se investigaban y dónde se realizaban las investigaciones científicas en este período. Como señalan Aguiar y Savampa (2021), entre 1961 y 1966 hay grandes diferencias regionales y disciplinares en la composición de la Carrera de Investigación Científica. Respecto a lo primero, los autores observan “una concentración de los miembros de CIC en Buenos Aires, dato destacable durante este período que se mantuvo constante hasta 1976, donde el CONICET comenzó un programa de descentralización geográfica” (Aguiar y Savampa, 2021: 270).

Respecto a las áreas de conocimiento, los autores señalan que “el 33 % de los miembros que ingresaron a la CIC durante el período 1960-1966 se concentraron en las ciencias médicas, lo cual se corresponde con el interés de la promoción de las ciencias básicas, impulsada desde el directorio del CONICET bajo la presidencia de Houssay”. Las ciencias biológicas registraron el 23 % y las ciencias químicas el 18% de los ingresos durante el mismo período. “Se destaca la poca participación de las ciencias sociales y

⁸⁸ En 1963 se contaron un poco más de 7.000 profesor*s universitari*s a lo largo del país y, en 1973 11.000 (Barrancos, 2010).

⁸⁹ Volveremos al Instituto Nacional de Limnología (creado en 1962) en el capítulo destinado al CCT-Santa Fe. Sin embargo, interesa aquí que fue uno de los tres institutos creados en el período mencionado ya que, si bien el decreto de creación del Consejo preveía la instalación de institutos, laboratorios y centros, el Consejo decidió no tener centros de investigación bajo su dependencia con el fin de no asumir tareas y responsabilidades para las cuales aún no disponía organización necesaria. De este modo, la gran mayoría (79,1%) de recursos se destinó a institutos y laboratorios universitarios (Feld, 2015).

humanas que, en sumatoria, registraron sólo el 6 % de los ingresos” (Aguiar y Savampa, 2021: 270).

Más allá de las diferencias, el interior tenía un lugar en la estructura burocrática del Consejo en las Comisiones Regionales. Como señala Hurtado (2010), la estructura burocrática de CONICET reproducía un modelo de política científica donde los hacedores de las políticas eran también beneficiarios de la misma. Esta estructura se encontraba compuesta por el Directorio, las Comisiones Asesoras cuyo objetivo era asesorar al directorio en el otorgamiento de becas, subsidios y planes para fomentar la investigación (Aguiar y Savampa, 2021) y las Comisiones Regionales creadas en el interior del país (Litoral, Centro, Cuyo, Noroeste, Nordeste y Sur) cuya función era asesorar al Consejo con la finalidad de ser un lazo entre las respectivas zonas y las universidades públicas (Feld, 2015).⁹⁰

Así, se fue constituyendo no sólo un campo profesional sino también un modelo de ciencia⁹¹ en el que, “la carrera del investigador se constituye en un incentivo económico, una herramienta de la gobernanza formal, hacia el interior de la comunidad y en su relación con las universidades” (Del Bello et al., 2007: 11). Ello fue acompañado por el despegue de una cultura de trabajo científico impregnado en, al menos cuatro dimensiones:

En primer lugar, por la concepción del laboratorio como un espacio de sociabilidad cotidiana; en segundo lugar, por la adquisición de destrezas en la manipulación de objetos e instrumental; en tercer lugar, por la adhesión a –y continuación de– una determinada línea de investigación; en cuarto lugar, por la incorporación del lenguaje internacional del campo/disciplina/línea de investigación y, por lo tanto, la participación en las instituciones que lo constituyen –publicaciones, congresos, etc. (Feld, 2015: 200).

⁹⁰ “Entre las comisiones disciplinarias de orden nacional, las comisiones regionales y el comité ejecutivo o el directorio, había un conjunto de instancias intermedias constituidas por diversos comités (becas, subsidios, CIC y carrera de personal de apoyo) que eran de importancia en el proceso de toma de decisiones en lo que respecta a la dinámica de la CIC, como así también de otros instrumentos de promoción y ejecución científica del Consejo. Cada comité ejecutivo estaba integrado por el presidente y vicepresidente del directorio del CONICET y por los presidentes de los comités de becas, subsidios y presupuesto, elegidos todos ellos anualmente entre los miembros del directorio. Por otro lado, la reglamentación del CONICET establecía que un tercio de los miembros de la junta de calificación debía pertenecer al directorio” (Aguiar y Svampa, 2021: 271)

⁹¹ Se trata de un modelo donde la ciencia es conducida por l*s propi*s científic*s. Algun*s autor*s la denominan “república de la ciencia” porque sus miembros son quienes van definiendo las medidas, acciones y políticas científicas del país. Es decir, l*s propi*s científic*s regulan la ciencia en Argentina.

De este modo, el proceso de profesionalización fue delineando nuevas representaciones de l*s científic*s, aunque las mismas no fueron unívocas ni se mantuvieron estáticas.⁹² Como señalan Hurtado de Mendoza y Busala (2002), entre fines de la década del cuarenta y principios de los cincuenta, la imagen de l* científic* se encontraba idealizada y sus atributos eran la “objetividad, capacidad de generalización y razonamiento crítico, veracidad, humanidad intelectual, laboriosidad y respeto por el trabajo de las manos” (Hurtado de Mendoza y Busala, 2002: 44). A su vez, es de notar una imagen idealizada de la actividad caracterizada por la “ausencia de preocupaciones por necesidades económicas personales, abundancia de recursos y medios de trabajo, libertad para indagar y para hacer conocer sus descubrimientos” (Hurtado de Mendoza y Busala, 2002: 44 y 46).⁹³ Esta imagen fue cambiando, se fueron configurando nuevas concepciones destinadas a desacralizarla y, a mediados de los sesenta, quizás como resultado del proceso de profesionalización, emergieron nuevas representaciones donde “la investigación ya no figuraba como una práctica excepcional o como una forma de sacerdocio, sino como una práctica profesional ejercida por un conjunto de sujetos que habían adquirido los rasgos del hombre común” (Feld, 2015: 204).⁹⁴ Sin embargo, aún con la consolidación de l* investigador* profesional, las desigualdades de oportunidades subsistieron en el ámbito científico (Girbal Blacha, 2005).

El modelo conducido por l*s propi*s científic*s que predominó hasta mediados de los sesenta, centrado en la evaluación por pares y en el financiamiento de proyectos de investigación de temas libres, propuestos y dirigidos por un* investigador* principal (Rip, 1996; Velho, 2011), acompañado por una representación idealizada de dicho trabajo, fue puesta en debate desde mediados de la década del sesenta. Entre ellas se encontraba una crítica hacia los intereses científicos encerrados sus propias carreras de investigación y alejados de las necesidades/demandas sociales (Taquini, 1966a). A la par, la persecución

⁹² Como veremos en la tercera y cuarta parte, estas representaciones no desaparecen, sino que aún se encuentran yuxtapuestas, en disputa, en la actualidad.

⁹³ Al decir de Feld (2015), algunos editoriales “presentaban lo que Merton (1992) caracterizaría como el ethos de la ciencia – y del científico– como modelo socialmente deseable” (Feld, 2015: 203).

⁹⁴ Feld sostiene que la actividad de investigación se representaba mucho más parecida “a la imagen menos idealizada y más realista que proporcionarían unos años después los estudios empíricos de laboratorio, en donde se mostraron los aspectos prosaicos de la práctica cotidiana de la ciencia, realizada por personas de carne y hueso que comparten las mismas restricciones que el común de los mortales (Feld, 2015: 205). Volveremos a ello en el capítulo empírico.

a becari*s e investigador*s por sus posturas políticas estuvo presente desde mediados de la década del cincuenta de manera relacionada al rol del financiamiento obtenido por fundaciones norteamericanas (González-Chiramonte, 2009),⁹⁵ aunque se profundizó luego del golpe de Estado de 1966.

Como señala Terán (1993), en Argentina, desde mediados de los años sesenta se produce un desplazamiento del eje del problema, desde el desarrollo científico y técnico de la modernización hacia el cambio radical del orden social y la ruptura con el imperialismo. En este contexto, diversas personas emblemáticas, de pensamiento y acción (Kreimer y Thomas, 2004), hicieron su aparición en el espacio público mediante reflexiones, publicaciones, agrupaciones, creación de espacios de encuentro y editoriales, englobad*s en lo que luego se va a denominar Pensamiento Latinoamericano en Ciencia, Tecnología y Desarrollo (PLACTED) (Dagnino, Thomas y Davyt, 1996). Interesa aquí mencionar brevemente algunos de los aportes realizados ya que, en ellos se encarnan novedosas perspectivas sobre el trabajo científico, el rol de científic*s e intelectuales, las relaciones centro-periferia y críticas generales al sistema científico y tecnológico existente en esos años, pero cuyos aportes se extienden hasta la contemporaneidad. Siguiendo el trabajo de Feld (2015), dentro de esta escuela, se pueden identificar “dos grandes vertientes ideológicas que, por supuesto, tienen implicancias teóricas y normativas divergentes: una más radical (...) y una vertiente más moderada” (Feld, 2015: 233).

En la posición más radical, debe inscribirse a Oscar Varsavsky (2010), quien expresó las críticas al científicismo compartidas por algún*s científic*s, intelectuales y estudiantes y que tuvo una gran popularidad (Sábato, 1975). La postura de Varsavsky (2010) es relevante ya que insiste en la discusión sobre el trabajo científico y el rol de las personas que hacen ciencia en el país. Realiza una fuerte crítica al científicismo impregnado en l*s científic*s argentin*s, a la ciencia empresarial (tanto las de fundaciones de alcance internacional, como al espíritu empresarial que, en palabras del autor, ha contagiado a las

⁹⁵ González-Chiramonte (2009) muestra en su estudio que fundaciones como la Rockefeller y la Ford se encontraban interconectadas y coordinadas por el Departamento de Estado de Estados Unidos y habitualmente indagaban en los antecedentes políticos de candidat*s a becas y subsidios. García (2003) relata que, como decano de la FCEN y vicepresidente de CONICET, tuvo un interrogatorio de un representante de la US Atomic Energy Commission sobre los motivos por los que el CONICET enviaba becari*s a países socialistas y daba becas a comunistas, al identificar a dichas personas en una lista de becas otorgadas.

universidades),⁹⁶ las relaciones centro-periferia, el financiamiento, los temas de investigación y las prácticas, normas y el mercado de trabajo científico.

Por su parte, dentro las perspectivas más moderadas se encontraban las reflexiones de Jorge Sábato, Amílcar Herrera, Jorge Katz, Carlos Mallmann y Alberto Aráoz, interesadas centralmente en el diseño de instrumentos analíticos y normativos para la puesta en práctica de políticas públicas de ciencia y tecnología y en estudios sobre estado de la ciencia en el país y sus relaciones con las empresas. Los aportes de la corriente más moderada, en sintonía con las medidas de los organismos internacionales, tenían como objetivo integrar la ciencia y la tecnología en el desarrollo económico y social del país e implementaron metodologías y mediciones que serán centrales para la posterior elaboración de políticas científicas (Feld, 2015).

3.2 Intervenciones civiles y militares (1970- 1983)

Como señala Feld (2015), la inestabilidad política y los cambios en materia de políticas públicas producidos entre 1966 y 1983 en Argentina, afectaron también a la ciencia y la tecnología. Desde 1973 hasta 1981 el CONICET fue intervenido por los distintos gobiernos –civil el primero, militar el segundo– (Caldelari, Casalet, Fernández y Oteiza, 1992). A su vez, luego de la muerte de Houssay (en 1971), se abrió un período de alternancias entre diversos presidentes⁹⁷ y se fue modificando la composición del Directorio. Tal como se señaló en el apartado anterior, desde sus inicios el Consejo priorizó la investigación básica –y en especial las ciencias biomédicas–, en desmedro de la investigación aplicada y las humanidades. Ello también se plasmó en la composición inicial del Directorio por rama científica, donde la mayoría de representantes eran de ciencias biomédicas (siete), exactas (cinco), un sólo representante de tecnológicas y ninguno de sociales. Esto cambió a partir de 1966 –bajo el gobierno militar de Onganía–

⁹⁶ El planteo del autor, consideramos, no ha dejado de tener vigencia para pensar la ciencia en nuestra contemporaneidad y sobre esto abrevaremos a lo largo de la tesis. En palabras del autor “Ese espíritu empresarial se ha contagiado también a las universidades, en parte porque deben pedir ayuda a fundaciones y empresas por insuficiencia de fondos propios, en parte por querer demostrar también su ‘eficiencia’, y sobre todo porque están dirigidas por el mismo grupo de personas: la élite científica” (Varsavsky, 2010: 23)

⁹⁷ Orlando Villamayor (1972), Juan J. Burgos (1973) y desde 1973 sucesivas intervenciones: Vicente Cicardo (1973-1976), José A. Haedo Rossi (1976-1979) y Fermín García Marcos (1979-1981). Esta situación de intervención se mantuvo hasta 1981, cuando se decidió normalizar el funcionamiento del organismo y restablecer el directorio, siendo presidido el organismo en los últimos años de la dictadura militar por José S. Gandolfo (Feld, 2015).

a partir del cual se le dio un lugar considerable a quienes provenían de las ingenierías y desde inicios de los años ochenta “la hegemonía de los ingenieros en la composición del directorio se vio desplazada a favor de una mayor representatividad de los químicos” (Caldelari, Casalet, Fernández y Oteiza, 1992: 173).

En el mes de mayo de 1973 se llevó a cabo una de las modificaciones más importantes del Consejo, con la creación del Estatuto de las Carreras de Investigador Científico y Tecnológico (CIC) y de Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo (CPA). Con este cambio de reglamento⁹⁸ –vigente hasta la actualidad, aunque con modificaciones–, la CIC y la CPA⁹⁹ quedaron bajo las normas del Estatuto y Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Nacional y l*s investigador*s pasaron a ser emplead*s completos del Consejo. Ello significó “el reemplazo de un sistema de contratos de duración limitada (renovables indefinidamente, evaluación mediante) por un escalafón que acercó a los científicos al mundo de los empleados públicos” (Aguiar y Svampa, 2021: 273 y 274). El nuevo Estatuto definió lineamientos, estableció marcos para las promociones y estipulaba edades para ingresar a cada categoría,¹⁰⁰ tal como podemos ver en la siguiente tabla:

⁹⁸ Decreto N.º 1572 y Ley N.º 20464.

⁹⁹ Para el escalafón de CPA que establecía la Ley N.º 20464 y los requisitos, ver Anexo 4.

¹⁰⁰ Aunque admitía excepciones. En su artículo 12, la Ley 20.464 señalaba que “El Directorio, con el voto de los 2/3 de sus miembros, podrá hacer excepciones a esta norma cuando los antecedentes del aspirante lo justifiquen, así como invitar a ingresar a la Carrera a aquellas personas que considere de interés que pertenezcan a la misma, aunque éstas hayan superado la edad límite fijada para la Clase en que se lo designe.”

Tabla N° 5. Escalafón de la Carrera de Investigador Científico y Tecnológico

Categorías	Requisitos	Edades
Investigador Asistente	Haber realizado una labor personal de investigación científica, o algún desarrollo o labor tecnológica creativos, demostrando aptitudes para ejecutarlas bajo la guía o supervisión de otros, así como poseer la preparación técnica necesaria para desarrollar un tema por sí mismo.	No tener más de 35 años, ser egresado universitario o poseen una preparación equivalente según criterios del CONICET.
Investigador Adjunto	Haber alcanzado la capacidad de planear y ejecutar una investigación o desarrollo, así como de colaborar eficientemente en equipos. El Consejo se reserva el derecho de designar un director o asesor en caso que lo juzgue necesario.	No tener más de 40 años.
Investigador Independiente	Haber realizado trabajos originales de importancia en investigación científica o en desarrollo. Asimismo, estar en condiciones de elegir los temas, y planear y efectuar las investigaciones en forma independiente, o haberse distinguido como miembro de un equipo de reconocida competencia	No tener más de 45 años
Investigador Principal	Haber realizado una amplia labor científica o de desarrollo tecnológico, de originalidad y alta jerarquía reconocida, revelada por sus publicaciones y por la influencia de sus trabajos en el adelanto de su especialidad en el campo de la ciencia o de la técnica. Deberá poseer capacidad para la formación de discípulos y para la dirección de grupos de investigación.	No tener más de 50 años.
Investigador Superior	Haber realizado una extensa labor original de investigación científica o de desarrollo tecnológico, de alta jerarquía que lo sitúe entre el núcleo de los especialistas reconocidos en el ámbito internacional. Deberá haberse destacado en la formación de discípulos y la dirección de centros de investigación.	

Fuente: Elaboración propia a partir de la a partir de la Ley N° 20464

Con la aprobación del Estatuto de 1973 se establece el escalafón de la carrera y se crean figuras para regular su funcionamiento como las Juntas de Calificación y Promoción que comienzan a cumplir dicho rol en apoyo con las Comisiones Asesoras y el Directorio. La

Ley establece una permanencia mínima¹⁰¹ para ascender de una categoría a otra y dispone los modos en que se realizan las promociones: para la clase superior, la promoción es resuelta directamente por el Directorio, previo informe de una comisión "ad-hoc" designada especialmente para cada caso, y requiere el voto de los dos tercios de sus miembros. Para el resto de las clases, la promoción se produce mediante propuesta de la Comisión Asesora correspondiente y de la Junta de Calificación y Promoción, aunque l* investigador* también puede solicitar su promoción mediante la presentación de un informe amplio y detallado del trabajo realizado. En ambos casos, la Comisión Asesora elabora un dictamen fundado y detallado, que es elevado con la respectiva propuesta al Directorio, previa opinión de la Junta de Calificación y Promoción. En caso de que un* investigador* no sea promovido o su informe sea calificado de "no aceptable" puede pedir una reconsideración, que será evaluada por la Comisión Asesora.

El pedido fundado de reconsideración presentado por l* investigador* cuando no sea promovido de clase o su informe sea calificado de "No Aceptable", es evaluado por la Comisión Asesora, previa conversación con l* solicitante. Esto es importante ya que, con el nuevo Estatuto, l*s investigador*s debían presentar obligatoriamente informes anuales en el caso de asistentes y cada dos años en las demás categorías, sobre su actuación en el período que se sometían a evaluación. Este procedimiento continúa hasta la actualidad y, por ende, las evaluaciones cumplen un rol fundamental en la dinámica de las actividades del trabajo científico, como lo veremos en el capítulo 7.

Ello se suma a la dedicación exclusiva de l*s investigador*s al CONICET y los marcos de acción que imponen a sus desempeños en el marco de las Universidades, ahora sin obligación de realizar docencia.¹⁰² De este modo, como señalan Aguiar y Svampa (2021), con el Estatuto se establecieron condiciones de una nueva relación laboral de l*s investigador*s con CONICET y de menor ligazón hacia las universidades, transformando

¹⁰¹ "Para ascender de una Clase a otra, se requiere una permanencia mínima de dos (2) años en la Clase Asistente; cuatro (4) en la Clase Adjunto; cuatro (4) en la Clase Asociado y seis (6) en la Clase Principal". Sin embargo, "El Directorio, con el voto de los 3/4 de sus miembros y con la opinión favorable de la Comisión Asesora correspondiente expresada mediante un informe evaluado y fundado, y de la Junta de Calificación y Promoción, podrá resolver promociones de Clase en períodos inferiores a los establecidos cuando la labor de excepción realizada por el personal así lo justifique" (Art. 39). Es importante remarcar que, aun cuando se cumplan los años estipulados de permanencia, la promoción no es automática, sino que la misma se concreta mediante una evaluación exhaustiva.

¹⁰² El artículo 34 es claro en este punto: "El investigador que dependa exclusivamente del CONICET y desarrolla su actividad en la Universidad deberá colaborar en la docencia superior, cuando la autoridad universitaria lo requiera y previa conformidad del CONICET, hasta un máximo de nueve (9) horas semanales."

la ciencia en el país. Así, el Consejo pasó de ser una institución de promoción científica –en relación directa con las Universidades– a un organismo de ejecución de las actividades de investigación y desarrollo con una estructura propia. De este modo,

los mecanismos de producción de conocimiento, la evaluación y la coordinación de la carrera, establecieron una separación y división del trabajo entre, por un lado, las universidades (ligadas a la docencia y despojadas de muchos recursos humanos orientados a la investigación) y el CONICET, ligado netamente a la promoción y ejecución de la ciencia (Aguar y Svampa, 2021: 279).

El distanciamiento entre CONICET y las Universidades se profundizará entre 1976-1983, con una política de crecimiento del Consejo en desmedro de las Universidades. La dictadura cívico militar de 1976 abrió unos de los períodos más sombríos también para el campo científico académico argentino: intervención de universidades, acciones de terror, detención y desaparición de estudiantes y docentes, desmantelamiento de centros de investigación, persecución ideológica y expulsión de investigador*s. Todo ello produjo, además del exilio y, en algunos casos la incorporación de científic*s en sus países de acogida, un movimiento interno signado por el traslado de una cantidad de intelectuales hacia centros e institutos privados dedicados a la investigación (Pagano, 2004; Thompson, 1994; Vessuri, 1992).¹⁰³ Este proceso se encontró signado por un movimiento paradójico: mientras el CONICET creció en términos estructurales y materiales, las universidades nacionales fueron vaciadas de su actividad de investigación (Bekerman, 2009). De este modo, “se canalizó la actividad investigativa en el CONICET, creándose en su marco nuevos institutos que buscaban suplir los anteriores” (Perel, Raíces y Perel, 2006: 138).

Como señala Oteiza (1992), la orientación de los recursos asignados por el Estado nacional a la ciencia y técnica, reflejó un quiebre institucional. En el período 1976-1983 hubo un aumento considerable de ingresos del Estado nacional hacia CONICET –con la consecuente disminución de presupuesto para las universidades nacionales–,¹⁰⁴ se crearon

¹⁰³ Hebe Vessuri señala, para el caso de las ciencias sociales, que “los centros en esa etapa sirvieron como plataforma institucional, lugar de trabajo y punto nodal en una red de contactos académicos locales e internacionales para la supervivencia de las ciencias sociales argentinas. (...) tuvieron una 'mentalidad de catacumbas', que incluía un perfil bajo, poca difusión de sus trabajos y temáticas recortadas.” (Vessuri, 1992: 356-357).

¹⁰⁴ “La Universidad, al quedar marginada del sector científico nacional, perdió el apoyo financiero necesario para proseguir la labor de investigación y de formación cuaternaria, como los posgrados de investigación.

nuevos institutos de investigación científica, se aumentaron los recursos humanos en el Consejo, lo que trajo aparejado una ruptura entre docencia e investigación y un “creciente distanciamiento entre las universidades y el CONICET (Bekerman, 2009: 157). De este modo, “la investigación se concentraba en el CONICET, pero despojada del conocimiento acumulado en las universidades; y la docencia e investigación en las universidades quedaba diezmada y sometida a procesos de reorientación, disciplinamiento y éxodo de profesores” (Bekerman, 2009: 158).

A la par se produce un vaciamiento intelectual que “perjudica en especial a las ciencias básicas y, mucho más aún quizás, a las ciencias sociales y humanas, de manera que la faceta más afectada será la formativa” (Weinberg, 1987: 21). Ello se encontró signado por el “hostigamiento al espíritu crítico (cuyas formas más groseras y visibles fueron la censura, las bibliografías expurgadas, las listas negras de estudiosos no citables, etc.) (Weinberg, 1987).

En lo que sigue, nuestra orientación será el trabajo de Bekerman (2009), que brinda claridad sobre los dos aspectos más significativos del proceso. Por un lado, siguiendo al estudio minucioso que realiza la autora sobre los indicadores, vemos que las personas que trabajaron en este período en el Consejo aumentaron considerablemente:

La carrera del investigador científico y tecnológico contaba en 1971 con 490 personas. En 1976 llegó a 747, en 1981 ascendía a 1.287 miembros y al año siguiente llegaron a ser 1.389 los investigadores que integraban la carrera. La evolución desde los 747 científicos existentes al 31/12/76 hasta los 1.389 registrados al 31/12/82 significa un crecimiento del 85% (...). Respecto de los becarios internos, en 1976 había un total de 233 (...) para llegar a 1.982 con 1.414 becarios, lo que representa un 506% de crecimiento entre 1976-1982. Los becarios externos, tomando como base el año 1976, crecieron de la siguiente manera: 13, 42, 78, 112, 144, 137 y 118, lo cual representa un crecimiento del 807% durante 1976-1982” (Bekerman, 2009: 158 y 159).

Sin embargo, este proceso se encontró marcado por la expulsión de agentes de CONICET mediante diversos mecanismos tales como: “la extensión al CONICET de las bajas dadas

En este periodo el énfasis quedó limitado a la formación profesional, activamente controlada por la conducción del sistema universitario desde el Consejo de Rectores de Universidades Nacionales, en un contexto de autoridades designadas por el régimen militar o sea de pérdida de la autonomía más elemental” (Oteiza; 1992: 294-295).

en la universidad apelando a leyes de facto que habilitaban este mecanismo y la aplicación indiscriminada del artículo N° 11 del estatuto del investigador y del personal de apoyo que establecía la baja por pérdida del lugar de trabajo” (Bekerman, 2009: 166). Ello implicaba que, en el primer caso, las bajas dadas por la Universidad se hagan extensibles al CONICET¹⁰⁵ y, en el segundo caso, el “cercenamiento del derecho a agotar las posibilidades de encontrar otro lugar de trabajo” (Bekerman, 2009: 168).¹⁰⁶ Estas bajas se sumaban a otras justificadas por la no incorporación en sus lugares de trabajo una vez finalizadas sus licencias, informes no aceptados o renunciadas.

Por otro lado, también se evidencia un incremento de centros e institutos con la pretensión de su descentralización y fortalecimiento en el interior del país.¹⁰⁷ Para ello se propuso:

organizar Centros Regionales para promover, coordinar y ejecutar investigaciones básicas, aplicadas y de desarrollo de los recursos naturales y problemas de la región en que se inserten, con el objeto de posibilitar de manera orgánica y sostenida su crecimiento socioeconómico (Resolución del Interventor N° 217/76 del 25 de noviembre de 1976).

¹⁰⁵ “Habilitado por las leyes N° 21.2605 «Bajas de personal por razones de seguridad» y N° 21.2746 «Bajas de personal por razones de servicio». La primera de estas leyes autorizaba a dar de baja al personal de la administración pública por razones de seguridad que de cualquier forma se encuentre vinculado a actividades de carácter subversivo o disociadoras y a aquellos que en forma abierta, encubierta o solapada preconicen o fomenten dichas actividades. Por su parte, la ley N° 21.274 dejó en suspenso la estabilidad en el empleo público disponiendo –discrecionalmente, sin sumario y sin motivación– que se pudiera dejar cesante a quienes constituyeran un factor real o potencial de perturbación del normal funcionamiento del organismo al cual pertenecen o se hallaran de cualquier forma vinculados a actividades de carácter subversivo o disociadoras” (Bekerman, 2009: 166). A la pérdida simultánea del lugar de trabajo en la universidad y en el CONICET, dejando cerradas las posibilidades de inserción académica o científica en un organismo estatal, se sumaba la profunda desmoralización provocada a partir de la negativa al derecho de indemnización y la exigencia del reintegro de los haberes desde la fecha de baja en la Universidad (Bekerman, 2009: 167).

¹⁰⁶ En el artículo 11 se establece que “en el caso de que el personal perdiera la posibilidad de trabajar en el lugar en que fue autorizado, o si el lugar de trabajo resultara inadecuado a criterio del CONICET, el agente de común acuerdo con el CONICET, agotará las posibilidades para hallar otro lugar de trabajo. En el caso de que no sea posible hallar uno nuevo en el término de nueve meses, el agente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista por el Estatuto del Personal Civil de la Nación”. El uso que se dio a esta disposición legal respondía al objetivo de expulsión/depuración que venimos describiendo, sobre todo teniendo en cuenta el desmantelamiento de los institutos en las universidades nacionales donde muchos investigadores desarrollaban sus tareas (Bekerman, 2009: 168).

¹⁰⁷ Volveremos a esto cuando analicemos el CCT-Santa Fe, ya que en 1976 se crea el Centro Regional de Investigación y Desarrollo de Santa Fe (CERIDE). Antes, queremos señalar que esto no es nuevo, desde los años cuarenta pueden rastrearse documentos de gobierno que advierten la necesidad de federalizar el sistema. Pero con el gobierno militar, esto adquirió central importancia en la última dictadura, siendo uno de los objetivos del *Plan de Medidas Iniciales* hecho público por la dictadura en 1976: “Fortalecer el desarrollo científico tecnológico en el interior del país”. Esto puede resultar llamativo y podríamos pensar que estuvo vinculado a la necesidad de descomprimir la actividad científica (y política) en la región metropolitana (Bekerman, 2009).

En este contexto, se crea en 1976 el Centro Regional de Investigación y Desarrollo de Santa Fe (CERIDE), que desde 2006 pasará a denominarse CCT-Santa Fe. La creación de los centros regionales se encontró directamente vinculada a la ampliación de institutos dependientes de CONICET. Si bien desde 1958 el Consejo tenía una política de creación gradual de institutos propios, entre aquel año y 1966 se crearon unos pocos a partir de “la eventual emergencia de ventanas de oportunidades ofrecidas por fondos, instrumental o colaboración extranjeras –a excepción del Instituto Nacional de Limnología–” (Feld, 2015: 396). El cambio tanto cuantitativo como cualitativo se da a lo largo de la década del setenta:

En 1970 el Consejo contaba con siete institutos en calidad de dependientes, para el año 1973 ya han sido creados treinta y dos, en 1975 el número se eleva a cuarenta y ocho y en 1981 son más de cien” (Caldelari, Casalet, Fernández y Oteiza, 1992: 173).

En 1979, el Consejo resultó beneficiario de un préstamo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con la misión de fortalecer la descentralización de las labores de investigación científica y tecnológica en ciertas materias escogidas (CONICET, 1980).¹⁰⁸ Mediante este préstamo, se llevó adelante la regionalización y expansión del CONICET con la creación de institutos, centros regionales, programas y servicios (Bekerman, 2011; Hurtado, 2010). En este contexto, se mejoró la distribución geográfica de los recursos humanos,¹⁰⁹ pero se profundizaron aún más las distancias entre CONICET y las

¹⁰⁸ Si bien el préstamo se concretó recién en 1979 y por dificultades financieras la concreción de los objetivos se prorrogó hasta finales de 1987, en 1971 el Consejo ya contaría con 13 Institutos (Feld, 2015). Los objetivos de los préstamos eran: 1) Fortalecer la descentralización de las labores de investigación científica y tecnológica, y de investigación y desarrollo, y 2) Fortalecer esas mismas labores en ciertas materias escogidas, mediante el establecimiento o ampliación, y el equipamiento y la dotación de cuatro centros regionales, la contratación de expertos y la ejecución de un programa de adiestramiento. El monto total del préstamo era de 66 millones de dólares, de los cuales el 64% estaba destinado a financiar parte del Programa de Centros Regionales de Investigación Científica y Tecnológica del CONICET, que comprendía el desarrollo de Centros Regionales en Bahía Blanca, Mendoza, Puerto Madryn y Santa Fe. Los fondos se invertirían en construcción y equipamiento de los edificios para los centros, en la formación de recursos humanos dentro y fuera del país, en un plan de asistencia técnica, en financiar el aumento del número de científicos y personal de apoyo y gastos operativos. Quedaban excluidos del préstamo los institutos radicados en la Capital Federal y en la Región Pampeana (CONICET; 1980a: 3-4). Volveremos a ello en el siguiente capítulo, destinado al CCT-Santa Fe, ya que fue una de las regiones (junto a Bahía Blanca) más beneficiadas por esta política.

¹⁰⁹ Feld (2015) señala que “a partir de la obtención del préstamo del BID, el CONICET realizó convocatorias específicas para radicar investigadores, personal técnico y becarios en sus centros regionales. Si bien la cantidad de personal radicado en Buenos Aires y La Plata continuó siendo más alta en términos absolutos, a partir de 1976 se incrementó muy significativamente el promedio anual de incorporación en el interior del país. Entre 1977 y 1981, el porcentaje de personal radicado en Buenos Aires y La Plata disminuyó del 79,5% al 71,6% en el caso de investigadores; del 72,4% al 60,6% en el caso de personal

universidades nacionales, en detrimento de estas últimas y con la intención de fortalecer la investigación por fuera de ellas: “los distintos institutos de las facultades fueron por lo general cerrados y se canalizó la actividad investigativa en el CONICET, creándose en su marco nuevos institutos que buscaban suplir los anteriores” (Perel et al., 2006: 138). De este modo, se incrementó “la concentración de la investigación en los institutos del CONICET y la relación directa de los investigadores sin mediación de las instituciones universitarias” (Aguiar y Svampa, 2021: 276), inaugurándose, a su vez, una nueva organización del trabajo, en la cual:

Los subsidios dejaron de ser exclusivamente para la investigación y de carácter individual, para ser otorgados como presupuestos para el mantenimiento global de los institutos. Los directores de instituto fueron designados para cumplir tanto tareas administrativas como científicas, lo que en la práctica llevó muchas veces al abandono o relegamiento de la investigación. La función del director del instituto incluyó la de proponer al Consejo la designación y promoción de su personal; esta delegación de funciones tuvo como efecto un recorte del papel hasta entonces asumido por las Comisiones Asesoras del Consejo en cuanto entes evaluadores y legitimadores de la actividad científica de los investigadores y los becarios (Caldelari, Casalet, Fernández y Oteiza, 1992: 173).

La creación de Centros Regionales se desprende de los diagnósticos realizados a nivel nacional desde fines de la década del sesenta y principios del setenta, que mostraban dos problemas principales de la ciencia argentina: la atomización de l*s investigador*s en pequeños grupos e institutos y la regionalización (Feld, 2015). Sin embargo, frente a la estrategia gradual característica del período 1958-1966,¹¹⁰ la creación de centros regionales “se llevó a cabo a través de una estrategia de inyección masiva de recursos que entró en serias dificultades en la crisis económica que comenzó a perfilarse en 1980” (Feld, 2015: 429).¹¹¹ A su vez, durante la dictadura militar cambió la modalidad de

técnico y del 60% al 40% –aproximadamente– en el caso de becarios internos y externos” (Feld, 2015: 404).

¹¹⁰ Gradual en la incorporación de institutos como en la formación de recursos humanos y adquisición de instrumental.

¹¹¹ En la lectura de Feld (2015), se produjeron desfasajes respecto a la capacidad de absorción y aprovechamiento de recursos. Ella señala, por ejemplo, que en algunos informes del préstamo del BID se da cuenta que no contaban con personal para llevar adelante algunos proyectos.

financiamiento, otorgando mayor cantidad de proyectos por programas¹¹² y cuyo control se delegó en l*s director*s de institutos. Por su parte, la regionalización se vio plasmada también en la composición del directorio, con un aumento de representantes del interior y en el desplazamiento de la hegemonía de ingenieros a favor de una mayor presencia de químicos, a inicios de la década del 80 (Caldelari, Casalet, Fernández y Oteiza, 1992). Junto a estos cambios, se designa por primera vez en los órganos de decisión del Consejo a una mujer, la Dra. en Farmacia y Bioquímica, Pesce de Ruiz Holgado de Tucumán, como representante de la Comisión Regional Noroeste.

3.3 Alfonsín, el menemismo y la investigación científica (1983-2003)

La recuperación democrática bajo el gobierno de Raúl Alfonsín, dio lugar a un proceso de normalización y democratización de las distintas instituciones científico-tecnológicas (Albornoz y Gordon, 2011). Tanto la orientación de la investigación científica –hacia los temas considerados de interés para el régimen militar anterior– como la concentración de financiamiento en CONICET, en detrimento de las universidades, se comenzó a revertir (Albornoz, 2004). Se elevó el rango de la dependencia del Ejecutivo a cargo de ciencia y técnica en el país de subsecretaría a Secretaría de Ciencia y Técnica (SECYT) y se designó al Subsecretario de promoción, Carlos Abeledo, como presidente de CONICET. Con Abeledo se inició el proceso de normalización del Consejo, que permitió la designación de un nuevo directorio en 1986. A su vez, se buscó revalorizar la SECYT como organismo de gestión, coordinación y diseño de políticas científicas a nivel nacional (Svampa, 2021).¹¹³

De este modo, al estar CONICET por debajo de la SECYT se promovieron mecanismos de coordinación entre CONICET y otras instituciones de investigación científica del país, en especial, las universidades nacionales (Aguiar y Svampa, 2019). A la par, se derogaron las disposiciones de la dictadura militar que habían establecido “discriminación

¹¹² “Entre 1958 y 1966 los subsidios se entregaban sobre la base de evaluaciones ex ante de proyectos de investigación individuales, o bien, de solicitudes para viajes, compra de equipamiento, que se clasificaban luego por finalidad y disciplina, con el objeto de mantener un cupo de fondos para cada grupo disciplinario. Desde 1972, las partidas para subsidios incorporaron la categoría “programas de desarrollo” sin especificar disciplina o finalidad (...) En 1978 más de 90% de los fondos fueron a estos últimos (Feld, 2015: 425).

¹¹³ “La SECYT impulsó en 1984 la creación de un Consejo Interinstitucional de Ciencia y Técnica (CICYT) para coordinar las políticas en CyT. Este consejo estaba presidido por el secretario de CyT e integrado por representantes de Conicet, INTI, INTA, CNEA y universidades nacionales, entre otras. Aunque esta experiencia duró aproximadamente un año y medio, representó un intento de actores burocráticos del gobierno por coordinar a los diferentes organismos del sector.” (Svampa, 2021:311).

ideológica” y afectado fuertemente a las ciencias sociales (Bekerman, 2009), buscando remediar dichas situaciones y se inició “un proceso de encauzamiento de la institución que permitió normalizar el Consejo en agosto de 1986 con un nuevo directorio” (CONICET, 1989 en Svampa y Aguiar, 2021: 280).¹¹⁴ De este modo, desde fines de 1983, se abrió el ingreso a CIC sin discriminaciones, se establecieron nuevos procedimientos, transparentes y rigurosos, de evaluación por pares¹¹⁵ y medidas con el fin de potenciar las relaciones entre CONICET y el sector productivo.¹¹⁶

Si bien estas reformas fueron importantes en el proceso de democratización del CONICET, la crisis económica y financiera hizo que la cantidad de personas en CIC no aumentara y se registró una pérdida considerable del poder adquisitivo de los salarios de l*s investigador*s. En este contexto, en 1984 se establecieron cupos para el ingreso a CIC (CONICET, 1989), se llevó a cabo un reajuste de los fondos destinados a sueldos y al financiamiento de actividades e insumos de investigación, como la bibliográfica, el equipamiento, los viáticos y participación en congresos (Svampa y Aguiar, 2021). La referida democratización del Consejo no se plasmó en una mayor participación femenina en el Directorio, su órgano máximo de conducción. Desde su creación hasta el 2001 ninguna mujer lo integró, y fue entonces, tras un acto electoral, cuando la investigadora Noemí Gribal-Blacha pudo ser incorporada (Barrancos, 2010: 326).

En relación al financiamiento de la investigación científica, se llevaron adelante medidas que contrastaba con la discrecionalidad que tenían l*s director*s de institutos durante la última dictadura militar. A pesar de los problemas presupuestarios para la ciencia en el

¹¹⁴ Con el Decreto N° 724/86 “se reformó la carta orgánica del CONICET. El directorio (principal órgano de conducción colegiado) se redujo a un presidente y cinco directores, cuyas designaciones eran resorte exclusivo del presidente de la república, sobre la base de nombres de prestigio y trayectoria profesional en la actividad científica y tecnológica argentina propuestos por el secretario de la SECYT. De entre esos seis integrantes del directorio, el Poder Ejecutivo designaba al presidente del CONICET y el directorio elegía a su vicepresidente” (Svampa, 2021: 312 y 313)

¹¹⁵ “Evaluadores en las comisiones asesoras del CONICET, en la junta de calificación y promoción, en el directorio del Consejo y a partir de 1985, el Tribunal de Cuentas de la Nación, fiscalizaba los gastos presupuestarios que demandaba la toma de decisiones en los ingresos a CIC.” (Svampa y Aguiar, 2014: 280 y 281).

¹¹⁶ En el trabajo de Svampa y Aguiar, se analizan con claridad este objetivo y las medidas tomadas al respecto: en 1984 se creó el Área de Transferencia de Tecnología [ATT] del CONICET que derivó en 1985 con la puesta en marcha de la Oficina de Transferencia de Tecnología [OTT], que se responsabilizó de llevar a cabo una política de acercamiento y colaboración entre el sector productivo y los grupos de investigación del CONICET, con el apoyo de la Comisión Asesora de Desarrollo Tecnológico que evaluaba las propuestas. En 1985 se habilitó la posibilidad a l*s miembros de la CIC (y de CPA) de realizar consultorías rentadas, siempre y cuando estas actividades no implicaran más del veinte por ciento del tiempo dedicado a la investigación.

gobierno de Alfonsín, el CONICET logró mantenerse en pie y afianzarse aun cuando las otras instituciones de ciencia y tecnología argentinas permanecían en crisis (Aristimuño, 2017). Ello no respondió a un trato preferencial por parte del gobierno nacional sino al peso inherente del Consejo y sus posibilidades de conseguir financiamiento en el extranjero, en especial, el apoyo otorgado por el BID, mediante el préstamo BID II (Svampa, 2021). Las ejecuciones de los fondos obtenidos por el BID II eran llevados adelante en el marco de los canales de evaluación del Consejo (Comisiones Asesoras, Comisiones Ad Hoc), administrados por las oficinas del Consejo correspondientes a cada uno de los rubros donde se destinaba el financiamiento (administración, subsidios, transferencia tecnológica, institutos, becas, entre otros) y las decisiones sobre los desembolsos eran tomadas por el Directorio. De este modo, surgió un programa, cuyos instrumentos se agruparon en cuatro subprogramas a ser ejecutados por el Consejo: A) de fomento a la investigación científica compuesto por los Proyectos de Investigación y Desarrollo (PID) y de Investigación Anual (PIA); B) financiamiento para establecimientos y equipamientos; C) asistencia en la formación de recursos humanos, a partir del otorgamiento de becas de capacitación en instituciones nacionales y en el extranjero; D) de vinculación tecnológica (Aguiar et al., 2017).

Los Proyectos de Investigación y Desarrollo (PID) y los Proyectos de Investigación Anual (PIA) fueron los instrumentos más importantes para obtener financiamiento en términos de montos y lograron aumentar la autoridad y la autonomía de l*s investigador*s radicad*s en diversos organismos del sistema nacional de ciencia y tecnología. Ello responde, por un lado, a que las Comisiones Asesoras Disciplinarias comenzaron a ser las encargadas de la evaluación de los proyectos presentados (Svampa y Aguiar, 2019). Por otro lado, la evaluación de financiamiento tanto de proyectos como de recursos humanos –carrera de investigador y becas de posgrado– se realizaba a partir de criterios académicos –en especial, publicaciones en revistas indexadas– (Aguiar y Svampa, 2021).

También hubo cambios en relación a la formación de recursos humanos. En 1987, el CONICET crea la categoría de beca de doctorado con una duración máxima de cinco años y modifica la beca de pre iniciación, con una reducción a un año para poder acceder a una beca de iniciación o doctorado. A partir de 1988, el "programa de becas" se reorganizó de manera de tomar en cuenta explícitamente la realidad del posgrado de investigación, de gran presencia en Brasil y México y de endeble institucionalización en nuestro país.

El programa de becas internas se organizó en torno a dos componentes: las becas “de nivel cuaternario (de pre-iniciación, iniciación, perfeccionamiento, doctorado y formación superior), y las posdoctorales o de formación equivalente (posdoctorales, becas industriales, de investigador* formad*)” (Oteiza, 1992: 61). A ello se suma la decisión del gobierno nacional, en 1985, de organizar el Sistema Universitario del Cuarto Nivel, que le otorgó un papel protagónico a las universidades nacionales a la par que el Consejo asumió una participación decisiva en el crecimiento y financiamiento de los estudios de posgrado (Svampa, 2021).

De manera anticipada debido a la resignación de Raúl Alfonsín a su cargo y en un contexto de crisis económica con hiperinflación, llega a la presidencia Carlos Menem y se inaugura así un nuevo período para la ciencia argentina. Como señalan Albornoz y Gordon (2011), dentro de las políticas del menemismo es posible distinguir dos etapas distintas y hasta contradictorias. Una primera etapa (1989-1995) “marcada por la designación al frente de las principales instituciones del sector, de investigador*s que habían desempeñado funciones similares durante las intervenciones militares previas a 1983” (Albornoz y Gordon, 2011: 11).¹¹⁷ Y una segunda etapa de modernización burocrática desde 1996 a 1999, donde se “procura administrar y organizar la ciencia para disponerla al servicio de la política” (Albornoz y Gordon, 2011: 19). A pesar de las medidas perjudiciales para la ciencia argentina llevadas adelante por el menemismo, a mediados de los noventa, el CONICET concentra un tercio del magro presupuesto público total destinado a ciencia y tecnología (Hurtado y Feld, 2008).

Sin embargo, tal como señala Hurtado (2010), las políticas neoliberales llevadas adelante por el menemismo y el achicamiento del Estado también se plasmaron en el ámbito de la ciencia y la tecnología con una reducción del tamaño de las instituciones. A la par, a comienzos de 1990, con la aprobación de la ley de Promoción y Fomento de la Innovación Tecnológica y su puesta en práctica desde 1993, “se comenzó a avanzar sobre la construcción de un marco jurídico que intentaba nivelar la producción, adaptación, uso y distribución de conocimiento local al proceso de cambio del escenario global” (Hurtado, 2010: 187). Se puso el foco en la figura del “empresario innovador”, se creó la figura de

¹¹⁷ Se designó a Bernabé Quartino, –interventor de la de la FCEN luego de la noche de bastones largos y rector de la UBA en la presidencia de Lanusse– a la presidencia de CONICET, de 1990 a 1991, luego del traslado de Matera.

la Unidad de Vinculación Tecnológica (UVT)¹¹⁸ y Argentina se integró al proceso de internacionalización de la propiedad intelectual mediante reformas legislativas incluyendo la ampliación a nuevos sectores –como productos farmacéuticos o software– (Hurtado, 2010). Todo ello permitió que, a partir de mediados de la década del noventa, se lleve a cabo una “reestructuración del sistema institucional mediante una nueva definición de los objetivos y los roles de los organismos que lo integran. En particular, se enfatizó la necesidad de orientar la I+D pública hacia las necesidades de innovación del sector productivo” (Albornoz, 2004: 83).

Si bien a inicios de los noventa se logró una fusión en la conducción del binomio SECYT/CONICET mediante la definición de una nueva estructura para CONICET (Aguiar y Svampa, 2021),¹¹⁹ a medida que transcurren los años del gobierno menemista, el CONICET se constituyó en un adversario para el gobierno nacional (Albornoz y Gordon, 2011). Según estos autores, ello respondía, por una parte, al hecho de que era un organismo descentralizado, con presupuesto propio y no había una sujeción fuerte a las políticas de la SECYT. Por otro lado, CONICET era “asumido por la comunidad científica como propio en la medida que expresaba el ‘sentir común’ de los investigadores, o al menos de sus cúpulas, en su proceso de toma de decisiones. Se trataba, sin dudas, de un desafío político importante” (Albornoz y Gordon, 2011: 24). En este sentido, en 1996 se redefinieron las asignaciones presupuestarias a los institutos y centros de investigación, se suspendieron los pagos destinados a la ejecución de obras, se suspendieron los pagos de alquileres a las fundaciones propietarias de instalaciones de investigación que habían sido compradas por el propio CONICET, se derogaron designaciones y promociones de CIC y se produjo el cese de servicios de más de un centenar de Personal de Apoyo (Hurtado, 2010).

Hacia 1996, había dos cuestiones principales en debate: poner en marcha los ingresos y las promociones en la carrera del investigador y asignar recursos para hacer frente a gastos de investigación. “Ambas medidas estuvieron suspendidas desde 1994 hasta 1996, lo que generó malestar y desaliento entre algunos investigadores del CONICET” (Aguiar y Svampa, 2021: 288). CONICET fue intervenido y reestructurado por decreto mediante el

¹¹⁸ La nueva ley de Educación Superior otorgó en 1995 el carácter de UVTs a las Universidades Nacionales.

¹¹⁹ “En abril de 1992, mediante el Decreto N.º 719 del Poder Ejecutivo Nacional, se definió una nueva estructura para el directorio del CONICET, estableciendo que la presidencia del mismo estaría a cargo del secretario de Ciencia y Tecnología” (Aguiar y Svampa, 2021: 284).

cual se creó un nuevo Directorio¹²⁰ compuesto no sólo por representantes de la comunidad científica sino también de otros organismos CyT, de la industria, del agro, de las universidades y de las provincias. A su vez, se incorporaron instancias de promoción de la tecnología, se otorgaron becas preferenciales de formación en programas de posgrado de universidades acreditados por CONEAU, que estimulaba las relaciones del Consejo con las universidades nacionales (Bekerman, 2018).

A partir de 1996 se llevó a cabo una reestructuración del sistema institucional mediante una nueva definición de los objetivos y los roles de los organismos que lo integran. En particular, se enfatizó en la necesidad de orientar la I+D pública hacia las necesidades de innovación del sector productivo. Se creó la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT), estrechamente ligada a un crédito del BID (Aguiar et al., 2015)¹²¹ con sus dos fondos: “el FONCYT, para el financiamiento de proyectos de investigación y el FONTAR para promover la innovación y modernización del sector productivo” (Albornoz, 2004: 83). Con dicha iniciativa de creación de un organismo dedicado exclusivamente a la promoción y sin instituciones de ejecución de actividades de I+D, se comenzaba a “modificar drásticamente el panorama institucional y los mecanismos de financiamiento de la investigación en Argentina” (Hurtado, 2010: 209).¹²² A su vez, el Sistema Nacional de Innovación apareció como el concepto organizador de

¹²⁰ Decreto PEN N° 1661/96, 27 de diciembre de 1996. El gobierno del CONICET quedaba a cargo de un Directorio compuesto por un presidente y ocho miembros, cuya elección se realizaría mediante la propuesta de ternas votadas y elevadas a consideración del Poder Ejecutivo Nacional. Cuatro ternas serían elegidas directamente por l*s investigador*s del CONICET de las diversas áreas, y las restantes serían propuestas por el resto de las entidades.

¹²¹ Se utilizaron fondos que provenían del préstamo para el Programa de Modernización Tecnológica I [PMT I], que, hasta ese momento, eran canalizados en forma predominante a través del CONICET (Aguiar y Svampa, 2021).

¹²² “Hasta entonces, el investigador recibía su sueldo y el financiamiento de sus proyectos a través del CONICET y a partir de 1996 el financiamiento para la investigación debía buscarlo principalmente en la ANPCyT, a través de un Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica [PICT]. Se destaca que el monto de un PICT de la ANPCyT cuando se lanzaron era significativamente mayor (veinticinco veces más alto) que un PID del CONICET” (Aguiar et al., 2018). Como señala Hurtado (2010), si bien con el paso de los años a Agencia se consolidó como institución central del complejo científico tecnológico argentino y complementaria a CONICET (por lo menos hasta el momento en que se escriben estas páginas, donde el gobierno nacional de Milei se encuentra intentando vaciar), sus inicios se encontraron signados de críticas y fue objeto de debates. Uno de los puntos de conflicto fue el dinero recibido ya que la mayor parte era otorgada por organismos internacionales como el BID. También se la acusó de su espíritu mercantilista porque se había propuesto transformar a las universidades en centros proveedores de las empresas y, de esta forma, “la producción de ciencia y tecnología sólo serviría en la medida en que fuera capaz de crear de inmediata ganancia. Por último, se criticó la falta de definición (y la superposición) de incumbencias en el reparto de funciones de la ANPCyT y el CONICET” (Hurtado, 2010: 211).

la nueva política pública de ciencia y tecnología tendiente a orientar las actividades científicas y tecnológicas hacia la innovación.

Entre 1999 a 2001, con el gobierno de la Alianza se inició en Argentina un “período de desconcierto” (Albornoz y Gordon, 2011: 27) como característica del clima político en general y de la ciencia en particular. El gobierno decidió traspasar la SECyT a la Presidencia de la Nación y designó a Dante Caputo como secretario, quien tuvo una gestión conflictiva con l*s investigador*s (Aguiar y Svampa, 2021) ya que el desconcierto se combinó “con una arrogancia que produjo gran irritación en la comunidad científica” (Hurtado, 2010). Uno de los puntos de mayor conflicto fue el intento de Caputo de enviar al Congreso Nacional un proyecto de reforma del CONICET, alegando su desvinculación con las universidades. En el mismo proponía “que los nuevos miembros de la Carrera de Investigador del CONICET deberían obtener un puesto en alguna Universidad, y, a cambio, recibirían del CONICET un suplemento de dinero sobre su salario universitario” (Hurtado, 2010: 212).¹²³ A principios de 2001, Caputo renunció y fue reemplazado por Adriana Puiggrós. A la par, CONICET se encontraba atravesando fuertes dificultades institucionales, fue designado Pablo Jacovkis que duró menos de un año, reemplazado por Andrés Carrasco (Aguiar y Svampa, 2021) y finalmente designaron a Eduardo Charreau entre el 2002 y 2008. En esos 6 años de gestión, Charreau le pudo otorgar cierta estabilidad al organismo (Albornoz y Gordon, 2011). Como señalan Aguiar y Svampa (2021):

El período que abarca desde 1992-2002, la CIC creció a un ritmo lento en la cantidad de integrantes, pasando de 2.854 miembros a 3.631 en el 2002. (...) El aumento lento de la masa crítica de investigadores, el aumento de la edad promedio (envejecimiento del grupo de etario) y la intensificación del éxodo de los recursos más calificados que generaba el país, sobre todo a partir de la crisis del 2001, eran cuestiones que afectaban al SPI de la Argentina. A esta situación se adicionó la necesidad de cumplir con las reglamentaciones que establecían la jubilación de aquellos investigadores que superaban los 67 años de edad. En este sentido, el Directorio, por medio de la Resolución N°1340 en el 2002, creó la figura del investigador Jubilado Contratado, pudiendo así retener como parte integrante de la institución, y en forma remunerada,

¹²³ “Aquellos que fallaran en el plazo de cuatro años perderían su cargo en el CONICET. El estatus de aquellos investigadores que ya pertenecían a la CIC permanecería inalterado, salvo que voluntariamente decidieran pasar al nuevo régimen (...) Muchos interpretaron que esta iniciativa destruiría la CIC. La rápida reacción de la comunidad científica hizo que este plan no pudiera ser implementado” (Hurtado, 2010: 212).

a aquellos científicos de prestigio que se encontraban en plena actividad de producción de conocimiento, de dirección de equipos y de formación de recursos humanos. Una vez cumplidos los plazos pautados para estas contrataciones, también se estableció la posibilidad de mantener el vínculo con el organismo por medio de contratos de similares características, pero en forma ad-honorem (Aguiar y Svampa, 2021: 290).

Si consideramos la participación desagregada por sexo en este período, siguiendo el trabajo de Atrio (2002), podemos decir que del total de personas que pertenecen a CIC, la cantidad de varones y mujeres se ha mantenido prácticamente estable entre 1994 y 2002, presentándose una variación solo del 3% a favor de las mujeres (ver anexo N° 4). Ahora bien, como señala el autor, si miramos las diferentes categorías de CIC, el panorama se vuelve más complejo. Si bien la participación femenina en las categorías más bajas es estable en entre 1994 y 2002 y en la categoría asistente no varió significativamente,¹²⁴ si prestamos atención a otras categorías vemos que en dicho período también crece la participación de las mujeres en las más altas. En el caso de la categoría adjunto, la cantidad de mujeres aumenta en los años estudiados por Atrio, llegando a superar el 50% en 1999. Por su parte, en la categoría independiente, la cantidad de mujeres creció 4% superando el 34% en 1994 y el 38% en el 2002; y en superior, la más alta del sistema, aumentaron un 8% ya que en 1994 ellas representaban sólo el 7% y en 2002 el 15% (ver Anexo N° 5). Aún con estos aumentos los porcentajes de la participación femenina continuaron siendo desalentadores y, diez años después, los varones siguieron ocupando los lugares más altos de CIC.

Como resultado de las políticas neoliberales implementadas en años anteriores, la crisis económica y social se hizo sentir en todos los planos sociales y políticos del país. En particular, “en el plano de la política científica y tecnológica, la crisis de 2001-2002 trajo aparejada una fuerte restricción la inversión en I+D, que cayó a los niveles más bajos de la época reciente” (Albornoz y Gordon, 2011: 29). En palabras de Bekerman (2018), “los años transcurridos desde finales de los noventa hasta 2002 estuvieron caracterizados por una profunda crisis institucional en el CONICET, el solapamiento de funciones entre la

¹²⁴ La participación de mujeres como investigadoras asistentes no superó los 3 puntos porcentuales, su mayor valor es el correspondiente al año 1994 con un 55%, luego disminuyó hasta un 52% y actualmente se ubica en un 54%.

AnPCyT y el Consejo, y una crisis presupuestaria en todo el sector” (Bekerman, 2018: 24). Recién en 2003, en un contexto de recuperación económica y con un nuevo gobierno, la ciencia argentina comienza un período de aumento de las partidas presupuestarias y a tomar un nuevo rumbo.

3.4 Planificación, ampliación, repatriación y nuevos desafíos para la ciencia argentina (2003- 2015)

Luego de la crisis estructural, la obstrucción de la ciencia pública, el desconcierto como política (Albornoz y Gordon, 2011) y, en especial, el estancamiento de la CIC producido entre 1999 y 2003 (Niembro, 2020), en 2003 comienza una etapa de paulatina recuperación del sistema científico argentino (Bilmes, Carbel y Liaudat, 2022). Durante las presidencias de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner (2003-2015), CONICET aumentó considerablemente su número de integrantes mediante un crecimiento en el número de becas y la reapertura del ingreso a carrera de investigador que había estado parado desde mediados de la década del noventa (Bekerman, 2018). Uno de los ejes principales de las medidas políticas del sector CyT fue justamente el aumento y rejuvenecimiento de los recursos humanos que, luego de largos años de ajuste, tuvieron como consecuencia el envejecimiento de la planta de investigador*s (Niembro, 2020). Así, entre 2004 y 2015 se produjo un aumento considerable de las carreras de doctorado y doctor*s en todas las áreas y de becas para realizar doctorados en universidades argentinas, a la par que fueron disminuyendo las becas doctorales externas desde el año 2000 y, en 2007, eliminadas (Bekerman, 2018). De este modo, desde 2003 al 2010 hubo un aumento del 67% en la cantidad de investigador*s y 242% del número de becari*s, lo que “permitió mejorar la proporción de recursos humanos entre las distintas categorías etarias y comenzar a revertir el envejecimiento de la base de recursos humanos en ciencia y tecnología” (Albornoz y Gordon, 2011: 37). A su vez, entre 2010 y 2015, la cantidad de investigador*s del CONICET “creció un 54%, frente a un incremento de apenas 6% en el número de docentes-investigador*s con dedicación exclusiva en el sistema universitario” (Niembro, Aristimuño y Del Bello, 2021: 235). Un dato no menor para nuestra investigación es que en el año 2007, por primera vez en la historia del Consejo, la cantidad total de mujeres investigadoras se aproximaba a la de los varones (cis) con un 48%, para en el 2020 representar el 53%.

Otra decisión importante de este período en relación a los recursos humanos fue la incorporación de investigador*s argentin*s residentes en el exterior. Si bien con la recuperación democrática muchos científic*s, académic*s e intelectuales retornaron del exilio, ello no implicó un ingreso masivo ni una política específica (Emiliozzi, y Unzué, 2011). En cambio, el Programa RAICES, creado en el año 2000, relanzado en el 2003 y convertido en política de Estado en 2008, fue una medida de suma importancia para la “vinculación con investigadores argentinos residentes en el exterior, promover la permanencia de investigadores en el país y el retorno de aquellos interesados en desarrollar sus actividades en la Argentina” (Albornoz y Gordon, 2011: 32 y 33). Con esta herramienta, se repatriaron 1150 investigador*s entre 2000 y 2015, que si bien “puede resultar relativamente baja en términos porcentuales, toma otra relevancia si se tiene en cuenta que gran parte de los conocimientos traídos por los científicos al regresar a la Argentina pudieron ser puestos en uso” (Ugartemendia, 2021: 223).

A pesar de estas políticas de crecimiento de recursos humanos, como señalan Albornoz y Gordon (2011), el aumento de la cantidad de doctor*s presentó problemas en el corto plazo ya que CONICET no previó incorporar a CIC a todas las personas formadas mediante becas otorgadas por el organismo. Y si bien se esperaba que las universidades públicas y privadas incorporaran una proporción importante de nuev*s doctor*s, no estaba claro que los recursos financieros e institucionales que tenían disponibles alcanzaran para hacerlo. A su vez, este proceso de recuperación del personal científico fue de la mano con el “ensanchamiento de las diferencias territoriales preexistentes” (Niembro, 2020: 9), por lo menos hasta que se implementaron políticas específicas de federalización en ingresos a CIC y becas. Como señala Niembro (2020), hasta el año 2010, los ingresos se rigieron solamente por la evaluación académica, sin tener en cuenta otros factores, lo que llevó a la concentración y la profundización de las desigualdades territoriales. Sin embargo, para el autor, ese año se produce un punto de inflexión y, en el marco de las medidas de federalización que se llevaban adelante desde el MINCyT, se desarrollaron acciones estratégicas también en CONICET que consideraba, entre otros aspectos, “prioridades geográficas, institucionales y disciplinares para la distribución, supuestamente más federal, de las becas y los ingresos a carrera” (Niembro 2020: 5). Ello

se va a plasmar fuertemente en las convocatorias del año 2018 con la implementación de la modalidad de fortalecimiento a la I+D+i.¹²⁵

En relación a la federalización, en el período analizado, se produce una revalorización de las Unidades Ejecutoras (UE) de doble dependencia de CONICET con las universidades nacionales como espacios de investigación, “sobre todo a partir de una política explícita que se expresó con mayor fuerza desde 2006” (Bekerman, 2018: 25). De este modo, “a partir de 2004 se inicia una nueva etapa en materia de ciencia y tecnología en el país y, en ese marco, el CONICET y las universidades estrechan su vínculo a partir de la ampliación y diversificación de iniciativas conjuntas” (Oregioni y Sarthou, 2013: 62). Con la expansión de la red institucional del Consejo y la creación de nuevos Centros Científicos y Tecnológicos (CTT), se inicia en estos años un período de descentralización del organismo y un crecimiento considerable de institutos de investigación (Bekerman, 2018).¹²⁶ Sin embargo, González (2017) sostiene que la descentralización de algunas funciones en los CCT regionales y la creación de UE no lograron romper con la concentración territorial de la ciencia y la tecnología.¹²⁷

Uno de los ejes importantes de estos años fue la elaboración de planes estratégicos que marcaron un rumbo para “un determinado modelo de desarrollo territorial, energético, infraestructural, agropecuario, industrial, científico-tecnológico y social” (Bilmes, Carbel y Liaudat, 2022: 219). Desde las gestiones iniciadas en 2003, la SECYT comenzó la elaboración de las bases para un Plan Estratégico de Mediano Plazo en Ciencia,

¹²⁵ Referimos aquí a la convocatoria de ingreso a carrera de investigador que se lanzó en 2018 y cuyos resultados se publicaron en abril de 2019. “Una particularidad de esta convocatoria fue que a la presentación general (de temática libre) y por temas estratégicos (inspirados en el Plan 2020), que ya venían conviviendo desde 2013, se sumó por primera vez la modalidad de fortalecimiento a la I+D+i. Esta nueva ventanilla buscaba fortalecer a algunas universidades u organismos de menor desarrollo relativo, que definieron ciertas líneas temáticas prioritarias o perfiles deseados de investigadores. Se suponía, según lo pautado y publicado al momento de la apertura de la convocatoria, que entrarían alrededor de unos 150 postulantes por cada una de estas tres variantes, algo que en los hechos no ocurrió, principalmente por el traspaso de vacantes estipuladas para el fortalecimiento a la I+D+i, donde sólo se aprobaron 88 ingresos, a la convocatoria general, que se expandió a 208 ingresantes. (Niembro 2020:19). Al momento de la convocatoria en 2018, la modalidad de fortalecimiento a la I+D+i supo levantar algunas críticas, al menos entre la comunidad de becarios-investigadores, por la discrecionalidad con la que parecían estar manejándose algunos casos y por ir en detrimento del número de ingresantes por la ventanilla general (algo que suele afectar más a algunas disciplinas que a otras, como por ejemplo a las ciencias sociales y humanidades, donde varias líneas de investigación tampoco pueden encuadrarse entre los temas estratégicos)” (Niembro 2020:20).

¹²⁶ Se “incorporaron de un total de 224 institutos (135 universitarios y 89 del Conicet)” (Bekerman, 2018:31).

¹²⁷ Situación que se perpetuó también en los años estudiados en nuestra investigación, tal como podemos ver en el anexo N° 6.

Tecnología e Innovación, mediante un trabajo participativo con diversos actores: empresari*s de diversas industrias y ramas, investigador*s, funcionari*s de distintas instancias de gobierno y expert*s (Albornoz y Gordon, 2011). Producto de ello, se establecieron objetivos estratégicos y metas a partir de un trabajo participativo en el que especialistas dieron su opinión sobre las fortalezas y debilidades de las actividades de ciencia y tecnología en cada una de sus áreas de incumbencia. Se trazaron distintos escenarios, se establecieron objetivos estratégicos y metas tanto cuantitativas como cualitativas para los próximos diez años.¹²⁸

Como señalan Unzué y Emiliozzi (2017), las políticas de ciencia y tecnología no fueron uniformes, sino que es posible distinguir dos períodos: un primer período (2003-2006) descrito de manera general en las páginas anteriores, donde se desplegaron estrategias iniciales. Y un segundo período (2007-2010), de crecimiento de la inversión y la expansión del área. En el año 2007, con la asunción del gobierno de Cristina Fernández de Kirchner fue creado el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MINCYT). Si bien con este cambio se produjo una jerarquización de la ciencia y la tecnología a nivel nacional, conllevó a la separación del CONICET con las universidades nacionales¹²⁹ y no hubo un aumento real de su poder en la distribución de recursos económicos (Albornoz y Gordon, 2011).¹³⁰

¹²⁸ Objetivo Estratégico 1: Orientación de la I+D hacia un mayor conocimiento de los problemas de la sociedad, la mejora de la calidad de vida y el desarrollo social. Objetivo Estratégico 2: Creación y aplicación de conocimiento para la explotación responsable de los recursos naturales, protegiendo el ambiente. Objetivo Estratégico 3: Fortalecimiento de la innovación, la modernización tecnológica y la vinculación tecnológica en la producción industrial y agropecuaria. Objetivo Estratégico 4 Aumento de la base científica y de la capacidad tecnológica. Entre las metas se encontraban: a) La inversión total del país en I+D alcanzará el 1% del PBI. b) La inversión privada en I+D equipará la inversión pública. c) El número de investigadores y tecnólogos equivaldrá a un 3% de la PEA. d) Las diecinueve provincias que en ese momento concentraban alrededor del 20% de los recursos de I+D duplicarán su participación en el total. Al decir de Albornoz y Gordon (2011): “Si el objetivo de aumentar la inversión en I+D, tanto pública como privada no se ha cumplido, en cambio sí se avanzó considerablemente en lo que se refiere al número de investigadores y tecnólogos. Los cálculos que sustentaban el plan estimaban una cifra anual de mil quinientos becarios y un ingreso anual de quinientos nuevos investigadores al CONICET” (Albornoz y Gordon, 2011: 32).

¹²⁹ Ya que la política universitaria continuaba dependiendo del Ministerio de Educación. Al frente del nuevo Ministerio de Ciencia fue designado un investigador reconocido, Lino Barañao.

¹³⁰ Al decir de Albornoz y Gordon, ello se debió a que su participación relativa dentro del presupuesto para el área ha permanecido estable. Señalan los autores: “si bien la función presupuestaria “ciencia y técnica” aumentó su participación en el presupuesto de la administración pública, del 1,38% en 2003 al 1,78% en 2007, hasta llegar al 1,94% en 2010 (recursos presupuestados, aunque no necesariamente ejecutados), la participación del MINCYT, incluida la ANPCYT, sobre el total del presupuesto de la función ha estado estabilizada en torno al 15% desde 2005 hasta 2010.” (Albornoz y Gordon, 2011: 40)

Sin embargo, entre 2008 y 2010¹³¹ se inicia una nueva fase de planificación (Bilmes, Carbel y Liaudat, 2022), que da como resultado el lanzamiento del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación “Argentina Innovadora 2020” (MINCyT, 2012), liderado por la Secretaría de Planeamiento y Políticas del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MINCYT). En el mismo, se establecen objetivos, proyecciones, estrategias y ejes de trabajo de manera enlazada a la decisión de “otorgarle una mayor visibilidad a la vinculación entre CyT y desarrollo económico” (Unzué y Emiliozzi, 2017: 13). En los lineamientos estratégicos 2012-2015 se anunciaba que “el conocimiento es fundamental para la creación de riqueza y la mejora de la calidad de vida de las sociedades” (MINCyT, 2012). De este modo, el Plan pretendía, entre otros objetivos, “interpelar al sector privado para que advierta los cambios cuantitativos y cualitativos que podrían lograrse si las empresas incrementaran su participación y de continuar el alto grado de compromiso del Estado con la CyT” (Bilmes, Carbel y Liaudat, 2022: 234). A la par, si bien de manera superficial, comienzan a ser mencionadas las desigualdades de género.

El CONICET fue en sintonía con el MINCyT y se produjeron cambios importantes. Como ya dijimos, la creación de nuevos CCT y UE no lograron romper con la centralización CyT (González, 2017). Sin embargo, un cambio importante se produce en los criterios de selección de sus integrantes a partir de 2009-2010, cuando se incrementó en el país el número de doctor*s (Unzué y Emiliozzi, 2017). Como señalan Niembro, Aristimuño y Del Bello (2021), la convocatoria libre (o general) fue la única modalidad de ingreso a CIC hasta los años 1999-2001 a la que se incorporaron áreas prioritarias nacionales o de interés regional en sintonía con el Plan Nacional Plurianual de CyT 1999-2001.¹³² Ahora bien, luego del proceso de consolidación del Consejo y el aumento de becas e ingresos a carrera que se dio a partir del año 2003-2004, a partir de los años 2009-2010 se abre una nueva etapa donde el Consejo adopta las líneas de acción propuestas por el MINCyT, tanto vinculadas a los temas prioritarios como a la federalización de la CyT (Unzué y Emiliozzi, 2017).

¹³¹ En un contexto de tensiones políticas y restricciones económicas, signado por el conflicto con las patronales agrarias, el impacto de la crisis económica mundial, la evidencia de los límites del proceso de crecimiento iniciado en 2002 y el fallecimiento de Néstor Kirchner (Liaudat, et. al: 2019).

¹³² Se estableció (sin precisar un porcentaje o cantidad) que una parte de los ingresos a CIC (alrededor de 150 por año en total) fueran reservados para esas áreas (GACTEC 1999) Niembro, Aristimuño y Del Bello, (2020).

En este sentido, el Consejo produce estudios que le sirvieron de insumo para definir criterios a adoptar en la selección de candidat*s, como por ejemplo las diferentes regionales, cuya información “llevó a priorizar el ingreso a la carrera de investigadores provenientes de ciertas áreas geográficas en detrimento de las centrales” (Unzué, 2015: 16). A partir de estos antecedentes, en las convocatorias anuales a becas e ingresos a CIC se implementaron políticas de federalización al establecer “un porcentaje a priori de vacantes para cubrir provincias/localidades prioritarias por disciplinas” (Szpeiner y Jeppesen 2013: 10). A esta medida que incorpora la cuestión federal, desde 2013 se añadió una ventanilla adicional por temas estratégicos definidos en función de los establecidos en el Plan Argentina Innovadora 2020 (Niembro, Aristimuño y Del Bello, 2021). Con la asunción de Mauricio Macri a la presidencia de la Nación, el campo científico nacional se enfrenta nuevamente a cambios y el ingreso de personal no se encuentra ajena a los mismos, tal como veremos en el próximo apartado.

3.5 Entre continuidades y rupturas (2016-2023)

Con la llegada de Mauricio Macri al gobierno nacional se realizaron algunas modificaciones en la ciencia nacional, en especial en CONICET, en sintonía con las políticas neoliberales que signaron su gobierno. Sin embargo, paradójicamente, se avanzó en materia de políticas de género y ciencia como no había ocurrido en períodos anteriores. Un hecho de suma importancia ocurrió en el espacio público. Luego del “Ni Una Menos”, los temas de género se encontraban en la agenda pública y el movimiento feminista se hacía oír en las calles, en las universidades, en las casas y en los lugares de trabajo. Surgió así una ola que rompía cerrojos y candados de las puertas de acceso tradicionalmente cerradas de los laboratorios, los institutos y del Consejo.¹³³ Por ello, es importante que consideremos aquí, aunque más no sea en forma general, algunas políticas científicas, ciertos avances y también retrocesos durante los gobiernos encabezados por Mauricio Macri primero, y de su sucesor Alberto Fernández después.

Luego de ganar las elecciones, Mauricio Macri (2015-2019) anunció la continuidad de Lino Barañao al frente del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, aunque en 2018 decidió su degradación a Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva

¹³³ Volveremos a esto en la tercera parte de nuestro escrito, ya que esta marea hizo mella en las subjetividades de algun*s investigador*s, en sus prácticas, en lo decible, en lo audible pero también en lo no dicho.

(en 2019, ya bajo la presidencia de Alberto Fernández, recuperaría su jerarquía). La decisión de pasar el Ministerio a Secretaría significó una desjerarquización simbólica de la ciencia y su pérdida de voz en las reuniones de gabinete (Aliaga, 2019). Durante la gestión de Mauricio Macri, el MinCyT se encontraba liderado por expert*s, ello seguramente hizo posible que permeen algunas medidas como las políticas de género y ciencia. Sin embargo, como señalan Vommaro y Gené (2017) se puede apreciar que la “continuidad de personas no indica necesariamente continuidad de las políticas” (Vommaro y Gené, 2017: 246) por los recortes presupuestarios que sufrió el sector.

Respecto al primer punto, en el año 2016, el MinCyT creó un área de trabajo específica para la equidad de género y comenzó a implementar una línea de trabajo denominada “Agenda de Género, Ciencia y Tecnología”, cuyo primer objetivo fue realizar un diagnóstico nacional de gran envergadura en el marco del Proyecto SAGA (STEM and GenderAdvancement) de UNESCO. En este proyecto, Argentina participó como país piloto y se obtuvieron resultados importantes para la posterior elaboración de políticas públicas. Por un lado, fue la primera vez que el Estado Nacional contó con estadísticas desagregadas por sexo de envergadura sobre carreras en ciencia y tecnología, evaluación de la ciencia y la tecnología, producción científica y financiamiento de la investigación de todo el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.¹³⁴ Por otro lado, se elaboró un Banco de Acciones de Política Pública con perspectiva de género desarrollados en diversos ámbitos académicos, científicos y tecnológicos del país, mediante una encuesta realizada a diversos organismos públicos y privados de I+D.

Los resultados de este trabajo fueron fundamentales para que, en el año 2018, se incorporase por primera vez una mesa de trabajo de género para la elaboración de Plan Argentina Innovadora 2030. Así, los tópicos de género entran con un lugar prioritario en el instrumento nacional destinado a definir, organizar y comunicar las políticas, estrategias e instrumentos para tod*s l*s agentes públicos y privados que comprenden el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. En CONICET, durante el período analizado en el presente apartado, también se produjeron cambios importantes. La llegada de Dora Barrancos a su Directorio como representante de Ciencias Sociales y

¹³⁴ Con anterioridad, dichos datos se encontraban dispersos y no hubo continuidad a los esfuerzos realizados, tal como se mencionó en el estado del arte.

Humanidades (2010-2019) ha sido central para la ampliación de derechos en el organismo, en especial, para las mujeres investigadoras.¹³⁵

Sin embargo, más allá de las medidas que suponen un avance significativo en materia de género en una esfera históricamente hostil a ello, de manera paradójica y como anticipamos, el gobierno de Macri implementa un recorte significativo al financiamiento. Por un lado, la cantidad de becas doctorales otorgadas anualmente volvió al período 2004-2010, ya que se otorgaron 1.200 frente a las 1.500 otorgadas entre 2013 y 2015. Por otro lado, el ingreso a CIC bajó a 502, mientras que entre 2010 y 2015 la cantidad de ingresos se había incrementado en un 10% anual aproximadamente, pasando de 600 a 950 (Aliaga, 2019). En dicha convocatoria, se respetó la distribución que se venía sosteniendo durante los años anteriores: 90% para la ventanilla general y 10% para temas estratégicos, aproximadamente. Sin embargo, a partir de ese año, se estableció que los ingresos de 2017 serían repartidos de forma equitativa entre ambas ventanillas, fijando un cupo de 300 para cada una (Niembro, Aristimuño y Del Bello, 2021: 242) y eliminó la posibilidad de presentarse desde el exterior.

A su vez, en 2016 se conoció que alrededor de 500 postulantes habían sido recomendad*s para ingresar, tanto por la evaluación de la Comisión Disciplinar como por la Junta, y no habían entrado por falta de fondos. A partir de esta situación, hubo organización asamblearia, movilizaciones, se planificaron estrategias de lucha y de acción colectiva que incluyeron la toma del MinCyT (Stehli, 2020). Frente a esto, el gobierno lanzó por única vez el Programa de Incorporación de Docentes Investigadores a las Universidades Nacionales que, luego de muchos trámites, le permitió a 440 “doble recomendad*s” obtener cargos interinos de dedicación exclusiva en Universidades Nacionales (Aliaga, 2019).

En la convocatoria 2018, el CONICET vuelve a cambiar las reglas de juego. Por un lado, introdujo una modalidad denominada Fortalecimiento a la I+D+i (a petición del Consejo Interuniversitario Nacional, CIN); y, por otro lado, los resultados de la convocatoria anual “por primera vez no se conocieron entre los meses de noviembre y diciembre del año correspondiente sino en el mes de abril del año siguiente, generando un diferimiento en el gasto para el siguiente ejercicio presupuestario” (Aliaga, 2019: 5). El objetivo de la

¹³⁵ Analizaremos ello en profundidad en la tercera parte de la tesis ya que las medidas fueron de suma importancia para las regulaciones del trabajo científico.

modalidad Fortalecimiento a la I+D+i fue favorecer el ingreso de investigador*s en universidades públicas que tenían menos de 150 miembros en la CIC (que representaron el 90% de estos ingresos) y organismos nacionales de CyT de menor desarrollo científico-tecnológico (Niembro, Aristimuño y Del Bello, 2021). De este modo, para las convocatorias 2018 y 2019 se programó distribuir “un total de 450 cargos por partes iguales (tercios) entre la convocatoria general, la orientada a temas estratégicos y el programa de fortalecimiento a la I+D+i” (Niembro, Aristimuño y Del Bello, 2021: 242). Estos ajustes vinieron también de la mano de una disminución de presupuesto de funcionamiento para CONICET y de financiamiento de las unidades ejecutoras (que pasó de ser de 10% del total en 2015 a menos del 5% en 2018) y una importante pérdida salarial para investigador*s y becari*s, al igual que para el resto de trabajador*s estatales (Aliaga, 2019). Aunque no fue algo nuevo del gobierno de Mauricio Macri, se evidencia una notable pérdida salarial en dicho gobierno ya que, como lo muestra Mariano Barrera (2024), a medida que transcurrieron los años se produce una flexibilización del salario donde la jerarquización salarial crece a expensas del salario básico (ver Anexo N° 7), a la par que los estipendios de l*s becari*s se encontraron bajo la línea de la pobreza entre 2018 y 2021 (ver Anexo N° 8).

Con la llegada de Alberto Fernández a la presidencia se anunció un aumento del 50% de estipendios de becari*s de CONICET. Sin embargo, en el 2020 CIC y Personal de Apoyo se encontraron con paritarias suspendidas en un contexto donde la inflación se aceleró (Sanz Cerbino y Harari, 2022). Volveremos a lo salarial en el próximo apartado, sin embargo interesa remarcar aquí la paradoja de la gestión de Alberto Fernández, autodenominado “gobierno de científicos”. Por un lado, se trató de una presidencia que, en lo discursivo, prometía un lugar destacado a la ciencia y la tecnología y activaba medidas políticas para el sector. Por otro lado, las mismas no tenían impacto real en las condiciones de sus trabajador*s y se iniciaba un nuevo proceso de lucha (Sanz Cerbino y Harari, 2022). En un contexto de baja de poder adquisitivo, grupos autoconvocados denunciaban la emigración de investigador*s y becari*s al exterior y al sector privado – problema histórico del CONICET.

Si bien luego de la asunción de Alberto Fernández hubo un aumento considerable de los estipendios a becari*s (un sector políticamente muy activo durante el gobierno anterior), rápidamente se produjo la pérdida del poder adquisitivo en un contexto de fuerte

inflación.¹³⁶ A su vez, se impulsó la jerarquización de la entonces Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación que volvió al rango de Ministerio, acompañada de cambios en su estructura: descentralización de la Agencia I+D+i con el fin de mejorar su funcionamiento y darle “una agilidad mayor a la gestión” (Salvarezza, 2021: 4) y la jerarquización del cargo de Presidente del CONICET a Secretaría de Estado. Al ser el CONICET uno de los organismos más grandes, el cambio se fundamentó en que “el cargo de subsecretario no era acorde con la responsabilidad que tiene la conducción de un organismo de semejante volumen” (Salvarezza, 2021:4). A su vez, en el año 2020 se crea el ya mencionado Programa Nacional para la Igualdad de Géneros.

Estas paradojas se vieron signadas también por la pandemia COVID-19. El 20 de marzo de 2020 el gobierno nacional decretó el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (Decreto núm. 297/2020), mediante el cual se ordenó que todas las personas debían permanecer en sus residencias, abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y quedaba prohibido desplazarse por rutas, vías y espacios públicos. El aumento del número de contagios y el contexto de emergencia “empezó a afectar de forma multidimensional (...) causando diversos desajustes en las lógicas cotidianas de trabajo en un mundo que avizoraba una de las peores crisis desde mediados de los años 70” (Casas y Palermo, 2021: 3). En el campo académico rápidamente se pasó al teletrabajo, lo que implicó cambios en la gestión del trabajo y en las rutinas cotidianas de l*s investigador*s (Kappel et al., 2021). Ello ha dado como resultado una profundización de las desigualdades de género existentes (Luna, 2020; Goren y Ferrón, 2020; Lione, 2023), signada por una sobrecarga de trabajo en un contexto donde los eventos organizados desde diversos puntos del globo se encontraban a un clic.

A su vez, se suspendió la concurrencia a los lugares de trabajo, con excepción de l*s profesionales considerad*s “esenciales”. Ello imposibilitó continuar con algunas líneas de investigación, principalmente aquellas que requerían trabajo de archivo, empírico, experimental, con impacto diferencial según la posición de la carrera científica en la que se encontraban. De este modo, l*s becari*s, ya organizad*s previamente en asambleas nacionales y regionales, iniciaron reclamos para conseguir prórrogas por pandemia “dada la imposibilidad de cumplir con los planes de trabajo con archivos y laboratorios

¹³⁶ “La pérdida de poder adquisitivo acumulado en 10 años fue superior al 70%, e incluso quienes recibieron aumentos, como los becarios y becarias, pronto volvieron a cobrar salarios inferiores a la línea de pobreza” (Sanz Cerbino y Harari, 2021:179)

cerrados” (Sanz Cerbino y Harari, 2022: 181). Este reclamo fue oído en parte, ya que, por un lado, much*s becari*s a quienes se les terminó la beca en 2020, se quedaron sin ingresos monetarios en un contexto difícil para poder reinsertarse laboralmente. Por otro lado, a las becas que se encontraban en ejecución, se les otorgó un año de prórroga automático. También, rápidamente se pusieron en marcha nuevas medidas de investigación y desarrollo para hacer frente a la pandemia: por un lado, se creó la Unidad Coronavirus COVID-19 (integrada por el MINCYT, el CONICET y la Agencia I+D+i), e impulsaron acciones de inversión y se diseñaron instrumentos específicos en modalidad de fondos concursables (Bortz y Ayelén Gázquez, 2020). Ello dio lugar a la orientación de políticas CTI por misiones (una nueva forma de orientación de políticas del sector) que logró alinear diversos actores tanto del sector público como privado (Mazzucatto, 2018, en Bortz y Ayelén Gázquez, 2020).

En el año 2021 se aprueba la Ley de Financiamiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, con la pretensión de lograr un incremento continuo del presupuesto del sector para llegar al año 2032 al 1% del PBI. La ley contemplaba las asimetrías regionales y estipuló que el 20% de los incrementos anuales se destinasen a ello, pero también reflejó las luchas libradas un año antes por el sector científico por aumentos salariales y condiciones laborales. En este sentido, si bien el gobierno no avanzó en la discusión de un Convenio Colectivo de Trabajo sectorial para CONICET, a pesar de las promesas de las autoridades en ese sentido (Sanz Cerbino y Harari, 2022), investigador*s autoconvocad*s de CONICET intervinieron en la discusión de la Ley de Financiamiento de CyT y “consiguieron que se incluya una cláusula que establece la necesidad de mejoras salariales” (Sanz Cerbino y Harari, 2022: 181).

Con la llegada de Javier Milei, la ciencia argentina nuevamente se encuentra profundamente atacada, material y simbólicamente. Mientras escribimos estas páginas, se producen despidos de trabajador*s contratad*s (Art. 9), grupos de investigación se encuentran sin financiamiento aún con sus proyectos aprobados y algunos de ellos no tienen insumos para llevar adelante sus investigaciones; el ingreso a CIC se encuentra en suspenso, se recortan las becas doctorales y posdoctorales a la par que much*s investigador*s se están marchando, nuevamente, al exterior. A su vez, la ciencia y sus trabajador*s sufren agresiones constantes por parte de la Presidencia Nacional. Será objeto de otras investigaciones el devenir de la ciencia argentina, aunque las medidas

tomadas hasta el momento y los discursos emitidos en contra de sus trabajador*s, no son buenos augurios. Nuevamente, la ciencia nacional se encuentra en un momento crítico que impactará en las configuraciones institucionales, laborales y biográficas de quienes nos encontramos haciendo ciencia en el país. El impacto de las medidas que se están tomando será foco de futuras investigaciones ya que exceden el período analizado aquí. Interesa en el capítulo siguiente adentrarnos en el Litoral desde una mirada histórica pero también desde el aquí y ahora, contrastando la fotografía regional con la nacional, ya que una y otra se encuentran íntimamente relacionadas.



Elly Cordiviola de Yuan, Investigadora y Directora del INALI ¹³⁷

Fuente: INALI



Clarice Pignalberi de Hassan, Investigadora y directora del INALI

Fuente: INALI

¹³⁷ A lo largo del escrito se encontrarán fotografías tomadas por la propia investigadora o facilitadas por las personas entrevistadas. Las mismas son ilustrativas y no constituyen una herramienta metodológica de la presente tesis.

CAPÍTULO 4

El CCT Santa Fe. Enmarcando los lugares de trabajo

4.1 El CCT Santa Fe. Un breve repaso histórico

Como señalamos anteriormente, para realizar un análisis del desarrollo de CONICET a nivel nacional y regional y de su configuración como uno de los mayores organismos científicos del país, se requiere ineludiblemente prestar atención a otros organismos que configuran el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. O, para ser aún más específico*s, en términos de Whitley (2011) el Sistema Público de Investigación (SPI),¹³⁸ compuesto por un grupo heterogéneo de instituciones de promoción y ejecución de actividades de investigación. A nivel regional, y en el caso que nos encuentra en el presente capítulo, es menester señalar que resulta dificultoso pensar el desarrollo de la ciencia sin contemplar el rol de las Universidades Nacionales (UUNN) y sus propias historias, así como también de los gobiernos subnacionales y de las especificidades regionales donde los institutos se encuentran emplazados y l*s trabajador*s de la ciencia residen.

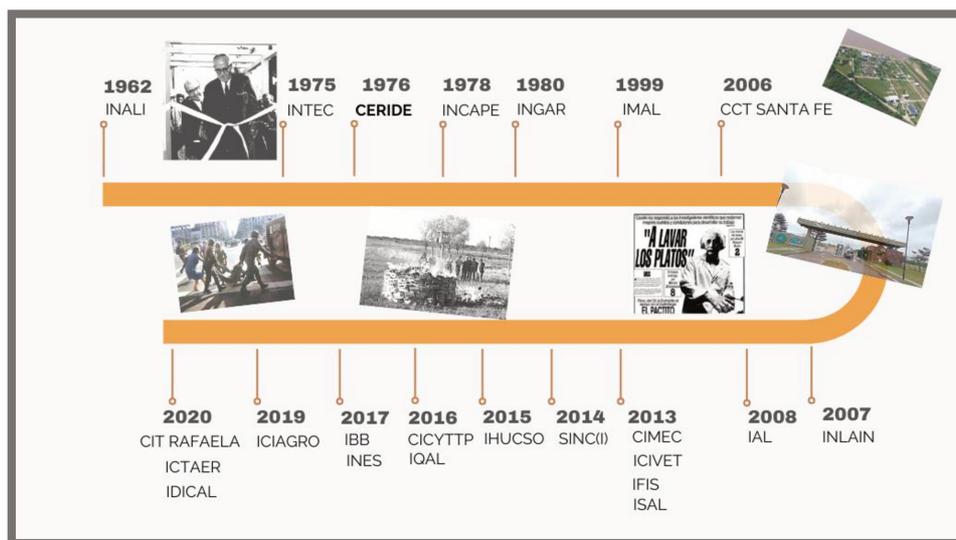
Así, resulta inseparable el estudio del proceso de creación de algunos institutos con la consideración del caudal de personas formadas y en formación al interior de diversas facultades de la UNL, UADER, UNER, UTN, de los grupos de investigación al interior de ellas antes de la creación de los Institutos de doble dependencia y del interés por desarrollar capacidades científicas en el caso de la creación de nuevas universidades, como es el caso de la UNRAF. El rol de los estados provinciales de Santa Fe y Entre Ríos en el diseño e implementación de políticas de ciencia y tecnología y sus vínculos con las instituciones de I+D y las características geográficas de una región emplazada en cuencas hídricas –a la hora de, por ejemplo, la creación de un instituto como el Instituto Nacional de Limnología (INALI) – también resultan importantes.

Si bien el complejo de instituciones y organismos que hacen ciencia en la región y sus relaciones son de suma importancia, difícilmente podrán ser abordadas en profundidad en la presente tesis, ya que exceden largamente nuestros objetivos y dificultará la lectura

¹³⁸ Whitley (2011) define al SPI como un conjunto de entidades cuyos recursos humanos son distribuidos en mayor medida a la investigación, a través de un entramado institucional y canales de financiación, formas gestión y evaluación de las prácticas científicas.

del presente escrito. Por ello, creemos pertinente realizar una separación en términos analíticos para focalizar nuestra atención en el CCT-Santa Fe, aunque en muchos casos se hará referencia a otros organismos científicos, tecnológicos y académicos de la región. De este modo, en las páginas siguientes abordaremos el CCT-Santa Fe en clave histórica e institucional, incorporando datos desagregados por sexo a fin de dar cuenta de la participación de mujeres y varones a lo largo de su historia, entablando relaciones con lo abordado en el capítulo anterior. Debido a la escasez de producción a nivel local, como se señaló en el capítulo metodológico, para la escritura del presente apartado se utilizó como fuente la información institucional producida, concretando un análisis en profundidad de las memorias institucionales disponibles. La siguiente línea histórica puede servir de referencia a fin de volver, en caso de ser necesario, a lo largo de la lectura.

Gráfico N° 2. Línea histórica del CCT Santa Fe



Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por el CCT Santa Fe

4.2. Los inicios, escritos también por mujeres (1962 -1973)

Ya se ha dicho que, en sus inicios, CONICET decidió no tener institutos, laboratorios y centros propios y la gran mayoría de recursos se destinó a los universitarios (Feld, 2015). Sin embargo, en 1962 se crea el primero de ellos a la vera del río Salado, en la ciudad de Santo Tomé: el Instituto Nacional de Limnología (INALI). Con el fin de desarrollar investigaciones sobre los ambientes acuáticos continentales, se comenzó a escribir la historia del Consejo en la región con las manos de personas del Litoral. En sus inicios, a

la cabeza del Instituto estuvo el Dr. Argentino Aurelio Bonetto, oriundo de una pequeña localidad de la provincia de Santa Fe, Frank. Formado en la Universidad Nacional de Córdoba, obtuvo el título de Doctor en Ciencias Naturales. En 1954 inició sus estudios sobre el río Paraná y sus afluentes con el apoyo del Consejo, al cual ingresó como investigador en 1962 (Domitrovic, 1998) y, un año después, comenzaba con el apoyo de Houssay a dar los primeros pasos para la creación del INALI, estructurándose definitivamente en 1964 y estableciendo su lugar físico en la ciudad de Santo Tomé en 1966.

Sabemos que las instituciones son moldeadas por sus múltiples integrantes y no por personas aisladas, debido al carácter colectivo y social de la ciencia y, en el caso del INALI, ello adquiere central importancia debido al rol protagónico de las mujeres del Litoral. Decimos aquí del Litoral no sólo porque eran oriundas de la región sino también porque sus primeros pasos los dieron en la Universidad Nacional del Litoral, obteniendo sus títulos en el profesorado de ciencias naturales del Instituto de Formación Docente.¹³⁹ El área disciplinar adquiere central importancia ya que, por ese entonces, el campo de las ciencias naturales contaba con una importante participación femenina. Como señala García (2006), en las primeras décadas del siglo XX egresan las primeras doctoras en ciencias naturales y las mujeres son incorporadas como ayudantes y auxiliares en museos, laboratorios, observatorios y oficinas de ciencia pública y “se registran los primeros trabajos de investigación firmados por mujeres” (García, 2006: 138).

En el Litoral, la mayor matrícula femenina hacia mediados del siglo XX se concentraba en los campos de la salud y de la educación. Ello evidencia que, para las mujeres, los estudios pedagógicos se constituyeron en vías de acceso a la universidad, pero también de inserción laboral en el ámbito académico (García, 2006). Tal es el caso de Clarice Pignalberi de Hassan, quien formó parte del INALI desde su conformación y luego se convertiría en su directora durante casi quince años (1975-1988), con posterioridad al retiro del Dr. Bonetto del Instituto. Al igual que vari*s investigador*s del INALI, nació y vivió en la provincia de Santa Fe¹⁴⁰ y, en una trayectoria compartida con varias mujeres de su generación, obtuvo el título de Maestra Normal Nacional en 1948. En 1953 comenzó sus estudios en Enseñanza Secundaria Normal y Especial en Ciencias Naturales

¹³⁹ Actual Facultad de Humanidades y Ciencias de la Universidad Nacional del Litoral.

¹⁴⁰ Nació en San Carlos Centro, pero a sus ocho años su familia se trasladó a la ciudad de Santa Fe.

en el Instituto del Profesorado dependiente de la UNL, del cual egresó en 1957 siendo la primera titulada de esta carrera (diploma N° 1). Luego de su paso por la docencia secundaria y universitaria y por el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la provincia de Santa Fe, donde se fue “acercando a la vida de la ciencia básica y el laboratorio” (Hassan, 2012),¹⁴¹ ingresó a CONICET en 1961 con una beca de perfeccionamiento bajo la dirección de Bonetto, integrando desde aquel momento el grupo fundador del INALI. En 1964 obtuvo una beca externa de CONICET en el Instituto Italiano di Idrobiologia en Pallanza (Italia) y ese mismo año ingresa a CIC,¹⁴² hasta el año de su jubilación (1991) como Investigadora Principal.¹⁴³

Compartiendo con ella el “único laboratorio disponible” cuando “no estaba aún creado el instituto” (Ezcurra de Drago, 2012), se encontraban otras dos mujeres recordadas por l*s integrantes actuales del INALI por sus trabajos en el campo de la limnología y sus desempeños como directoras del Instituto: Inés Ezcurra de Drago (directora entre 1990 y 1996) y Elly Cordiviola de Yuan (entre 1997 y 2001). Ambas santafesinas, recibidas en 1960 de profesoras en ciencias naturales en el Instituto de Formación Docente de la UNL y partícipes del Instituto desde sus inicios con becas de iniciación otorgadas en 1961. Ambas hicieron sus carreras científicas en el INALI –salvo en estadías cortas en el exterior– y llegaron a ocupar el cargo de Investigadoras Independientes. Junto a Clarice Pignalberi de Hassan, lograron ‘ser familia’, como lo relatan las hijas de Elly Cordiviola en el homenaje que le hicieran, realizado por Ictiólogos de la Argentina (López y Ponte Gómez, 2013).

¹⁴¹ En el marco de su trabajo en el Ministerio se desempeñó como “Ayudante de Laboratorio de la Dirección General de Ganadería (1950 – 1959); Jefe de la Sección Bioproducción y Ecología Animal (1959-1961) y Jefe de la Sección Biología Pesquera de la Dirección General de Recursos Naturales (1961 - 1966)”.

¹⁴² Aunque su designación fue en 1963, según figura la nota enviada a los ingresos a CIC de dicho año y redactada por Houssay donde expresa: “Mediante la CIC el Consejo Nacional quiere estimular a los científicos argentinos que realizan investigaciones originales -ante todo a los que se hallan en las etapas iniciales de su labor en ese campo, pero también a los que ya le han consagrado largos años y han hecho acopio de abundantes méritos brindándoles una cierta y legítima seguridad y la posibilidad de progresar”. Dicha nota expresa las intenciones de la CIC pero también lo que se esperaba de quienes ingresaban , por parte de Houssay “honestidad de su conducta y generosidad de su esfuerzo”, tal como lo analizamos en el capítulo anterior.

¹⁴³ En 1968 “formó su hogar, siendo una esposa y madre ejemplar” (Cordoviola de Yuan, 1991), tuvo dos hijos y en palabra de ellos “una vida metódica, **coherente con los vicios profesionales**” (Perla y Flex Hassan, 2012, el destacado me pertenece). Es interesante cómo la recuerdan sus colegas y la homenajean en 1991 cuando ella muere. Pensemos a cuántos varones investigadores le conocen sus desempeños como padres y/o en los homenajes realizados por sus pares ello se menciona.

Mediante sus historias, los recuerdos de sus colegas y la recuperación de documentos, podemos ver que los inicios del Consejo a nivel regional también fueron escritos por mujeres, dos de las cuales se encuentran en las fotografías que preceden el capítulo. Y en el caso del INALI, ellas tuvieron un rol de suma importancia, aún en tiempos donde la investigación realizada en el Consejo continuaba siendo un espacio fuertemente masculinizado.

A su vez, la participación de las mujeres fue significativa a lo largo de los años. Si bien no contamos con datos desde su creación¹⁴⁴ y no se trata de un Instituto muy grande –la cantidad de CIC y becari*s se mantuvo entre doce y trece integrantes, según el año y hasta la creación del CERIDE–, se destaca que el INALI se encontraba compuesto de manera mayoritaria por mujeres, como se puede ver en el Anexo N° 9. De este modo, en los años previos a la creación del CERIDE, el único Instituto del Consejo existente en la región se encontraba feminizado. Este panorama va a comenzar a cambiar con la incorporación de nuevos institutos en un contexto de dictadura militar, con una clara prioridad otorgada a las ingenierías y a las ciencias aplicadas, tal como se mencionó en el capítulo anterior.

4.3 El Centro Regional de Investigación y Desarrollo de Santa Fe (CERIDE) (1976-1999)

Ya desarrollamos que, con la decisión política de separar al Consejo de las Universidades Nacionales y el crecimiento del primero en detrimento de las segundas en un contexto de dictadura militar, se inicia la creación de Centros Regionales.¹⁴⁵ En este marco, se funda en 1976 el Centro Regional de Investigación y Desarrollo de Santa Fe (CERIDE),¹⁴⁶ con el objetivo de crear un complejo integrado –servicios centralizados de uso común para todos los institutos que lo compusieran– e interdisciplinario –con el fin de organizar programas de investigación comunes entre todos los institutos (CCT-Santa Fe, 2023). Si bien antes de la creación de Centros Regionales se habían dado planificaciones en ese

¹⁴⁴ No se encontraron las memorias debido a que el Instituto se inundó y, si bien el INALI contó con la biblioteca especializada más grande del país, cuando se jubiló la bibliotecaria se fueron perdiendo muchos documentos, según una informante.

¹⁴⁵ Resolución del Interventor N° 217/76 del 25 de noviembre de 1976. El CERIDE es uno de los 4 centros regionales creados junto al CENPAT ubicado en Puerto Madryn, el CRIBABB en Bahía Blanca y el CRICYT en Mendoza.

¹⁴⁶ El mismo, como resultado de cambios en las políticas CyT, pasará en 2006 a denominarse CCT Santa Fe, tal como veremos a continuación.

sentido, a partir de la política de expansión del Consejo en el interior del país,¹⁴⁷ crecieron ampliamente los institutos de investigación dependientes de CONICET en la región, en sintonía con la expansión nacional pero con mayor impulso que en otras regiones metropolitanas.¹⁴⁸

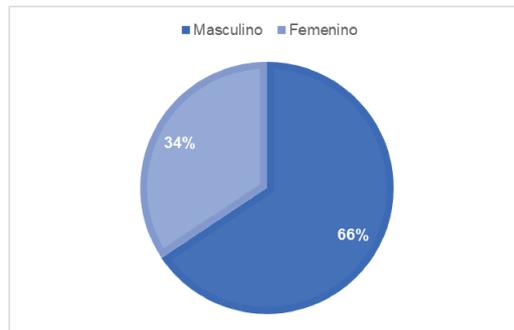
En sus inicios, al CERIDE se incorporan el ya reseñado INALI, instituto pionero creado en 1962, y el Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC), creado en 1975 y cuyo director, Dr. Alberto Cassano, fue también Director del CERIDE hasta 1979. A diferencia del INALI, el INTEC era un instituto masculinizado, en sintonía con los que ocurría con la disciplina a nivel nacional (Matharán, 2020),¹⁴⁹ lo que produjo un cambio significativo en términos de género a lo analizado en el apartado anterior, masculinizando la composición de CIC y becas, tal como lo podemos ver en el siguiente gráfico.

¹⁴⁷ Feld (2015) señala que la política de CONICET de crear diversos centros regionales respondió tanto a la cuestión regional como a la de la atomización. En el diagnóstico realizado en 1969 por la Conacyt se sostenía que la investigación se encontraba atomizada: existencia de institutos pequeños y más cantidad de investigadores con mayor formación y trayectoria por sobre los principiantes y asistentes. En este sentido, ya en 1969, el directorio de CONICET mantuvo reuniones con las comisiones regionales a partir de las cuales se planteó la necesidad de idear instrumentos de promoción que favorecieran la radicación de investigadores e institutos en el interior del país. Entre 1971 y 1972 “el consejo firmó una serie de cartas de intención para la creación de centros regionales de investigación con las universidades nacionales del Sur (1971), del Nordeste (1971), de Cuyo (1972), del Litoral (1972), de Tucumán (1972) y con los gobiernos de las provincias de Corrientes, Mendoza, Santa Fe y Tucumán” (Feld, 2015: 399). Así, en 1972, “luego de un estudio de factibilidad, el CONICET, la Universidad Nacional del Litoral y el Gobierno de la provincia de Santa Fe firmaron un convenio para hacer un centro regional, que agrupaba diferentes institutos bajo la idea de centro multidisciplinario que no prosperó” (Castro Demiryi, 2015: 6).

¹⁴⁸ Como analizamos en profundidad en el capítulo anterior, dentro de las medidas iniciales de la dictadura cívico-militar en el 76 estuvo la de “fortalecer el desarrollo científico tecnológico en el interior del país.”

¹⁴⁹ Matharán (2020) señala que había un fuerte predominio masculino entre l*s primer*s estudiantes y, en 1902 se recibieron los tres primeros varones. Si bien en 1920 la carrera contaba con estudiantes mujeres, y, dentro de las ingenierías es la más elegidas por las últimas, en un estudio realizado por Panaia (2014) entre 1995-2007 se ve que aún así las mujeres representan solo el 39% de graduadas frente al 71% de varones.

Gráfico N° 3. CIC y becari*s CERIDE por género, 1976.



Fuente: elaboración propia a partir de la información de las Memorias Institucionales

De este modo, se constata que el 66% del personal formado y en formación dedicado a la investigación, era masculino en 1976. En relación a integrantes de CIC, ese promedio aumenta ya que el 72% eran varones y el 28% mujeres. Por su parte, en relación a las becas, el porcentaje de mujeres era de un 43% frente a un 57% de varones. Si tomamos sólo el INTEC, el porcentaje de varones frente a mujeres aumenta considerablemente, representando los primeros un 67% en becari*s y un 91% en CIC. A su vez, el INTEC crece por estos años a un ritmo acelerado de la mano de la política científica llevada adelante por la dictadura militar.

Como se señaló en el capítulo anterior, en 1979 el Consejo resultó beneficiario de un préstamo del BID, del que un 64% se destinó al desarrollo de los Centros Regionales de Mendoza, Puerto Madryn, Bahía Blanca y Santa Fe, siendo estos dos últimos los mayores beneficiarios (Feld, 2015). La participación de Santa Fe en los gastos directos del Programa BID-CONICET entre 1979 y 1985 fue mayor que en otras regiones del país, representando el 32,7%. En su interior, el INTEC fue el que más presupuesto recibió: el 19,6% del total del programa. A su vez, al interior de Santa Fe, el INTEC tenía una participación del gasto directo del 59,9%, mientras que el resto del presupuesto era para el CERIDE (41,1%).¹⁵⁰ La petroquímica, una de las líneas de investigación llevadas adelante en el INTEC, fue la que mayor inversión recibió y se ve un incremento

¹⁵⁰ Ver Anexo N° 25.

significativo de sus recursos humanos y de la producción científica tecnológica (Feld, 2015).¹⁵¹

Si bien inicialmente el INTEC se encontraba compuesto por investigador*s de UNL, a fines de 1976, la cantidad de personas que lo integraba se había duplicado y la cantidad de investigador*s en CIC y becari*s doctorales era superior a los del INALI.¹⁵² Al decir de Castro Demiryi (2015):

las modalidades de incorporación se fueron produciendo bajo las modalidades de ingreso a Carrera (...) la incorporación de profesionales y técnicos se produjo en algunos casos como Personal de Apoyo de CONICET, otros como personal con designación de cargo docente UNL (y) los ayudantes de investigación ingresaron como becarios del CONICET (Castro Demiryi, 2015: 10).

Esta tendencia se profundiza después de 1979 llegando a duplicar su personal, como se puede observar en los Anexos nº 10 y 11. En lo que respecta a CIC se puede observar un crecimiento sostenido desde 1976 a 1999.¹⁵³ Si bien podemos decir que a medida que va creciendo la cantidad de personas en CIC hay mayor cantidad de mujeres, es evidente la profunda diferencia de género, llegando las mismas a representar en el momento de menor inequidad (1999) sólo un 24%. Por su parte, en relación a becari*s, la cantidad de personal es más fluctuante, lo que se desprende de la cantidad de becas otorgadas por año y las bajas por renuncia en algunos casos. Aun así, la distribución es bastante más equitativa que en CIC, ya que hay mayor participación de mujeres en relación a varones e incluso

¹⁵¹ Analizaremos detenidamente el personal mediante las fuentes primarias relevadas. Sin embargo, es menester señalar respecto a la producción, siguiendo el estudio de Feld (2015) que las producciones con arbitraje y difusión internacional del INTEC pasaron de 31 entre 1973-1976 a 138 entre 1979-1985.

¹⁵² Como señala Bekerman, “los directores de estos institutos eran jóvenes, con poca antigüedad como miembros en la carrera de investigador y con bajo poder institucional en el CONICET. Constituían el grupo con mayor nivel de internacionalización: habían obtenido su doctorado en el exterior y becas de investigación en un país extranjero” (p. 3). Tal es el caso de INTEC. Como señala Victoria Casto en su estudio sobre el INTEC: el Dr. Cassano regresó de Estados Unidos en 1968 luego de realizar el Doctorado de Ingeniería en la Universidad de California. Creó en 1971 el Departamento de Graduados de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral que tenía como objetivo crear el primer doctorado en ingeniería del país. En 1972 “se producen varios hechos importantes: la incorporación al grupo del tercer doctor en ingeniería que tuvo el país, el Dr. Ramón Cerro; el viaje del primer becario al exterior, la ampliación del espacio de trabajo y el incremento de su personal” (Castro Demiryi, 2015: 6)

¹⁵³ Una de las bajas más importantes en los años estudiados se produjo en 1991, si bien hay investigador*s que en las memorias de esos años no figuran, la mayoría de esas bajas no son permanentes. En ese año encontramos 4 varones que si bien se encuentran entre CIC del año anterior (1990) no van a estar en el 2021: Eduardo Albanesi, quien luego va a tener un lugar destacado en el IFIS, en 1995 vuelve a figurar como miembro CIC del INTEC hasta el año estudiado. Un caso similar es el de Raúl Bertolozzi, que en 1992 vuelve a figurar hasta el año contemplado aquí. Y otros dos casos, Pedro Arce y Eloy Mertinely, que no vuelven a figurar; ambos, en 1990 se encontraban en el exterior.

ellas llegan a superarlos en el último año estudiado en el presente apartado, representando un 53% de becarias frente un 47% de becarios en 1999.

De este modo, el INTEC se convierte en uno de los institutos más grandes del CERIDE, con un crecimiento importante y sostenido en recursos humanos y va a ser el tronco del cual se van a ramificar diversas líneas de investigación, áreas de conocimiento y van a germinar otros institutos que, con el tiempo, van a formar parte del Centro. Así, en 1977 la cantidad de investigador*s formad*s y en formación del INTEC va a duplicar a los del INALI, diferencia que se va a profundizar con el transcurrir de los años.¹⁵⁴ Ello va de la mano de los lineamientos políticos de la dictadura militar descritos anteriormente y profundizados en el capítulo anterior. A su vez, estas medidas tienen como resultado la incorporación de otros institutos al CERIDE, también oriundos de la Facultad de Ingeniería Química (FIQ) de la UNL: en 1978 se incorporan el Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) y el Instituto de Investigaciones en Productos Naturales y Síntesis Orgánicas (IPNAYS), ambos interesados en la investigación básica y aplicada con un interés manifiesto por el desarrollo y la transferencia al sector industrial, tal y como pretendían las orientaciones políticas de la última dictadura militar.

El INCAPE tiene sus orígenes en el Laboratorio para la determinación de propiedades físicas de catalizadores y otros materiales porosos (1958/59), primero de su tipo en el país. La creación del laboratorio y la línea de investigación responden al regreso al país del ingeniero José Miguel Parera,¹⁵⁵ quién luego de realizar una estancia en el Imperial College of Science and Technology de la Universidad de Londres trae una línea de investigación nueva, la catálisis, para ser desarrollada en la FIQ. Desde sus inicios, el INCAPE tuvo como objetivo el vínculo del campo científico con el campo industrial.¹⁵⁶ Desde 1972, a partir de la propuesta de YPF al Comité Nacional de Catálisis, se empezó a trabajar en la preparación y evaluación de catalizadores de reformación de naftas, línea

¹⁵⁴ Ver Anexo N° 10 Distribución de cantidad de investigador*s y becari*s INTEC por instituto y por año.

¹⁵⁵ Fue el primer director del INCAPE (en cuya función estuvo desde 1959/60 hasta 2000) y uno de los primeros becarios externos de CONICET.

¹⁵⁶ Expresando entre los mismos: a) realizar investigaciones del más alto nivel científico en el campo de la industria en general (química, petroquímica y refinación del petróleo) y de procesos catalíticos en particular; b) formar recursos humanos científicos, tecnólogos, auxiliares; c) transferir el resultado de las investigaciones a los sectores interesados; d) realizar, promover y coordinar investigaciones en el campo de la catálisis y de la petroquímica con el fin de obtener desarrollos tecnológicos de aplicación al medio industrial.

que se continuó en 1980 y, luego de 1982, se intensificaron las acciones con otras industrias (INCAPE, 1984). Al igual que el INTEC, se trata de un instituto masculinizado en sus inicios y, si bien hay mujeres, ellas se encontraban en menor proporción que los varones en CIC hasta inicios de los dos mil. Ello contrasta con las becas, ya que en 1990 va a haber paridad de género y, en los dos mil, va a haber mayor cantidad de mujeres que de varones becari*s.¹⁵⁷

Esto contrasta con el Instituto de Investigaciones en Productos Naturales y Síntesis Orgánicas (IPNAYS). A lo largo de su existencia contó con un sólo investigador de CONICET, que continuó cumpliendo funciones en el Instituto como director e investigador del mismo, aún próximo a su retiro definitivo como profesor honorario y doctor honoris causa desde 1993 hasta su cierre en 1996; el trabajo del Instituto se sostuvo gracias al trabajo realizado por el Personal de Apoyo de CONICET. Si bien han pasado becari*s de CONICET, en 1992 se puede observar una caída abrupta de l*s mism*s quedando una sola becaria en el año 1993.¹⁵⁸ Al igual que el INCAPE, si bien comenzó con investigación básica y formación de recursos humanos, se anexaron prontamente investigaciones aplicadas con el fin de volcar la producción del Instituto a desarrollos industriales y a transferencia tecnológica (Retamar y Piagentini, 1984). Estas últimas se profundizaron fuertemente luego de la creación del Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) en 1980. Hacia principios de la década, su director señalaba que era interés del instituto realizar actividades de desarrollo experimental y proyectos industriales para elaborar productos químicos diversos y para ello se requería integrar las actividades realizadas en su interior con las del INGAR (Retamar y Piagentini, 1984).

De este modo, si bien ya se observaba una orientación fuertemente vinculada a la transferencia por parte de los institutos creados en el marco de la última dictadura militar y analizados en el presente apartado, lo cierto es que aún no estaban del todo dadas las capacidades para que ello sucediera de manera fluida. De este modo, con el fin de

facilitar mecanismos de contratación de personal para proyectos de transferencia, en 1980 se crea el Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (...) Con el Dr. Cerro como

¹⁵⁷ Ver Anexo N° 12 y 13 con datos de Investigador*s y becari*s INCAPE por género y año.

¹⁵⁸ Si bien no se cuentan con todas las memorias del IPNAYS, en el año 1984 se encontraba compuesto sólo por una persona en CIC, Juan Alberto Retamar, también director del instituto, por 10 personas como Personal de Apoyo de dedicación exclusiva (4 mujeres y 6 varones) y con 7 becari*s (4 varones y 3 mujeres). En 1992 no se registran becari*s en la memoria y en 1993 sólo una becaria de perfeccionamiento. Mientras que en los años que disponemos información se observa un aumento de CPA llegando a ser 17 en 1992 y 1993 (9 varones y 8 mujeres).

su director (y) treinta integrantes del INTEC, la mayoría participantes del Proyecto de Agua Pesada (Castro Demiryi, 2015: 11).¹⁵⁹

Así, dando continuidad al trabajo del grupo que generó desde 1975 la Ingeniería Básica para la Planta Modelo Experimental de Agua Pesada y con el fin de realizar los trabajos de desarrollo y diseño relacionados con la misma (en especial para llevar adelante un mejor manejo de fondos –compras, contrataciones, licitaciones– y personal dedicado a la transferencia), nace un nuevo instituto en el CCT Santa Fe. En este sentido, el INGAR se crea mediante un convenio entre la Fundación ARCIEN¹⁶⁰ y el CONICET para luego, desde 1999, realizar un acuerdo con la UTN que se va a efectivizar en 2003, convirtiendo al INGAR en el primer instituto de doble dependencia CONICET-UTN.

Si bien la ejecución del Proyecto de agua pesada desarrolló líneas de trabajo vinculados a la industria nuclear, el grupo que lo componía realizaba ingeniería en procesos¹⁶¹ y, una vez terminado el Proyecto, sumado a la falta de interés del entonces naciente gobierno democrático por el plan nuclear, el INGAR se transforma en un instituto con funciones académicas de investigación, “similar al INTEC” (Castro Demiryi, 2015: 16).

Sin embargo, como sostiene en sus propias memorias, se trata de un Instituto dotado desde su creación de una estructura que le permita interactuar y efectuar transferencia de tecnología al medio productivo de forma ágil y eficiente (INGAR, 1988). Más allá de que, entre los objetivos del Instituto se encuentra la formación de investigador*s y profesionales en áreas del desarrollo de procesos químicos, también sobresalen la investigación aplicada y la ejecución de proyectos en dichas áreas. A su vez, tal como se señaló anteriormente, la actividad del Instituto ha sido articulada con otros en miras de llegar a productos transferibles. Como es de esperar del propio perfil ingenieril del instituto –hacia finales de la década del noventa la mayoría de l*s investigador*s eran

¹⁵⁹ El Proyecto de Agua pesada fue de gran envergadura, llevado adelante por la CNEA de la mano de personal del INTEC y luego del INGAR durante la última dictadura cívico-militar, con el objetivo de incrementar la capacidad energética nacional y su apuesta por el desarrollo del área nuclear (Castro Demiryi, 2015). La misma gente que ejecutó el proyecto de Agua Pesada en Santa Fe, fue contratada durante los noventa por el CNEA para el desguace de la planta.

¹⁶⁰ Fundación para el Arte, la Educación, la Ciencia y la Tecnología. Según lo testimoniado por Carlos Ciliberti en el ya citado trabajo de Victoria Castro Demiryi (2015), se crea como una Asociación Civil sin fines de lucro ya que fue el único esquema legal que encontraron para derivar fondos del Proyecto. Se trató de una Fundación que trabajaba sólo para el proyecto. La CNEA enviaba la plata y la fundación compraba lo que se necesitaba en dicho marco (Castro Demiryi, 2015: 11).

¹⁶¹ Y luego se suma el campo de estudios de la tecnología de la información.

docentes de la UTN– y con una fuerte impronta de transferencia y servicios a industrias químicas y al sector productivo, se trató históricamente de un instituto masculinizado. Si en 2023 en el INTEC ya había mayor participación de mujeres becarias e investigadoras, el INGAR continuó siendo un instituto compuesto mayoritariamente por varones. Esta tendencia se sostiene en los años estudiados ya que los varones representaban la totalidad de CIC del Instituto, mientras que sólo pasaron dos mujeres becarias en diferentes años (ver Anexo N° 14).

Durante la última dictadura militar, en sintonía con el lineamiento nacional, en el Litoral creció de manera exponencial el área de ingeniería, valiéndose de la institucionalización previa de grupos de investigación de la Universidad Nacional del Litoral, en especial de la Facultad de Ingeniería Química. En esos años, el CCT-Santa Fe fue uno de los centros que mayor financiamiento recibió y el INTEC, el Instituto más beneficiado por el crédito del BID. Así, se convirtió en el tronco del cual se fueron ramificando y germinando otros institutos. De todas formas, el terror y la persecución política estuvo presente también en los institutos de investigación científica, aunque con mayor capacidad de agencia en los mismos respecto de lo acontecido en las UUNN. El director del INTEC, Dr. Alberto Cassano, recordaba que en la década del sesenta varias personas fueron echadas de la Facultad de Ingeniería Química y él l*s contrató bajo su responsabilidad como personal de CONICET, algún*s como personal de apoyo, y a otr*s que no pasaron el procedimiento establecido por la SIDE, les consiguieron becas de doctorado en universidades estadounidenses y regresaron luego de 1983. Sin embargo, en 1980 dos médicos nacionalistas, investigadores de CONICET, lo denunciaron por escrito ante Videla, acusándolo de ser montonero y de estar “sovietizando” el INTEC y el CERIDE.¹⁶²

¹⁶² En palabras de Cassano: “Lamentablemente, terminando 1975, dos de mis mejores colaboradores habían sido echados de la FIQ. En mayo de 1976 solicité ayuda a Castro Madero (cabe recordar que para ingresar a una repartición del Estado se exigía un informe de la SIDE). Con información a la que yo no podía tener acceso, me sugirió que los contratara. Bajo mi responsabilidad (tuve que firmar asumiéndola) el CONICET los tomó como Personal de Apoyo en las máximas categorías profesionales. Igual procedimiento tuve que seguir en otros ocho casos. A tres que no lograron sostener este obstáculo (habían estado presos por un tiempo) les conseguimos becas en universidades norteamericanas para hacer sus doctorados y regresaron después de 1983. Ésta fue una de las etapas más difíciles de mi vida. En 1980 tuve el incidente más serio de los más de 50 años de actividad que llevo en mi profesión. Dos médicos nacionalistas, investigadores de alto nivel del CONICET me denunciaron por escrito ante el General Videla. La acusación era de ser Montonero disfrazado, porque tomaba en el INTEC profesores que habían sido expulsados de la Universidad, porque ayudaba a salir del país a personas ‘indeseables’ y porque estaba ‘sovietizando’ (sic) el INTEC y el CERIDE. La denuncia fue girada por el presidente de la Nación al Secretario de Ciencia y Tecnología (el Dr. F. García Marcos) quién me citó de inmediato por Télex. Cuando concurrí (lo conocía por las gestiones relacionadas con el crédito del BID) me mostró la carta y me dijo sólo tres cosas: ‘¿Qué

Por su parte, el Instituto de Limnología no tuvo cambios significativos y la cantidad de investigador*s y becari*s va ser similar en todos los años de dictadura militar, incrementándose escasamente en la década del ochenta, luego del retorno de la democracia.

Ya con el retorno de la democracia, a partir de la década del ochenta y durante los noventa, la ciencia en la región vivió una realidad en sintonía con lo acontecido a nivel nacional, analizado en el capítulo anterior: falta de presupuesto, problemas de financiamiento, en algunos periodos acompañado con un caída en la cantidad de becas, desregulación de ingreso a CIC y caída de los salarios de los investigador*s. Quizás uno de los puntos más importantes en la región fue la creación del INGAR y el vínculo de los institutos del área de ingeniería con las empresas, tal como señalamos anteriormente. Este hecho no es menor, ya que el perfil ingenieril y de transferencia va a expresarse en las subjetividades y en el quehacer científico de algún*s investigador*s y becari*s hasta la actualidad.

Durante el gobierno de Alfonsín no se abren en el CCT-Santa Fe nuevos institutos y los que se encontraban funcionando lo hacen en un contexto de gran crisis económica. Esta dificultad para la ciencia nacional continuó durante el menemismo, donde al desfinanciamiento se sumó el desprestigio alentado desde el gobierno nacional hacia l*s investigador*s. Recién en 1999, antes de comenzar un nuevo siglo y cuando estaba terminando el menemismo, se desprende del INTEC un nuevo Instituto de Investigación Científica: el Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL), pero cuya creación no se vio exenta de dificultades.

El IMAL tiene sus orígenes en el Programa Especial de Matemática Aplicada (PEMA) del CONICET, creado en 1977 bajo el INTEC, mediante la articulación del director del INTEC, Cassano, con Orlando Villamayor, director del Instituto Argentino de Matemática, quien asumió la dirección académica durante los primeros años del Programa. Como en muchos otros institutos ya analizados, el grupo de matemática del INTEC funcionó con la vuelta al país de investigador*s que se encontraban terminando su doctorado en el exterior. En este caso: Eleneonor Harboure y Néstor Aguilera. La

me puede decir de esto?, 'A usted me voy a ver obligado a echarlo' y '¿Tiene el pasaporte al día?' Luego del diálogo mi respuesta fue: 'si tiene tiempo, consulte primero con el Vicealmirante Castro Madero y después volvemos a hablar'; cosa que aceptó. Una semana después, me volvió a llamar y me dijo: 'olvídese del tema, está todo aclarado'. Varias personas me han dicho que Castro Madero no procedió como hubieran esperado para defender, de igual forma, a la gente perseguida de la CNEA." (Cassano, A. El Litoral, Sección Opinión. Edición 13/01/2011)

primera, una de las pocas mujeres investigadoras del INTEC¹⁶³ por aquellos años, tuvo un rol central en la formación de recursos humanos y en la producción de conocimiento. A su vez, una vez creado el IMAL, fue la primera persona en ocupar su dirección y se convertirá en referencia del campo matemático a nivel nacional. Por ello, actualmente el Instituto lleva su nombre. Si bien no contamos con datos de 1999, en el 2000 el Instituto se encontraba compuesto de la siguiente manera: 9 personas en CIC (5 varones y 4 mujeres) y por 6 becari*s (4 varones y 2 mujeres),¹⁶⁴ lo que representa un 60% de varones y 40 % de mujeres (ver Anexo N° 15).

Si bien el IMAL se desprende del INTEC en 1999 y se instituye como Instituto de Doble Dependencia UNL-CONICET, la inestabilidad institucional de los organismos de ciencia y técnica, la situación apremiante en la que se encontraban las universidades por aquellos años, las postergaciones y demoras en el tratamiento del proyecto y la escasez presupuestaria, limitaron las acciones del Instituto; aunque merece destacarse que ello no paralizó la producción científica y la formación de recursos humanos.¹⁶⁵ Luego de varios años de inestabilidad generalizada, en 2002 CONICET y UNL firman el convenio de constitución y funcionamiento del IMAL y asume la Dra. Eleonor Harboure como su directora.

4.4 Un nuevo siglo para la ciencia del Litoral (1999-2020)

El cambio de siglo no trajo mejores augurios para la ciencia argentina ni para la región del Litoral. El informe de Dirección del INTEC del año 2001 cerraba diciendo que dicho año “fue más de lo mismo” y señalaba un andar desorientado en materia de políticas científicas, tecnológicas y educativas, que cada vez los ubicaban más lejos de “la puerta de entrada al mundo deseable.” En relación al trabajo científico, sostenía:

¹⁶³ En 1978 sólo tres mujeres se encontraban en CIC en el INTEC: Balbuena, Lenardon y Harboure de Aguilera.

¹⁶⁴ Para observar la composición del IMAL de manera diacrónica, consultar el Anexo N° 15.

¹⁶⁵ Aún con limitaciones para llevarlos adelante por cuestiones externas al propio Instituto, desde su creación englobó los siguientes objetivos institucionales: 1) nuclear esfuerzos y brindar apoyo para generar y desarrollar proyectos de investigación; 2) promover la dirección de becas y pasantías tendientes a la formación de nuevos recursos humanos, en concordancia con las metas planteados en el ítem anterior; 3) contribuir a la consolidación de las carreras de grado y posgrado en matemática; 4) Impulsar la actualización de la biblioteca y hemeroteca nucleando esfuerzos de diversas instituciones; 5) Promover las relaciones con otros centros del país y del exterior; y 6) contribuir a la difusión de la matemática en general.

Nuestra profesión de profesores e investigadores es cada vez más difícil de llevar a cabo y torna aún más azarosas las posibilidades de realización personal. El resultado es el acendrado incremento del éxodo al exterior y la cada vez menor presencia de la juventud en nuestros cuadros, porque se ha adquirido conciencia de que la vocación no encuentra vías razonables para su canalización en el seno de nuestra sociedad” (INTEC, 2002: 5).

Quizás el cambio más significativo del 2000 fue el traslado de algunos servicios e institutos del CERIDE hacia su nuevo emplazamiento en el Paraje El Pozo. Si bien la decisión de trasladarse fue un desafío contemplado en miras al crecimiento de personal e infraestructura, lo cierto es que allí ya se habían realizado obras desde la década del ochenta y hacia el año 2000 se encontraban funcionando algunos Institutos. Con el tiempo, va a ser la localización de la mayoría de los Institutos que lo integran, aunque el objetivo de la articulación entre ellos no se va a lograr nunca de la manera deseada por la propia configuración del trabajo científico.¹⁶⁶ Actualmente, se lo conoce como Predio CONICET Santa Fe Dr. Alberto Cassano y está ubicado en las afueras de la ciudad de Santa Fe, próximo a la Ciudad Universitaria.¹⁶⁷

Si bien el inicio de siglo fue complicado en términos presupuestarios, con el cambio de gobierno se va a comenzar a impulsar una nueva política CyT a nivel nacional que va a encontrar nuevamente a Santa Fe entre los primeros lugares promoviendo la innovación y beneficiándose del nuevo contexto. En este sentido, en 2006 el Directorio de CONICET pone en marcha una nueva conformación institucional con los Centros Científico-Tecnológicos en miras a consolidar un modelo territorial descentralizado y Santa Fe es uno de los primeros lugares donde ella se aplica. De este modo, el CERIDE se transforma en Unidad de Administración Territorial (UAT) del CONICET Santa Fe y se crea el Centro Científico Tecnológico (CCT) CONICET Santa Fe. Este hecho no es menor ya que los CCT fueron creados con el propósito de contribuir a las articulaciones entre las Unidades Ejecutoras y los grupos de investigación de la zona donde se insertan; brindar

¹⁶⁶ Veremos esto en profundidad en las tercera y cuarta parte del escrito. Un personal de apoyo en funciones de gestión me indicaba, mientras me encontraba realizando las observaciones: “Probá. Tocá la puerta y preguntá por fulano. Seguro que trabaja al lado y ni siquiera lo conoce, mucho menos sabe lo que hace” (Nota de campo septiembre de 2022). A esto se le agregan las luchas por los instrumentos de trabajo ya que en ocasiones usan los mismos y no logran una articulación armónica.

¹⁶⁷ Ver anexo N° 16 con la geolocalización de los Institutos.

servicios de apoyo a la investigación y a terceros y articular y mantener relaciones de cooperación y difusión con la comunidad. A su vez, los centros se encuentran habilitados a promover la constitución de parques tecnológicos e incubadoras de empresas que potencien las relaciones con el sector productivo (Oregioni y Sarthou, 2013). Esto último, como vimos en el apartado anterior, no es nuevo para el Litoral, pero sí va a reforzar perfiles de transferencia que luego van a impactar en el trabajo de l*s investigador*s y becari*s de CONICET.

A su vez, esta nueva estructura y el impulso que adquiere la ciencia, hizo que en pocos años se incorporen institutos dependientes de otras instituciones y se creen nuevos, sumándose a los ya mencionados: el Instituto Nacional de Lactología Industrial (INLAIN) en 2007 y el Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) en 2008. El primero, tiene sus orígenes en la Facultad de Ingeniería Química, en especial en un proyecto iniciado en 1971 sobre productos lácteos. Desde sus orígenes tuvo una relación estrecha con la industria láctea mediante trabajos de análisis, asesoramiento y jornadas de perfeccionamiento de personal. En 1989, dicha área pasa a denominarse Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) y en 2007, como se indicó, pasa a ser un instituto de doble dependencia CONICET-UNL.

Como podemos ver en los Anexos N° 17 y N° 18, desde el 2007 el INLAN se encontró compuesto por una importante cantidad de mujeres, tanto en CIC como en becas. Fue siempre un instituto feminizado y, sin embargo, hasta el año 2017 las categorías más altas (principal y superior) eran ocupadas por varones. Luego de 2011, un investigador se jubila y queda la posición más alta ocupada por un único varón hasta el año 2017, cuando asume la categoría principal la primera mujer del Instituto y va a ser el último año del único investigador superior del Instituto. Esta mujer va a ocupar en soledad dicha categoría, hasta el año 2019, cuando promociona un varón y hay paridad en la categoría más alta que va a tener el Instituto, desde la jubilación de su investigador superior y director. Respecto a l*s becari*s, al igual que en otros institutos, su composición es más fluctuante debido a las condiciones de la categoría que ocupan. Sin embargo, en todos los años es de notar una importante presencia de becarias.

También el Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL), creado en 2008, ha realizado trabajos de transferencia –que le ha otorgado reconocimiento a nivel nacional e internacional– y se caracteriza por el entrelazamiento entre investigación básica y

aplicada. Su organización es por grupos caracterizados por sus líneas de investigación y, aunque las formas de organización al interior de cada uno de ellos va variando, se encuentran compuestos por al menos un investigador* jefe*, investigador*s asociad*s, becari*s postdoctorales, becari*s doctorales y estudiantes de grado. Se trata de uno de los institutos que mayor crecimiento tuvo en pocos años, quizás de manera semejante al INTEC, analizado en el apartado anterior, de la mano de políticas favorables para los desarrollos científicos en el campo de la biotecnología –y, más aún, de aquellos equipos que desarrollaron un fuerte vínculo con las empresas– pero con un potencial en la investigación que se desenvolvía de manera previa a su creación, en la Universidad Nacional del Litoral.

Si bien desde sus inicios se trató de un Instituto casi con paridad de género y la primera persona en dirigirlo y llegar al nivel más alto de CIC fue una mujer, la dirección de los grupos se encuentra mayoritariamente en mano de varones. A su vez, en los años 2018 y 2021 se produce una baja porcentual de participación de mujeres en relación a varones, lo que responde a bajas de las primeras e incorporación a CIC de los segundos.¹⁶⁸ Por su parte, podemos ver una tendencia con una fuerte feminización respecto a becas doctorales y postdoctorales desde el año 2018, acompañado por un alta en la cantidad de becari*s totales del Instituto. Vemos que desde ese año, mientras la cantidad de varones se mantuvo constante, la cantidad de mujeres aumentó a la par que aumentaron la cantidad de becari*s. Las mismas llegaron a representar un 62% de becari*s en 2018, un 66% en 2020, un 65% en 2021 y un 66% en 2022 (ver Anexos N° 19 y N° 20).

Esta tendencia de aumento del número de Institutos y, con ellos, de investigador*s formad*s y en formación de CONICET que se desempeñan en el CCT-Santa Fe se incrementó en los años siguientes, de la mano de una política de expansión del Consejo, ya considerada con anterioridad. En este contexto, se crean seis nuevos Institutos de Doble Dependencia con personal perteneciente a otros institutos ya existentes y/o a grupos de investigación que ya funcionaban al interior de las Universidades Nacionales, tal como los casos analizados con anterioridad.

En este contexto, se crean durante el 2013: el Centro de Investigación en Mecánica Computacional (CIMEC), el Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET

¹⁶⁸ Como analizaremos en profundidad en el capítulo 7, en algunos institutos, como es el caso del IAL, algunas de las incorporaciones se dan mediante becas de repatriación, otorgadas principalmente a varones que en pocos años pasan a formar parte de CIC.

Litoral), el Instituto de Física del Litoral (IFIS Litoral) y el Instituto de Salud y Ambiente del Litoral (ISAL). Tanto el CIMEC como el IFIS, hacía muchos años formaban parte de grupos de investigación al interior del INTEC, pero su especificidad temática, disciplinar y de formación del personal requería que se independicen de éste, tal como ocurrió anteriormente con el IMAL.

El CIMEC encuentra sus orígenes en una invitación del Dr. Cassano a Sergio Idelsohn en 1980 para conformar el grupo de Tecnología Mecánica del INTEC. Un año más tarde Idelsohn comenzó a trabajar con cuatro becari*s y adquirió impulso el área de métodos numéricos aplicados a la tecnología con lazos nacionales e internacionales. En la década del noventa, la Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas de la UNL crea el doctorado en Ingeniería con mención en mecánica computacional, dando los primeros pasos para la formación de doctores en el área a nivel local. Finalmente, en 1996 la Universidad crea el Centro Internacional de Métodos Computacionales en Ingeniería, con dependencia administrativa en el INTEC, pero ya delineando lo que años más tarde va a ser un nuevo instituto. El CIMEC, un instituto con gran financiamiento por los servicios a terceros, logra el 2006 mudarse a un edificio propio en el Predio CCT-Santa Fe y en el 2013 se consolida como un nuevo instituto de doble dependencia CONICET-UNL.

Por su parte, el IFIS, dedicado a la física teórica y experimental, comparte sus raíces con el CIMEC ya que comienza a funcionar como grupo de investigación de física de los materiales al interior del INTEC. A medida que pasaron los años y el grupo se fue consolidando, se abrieron nuevas líneas de investigación que se profundizaron con la autonomía y jerarquización otorgada con la creación del Instituto en 2013. Al igual que el anterior, la creación del grupo de física en el Litoral fue un trabajo de contactos y reclutamiento, tal como lo recuerda una entrevistada. En el caso del IFIS, Román Buitrago, jujeño de nacimiento pero santafesino desde sus estudios de grado –hizo ingeniería química en FIQ– fue una de las cabezas de su creación y también ‘militante’ de investigador*s. En la década del setenta, a su regreso de Estados Unidos –luego de realizar su doctorado– se incorpora al INTEC y comienza a contactar gente para que se radicara en Santa Fe y consolidar el grupo de física. Así se incorporaron much*s jóvenes investigador*s que se encontraban en otros lugares del país, principalmente terminando sus doctorados en el Balseiro. De este modo, en un contexto hostil, de dictadura militar, donde las trayectorias científicas también se encontraban ceñidas por quienes ocupaban

lugares de poder, algun*s físic*s vieron en Santa Fe un lugar propicio para desarrollar sus investigaciones y sus vidas, convirtiéndose en l*s pioner*s de la región.¹⁶⁹ Con la llegada de est*s investigador*s, el grupo de física fue creciendo, no exento de dificultades, ya que es un área caracterizada por contar con pocas personas en la región, pero con el tiempo diseñaron estrategias para multiplicar recursos humanos cuyo hito más reciente fue la creación de la Licenciatura en Física en la Facultad de Ingeniería Química de la UNL en el año 2019.¹⁷⁰

Tanto el CIMEC como el IFIS se encuentran masculinizados y, si bien sus lógicas de funcionamiento, sus prácticas, y la organización del trabajo serán objeto de los capítulos siguientes, interesa aquí comenzar a dibujar su composición. Es importante atender a la alta presencia de varones en el CIMEC, habiendo sólo una mujer en CIC desde su creación y pocas mujeres becarias, llegando a su máxima cantidad en el año 2022 constituyendo solo el 26% de becari*s de dicho año (ver Anexos N° 21 y N° 22). Esto contrasta con la presencia de mujeres en el IFIS, quienes, si bien no son mayoría en CIC, representan a lo largo de los años más del 21%, llegando a un máximo de 31% en 2022, no por el aumento de cantidad de mujeres en CIC sino por la disminución considerable de varones, debido principalmente a jubilaciones de sus ‘pioneros’.

En relación a becas doctorales y postdoctorales, el panorama es bastante distinto ya que, aunque en términos porcentuales la cantidad de mujeres y varones es fluctuante, hay una importante presencia femenina. Si bien en el año en que comenzó a funcionar el IFIS había pocos becari*s y todos eran varones, se fueron incorporando mujeres, superando en el año 2015 la cantidad de varones para después volver a caer en términos porcentuales en los años 2017 y 2018 (Ver Anexos N° 23 y N° 24). Esta caída no responde a una

¹⁶⁹ Se trata de: Mario Passeggi (padre), Julio Ferrón, Edith Goldberg y Rafael Calvo. Volveremos a esto en el apartado de trayectorias, pero merece destacarse aquí que hablamos de trayectorias ceñidas ya que, en una entrevista realizada, se ve claramente cómo, quienes ocupaban lugares de poder, tenían la atribución de abrir o cerrar espacios. Nuevamente aparece en el relato Castro Madero –a quién en su momento nombramos vinculado a Cassano cuando fue denunciado– quien les ofrece a dos recientes egresad*s del Balseiro un lugar de trabajo en Buenos Aires. Como no querían irse a Buenos Aires, les dijo que no iban a tener más lugar en Bariloche. De este modo, la opción era irse al exterior, hasta que surgió la posibilidad de Santa Fe, ciudad que eligieron para vivir y trabajar.

¹⁷⁰ En la ciudad de Santa Fe, la Licenciatura tiene un aproximado de 60 inscript*s por año, lo que puede cambiar la configuración del campo en la región en los próximos años. En investigaciones posteriores interesará focalizar en ello, ya que, si contar con una carrera de grado es fundamental para el crecimiento del campo físico a nivel local, no es el único factor. Como vimos en el apartado anterior y volvimos a ver de manera localizada en los institutos, el desarrollo del campo científico nacional y regional depende también de las políticas científicas nacionales y los proyectos de país que se diseñan e implementan.

disminución femenina sino al aumento de la cantidad de varones, consecuencia del otorgamiento de becas de unidades ejecutoras en su totalidad a ellos.

Por su parte, el ICIVET y el ISAL, al igual que muchos institutos analizados en las páginas anteriores, tienen sus inicios en grupos de investigación –en especial, en laboratorios– que funcionaban al interior de la UNL y se constituyeron como Institutos de Doble dependencia UNL-CONICET en el año 2013. El primero, dedicado al conocimiento básico y aplicado en el campo de las ciencias veterinarias en el ámbito de la Facultad de Ciencias Veterinarias; y, el segundo, de las ciencias de la salud en la Facultad de Bioquímica y Ciencias Biológicas. Al igual que otros Institutos, la llegada de investigador*s luego de estancias en el exterior, la radicación de investigador*s formad*s en otros lugares de Argentina y l*s docentes investigador*s pertenecientes a la Universidad Nacional del Litoral y formad*s en su seno, han sido de suma importancia para constituir los primeros laboratorios en el campo de investigación. Ambos son institutos donde las mujeres representan más de la mitad del personal: en el caso del ICIVET ellas representaban al año 2022 el 61% en CIC y el 69% en becas; por su parte, en el ISAL, el porcentaje de mujeres con becas doctorales y postdoctorales es idéntico al del ICIVET, un 69%, pero aumenta la cantidad de mujeres en CIC, representando un 73%.

Los últimos dos institutos creados en esta etapa fueron el Instituto de Investigación en Señales, Sistemas e Inteligencia Computacional (SINC(I)), en 2014, y el Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) de 2015. El primero, altamente masculinizado y, como es de esperar de acuerdo a su área de conocimiento, el otro feminizado –aunque en CIC tiene porcentaje similar de mujeres y varones-. A diferencia del IHUCSO, que cuando se conforma como Instituto de doble dependencia ya contaba con una larga trayectoria de investigación en sociales y humanidades en la región, el (SINC(I)), comenzó a consolidarse como grupo a principios del siglo XXI. Fue una estrategia de la UNL traer gente formada de otras universidades en el campo de la ingeniería computacional y, con el avance en la carrera de ingeniería en informática –creada en 1999– comenzar a constituir grupos de investigación en el área. De este modo, hacia 2014 ya había en Santa Fe grupos consolidados e investigador*s de CONICET capaces de constituir una nueva unidad ejecutora del Consejo. Como resultado de que la población estudiantil se encuentra altamente masculinizada, la composición del SINC(I)

también lo es. Según datos del 2022, tomando todos los escalafones de CONICET, el Instituto se encontraba compuesto por un 89% de varones, y ellos representaban el 88% en CIC y el 93% de becari*s.

En contraste, en el campo de las ciencias sociales y humanas ya había grupos de investigación al interior de las Facultades como docentes investigador*s, pero pocas personas habían ingresado a CONICET, ya que, en los inicios de sus carreras académicas había desconocimiento sobre la posibilidad de enmarcarlas en el Consejo. Sin embargo, en relación a becari*s, ya había un número importante de personas que aspiraban a realizar allí los primeros pasos de sus carreras de investigación en un contexto de ampliación de becas doctorales. Así, en sus inicios, el IHUCSO se encontraba compuesto por 63 personas pertenecientes al CONICET, siendo más del 70% becari*s doctorales y postdoctorales. A su vez, si bien lo componen áreas de conocimiento fuertemente feminizadas, es de notar que en CIC las mujeres representan sólo el 47% frente a un 53% de varones. Esto cambia rotundamente respecto a becas doctorales y postdoctorales, donde las mujeres componen un 69% y los varones un 31% en el 2017. En el año 2022, la diferencia entre varones y mujeres en CIC aumenta levemente llegando a representar los primeros un 54% frente un 46% de las segundas. Mientras que respecto a becari*s doctorales y postdoctorales, el porcentaje de mujeres disminuye, constituyendo un 58% y el de varones aumenta llegando a ser de 42%.¹⁷¹

A inicios de su gobierno, Mauricio Macri parecía decidido a continuar con las políticas en ciencia y tecnología del gobierno anterior. Sin embargo, rápidamente se produjo un quiebre, dando fin al aumento de recursos humanos producido entre 2004 y 2013, con el recorte en el ingreso a CIC a finales del 2016, tal como lo señalamos en el capítulo anterior. De manera paradójal, sin embargo, se incorporan bajo su gobierno cinco institutos de doble dependencia al CCT-Santa Fe. En el 2016 lo hace el Centro de Investigaciones Científicas y Transferencia de Tecnología a la Producción (CICYTTP) ubicado en la localidad de Diamante, provincia de Entre Ríos, y se crea el Instituto de Química Aplicada del Litoral (IQAL) con antecedentes en investigación en el marco de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral de la ciudad de Santa Fe. El primero, de doble dependencia UADER-CONICET, nuclea varias áreas de

¹⁷¹ A la par que aumenta considerablemente, en el transcurso de esos años, la cantidad de personas en carrera y becari*s. Del 2017 al 2022 hay 11 personas más en CIC y 21 personas más con becas doctorales y postdoctorales.

conocimiento destinadas a generar investigación básica y aplicada en temas referidos a las ciencias naturales (ciencias biológicas, ciencias de la tierra, el agua y de la atmósfera y de historia y arqueología). El segundo, nuclea la gran área de Ciencias Exactas y Naturales, aunque se propone como objetivo integrar estructuras interdisciplinarias con el fin de dar respuesta a problemas complejos como el medio ambiente, energía, materiales, nanotecnología, entre otros. Según datos del año 2022, proporcionados por el CCT Santa Fe, se trata de un instituto donde el 60% de las personas que integran CIC son mujeres, porcentaje que aumenta al 67% en caso de becari*s.

Un año más tarde, se aprueba la creación de dos institutos más en el marco del CCT Santa Fe de doble dependencia CONICET-Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER). Como señalamos en el capítulo anterior, a diferencia de Santa Fe, Entre Ríos es una provincia con poco desarrollo científico-tecnológico, aun cuando las capitales de ambas provincias se encuentran sólo separadas por el río Paraná. De este modo, la creación de estos institutos buscaba potenciar el desarrollo científico entrerriano, enmarcando su institucionalidad en el CCT-Santa Fe debido a su proximidad y a la larga historia del mismo en el desarrollo científico nacional. En este sentido, en el mes de junio del 2017 se crea el Instituto de Investigación y Desarrollo en Bioingeniería y Bioinformática (IBB) perteneciente a la gran área de Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales; y en diciembre del mismo año, el Instituto de Estudios Sociales (INES) como Unidades Ejecutoras de doble dependencia CONICET-UNER. El letargo de la implementación de políticas que propicien la investigación científica en el marco del Consejo en Entre Ríos tiene como resultado que muchos institutos hayan sido integrados en sus inicios por personas de la Universidad o de otras partes del país con los créditos necesarios para poder darle institucionalidad, aunque ya había docentes investigador*s que realizaban aportes científicos en el marco de las Universidades Nacionales.

El último instituto creado en el gobierno de Mauricio Macri es el Instituto de Ciencias Agropecuarias del Litoral (ICIAGRO Litoral), en el año 2019, también de doble dependencia CONICET-UNL. A diferencia de los señalados anteriormente, la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional del Litoral ya contaba con grupos, espacios de trabajo y formación en el campo de estudio –con la carrera de grado emplazada allí. Ello permitía realizar trabajo de investigación e incluso contar con personas que habían realizado parte de su carrera académica en CONICET, en el marco

de otros institutos anteriormente creados en el CCT-Santa Fe o de grupos al interior de la UNL, dedicados a la gran área de Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales, altamente consolidada en la región. En el caso del ICIAGRO, al igual que en otros institutos de doble dependencia, el 60% de las personas en CIC son varones, porcentaje que se invierte si prestamos atención a las becas doctorales y postdoctorales, ya que el 67% son mujeres. A pesar de la creación de estos cinco institutos, l*s investigador*s del CCT-Santa Fe no se encontraron exentos de la gran caída del poder adquisitivo de los salarios y del recorte tanto de becas como de ingreso a carrera que signaron el gobierno presidido por Mauricio Macri. Respecto a esto último, muchas trayectorias se vieron comprometidas por el recorte del 60% en el ingreso a CIC a finales del 2019, con casi 500 postulaciones denegadas a nivel nacional que habían obtenido doble recomendación de ingreso por las comisiones evaluadoras (primero de las Comisiones Asesoras disciplinarias y luego de la Junta de Calificación y Promoción), tal como se señaló en el apartado anterior.¹⁷² Sin embargo, este contexto abrió las puertas a la organización y a la lucha política, estableciéndose como “momento bisagra para muchos jóvenes investigadores que tomaron conciencia de sus derechos como trabajadores y de la necesidad de discutir las condiciones laborales y las políticas del MinCyT” (Ceruti, 2017: s/r).¹⁷³

La lucha se desplegó en todo el país, y tuvo anclaje regional. En Santa Fe se conforma la Asamblea de Ciencia y Técnica Santa Fe, que en su interior nucleaba a integrantes del CCT-Santa Fe, como así también de las Universidades de la región, en especial de la UNL. La conformación de la Asamblea como espacio emergente fue un hito importante ya que, si bien anteriormente existían grupos politizados como Científicos y Universitarios Autoconvocados-Santa Fe (surgida luego del ballottage y de orientación kirchnerista) y sindicales como ATE CONICET, fue la primera vez que se produjo un encuentro autoconvocado, movilizado, politizado y con importante participación (Stehli, 2020).¹⁷⁴ En el capítulo anterior se mencionó el modo en que se resolvió el conflicto y no interesa profundizar aquí en ello, pero sí marcar que, aun cuando la mayoría de l*s

¹⁷² En la provincia de Santa Fe fueron 50 investigador*s en esta situación, repartid*s principalmente entre Santa Fe y Rosario.

¹⁷³ Profundizaremos en este punto en el capítulo siguiente, ya que uno de los quiebres que se comienza a producir entre l*s investigador*s mayores y los más jóvenes (formen o no parte de CIC, pero especialmente l*s becari*s) es el modo de entender el trabajo científico.

¹⁷⁴ Según el estudio de Stehli (2020) el grupo de Whatsapp estaba compuesto por más de 200 personas. Recomendamos su trabajo para profundizar sobre este punto.

participantes a nivel local eran becari*s y hubo escasa participación de personas en CIC, este evento fue delineando un cambio en la ciencia a nivel local, que analizaremos en el siguiente capítulo, con una participación activa de Santa Fe en la Asamblea Nacional de Becari*s.

Por su parte, el gobierno de Alberto Fernández comenzó con anuncios esperanzadores para la ciencia argentina pero rápidamente quedaron sólo como expresiones de buena voluntad. A su vez, la pandemia hizo que se reconfigure el trabajo científico con el aislamiento primero y luego con la vuelta a algunos lugares de trabajo mediante permisos, pero con una importante pérdida salarial. A nivel local, se adoptó el trabajo remoto con guardias en aquellos lugares donde había trabajo experimental comprometido, pero con importantes consecuencias para l*s becari*s, ya que se encontraban a disposición de las directrices de sus director*s.¹⁷⁵ Aun así, durante el año de crisis sanitaria, social y económica, el CCT-Santa Fe continuó creciendo institucionalmente. Durante el mes de mayo de 2020 se aprueba la creación del Instituto de Ciencia y Tecnología de los Alimentos de Entre Ríos (ICTAER), como instituto de doble dependencia de CONICET y la Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER) ubicado en la ciudades de Galeguaychú y Concordia de la provincia de Entre Ríos. En junio del mismo año, se crea el Instituto de Investigación de la Cadena Láctea (IDICAL), como Instituto de doble dependencia de CONICET e INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria), con sede en la Estación Experimental Agropecuaria Rafaela-INTA, ambos pertenecientes a la gran área de Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales. Por último, en el mes de julio, se aprueba la incorporación del Centro de Investigaciones y Transferencia Rafaela (CIT RAFAELA) como Unidad administrada por el CCT-Santa Fe, siendo contraparte la Universidad Nacional de Rafaela (UNRAF), donde ha funcionado desde el año de su creación en 2007. Se trata de un instituto cuya gran área es de Ciencias Exactas y Naturales, pero en su interior cuenta con una importante participación de becari*s de Ciencias Sociales.

De este modo, cuando realizamos el trabajo de campo para la investigación que dio lugar a la presente tesis, el CCT se encontraba integrado por 21 unidades, de todas las grandes

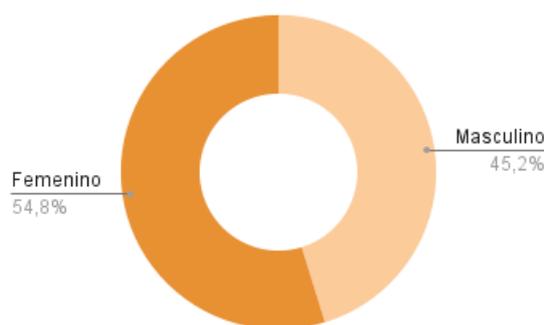
¹⁷⁵ No podemos concluir en que estamos en presencia de una situación excepcional a nivel local ya que aún no se cuentan con datos a nivel nacional para realizar comparaciones. Cuando hicimos las entrevistas, la pandemia ya estaba casi olvidada, salvo en el caso de becari*s que se vieron obligad*s a asistir a sus lugares de trabajo aún en un contexto donde se disponía el aislamiento, por directiva de sus director*s.

áreas de conocimiento y con pertenencias institucionales compartidas con otras importantes instituciones científicas de la región.¹⁷⁶ Casi el 48% de los institutos pertenecen al área Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales, el 24% a Ciencias Exactas y Naturales, el 19% a Ciencias Biológicas y de la Salud, mientras que la representación de las Ciencias Sociales no llega al 10%. A su vez, resulta significativa la importante composición femenina en la dirección de los institutos, llegando a haber casi paridad en el año 2024.¹⁷⁷ Sin embargo, en la composición de becari*s e investigador*s se plasma la misma realidad de lo que ocurre a nivel nacional, tal como lo veremos en el próximo y último apartado.

4.5 El CCT Santa Fe por género. Una foto tomada en el 2022

Cuando realizamos el trabajo de campo para la presente investigación, los datos del CCT disponibles –desagregados por sexo– eran similares a los disponibles a nivel nacional.¹⁷⁸ El porcentaje de mujeres becarias e investigadoras era del 55% en 2022, como se puede apreciar en el Gráfico N° 4. Sin embargo, este porcentaje aumenta en el caso de las becarias y se reduce en CIC: mientras las becarias representaron 60% ese año, en CIC los porcentajes eran casi paritarios, con sólo había cuatro mujeres más que varones.¹⁷⁹

Gráfico N° 4. Becas y CIC CCT Santa Fe por género.



Fuente: Elaboración propia a partir de información brindada por el CCT Santa Fe

¹⁷⁶ Tal como se puede observar en el Anexo ° 26

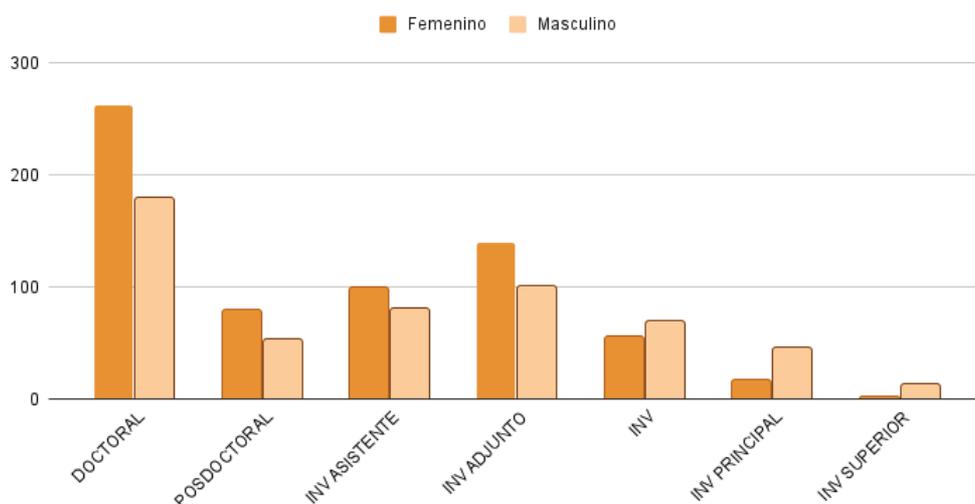
¹⁷⁷ En el trabajo de campo emergió que, en muchos institutos no abundan l*s voluntari*s para ocupar dichos lugares debido al tiempo que demanda la gestión y al poco reconocimiento, tanto material como simbólico, de esta labor en las carreras académicas.

¹⁷⁸ Y disímiles de los datos del norte global, donde más varones que mujeres se dedican a la actividad científica. A diferencia de Argentina, en dichos países la ciencia aún tiene prestigio y sueldos altos, lo que puede hacer de dicho trabajo un interés para los varones CIS.

¹⁷⁹ Ver Anexo N° 27.

Esta diferencia de género entre becas y CIC se profundiza si analizamos en detalle la posición en la que se encuentran las personas. Como señalaron los trabajos de género y ciencia, encontramos segregación vertical debido a que, a mayor nivel, dinero e influencia hay más cantidad de varones. De este modo, las mujeres enfrentan un techo de cristal difícil de traspasar. Mientras que las mujeres representan el 59% de las becas doctorales y el 55% y 58 % en las categorías de asistente y adjunto, respectivamente, la cantidad de mujeres disminuye en la categoría independiente a 45%. Asimismo, en el acceso a lugares de poder así como también en los puestos de mayor jerarquía de las categorías de investigación, “se verifica una relación inversa entre ascenso en la escala jerárquica de la investigación y la participación femenina” (Estébanez, 2002: 33), tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

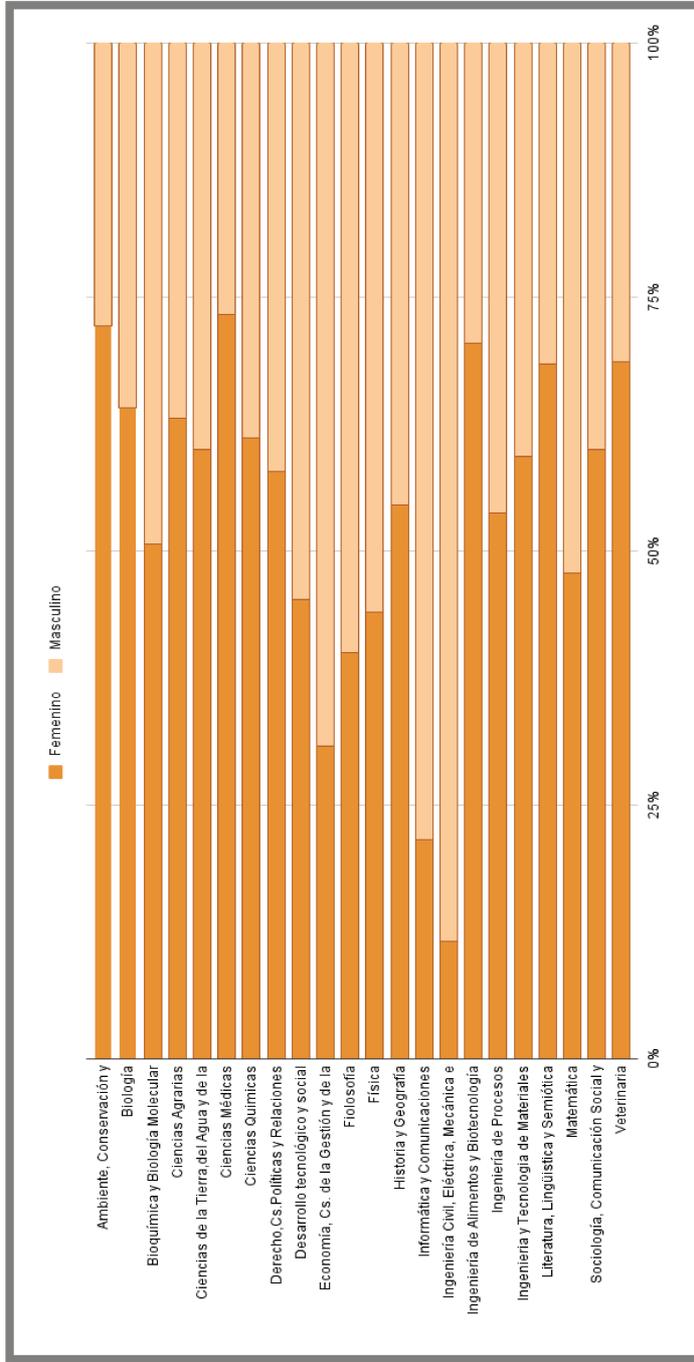
Gráfico N° 5. Investigador*s del CCT Santa Fe por género y posición, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de información brindada por el CCT Santa Fe

Si prestamos atención a las grandes áreas de conocimiento de CONICET es de notar que hay más cantidad de mujeres en todas ellas, con excepción de Tecnología (ver Anexo N° 28). Ahora bien, si analizamos la información por disciplinas desagregadas, hay claras diferencias, al igual que ocurría con los Institutos de investigación analizados en el capítulo metodológico. Los estudios de género han denominado a las diferencias disciplinarias como segregación horizontal, para llamar la atención sobre la existencia de

Gráfico N° 6 Investigador*s y becari*s del CCT Santa Fe por género y disciplina, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por el CCT Santa Fe

¹⁸⁰ Tomamos las que tienen mayor cantidad de investigador*s y becari*s debido a que hay disciplinas con poca cantidad y no sería un dato representativo.

Del gráfico anterior se desprende la complejidad que encontramos al interior de las grandes áreas y de qué manera la realidad nacional contrasta completamente con la del norte global. En este sentido, no es posible generalizar mediante afirmaciones que sostengan que todas las disciplinas englobadas en las ingenierías –tampoco en el caso de la matemática– se encuentran altamente masculinizadas ni que todas las disciplinas englobadas en sociales y humanidades se encuentren feminizadas.¹⁸¹ Al interior de las segundas encontramos que, en Filosofía el 60% de investigador*s formad*s y en formación son varones mientras que en Economía llegan a representar el 69%. Por su parte, entre las ingenierías, encontramos algunas con importante representación femenina, como Ingeniería en Alimentos y Biotecnología (70%), Ingeniería de Procesos (54%) e Ingeniería y Tecnología de Materiales (59%).

Estos datos contrastan con Ingeniería Civil, Eléctrica, Mecánica e Ingenierías Relacionadas, donde ellas sólo son el 12%, o con Informática y Comunicaciones, en las que son sólo el 22%. Estas dos disciplinas desagregadas son las más masculinizadas del CCT-Santa Fe, pero también en Filosofía, Economía, Física, Matemática y Desarrollo Tecnológico y Social, hay más cantidad de varones, en similares porcentajes: 56% en Física, 55% en Desarrollo Tecnológico y 52% en Matemática. Sin embargo, como se puede ver en el Gráfico N° 6, la mayoría de las disciplinas se encuentran compuestas con un importante porcentaje de presencia femenina. A las anteriormente señaladas se le suman, con más del 60%, Veterinaria, Sociología, Comunicación Social y Demografía, Literatura, Lingüística y Semiótica, Ciencias Químicas, Ciencias Médicas, Ciencias Agrarias, Biología, Ambiente, Conservación y Sustentabilidad.¹⁸²

Como señala Estébanez (2003), en los procesos de segregación vertical y horizontal inciden muy diversos factores. Intentaremos dar cuenta de algunos de ellos en las páginas que siguen, atendiendo a las regulaciones laborales, la división y organización del trabajo científico y las prácticas y estrategias desplegadas por l*s actor*s desde una mirada de articulación de esferas. Si bien ha habido muchos avances en políticas de igualdad de

¹⁸¹ Esto es importante ya que en las políticas de género y ciencia se importan agendas del norte global. A modo de ejemplo, se pueden señalar las STEM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas) tratadas como un problema exclusivo de las mujeres por su escasa participación. Sin embargo, vemos a nivel local que en matemáticas hay una importante participación de mujeres, así como también en algunas ingenierías.

¹⁸² Los porcentajes de participación femenina en estas disciplinas son los siguientes: Veterinaria, el 69%; Sociología, Comunicación Social y Demografía el 60%; Literatura, Lingüística y Semiótica el 68%; Ciencias Químicas el 61%; Ciencias Médicas el 73%, Ciencias Agrarias el 63%, Biología el 64% y Ambiente, Conservación y Sustentabilidad el 72%.

género en ciencia, aún hay desigualdades que persisten. Complejizar la mirada, no caer en simplismos ni en esencialismos, se vuelve de suma importancia no sólo en términos científicos sino también con el fin de construir una ciencia más igualitaria.

TERCERA PARTE

Introducción

Hasta aquí, hemos referido a las nociones conceptuales que guiaron nuestro trabajo de investigación, dando cuenta del proceso de profesionalización de la ciencia a partir de medidas nacionales y nos hemos adentrado en la región mediante el estudio de la institucionalización de espacios científicos en el CCT-Santa Fe. Esta tercera parte se encuentra destinada a delinear los elementos constitutivos del trabajo científico prestando atención a las regulaciones laborales y la incorporación de medidas de género. Señalamos en el apartado teórico que entendemos la ciencia como trabajo, considerando que no sólo se trata de la producción de conocimiento en forma de bienes o servicios (Neffa, 1999), sino que también involucra significados, reconocimientos, saberes y normas interiorizadas en el plano de los sujetos (Ferpozzi, 2016). De este modo, fundamentamos que la ciencia es un tipo específico de trabajo que comparte prácticas y normas de funcionamiento con otras labores, pero presenta particularidades al ejercerse en organizaciones que le imponen sus propias reglas (Estébanez, 2010).

Abordaremos en profundidad este postulado, retomando los aportes de los estudios sociales del trabajo, de los estudios sociales de la ciencia y la tecnología y de género. Lo realizaremos mediante una actitud cualitativa, tal como lo señalamos en la metodología, y poniéndolos en diálogo con los resultados de nuestro trabajo empírico. Ello sin temer utilizarlos, deformarlos, hacerlos chirriar, gritar, como decía un filósofo francés que parafraseaba a Nietzsche (Foucault, 1979).

En Argentina, el trabajo de investigación se encuentra directamente regulado: está en vigencia legislación laboral¹⁸³ que fija aspectos normativos e institucionales para este tipo particular de trabajo y medidas concretas que se orientan al mercado de trabajo plasmadas en pautas dirigidas a alentar o desalentar el empleo en este grupo específico de trabajador*s (Cortés y Marshall, 1993). Los aportes de los estudios sociales del trabajo nos brindan herramientas para adentrarnos en nuestro trabajo de campo desde un enfoque alejado de las mitificaciones que operaron a la hora de estudiar la ciencia (Hackett, 2016). De este modo, si bien el campo de estudio de la ciencia ha tenido cuantiosos y sustanciales aportes –algunos de los cuales serán retomados oportunamente– es en los estudios

¹⁸³ Al igual que en el trabajo de Delfino y Kaplan (2019), la noción de legislación laboral aquí planteada se realiza en un sentido amplio, incluyendo las normas de carácter legal que no son leyes propiamente dichas (p.232).

sociales del trabajo donde encontramos algunas herramientas para profundizar en los elementos constitutivos del trabajo científico en la región del Litoral. Esta literatura es fundamental para para comenzar a desarmar la torre de marfil donde se han ubicado a la ciencia y a sus trabajador*s y nos brinda claves de análisis para estudiarla desde una mirada de género. Aunque importantes estudios microsociológicos¹⁸⁴ ya la han asediado, describiendo la producción de conocimiento y abriendo un nuevo campo de indagación, la denominada “sociología del conocimiento científico”, nuestro trabajo pretende hacerlo volviendo al núcleo de los estudios CTS: el estudio de l*s científic*s desde una mirada de género, tal como se detalló oportunamente.

Al entender la ciencia como un “trabajo situado en un régimen profesional, compartido con otras actividades en el espacio del trabajo científico” (Vacarrezza, 2000: 23), se vuelve necesario explicitar las regulaciones laborales ya que ellas representan “políticas de empleo en sentido estricto” (Neffa, 2011a) e influyen en el mercado de trabajo. Si bien hay regulaciones directas e indirectas (Neffa, 2011b; Samaniego, 2002), vamos a focalizar en las primeras, deteniéndonos en aquellas medidas que alientan o desalientan el empleo en este tipo específico de trabajo (Delfino, 2016). Aunque el estudio de las regulaciones laborales por sí solas no es suficiente para dar cuenta de elementos constitutivos del trabajo científico, ya que “se ve inundado por los condicionantes de variada naturaleza que congrega la vida cotidiana” (Vacarrezza, 2000: 23), encontramos en ellas una puerta de entrada ineludible.

De este modo, en las páginas que siguen se dará cuenta de las regulaciones laborales que operan en el trabajo científico, en tanto marco común para tod*s sus trabajador*s, sin dejar de prestar atención a las heterogeneidades. Se analizarán las leyes, normas, actas, resoluciones y políticas que enmarcan el trabajo que realizan investigador*s –formados y en formación– de CONICET. Estas regulaciones son de suma importancia, ya que influyen en los modos en que se organiza y desarrolla la ciencia en nuestro país. Pondremos en diálogo el marco normativo con las experiencias de l*s investigador*s de acuerdo a lo que relevamos en las entrevistas producidas.

El capítulo 5 se organiza en cinco apartados que responden a diversos elementos de las regulaciones presentes en el trabajo científico que consideramos importante atender ya que van a tener impacto en las prácticas y estrategias de sus trabajador*s. En primer lugar,

¹⁸⁴ En especial los trabajos pioneros de Latour y Knorr-Cetina.

referiremos a los modos en que es considerado CONICET en relación a la administración pública nacional. En segundo lugar, retomando una frase de Houssay, referiremos a las condiciones salariales y materiales en las que se encuentran investigador*s de CIC y becari*s y comenzamos a adentrarnos en su relación con lo reproductivo. En tercer lugar, interesa referir a la organización política, en tanto punto importante de defensa de los derechos de l*s trabajador*s. En cuarto lugar, se recuperan las medidas de género que se han implementado en los últimos años en el Consejo ya que tienen implicancias en el trabajo científico.

Estas regulaciones otorgan un marco común a todas aquellas personas que realizan trabajo científico en el marco de CONICET, mediante el establecimiento de condiciones básicas más allá de las áreas de conocimiento de pertenencia, el lugar de trabajo o el tipo de ciencia que realicen, aunque ya se van a ir vislumbrando diferencias disciplinares que será abordadas en profundidad en el capítulo 7. Sabemos que las regulaciones cobran sentido en las experiencias de l*s sujet*s, de la capacidad de agencia de l*s mism*s y de su coyuntura posicional (Boltansky, 1973), por ello, les daremos voz mediante los relatos de l*s investigador*s entrevistad*s.

En este sentido, el capítulo 6 se encuentra destinado a explorar los cambios producidos en las mujeres investigadoras a partir de la institucionalización de medidas de género en el Consejo, de acuerdo a lo que emerge de nuestro propio trabajo de campo. Recuperar estas experiencias nos permite atender a lo que, de acuerdo a Hochschild (2011), los planes de igualdad estadounidenses implementados a mediados de la década del setenta pasaban por alto: “que la carrera académica subcontrata el trabajo de las familias” (Hochschild, 2008: 326). El capítulo se organiza en cinco apartados. En primer lugar, nos referiremos al ingreso de la temática en lugares aceros –que aún en el 2022 y 2023 presentaban resistencias– y las estrategias desplegadas por las investigadoras. En segundo lugar, analizaremos la licencia por maternidad, las acciones sobre la lactancia materna y la distancia que aún encontramos entre los derechos conquistados y el ejercicio pleno de los mismos. En relación a ello, en tercer lugar, referiremos a lo que la citada Hochschild (2008) denominó el reloj de las carreras laborales masculinas. En cuarto lugar, recuperaremos el caso de una entrevistada, ya que refleja los cambios que se fueron produciendo en relación a la (in)comprensión de su experiencia social por ausencia de categorías hermenéuticas (Fricker, 2017). En quinto lugar, recuperaremos las resistencias

desplegadas a los mandatos de masculinidad y los aprendizajes adquiridos frente a situaciones de violencia.

CAPÍTULO 5

Trabajo científico y regulaciones laborales

5.1. ¿Trabajador*s del Estado?

Como señalamos en el capítulo destinado a analizar la ciencia nacional en clave histórica, con la creación del Estatuto de las Carreras de Investigador Científico y Tecnológico (CIC) y de Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo (CPA) del año 1973 (Ley N° 20.464) se produce una nueva relación laboral de l*s científic*s con CONICET. Con la aprobación del mismo, CIC y CPA quedaron bajo las normas del Estatuto y Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Nacional y se acercó a l*s investigador*s al mundo de l*s emplead*s públic*s (Aguiar y Svampa, 2021). Con el Estatuto, el Consejo se transformó en un organismo de ejecución de actividades de investigación y desarrollo con una estructura propia y se establecieron los lineamientos básicos –que operan hasta la actualidad, aunque con modificaciones– para el desarrollo de carreras de investigación al interior del organismo.

De este modo, para miembros de CIC y de CPA como parte del sistema estatal, las normas del Estatuto y Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Nacional (A.P.N), comenzaron a ser de aplicación supletoria al personal de CONICET.¹⁸⁵ Por ello, desde la aprobación de la Ley N° 20.464, comienzan a ser considerados como Personal Permanente y sus Derechos, Prohibiciones y Deberes son los que correspondan a esa condición plasmada en las regulaciones del A.P.N. Sin embargo, a diferencia de otr*s trabajador*s del Estado, l*s miembr*s del Consejo se rigen también por normativas propias que regulan este tipo particular de trabajo, tal como lo veremos a lo largo del presente capítulo. De este modo, una vez que las personas ingresan a CIC comienzan a ser consideradas por las regulaciones laborales nacionales como trabajador*s del Estado, categoría que excluye a investigador*s en formación, es decir a becari*s doctorales y postdoctorales.

Así, entre l*s investigador*s, el primer punto de diferencia respecto de aquell*s en formación y que son beneficiari*s de becas se produce una vez que se ingresa a Carrera,

¹⁸⁵ Artículo N° 5

ya que se comienza a tener cierta estabilidad laboral y, con ella, ampliación de derechos.¹⁸⁶ Sin embargo, aún para aquellos que se encuentran en CIC, se trata de una estabilidad condicionada, sujeta a evaluaciones periódicas, en especial a la aprobación de informes. Ello deja abierta la posibilidad de ser removid*s del puesto si no cumplen con los estándares requeridos por el propio sistema científico. Los egresos mencionados en el Estatuto son renuncia, incompatibilidad, razones de salud que imposibiliten el desempeño de la función, después de haber agotado los beneficios máximos que le correspondan de acuerdo con la legislación vigente y, en caso de violaciones graves de las obligaciones que impone el Estatuto, el investigador será declarado cesante o exonerado, según corresponda (Art. 44). A esta reglamentación se le suman las establecidas en la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.

A partir del análisis de las Actas del Directorio podemos decir que, en los años estudiados, la mayoría de las bajas en CIC se da por haber incumplido algún artículo de dicha normativa, tales como el abandono de servicio¹⁸⁷ o haber transcurrido el plazo legal establecido para iniciar los trámites jubilatorios.¹⁸⁸ La mayoría de las personas dadas de baja por esas causales en los años estudiados son varones.

En el primer caso, se trata principalmente de personas que se encuentran trabajando en el exterior –con claras diferencias de género– y, en casos excepcionales, con licencias prolongadas por enfermedad. En el período que realizamos el trabajo de campo, nuestr*s entrevistad*s lo asociaban en primer lugar a “la magra remuneración, es imposible pedirles a los investigadores que se queden en estas condiciones” (I-9).¹⁸⁹ Por otro lado, si bien suelen ser casos excepcionales, una entrevistada señalaba un caso de una investigadora con problemas de salud mental que “CONICET hace tiempo le dejó de pagar, ahora llegó una carta donde le dicen que si no se incorpora la dan de baja en CIC.

¹⁸⁶ Como veremos en el capítulo ocho, este cambio no es un hecho menor ya que es un punto de inflexión en las trayectorias de l*s investigadores y se encuentra directamente implicado en lo reproductivo.

¹⁸⁷ De acuerdo a lo normado por el Art.o 32 inc. b) de la Ley N° 25.164.

¹⁸⁸ Por el Artículo 20 de la Ley N° 25.164, se da la baja en su cargo CIC si al cumplirse el año desde la fecha de intimación no da cumplimiento a acreditar el inicio de los trámites jubilatorios.

¹⁸⁹ Las intervenciones de l*s investigador*s vertidas durante el transcurso de las entrevistas se incorporarán al texto de dos maneras. En ocasiones aparecerán en el texto de un párrafo integradas en el argumento que en él se desarrolla, entrecomilladas. Cuando las aportaciones exceden las 40 palabras se incorporan en un párrafo separado y con letra un número más pequeña. En uno y otro caso las intervenciones aparecerán con el código establecido en la tabla del Anexo N°2 a fin de cuidar el anonimato de las entrevistas: irán encabezadas con la letra I y el número que identifica al individuo de la muestra, por ejemplo: (I-12). Se ha procurado no modificar sustancialmente los usos del lenguaje y construcciones sintácticas de las preferencias originales de las entrevistadas, salvo cuando era necesario por cuestiones de coherencia y legibilidad.

Está al límite, no se puede incorporar y está bajo el cuidado de su madre jubilada, es la única persona que tiene” (I-48), aun cuando el despido vaya en contra de la ley de salud mental.

En los segundos casos, debemos retomar lo abordado en el capítulo histórico ya que CONICET tiene especificidades. En 1973 se establecía como causal de egreso encontrarse en los beneficios de la jubilación o cumplir los 65 años de edad.¹⁹⁰ Sin embargo, como señalamos en el capítulo 3, a raíz del problema de envejecimiento de l*s investigador*s desprendida del achicamiento de CIC bajo políticas neoliberales y del éxodo de personal formado al exterior (sobre todo en el 2001), el Directorio crea en 2002 la figura del Investigador Jubilado Contratado¹⁹¹ a fin de retener de manera remunerada a aquell*s investigador*s de prestigio que se encontraban en plena actividad.

Por otro lado, se encuentran casos donde se separa de CIC a aquell*s trabajador*s que no han cumplido con los informes reglamentarios tal y como establece el Estatuto. Es menester señalar que a la reglamentación propia que regula el empleo público nacional, en el caso de CONICET se le incorpora la evaluación continua que tienen l*s investigador*s mediante los informes. De este modo, los criterios establecidos en la evaluación de informes van a guiar el quehacer de l*s investigador*s. La publicación de artículos va a ocupar un lugar central, y, junto con otros criterios que dependen de la posición que ocupen en CIC y el área de conocimiento –formación de recursos humanos, dirección de proyectos de investigación, servicios a terceros, entre otros–, van a guiar las prácticas realizadas por ell*s y el modo de organizar su trabajo.¹⁹² En los casos en que dos informes reglamentarios consecutivos hayan sido considerados “No Aceptables” o cuando dos informes bienales hayan sido considerados “No Aceptables” en un lapso de seis años, el Directorio realiza una evaluación especial. Para ello se nombra una Comisión Especial con el fin de realizar un estudio exhaustivo del caso y producir un informe al respecto, siendo citad* al seno de la Comisión para conversar sobre el problema, cuya entrevista va a ser el insumo para realizar la recomendación de la decisión a tomar al Directorio. En base a esta opinión, el Directorio decide acerca de la permanencia o no de

¹⁹⁰ Con la salvedad contemplada en el Art. 20. “El personal tendrá derecho a jubilación ordinaria o extraordinaria de conformidad con la legislación vigente en la Administración Pública Nacional y no podrá ser obligado a jubilarse, hasta transcurridos dos (2) años de haber cumplido los extremos necesarios para obtener su jubilación ordinaria.”

¹⁹¹ Resolución N°1340.

¹⁹² Volveremos sobre esto en el capítulo 7.

la persona en CIC. Si el Directorio resuelve que est* investigador* continúe un nuevo año o período, y su próximo informe es considerado "No Aceptable", l* investigador* quedará automáticamente separad* de la Carrera.¹⁹³ Si bien en los años estudiados se trata de pocos casos, es importante señalar que el Directorio suele resolver en sintonía a lo emitido por la Comisión.

Los cambios realizados al Estatuto en relación a despidos y egresos desde la aprobación del mismo hasta los años examinados en la presente tesis fueron importantes. Una reforma significativa y que va a tener un impacto –aunque no buscado– en las carreras científicas principalmente de las mujeres se da en 1996. Hasta ese año, entre las causales mencionadas para la baja de CIC, se encontraba el caso de l*s investigador*s asistentes que luego de 5 años de permanencia en la misma no eran promovid*s de categoría. En el año mencionado, ello se modifica y se exceptúa a l*s Investigador*s Asistentes que, habiendo obtenido informe aceptable por parte de la Comisión Asesora respectiva, la Junta de Calificación y Promoción aconsejó su promoción.¹⁹⁴

En casos como esos, la Comisión Asesora cumplía un rol de suma importancia y muchas veces determinante en las carreras de l*s investigador*s. Muchas personas esperan ingresar a CIC para luego maternar y paternar, ya que ello le brinda “cierta estabilidad laboral” (I-5) que no tienen en el transcurso de sus becas. Las desigualdades sociales persistentes hacen que sean principalmente las mujeres quienes se encuentran en mayor medida vinculadas al trabajo reproductivo, principalmente cuando l*s hij*s son pequeñ*s. Si bien profundizaremos en ello en las páginas siguientes, interesa tenerlo presente aquí a fin de imaginar, en un contexto sin políticas de género, el modo en que ello operaba al interior del sistema a la hora de implementar las regulaciones. Una entrevistada nos cuenta su experiencia como integrante de una Comisión Asesora de Exactas y Naturales, donde era la única mujer, cuando esta reglamentación se encontraba en vigencia. Ella logró que observen que una investigadora que iban a dejar afuera del sistema¹⁹⁵ porque

¹⁹³ Durante los cuatro (4) meses siguientes a su separación el investigador tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro que le correspondía hasta ese momento (art. 40).

¹⁹⁴ Párrafo incorporado por el art. 1º de la Ley N° 24.729 B.O. 05/12/1996). Este párrafo se agrega al inciso "d" del artículo 44 de la ley 20.464.

¹⁹⁵ Ello implicaba dejarla sin trabajo. Esa mujer era investigadora asistente, una categoría donde se tenía una permanencia de tiempo máximo estipulado. No podía estar más de 5 años, si a los 5 años no promocionaba, podía quedarse afuera. Como veremos a continuación, en la actualidad se permite permanecer en esa categoría, siempre y cuando se cumpla con los requisitos mínimos del sistema.

“no había publicado papers” en el período evaluado se debió a que era madre. La investigadora relata:

Entonces, claro, los tipos decían, bueno, pero por qué se embaraza y tiene hijos dos veces. Yo decía, pero bueno, ese era un problema también de la edad, la chica ésta debe estar en el límite de edad quiere apurarse porque si no puede tener dos hijos. Si esperás hasta ser adjunto, promover y qué se yo, ya la edad no le da para tener el segundo. Era la única mujer en la comisión. Entonces los tipos decían yo no entiendo de esto, yo no sé, vas a tener que opinar vos, me dicen, porque yo la verdad que de eso se encargaba mi mujer. Mirá, cuando escucho eso se me paran los pelos, me dan ganas de morderlo y le digo: qué lástima, porque realmente te has perdido una experiencia única en la vida ¿no? y no la vas a recuperar nunca más, ni vas a saber de lo que se trata. Porque los tipos, lo más normal (I-49).

El cambio de perspectiva en las regulaciones, pero también en las prácticas, se observa en las Resoluciones del Directorio. El Directorio en pocos casos va en contra de lo recomendado por los órganos asesores, sin embargo, en los años analizados podemos ver que, a la hora de contemplar los *recursos de reconsideración* se tenía en cuenta la maternidad, aún sin que haya un cambio en las reglamentaciones. De este modo, si la producción científica y tecnológica se encontraba acorde con la categoría a la que l* postulante aspiraba, se tenía en cuenta si la investigadora hizo uso de la licencia por maternidad durante el período de permanencia en la categoría a fin de promoverla, aunque ello vaya en contra de lo dictaminado por la comisión correspondiente.¹⁹⁶

En la actualidad, se permite permanecer en la categoría Asistente, siempre y cuando se cumpla con los requisitos mínimos del sistema. Este cambio no respondió, en principio, a cuestiones de género ya que “era una cuestión del Estado. Porque vos tenías todos informes favorables y no te ascendían porque no tenías lo que se requería. Entonces eso era contradictorio, porque vos hiciste las cosas bien pero no lo suficiente para que te asciendan” (I-47).¹⁹⁷ Este cambio impactó considerablemente en las personas que forman

¹⁹⁶ Como veremos en el último apartado del presente capítulo, en el año 2022 se produce un cambio importante a la hora de realizar las evaluaciones y se comienza a mirar la trayectoria académica. que tiene por objetivo generar mayor igualdad. A la par, años antes se empieza a contar la cantidad de hij*s en las evaluaciones.

¹⁹⁷ Es decir, los despidos a asistentes si no promocionaban después de 5 años de permanecer en la categoría, aún con la modificación del año 1996 detallada anteriormente, iban en contra de las regulaciones del empleo público nacional.

parte de CIC como investigador*s asistentes, en especial en las mujeres. Algunas de nuestras entrevistadas sostienen su decisión de permanecer en esa categoría, por lo menos por el tiempo en que deciden dedicarse también a la maternidad, ya que promocionar implicaba más tiempo de trabajo remunerado y “sería un problema para poder dedicarse al cuidado de un hijo” (I-21). En estos casos, algunas mujeres eligen permanecer en la misma posición “haciendo el trabajo que se espera de ella”, sin interés en promocionar hasta que sus hij*s sean más independientes. Esta posibilidad de decidir viene de la mano de la estabilidad que brinda CIC, principalmente luego de la eliminación del tiempo de permanencia de investigador*s asistentes mencionadas anteriormente.

En el caso de l*s becari*s, se vuelve bastante más complejo, aun cuando en los últimos años se adquirieron derechos laborales vinculados al cuidado.¹⁹⁸ Como señalamos, la relación laboral estable se adquiere una vez que se ingresa a CIC ya que para el sistema, la beca es una ayuda a la formación doctoral y postdoctoral orientada a que gradurad*s universitari*s alcancen un alto nivel de capacitación para insertarse en los ámbitos científicos, tecnológicos y productivos del país.¹⁹⁹ Si bien a lo largo de los años hubo cambios en los tipos de becas, tal como se analizó en el capítulo histórico, en los años estudiados hubo tres tipos: doctorales de una duración de sesenta meses²⁰⁰ (destinadas a realizar estudios de doctorado de l*s candidat*s seleccionad*s); de finalización de doctorado de veinticuatro meses (para finalizar estudios de doctorado) y becas postdoctorales internas (de treinta y seis meses) y externas, cuya duración la establece el Directorio. Los lugares de trabajo son centros de investigación de Argentina, aunque el Directorio puede autorizar su realización en centros de investigación de otros países. Por su parte, las becas postdoctorales externas se encuentran destinadas a la participación en centros de excelencia del extranjero con el fin de que a su regreso se apliquen conocimientos en miras al desarrollo económico y social del país. De este modo, si bien l*s becari*s son profesionales de excelencia, ya que para acceder a las becas l*s postulantes pasan por una rigurosa evaluación, la percepción de la beca no supone relación asalariada con el Estado. Consecuentemente, no gozan de buena parte de las garantías no mercantiles derivadas de esta relación.

¹⁹⁸ Tal como lo veremos en el próximo capítulo.

¹⁹⁹ EX-2021-55727120- -APN-CB#CONICET

²⁰⁰ Cabe señalar que, por pandemia COVID-19, se extendió un año la duración de beca.

Si bien existe un Reglamento de Becas de Investigación Científica y Tecnológica, al no estar contemplad*s dentro del marco de regulación del empleo público nacional, l*s becari*s se ven frente a una gran inestabilidad laboral. En muchos casos, tanto las condiciones de trabajo como el ejercicio de derechos se encuentran condicionados por lo micro: sus institutos, sus grupos y sus directores, como veremos en los capítulos 7 y 8. Aun así, el Directorio ocupa un lugar preponderante a la hora de aplicar el reglamento. Un tema recurrente en sus reuniones son las bajas de becas doctorales y postdoctorales que, entre 2022 y 2023 representaron más de ochenta casos.

Es de notar que aun cuando los varones representan menos de la mitad de l*s becari*s, más del 50% de bajas de becas doctorales y postdoctorales se dan a varones. La mayoría de las bajas tratadas en esos años se dan por razones de incompatibilidad y cargos no declarados, aunque no es menor la cantidad de bajas por ausencia en el lugar de trabajo. L*s becari*s deben dedicar cuarenta horas semanales a las tareas de investigación sólo compatibles con cargos docentes de nivel secundario, terciario, universitario o guardias en instituciones de salud.²⁰¹ Las ausencias del lugar de trabajo no son un dato menor, ya que, como veremos en los próximos apartados, l*s becar*s se encuentran absolutamente dependientes de sus director*s a fin de continuar sus carreras académicas. Si bien no hay diferencias de género considerables a la hora de analizar los motivos, las ausencias a los lugares de trabajo y las renunciaciones muchas veces responden a situaciones de violencia laboral.²⁰² L*s director*s en no pocos casos son denominados “jefe/a” y ante determinadas situaciones complejas –violencia, crisis, enfermedades, responsabilidades

²⁰¹ Nivel Secundario: hasta dos (2) cargos desempeñados en la misma institución y que no superen las doce (12) horas cátedra semanales. Nivel Terciario: hasta dos (2) cargos desempeñados en la misma institución y que no superen las doce (12) horas cátedra semanales. Nivel Universitario: un (1) cargo de dedicación simple. L*s becari*s podrán desempeñar cargos docentes excediendo las dedicaciones indicadas, siempre que no excedan un total de dos cargos y cuenten con la conformidad de su director/a y su codirector/a de beca. Estos cargos serán descontados del estipendio de beca de acuerdo al tipo de designación, la dedicación horaria y la antigüedad docente. En ningún caso la suma de la dedicación horaria de los mismos podrá superar las cuarenta (40) horas semanales. L*s becari*s con cargos docentes de cualquier nivel no podrán adicionar a su estipendio una remuneración que supere el equivalente a un cargo de profesor/a titular dedicación simple de nivel universitario. En instituciones de salud, con un máximo de doce (12) horas semanales y adicionar a su estipendio de beca la remuneración proveniente de este cargo, siempre que cuente con la conformidad de su director/a y codirector/a de beca y el mismo esté declarado y autorizado por el CONICET. L*s becari*s intern*s que realicen este tipo de actividad, no podrán desempeñar en forma simultánea cargos docentes de ningún nivel.

²⁰² No hay datos exhaustivos sobre esto ya que en los formularios suelen consignarse generalidades y tampoco hay buena voluntad de la oficina de recursos humanos para modificar dichos formularios. Sin embargo, nustr*s informantes claves nos manifestaron que tienen conocimiento sobre estos casos pero no existen datos oficiales. En palabras de una de ellas, se trata de “un tire y afloje constante con recursos humanos” (Nota de campo tomada en mayo de 2023).

de cuidado, entre otras– l*s becari*s no asisten a sus lugares de trabajo ya que aún con derechos adquiridos, hay una imposibilidad del ejercicio pleno de los mismos.

De este modo, como veremos en el capítulo 7, la capacidad de agencia de l*s becari*s va a ser distinta de acuerdo a las relaciones con sus director*s, a sus temas de investigación, a la división del trabajo, al tipo de tareas que realizan y, no en menor medida, a las direcciones de los Institutos. Un becario señalaba, a modo de ejemplo que en su instituto:

como nosotros los becarios tenemos día de docencia en CONICET, no tenemos vacaciones. Y nos ha pasado esto: decir bueno, me tomo mis vacaciones y que te digan “no tenés vacaciones, tenés días de licencia”. Entonces bueno, si tengo días de docencia, yo me voy a tomar los 30 días que tengo. Te dicen, no, porque los días son corridos. Si los días son corridos yo no me tomo el sábado ni el domingo, no me ausento porque no trabajo, así que no me lo cuentes, no me descuentes el día de ausencia de domingo. Pero bueno, cosas así, como: “no, ustedes no están trabajando, están estudiando” hay toda una serie de cosas así (I-29).

En cada instituto y al interior de los grupos, hay una lectura distinta de las regulaciones y del rol ocupado por l*s becari*s en el sistema. Pero en unos y otros, las relaciones director*-becari* van a ir delineando el trabajo realizado por l*s segund*s y sus carreras académicas. Much*s becari*s sostienen que “hay de todo” pero coinciden que el rol de l* director* es fundamental para el devenir de sus carreras académicas y el ejercicio pleno de sus derechos. En palabras de un investigador:

cada uno hace las cosas a su ritmo y como ellos quieren, son todos grandes, son todos egresados, todos tienen su carrera y es la carrera de ellos, la mía ya está hecha. Entonces yo los guío, los superviso, si necesitan mi ayuda se las voy a dar, pero yo no voy a ser una persona que ande diciéndole tenés que hacer tal cosa o tal otra... Por ejemplo, un becario que no sabe que tiene que publicar tantos papers a eso sí lo vamos charlando (I-27).

De este modo, a partir de lo expuesto a lo largo del apartado, podemos ver que l*s trabajador*s de CONICET se encuentran en una situación compleja. Si bien quienes ingresan a CIC adquieren el estatus de trabajador*s del Estado y se rigen mediante las normas de aplicación al resto del Personal Civil de la Administración Pública Nacional (A.P.N.) tienen regulaciones específicas enmarcadas en el Estatuto, los decretos

presidenciales, las leyes sancionadas sobre el sector y las resoluciones del Directorio. Por su parte, l*s becari*s se encuentran regulad*s por el reglamento de becas de CONICET y las resoluciones del Directorio. El Consejo no tiene un Convenio Colectivo de Trabajo propio²⁰³ lo que impacta no sólo en lo salarial y el financiamiento –como veremos en los próximos apartados– sino también en los grises en relación a los derechos laborales y el ejercicio pleno de los mismos.

5.2 Del “vous allez gagner une fortune” al “todo bien, pero yo no como artículos”

Christiane Dosne Pasqualini (2008) recuerda que cuando firmó su contrato de incorporación al sistema científico como becaria²⁰⁴ con Bernardo Housse, siguiendo su costumbre de hablar en francés, éste le afirmó “*Vous allez gagner une fortune*” (va a ganar una fortuna). Si bien, reconoce la investigadora, eran “sueldos dignos” como los llamaba Houssay, no duraron mucho y fluctuaron a la par del movimiento económico del país. Sesenta años después de esta anécdota, nos encontramos frente a una realidad completamente distinta, con salarios depreciados que impactan no sólo en la ciencia como trabajo sino también en las condiciones materiales de vida y de reproducción de los hogares de l*s trabajador*s. En palabras de un entrevistado que ya se encuentra en CIC: “Y Argentina es... bueno, pasamos gran parte del día haciendo ingeniería económica viendo dónde gastar menos, dónde me dan un descuento... y eso es agotador también” (I-20).

Esto se vuelve aún más problemático para el caso de l*s becari*s, que no entran dentro de las paritarias de l*s trabajador*s del Estado, no tienen aguinaldos²⁰⁵ y sus aumentos dependen directamente de las gestiones del Directorio del CONICET. Una becaria doctoral, en un almuerzo descontracturado con sus compañeras de trabajo, contaba que llegaba justa a fin de mes y ya no podía ahorrar para cuando se le termine la beca. En un panorama difícil de imaginar hacia el futuro, entre risas afirmaba, “todo bien con publicar papers, pero yo no como artículos”.²⁰⁶ Las condiciones económicas en las que el trabajo

²⁰³ A pesar que en el 2016 el ex presidente Salvarezza había anunciando la posible creación de un Convenio Colectivo de Trabajo propio para el sector, este proyecto nunca se concretó.

²⁰⁴ En este caso se trató de una beca de FUNDALEU.

²⁰⁵ Es el Directorio quien resuelve otorgar bonos de suma fija y por única vez para l*s becari*s en concordancia a lo que se acuerda en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, aunque dichos bonos son simbólicos y no se establecen en función a los estipendios cobrados.

²⁰⁶ Nota de campo, octubre de 2023.

científico se desarrolla forman parte de los relatos de l*s investigador*s, tanto en lo referido a lo salarial como al financiamiento de sus investigaciones. Ello implica un condicionante de las labores pero también van a enmarcar el trabajo científico que se realiza en la periferia, con particularidades nacionales al interior de ella.²⁰⁷

Como señalamos anteriormente, el Consejo no tiene un Convenio Colectivo propio, sino que los salarios de las personas pertenecientes a CIC se rigen por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. El Convenio es firmado por representantes del estado nacional y de UPCN y ATE, los dos gremios representantes de los trabajadores del Estado. Por su parte, l*s becari*s dependen de las resoluciones del Directorio y/o de decretos presidenciales a fin de que dichos aumentos impacten en sus estipendios ya que es el propio Consejo el encargado de fijar los montos de los haberes de cada tipo de beca.²⁰⁸ Por tanto, el Directorio ocupa un rol prioritario a la hora de regularlos en el caso de l*s becari*s; pero no menos importante es su accionar en el caso de CIC, ya que hay momentos en los que el Directorio impulsa reuniones con las dependencias correspondientes del Estado Nacional para pedir aumentos específicos al sector.

De este modo, como tod*s l*s trabajador*s de CONICET pertenecientes a la misma categoría y lugar de trabajo tiene salarios similares,²⁰⁹ no se vislumbran en principio brechas salariales de género. Sin embargo, esto no siempre fue así. Dos investigadoras en CIC recuerdan que cuando se presentaron a becas externas postdoctorales de CONICET, en “una época muy injusta” (I-47), fueron seleccionadas junto a sus maridos, pero no ganaban lo mismo porque:

²⁰⁷ Las recurrentes crisis económicas en Argentina con sus altos niveles de inflación y recomposiciones salariales que no llegan a equiparar los índices inflacionarios, junto con la inestabilidad que repercute en la posibilidad de planificar financieramente los proyectos de investigación y otras trabas indirectas con repercusiones en el trabajo científico, hacen que las condiciones de trabajo científico en Argentina contraste con países del norte global pero también con otros países latinoamericanos como Brasil o México donde el salario de l*s investigador*s es mayor y las condiciones de trabajo –como el acceso a bibliografía en repositorios pagos, la compra de insumos, la disponibilidad de los instrumentos, etc– son mejores.

²⁰⁸ Como sostiene el propio Reglamento de Becas, los mismos incluirán, cuando corresponda, la cobertura de los riesgos en el lugar de trabajo, los mecanismos para acceder a la cobertura médica y la percepción de otras sumas en concepto de beneficios sociales. Por tratarse de un estipendio, el mismo no será remunerativo y no contemplará aportes o cargas sociales.

²⁰⁹ Recordamos que l*s trabajador*s de CONICET tienen dedicación exclusiva sólo compatible con un cargo de docencia simple. A ello se suman los agregados en concepto de suplementos (Decreto N° 1.572), acumulables sin limitaciones como son el Título, Tareas de riesgo o insalubres, por zona, por zona prioritaria (Decreto N° 456/2007) y suplemento por actividad prioritaria.

CONICET te daba media beca porque estabas casada. Te castigaba porque estabas casada. Los dos compartíamos el mismo lugar de trabajo, pero no cobrábamos lo mismo. Si ibas soltero cobrabas suplemento por mujer e hijos por cada hijo que tenías. Si ibas casada con tu marido cobrabas [entre los dos] beca y media. Y nosotros teníamos un hijo así que no fue un buen negocio, convenía que nos divorciáramos” (I-8).

Otra investigadora, que luego se va a convertir en una activista en cuestiones de género y ciencia, da cuenta de la misma situación:

Si vos ganabas una beca y tu marido otra, a tu marido le daban una y a vos media. No venía una y media para los dos, venía una para el marido y media para vos. Yo no iba a hacer nada, me estaba quejando, era quejosa no más en esa época y un tipo me dijo que eso era injusto... ¡Un tipo! y me ayudó a hacer la carta. Hice la carta, la mandé y cuando estaba en la beca, habían pasado tres meses supongamos, me empezaron a pagar entero. Mi carta los hizo cambiar (I-47).

Por otro lado, la depreciación salarial del sector tiene un impacto directo sobre la gestión del trabajo reproductivo. Como señala Mariano Barrera (2024), si bien en el gobierno de Alberto Fernández (año de corte de nuestra investigación) hubo recuperación de los ingresos de becari*s e investigador*s en relación con la caída salarial que sufrieron durante el gobierno de Mauricio Macri, la misma no llegó a los niveles anteriores. Esto lo señala un investigador en CIC, cuando recuerda que “en 2006, 2007, cuando arrancaba a estar todo un poco mejor, tuvimos como una época –nos malacostumbramos, como dijo un economista–, ahí era otra cosa la vida, uno tomaba cerveza tranquilo, digamos, iba a llegar a fin de mes” (I-7). Y señala que aún con los aumentos señalados “ahora está jodido, está difícil. Y eso que, en nuestro ambiente, siempre hemos sido gente muy austera.” (I-7).

En el estudio de Barrera (2024), se puede ver que l*s becari*s doctorales, luego de la caída de sus ingresos un 37% durante el gobierno de Mauricio Macri, vieron un aumento en el gobierno de Alberto Fernández. Estos aumentos permitieron que los estipendios aumenten el 61% entre diciembre de 2019 y noviembre de 2023. Por su parte, los salarios de CIC también se recuperaron un 45% luego de caer un 40% durante el gobierno

presidido por Mauricio Macri. Sin embargo, esta recuperación no permitió llegar a los niveles anteriores a 2015, ni para becari*s ni para investigador*s.²¹⁰

A la par, si comparamos los salarios de l*s investigador*s y de las becas de CONICET con la línea de pobreza vemos que, aún con las recuperaciones señaladas anteriormente, l*s becari*s sólo se encontraron por unos meses por encima de la misma. Por su parte, l*s investigador*s asistentes, si bien tuvieron una recuperación, en noviembre del 2023 sus salarios comienzan a tener una caída abrumadora.²¹¹ Si bien el trabajo de campo se terminó de realizar antes de la llegada de Javier Milei a la presidencia ya era de notar en l*s entrevistad*s un malestar respecto a lo salarial asociado al desprestigio del trabajo que realizan: “los sueldos no están en relación al esfuerzo que implica, o sea, no está bien valorada la carrera científica” (I-6). Otra entrevistada CIC y con un cargo de dedicación simple en Universidad, “lo que el reglamento te permite tener”, con una familia tipo señala que, aunque su marido –trabajador independiente– cobra más que ella, en algunos meses que se queda sin ingresos, entonces “en este momento corremos mucho la tarjeta de crédito y hacemos realmente malabares. Uno gana bien o mal según con quién se compare, si te comparás con el costo de las cosas estamos por debajo (I-5).

Ello impacta también en el ingreso de nuev*s investigador*s y en la permanencia de quienes ya se encuentran como trabajador*s científic*s, en especial en aquellas disciplinas que tienen rápida salida laboral y ofertas bien pagas, como es la informática, ampliamente masculinizadas. Un investigador señala en la entrevista la dificultad para conseguir gente,

primero que se está yendo todo el mundo, se está yendo todo el mundo, es tremendo (...) Nosotros usamos mucho ingeniero mecánico e informático, informático con el laburo que tiene afuera no vienen ni en pedo, se van a laburar afuera, aparte nunca se reciben en la Facultad, se van a laburar antes de recibirse. Si les pagan 500 lucas, ¿que le vamos a dar nosotros? Y trabajan de su casa en pantuflas (I-9).

A ello se suma el trabajo que implica formar personas, ya sea de grado o doctorales, y la dificultad para mantenerlas en el sistema. Sentencia:

²¹⁰ A su vez, tal como lo señaló Barrera, las perspectivas para el 2024 con la asunción en el poder de un gobierno neoliberal conservador fueron peores y en pocos meses el poder de compra de los salarios de l*s investigador*s los sitúa a niveles del 2004, inferiores incluso a los de la etapa de la Convertibilidad. Ver Anexo N° 29.

²¹¹ Anexo N° 30.

No vale la pena, porque hemos tenido pibes acá que han venido a hacer pasantías y después se van de cadete a Europa, a andar en bicicleta. Vos decís: este tipo era bueno realmente, qué hace ahí, y esa gente no sé si después puede volver tan fácil, porque una vez que te desconectaste de este ambiente, cuesta volver... (I-9).

L*s becari*s se encuentran en una situación compleja, ya que, por un lado no tienen aportes jubilatorios y, por otro lado, salvo los pocos casos que tienen cargo docente en la universidad, en escuelas secundarias o en una institución de salud, no tienen experiencia laboral en otro ámbito de manera remunerada.²¹² De este modo, una becaria contaba que, en su anteúltimo año de beca, llamó al Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe con el objetivo de dar clases en el nivel secundario para consultar cómo podía hacer para inscribirse en el escalafón y qué tenía que llevar. Del otro lado del teléfono, el empleado, rápidamente le “sacó la ficha” y le dice:

Mirá, ya sé lo que me vas a decir, me viven llamando becarios de CONICET y explicando todo lo que hacen, yo sé que ustedes trabajan un montón, que están formados, que tienen experiencia, pero lamentablemente nada de eso cuenta acá.²¹³

Esto se vuelve más problemático para algun*s becari*s que para otr*s. Una investigadora de ingeniería, sorprendida ante estas situaciones, sostiene: “pero si hay cargos docentes, no ganan lo mismo que con la beca, pero las direcciones se lo pueden gestionar para que trabajen en la Universidad y no se tengan que ir del sistema, aunque no les salga la posdoctoral.²¹⁴ Recordamos que las becas son consideradas estipendios “para posibilitar la formación doctoral o permitir la realización de actividades de investigación postdoctoral” (CONICET, 2023). De este modo, las redes de relaciones que pueda establecer l* director* con la gestión de la Universidad se pueden volver centrales para la continuidad de las carreras académicas aún en tiempos de “baches”.

²¹² Como sostiene el Reglamento de Becas “Las/os becarias/os podrán adicionar la remuneración proveniente de un cargo docente de nivel secundario, terciario o universitario -con dedicación simple o su equivalente- o guardia en una institución de salud según lo establecido en el Artículo 11 del presente Reglamento, el cual haya sido previamente considerado por su director/a y su codirector/a como contributivo para su formación y debidamente autorizado por el CONICET. Cualquier cargo y/o actividad remunerada de cualquier índole y/o por cualquier concepto, y/o cualquier otra forma de ingreso que posea la/el becaria/o deberá ser declarada por la/el misma/o ante este CONICET al momento de la presentación de su declaración jurada o cuando ésta le fuera requerida, o de manera inmediata al momento de su existencia.”

²¹³ Nota de campo noviembre, 2023.

²¹⁴ Nota de campo noviembre, 2023.

Por otro lado, la fluctuación salarial de becari*s e investigador*s es muy grande en los períodos contemplados y, cuando nos encontrábamos realizando las entrevistas, era un tema importante para l*s investigador*s y parte de las desmotivaciones señaladas en relación a lo laboral:

Lo que me desmotiva es el pago [ahh suspira para adentro] que no se ve, lo que recibimos de pago en nuestro salario para todo lo que hacemos, porque trabajamos un montón. No se corresponde, en Argentina, por lo menos. O sea, vos ves nuestros cargos, en otros países se pagan muy bien. En Argentina no, **en Argentina hay que tener amor en esto. En serio, el que hace esto es porque ama esto** porque perfectamente podría estar en otro lado ganado un montón, pero no. (I-16, resaltado de la autora)

Se aprecia en la cita anterior cómo lo salarial aparece como contrapartida a las motivaciones, ya que hacer carrera científica, “es una elección que no te va a hacer millonario, que la realización no va a ir por la parte económica, pero sí te va a brindar muchas oportunidades. Yo creo que, desde ese punto de vista, pese a que en la Argentina es muy difícil trabajar a diferencia de otros lugares, o sea, comparativamente con otros lugares desarrollados” (I-2). El mismo entrevistado señala que, como “le gustan los retos”, pudo dar una vuelta a su trabajo y comenzar a hacer “vinculaciones con el medio”:

si bien ello fue un desafío bastante interesante, me motivaba, realmente me hacía sentir bien y por ahí vi la realización profesional y con las posibilidades de crecer en distintos aspectos, porque en realidad hubo un crecimiento económico paralelo, además la parte científica ha ido modificándose bastante... (I-2).²¹⁵

Como se aprecia, el panorama comienza a ser un poco más complejo cuando se suman los servicios a terceros, ya que l*s investigador*s (en principio l*s becari*s doctorales no podían participar²¹⁶ y los postdoctorales en un 20%), pueden recibir un adicional en carácter de productividad. Esto es un tema del que no se habla aún en voz alta, aunque

²¹⁵ Volveremos a esto en las consideraciones finales, porque los cambios en las regulaciones impactaron claramente en las prácticas y las subjetividades de l*s investigador*s, abriendo nuevos perfiles como el del científico emprendedor, con una clara presencia masculina. El entrevistado reconoce que “eso es algo que ha cambiado mucho. Antes y más yo venía de un grupo donde era en cierto aspecto mal visto hacer vinculación desde la universidad, desde el sistema científico. Por lo menos por muchos era mal visto y hoy en día para muchas disciplinas es un requisito. Entonces, las interacciones con empresas, todo eso hace hoy a la investigación” (I-2).

²¹⁶ El reglamento se modificó en el año 2024 y desde allí pueden hacer servicios a terceros.

como se desprende de la cita anterior, hay cambios plasmados en las valoraciones que realiza el propio sistema, por ejemplo, en las evaluaciones. Si bien hoy ya encontramos perfiles alejados al modelo más tradicional, realizar servicios a terceros en las narraciones aparece sólo excepcionalmente como un modo de aumentar los ingresos personales de l*s investigador*s y más como un aporte a la sociedad del trabajo que realizan. Sin embargo, por lo bajo o con el micrófono apagado hay experiencias que dan cuenta de ello desde perspectivas positivas, “yo gracias a los servicios a terceros pude hacer mi casa”, hasta críticos “en este instituto vas a ver esos Audis [auto de marca alemana de alta gama] porque muchos hacen servicios a terceros con financiamiento público”.²¹⁷

A su vez, los servicios a terceros se convierten un recurso monetario utilizado para la permanencia de investigador*s en momentos de “huecos” en las carreras científicas: “tanto yo como mi marido cuando dejamos de tener beca postdoctoral y no pudimos ingresar a carrera pudimos vivir con el trabajo que el instituto realizó a servicios a terceros” (I-23) y hasta de estímulo económico para:

incentivarlos a que sigan en el ambiente, también por una cuestión económica, que es una cuestión académica y económica a la vez, porque este ambiente es muy sacrificado donde la paga es mala y corres el riesgo de que los chicos se desalienten y se vayan a otros lados con mejores pagas entonces vos tenes que incentivarlos de alguna manera (I-15)²¹⁸

Esto va generando distancias de ingresos al interior de l*s investigador*s que se van a plasmar también en las prácticas y subjetividades de est*s trabajador*s. También son fuente de disputas al interior de los Institutos a la par que profundiza diferencias disciplinares e institucionales.²¹⁹ De este modo, se le comienza a poner un valor de mercado a los conocimientos producidos y a la fuerza de trabajo disponible para realizarlos, impactando en el trabajo científico de una manera clara. A su vez, serán también un insumo clave en algunos Institutos para sortear las dificultades que se presentan a la hora de hacer ciencia en la periferia.

²¹⁷ Nota de campo, julio de 2023.

²¹⁸ L*s becari*s doctores no podían realizar servicios a terceros, este incentivo era una práctica común pero no figuraba su trabajo y se lo retribuía monetariamente el director. Esto recién cambia en el año 2024 (Resolución 489/24) con una modificación al artículo 12° Reglamento de Becas de Investigación Científica y Tecnológica para la realización de actividades de vinculación tecnológica.

²¹⁹ Volveremos a ello en el capítulo 7

Si bien lo retomaremos en el próximo capítulo, es menester señalar que salvo estas excepciones que se ven en determinados Institutos –pertenecientes principalmente a las grandes áreas de Ciencias Agrarias, de Ingeniería y de Materiales y Ciencias Biológicas y de la Salud, y al interior de ellas en determinados grupos–, para la gran mayoría de becari*s e investigador*s, la situación salarial se vuelve particularmente compleja. Sobre todo, en los casos que tienen niñ*s pequeños o en edad escolar. Un entrevistado recuerda que cuando él se quedó afuera del sistema porque no había terminado la tesis y no se pudo presentar a beca postdoctoral, pudieron vivir con el estipendio de su compañera junto a su hija, ya que “en ese momento se permitía, era posible vivir con una beca, con la beca doctoral, una pareja podía vivir con eso, ¿viste? Era toda otra situación, los sueldos de CONICET estaban más jerarquizados en ese momento” (I-20). Esto no era una posibilidad para las personas en el momento de las entrevistas, ya que, durante los años 2022 y 2023, con un salario no era factible mantener una familia debido a que “cambiás la plata con la niñera” (I-45). Como veremos en los próximos capítulos, la mayoría de l*s entrevistad*s institucionaliza el cuidado de niñ*s en lo educativo y deportivo, pero aún así necesitan mercantilizar en niñeras y, quienes pueden, apoyarse en las redes familiares. En Argentina, el cuidado es responsabilidad principalmente de las familias (Pautassi y Zibecchi, 2010) y los modos en que lo resuelven o no, depende de la clase social de pertenencia y de estrategias individuales. En un diálogo de pasillo, una persona recuerda que cuando era becaria y no podía mercantilizar el cuidado “mandábamos a mi hija en colectivo escolar para que nos diera más tiempo. Se pasaba una hora paseando por la ciudad antes de ir a casa y eso nos aliviaba”.²²⁰ Esto contrasta con lo que ocurre en otras partes del mundo. Una entrevistada que realizó su doctorado y postdoctorado en un país del norte global que volvió a Argentina con la apertura del sistema durante la implementación de políticas de repatriación, señalaba que en aquel país contaba con un servicio de cuidado público para sus niñ*s ya que “cualquier trabajadora puede acceder a una guardería. O sea, no es que vos cambias la plata que ganás”. Cuando llegó a la Argentina con CIC, se encontró con que “acá te dejan sola”, y con un sueldo que más o menos podía pagar una niñera, pero después, depende las épocas, te lo dejan licuar al costo y se te baja el poder adquisitivo y terminás no pudiendo hacer nada.

²²⁰ Nota de campo, diciembre de 2023.

Depende de la época y a veces, bueno, estás mejor y podés pagarlo, pero no es algo estable (I-45).

De este modo, el trabajo científico impacta en lo reproductivo en tanto las posibilidades de hacer frente a la adquisición de bienes y, sobre todo, servicios, que posibilitan resolver las tareas implicadas para la reproducción en un contexto de familiarización de las responsabilidades de cuidados. A la par, la depreciación salarial tiene consecuencias no buscadas tanto en uno como en el otro y en su articulación. Otro entrevistado, también reincorporado una vez implementadas las medidas de repatriación, jefe de un grupo de investigación, antes de finalizar la entrevista, me mira, mira para abajo y me dice entre risas nerviosas, “te puedo tirar una frase que te caga todo lo que te acabo de decir hasta ahora, pero en principios de enero voy a estar instalando mi grupo en España”. Ante la pregunta de por qué se va afirma “fue el tratar de barajar y dar de vuelta” y el primer punto que señala son las dificultades de articular con lo reproductivo:

Toda esta cuestión familiar que es extremadamente compleja, y veíamos que era bastante difícil salir de ahí a menos que, no sé, mandar a los chicos a jerárquicos [institución educativa privada con jornada extendida de la ciudad de Santa Fe] que te sale dos, trescientos lucas por pibe. Me parece que el sistema de educación público está diseñado para una época en donde **la mujer no trabajaba** [nótese que los trabajos de reproducción no son considerados como actividad laboral; el resaltado es de la autora]. Y está planeado para que uno de los dos no trabaje, sino es completamente inviable. Y eso allá está bueno... Yo ya estuve viendo para los chicos, que entran a las 9 y salen a las 5 de la tarde, ya salen habiendo hecho la tarea y todo listo. La realidad es que a mí al principio eso no me gustaba, decía no quiero que mis hijos estén todo el día en la escuela, pero la realidad es que no están conmigo tampoco ahora porque yo los llevo, los dejo en casa con la niñera (I-27).

Los arreglos de cuidado involucran recursos monetarios, en tanto que muchos de los bienes y servicios necesarios se compran en el mercado. Es decir, dichos arreglos “requieren tiempo, dinero, instituciones e infraestructura” (Pautassi, 2023: 138). A su vez, como señala Faur (2014), la conciliación entre lo productivo y reproductivo en Argentina no sólo tiene características específicas en lo relativo al género sino también a la clase. Si bien a medida que aumenta el nivel educativo y de ingresos de las personas se dedican

menos horas de trabajo doméstico y de cuidado, ello se debe a la posibilidad de acceder al trabajo doméstico o de cuidados remunerado en un contexto de insuficiente oferta extra hogar (Rodríguez Enríquez, 2010) lo que requiere de ingresos familiares que lo hagan posible. Como señala el investigador “tenemos que tener niñera casi todo el día porque tanto mi mujer como yo laburamos todo el día y eso es una limitante, así que buena parte de nuestro salario se va en niñera” (I-27).

Como vemos en la cita anterior, el investigador se está yendo al norte global principalmente por las complejidades que se desprenden en el trabajo reproductivo. Luego de analizarlo con su esposa, “la única salida que han encontrado” sería enviarl*s a una de las escuelas más caras de la ciudad de Santa Fe, pero cuyos dos sueldos no les alcanzaría para pagar.²²¹ De este modo, vemos cómo el reconocimiento económico del trabajo –fluctuante y en muchos momentos a la baja– realizado por l*s investigador*s impacta en las posibilidades de articular exitosamente el trabajo científico con lo reproductivo, ya que ello depende de contar con una estructura de oportunidades que le permita hacerlo con la menor cantidad de tensiones posibles (Faur, 2014). La mayoría de nuestr*s entrevistad*s recurren a instituciones educativas públicas para la educación de sus hij*s y ello se acompaña con actividades deportivas y recreativas en el tiempo extraescolar. Como veremos luego, muchas veces el apoyo familiar, principalmente de abuelas se vuelve central para resolver estos arreglos. Pero hay casos como el del entrevistado, en el que no se cuenta con esas redes y las estrategias de articulación recaen sobre la familia nuclear.

5.3 ¿Trabajador*s organizad*s? “No me vas a hacer una asamblea”

Un punto no menor de las regulaciones laborales es la cuestión sindical, en tanto constituye “una herramienta de defensa y conquista de los derechos de los trabajadores” (Barattini, 2015: 3). En Argentina, la estructura sindical está constituida por el sindicato de rama. Ello significa que el sindicato que “obtuvo u obtiene la personería gremial (más representativo en términos de cantidad de afiliados) adquiere un carácter cuasi monopolístico en términos de representación de los trabajadores, tanto en el conflicto como en la negociación” (Battistini y Szlechter, 2016: 245). Como señalamos anteriormente en el caso del Estado, ATE (dentro de la Central de Trabajadores Argentinos, CTA) y UPCN

²²¹ Volveremos a ello en el apartado sobre estrategias de articulación.

(integrante de la Confederación General del Trabajo, CGT) son los representantes de los trabajadores en las negociaciones colectivas.²²²

Vimos anteriormente que los sindicatos tienen un rol de suma importancia en las negociaciones con el Estado. Sin embargo, la representación de CONICET al interior de las negociaciones colectivas con el Estado suele ser minoritaria y en los convenios colectivos se dejan afuera de la regulación y protección a becari*s, validando estas desigualdades entre trabajador*s (Trajtemberg y Battistini, 2015).

En lo referido a garantías mercantiles y no mercantiles –recomposición salarial para CIC, aumento en el estipendio de becas, extensión de obra social para hij*s de becari*s– ya se ha indicado que interviene directamente el órgano máximo del Consejo. A ello se suma lo observado en el trabajo de campo: l*s investigador*s que se encuentran en CIC no se caracterizan por la participación gremial. Si bien tanto ATE como UPCN se encuentran presentes en la región, es el primero quién motoriza actividades, asambleas y reuniones en el CCT-Santa Fe, donde la participación de l*s miembros de CIC es casi inexistente, “somos siempre los mismos cinco”²²³ se escucha en una de las asambleas. Los mismos 5 no es una mera forma de decir que son poc*s, sino que realmente quienes participan activamente no son más que cinco, la mayoría contratad*s, administrativ*s, CPA, a quienes se suman representantes de becari*s.

Un investigador cuya “trayectoria estuvo cruzada por la militancia política”, sostiene que:

CONICET es muy muy extraño. No tiene paritarias. Hay dos centrales, ATE y UPCN. ATE, un poco más combativa, UPCN un poco más dialoguista. Pasa lo mismo con los docentes en general que no se consideran trabajadores. No tenemos paritarias y es muy muy heterogéneo (I-36).

A su vez, en el ámbito de la ciencia se encuentran presentes fronteras simbólicas y materiales asentadas en criterios morales y de jerarquización que distinguen a l*s

²²² Merece destacarse que la CTA no cuenta con personería gremial: “el surgimiento de la CTA fue uno de los primeros síntomas de que algún descontento se estaba gestando en la sociedad. Entre 1991 y 1992, los sectores más progresistas del sindicalismo argentino, opuestos al rumbo que tomaba la política nacional y a la actitud concesiva de la cúpula de la CGT frente a las mismas, conformaron esta nueva Central, que recién en 1997 obtiene la personería jurídica. Diecisiete años después, habiéndose sucedido desde entonces cuatro gobiernos democráticos, aún no se le ha otorgado la personería gremial” (Trajtemberg y Battistini, 2015: 396).

²²³ Nota de campo tomada en noviembre de 2023.

investigador*s en CIC de otros grupos y ello puede ayudar a explicar la reticencia de la participación sindical con el fin de defender sus intereses (Battistini y Szlechter, 2016). Esto contrasta con la organización de l*s becari*s agrupad*s en Becaries Santa Fe, una asamblea que engloba a tod*s los becari*s, doctorales y posdoctorales, del CCT Santa Fe y articula a nivel nacional con la Asamblea Nacional de Becari*s.²²⁴ De este modo, mientras que para aquell*s trabajador*s CONICET que encuadrad*s en la categoría “trabajador*s del Estado” hay normativas específicas que regulan los derechos de l*s trabajador*s a organizarse y negociar colectivamente, l*s becari*s se encuentran autorganizad*s, desde abajo, y de manera asamblearia. Mediante el lema “investigar es trabajar” o “sin becaries no hay ciencia”, por sólo mencionar algunos, la práctica llevada adelante por la Asamblea “remite a la idea de trabajador como sujeto colectivo” (Abal Medina y Crivelli, 2011: 55). Como se señaló en el tercer capítulo, la primera conformación se dio durante el gobierno de Mauricio Macri, a partir de lo que se denominó “l*s afectad*s”, con una articulación a nivel nacional, “tomas” en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y con el logro de que aquellas personas que habían sido doblemente recomendadas por la Comisión Asesora y la Junta de Calificación y quedaron inicialmente afuera de CIC por el recorte presupuestario, sean incorporadas en las Universidades.

Tanto durante los mandatos de Mauricio Macri como de Alberto Fernández, la Asamblea se mantuvo activa a nivel local y nacional. A pesar de no contar con representación sindical, esta instancia logró poner en común las demandas de l*s becari*s de la mayoría de las regiones y se establecen articulaciones por la ampliación o el goce efectivo de los derechos conquistados. Mediante esta organización se logró conformar la Mesa de Becarios con representantes del Directorio como una vía de negociación con el Consejo. Estas instancias fueron impulsadas por la Asamblea Nacional de Becaries y son fundamentales para que l*s becari*s puedan elevar sus reclamos ya que no disponen de otros canales de acceso. Tal como se observa en las Actas del Directorio, luego de las Mesas, se presenta lo recogido en estas instancias en las reuniones plenarias del Directorio del CONICET y la Gerencia de Recursos Humanos y la Coordinación de Becas explican

²²⁴ La Asamblea Nacional de Becaries podría encuadrarse en las denominadas "nuevas formas de organización no sindical", las cuales comienzan a desarrollarse en nuestro país a partir de 2003. En términos generales, estas organizaciones se caracterizan por tener rasgos institucionales novedosos y alternativos al sindicato y por agrupar en su interior mayormente a jóvenes trabajador*s precarizad*s que se encuentran excluíd*s de la representación sindical (Adamini, 2015).

cómo se consideran dichos asuntos. Sin embargo, estas mesas se encontraron en muchas oportunidades interrumpidas, ya que no son una instancia formal y su conformación depende de la voluntad política del Directorio y, en especial, de su presidencia.²²⁵

Un claro ejemplo del rol que cumplen estas instancias en la garantía de derechos no mercantiles son el tratamiento en las reuniones del Directorio de CONICET de las licencias, situaciones de violencia o la cobertura de obra social de l*s becari*s.²²⁶

Respecto al último tema, lo debatido en una de las Mesas permitió que el Directorio le pida información a la Gerencia de Recursos Humanos y resuelva dar cobertura de obra social a l*s hij*s de becari*s de CONICET. Si bien con anterioridad al año 2021 l*s hij*s de l*s becari*s no tenían cobertura de obra social, ese año CONICET resuelve incluir la cantidad de un hij* (Acta 557), aunque eso no fue suficiente y much*s hij*s de becari*s se quedaban sin cobertura. Luego de sistematizar estos casos, la Asamblea de Becaries lo lleva a las reuniones con representantes del Directorio, logrando que el órgano máximo del Consejo trate la problemática y, en el año 2022, resuelva extender la cobertura a dos hij*s inclusive del becari* titular (Acta 568).

La Asamblea de Becaries Santa Fe se transformó así en “el lugar de organización, de referencia para becarios de acá en la región” (I-31). Sin embargo, al ser el CCT-Santa Fe heterogéneo también en lo geográfico, la concentración se dio en la ciudad Santa Fe – donde se encuentran la mayoría de los Institutos–, mientras que en otros lugares como Esperanza o Diamante “cuesta, cuesta activar acá, mucho” (I-34). Una becaria señala:

Incluso a mí misma, que me considero una persona politizada, me cuesta llegar hasta allá porque capaz que son las asambleas en horarios donde se me complica, días donde se me complica, tenés que tomarte un colectivo, tenés que... bueno, un montón de cuestiones. Y al mismo tiempo, los becarios que están acá muchos te dicen no, soy apolítico, o están en contra de todo lo que tenga que ver con cuestiones de agrupaciones o partidarias. Entonces también eso dificulta que se realice en Esperanza (I-31).

En el mismo sentido, un becario de sostiene:

²²⁵ En reiteradas oportunidades tanto desde la Asamblea de Becaries como desde ATE se reclama la apertura de la mesa de becaries, ante la falta del llamado a la misma por parte del directorio. <https://ate.org.ar/conicet-ate-reclama-la-convocatoria-a-la-mesa-de-becaries/>

²²⁶ Todos, temas recurrentes en la mesa de becari*s junto al aumento salarial. Volveremos a ellos en el próximo punto.

Ahí en Santa Fe es más la calle, que los chicos que hay en Diamante mucho no la tienen. Por ahí están, como que optan por no involucrarse mucho ¿viste? Mandan un papel, te firman una petición, sin dudarlo dicen sí, dame que te firmo. O sí, mándame el link, yo lo firmo, pero después ponele esto de salir a la calle, reclamar, ir a la asamblea o poner el cuerpo es donde han sido un poco más reticentes y bueno, yo en el último tiempo también, sobre todo porque tengo que moverme hasta Santa Fe” (I-34).

En Paraná, si bien hay menos diálogo con lo que ocurre en Becaries Santa Fe hubo interés por la organización política. Algun*s becarí*s de Sociales se encontraban en un grupo denominado *El Entusiasmo* que se conforma con el fin de generar redes poque “al principio fue medio duro era como bueno, tener que hacer tu propio caminito y yo venía de experiencias re colectivas dentro de la investigación, también en los grupos, en los equipos. Eso fue bueno, capaz, que hay que hacer algo” (I-39). A partir de esta inquietud comenzaron a encontrarse no sólo para acompañarse en sus carreras académicas sino también para llevar adelante reclamos laborales: “nos juntamos a hacer lo que podíamos. Alguna de las cuestiones que surgieron fue la problemática que tenían algunos compañeros que tienen la beca cofinanciada y cobraban tarde” (I-35). Más allá de ello, el becario cuenta que “a principio de año [refiere al 2023] pensábamos que el horizonte político iba a ser difícil, sea lo que sea, hubo varias reuniones, para ver qué hacíamos, qué podíamos hacer. La decisión que tomamos, la gran cantidad de becarios, es que nos afiliamos a ATE en ese proceso” (I-35). Si bien al momento de la entrevista, más de 7 meses después del inicio de este proceso aún no tenían novedades, el entrevistado sostiene los motivos:

Tampoco es que fue una cuestión tan charlada decir nos afiliamos a ATE por esto, por esto, sino que dijimos bueno nos tenemos que organizar, cómo nos organizamos, nos afiliamos. Tuvimos reuniones con ATE, nos contaron como ven la mano, de dónde, cómo se organizan y cómo es la modalidad, y como la gran mayoría estábamos de acuerdo con ese tipo de organización nos afilian. Nosotros seguimos esperando la confirmación” (I-35).

Como vimos en los relatos anteriores, la situación de algunas ciudades en las que el CCT tiene presencia es bastante diferente a la de Santa Fe. Sin embargo, la forma de organización asamblearia llevada adelante fue teniendo un efecto colibrí y multiplicándose al interior de los Institutos. De este modo, mediante las asambleas,

encontraron un espacio para poner en común situaciones vividas, experiencias compartidas y reclamos colectivos que deseaban llevar a los Consejos Directivos de los Institutos donde tenían representación²²⁷ o a l*s director*s de sus grupos. Una becaria cuenta que en 2019:

Empezó a crecer el malestar en cuanto a ciertas situaciones que se iban viviendo, arbitrariedades y demás. Entonces organizamos una asamblea de becarios y becarias del laboratorio, donde generamos un comunicado con ciertas propuestas. O sea, un comunicado bastante tranquilo, sutil y a la próxima reunión del laboratorio caímos con esa bomba, caímos con eso, lo leímos y generó mucho malestar en los investigadores, mucho, mucho malestar, sobre todo con el director del laboratorio porque lo entendieron como que acá no hay división entre investigadores y becarios, que lo que planteamos muchas cosas ellos no están de acuerdo (...) Tuvimos después de eso una reunión con el director del laboratorio, los becarios y él, por ejemplo, nos planteó que hay gremialismo bueno y gremialismo malo y que el gremialismo malo es el que solamente brega por sus representados y no por el total de los participantes del grupo, ¡y si! ¡Es un gremio! Y bueno, generó todo eso, y ya de por si hay un desgaste en el grupo (I-31).

La reunión del laboratorio funcionó como descarga institucional (Ahmed, 2022) ya que “una vez que l*s estudiantes descargaron sus frustraciones, una vez que se sacaron la denuncia de su sistema, la denuncia está fuera del sistema. La descarga se utiliza como una técnica para evitar que ocurra algo más explosivo” (Ahmed, 2022: 153). Otra becaria y un becario refieren a la organización asamblearia en otro Instituto que trajo consecuencias similares para l*s becar*i*s que llevaron las demandas: “quedamos como los revoltosos, los problemáticos, o sea, hubo un par de semanas con mucha movilización, digamos, emocional y con mucho estrés y con muchos problemas, llantos y montón de cosas de este tipo” (I-29). En este Instituto habían cambiado el representante becar*i* en el Consejo y pasaron

de tener una representante becaria que decía todo que sí, a una representante becaria que, de repente como tenía ese contacto con los chicos, es como que “chicos a ver

²²⁷ L*s becarios nunca tuvieron representación en el Consejo del CCT-Santa Fe, salvo en oportunidades muy puntuales que, ante el pedido, se permitió su ingreso para que expusieran sobre alguna cuestión particular y debían retirarse cuando comenzaban las intervenciones de l*s representantes. Pero sí tienen representación en los institutos, lo que les permite intervenir en su devenir institucional.

qué quieren, qué queremos” (...). Pero como que había una resistencia de su parte. Que igual era una estupidez, porque después lo charlaban y decían sí, posta, necesitamos. Es como una resistencia al cambio. Que después, nada, queríamos tal cosa y después estaba, pero bueno, qué sé yo, para mí por una cuestión, como te digo, de gente muy conservadora, que les cuesta dejar entrar gente nueva o que piensan que no sé, que se les va a ir todo de la mano o que no lo van a poder controlar (I-42).

En este contexto,

cuando empezaban las reuniones del Consejo notamos ciertas cosas que no deberían ser así, ciertos problemas. Hubo una situación, se debatió algo, y a la becaria no le dieron la palabra y no la dejaron votar, porque no votaba. Hubo una situación así medio de violencia en ese sentido y bueno, había todo un mal estar en el ambiente en el Instituto” (I-29).

A su vez, mediante las asambleas notaron que había situaciones de violencia que se encontraban naturalizadas y decidieron hacer un relevamiento que dio como resultado que much*s becari*s presenciaron y/o padecieron situaciones de violencia laboral.²²⁸ La becaria señala: “hicimos todas cosas que a ellos les molestaban. Pero porque pensaban que era en contra de ellos, nunca lo pensaron como es, a favor en realidad, o es para la gente que realmente lo necesita, no quiere decir que sea en contra de ellos” (I-42).

Si bien hubo resistencias por parte de algunos becari*s “que no se copaban en las asambleas, no se copaban en las reuniones. Yo creo que era porque tenían miedo que sus directores los vean con nosotros que éramos ‘los conflictivos’” (I-42), la mayor traba la encontraron en integrantes de CIC. Principalmente l*s consolidad*s y “más conservadores” (I-42). Estar activ*s en estos espacios implicaba comentarios en congresos por parte de sus directores del tipo “no me vas a hacer una asamblea”²²⁹ o de investigador*s sosteniendo que no son “todos los becarios los que hacíamos estas cosas, que éramos cuatro o cinco becarios revoltosos los que estábamos haciendo eso” (I-29). Hasta comentarios vinculados a la calidad del trabajo realizado por l*s becari*s y sus trayectorias:

²²⁸ Volveremos a recuperar esta experiencia en el próximo capítulo.

²²⁹ Nota de campo tomada en marzo de 2022.

Un investigador dijo que el problema era que tenían todos becarios de segunda. Así que imagínate. Como que el problema de ellos era que antes –porque ellos venían viendo la tendencia– se presentaba gente con promedios muy altos y mucha gente para entrar y ahora cada vez con promedios más bajos, menos candidatos (I-29).

Vemos así la resistencia a la que se enfrentan la participación y organización de becari*s por parte de algun*s investigador*s ya consolidad*s, a la par que, como mencionamos anteriormente, l*s investigador*s que se encuentran en CIC no se caracterizan por tener una participación gremial activa. Sin embargo, hemos notado en el trabajo de campo que, en los últimos años, muchas mujeres han participado de espacios de género y ciencia impulsando acciones al interior de sus propias comunidades disciplinarias. En este proceso, los temas de género ingresaron al campo científico despertando nuevos activismos que, no englobados en lo gremial, van dibujando nuevas luchas, ahora por el reconocimiento. La participación de estas mujeres al interior de Institutos y grupos de investigación fue fundamental para ingresar cuestiones de género en puertas que encontraban bloqueadas mediante candados de hierro. Se transformaron así no sólo en fuente de consultas ante situaciones de violencia laboral y de género sino también impulsaron el ingreso de estos temas por las puertas traseras de los Institutos.

5.4 Pocos años, muchos cambios. Medidas de género en CONICET

Si bien en los apartados anteriores hemos referido a cuestiones de género, lo cierto es que esta temática ha ingresado con fuerza al campo científico en general y a CONICET en particular durante los últimos años. En este contexto, se han implementado medidas que tienen impacto en el trabajo científico, aunque como veremos en el capítulo siguiente, condicionado. Si bien desde la década del ochenta, y con mayor fuerza desde la década del noventa, en la región latinoamericana la situación de las mujeres en ciencia comenzó a constituir un importante eje de indagación en las ciencias sociales, fue recién en los últimos años cuando este problema pasó a formar parte de la agenda pública y a materializarse en políticas concretas. Esto responde a la radicalidad y masividad del movimiento Ni Una Menos de Argentina que, desde el año 2015, logró que algunas de sus demandas penetren en diversas esferas del mundo social. El campo científico no se vio exento de este movimiento. Al calor de esta marea, se comienzan a pensar acciones específicas de género en ciencia y tecnología desde las instituciones del sector y a

organizar activismos sobre la temática. Ahora bien, como señala Pereyra (2009), un problema social implica una definición moral, la creencia de que esa situación problemática pueda ser modificada por la acción humana, “se trata de situaciones que consideramos que deberían ser cambiadas y deben tener carácter extendido” (Pereyra, 2009: 3).

Los primeros estudios, grupos y redes de género y ciencia se han dedicado a documentar la participación diferencial de mujeres y varones en el ámbito científico. En especial, han señalado la segregación horizontal marcando las diferencias por disciplinas; y vertical, demostrando que, a mayor poder, dinero, prestigio e influencia hay mayor cantidad de varones mientras que las mujeres se encuentran en las posiciones más bajas de las carreras de investigación. Todos estos estudios no solo generaron aportes empíricos sobre la situación de las mujeres en ciencia, sino que también sostuvieron y dieron cuenta que era posible transformar aquellos aspectos que obstaculizan la equidad y han diseñado estrategias para su eliminación (Estébanez, 2003). De este modo, las desigualdades de género en ciencia comenzaron a constituirse en problema público como “*la cuestión de la mujer en la ciencia*” y este modo de definir el problema también ha sido la representación estratégica presente en el diseño de las políticas estatales que han ensayado algunas formas de resolución.

La producción de indicadores de ciencia y tecnología desagregados por sexo fue fundamental para la configuración del problema. Estos estudios de corte cuantitativo han ingresado con fuerza en la agenda pública y han constituido los principales *issues* de las políticas de género y ciencia en Argentina. Cuando nos encontrábamos haciendo las entrevistas para la tesina de grado, en el año 2016-2017, ya notábamos en los relatos de las mujeres entrevistadas que el tema se encontraba instalado, y la ausencia de mujeres en determinadas áreas de conocimiento y en los niveles más altos de las carreras académicas era un tema reiterativo. De este modo, género y ciencia quedó asociado a un problema que enfrentaban sólo las mujeres cis que hacían ciencia. Desde el trabajo de campo de grado hasta el doctoral, los gráficos con datos desagregados por sexo formaban parte de todas las charlas y actividades realizadas sobre la temática. Tanto la segregación vertical como la horizontal ocupaban un lugar central en los discursos y luchas que tenían por objeto la igualdad de género en ciencia. Cada 8 de marzo, activistas e instituciones de ciencia y tecnología compartían esa información a nivel mundial, nacional y local. De

este modo, las injusticias de reconocimiento y las medidas desplegadas para combatirlas fueron las que primaron.

Ahora bien, ¿cuáles fueron las medidas introducidas en CONICET? ¿Qué implicancias tienen en las regulaciones laborales del trabajo científico? Como se puede observar en la siguiente línea histórica, uno de las primeras medidas se vincula con un tema ampliamente solicitado desde las agrupaciones de becari*s: las licencias por maternidad para las becarias y la posibilidad del pedido de prórroga para la presentación de informes para aquellas investigadoras que fueron madres.²³⁰ Esta medida incorporó en el Directorio lo que los estudios de género y ciencia venían señalando hacía un tiempo: la maternidad se convertía en un nudo en las carreras académicas de las mujeres ya que “la maternidad siempre se trata de un problema a pensar” (Maffía, 2008: 3). Ahora bien, estaba claro que esta medida era exigua por dos cuestiones. Por un lado, se dejaban de lado las familias homoparentales no constituidas por mujeres cis, yendo en contra de lo regulado en el matrimonio igualitario y, por otro, seguía operando como criterio del límite de edad.

Respecto al primer punto, en el año 2014 se extendió la prórroga de informes de CIC por nacimiento o adopciones de niñ*s en el marco de familias homoparentales (Resolución 3314/14), que desde 2011 era exclusivo para aquellas mujeres que habían tenido licencia por maternidad. Sin embargo, en el Reglamento de becas seguía siendo un derecho sólo de las mujeres y los otros casos eran tratados como excepciones que debían pasar por el Directorio, lo que implicaba que las disidencias tengan que exponer sus orientaciones sexuales e identidad de género frente al órgano máximo del organismo. Un cambio completo de sentido se da con la aprobación de un nuevo reglamento de becas en 2023, cuando se cambió la palabra maternidad por embarazo y personas gestantes. En el punto de adopción dejó de referirse a becarias para hacerlo a personas adoptantes y, a la par, se pasó de 5 días hábiles a 15 días corrido después del parto la autorización para ausentarse a aquellas personas no gestantes que ejercen la corresponsabilidad –anteriormente refería a varones– A esta modificación se le suma la posibilidad de ausentarse por violencia de género que, desde el año 2018 tenían las personas pertenecientes a CIC.

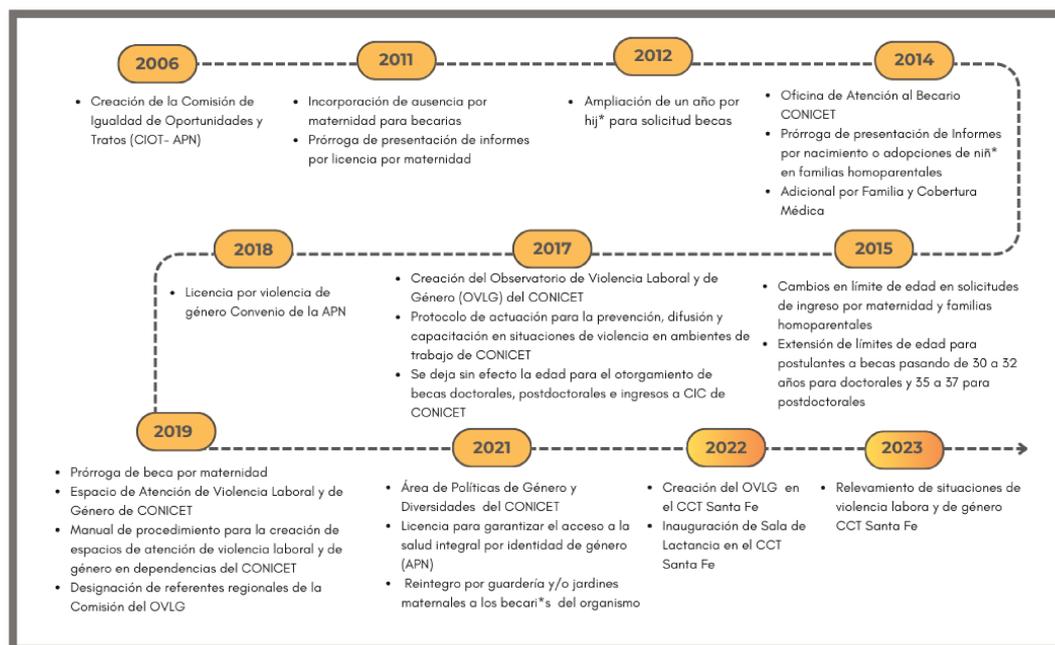
Respecto al segundo punto, vinculado al límite etario, desde 2012 se comenzaron a realizar cambios graduales. Ese año se extendió un año por hij* la edad para el ingreso a becas y, en 2015, se llevó el límite de edad de 30 a 32 años para doctorales y 35 a 37 para

²³⁰ Analizaremos ello en profundidad en el apartado número 4 del presente capítulo.

postdoctorales. Por su parte, en lo que respecta a CIC, en el 2015 se estableció como criterio de evaluación para el ingreso la relación del límite de edad y el número de hij*s de las postulantes en un año por cada hij*, con un límite de tres años para aquellas mujeres que tengan tres o más hij*s, extendiendo dicho criterio para familias homoparentales. Finalmente, luego de una larga lucha por parte de becari*s y de grupos autoconvocados, como la Comisión contra la Discriminación Etaria en Ciencia (CODEC),²³¹ en el año 2017 se deja sin efecto el requisito de edad para el otorgamiento de becas doctorales, postdoctorales y el ingreso a carrera y se comienza a evaluar las trayectorias.

²³¹ La Comisión se creó en 2009 con el objetivo de lograr que se elimine la edad como requisito para acceder a la investigación en todos los niveles y de todos los organismos de investigación nacionales, provinciales y municipales. Desde los inicios, articula con Jóvenes Científicxs Precarizadxs (JCP de Buenos Aires) y posteriormente con ATE-CONICET y AGD-UBA. A estos gremios y agrupaciones no sindicales se le sumó la adhesión de UPCN a las iniciativas de manera más reciente. La Comisión recuerda que en el año 2015 comenzó una campaña para juntar firmas solicitando la eliminación del límite de edad. Esta acción volvió a realizarse en el año 2017 y en octubre del mismo año se sanciona la Ley 27.385, que elimina el requisito de edad. Ante esta eliminación el Consejo aplicó para la evaluación lo que denominó edad académica, que discriminaba nuevamente a investigador*s por condición social y de género ya que fijaba una cantidad arbitraria de tiempo como requisito entre ciclos académicos para ser investigador*. Era claro que, por ejemplo, las personas trans pasan más tiempo en las carreras de grado por desigualdades estructurales, lo mismo que aquellas personas que tienen que trabajar en el transcurso de sus carreras de grado. De este modo, ese criterio en las evaluaciones queda rápidamente desestimado y se comienza a trabajar en nuevas formas de evaluación desde 2020. Ver: <https://evaluacion.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/4/ANEXO-1-criterios-de-evaluacion-Ingresos-2020-Convocatoria-a-Temas-Abiertos.pdf>

Gráfico N° 7. Medidas de género en CONICET



Fuente: Elaboración propia a partir de las Actas y Resoluciones del Directorio y de las páginas web de CONICET y del CCT-Santa Fe

Como se puede observar en la línea histórica (Gráfico N° 7), otro de los cambios significativos que se dan en el Consejo se vinculan con acciones sobre violencia laboral y de género. En el año 2006, por el Convenio Colectivo de Trabajo para APN se crea la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)²³² que, al igual que otros organismos del Estado, va a tener una delegación en CONICET. La Comisión se crea con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y lograr igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral. Como señaló una informante clave, si bien la creación de este espacio fue importante, no fue suficiente por varios motivos: en primer lugar, porque sólo

²³² Se encuentra conformada por tres titulares y tres suplentes en representación del Estado empleador; y la segunda, por tres titulares y tres suplentes por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio, Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) y Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Entre los objetivos se encuentra: a) Velar por el cumplimiento del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato; b) Promover a las mujeres y personas LGBTIQA+ trabajadoras y velar por un ambiente laboral libre de discriminación en todas sus formas y manifestaciones; c) Erradicar la violencia y acoso en el mundo del trabajo; d) Erradicar la violencia de género; e) Promover la integración de las personas con discapacidad entre los trabajadores/trabajadoras que se encuentran comprendidos/as en el ámbito de la Administración Pública Nacional.

podía recibir denuncias si había diferencias jerárquicas –no entre pares–; en segundo lugar, no se podían recibir denuncias de becari*s, ya que, como mencionamos anteriormente, no entran dentro de dichas normativas; en tercer lugar, la CIOT dependía de Jefatura de Gabinete de Nación y no había una llegada territorial. De este modo, quienes integraban el CIOT comenzaron a pensar cómo abordar de mejor manera las violencias y, habilitad*s por el contexto del Ni Una Menos y la proliferación de protocolos de violencia de género en el ámbito universitario, pudieron poner el tema en agenda, aunque “en CONICET fue costoso que la institución entienda que estas políticas no sólo eran beneficiosas para los grupos más desaventajados sino para pensar un sistema mejor”.²³³

La primera medida que se tomó en el Consejo fue comenzar a elaborar el primer protocolo de violencia laboral y de género, aprobado en el año 2017 para todo el personal de CONICET –administrativos, personal de apoyo, investigador*s, becari*s y terceros que convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo–. En el Protocolo se define qué se entiende por violencia laboral y de género, los indicadores de las mismas, se tipifican las violencias, el procedimiento, las acciones a realizar y llama a construir una Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género (en adelante OVLG).²³⁴ Ahora bien, creado el protocolo y la Comisión, se presentaba un desafío no menor: ¿cómo tener una llegada al territorio? CONICET tiene una estructura grande y, como señalamos anteriormente, distribuida por todo el territorio nacional. Sin embargo, las denuncias se tramitaban en Sede Central, por lo que quienes residían en las provincias se encontraban frente a un doble desafío: por un lado, encontrar el lugar donde canalizarlas y, por otro, pero no menor, con quién compartir las situaciones vividas sin tener que recurrir al correo electrónico.

En este contexto, las redes de militancia funcionaban como guía y acompañamiento. Se activaban llamadas o mensajes de texto que se transformaban en otros mensajes hasta dar con una persona de confianza que pueda hacer un seguimiento del caso. En el año 2019,

²³³ Nota de campo, agosto de 2022.

²³⁴ La Comisión está integrada por representantes de las Gerencias de: Recursos Humanos; Asuntos Legales; y Desarrollo Científico y Tecnológico del organismo. A su vez, la integran representantes de las Carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo. Se organiza en: Coordinación (anual y rotativa) integrada por dos personas, una en representación de alguna de las gerencias involucradas y otra del equipo de especialistas; Secretaría técnica; y Subcomisiones de trabajo (Difusión y Comunicación; Investigación y Estadística; Actualización de normativa y Capacitación).

con el fin de ampliar su alcance, se designaron referentes regionales en algunas unidades del CONICET²³⁵ y se amplió la cantidad de personas con experiencia y/o formación en derechos laborales con perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia laboral. Se necesitaba darle cuerpo a la Comisión integrada en un primer momento por personas no especializadas en la temática y poner a especialistas comprometid*s, aunque no remunerad*s, creándose así los espacios de atención. Del trabajo de la Comisión, se elabora en el 2020 un Manual de Procedimiento para la creación de espacios de atención de violencia laboral y de género en dependencias de CONICET y, ese mismo año las Pautas de Intervención y Abordaje en los Espacios de Atención de Violencia Laboral y de Género-CONICET, a la par de que se van sumando más espacios en diferentes regiones.

Sin embargo, hacia el 2020, en el CCT-Santa Fe aún no había un espacio de género, sólo había referentes en Rosario, que se transformaron también en el contacto local. Y por ello, al igual que antes que se encontraba centralizado y sin especialistas, eran las redes informales las que funcionaban para elevar la denuncia por una situación de violencia. Las feministas conocidas dentro del sistema eran a quienes les llegaban las consultas de manera informal, éstas les preguntaban a otras feministas de otros puntos del país y así se llegaba a un mail a través del que realizar el reclamo o a una referente que geográficamente se encontraba más cerca. De este modo, las redes eran sostenidas por la militancia feminista que, aún no formalizadas dentro de la ciencia, se establecían a fin de encausar las denuncias. En poco tiempo, las feministas locales sabían el procedimiento a seguir o a quién contactar, a la par que los grupos de becari*s funcionaban como un articulador o canalizador de preguntas y demandas: “tenemos un* compañer* que necesita denunciar, ¿qué hacemos?” Prontamente se supo que la primera respuesta que había que dar era: “decile que no renuncie, averiguamos y lo resolvemos”.²³⁶ Porque aunque el mail es un medio de comunicación inmediato e incluso ya había contactos más cercanos, no había un acompañamiento institucional y, a la par, la centralización en Ciudad Autónoma de Buenos Aires dilatava mucho el proceso de denuncia.

El panorama cambió con la creación del OVLG en el CCT-Santa Fe en el año 2022. Al igual que en otros puntos, a nivel local el espacio se conforma en un principio por el

²³⁵ CENPAT, CÓRDOBA, LA PLATA, MAR DEL PLATA, MENDOZA, NORDESTE y ROSARIO.

²³⁶ Notas de campo tomadas en mayo y junio de 2022.

impulso de investigadoras que, si bien no eran especialistas en el tema, se encontraban “atravesadas por una militancia personal dentro y fuera de la institución y que por su trayectoria, por su andar dentro de la institución, identificaban que había necesidad de este espacio” (I-48). Con este impulso se acercan a la dirección del CCT-Santa Fe a solicitar que se abra un espacio de atención, a la par que hacían contactos con otras investigadoras que ya tenían los propios en sus ciudades. Se trató de un proceso

muy propio de la militancia feminista, donde vos de pronto empezas a hacer red con otras personas. Y en parte esa lógica, funcionó acá porque bueno las chicas como empezaron a conocer investigadoras en otros lugares que formaban su espacio de atención y entonces ahí empiezan a elevar el pedido [que se aprueba en 2022]” (I-48)

Sin embargo, con el impulso propio de las investigadoras no era suficiente ya que se requería una persona especializada para llevar adelante el Protocolo y, en 2023, comienza a trabajar una psicóloga en la institución que va a ser central a la hora de realizar los seguimientos, tal como lo demandan las situaciones de violencia laboral y violencia de género. En el año 2023, muchas demandas le llegaban directamente a esta persona, ya sea a la oficina, a su mail o teléfono personal.²³⁷ Una entrevistada señala:

hay un montón de avatares que las personas que deciden hacer su carrera en CONICET tienen que transitar, por la estructura de la institución, por las legalidades que tiene la institución y que hay gente que viene de afuera y resultan como muy difíciles de pensar e incluso de aceptarlas” (I-48).

A ello se suma la localización del CCT Santa Fe y las diferencias al interior de los Institutos que lo componen:²³⁸

Por lo cultural e idiosincrasia de cada territorio. Hay lugares con un trabajo social de la Universidad, también, hay muchos Institutos que están en la Universidad, entonces eso hace que las dinámicas y las lógicas que se establecen en la Universidad repercuten en los Institutos, lugares con mucha trayectoria en políticas de género y

²³⁷ Esta psicóloga que toma la responsabilidad del OVLG del CCT Santa Fe, como la mayoría del personal de gestión de CONICET, se encuentra contratada y trabajando en varias dependencias del organismo. A su vez, en el año 2024 es despedida y, aunque luego vuelve a ser incorporada le suman por el mismo sueldo el área de recursos humanos del CCT Rosario. Unos meses más tarde, decide renunciar, dejando sólo a las investigadoras en ese lugar.

²³⁸ Analizaremos en el capítulo 7 estas heterogeneidades.

en cuestiones de violencia entonces hace que se reduzca muchísimo estas violencias más sutiles, pero cuando hay es extrema (I-48).

Un cambio significativo en el organismo se dio con la creación del Área de Políticas de Género y Diversidades, dependiente de la Presidencia de CONICET, ya que se comenzó a poner el foco en cuestiones que quedaban por fuera del OVLG. Sin embargo, la cantidad de recursos humanos en estas dependencias vuelve a ser un problema. En el Área se designaron sólo a dos personas que focalizaron su trabajo en el cumplimiento de la Ley de Cupo y en la implementación de la Ley Micaela en el organismo. Respecto de la primera –que CONICET no cumplía–, en articulación con Recursos Humanos ingresaron 11 personas, la mayoría con contratos de trabajo en la sede central del Consejo ubicada en la Ciudad de Buenos Aires.²³⁹

Respecto a la segunda, con el fin de implementar la Ley Micaela en CONICET, el Área de Políticas de Género y Diversidades generó un contenido específico sobre cuestiones de ciencia con la pretensión de “abordar las particularidades de nuestro organismo, que atiendan a las violencias que se dan solo en nuestra institución, por la dinámica de trabajo y la disposición escalafonaria” (I-48). El cumplimiento de la Ley Micaela es obligatorio para todas las personas que ingresan a CIC, que dirigen proyectos financiados por la Agencia y que dirigen becari*s y va a convertirse en una referencia, por lo menos simbólica, a la hora de señalar situaciones de desigualdad, como veremos en el próximo capítulo.

²³⁹ Esto deja abierta nuevas indagaciones sobre l*s otr*s trabajador*s que componen el organismo.

CAPÍTULO 6

Género en el centro del trabajo científico

6.1 Si querés ser presidenta, Amelia, presentate

Unos meses después del primer Ni Una Menos (en junio de 2015), y al calor de dicho movimiento, se acerca a la Secretaría de Ciencia, Arte y Tecnología de la Universidad Nacional del Litoral una investigadora de CONICET con una inquietud: se hacía la Reunión Anual Nacional de su disciplina en Santa Fe y quería que haya una exposición dedicada a la temática de género. Ya hacía un tiempo que la Secretaría había impulsado acciones de género materializadas luego en uno de los primeros planes de género en I+D a nivel nacional (Lione, 2024). Ahora se había desarrollado una propuesta de la propia comunidad que, aunque improvisada, “hizo mucho ruido” (I-47) y fue el puntapié para la posterior incorporación de la temática a nivel disciplinar. A partir de la iniciativa de la investigadora, la Secretaría de Ciencia, Arte y Tecnología comenzó a organizar la mesa de género, que contó con la participación de una investigadora superior del CONICET, referente de la disciplina, y con personal de gestión de la Secretaría la UNL. La primera, mediante una larga lista de retratos fotográficos remarcó la falta de mujeres en el campo científico. La segunda, tomó la palabra con una frase contundente: “Lo primero que les voy a decir es que no es un problema matemático, no lo pueden resolver solos, necesitan personas expertas que los ayuden a elaborar acciones que tengan como objetivo operar sobre los mecanismos sociales que obstaculizan la equidad de hombres y mujeres en su disciplina” (UNL, 2015). El aula estaba llena y, luego de las exposiciones, comenzaron los intercambios. Luego de varias intervenciones, un varón cis toma la palabra y dice: “Si querés ser presidenta, Amelia, presentate. No hace falta que vengas con estas cosas”, en referencia a la investigadora que motorizó la actividad.

Una vez finalizado el congreso, Amelia señaló que fue una jornada fructífera en intercambios y discusiones enriquecedoras. Pero remarcó su escepticismo: “ante **la tentación de ponerse los lentes violetas** me gustaría decir ‘fueron felices y comieron perdices’ pero nos encontramos más cerca del ‘érase una vez’” (resaltado de la autora). La tentación de colocarse las gafas violetas se hizo realidad un tiempo después, cuando se transformó en promotora de la temática al interior de su propia comunidad, impulsando

espacios de género y diversidad en las organizaciones nacionales e internacionales que congregan a l*s investigador*s de su disciplina. Fue la impulsora de la creación de protocolos de violencia para los eventos organizados por dichas asociaciones²⁴⁰ y se convirtió en referencia a la hora de motorizar reclamos por violencia laboral y de género en el Consejo, cuando aún no se encontraban aceitados los protocolos y no se contaba con un espacio local.

De este modo, a partir de una convocatoria improvisada se logró generar un efecto importante al interior de la propia comunidad disciplinaria. En otros lugares, las mesas de género son más recientes pero el poder transformador que tienen esos espacios se asemeja a aquella actividad improvisada. Una becaria recuerda que asistió en el 2019 a un congreso de su área:

y se hizo una mesa de género y diversidad, que era la primera vez que se hacía en ese congreso, y **para mí fue totalmente revelador** en el sentido de que, bueno, la mesa era una mesa de debate donde había referentes mujeres, se les hacía preguntas y ellas iban contando sus experiencias personales. Y después de eso se abrió la ronda para que otras personas que estuviéramos ahí presentes contáramos nuestras experiencias personales, y en un momento levanta la mano un chico que es de Buenos Aires y contó su experiencia desde las disidencias y la diversidad, cuando él habló empecé a llorar, a llorar, a llorar (...) me tocó una fibra tan íntima que **fue como liberador** (I-31, resaltado de la autora).

El poner en palabras, poder nombrar y compartir experiencias vividas resulta en nuestras entrevistadas un quiebre, ya que ello permite darle una explicación social a dolores que hasta el momento eran considerados individuales (Bourdieu, 2007) y habilita a repensar las propias historias biográficas.²⁴¹ El ingreso de lo que denominamos anteriormente “la problemática de las mujeres” en lugares antes vedados para la temática posibilitó luego, de manera más reciente, ampliar la mirada para incluir a la diversidad aunque en muchos casos de manera subordinada o aditiva (Radi, 2021). Vemos en el relato de nuestra entrevistada que, si bien era una mesa completamente de mujeres cis, la voz de las

²⁴⁰ En el 2017 se comenzó a elaborar un código de conducta a aplicarse en todos los eventos de la entidad de la disciplina, que nuclea a investigador*s de toda América Latina y del Caribe. En el 2019 se han incorporado cuestiones de género a su estatuto, a la par que se generaban espacios a nivel nacional.

²⁴¹ Vamos a analizar ello en profundidad en el último subapartado, al tomar el caso de una mujer entrevistada.

disidencias desde el auditorio permitió ampliar la mirada y ello dio lugar a que esas otras identidades puedan nombrar las barreras que enfrentaron. Tanto en la actividad del 2015 como en la del 2019, “la cuestión de la mujer” entró por una puerta importante ya que se trató de mesas específicas, aunque observamos diferencias marcadas por el contexto. En el caso de Amelia, la improvisación permitió que no se pueda dar de baja –ya que se agregó a último momento–, en un contexto que seguía siendo hostil.²⁴² Por su parte, en el 2019 el tema ya se encontraba instalado y era “políticamente incorrecto oponerse a estas acciones” (I-47).

Sin embargo, hay lugares que aún en el 2023 presentaban resistencias. En diversos Institutos, la temática se coló por las rendijas y apareció al final de conferencias disciplinarias, pero generando un efecto colibrí. Una investigadora de otra área, que forma parte de “una agrupación sobre mujeres en ciencia”, relata que se sumó a esta red invitada por otra investigadora que fue a dar un seminario a su Instituto legitimada por sus créditos académicos:

Vino a dar un seminario al Instituto y cuando terminó el seminario dijo ‘bueno, acá hay que tener en cuenta que hay que dar la oportunidad a las mujeres.’ O sea, **mandó el mensaje al final ¿viste? Así, sin importar si le saltaban a la yugular o nada, mandó el mensaje. Y más o menos le saltaron.** Pero bueno, entonces ella mandó un mail justo antes de la pandemia, a sus conocidas, para ver si alguien quería integrarse para formar parte de la red. Y bueno, yo le dije que sí (I-34 resaltado de la autora).

De este modo, aunque “más o menos le salten a la yugular”, la temática ingresa a los Institutos y se van creando redes que luego se plasmarán en activismos. En otros lugares, la resistencia es aún mayor pero la entrada de la temática se da con las mismas estrategias. Una becaria de otro Instituto perteneciente a la misma área comenta que en su Instituto se organizan seminarios y para ello tienen una comisión:

En esa comisión empezamos a plantear posibles temas, surge la idea de que en marzo se haga algo en relación a género aprovechando que es el mes de la mujer y demás. Y bueno, le llevamos la propuesta al director, el director dijo que no.” (I-31)

²⁴² Pensemos que se realizó en el mes de septiembre, sólo unos meses después del Ni Una Menos, mientras que en el otro caso la organización se llevó adelante con el tema ya instalado.

Pero en este contexto ya operaba lo *políticamente incorrecto*, ya que la entrevistada cuenta que para decirles no “buscó excusas, como el que tienen que ser doctores quienes exponen. Aunque es antifeminista, no se animó a decirnos que no hablemos de temas de género” (I-31). Ante esto:

Nos quedamos con la investigadora que venía de Córdoba y lo que ella presentó fue su tema de investigación, pero también como ella ganó un premio [otorgado a investigadoras mujeres de relevancia internacional], se tomó una parte de la charla para comentar su trayectoria, cómo fue, su inicio, donde estudió, y ahí va **mechando cuestiones de género, tiro un par de datos generales, el típico el gráfico de tijera, todas esas cuestiones bien objetivas** y lo iba mechando también con su propia experiencia. Y en un momento puso frases que ella ha escuchado de investigadores para con sus becarias mujeres, una de esas frases era esto de no quiero becarias mujeres porque se embarazan. Termina la charla y una investigadora levanta la mano y dice que ella le dijo a su becaria que no se embarace, pero bueno, se buscó una justificación, también salió el comentario de ya está, ya no hay más desigualdad, ya no es así. Había como todo una... **generó como toda una resistencia a todo lo que ella había planteado** en cuanto a la desigualdad en general.” (I-31, resaltado de la autora)

En la cita anterior se puede ver de qué manera las resistencias a la temática lejos están de ser patrimonio de los varones. Las mujeres que se encuentran en espacios de poder suelen naturalizar situaciones de desigualdad, y hasta reproducirlas, como veremos en las páginas siguientes. Luego de apagar el micrófono, una investigadora bajando la voz señaló que en las primeras charlas de género que se hicieron desde la universidad “la directora nos dijo que no vayamos”. A su vez, hay demandas que no logran ingresar porque “pensaban que era en contra de ellos [quienes están en la dirección de su Instituto], nunca lo pensaron como es, a favor de todos” (I-42). Y hay también espacios impenetrables, donde sólo se puede franquear el acceso a través de l*s becar*i*s (I-48), en especial, cuando se trata de situaciones de violencia laboral o de género, como veremos en el último apartado.

6.2 Del “hacerse la machita” al derecho a licencia, pero cuyo “costo lo pagás vos”

Las licencias por maternidad, paternidad y familiares son indispensables para alcanzar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado (Szenkman y Lotitto, 2020). Como vimos en

el capítulo anterior, en el año 2011 el Consejo comienza a hacerse eco de ello y se introducen cambios que atienden a la relación del trabajo científico y el reproductivo. Sin embargo, como se señaló, las medidas implementadas no sólo traen aparejado la falta de una mirada de corresponsabilidad, sino que también en un principio fueron cissexistas y heteronormadas. Ello se plasma, por un lado, en que el período establecido para gozar de una licencia por maternidad es mayor que la de paternidad, lo que tiene consecuencias materiales y simbólicas plasmadas en una sobrecarga de tareas de cuidado en las mujeres (Díaz Langou y Caro Sachetti, 2017). A su vez, aun cuando los varones desearan estar presentes y dedicarse al trabajo reproductivo, no podrían hacerlo. Por otro lado, sin buscarlo, las primeras medidas legitiman y privilegian la heterosexualidad y las relaciones heterosexuales, al no darle reconocimiento a las parejas del mismo sexo.

En el caso de las integrantes de la CIC, el propio directorio sostiene que “resulta esencial que los investigadores puedan combinar satisfactoriamente sus actividades de investigación con aquellas vinculadas al cuidado de un recién nacido” (Resolución 965/11). Aunque las mujeres ya tenían licencias por maternidad, el Directorio observaba que se solicitaban con frecuencias prórrogas para la presentación de informes en aquellos casos que habían tenido licencia. En este sentido, el Directorio decidió regular la situación para que l*s miembr*s de CIC puedan “obtener, cuando así lo requieran, una prórroga de la presentación de informes correspondientes al año en que se produjo el nacimiento o adopción del niño/a siempre que acrediten que se encuentran en uso de licencia por maternidad o adopción” (art.1). A su vez, se dispuso que las actividades correspondientes al año en que se produjo el nacimiento o adopción de l* niñ* se integrarán al informe anual o bienal subsiguiente y serán parte integrante de éste (art.2). Esto trajo un cambio importante y aún aquell*s investigador*s que se oponen a medidas de acción afirmativa como el cupo, consideran importante destacar. Ello se plasma con claridad en el relato de una investigadora:

A las mujeres nos cambia el cuerpo, nos cambian las hormonas, nos cambian los tiempos, no dormimos (...) Y después, nada, la criatura, los padres colaboran mucho, pueden hacer muchísimo, pero hay un punto en que la teta la tiene la mujer y yo creo que aún con esto de todos por igual y qué sé yo, **socialmente es muy difícil**, socialmente, culturalmente, a nivel familiar. **Todavía no estamos iguales, a la par**. Entonces, para mí sí es fundamental, **por lo menos hasta que se logre vencer esa tendencia de que a las mayores categorías siempre llegan los hombres o siempre**

llegan más rápido que es algo también a nivel, no nacional, a nivel universal. Entonces a mí me parece que, a ver... Hay una cosa que sí me hace un poco de ruido y eso lo tengo que decir que es el cupo. No sé si me siento tan cómoda con la postura de que si yo me quedé última me pasen al primer lugar porque soy mujer. O porque en la ecuación en los resultados de la convocatoria hay más hombres que mujeres. Entonces que entren las mujeres que quedaron más atrás. Pero sí, **estoy de acuerdo en revisar el proceso de evaluación. Para darle más chances a las mujeres**” (I-43, resaltado de la autora)

La medida era en un principio exclusiva para las mujeres cis, dando respuesta a las desigualdades entre ellas y los varones cis heterosexuales en lo relativo al cuidado de recién nacid*s. Sin embargo, requirió ampliar la mirada: ¿qué ocurría en aquellos casos de varones padres con familias no heteronormadas? Un investigador comenta: “teníamos que elevar los casos particulares para que los tratara el Directorio”.²⁴³ Ello requería que se expongan sus elecciones causando lo que Meyer denominó el “estrés de minorías” (1995) para referir al esfuerzo adicional que tienen que hacer esas personas para hacer inteligible sus experiencias por las posiciones sociales en las que se encuentran, producto de una desventaja social que tiene condicionantes estructurales (Meyer, 2003). En el año 2014 se dispuso extender esta medida a los casos de los varones en familias homoparentales, atendiendo a lo dispuesto en la Ley N° 26.618 que brinda un reconocimiento filiatorio pleno a l*s hij*s de personas del mismo sexo. Sin embargo, las reglamentaciones aún referían de manera generalizada a mujeres y maternidad, produciendo un borramiento de otras formas de familias a la par que acarrearaban un enfoque aditivo (Pagani y Radi, 2021), ya que lo que hizo el Consejo fue extender la normativa a familias homoparentales.

Un año más tarde y cinco meses después del Ni Una Menos, cuando las cuestiones de género formaban parte con fuerza del espacio público, el Directorio se decide a ir más allá y pone en el centro la articulación entre el trabajo científico y el reproductivo, haciendo uno de los cambios más importantes al Estatuto: el límite de edad. Como vimos en el capítulo histórico, para ingresar a la Clase Asistente no se podía tener más de 35 años y ello era un problema para muchas mujeres que decidían ser madres, por los roles

²⁴³ Nota de campo de marzo de 2023

de género, la doble jornada de trabajo y las dificultades para compatibilizar las tareas familiares con las laborales que “inciden negativamente en las mujeres”, en palabras del Directorio. Esto se ve en las mujeres cis entrevistadas, cuya organización laboral y el pedido de licencias se encuentran fuertemente vinculadas al de sus hij*s, aunque sea en desmedro de su propio tiempo y/o salud:

Si yo no vengo a trabajar algún día es por mis hijas, porque me llamaron de la escuela que tienen fiebre o pasó algo, se golpeó, le duele la panza o porque sí, fundamentalmente es eso porque **incluso a veces hasta uno enfermo viene a trabajar**, o sea, estás con bronquitis y bueno, tomé el antibiótico y me vine a laburar, y me siento, y le pongo garra. Así que fundamentalmente ellas, o puede ser también un acto que tengan, alguna reunión de padres que tengas que salir antes o que tengas...pero **siempre compensás** porque la computadora va a todos lados con uno, pegada (I-6, resaltado de la autora).

Tomando estas experiencias como referencias, en el 2015 el Directorio sostiene que es “esencial **reconocer y reglamentar la maternidad como hecho social distintivo** en el acceso al empleo, en pos de garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y trato laboral **entre hombres y mujeres** en la construcción de una democracia” (Resolución 4442/15, resaltado de la autora). Ante ello, cambia el proceso de evaluación y se incorpora como criterio para el ingreso a CIC “la relación entre el límite de edad y el número de hijos de las postulantes en un (1) año por cada hijo con un límite de tres (3) años para aquellas que tengan 3 o más hijos” (art. 1), extendiendo en la misma resolución este criterio de evaluación para familias homoparentales (Art. 2). Si bien este cambio es importante, vemos que en la fundamentación que realiza el propio Directorio, las medidas de género siguen siendo tratadas como “sinónimo de heterosexualidad” (Brown, 2000: 233) y tienen por objeto a las mujeres cis.

Blas Radi y Constanza Pagani (2021) han analizado en profundidad el modo en que las medidas con “perspectiva de género” tienen implicancias prácticas para otras identidades que no son las mujeres cis. Al decir de l*s autor*s, estas medidas “refuerzan la lógica abyección”²⁴⁴ (Radi y Pagani, 2021: 7), es decir, se produce “una vinculación en este

²⁴⁴ Para Butler (2002), lo abyecto refiere aquellas zonas “invivibles”, “inhabitables” de la vida social que, sin embargo, están densamente pobladas por quienes no gozan de la jerarquía de los sujetos, pero cuya condición de vivir bajo el signo de lo “invivible” es necesaria para circunscribir la esfera de los sujetos.

proceso de ‘asumir’ un sexo con la cuestión de la identificación y con los medios discursivos que emplea el imperativo heterosexual para permitir ciertas identificaciones sexuadas y excluir y repudiar otras” (Butler, 2002: 19).²⁴⁵

Otro de los cambios más significativos que señalan las mujeres –no así los varones entrevistados– es la licencia por maternidad en las becas doctorales y postdoctorales. Si bien en algunos grupos continúa siendo un estigma y, como veremos, el goce efectivo de la misma depende de los lugares de trabajo (en especial de la voluntad de sus director*s), las mujeres madres sostienen que “es buenísimo todo lo que se logró” y lo comparan con sus propias experiencias cuando no había licencia. En la mayoría de los casos, en los contextos previos, resultó muy difícil la articulación; pero en algunos que resultaban excepcionales, aunque no estaba formalizado en los papeles, “no había ningún tipo de problema. Si necesitaba algo se charlaba, se acordaba y nunca tuve ningún problema para adaptarme, por eso me resultó también mucho más fácil al respecto” (I-18).

En aquel entonces, al igual que ahora, las redes y el acompañamiento de la dirección y de sus colegas resultaban centrales. Otras investigadoras, que no contaban con licencia por maternidad, señalan que ausentarse por maternidad tenía un costo muy alto para sus propias trayectorias. También apuntan que, estaba tan naturalizado no hacerlo, que planificaban la maternidad en vacaciones para volver al trabajo –como analizaremos en profundidad en el caso de Virginia–, sin darse cuenta que “eso no estaba bien” (I-43). Una de ellas señala que haberse tomado un tiempo para materner la hizo sufrir situaciones de violencia de género. En sus palabras:

Ahora lo veo, en el momento me callé, digamos... violencia... ¿qué sería?... sí, de género, cuando tuve el embarazo de Santina. Yo **creo que caí en una trampa...** hacía dos años que tenía la beca doctoral. En realidad, ahí quien se portó bastante mal fue mi codirector, que era una persona más joven y por lo tanto debería haber sido una persona más cercana, pero no... una persona... después uno lo ve... De esas que evaden más las responsabilidades y el trabajo, por no decir otra palabra... Y de pronto, digamos que... yo dije que me iba a tomar los tres meses que me correspondían por tener a mi hija y **en ese momento no teníamos licencia, pero yo**

²⁴⁵ Consideramos importante señalar esto aquí ya que es un eje para profundizar en futuros estudios empíricos. Si bien excede los alcances de la presente indagación, ya que no hemos entrevistado a personas trans*, es importante llamar la atención en el modo en que en las regulaciones, aún con las mejores intenciones, se sigue reproduciendo desigualdad y se genera un “optimismo cruel” (Berlant, 2020). Volveremos a este punto en el próximo apartado.

me hice la machita... ¡mirá como te lo digo!, ¡la machita! Y dije no, **esto me corresponde a mí**, ¿por qué yo tengo que venir a trabajar...? ¡básico! ¡elemental! Yo lo sentía así, digamos... Entonces avisé que me iba a tomar eso. Y mi plan doctoral tenía un atraso, era verdad que tenía un atraso, pero tenía un atraso que en ese momento lo veía claramente por falta de compromiso de mi codirector, quien se tenía que comprometer a asistirme en una parte... sobre todo en la parte de programación en la que yo no estaba formada ni tenía las herramientas. Cuando volví, a los pocos meses que volví de la licencia, me pasaron dos cosas: Primero que yo tenía que salir a cada rato a darle la teta, después se me fue la leche por el estrés que tenía... **sufría una especie de control**, yo estaba en el laboratorio y esa persona venía a distintas horas digamos a controlarme (I-37, resaltado de la autora).

Desde las modificatorias del Reglamento de becas del año 2011, las becarias pueden ausentarse de su lugar de trabajo por maternidad durante cien (100) días corridos, tal como se señaló en el capítulo anterior. A su vez, la beca se prorroga por un período igual a la ausencia. Este cambio en el Reglamento de Becas fue de suma importancia, ya que permitió que las mujeres becarias puedan tramitar sus licencias, en tanto derecho adquirido, sin depender de la buena voluntad de su director*. Sin embargo, aún hay obstáculos para su ejercicio pleno.

Varias entrevistadas señalaron que, aún con derechos adquiridos, la maternidad continúa siendo un estigma que portan las mujeres, más allá de que decidan o no ser madres, inclusive en grupos con predominancia de mujeres cis: “por ejemplo, acá te dicen 'no, no tomemos más mujeres porque...después se embarazan...o porque después están tres meses de licencia, más otro más porque se les viven enfermado los chicos, que los próximos que vengan que sean hombres” (I-6). Una becaria doctoral de otra área señalaba una situación similar con su director cuando hizo la entrevista a fin de postularse a la beca: “mi director, cuando apenas arranqué, me hizo comentarios un par de veces. Después dijo que era chiste, pero bueno, no sé hasta qué punto. Del tipo, ‘estás haciendo el doctorado, no te quedes embarazada’ o una cosa así” (I-33).

Aún en los casos donde se respeta la licencia, hay culpas y presiones que operan: “la limitante era yo, la que me exigía, la que me presionaba” (I-25) ya que, en palabras de otra becaria:

la única que se perjudica sos vos. Ellos saben eso, entonces bueno, vos hacé lo que vos quieras, total la que no va a publicar, la que no va a hacer cosas sos vos. **El ambiente es así.** Si vos dejás de hacer cosas, no publicas, no... Entonces la única que jode soy yo” (1-19, resaltado de la autora).

Esta idea de las carreras individuales y la meritocracia hace que la forma de resolverlo sea el no gozar de otros derechos, como las vacaciones:

No me tomé vacaciones porque empecé a ir al laboratorio. Voy cinco horas en vez de las 7. Entonces, como **para compensar un poco**, no me tomé las vacaciones. Se hace muy difícil poder... en general todo. Es muy complicado, entonces bueno. Decidí hacerlo así, pero bueno, sigue siendo complicado igual.” (1-19, resaltado de la autora)

En otros casos, cuyos lugares de trabajo son más flexibles hay menor presión. Generalmente se trata de espacios en los que no hacen trabajo experimental y hay menor “control de policía”²⁴⁶ por parte de las direcciones de los institutos.²⁴⁷ En estos lugares, hasta suelen no informar las licencias. Una investigadora de sociales comenta: “Si se enfermaba una nena, yo levantaba el teléfono y le decía hoy no voy porque tengo la nena enferma. Nunca me hicieron problema, digamos, ni me pidieron que presentara un certificado ni nada” (I-40). Sin embargo, sí avisan las licencias por maternidad que, desde el 2020, se realizan por el sistema de gestión de recursos humanos del CONICET (SIGERH), lo que “simplificó mucho el trámite” (I-40).

Ahora bien, al no ser considerad*s como trabajador*s, el sistema de licencias para becari*s tiene una serie de complicaciones que llevan a la percepción de individualización del problema. En palabras de la becaria citada anteriormente, “la única que se jode sos vos” (1-19). Por un lado, las prórrogas no contemplaban la situación de mujeres con embarazos avanzados que se quedaban sin salario porque el parto se daba fuera de la beca. Estos casos eran tramitados individualmente o mediante la organización de becari*s, pero implicaban “pelear caso por caso con el Directorio para que cada compañera pueda acceder a la prórroga”.²⁴⁸ En 2019, luego de una larga lucha y del despliegue de una

²⁴⁶ Cita textual de una investigadora registrada en las notas de campo de diciembre del 2023.

²⁴⁷ Lo analizaremos en profundidad en la próxima parte.

²⁴⁸ Cita textual de un miembro de Becaries Santa Fe. Nota de campo de agosto del 2023.

campaña por l*s becari*s agrupad*s²⁴⁹ con fotos maternando y paternando, se logra que el Directorio reglamente las prórrogas para becarias madres, generalizando los criterios aplicables tanto en becas de finalización, doctorales y postdoctorales.²⁵⁰

Si bien esto fue una conquista importante lograda por la organización de l*s becari*s, aún quedaban mujeres por fuera de este derecho a la par que, si se deseara seguir en el sistema, las mujeres se encuentran con un problema estructural que responde a que los plazos para presentaciones a beca o CIC no tienen prórrogas. Sin embargo, la maternidad ya era considerada por algunas comisiones, aunque no mediante criterios formales. Una becaria comenta que cuando se presentó a beca postdoctoral, sin la tesis finalizada, personas que estaban en otra comisión asesora disciplinaria pero de la misma gran área –Ciencias Sociales y Humanidades– le recomendaron:

A posdoc presentate igual, seguí lo mismo que hiciste para la beca, los mismos directores (...) seguí todo igual y **explicá que vos tomaste la licencia**. Mi Co-directora también me lo había dicho. **Ponelo claro, porque a veces no se ve tanto**, tan claro, en el SIGEVA porque pasa esto, el SIGEVA tiene el módulo de recursos humanos, el SIGERH, donde vos pedís la licencia, pero los evaluadores no ven el SIGHRH, ven el módulo. Entonces me dijo, **pone en el plan de trabajo que vos tomaste la licencia por maternidad**. Bueno, hice eso y quedé en la beca postdoc (I-40, resaltado de la autora).

En relación a la maternidad como derecho, rápidamente es asociado en las entrevistadas el “después de la maternidad, cuando la mujer está chorreando leche y cuidando a la criatura” (I-43). En Argentina, si bien la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (Art. 195) contempla el derecho a descansos diarios por lactancia, en la mayoría de los espacios laborales no hay un lugar físico adaptado para esta actividad, y las distancias, en muchos

²⁴⁹ El motivo que despliega esta lucha –con campañas en redes pero también movilización al Polo de Capital Federal– es que en el año 2019 hubo varios casos de trabajadoras de la ciencia que vieron interrumpidas sus becas o el pago de sus salarios dejándolas sin ingresos ni obra social. El Directorio sostenía que al momento del parto no eran trabajadoras del CONICET. <https://www.tiempoar.com.ar/economia/denuncian-que-el-conicet-niega-las-licencias-por-maternidad-a-sus-cientificas/>

²⁵⁰ En dos casos: A. Si a la fecha de la finalización de una beca, la becaria se encontrara con un embarazo de al menos 6 meses, se le prorrogará la beca hasta que se produzca el parto y finalice su consiguiente prórroga de beca por maternidad. B. Si a la fecha de finalización de la beca, la becaria se encontrara embarazada en cualquier estadio de gestación, se le prorrogará la cobertura de asistencia médica hasta los cien días posteriores al parto” (Directorio, 2019)

casos, dificultan el traslado para amamantar. Una investigadora tiene muy presente ese recuerdo de cuando era becaria y madre:

Yo me acuerdo que, por ejemplo, eso lo tengo así como... yo los fines de semana estaba con ella y la amamantaba. Entonces, obviamente llegaba el lunes y eran las diez de la mañana y yo estaba **chorreando leche**, porque obviamente, nada, viste, qué sé yo, nada, **estaba a full con el laboratorio**. En ese momento, nosotros vivíamos en Santo Tomé [ciudad próxima a Santa Fe, pero a varios kilómetros del Predio]. Teníamos un solo auto, imagínate, irme y volver. O sea, no, era imposible, era imposible y en ese momento **tampoco había reducción horaria**, o sea, yo volví al mes a trabajar nueve horas al día, llegaba a las diez de la mañana, me iba a las siete de la tarde (I-43, resaltado de la autora).

En el año 2022 se inaugura en el CCT-Santa Fe una sala de lactancia en el Predio CONICET “Dr. Alberto Cassano” de la ciudad de Santa Fe. Este espacio fue creado con el objetivo de “brindarles a las personas lactantes del CONICET un sector específico para desarrollar, en condiciones óptimas y garantizando su privacidad, la lactancia durante la jornada laboral” (CCT-Santa Fe, 2022). Es una sala de uso exclusivo que se accede pidiendo una copia de la llave en la secretaría de la dirección y se enmarca en los lineamientos de la Ley 26.873/2013 de “Promoción y Concientización Pública de la Lactancia Materna”, un derecho de l*s niñ*s, no de las trabajadoras. Aun así este espacio pretende adecuar los espacios de trabajo con perspectiva de género.²⁵¹ En el año 2023, mientras nos encontrábamos realizando el trabajo de campo, una trabajadora feminista señalaba que “está ese espacio, que está buenísimo, yo no entiendo cómo no lo usan”.²⁵² Como vimos en el capítulo sobre el CCT-Santa Fe, en el predio no se encuentran todos los Institutos; al mismo tiempo, sus dimensiones son extensas y el lactario de encuentra en un lugar poco concurrido por sus trabajador*s. Una becaria refiere a ello:

Yo me saco leche acá. Está el lactario. Al principio venía al lactario, tengo llave y todo. Pero bueno, **mis compañeras me habían expresado que a ellas no les molesta si yo me quiero quedar acá**. Entonces **pongo llave en la oficina y me saco ahí, eso me es positivo** porque yo ahora, como él toma más leche que cuando era

²⁵¹ Reconocida y certificada en el año 2023 como “Espacio Amigo de la Lactancia” por la Dirección de Niñez y Adolescencia del gobierno de Santa Fe. Se considera una medida pionera junto con la creación del jardín maternal y lactario del CCT CONICET CENPAT.

²⁵² Nota de campo octubre de 2023.

chiquito, yo trato de juntar para que él pueda tomar toda mi leche e irme hasta allá con todas las cosas... como que eso me implicaba mucho tiempo. En cambio acá es poner una vuelta de llave y ya. Como que estoy más cómoda haciéndolo acá. Si bien a veces se me hace raro cuando viene alguien a la oficina y golpea y estamos encerradas adentro, es como que me da cosita, pero también es más problema mío y no de mis compañeras. A mis compañeras no les molesta, les parece como que está súper bien (I-25, resaltado de la autora).

Como señalan los estudios sobre lactancia, si bien estos espacios son importantes, las madres trabajadoras no suelen utilizarlos y/o se vislumbra una insatisfacción en su uso (Silva et al., 2023). A la par, la promoción de la lactancia suele tener mejores resultados cuando se logra una adecuación de las jornadas laborales o se establecen redes de acompañamiento entre colegas (Wright, 2019). De este modo, al diseñar estos espacios se requiere tener una mirada de las necesidades de las madres y protocolos de acompañamiento ya que lo infraestructural por sí solo no alcanza para garantizar derechos y fomentar esta práctica (Adhanom y Lake, 2017). Esta estrategia puede ser pensada como una medida orientada a la conciliación ya que garantiza contar con un lugar cómodo para aquellas personas que así lo requieran o que, a diferencia del caso de nuestra entrevistada, no cuente con un lugar donde se sienta cómoda para hacerlo. Sin embargo, por sí sola no alcanza y mucho menos en espacios como el científico, regido por prácticas y mandatos signados por la masculinidad hegemónica (Segato, 2018).

6.3 El reloj de las carreras científicas y el reloj reproductivo

En los apartados anteriores hemos señalado que hasta hace no muchos años el propio sistema establecía una edad para acceder y promocionar a la CIC, mientras a la par corría el reloj reproductivo. Un tic tac, tic tac, duplicado tanto en lo productivo como en lo reproductivo, que hacía eco en las cabezas y en las vidas de las personas gestantes. Como señala Hochschild (2008), las profesiones moldeadas por la masculinidad inducen a una nueva forma de conciencia temporal medida por el logro. De este modo, el tiempo “se objetiva en la vida académica, que se extiende con cada artículo y con cada libro (...) y se vuelve una línea medida, que adquiere una inclinación ascendente” (2008: 324). Como se desprende del capítulo histórico y de la experiencia de nuestr*s entrevistad*s, si bien en Argentina estas carreras muchas veces se encuentran con baches muy difíciles de

sortear por los vaivenes políticos-económicos del país y por la forma en cómo estos elementos impactan en el financiamiento y funcionamiento del sistema científico, es posible pensar que l*s investigador*s enfrentan una secuencia de posiciones en determinado contexto institucional y laboral (D´Onofrio, 2020). Esta configuración del trabajo científico como carrera lineal, deja fuera otras esferas del mundo social pero que forman parte de la cultura profesional, como la familia y las redes de cuidado (Hochschild, 2008).²⁵³

Una investigadora narra en la entrevista que, como el ingreso a carrera en Argentina se encontraba cerrado, decidió irse a realizar otro postdoctorado al exterior a fin de poder darle continuidad a su labor académica. Ella tenía pensado ser madre, pero la inestabilidad laboral la llevó a decidir poner dicho deseo en suspenso hasta el tan ansiado ingreso a CIC. Ello ocurrió cuando hubo una nueva apertura en las convocatorias de ingreso donde quedó seleccionada y volvió al país. En ese momento ya tenía más de 38 años, buscó tener hij*s y, ante el hecho de no quedar embarazada, posiblemente producto de su edad biológica, avanzó en intentos a través de tratamientos de fertilización: “Pasé por un montón de tratamientos y no pude quedar embarazada. Es lo que le pasa a la mayoría de las investigadoras, esperan a entrar a carrera y se les pasan los años más fértiles de la vida” (I-49).

Por otro lado, como vimos en el apartado anterior, las mujeres que fueron madres mientras eran becarias optaron por “hacer como que no pasó nada. **Me mandé esa, pero no pasó nada.** A la semana estaba trabajando 9 horas” (I-43). Aquellas que se “hicieron las machitas” enfrentaron situaciones de violencia o presiones en el trabajo. Ahora bien, ¿qué ocurrió una vez que comenzaron los cambios en las regulaciones y se comenzó a contemplar la maternidad desde las acciones del Consejo?

De los relatos se desprende que aún hoy con los cambios en las regulaciones, la maternidad continúa asociada a un mandato a cumplir cuando se termina la tesis doctoral o cuando se ingresa a CIC. Tanto de manera explícita, a través de advertencias del tipo “estás haciendo el doctorado, no te quedes embarazada”, como de manera no verbalizada al “dejar de tenerte en cuenta para algunas reuniones”, continúa siendo un estigma que

²⁵³ Consideramos importante señalar que en Argentina, esta carrera se encuentra lejos de componer la clásica imagen que se suelen presentar en las charlas de género y ciencia donde hay un varón en una pista con vallas y al lado una mujer cargada de elementos domésticos, por las propias condiciones de trabajo en el sur global, analizadas anteriormente.

portan las personas gestantes, en especial las mujeres. Aún en quienes no desean ser madres, ser mujer cis se asocia directamente a la maternidad y esto a una baja productividad.

La mayoría de l*s entrevistad*s comparten el quiebre que se produce una vez que ingresan a CIC de la mano de la estabilidad laboral, ya que “empezás a respirar un poco más tranquilo, a la noche también” (I-20). Las condiciones laborales que brinda CIC son importantes tanto para mujeres como para varones, aún para aquell*s que decidieron maternar y paternar en el transcurso de sus becas doctorales. El relato de una becaria postdoctoral muestra la continuidad que hay respecto a la maternidad a lo largo del tiempo, más allá de los derechos adquiridos:

Yo no puedo tener hijos ahora, porque no puedo tener hijos. Hay gente que sí tiene sus hijos, normal, en cualquier momento, pero **yo por lo menos no quiero sabiendo que tengo postdoc, que tengo que viajar, que me tengo que mover**. O sea, no, tengo un gato y ya es un dolor tener que dejarlo, imaginate (se ríe) me muero... No, yo creo que sí, en mi caso sí. No sé en otros casos, **en mi caso yo he dejado muchas cosas de lado, mías, personales, por ir detrás del objetivo que tenía** (I-16, resaltado de la autora).

Otra becaria postdoctoral, en una posición similar a la anterior, comenta que fue su decisión tener una hija porque:

Llegó un momento en que dije ‘che voy a tener 36 años, me parece que está bueno ya tener’. Y bueno, ya tenía posdoc, había terminado el doctorado... **Hubiera podido esperar más, hasta ser investigadora, entrar a carrera, para tener un hijo**. Porque nosotros vivimos en un mundo irreal siendo becarios, vamos a decir, no tenés nada. Nada fijo. Incluso la obra social, o sea, se maneja malísimo. Entonces como que no te sentís nunca bien, pero bueno. Llegó un momento que digo, me parece que ya está, y bueno, así fue. **Pero no sé** (I-19, resaltado de la autora).

Se desprende de las citas anteriores el modo en que el trabajo científico impacta en lo reproductivo. Las condiciones laborales junto a la demanda de productividad son los principales motivos considerados por l*s entrevistad*s a la hora de considerar ser madres o padres. En l*s becari*s, esto último se traduce en el trabajo de tesis, momento que se sigue entendiendo como incompatible con otras responsabilidades reproductivas. Y esto

no constituye un problema exclusivo de las mujeres. Un varón comenta que cuando su compañera, también becaria y del mismo lugar de trabajo queda embarazada:

Nos sentimos como perdidos, porque claro, **¡cómo vas a ser becario y tener una familia en ese mismo momento! ¡eso está mal!** Está mal, digamos, como culpable, como adolescente de tener una cosa así, nunca pensamos que no podíamos encarar el desafío de tener una familia, de construir una familia. Pero nos asombraba tener que contárselo a nuestro director, que era Bernardo, que era el mismo director de ambos, **¡cómo van a hacer eso, esa responsabilidad de tener un hijo mientras no terminaste la tesis que es la cosa más importante en la vida de un becario!**, ¡Nada más importante! Entonces teníamos toda esa presión (I-20, resaltado de la autora).

Este investigador señala que:

más allá de toda la parte amamantar, de ese cuidado materno que yo como papá no podía hacer, siempre tuvimos las tareas muy divididas y **yo siempre me preocupé de que la maternidad no afectara en la en la carrera de Patricia** ¿viste? que me afectara a mí de la misma manera (I-20, resaltado de la autora).

Aún con este impulso, no podía hacerlo de la misma manera porque en su momento la licencia para padres era sólo de cinco días. De este modo, muchas veces las medidas de género que no contemplan la corresponsabilidad “arrastran y consolidan normas que pretende desafiar” (Pagani y Radi, 2021: 7).

Sin embargo, las consecuencias de tener hij*s tiene sesgos de género ya que ningún varón entrevistado señaló haber tenido que dar explicaciones de su paternidad en el ámbito laboral. Por su parte, muchas mujeres señalaron el manto de sospechas sobre su nivel académico por el sólo hecho de ser madres. Una investigadora que fue madre en el transcurso de su beca doctoral comenta un hecho que la hizo “**largar a llorar internamente**, porque tenía que pedir beca postdoctoral”. En el informe de avance, su director tenía que indicar:

si estaba todo bien o si... y me puso condicional. O sea, ni chicha ni limonada, no quiso empeñar su palabra y dijo que mi terminación en tiempo (de la tesis) estaba sujeta a que yo dedique mucho tiempo porque había tenido un retraso con el tema de la maternidad y que se yo...” (I-37).

Esto la hizo “llorar internamente” porque sabía que esa marca en el informe podía tener repercusiones para su postulación a beca postdoctoral, en un contexto en el que las licencias por maternidad eran tenidas en cuenta sólo si en las comisiones había personas sensibles a estos temas. A su vez, los desafíos de “hacer como que no pasó nada” (I-43) lo enfrentan principalmente las mujeres. Esto se traduce en “culpa”, “exigencia por cumplir”, “hacer las cosas bien”, “compensar”, que entra en conflicto con las maternidades que también demandan “dedicación exclusiva”. Si bien las licencias por maternidad para becarias fueron una conquista fundamental para que muchas mujeres puedan dedicarse los primeros meses a maternar, aún hay tensiones entre el trabajo productivo y reproductivo que merecen ser atendidas a fin de evitar la ilusión que producen estas medidas “como llaves para acceder a la vida que deseamos” (Pérez, 2020: s/r). Veamos el relato de una becaria que fue madre:

Mi maternidad fue planificada y es lo más importante en mi vida hoy. Me costó darme cuenta de eso. **Todo el tiempo la exigencia del cumplir, de hacer las cosas bien y demás, me llevó emocionalmente, mentalmente, a estar también en conflicto hasta darme cuenta y decir: bueno, es lo más importante en mi vida personal.** Si bien el trabajo es re importante en la vida adulta, lo profesional y laboral es una gran parte de la vida. Bueno, no es lo más importante y me costó darme cuenta de eso. De hecho, cuando yo estuve con la licencia por maternidad tenía que presentar mi informe de avance de mi beca. Y bueno, yo no había gestionado, no había preguntado si existía la posibilidad de hacerla en otro tiempo a la presentación y es como que **en la mente tenía eso, y estaba mal por no poder hacer eso. La culpa,** pero... o sea, es imposible, esos primeros tres meses realmente el bebe te demanda full time todo el tiempo y bueno, fueron **unos meses de vivir con esa carga y esa culpa,** tengo que hacer esto, no solamente por el responder a los demás sino cuando uno no sé, **algo que se me fue de las manos** digamos, que vos decís: yo **antes podía controlar más, llevar más los tiempos.** Era la primera vez que no llegaba a un plazo, por ejemplo. Me implicó eso. Bueno, después pude hacer esos frenos y equilibrarme, o sea, **estar más en paz emocionalmente** (I-25, resaltado de la autora).

La mayoría de las mujeres entrevistadas debieron hacer un esfuerzo para lograr “estar en paz emocionalmente” debido a que aún con derechos adquiridos, como señala Hochschild (2008), la profesión académica fue hecha a la medida del varón tradicional con su esposa

tradicional, situación en la que el trabajo reproductivo, aunque se encuentra unificado al productivo (Bhattacharya, 2017b), queda en un lugar subordinado (Pérez Orozco, 2014). Como señalamos en el capítulo anterior, si no se cuentan con redes de cuidado familiares “es muy difícil llevar adelante el trabajo científico mientras tenés chicos chicos y, después, cuando tus papás se vuelven grandes” (I-5). La inestabilidad salarial –analizada en el capítulo 5– sumada a la falta de políticas públicas de cuidado, dejan a las familias en soledad a la hora de articular lo productivo con lo reproductivo:

Acá estás sola. Si tenés todo el entorno familiar, las abuelas, puede ser más fácil, pero yo no vivía en la misma ciudad, entonces no tenía eso. Yo tenía a mi marido, que se ocupaba muchísimo de los chicos, los dos siempre hemos hecho el trabajo compartido. Pero yo veía chicas, madres solas, que realmente vivían una pesadilla; o sea, **te dejan sola, acá estás absolutamente sola**, cuentan con el apoyo de tu familia y si la tenés lejos o no tenés, te tenés que arreglar vos (I-45, resaltado de la autora).

Esta soledad estalla en la vida de las personas que realizan ciencia, ya que el tiempo del trabajo científico transcurre a una distancia inmensa del tiempo reproductivo (Horchild, 2008). Mientras en el trabajo científico se espera que una publique, asista a congresos, termine la tesis, forme recursos humanos, el tiempo reproductivo va a otro ritmo, más aún cuando hay niñ*s pequeñ*s. Vimos en el trabajo de campo que esto impacta en la organización temporal tanto de varones como de mujeres.²⁵⁴ La posición ocupada en la carrera científica no es un hecho menor: a mayor nivel en el mundo de la ciencia, mayor independencia y, por ende, mayor libertad en la organización temporal. A ello se le suma la estabilidad laboral que se da con el ingreso a CIC. Al ser la carrera científica una secuencia de posiciones (D’Onofrio, 2020), la posición en la que se encontraban al momento de sus paternidades y maternidades resulta significativo. Aquellos varones que fueron padres antes de ingresar a CIC señalan que “fue toda una experiencia”. Un investigador cuenta:

En esa época había muchísimas más incertidumbres en mi vida. Lo cual es natural, no es mi vida particular. Cualquiera tiene muchas más incertidumbres. Ahora hay cosas que están, por decirlo así, más aseguradas o más estables. Así que yo creo que una de las grandes diferencias es esa, las incertidumbres con las que uno se maneja.

²⁵⁴ Volveremos a la organización temporal en el capítulo 8.

Después, **el esfuerzo y la dedicación que uno le tiene que poner, creo que es independiente a la situación de contexto.** Porque es algo más intrínseco de cómo uno ve la vida o de cómo uno encara las cosas. Ahora, en esta etapa de mi vida tengo más tranquilidad en lo laboral, en lo económico. No estoy pensando qué pasará el año que viene, bueno, salvo que cierre CONICET (I-1, resaltado de la autora).

A su vez, en los relatos de los varones lo reproductivo aparece como una buena forma de regular el tiempo de trabajo y el lugar que ocupa en su vida. En uno de los entrevistados ello se expresa cuando señala los cambios que fue experimentando a lo largo de su carrera:

Si yo estaba escribiendo un paper o resolviendo un problema, yo podía llegar a golpear a alguien si me interrumpía. ¿Me entiendes? No quería distracción como que los años me fueron un poco... los hijos también, me amoldaron. Tenía que dedicarme un poco más a su cuidado. Ahora tengo dos. Si tengo que cortar lo hago” (I-7).

En las entrevistas realizadas vemos un cambio generacional: mientras que en los varones más jóvenes el trabajo reproductivo aparece en sus relatos de manera fluida, sin recurrir a preguntas específicas sobre el tema, en los varones mayores a 55 años ello no emerge; inclusive, se percibe como algo completamente extraño. En el encuentro con estos últimos, fue necesario recurrir a preguntas específicas, y, mientras algunos sostenían que “eso no tiene nada que ver con mi carrera” (I-4), otros lo asociaban a momentos excepcionales como las estancias en el exterior. Si bien volveremos a ello en la próxima parte de la tesis, es importante señalar que las estancias largas para muchas mujeres madres son impensadas y, en aquellos casos que comparten las mismas con sus compañeros, se ve como uno de los momentos más complicados a la hora de articulación, mientras que los varones consideran que “te afianza más la familia” (I-2).

Se comienzan a vislumbrar así considerables diferencias de género. Mientras los varones padres, que tuvieron un rol activo en la esfera reproductiva ven como “caótico” el momento en que sus hij*s son pequeñ*s, ello nunca los hizo encontrarse en un camino bifurcado, como sí se observa en el relato de las mujeres entrevistadas. Los varones padres que se encargan del cuidado de sus hij*s no sienten presión a la hora de irse de los lugares de trabajo; es más, señala un becario de un instituto masculinizado, “acá se ve como positivo. La mayoría de los investigadores se van antes porque tienen cosas de los hijos”

(I-38). Mientras que las mujeres tienen más presión por mostrar que sus ausencias no refieren a cuestiones de cuidado, aún en institutos feminizados: “he mentido, diciendo que no podía ir porque yo estaba enferma, cuando en realidad estaban enfermos mis hijos y me tenía que quedar a cuidarlos” (I-50).

Es de notar que es en los relatos de las mujeres en donde aparece el dilema expresado en la decisión de jerarquizar un trabajo u otro: ¿es más importante el trabajo científico o la familia? En los varones que señalaron el impacto de lo reproductivo en lo productivo, este dilema no se encontraba presente en relación a ellos sino a sus compañeras y, en todos los casos, ellas también son trabajadoras científicas.

Por su parte, las mujeres adoptan diversas estrategias para enfrentar esta disyuntiva: algunas “hacer como que no pasa nada, puedo rendir igual que el resto” aunque ello luego se exprese en culpa por no estar tan presente en el cuidado de sus hij*s. Otras ponen en el centro lo reproductivo, “es lo más importante de mi vida”, y en un segundo plano el trabajo científico: “Soy adjunta, pero por total decisión mía, siempre preferí ir tranquila, despacio, siempre mi hijo también fue un... tengo uno solo (...) yo siempre dije, no quiero que mi hijo cuando tenga 20 años me reclame porque nunca estuve y bueno” (I-21). Para quienes deciden no darle jerarquía a uno sobre lo otro, entendiendo que son diferentes, prima el: “Intento hacer las dos cosas, le pongo todo a las dos, pero todo el tiempo siento que hago las dos mal” (I-50). Ninguna de estas cuestiones aparece en el relato de los varones cis entrevistados.

Vemos así que, más allá de los cambios en las regulaciones laborales y la implementación de medidas de género, el trabajo científico aún continúa moldeado por la masculinidad. Y las mujeres que lo integran son conscientes de ello. De este modo, optan por estrategias para que las responsabilidades reproductivas afecten lo menos posible al trabajo científico ya que, aún con los cambios legales vigente, éste continúa signado por el reloj de las carreras masculinas (Hochschild, 2008). Una investigadora que participa de comisiones de evaluación señala:

El problema es que todavía hay muchas chicas que **no declaran la maternidad**. Mi visión es que a veces es como algo **vergonzante**. Si no tenés la información en la comisión, porque ya nos pasó que una de las miembros dijo: “uy pero yo conozco a esta chica, esta chica fue mamá”. Qué se yo... pero no lo pone en ningún lado y... el coordinar lo que dijo ahí es bueno, pero estamos siendo injustos con los que lo declararon. O sea, yo creo que en ese tema **falta más conciencia, más difusión y**

que eso se ponga. He visto currículum de chicas que en la parte de datos personales no ponen el tema de los hijos, y se los he preguntado, porque para mí siempre fue natural ponerlo, y no... (I-37, resaltado de la autora).

Considerar la maternidad y las enfermedades en las evaluaciones, señala otra investigadora, fue un tema que al principio generó resistencias, pero ahora “es un ítem más a considerar y ya no se debate más” (I-49). Otra investigadora de un área disciplinar diferente, da cuenta de lo mismo. Para ella, si bien faltan visibilizar algunas cosas “en las cuestiones más básicas ya hay un acuerdo generalizado” (I-37). Desde hace algunos años se contempla la maternidad pero, sin embargo, en las subjetividades la familia no constituye una unidad productiva en la ciencia (Hochschild, 2008) y el mérito continúa siendo su eje ordenador (Sandel, 2020).

De este modo, antes y después del cambio en las regulaciones laborales, las redes establecidas se vuelven centrales no sólo en lo reproductivo sino también en el trabajo científico. En el trabajo de campo pudimos observar los modos en que las redes en los espacios de trabajo son fundamentales para “que no te jodas vos” y se logre un acompañamiento en los momentos de mayor demanda de trabajo reproductivo. Sin embargo, constituyen excepciones ya que la ciencia se sigue pensando como carreras individuales y vinculadas a méritos personales. A su vez, el trabajo científico continúa expresando mandatos de masculinidad, en tanto pautas de comportamiento sobre cómo debemos actuar para ser reconocidos, cuyo efecto es restrictivo, en el sentido que para entrar en dicha categoría se deben dejar cosas afuera, en especial, lo reproductivo.²⁵⁵ Seguramente se observen algunos cambios en los próximos años, ya que en 2022 cambiaron los criterios en las evaluaciones de CONICET, a fin de contemplar la “diversidad de trayectorias” (Acta N° 583).

²⁵⁵ Al decir de Sandel (2020): “Si mi éxito es obra mía, algo que me he ganado con mi talento y mi trabajo, puedo sentirme orgulloso de él, estar seguro de que merezco las recompensas que me reporten mis logros” (p.21). Pero este ideal meritocrático tiene una cara oscura “asociada precisamente a la más atractiva de sus promesas, la de que la persona puede dominar su propio destino y hacerse a sí misma. El ideal meritocrático otorga un enorme peso a la noción de la responsabilidad personal” (p.22). Como si todos y cada uno de nosotros somos totalmente responsables de lo que nos ha tocado en suerte.

6.4 “Las políticas cambian, ¿las cabezas también?”. El caso de Virginia²⁵⁶

A fin de analizar en profundidad los modos en que las cuestiones de género han impactado en las prácticas y experiencias de las personas que hacen investigación científica y para recapitular lo abordado en los apartados anteriores, nos parece oportuno recuperar el caso de Virginia, a quien hemos entrevistado en diversas oportunidades. En un primer momento, cuando la agenda de género se estaba instalando en la ciencia local y, en un segundo momento, donde el efecto colibrí había producido una multiplicidad de organizaciones y grupos de activistas en la temática.

El caso de Virginia demuestra que los agentes nos encontramos atravesados por diversas experiencias y contextos que pueden resultar en prácticas, actitudes y modos de narrarlas distintas en una misma persona, ya que estamos en una continua interacción entre las experiencias pasadas y los nuevos desafíos o roles (Lahire, 2004). A su vez, como señalamos anteriormente, en Argentina el feminismo logró hacer circular términos tales como “techo de cristal”, “piso pegajoso”, “segregación vertical”, “segregación horizontal”, “androcentrismo”, entre otros conceptos, generando “un contradiscurso para formular interpretaciones propias de sus identidades, intereses y necesidades”²⁵⁷ (Fraser, 1992: 15). Ello permite ponerles palabras a experiencias propias vividas y modifica los modos de narrar la propia biografía, poniendo en juego disposiciones que antes no tenían o que estaban en un estado latente (Lahire, 2004).

Desde el 2015, las demandas feministas comienzan a tener masividad y legitimidad en el espacio público como nunca antes habían tenido en el país (Gago, 2019). En este contexto y como vimos en los apartados anteriores, las mujeres cis investigadoras comenzaron a ser entendidas como grupo desaventajado y circularon interpretaciones que ponían en jaque el discurso dominante en el mundo de la ciencia. En especial, frente a la idea basada netamente en el mérito implícita hasta el momento, las cuestiones de género comenzaron

²⁵⁶ Como señalamos anteriormente, se trata de un nombre ficticio a fin de respetar el anonimato de las personas entrevistadas.

²⁵⁷ Fraser (1992) toma el ejemplo de la violencia de género. En un principio las feministas eran minoría en pensar que era un tema de incumbencia común. La gran mayoría consideraba que era un asunto estrictamente privado. Ante esto, las feministas generaron un contrapúblico subalterno desde el cual mostraron que la violencia doméstica era un rasgo sistemático de las sociedades patriarcales, dominadas por los hombres. Con el tiempo, y a partir de movilizaciones, encuentros y elaboraciones académicas, se logró que sea tratado como tema de interés y preocupación común (Fraser, 1992).

a formar parte del marco de interpretación.²⁵⁸ La socialización del tema, en un contexto de acción habilitado por el clima de época, permitió un cambio en relación a la (in)comprensión de la experiencia social por ausencia de categorías hermenéuticas (Fricker, 2017).

Como señala Fricker (2017), las interpretaciones sociales colectivas son configuradas por los poderosos, lo cual los pone en ventajas para dar cuenta de sus experiencias, ya que pueden darse a entender más directa y fácilmente, debido a que los recursos hermenéuticos están especialmente adaptados a sus experiencias. Los grupos desaventajados, en cambio, deben hacer esfuerzos por sonar inteligibles y sus experiencias nunca encajan bien con las categorías y los modos de entendimiento dominantes. Los discursos dominantes generan así un “área de penumbra hermenéutica” (Fricker, 2017: 241) ya que una persona que pertenece a un grupo desaventajado encontrará a menudo que malinterpreta sus propias experiencias porque colectivamente no están disponibles los recursos para hacerlo de manera plena. Estos “huecos” o “lagunas” en la comprensión pueden referir tanto a lo que se está tratando de decir como al modo en que se lo dice.²⁵⁹

A fines de la década del noventa, Virginia recibe una beca doctoral de CONICET. En el transcurso de su beca, queda embarazada. Cuando lo anunció en una reunión de su grupo de investigación, la respuesta que recibió por parte de su directora fue: “¿y qué piensas hacer con eso?”. La actitud de la investigadora en los años que siguieron a esa reunión fue demostrar que “eso” no influenciaba en su carrera, con un costo muy grande para su propia vida. En esos años, en CONICET no había licencias por maternidad y ella relata que se tomó vacaciones, en ese mes de vacaciones se produjo el nacimiento de su hijo y al mes siguiente volvió a trabajar sin gozar del derecho a la lactancia y a los tiempos iniciales que demandan la maternidad. En sus palabras, “quedarte embarazada era más o menos como cometer un pecado. Era sacrilegio, estabas tirando por la borda tu oportunidad y estabas siendo irresponsable”. El comportamiento de Virginia frente a esta

²⁵⁸ Lo abordado en este apartado es resultado de un trabajo elaborado junto a Sol Yuan, con quien nos encontramos pensando las injusticias epistémicas en el mundo de la ciencia e intentamos hacer dialogar la filosofía con emergentes empíricos.

²⁵⁹ Luego, Fricker (2021) retomará esta idea respecto de la carencia en los “modos” adecuados para poder dar cuenta de las propias experiencias marginadas para acuñar el término de “caso moderado” en relación a la injusticia hermenéutica. En estos casos, los recursos hermenéuticos existen pero no tienen circulación en la comunidad por lo que, aún cuando la experiencia es comprensible para el propio sujeto, resulta ininteligible en su comunicación.

situación fue, según expresa, hacer “como que no había pasado nada. Como que me había mandado esa, pero no había pasado nada. Puedo rendir más que el resto”.²⁶⁰

El caso permite observar que su condición de mujer y madre le provocaba una injusticia hermenéutica especialmente desventajosa en relación a otras mujeres cis que no eran madres y respecto al resto de la comunidad académica privilegiada. El perjuicio ocasionado en ella por forzarla a no dar lugar a su maternidad de un modo compatible con su desempeño laboral afectó su capacidad de comprenderse en dicha situación de un modo que redundara en su favor, no pudiendo siquiera encontrar los recursos hermenéuticos adecuados para dar cuenta la injusticia a la que estaba siendo sometida. En este contexto, Virginia se encontraba frente una brecha en los recursos interpretativos colectivos que la ponía en una desventaja a la hora de dar sentido a sus experiencias sociales. Veía, sentía, que algo no estaba bien, pero no podía nombrar ese malestar:

Yo volví al mes a trabajar nueve horas al día, llegaba a las diez de la mañana, me iba a las siete de la tarde. No nos controlaban, pero era lo que había que hacer. No es que yo te puedo decir, mirá, yo la verdad que planteé. No, es como que ni se me pasó por la cabeza, era lo que tenía que hacer, **yo tenía que asumir asumir la responsabilidad de mis decisiones y una era haber tenido mi hijo** y bueno, yo sentía que tenía que seguir todo más o menos como tenía que ser.

Como puede apreciarse, Virginia no sólo no tenía los recursos interpretativos adecuados, sino que además se encontraba frente a lo que Fricker denominó prejuicios identitarios. Es decir, no era posible en este contexto identificar un agente social –individual o institucional– al que pueda responsabilizarse por la marginación (Fricker, 2017) ya que “había que trabajar nueve horas y había que trabajar nueve horas”.

En su testimonio, Virginia da cuenta de que, años después, la asistencia a charlas de género y ciencia y los intercambios con colegas y amigas de otros grupos le permitieron nombrar lo que le había pasado, saber que no era su culpa, que no era ella la que hacía las cosas mal, sino que tenía explicaciones sociales. Un punto importante en este proceso fue, según relata, su participación la charla sobre género y ciencia llevada adelante en el CCT Santa Fe. La primera entrevista con ella fue unos meses después de la actividad. Una vez

²⁶⁰ Ingresó a carrera de investigación sólo 7 años después de obtener la beca.

apagado el micrófono, levantó la mirada con los ojos llenos de lágrimas y, bajando la voz, me dice: “te voy a contar algo, fui a una actividad de género que me cambió la vida, la directora nos dijo que no vayamos y yo me mandé igual total era acá no más”. La expositora en dicha actividad fue Dora Barrancos, donde abordó la exclusión de las mujeres y llamó a observar el lugar de subordinación para salir de allí. Sabiendo que se encontraba frente a un público hostil a la palabra feminismo, Barrancos señaló para finalizar: “no importa el feminismo sino la capacidad de cada mujer para observar a tiempo la discriminación” (CCT Santa Fe, 2016). La investigadora relata que, “cuando terminó [la reunión] fui, le di un beso y la abracé [a la expositora] porque había dicho todo lo que yo pasé, todo lo que necesitaba escuchar.”

Su relato se encuentra aquí con un recurso correctivo de una injusticia hermenéutica (Fricker, 2017). Su participación en reuniones y la posibilidad de socializar su experiencia con otras miembros de su grupo desaventajado modificó el hábito de interpretación sostenido por ella hasta aquel momento y por el discurso dominante en el que se encontraba inmersa. La socialización de la experiencia le permitió poder nombrarla y tornarla comunicativamente inteligible. Como sostiene José Medina (2021) “la creación y uso de vocabularios y otros recursos expresivos adecuados para comprender el fenómeno en cuestión son cruciales para que un público supere la injusticia hermenéutica y pueda protestar contra la injusticia en sus propios términos” (2021: 231). Casi 16 años después de asumir su “culpa” por la maternidad, Virginia pudo poner en palabras lo que le pasó, hacer inteligible su experiencia para ella misma pero también para sus pares, a partir de registrar una sensación de disonancia (Fricker, 2017: 269) entre su propia experiencia y el relato autorizado que articuló en relación a ella.

Unos años después, en otra actividad específica de su campo, conoce a otra investigadora que aprovechó la ocasión para decir “acá hay que tener en cuenta que hay que dar la oportunidad a las mujeres.” Junto a ella, un tiempo después, integraron una red de mujeres en su campo disciplinar con el fin de dar visibilidad de las mujeres de sus áreas. La marginación hermenéutica que le produjo la invisibilización o distorsión de sus realidades, dificultando expresar y comprender plenamente sus vivencias y luego su encuentro con acciones correctivas contra la injusticia vivida que le permitieron nombrar el daño producido a su propia persona, la llevó a participar de activismos en la temática. Como sostiene Fricker (2017):

la marginación hermenéutica es primera y principalmente el producto de unas relaciones de poder desiguales en términos más generales, y como tal no es un tipo de disfunción que pudiera erradicarse solo mediante lo que hacemos como oyentes virtuosos. Modificar las desiguales relaciones de poder... requiere de una acción política grupal para el cambio social” (Fricker, 2017: 279).

Sin embargo, siguiendo a Pérez (2019b) podemos decir que se puede experimentar injusticia hermenéutica no sólo cuando faltan palabras y recursos interpretativos sino también cuando “hay un rechazo directo de las nociones que desarrollan las comunidades, una falta de voluntad de comprenderlas e incorporarlas y/o la ilusión de que pueden interpretar su propia realidad de manera satisfactoria a partir de las categorías ofrecidas por los grupos que l*s marginan” (Pérez, 2019b: 90). Ello nos lleva a otro punto: aún con la disponibilidad de términos específicos –e incluso con la conquista de derechos– las instituciones y los grupos las rechazan. Como señala Virginia “aunque las palabras y las normativas cambian, las cabezas no.”

6.5 Te estás juntando mucho con Mabel....

Ser feministas es andar con un velo de sospecha en instituciones creadas para la masculinidad. Algun*s entrevistad*s comentan situaciones cotidianas donde se realizan comentarios machistas que son oportunamente señalados. Ante estos llamados de atención, siempre se señala a la feminista que se encuentra más cerca, aun cuando ella no haya intervenido y hasta no se encuentre presente en estas situaciones. Así, la portación de aguafiestas, detalladamente estudiada por Sara Ahmed (2019) se extiende también en momentos de ausencias.

Mientras me encontraba escribiendo estas páginas coincidimos con una becaria de Ingeniería en una marcha en defensa de la educación pública y me dice: quería verte, tengo más material para tu tesis, una conversación en el grupo del Instituto. Se trata de un instituto masculinizado en cuyo paisaje se encuentran objetos socialmente asociados a la masculinidad hegemónica: autos, aviones, elementos fabriles y fotos de carreras de automóviles. Uno de los investigadores que lo integran, ya consagrado, me muestra al finalizar la entrevista una fotografía de cuando él se sumó al grupo. Me llamó la atención la única mujer de la misma y le pregunto de quién se trata: la esposa de nuestro director,

secretaria, una madre para nosotros, me responde. Esa mujer fue por mucho tiempo la única del grupo. Actualmente, allí hay una sola investigadora, Rosa, casada con un investigador; el resto son becarias y en porcentaje significativamente menor a los varones. No sería un dato relevante saber con quién se encuentra casada Rosa si no fuera por la situación que nos hizo conocer nuestra informante. Mientras se encontraba de licencia por enfermedad, llegó un mensaje al grupo de WhatsApp de todo el Instituto, donde Rosa informaba que se llevaba la tostadora para arreglar. Un investigador le responde: *-Vamos Gómez [en referencia al marido] a demostrar sus dotes*. Dos personas le reaccionaron con risas, pero ya el contexto había cambiado para que eso sea interpretado como chiste. Otro investigador le responde: “-Qué machirulo ¿Te pensas que Rosa no es capaz de arreglarla? ¿Qué te enseñan en esos cursos de Ley Micaela? Jajaja”. Vemos en la intervención del último investigador la referencia a las capacitaciones obligatorias y, aunque lo sigue haciendo en modo chiste, le señala que su comentario es machista ya que la compañera, también ingeniera, no necesita a su marido para hacer el arreglo correspondiente. Este mensaje recibió 4 reacciones de aprobación y ningún emoji que lo señale como gracioso. Podemos afirmar: nadie lo tomó como chiste.

Como se observa, había cosas que no se dejaban pasar, inclusive en lugares mayoritariamente compuestos por varones cis y entre varones cis. Sin embargo, el intercambio al respecto no terminó ahí. Un becario doctoral le responde: “-Estás pasando mucho rato con Mabel”. Mabel era la becaria, compañera de este último, que se encontraba de licencia por cuestiones de salud. Ella, aún sin haber intervenido en la conversación, era la feminista que estaba influenciando al segundo investigador y arruinado el chiste del primero. Se convertía así en aguafiestas, que estaba afectando la gracia del grupo, aunque ni siquiera se encontraba presente en la conversación.

Rosa fue una de nuestras entrevistadas y si bien no dio cuenta de haber padecido situaciones de discriminación, estos chistes y comentarios son comunes en el mencionado Instituto, de acuerdo al testimonio de otra becaria. Pero la investigadora lo atribuye a algo más general: “a lo mejor visto de afuera es de otra manera, pero yo por lo menos no me sentí excluida. Todos decimos pavadas acá (risas). Yo creo que salí beneficiada porque siempre fueron muy considerados” (I-23). Como señala Sara Ahmed (2022), “una experiencia de sexismo y misoginia se vuelve más difícil de procesar porque reconocer lo que sucede puede requerir abandonar una creencia en una organización” (2022: 125).

En cambio, l*s recién llegad*s pueden desplegar estrategias de sucesión o, como nuestra becaria, estrategias de subversión (Bourdieu, 1994a) que, aunque puedan ser más costosas y arriesgadas, ponen en cuestión el antiguo orden e instaura una alternativa diferenciada. Esta becaria no viene de las ingenierías masculinizadas sino de ramas ingenieriles más feminizadas y de militancia política que la lleven a “no entender cómo se pueden decir esas cosas”.

Sin embargo, esto no ocurre sólo en lugares masculinizados sino también en Institutos compuestos mayoritariamente por mujeres cis, inclusive en lugares de poder. Analizamos en el capítulo anterior los modos en que son etiquetad*s l*s becar*i*s que participan activamente en demandas del sector, pero consideremos necesario volver aquí sobre ello a partir de las denuncias de violencia laboral y de género.

Una becaria y un becario comentan que emprendieron la organización de asambleas en su instituto. Como resultado de ello, empezaron a identificar situaciones de violencia laboral y de género que se encontraban naturalizadas, ante las que deciden hacer una encuesta. “El 15% había tenido una situación de violencia y el 80% había presenciado una situación de violencia. Esos eran más o menos los números, y en la mayoría era entre investigador-becario, no era entre pares” (I-42). Frente a estos resultados realizaron una asamblea de becar*i*s:

para hablar de la situación y pedir a CONICET que venga a ver, que haga algo. En ese momento acá no había nada. Eso pasó un día y al día siguiente, antes de que podamos realizar algo, un becario posdoc le mostró todos estos resultados a un investigador. Este investigador le contó a la dirección del Instituto y se armó un gran problema. Ahí tuvimos una reunión, donde se nos acusó de un montón de cosas. Sin ver la encuesta, o sea, enseguida dijeron que la encuesta estaba mal hecha, que no sé qué... no la habían visto. Bueno, hubo una reunión. Nosotros planteamos cuál era la situación, qué era lo que queríamos, que haya alguna especie de capacitación sobre la situación de violencia. La dirección buscaba identificar casos porque creo que había un número como de 18 casos, una cosa así. Y la dirección se quedó con ese número y quería identificar los 18 casos para actuar individualmente sobre cada uno y nosotros queríamos que traten de entender que no es una cuestión individual, que es sistémica. Que no importaba tampoco qué tan leve o tan grave eran esos casos, que no se resolvían digamos con ir a decirle ‘no haga esto’, sino que había que capacitar a los investigadores y a los becarios, sobre qué cosas son, qué cosas se pueden hacer y qué cosas no. Y no, no entendieron eso (I-29).

Mediante la encuesta, l*s investigador*s en lugares de poder se sintieron cuestionad*s porque se presentaba evidencia del fracaso de la organización para generar buenos ambientes laborales: “la evidencia implica que quienes nos gobiernan deberían estar sujetos a algo más que a ellos mismos” (Ahmed, 2022: 92). Como sostiene otra entrevistada, “ellos lo sintieron como que nosotros hicimos la encuesta en su contra y en realidad la encuesta respondía a cosas que estaban pasando y que ellos deberían resolver” (I-42). Sin embargo, “al presentar una denuncia o cuestionar la decisión de un ‘cuerpo superior’ se estaban enfrentando al vacío de ese deberían” (Ahmed, 2022: 93).

A partir de la encuesta se realizó una reunión exclusiva de investigadores, “donde charlaron estos temas y bueno, un grupo de investigadores sugirió que no éramos todos los becarios los que hacíamos estas cosas, que éramos cuatro o cinco becarios revoltosos y no trascendió” (I-29). Se produce así lo Sara Ahmed (2022) denomina fatalismo institucional, herramienta que sirve para afirmar su poder al interior de las instituciones: “es el modo en que ciertos comportamientos se consideran naturales e inevitables, como si fueran parte de la naturaleza del juego” (Ahmed, 2022: 140). Quienes denuncian se convierten así en los que no entienden las reglas del juego:

Incluso un investigador dijo que el problema era que tenían todos becarios de segunda. Así que eso, imagínate, como que el problema de ellos era que antes había becarios de primera y ahora no. Porque ellos venían viendo la tendencia donde antes se le presentaba gente con promedios muy altos, y ahora mucha más gente puede entrar, cada vez con promedios más bajos, y hay menos candidatos. Entonces, ellos arribaron a la conclusión de que eso se debía a que **seleccionaron malos becarios que no se bancaban el ritmo de trabajo exigente de élite** que se hace y que esos becarios empezaron a hablar y eso le generó una **mala prensa al Instituto**. Esa es la conclusión a la que llegaron (I-29, resaltado de la autora)

Les estaban diciendo que la ciencia es así, que las prácticas laborales son esas y hay que seguirlas para ser buen*s científic*s, de élite, quienes se quejan son “becari*s de segunda”. Pero también se imprimía otra lección: no vale la pena intentar transformar la institución. “Ni siquiera le dimos la encuesta, no llegamos a mostrar los resultados. Nosotros debatimos si incluso era pertinente convocar a un seminario del Instituto para mostrar los resultados, pero no llegamos ni a mostrarlos” (I-29). A fin de que no escalara

el conflicto ni que llegue a CONICET, la dirección decide generar un “grupo de personas, que **las eligió la directora igual**, para que si vos sentías violencia laboral o de género podías hablar con estas personas” (I-42). Si bien “se quisieron hacer los diversos, te decía, no es que yo pongo mi amigo, son tres personas de diferentes grupos, con diferente género y diferente orientación sexual (...). Lo cierto es que nunca nadie lo usó” (I-42). De este modo, mediante las herramientas del amo, se intentó mantener “la casa en orden” (Ahmed, 2022: 98). El velo de sospecha que recae sobre las personas activistas y las resistencias a escuchar las demandas de igualdad va más allá de las áreas de conocimiento. Se trata de algo transversal a todos los lugares de trabajo.

Una entrevistada de Sociales y Humanidades nos comentó otra situación durante el cursado de un seminario doctoral en modalidad virtual. Un asistente al seminario –pero con muchos años de docencia en la Universidad– reiteradamente hacía comentarios cuando hablaban las mujeres, interrumpiéndolas, corrigiéndolas y/o explicando la importancia de sus investigaciones, sin dejarlas continuar con sus exposiciones. En la primera clase que ello ocurre, una de las compañeras se quedó con una “sensación fea”, de malestar. La siguiente clase se repite la misma situación y otra de ellas se rompió en llanto. Frente a esto, se apagaron varias cámaras en señal de disconformidad. Cuando termina la clase, entre algunas compañeras se escriben mensajes por el grupo de Whatsapp y una de las chicas pregunta si notaron lo que había pasado o era ella que se encontraba sensible. El resto le contesta que sí, que no era ella, sino que todas se sintieron incómodas.

Ante esto, deciden enviar una nota al doctorado señalando el *mansplaining* frente al que se encontraban, expresado en frases como “a ver... para aclarar un poco la confusión de la compañera” a lo que le seguía una suerte de perorata sobre algún aspecto del tema del que casualmente la participante del curso interrumpida era especialista. A esto se le sumaba la falta de respeto al docente que estaba al frente de las clases “con acusaciones, correcciones e interrupciones de diversa índole, nunca amables ni oportunas.” El Comité del Doctorado realizó una reunión informando que si no había denuncia formal no podían hacer nada, que hablaron con el compañero de cursada, quien decidió seguir asistiendo al seminario, ya que “era su derecho”. Las estudiantes decidieron no llevar adelante una denuncia al área de bienestar por “todo lo que ello implicaba” y “necesitaban terminar el seminario”. La nota fue firmada por 8 personas, pero sobre una de ellas recayó

principalmente la acción disciplinaria. Esta mujer feminista hablando con una docente sobre el interés por un seminario ofrecido en la Facultad, se entera que esa acción envió una señal de alarma y pronto se transformó en una persona no deseada: “Yo te diría que te vayas olvidando de esa materia, después de lo que pasó con Raúl –el varón denunciado– no te quieren ni ver.”

En situaciones como las narradas, ocurren dos cosas: por un lado, te convertís en denunciante potencial, aún sin hacer la denuncia, y en una persona conflictiva o quejosa.²⁶¹ Pero por otro lado, se puede extraer un doloroso aprendizaje sobre la institución, al descubrir la brecha entre la apariencia y la experiencia: “en otras palabras, lo que experimentamos no es lo que la institución aparenta ser” (Ahmed, 2022: 84).

De este modo, si bien hay especificidades sobre los modos en que se ejerce violencia laboral y de género que responden a la heterogeneidad de las formas de trabajo, hay puntos en común que las trascienden. Uno de ellos es el ruido que pueden hacer las personas feministas o simplemente sensibles a estos temas en la ciencia, una institución moldeada por el mandato de masculinidad. Vimos cómo ello hace que ese velo se encuentre lejos de ser invisible pero también como se va generando un aprendizaje del modo en que funcionan las instituciones “a partir del desgaste de ir contra ellas” (Ahmed, 2022: 63).

²⁶¹ Como señala Sara Ahmed (2022), “que te escuchen como alguien que se queja mucho muchas veces es ponerse a tono con un sonido, nuestro sonido, como escuchan que sonamos, cómo suenan las palabras o los relatos.” (Ahmed, 2022: 38)

CUARTA PARTE



Día de paro. Fotografía tomada al interior del IHUCSO en el 2022



Acceso restringido. Fotografía tomada en la puerta de entrada del IFIS y del INTEC de calle Güemes en el 2022

Introducción

En las páginas anteriores fueron emergiendo diferencias entre las áreas y los lugares de trabajo, aun así se prestó particular atención a un marco más amplio que es común a tod*s l*s trabajador*s científic*s de CONICET. Esto responde a que las regulaciones influyen en la dinámica de la ciencia ya que l*s investigador*s interiorizan las reglas de la organización (Whitley, 2012). Sin embargo, en las prácticas concretas vemos el carácter multiforme que adquiere la investigación (Vink, 2014) plasmado en diferentes formas de organizar el trabajo, donde las desigualdades de género también adquieren particularidades.

En los capítulos que siguen prestaremos particular atención a dichas heterogeneidades, focalizándonos en los modos en que en el proceso de trabajo se establecen pautas y normas informales que se desprenden de las relaciones sociales de l*s trabajador*s científic*s. De este modo, en los grupos de investigación hay diferencias en las formas en que se llevan adelante las tareas, en las relaciones entre l*s trabajador*s y en sus prácticas. En los capítulos siguientes, se analiza la división y organización por género del trabajo científico pero también se recuperan las estrategias desplegadas por l*s investigador*s. De este modo, en la presente parte de la tesis abrimos el diafragma de nuestro lente²⁶² para poner el foco en las heterogeneidades de las áreas de conocimiento, los Institutos, los grupos y las personas que los integran ya que ello nos permite observar más detalladamente las desigualdades de género al interior del trabajo científico pero también las contradicciones ligadas al movimiento constante (Lahire, 2010) entre la ciencia y la esfera reproductiva.

Los elementos comunes señalados en el apartado anterior, si bien se encuentran presentes y son importantes ya que enmarcan el trabajo científico, comienzan a adquirir matices cuando nos adentramos a los espacios de trabajo. Así, si bien hay un marco común compartido, la organización es distinta de acuerdo a las áreas de conocimiento, los institutos y los grupos de investigación de pertenencia. Por un lado, tenemos Institutos con edificios nuevos, con una computadora por trabajador*, con grandes aparatos, instrumentos, laboratorios. Por otro lado, tenemos institutos que, si bien son nuevos el

²⁶² En fotografía, si se abre el diafragma se logra una menor profundidad de campo: Un diafragma abierto produce un fondo desenfocado, haciendo que el objeto en primer plano resalte y tenga mayor protagonismo. Esto es ideal cuando quieres destacar los detalles del objeto principal mientras desenfocas el fondo.

espacio es insuficiente, las prioridades se establecen por la posición ocupada y la jerarquía se imprime también en la organización espacial. Y, por último, institutos que se encuentran dispersos, sin herramientas de trabajo para tod*s sus trabajador*s y sin lugar suficiente para que tod*s ell*s dispongan de un espacio propio.

La ciencia en la región del Litoral adquiere diferentes paisajes de acuerdo a los lugares donde la habitemos y de las puertas de acceso en las que nos encontremos para ingresar a los espacios de trabajo. A veces se trata de lugares cerrados, de difícil ingreso, sólo permitido para un*s poc*s, otras veces confluye y se camufla con el paisaje universitario más amplio. En ocasiones se trata de una persona sentada sola, rodeada de escritorios vacíos; en otras, de varias personas en un mismo salón, pero aisladas mediante límites invisibles, cada una en su respectiva computadora; o de grupos de personas trabajando de manera conjunta en mesadas compartidas. A su vez, en algunos espacios no es posible establecer a primera vista diferencias jerárquicas; mientras que en otros lugares de trabajo el espacio se dispone en relación a las mismas. Hay puertas que, una vez que accedemos, nos llevan a paisajes altamente masculinizados –como en el caso de Mabel– y otras donde el cuadro pareciera dibujado por Florencia Vespignani, con muchas mujeres e insignias de lucha política. La mayoría de dichos lugares son espacios dominados por la blancura, tal como podemos ver con los lentes creados por nuestras feministas negras.

Esta simple -e incompleta- descripción del paisaje se plasma también en la heterogeneidad de las prácticas llevadas adelante, las estrategias desplegadas por l*s actor*s, las redes que se establecen entre l*s trabajador*s, las formas en que se dividen las tareas, y en sus organizaciones temporales tal como lo detallaremos en los siguientes capítulos. Estas heterogeneidades se encuentran mediadas por las áreas de conocimiento de pertenencia, por el tipo de ciencia que realizan, por las posiciones en las que se encuentran, por cuestiones de género, y en algunos casos por sucesos más aleatorios como puede ser el perfil de quienes se encuentran en la dirección de los institutos y grupos de investigación y los modos en que ell*s entienden la ciencia.

Esta cuarta parte de la tesis se organiza en dos capítulos que pretenden abordar la división y organización por género del trabajo científico. En primer lugar, en el capítulo 7 nos situaremos en un nivel meso con el fin de atender a las prácticas que despliegan l*s agentes a partir de lo que el propio sistema les demanda plasmado en las pautas de evaluación. Como vimos anteriormente, l*s trabajador*s científic* se encuentran

constantemente evaluad*s (Musselin, 2005) y las evaluaciones constituyen momentos decisivos de la vida profesional ya que van delinear el quehacer científico (D' Onofrio, 2020). De este modo, analizaremos el lugar de las publicaciones, el financiamiento, las estancias en el exterior y las redes internacionales. Se trata de puntos nodales de las actividades realizadas por nuestr*s entrevistad*s.²⁶³

Sin embargo, este análisis pone en segundo plano la gran diversidad de actividades llevadas adelante en los espacios de trabajo que forman parte de las prácticas de la investigación científica (Keimer, 2011). Por ello, luego de este análisis, en el capítulo 8 atenderemos a los modos en que se organizan cotidianamente las actividades en los espacios de trabajo, cómo se distribuyen las tareas, los horarios de trabajo y la división por género del trabajo reproductivo.

²⁶³ Son ejes que salieron en todas las entrevistas. Si bien realizan otras actividades como docencia, evaluaciones de revistas, de tesis, proyectos, en Comisiones, servicios a terceros, extensión, entre otras y algunas de ellas serán recuperadas oportunamente a lo largo del capítulo, creemos necesario hacer foco en especial en ellas porque, como veremos, son nodales en las evaluaciones.

CAPÍTULO 7

Heterogeneidades en el trabajo científico y desigualdades de género

7.1 La “fábrica de sumar papers”

Mientras nos encontrábamos haciendo el trabajo de campo, las publicaciones eran un tema reiterativo: “tengo que publicar sí o sí este artículo porque no llego para el informe”, sostenía en la cocina de un Instituto una investigadora asistente de Humanidades. “¿Vos cuántas publicaciones tenés? yo sí o sí tengo que hacer una en inglés antes de postularme a postdoc”, le comentaba un becario a una becaria a la salida de un instituto de Ingeniería”. Entre 2022 y 2023, registramos en un grupo de WhatsApp integrado por becaris de CONICET, el requerimiento insistente por conocer la cantidad de publicaciones necesarias en las Comisiones Evaluadoras de diferentes áreas para sus postulaciones a becas posdoctorales.

L*s investigador*s también cuentan sus publicaciones. Se trata de trabajador*s que crean y sostienen la “fábrica de papers”. En una entrevista, una investigadora asistente señalaba: “vos tenés que aprobar el informe todos los años, o cada x años cuando sos de adjunto para arriba, y lo que cuentan son los papers, tenés que publicar, publicar... por lo menos dos papers por año en buenas revistas” (I-50). Otro investigador sentenciaba: “es una fábrica de sumar papers” y señalaba que eso es “muy cuestionable desde el punto de vista epistemológico” porque “la exigencia de saber del paper hace que uno tenga que estudiar cosas que por ahí son ‘estudiables’ pero no importantes. O sea que uno se mete en un tema porque sabe que va a publicar” (I-7).²⁶⁴ La producción de artículos se transforma así en el “fantasma que te corre” (I-39) en las carreras académicas.

²⁶⁴ La observación del entrevistado se alineó con la observación que Varsavsky ya realizaba a fines de la década del sesenta: “Hoy hay más científicos vivos que en toda la historia de la humanidad, y disponen de recursos en cantidad más que proporcional a su número. Con todos esos recursos adquieren aparatos y materiales maravillosos, asistentes bien entrenados, bibliografía completa y rápida. Disfrutan de un gran prestigio y de sueldos nada despreciables. ¿Qué han producido con todas esas ventajas? Toneladas de papers y muchos objetos, pero menos ideas que antes” (Varsavsky, 1969: 43). Como señala Kreimer (2011) “En términos de la calidad de las investigaciones, observamos una paradoja: mientras que el sistema altamente burocratizado que describimos se despliega con la complicidad explícita de las élites científicas y las burocracias públicas con el justificativo de la priorización de la calidad, ello ejerce una presión sobre el conjunto de los investigadores que hace que cada vez esperen menos, y tengan menos tiempo para hacer desarrollos cognitivos más complejos y más profundos, y que deban improvisar todo el tiempo resultados publicables, bajo la conocida advertencia del “publish or perish” (publicar o morir)” (Kreimer, 2011: 67).

En el trabajo científico, las publicaciones se transforman en el indicador más importante de desempeño en términos de resultados de investigación (Bauer et al., 2013; Dorogovtsev y Mendes 2015; Leahey y Cain 2013; Leahey et al., 2010). A diferencia de otras carreras profesionales, en las que el desempeño laboral se mide en relación a objetivos organizacionales, uno de los criterios atendidos de mayor ponderación respecto del éxito profesional en investigación es la productividad científica y el impacto o la visibilidad internacional de las publicaciones en la propia comunidad de especialistas (Parker et al., 2012). Como señala D’Onofrio (2020) para el caso argentino, “la producción –con protagonismos diferentes de acuerdo a la etapa de la trayectoria del investigador– de publicaciones científicas en revistas de calidad y visibilidad internacional, es un elemento central de evaluación de las carreras individuales” (D’Onofrio, 2020: 163). En consecuencia, las publicaciones ocupan un rol central tanto en el plano de las regulaciones laborales como de las prácticas y estrategias de l*s trabajador*s científic*s, ya que “lo que dice el reglamento, ser exitosa es publicar muchos papers en buenas revistas” (I-30). Los papers y sus citas se convirtieron en el eje principal para la evaluación de l*s investigador*s, ya sea en lo referido a sus propias carreras como para la obtención de financiamiento (Kreimer, 2011). En palabras de un entrevistado: “hoy los papers son los que nos dejan vivir, digamos, dentro del sistema, lamentablemente. La evaluación es en base a papers” (I-10). Pero en los diferentes grupos, se llevan adelante diversas estrategias de cooperación y competencia entre l*s integrantes en relación a las publicaciones.

El orden de la autoría en las publicaciones refleja la posición que se ocupa en el campo y suele ser un lugar de disputa. L*s jóvenes investigador*s luchan por hacer figurar su nombre en primer lugar y asegurarse una mejor visibilidad, mientras que l*s científic*s reconocidos aceptan firmar en otros lugares, en segundo o último puesto (dependiendo de las áreas) ya que su nombre igualmente será destacado (Zuckerman, 1968). Como señala Bourdieu (1994a), ello no se debe a la generosidad de quienes se encuentran en lugares de poder, sino a que el comunalismo y el desinterés –en términos de Merton– son una necesidad impuesta por el sistema de producción científica, en el que los agentes tienen necesidad del trabajo de otr*s. De este modo, en los casos analizados tenían pautas internas a la hora de firmar los artículos:

Yo participo en varias comisiones de CONICET y lo más común es que, en general, **el primero es el que movió la mano y el último es el jefe**, director del proyecto o director de la beca. El penúltimo suele ser el codirector de la beca o de proyecto. Y después puede haber alguien más que hayan colaborado y esos que están **al medio, son gente que ha hecho algunos experimentos o gente que también trabaja en ese tema** (I-13, resaltado de la autora).

Formar recursos humanos que tengan posibilidades de crecer en el propio sistema es importante también para quienes se encuentran en lugares de dirección. Como señala una becaria: “a ellos le sirve que los becarios vayan primero” (I-31), aunque las pautas sobre la distribución de autorías, “varía mucho, depende de cada grupo” (I-16). Una becaria señala que, desde que se encuentra en beca postdoctoral, “escribo, mido, hago todo y tengo *mi jefe*²⁶⁵ que lee y me dice, o sea... corregirá lo que es inglés. Pero es mucho trabajo, mucho trabajo para una persona, por eso necesitás asociarte, buscar tu compañero de trabajo” (I-16).

En algunos espacios de trabajo, más que por presión de la dirección o directrices explícitas, la necesidad de publicar se habla en las redes informales: “hay una presión que a veces no es explícita y no es que los directores te dicen publicá publicá, publicá, pero si hay una presión de la comunidad en sí. Otros becarios te dicen ‘che, mirá que hay que publicar porque te piden si vos querés entrar a posdoc, no sé cuántos papers’ (I-17). En otros espacios, desde los inicios de la beca l*s director*s incentivan a escribir para publicar:

Cuando el becario está arrancando, hay pequeños esbozos... va dependiendo de cada director. Yo soy partidaria de que se anime a escribir lo que sea y después lo vamos mejorando (...). A medida que van creciendo, los esbozos son cada vez mejores. Y otras veces los primeros escritos muchas veces fueron de los directores, entonces dependiendo de cuál es el estadio, yo puedo llegar a hacer agregados y los charlamos, cuando son más grandes les dejo comentario, qué te parece si... fijate si podes ir por este lado, por este otro lado (I-18).

²⁶⁵ Much*s becar*i*s denominan jefes a sus directores de beca. Volveremos a esto cuando analicemos las jerarquías.

Como resultado del trabajo de campo, se desprende un dato que nos resulta llamativo: son principalmente mujeres quienes animan a que l*s becari*s a que escriban los primeros borradores y se toman el trabajo de enseñarles a escribir. En otros casos, principalmente varones, dejan que l*s becari*s “hagan el trabajo de mesada, los resultados, escriban el artículo y luego ‘le pegan la lectura final’” (I-19) o directamente escriben ellos los artículos con los resultados obtenidos por los becari*s en el trabajo de laboratorio.

Si bien “son los directores los que deciden quién va en el paper” (I-29), lo cierto es que l*s becari*s, sobre todo en aquellos lugares que hacen trabajo en laboratorio y cotidianamente se encuentran en las mesadas, colaboran entre sí y despliegan otras estrategias. L*s recién llegad*s no sólo luchan por estar en los primeros lugares, a veces lo hacen con la intención de que los nombres de sus compañer*s también figuren en el paper ya que han realizado aportes. En este sentido, las estrategias desplegadas entre becari*s resulta fundamental. Una becaria comentaba en la entrevista que entre becari*s funcionaban colaborativamente, más allá de las disputas entre sus direcciones y codirecciones:

Hablamos mucho y todos nos damos cuenta que el tipo [director] era así, entonces como que **ya le tomábamos el tiempo y como que nos ayudamos igual entre nosotros**. Y no me tocó tener compañeros, o sentirlo, qué sé yo, que te ayuden en algo y que después te pidan algo a cambio. Sí había, pero lo charlábamos. Porque después estábamos en el almuerzo y decíamos ‘che mirá esto, sí, **la verdad es una injusticia**. Bueno, yo le voy a decir’. Y nos ha pasado, yo decirle a mi director, ‘che me parece que a esta persona hay que ponerla en el trabajo porque me ayudó mucho’. Y al revés, también a mí me han puesto en un trabajo porque una compañera le dijo a mi director ‘poné a Mara porque me ayudó un montón a hacer esto’. **Me tocó un buen grupo de compañeros**. (I-42, resaltado de la autora)

Tener “un buen grupo de compañer*s”, “asociarse”, “colaborar”, se vuelve fundamental a la hora de llevar adelante estrategias de cooperación entre becari*s. Ello requiere que también l*s pares sean reconocid*s en las publicaciones. Y en la cita anterior se aprecia cómo, en espacios informales tales como el almuerzo, l*s becari*s hablan de las “injusticias” producidas cuando no se reconoce “la ayuda” de sus compañer*s y las estrategias llevadas adelante para que sus director*s, que son quienes “definen quién va en el paper”, los agreguen. En otras posiciones es necesario desplegar estrategias para “no

quedar en el medio, pero tampoco primero”, porque “estar primero es quedar como becario” (I-9). En palabras de un investigador:

Cuando vos estás entre becario e investigador asistente, buscan que estés primero, digamos. El becario tiene que estar primero, si está en el medio es como que está de relleno, y último sería muy raro. Y cuando vos ya sos adjunto te empiezan a buscar que estés al final, que vos seas el director, como que vos **no tenés que estar primero haciendo las cosas**, tenés que estar en otro nivel. Y ya si sos independiente, yo soy independiente, ya casi que es un requisito, estar en el final o primero. En el medio es como que estás medio lavado, y primero es porque... si estás primero es porque no sé, son pocos, digamos, **estar primero en un trabajo donde hay cinco, medio raro, porque quedaste como becario**” (I-9, resaltado de la autora).

En algunas comisiones, principalmente de las grandes áreas que realizan trabajo en laboratorio, se entiende que el “el primero es el que hizo el trabajo” (I-21), es decir quien se encuentra en la mesada –en general, l*s becar*s²⁶⁶ y último “es **el jefe**, director, aunque también trabajas un montón a la par del becario” (I-21). De este modo, investigador*s asistentes y adjunt*s pueden quedarse en el medio, salvo que desplieguen estrategias para que ello no ocurra. Un investigador de ingeniería comentaba sobre su esposa de ciencias biológicas y de la salud que “no promociona porque es **demasiado democrática**”, señalando que a ella “las últimas promociones se las han rebotado por decir: usted debería estar al final, y claro, **como tiene una jefa que siempre se quiere poner última**, por boluda, la termina cagando.” (I-9, resaltado de la autora).

De acuerdo a lo relevado, fueron principalmente mujeres en estas posiciones quienes tuvieron que enfrentarse a sus superiores –tanto varones como mujeres en lugares de mayor jerarquía y poder– para que su trabajo sea reconocido en el lugar de las publicaciones, lo cual es muy importante para ascender en la carrera científica. Por su parte, no nos encontramos con testimonios de algún varón que haya señalado la necesidad de hablar de ello con l*s director*s del grupo.

Por lo tanto, las mujeres deben comenzar a desplegar diferentes estrategias a fin de alcanzar ascensos y promociones. Entre otras, articular con compañer*s donde puedan “alternar en los papers, a veces va uno atrás y el otro adelante y otras veces él adelante y yo atrás” (I-21). O generar lazos, “con otras mujeres piolas” (I-6) para empezar a armar

²⁶⁶ Como profundizaremos en el capítulo siguiente en el análisis sobre la división de tareas.

sus propios “subgrupos”, presentar sus propios proyectos y tener independencia a la hora de llevar adelante las investigaciones y así poder ir últimas en las publicaciones. Las mujeres entrevistadas en esta situación, no armaron un grupo independiente, sino que desplegaron estrategias para ir avanzando en sus temas desprendidos de una temática más general de un grupo mayor –cuyo liderazgo se encuentra a cargo de otr* investigador*– pero mediante sublíneas que le otorgan mayor autonomía.

También son mujeres quienes se encuentran categorizadas como adjunta, independiente y hasta principal, pero dependen de grupos más grandes. Si bien son jefas de laboratorio, suelen tener otra persona –varón o mujer– que lidera los equipos. En palabras de las entrevistadas eso es una “elección personal, porque si te independizás, es mucho el riesgo”. Una investigadora principal señala:

yo siempre estuve asociada a otro grupo más grande y considero que, en mi caso, yo lo elegí así, porque para mí **era una seguridad**. O sea, si a mí no me daban plata, me refiero a un subsidio, yo sabía que iba a tener plata para trabajar y que mi proyecto iba a poder seguir funcionando” (I-43).

Si bien fue abriendo su propia línea, es directora de un laboratorio y de becari*s, suele alternar el último lugar de las publicaciones con el director del grupo, aunque es él quien figura en mayor medida en último lugar.²⁶⁷ Se puede ver así lo que los estudios de género y ciencia denominaron efecto Matilda (Rossiter, 1993), para referir a las desventajas acumuladas que suelen enfrentar las mujeres. En relación a las publicaciones, como analizamos con los relatos anteriores, es menos frecuente que sean líderes de los grupos –aún cuando se encuentran en posiciones de CIC que les habilita para serlo– y, por ende, figuran en menor medida en el último lugar y tienen menos reconocimiento (Long, 1992). En el trabajo de campo hemos visto que no se trata sólo de los varones en espacios de poder. También hay mujeres en esos lugares que reproducen estas desigualdades que muchas veces son imperceptibles, pero se traducen en grandes diferencias en las carreras de investigación (Marry y Jonas, 2005). Un investigador señala que estar o no en dirección de laboratorios o de grupos en algunas áreas es:

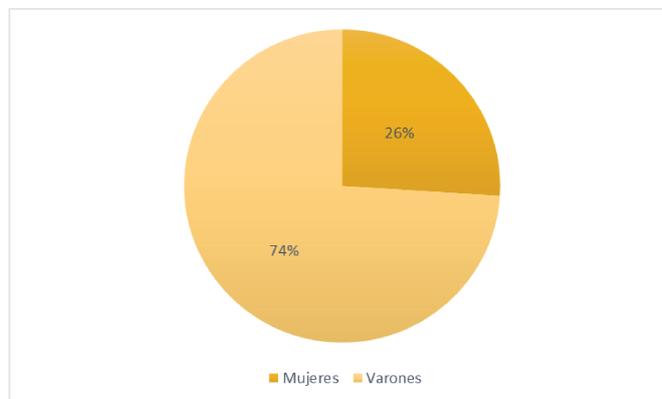
qué tanto publicás y dónde publicás. Publicás mucho y bien, los lugares se te van a terminar abriendo. No publicás mucho, es probable que no se te abran o se te abran

²⁶⁷ Tal como pudimos ver a través del análisis de las publicaciones del Instituto, correspondientes al 2022.

por alguna otra razón que **no sea por mérito científico**, que sea porque hay mucha apertura del sistema o porque conoces a alguien (I-27).

Sin embargo, como se desprende del relato de las mujeres entrevistadas, estar en el lugar de la publicación que marque que ya sos directora es importante para ascender. Y por ello, son mujeres quienes no ascienden por no estar en ese lugar.²⁶⁸ Según pudimos ver en el análisis de sus CVs, aun desplegando la estrategia de armar un “subgrupo”, suelen alternar el último lugar con l* líder del grupo mayor y en su mayoría son ell*s quienes se ubican en el último lugar.²⁶⁹ Esto puede apreciarse en los siguientes gráficos:

Gráfico N° 8. Último lugar en las publicaciones por género en Agrarias, Ingeniería y de los Materiales (2022)

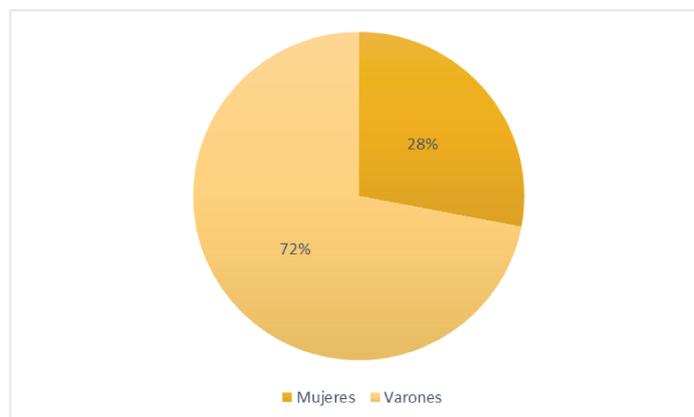


Fuente: Elaboración propia a partir de información de SIGEVA.

²⁶⁸ Tanto para las Comisiones Asesoras disciplinarias pertenecientes a Biológicas y de la Salud como algunas de Agrarias, Ingenierías y de los Materiales, se espera que quienes se postulan a investigador*s asistentes sean primer autor* en las publicaciones, mientras que en adjunto se empieza a puntuar también si figuran como últim* autor* y ello es valorado positivamente en aquellos casos que desean promocionar a investigador* independiente. En la práctica, para l*s aspirantes a esta categoría se transforma en una condición casi excluyente, como señala el propio entrevistado, “porque sino te puntúan mal”. Por su parte, en Sociales y Humanidades más que el lugar, se pondera la calidad de las publicaciones presentadas por l* aspirante como más importantes (3 publicaciones para la categoría asistente y 5 para adjunto, independiente y principal. Tomamos como referencia los criterios de evaluación para solicitudes de ingreso a CIC Convocatoria General 2022, ya que allí se explicitan criterios que venían operando al interior de diversas Comisiones Asesoras. Ver el Anexo N° 33 “Producción científico tecnológica según criterio de evaluación CIC 2022”.

²⁶⁹ A modo de ejemplo, consideremos el caso de una investigadora principal (I-43), directora de un laboratorio perteneciente a un grupo más grande liderado por un varón. Ella no figura última en ningún artículo publicado entre 2021 y 2023; en el 90% de los artículos publicados en este período figura en el medio. Por su parte, un varón de del mismo instituto y en la misma posición de carrera, aunque liderando su propio grupo (I-27), en el 80% de las publicaciones figura como último autor. En una situación un poco mejor a la primera, se encuentra otra investigadora independiente de otro instituto (I-18) que, si bien lidera un laboratorio, el mismo depende de un grupo mayor y en el 79% de los artículos publicados en el mismo período figura en el medio y en el restante de los casos (21%) en el último lugar. Sin embargo, si la comparamos con un varón del mismo instituto en la misma categoría y con una producción similar en los años estudiados, éste figura como último autor en un 62% de los artículos publicados.

Gráfico N° 9. Último lugar en las publicaciones por género en Biológicas y de la Salud (2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de información de SIGEVA.

Si bien en ambas áreas hay mujeres en lugares importantes de CIC –en especial, Biológicas y de la Salud, gran área fuertemente feminizada–, son varones quienes se encuentran mayoritariamente en el último lugar de las publicaciones. Ello es leído por l*s propi*s investigador*s entrevistad*s, como una expresión de “que están liderando grupos”. Es llamativo que hay varones que ocupan ese lugar en las publicaciones aun cuando se encuentran en categorías bajas y no lideran grupos, mientras que las mujeres que sí son directoras de laboratorio en muchos casos no lo hacen.

Esto contrasta con otras áreas en las que, si bien son importantes las publicaciones en colaboración, el lugar en que se encuentran las autorías no es tan relevante. Ya sea porque en las Comisiones Asesoras disciplinarias se acuerda este criterio o porque en los escritos se pauta explicitar “en la nota del pie que el orden del autor está alfabéticamente y que el paper es full colaborativo” (I-41). En nuestro trabajo de campo ello se verificó en dos grandes áreas: Ciencias Sociales y Humanidades y algunas disciplinas de Ciencias Exactas y Naturales que no realizan trabajo experimental.

Respecto a las últimas, traemos aquí el caso de la matemática. Hay un acuerdo de la propia comunidad disciplinar de no considerar el lugar en las publicaciones ya que lo ponen en orden alfabético y ello se desprende de creencias compartidas sobre “la amistad” y la “importancia de la colaboración”. “No es como en química o como en otras disciplinas que va el capo primero o último. Nosotros trabajamos juntos o no, ya se empiezan a agarrar rispideces de egos, a ver quién va primero y quién en la segunda, en matemática no. Es por orden alfabético (I-7). El entrevistado sostiene que, al estar en orden alfabético,

no se tiene en cuenta el lugar y: “eso me encanta de la matemática, matemática tiene como muchas cosas así, no digo que no haya ego, pero publicamos colectivamente porque la matemática es algo que se hace entre amigos por lo general vos te juntas con alguien que te gusta trabajar” (I-7).

En matemática se produce un trabajo en colaboración y eso está altamente considerado por la propia comunidad. Entre ell*s hay una referencia conocida como “números de Erdős”. Erdős fue un matemático “muy amigero” y una referencia para quienes hacen investigación en el área, reconocido por trabajar en colaboración con investigadores de todo el mundo. Se trata de “un numerito que existe en la comunidad” (I-7) y que plasma una creencia compartida sobre la importancia del trabajo en colaboración.²⁷⁰

Por otro lado, mientras en algunas áreas “solo publican papers, mayoritariamente en inglés y en revistas del circuito *mainstream*” (Beigel, 2015:15), en Ciencias Sociales y Humanidades el panorama es bastante diferente: prevalecen las publicaciones locales o regionales (Gantman, 2011), aunque ya notamos cambios orientados en la misma dirección que las otras grandes áreas. Hasta 2013,²⁷¹ la Comisión consideraba igualmente valiosos los sistemas de indexación regionales y *mainstream* (Beigel y Salatino, 2015). Sin embargo, cada vez más l*s investigador*s se orientan a los circuitos *mainstream* y, en los años que realizamos el trabajo de campo ello ya formaba parte de las prácticas que llevaban adelante l*s agentes. Una investigadora era clara en este sentido: “vos tenés que publicar uno o dos papers decentes por año, o sea, en grupo uno o perteneciente a una editorial internacional” (I-45). A su vez, a diferencia de otras áreas, es más común publicar en soledad:

En sociales tenemos otra dinámica ¿viste? O sea, nunca vas a encontrar un paper con 15 autores. Tenemos otra forma de pensar los problemas, otra forma de pensar las cosas que es mucho más individual y más solitario también. No solo individual sino solitario” (I-14).

²⁷⁰ El número Erdos es un modo de describir la distancia colaborativa en trabajos matemáticos entre un autor y Erdos. El entrevistado explica: “Si yo trabajé con alguien, que trabaja con alguien, que trabajo con Erdos, mi número de Erdos es por lo menos cuatro. Simplemente definir ese número y todo el mundo sabe... entonces, yo te puedo preguntar a vos cuál es tu número de Erdos” (I-7).

²⁷¹ En 2014, la Resolución 2249 del Directorio del CONICET ha formalizado una categorización de revistas, incluyendo en el Nivel 1 a ISI-WoS, Scopus, Circ-A y SciELO, y dejando a Latindex-C en el último Nivel 3 (CONICET, 2014). Esta decisión tendrá consecuencias directas sobre las revistas y sobre la trayectoria de l*s agentes, que se verán compelid*s a orientarse a circuitos *mainstream*.

A diferencia del caso de matemática analizado en el párrafo anterior, en la que si bien hacen parte del trabajo pensando en soledad y luego “resuelven los problemas colectivamente” (1-7) y los paper son en co-autoría, en Sociales y Humanidades se trabaja más en “solitario” y las publicaciones también suelen ser individuales. Esto en dos sentidos: en primer lugar, publican más sin coautoría o entre poc*s autor*s; y, en segundo lugar, a la hora de publicar se dividen las partes que va a escribir cada persona. A decir de una investigadora, el publicar entre varias personas es un cambio que se dio en los últimos años:

Creo que es como una generación nueva de investigadores en las ciencias humanas, que empiezan también a tener otra lógica de trabajo, no todos, hay casos de las ciencias humanas que funcionan así y hay casos que siguen funcionando como antes. Para mí el modelo es ese, por eso también tenemos muchos trabajos de coautoría con los becarios, cosa que realmente no sucede, generalmente las investigaciones son de autor único y yo promuevo mucho los trabajos de coautoría. Incluso muchas veces trabajo 80/20, ochenta yo y veinte el becario para que entienda la lógica de trabajo, dónde se publica, dónde se presenta, cómo se responde en los congresos, viajamos juntos a los congresos, **igualmente estoy un poco cansada ya** (I-5, resaltado de la autora).

Al igual que en otras áreas, escribir con recién llegad*s se transforma en un trabajo extra para l*s investigador*s en sociales y humanidades, ya que requiere un plus de trabajo plasmado en “enseñarles a escribir, dónde publicar” (I-5), llevado adelante –al igual que en las otras áreas– principalmente por mujeres en lugares de dirección. Si bien “está cambiando” y se comienza a publicar más artículos en coautoría, no es menor la dificultad que conlleva publicar en formato paper con otr*s en áreas y grupos donde cada un* tiene un tema y suelen trabajar más en soledad.²⁷²

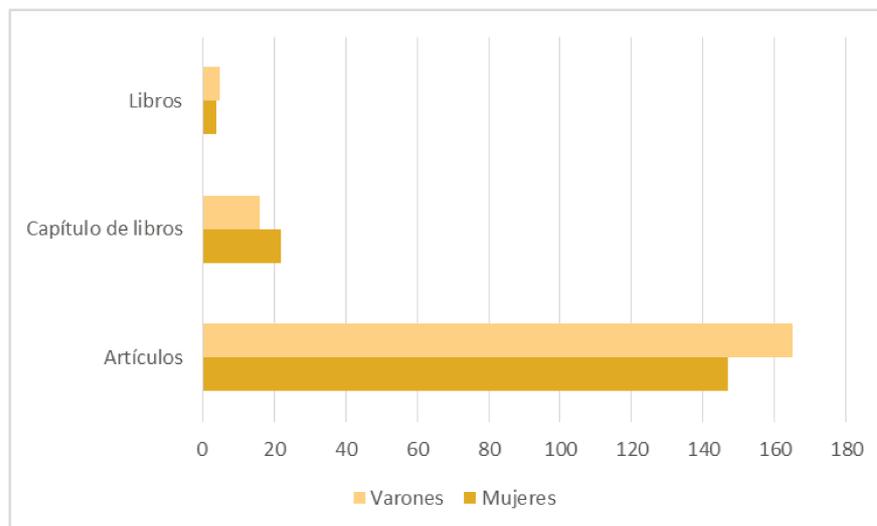
Como señala Kreimer (2011), en esta área son frecuentes las publicaciones de libros con resultados de trabajos individuales de varios años o con compilaciones de trabajos de diferentes autor*s.²⁷³ Y si bien tanto unos como otros son inmensamente citados “no se encuentran indexados en ninguna base de datos” (Kreimer, 2011: 72). A diferencia de las

²⁷² Como veremos en el próximo capítulo, hay diferencias a la hora de dividir las tareas y el quehacer cotidiano. Esta forma en particular la denominamos atomizada.

²⁷³ Ver Anexo N° 31 y 32 sobre tipo de publicaciones por áreas.

ciencia experimentales, l*s investigador*s en sociales y humanidades se han resistido a priorizar los papers sobre otras formas, pero durante la década de 1990 ello se terminó instalando (Beigel, 1995) y cuando realizamos el trabajo de campo no sólo se encontraba la prioridad de los artículos en los relatos sino que much*s investigador*s miraban las revistas del *mainstream* internacional y ponían en juego sus redes internacionales desde una “integración subordinada”²⁷⁴ (Kreimer, 2006).

Gráfico N° 10. Tipo de publicación por género (2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de información de SIGEVA

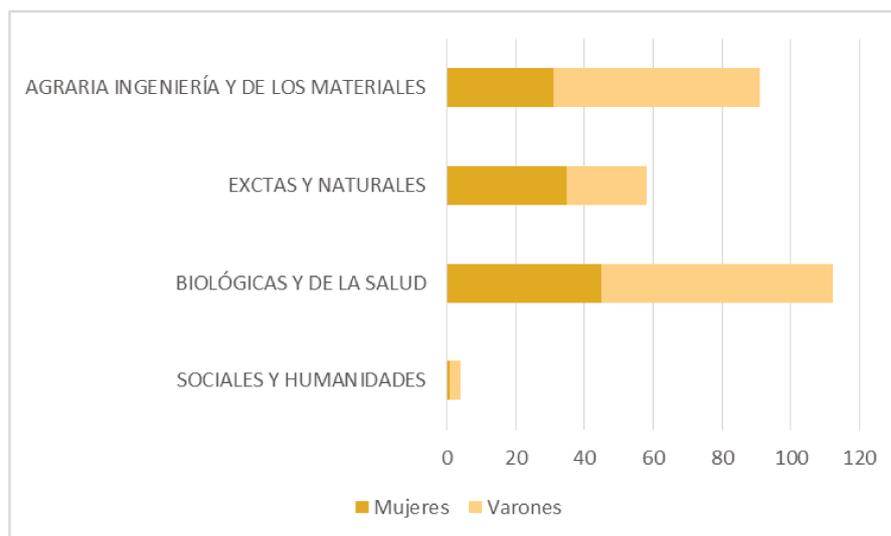
Al igual que lo señalado en el estudio de Beigel y Gallardo (2020), vemos en el Gráfico N° 10 que, en los institutos analizados, tanto mujeres como varones publican más en formato artículo, aunque los segundos las superan en relación a la cantidad publicados en el año 2022; lo mismo ocurre, aunque en menor proporción, en relación a los libros. Por su parte, más mujeres que varones publican capítulos de libros. Esto coincide los datos del año 2002 recolectados por María Elina Estébanez (2003) ya que en ese año también había más autoras mujeres de capítulos de libros.

Ahora bien, al realizar un estudio de la información cargada en el SIGEVA por parte de l*s investigador*s analizad*s, notamos que las principales diferencias se dan por las áreas de conocimiento, habiendo institutos enteros que sólo publican en inglés o que, cuando

²⁷⁴ Como veremos en el apartado 3

publican en español se trata de publicaciones en revistas cuyo comité lo integran personas del grupo. Si nos focalizamos sólo en los artículos publicados, vemos que mientras que en sociales y humanidades son poco representativos los artículos publicados en el año 2022 en inglés, en otras áreas son considerablemente superiores.²⁷⁵ Más allá de ello, con excepción de exactas y naturales, en las otras áreas son varones quienes mayoritariamente publican en este idioma, tal como lo podemos ver en el gráfico N° 11.

Gráfico N° 11. Artículos en inglés por área y género (2022)



Fuente: elaboración propia a partir de información SIGEVA

Beigel, Almeida y Piovani (2023) señalan que el origen social no determina la escritura académica en inglés, sino que “incide más directamente el proceso de formación dentro de un equipo de investigación con una larga tradición de publicación en ese idioma, los saberes y disposiciones adquiridas en institutos que acumularon prestigio internacional” (Beigel y Gallardo, 2021: 53). De este modo, se aprecia –que con excepción de las ciencias sociales y humanidades y algunos casos al interior de exactas y naturales que publican en América Latina– en las otras grandes áreas se publica en una proporción significativa en inglés. Ello responde a que, desde que son becari*s doctorales en sus lugares de trabajo, las personas en posiciones más altas les enseñan que “el inglés es el idioma en el que se escriben los papers” (I-30).

²⁷⁵ Ver Anexo N° 33. Total de publicaciones por idioma y grandes áreas.

A la par, como veremos en el tercer apartado, las redes internacionales cumplen un rol fundamental y allí se ven hacen muy palpables las desigualdades de género. Aun así, más allá del género y las disparidades en el acceso a la internacionalización, tanto mujeres como varones de las grandes áreas de agrarias, ingeniería y de los materiales, biológicas y de la salud ya no publican en español.²⁷⁶ Este fenómeno también se percibe, aunque en menor medida, en exactas y naturales.

Otro dato a considerar a la hora de analizar las diferencias entre áreas disciplinares es la cantidad de artículos, relacionada a la cantidad de personas que participan de la producción. Así, si comparamos los artículos publicados por l*s entrevistad*s en el año 2022 por gran área vemos que hay claras diferencias disciplinares. Como señalan Stephan y Levín (1997), en aquellas áreas intensivas en mano de obra dedicadas a realizar procesos repetitivos y ser una “máquina de generar datos”,²⁷⁷ la cantidad de publicaciones aumentan considerablemente.²⁷⁸ En aquellos casos donde hay much*s becari*s generando información mediante “producción fordista”, supervisad*s por otr*s becari*s más avanzad*s o investigador*s en posiciones más bajas, l*s director*s se encuentran dedicad*s a conseguir financiamiento y a escribir los artículos –ya sea en su totalidad o dándole forma a los borradores presentados– a partir de los resultados “que tiran los becarios”. Eso hace que algún*s becari*s empiecen a escribir al final de la beca y otros que nunca escriban todo un paper pero que sus director*s tengan gran cantidad de publicaciones por año. A su vez, los artículos son firmados en su mayoría por más de tres personas. Esto contrasta con otras áreas, como sociales y humanidades, donde en su mayoría los artículos son escritos por una persona o hasta tres personas²⁷⁹ y donde l*s becari*s pueden acceder a revistas sin depender de sus director*s por cuestiones idiomáticas, como lo analizamos anteriormente.²⁸⁰

²⁷⁶ En sociales y humanidades el 83% de las publicaciones son en español. Mientras que en biológicas y de la salud el 90 % son en inglés. Este porcentaje aumenta en agrarias, ingeniería y de los materiales donde el 97 % de las publicaciones son en inglés y disminuye en exactas y naturales con un 72% de publicaciones en inglés. Ver Anexo N° 33. Total de publicaciones por idioma y grandes áreas (2022).

²⁷⁷ A decir de un becario que realiza trabajo en el laboratorio. Nota de campo noviembre, 2023.

²⁷⁸ Ello se encuentra relacionado a la forma en que las tareas se distribuyen en lo cotidiano, como veremos en el capítulo siguiente.

²⁷⁹ Esto se ve reforzado por las pautas de las propias revistas y de los eventos académicos. En esta área encontramos que hay congresos y revistas donde no se aceptan ponencias de muchos autores. Se trata de un círculo que fortalece prácticas existentes en el área.

²⁸⁰ L*s becari*s de las otras áreas no suelen escribir artículos, lo hace directamente l* direct*r o escriben los primeros borradores en español ya que “la gente que está haciendo su doctorado tiene que pasar por esa, por más de que después venga la parte de la escritura en inglés” (I-11). En otras áreas, donde l*s becari*s tienen sus propios temas y se mira el grupo de pertenencia de la revista -no el Q-, l*s becari*s suelen escribir

También en relación a la productividad, algunos trabajos de género y ciencia señalaron que hay cambios en la cantidad de publicaciones cuando se tienen hij*s ya que el compromiso de cuidado, asumido mayoritariamente por mujeres, influye en la productividad académica (Fox, 1995; Derrick et al., 2022). Al igual que Estebanez (2003), no notamos grandes diferencias en la producción de varones y mujeres con hij*s. Las mujeres entrevistadas no dejan de publicar aunque, como veremos en el capítulo siguiente, ello impacte en su tiempo de descanso y de ocio.²⁸¹ Sin embargo, sí observamos diferencias entre mujeres madres y varones padres cuando analizamos las redes internacionales –que, como será considerado en el último apartado, son de suma importancia para obtener prestigio y reconocimiento en el trabajo científico realizado en el sur global. A la par, en muchos espacios de trabajo la maternidad “se castiga”, tanto en forma material como simbólica (no la paternidad) y ello impacta en la productividad de las mujeres ya que de manera muchas veces invisibles, se las va dejando de lado en los trabajos colectivos.²⁸²

Aun así, en nuestro trabajo de campo pudimos ver que, si bien los primeros meses de maternidad “son muy difíciles”, las mujeres no dejan de publicar, aunque por un tiempo lo hagan en menor cantidad que cuando no eran madres. Como vimos en el capítulo anterior, aun cuando esté reconocido el derecho a la licencia por maternidad y se la contemple en las evaluaciones, las mujeres no dejan de trabajar ya que “te jodes vos” (I-19). La entrevistada, becaria postdoctoral, recordaba que, a unos días de tener a su hija, cuando todavía no podía moverse de la cama por los puntos de la cesárea, su director le envió las evaluaciones de un artículo para que haga las correcciones. La fotografía que nos envió captura con precisión ese momento: en camión, con su bebé recién nacido en brazos mientras amamaba, con ojos cansados por no poder dormir y la computadora apoyada en sus piernas. En estos momentos de la vida, en la que la crianza demanda

sus propias publicaciones y tienen mayor cantidad de publicaciones aún cuando ocupen posiciones más bajas.

²⁸¹ También se limita la posibilidad de generar lazos en los encuentros informales. Una entrevistada decía: “nosotras venimos y trabajamos porque sabemos que salen del colegio. No tenemos tiempo para tomarnos un café, charlar en los pasillos, almorzar con otros investigadores. Los varones sostienen estos encuentros. Allí es donde muchas veces circula información como convocatorias, posibilidades de hacer dialogar las investigaciones o publicar en conjunto” (I-43). Analizaremos esto con el próximo capítulo.

²⁸² Como vimos anteriormente y volveremos a retomar en el siguiente apartado, la maternidad continúa siendo un estigma para las mujeres. Al estar la ciencia asociada a la masculinidad hegemónica, poco espacio queda para otras vidas en las que, si bien la ciencia es el universo principal, no es el único, como señaló Lahire, pero tampoco el más importante.

mucho tiempo, lo reproductivo entra en tensión con la temporalidad del trabajo productivo.

Son las mujeres quienes se enfrentan a una situación paradójica: la demanda por cumplir –tanto propia como del exterior– con ambas responsabilidades y la sensación de “no poder ‘rendir como antes’, estoy cansada, intento trabajar pero no puedo pensar”.²⁸³ Respecto de l*s hij*s, si bien su edad no es un dato menor y existen estudios que han mostrado que las investigadoras con niñ*s menores de 6 años publican menos (Svein y Mari, 1996 en Estébanez, 2003) de nuestras entrevistas se desprende que la merma ocurre en el primer año de maternidad y luego, al contar con espacios de cuidado, la productividad aumenta. Aun así, el trabajo intelectual demanda una temporalidad específica y contar con un espacio para poder “pensar con tranquilidad” es central.

En ocasiones, las mujeres se sienten desplazadas, ya que no son tomadas en cuenta para producciones que surgen mientras ellas están de licencia. Aun cuando no se haga con “mala intención” y en grupos “sensibles a estas cosas”, a veces se las deja afuera de decisiones “porque no pudo estar en la reunión”, pero “después no se comunica lo que decidieron”. Como señaló una entrevistada, contar con redes en este momento es central, poder “escribir con compañeros”, que “otros banquen el trabajo de mesada”, “hoy por vos mañana por mí”. Por su parte, el cambio en las regulaciones laborales que hoy consideran la cantidad de hij*s en las evaluaciones ha sido un hito en la conquista de derechos (como vimos en el capítulo 6), aunque no piensen en ello en esos “meses críticos”. A medida que aumenta la edad de l*s hij*s y se puede compartir el cuidado con instituciones como los jardines maternos o con familiares, la organización de la vida cotidiana cambia y el tiempo de trabajo se reorganiza en función de dichas agendas – también para algunos varones–, cuestión que retomaremos en el próximo capítulo.

A estas barreras de género presentes a la hora de publicar se suman otras: barreras temáticas, económicas e idiomáticas, que dificultan la publicación de trabajos en revistas indexadas de alcance internacional (Barrere 2010; Beigel 2013). Con excepción de las ciencias sociales y humanidades –y algunas disciplinas de la gran área exactas y naturales–, “todas las publicaciones son en inglés, excepto que sean congresos nacionales” (I-11). A su vez, las Comisiones “miran el q y el índice de impacto”²⁸⁴ (I-9)

²⁸³ Nota de campo julio de 2023

²⁸⁴ Como señala Kreimer (2011), “el factor de impacto de una revista es el número de veces que se cita por término medio un artículo publicado en una revista determinada. Es un instrumento para comparar revistas

de las publicaciones, que suelen encontrarse mercantilizadas. En estos casos, publicar se convierte en un problema para l*s investigador*s argentin*s ya que:

Es mucha plata para los proyectos que tenemos, uno los podría pagar como proyecto, pero a lo mejor estamos hablando de algo de us\$1000 (mil dólares) o más. Para nosotros es muy difícil, y no justificamos que parte de los fondos que tengamos vaya a parar a eso (I-11).²⁸⁵

Ello hizo que “se redujera la oferta, es decir, las posibilidades, el abanico para publicar, porque muchas han pasado a ser pagas” (I-11). En este sentido, una estrategia desplegada por l*s investigador*s es realizar una búsqueda de dónde publicar y estar atentos a los números especiales. Un investigador señala:

Muchas revistas donde quise mandarlo me cobraban, algo de 2.000 dólares para publicar. También así había cada bosta publicada... Entonces encontré una edición especial de esta revista que no cobraban y mandé. Después salió otro que también era una revista del estilo en un número que no cobraban” (I-9).

De este modo, se encuentran “siempre buscando alternativas, pero tratamos de no caer en tener que pagar para publicar” (I-11), lo que suma una tarea más al trabajo cotidianamente realizado. Otra estrategia es acudir a contactos internacionales y las redes de relaciones establecidas en estancias en el exterior propias o de investigador*s que migraron. En todos los casos, además de la internacionalización, junto a las publicaciones se encuentra el financiamiento, ya que los tres están estrechamente vinculados y es “lo que te da chapa en el Instituto y en la comunidad” (I-43).

Para promocionar en la carrera, tienen que publicar en revistas de impacto y, para hacerlo, se necesita financiamiento. La obtención de financiamiento también pesa en las evaluaciones de sus carreras académicas. A la par, para obtener financiamiento y poder llevar adelante las investigaciones también se evalúa la producción medida en publicaciones. En palabras de algunos entrevistados se trata de “una rueda que generamos entre todos” (I-7) ya que “el sistema somos todos, todos los que estamos en CONICET,

y evaluar la importancia relativa de una revista dentro de un mismo campo científico. Es Thomson ISI quién se encarga de analizar las revistas con este fin” (Kreimer, 2011: 63)

²⁸⁵ El investigador pone referencias en este sentido: “Fíjate te doy un ejemplo CAI+D, que es de la UNL. Nosotros tenemos en este momento vigente un proyecto como grupo de trabajo en el cual accedimos por digamos ocupando cuatro investigadores del grupo te da 450,000 en 3 años o sea 150,000 por año si vos querés pasar 450.000 a dólares ponele que lo cuentes con el oficial porque y tenés 2000 y piquito de dólares” (I-11).

todos los que ponemos nuestro granito de arena, todos los que en algún momento nos toca, como mi caso, participar en una comisión en algún momento” (I-11). En Argentina en general y en el Litoral en particular, hacer que la rueda gire se vuelve complicado y se requiere “agudizar el ingenio” (I-11) ya que “es imposible hacer investigación desde acá, lejos de todo y mucho más con tantas restricciones económicas” (I-27). Dedicaremos las páginas siguientes a analizar el financiamiento.

7.2 “El financiamiento es central”

El acceso al financiamiento en ciencia no es un hecho menor, ya que, en tanto condicionante material, va a delinear las operaciones llevadas adelante para producir conocimiento científico en Argentina en general y en el Litoral en particular, signado en los años estudiados por condiciones particularmente adversas. Cueto (1997), interesado por pensar la ciencia en la periferia, distingue diversos tópicos que se plasman en las prácticas que realizan l*s científic*s estudiad*s.²⁸⁶ Al decir del autor, en primer lugar, se encuentra la concentración (frente a la dispersión de recursos y personal) directamente relacionada a las dificultades para obtener equipamiento y materiales, lo que lleva a algún*s investigador*s a hacer más eficiente la ecuación entre recursos y productos (Cueto, 1997).

En nuestro estudio, hemos constatado que la principal fuente de financiamiento de los grupos de investigación son los PICT de la Agencia Nacional, y proyectos de investigación propios de las universidades, cuyos montos son significativamente menores que los primeros. Ambos tipos de financiamiento requieren de “administración, manejo del proyecto, compras, rendir” (I-21) lo que lleva mucho tiempo de trabajo a quienes lo dirigen, ya que:

administrar es terrible en Argentina, porque acá cada paso que tenés que dar lo tenés que repetir dos o tres veces hasta que se da, hasta que funciona, y eso es desgastante.

²⁸⁶ Se trata de 1) concentración, 2) utilitarismo, 3) nacionalismo, 4) tecnología y 5) redes. Coincidimos con Kreimer (2000) en que, si bien es necesario ampliar estos ejes a análisis que presten atención a lo epistémico, a las tradiciones científicas, las relaciones entre ciencia y sociedad, los condicionamientos cognitivos y socioestratégicos, la clasificación de Cueto instrumentalmente nos aporta clarificaciones a fin de atender a cómo las cuestiones materiales delimitan el trabajo científico en nuestros países. Ello responde a que el tema de financiamiento ocupa un lugar central en el relato de nuestr*s entrevistad*s y enmarca el trabajo científico realizado en la periferia. Aún así, retomaremos algunos puntos de la propuesta de Kreimer en las siguientes páginas ya que su análisis se vuelve central a la hora de pensar las prácticas de l*s investigador*s y las particularidades del trabajo científico desde una mirada de género.

Si tenés que comprar algo que es medio urgente y está varado [en la Aduana] y eso tarda y es frustrante y cansador tener que insistir, insistir (I-24).

Ello genera “sobrecarga de trabajo” (I-24) aún en aquellas instituciones en que excepcionalmente cuentan con personal administrativo y estructura de los Institutos en quienes pueden apoyarse.²⁸⁷ Como por ejemplo, el caso de una investigadora perteneciente a un Instituto con recursos –por los servicios a terceros realizados– y administrativ*s que cumplen un rol central y activo en la gestión de recursos, proyectos, rendiciones, asistencia u organización de eventos científicos de todos l*s investigador*s que lo integran:

Yo estoy participando de un proyecto en el que tenemos que hacer una compra. A principio de año íbamos a comprar dos computadoras grandes, hicimos un proceso de compra y eso no salió. Eso nos llevó un montón de tiempo porque averiguar, cuestiones administrativas, bueno se cayó esa compra y hubo que pasar a otro mecanismo de compra. Bueno, esas cosas a mí me llevan un montón de tiempo porque no las entiendo, bajo y la otra chica que está en administración me asiste, me acompaña, me averigua, pero me llevó muchísimo tiempo. Y al día de hoy no lo tengo resuelto y en lugar de comprar dos computadoras voy a comprar un cuarto, y si no me dan la plata no las compro. Eso es espantoso. La verdad que es... entre el tiempo que te lleva y lo que uno va viendo que se pierde en el camino (I-23).

Lo engorroso de los procedimientos, tal y como son vividos por l*s investigador*es, materialmente además se puede apreciar en forma mucho más aguda cuando “la inflación nos liquida los proyectos” (I-22). Así lo enfatiza un* de ell*s:

La inestabilidad de la economía, porque los subsidios... A veces son, hay seis meses de diferencia entre que te dicen que te lo aprobaron y que te lo pagaron efectivamente. En un país donde la inflación y el dólar se pueden disparar en un momento (...) Lo que impacta en el trabajo porque la gente, a ver, la gente no puede planificar (I-8).

Esta situación le imprime una sobrecarga de trabajo a l*s investigador*s que son director*s de proyecto, ya que para llegar a comprar insumos muchas veces necesitan

²⁸⁷ Como veremos, los institutos que cuentan con este apoyo son las excepciones y se vinculan a aquellos que más ingresos tienen debido a los llamados servicios a terceros.

utilizar dinero de diferentes proyectos que después deben rendirse, a la par que la demora en la gestión hace que, en un contexto de inflación, lo que se iba a comprar cuando comenzó la gestión de compra termine aumentando su precio y el proyecto ya no alcance.²⁸⁸ En relación a ello, otr* investigador* señala:

a mí me da la impresión de que acá estamos **micromendigando plata todo el tiempo**. Como que estás pidiendo muchos subsidios chiquititos para llegar a un monto más o menos decente. Entonces ahí te genera mucho más trabajo, porque tenés que elaborar informes de todo eso, cada uno tiene sus reglas y todo eso” (I-27, resaltado de la autora).

De este modo, se produce una burocratización de los procedimientos que afecta las actividades cotidianas de l*s investigador*s y sus subjetividades (Albornoz y Osorio, 2018). Como señala un* investigador*:

Se está llenando de burocracia el quehacer científico (...). Es muy, muy común esto de estar haciendo papelitos que no tiene nada que ver con la tarea científica. No está tan mal pero lo malo es que es cada vez es peor, entonces por ahí qué se yo, tenés que ir a hacer compras y perdés mucho tiempo porque tenés que buscar lugar que te la facture con este formato y probablemente después te reboten y al final del día decís: bueno, dejá, pongo la plata yo y ya está” (I-26).

Para evitar “la burocracia”, much*s investigador*s formad*s y en formación ponen plata de su bolsillo para costear sus propias carreras, pero también lo hacen para poder llevar adelante actividades del grupo, en el caso de aquellas áreas que reciben menos financiamiento. Una investigadora de humanidades comenta:

Siempre financié mi investigación con mi salario. Compraba los insumos, que van desde la computadora, la impresora, los grabadores, las cámaras para registrar y el mayor problema que yo siempre tuve fue el pago del combustible, porque las comunidades con las que trabajo están alejadas del lugar en el que trabajo y a la mayoría no hay acceso por medio del transporte público, entonces tenés que llegar

²⁸⁸ “como todos los subsidios terminan siendo tan chiquitos es super difícil toda la administración. Ayer tuve que pagar una factura de unos anticuerpos que salían 800 euros, con un proyecto que tengo de la provincia. La chica me dice no, no se puede porque eso te da 350 mil pesos, no se que mierda, y vos presupuestaste 210 mil. Y sí, pero lo presupuesté hace dos años, cuando pedí el proyecto. Ahora hay que pedir una autorización y esperar a que te respondan. Cuando me respondan la autorización tampoco va a ser 300 mil, va a ser 400 mil. Entonces no me va a servir y voy a tener que pedir otra.” (I-27)

por autos privados, entonces tenés que disponer de autos y disponer de combustible y todo eso lo financié con mi propio salario (I-5, resaltado de la autora).

Si bien l*s investigador*s que no realizan trabajo experimental sostienen que no necesitan mucho dinero para llevar adelante sus investigaciones, ya que “con muy poco hardware podemos hacer nuestro trabajo, o sea, no tenemos que comprar insumos, no tenemos que comprar equipamiento” (I-38), los proyectos son importantes para costear eventos, viajes, trabajos de campo, que en ocasiones son financiados por l*s propi*s investigador*s. En un contexto de restricciones salariales, como lo analizamos en el apartado anterior, “financiarse sus propias carreras” se vuelve difícil y la falta de apoyo económico a la actividad impacta directamente en el trabajo científico.

Un* investigador* de ciencias exactas y naturales señalaba en la entrevista que, aun teniendo tres proyectos, los montos son escasos. De este modo, al congreso nacional más importante de su área no pudo asistir, priorizó que vayan l*s becari*s: “con un proyecto de universidad tuve que pagar lo de los becarios estos que fueron, para mí no me alcanzo, les pude pagar la mitad de cosas con este proyecto, la mitad de cosas lo otro” (I-7).

La falta de financiamiento impacta también en las redes internacionales. L* mism* investigador*, categoría independiente agrega:

Hay gente, que se yo, en Europa, que está convocando para un congreso y si te invita a una charla pero te dice ‘no sabemos si tenemos plata para el pasaje’. ¿De dónde saco yo mil seiscientos dólares para un pasaje? Te empezás a sentir incómodo con el sueldo, tengo para comer digamos, casi un poco más, pero ¿viajar al exterior? (I-7).

Desde la convocatoria del año 2020 los PICT comenzaron a prestar atención a cuestiones de género, en especial al impacto del acceso a su financiamiento por parte de mujeres y varones e implementaron medidas en miras a reducir la brecha²⁸⁹ (Suarez y Pereira, 2023). Fiorentin, Molina y Suarez (2023), en un estudio exhaustivo sobre PICT, señalan que hay mayor cantidad de postulaciones de mujeres que de varones²⁹⁰ pero “una menor

²⁸⁹ Se considera la maternidad para la acreditación curricular y se incluye como obligatorio para la evaluación de pertinencia el criterio de género; además, la conformación de las comisiones de coordinación y la comisión ad hoc deberán ser paritarias (Agencia i+d+i, 2022).

²⁹⁰ En sus palabras: “la proporción de mujeres que postulan a PICT crece a mayor tasa que su participación en el SNCT: mientras que en 2003 las investigadoras explicaban el 35% de las postulaciones, para 2020 ese porcentaje se ubicaba en torno al 58%, levemente superior al 52% que explican del SNCyT. Así, la comparación entre 2003 y 2020 muestra que la cantidad de postulaciones realizadas por mujeres fue 11,2

valoración o participación relativa en las etapas subsiguientes del ciclo –tal es el caso de la evaluación y las adjudicaciones” (Fiorentin, Molina y Suarez, 2023: 54). De este modo, las autoras evidencian brechas de género en los PICT ya que las mujeres reciben un puntaje menor en la mayoría de los ítems evaluados en sus proyectos” (Fiorentin, Suarez y Pereira, 2022) y que “la proporción de proyectos adjudicados respecto de los postulados es menor entre mujeres que entre varones” (Fiorentin, Molina y Suarez, 2023: 60).²⁹¹ Las autoras observan dos tipos de brechas en este sentido, por un lado “barreras a la entrada”, ya que cuando una investigadora se postula por primera vez se enfrenta a una probabilidad de acceso menor que los varones y, por otro lado, a la “brecha a la persistencia”, ya que en el caso de los varones el haber accedido en el pasado a financiamiento aumenta la probabilidad de volver a acceder en el presente mientras que en el caso de las mujeres el haber accedido previamente no afecta futuras adjudicaciones.²⁹² Esto no se ha encontrado presente en las narraciones de nuestros entrevistad*s y tampoco pudimos acceder a todos los datos del CCT-Santa Fe. Sin embargo, debemos atender a lo que ocurre con los PICT ejecutados en la región. Para ello nos valemos de datos de la Unidad Administradora de Proyectos de la UNL, que congrega la mayor cantidad de proyectos que reciben fondos externos del CCT Santa Fe.²⁹³

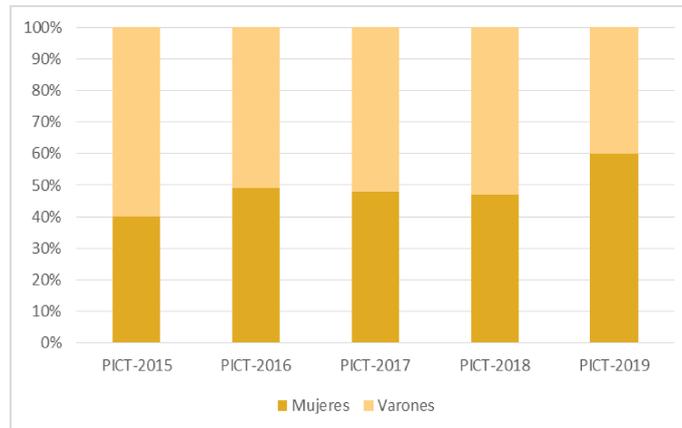
veces mayor, y la de varones 4,3. En una comparación más estricta, se observa incluso que en 2020 solo el 28,6% de las mujeres en investigación alcanzaba los dos niveles más altos del escalafón, los que se suponen habilitan la posibilidad de dirigir un proyecto” (Fiorentin, Molina y Suarez, 2023: 53).

²⁹¹ “De los 20.096 proyectos presentados entre 2003 y 2020 por investigadoras mujeres, el 43% fue seleccionado para recibir un subsidio, en tanto la tasa de adjudicación asciende a 49% entre los proyectos presentados por investigadores varones (Fiorentin, Molina y Suarez, 2023: 60).

²⁹² Ambas brechas de adjudicación, a la entrada y a la persistencia, empeoran en el caso de las disciplinas STEM (Fiorentin, Pereira y Suarez, 2022).

²⁹³ Ya que como vimos anteriormente, la mayoría de los institutos del CCT-Santa Fe son de doble dependencia (CONICET-UNL). Ello se plasma en las memorias tanto de la Universidad como de CONICET.

Gráfico N° 12. PICT en ejecución al 2022 administrados por la UNL



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por la Universidad Nacional del Litoral

Como muestra el Gráfico N° 12, si bien entre las convocatorias 2015- 2018, los proyectos financiados eran dirigidos en mayor medida por varones, en el 2019 aumenta la cantidad de mujeres representando un 60% de los proyectos de dicha convocatoria. Sin embargo, un dato no menor son las diferencias por áreas de conocimiento: la mayoría de los proyectos pertenecen a Ciencias Agrarias, a las Ingenierías y Materiales y Ciencias Biológicas y de la Salud. Por su parte, tanto Exactas y Naturales como Sociales y Humanidades, si bien también fueron beneficiarias de PICT, lo fueron en menor medida que las primeras. Ello responde a la historia de la ciencia en la región del Litoral, como lo vimos en el capítulo histórico, pero también a la distribución por áreas en los proyectos adjudicados de los PICT donde Biológicas y de la Salud junto con Ciencias Agrarias, de las Ingenierías y Materiales tienen el mayor porcentaje de proyectos adjudicados (Milesi, 2023). De nuestro trabajo de campo se desprende que, en el caso de Sociales y Humanidades, si bien también acceden a este instrumento de financiamiento del Estado nacional, su principal fuente de recursos son los proyectos de Universidad y, en algunos casos, los otorgados por las provincias, ambos con montos significativamente menores. En este punto vemos también diferencias provinciales, tal como lo señalaba un* investigador* con un lugar importante en la gestión en el transcurso de una reunión, “mientras la provincia de Santa Fe se caracterizó por tener líneas de financiamiento muy buenas para I+D, los institutos [del CCT] que se encuentran en la provincia de Entre Ríos

no lo tienen”.²⁹⁴ Sin embargo, a nivel provincial también se ven “brechas de género en el acceso al financiamiento” (Suárez, Fiorentin y Goren, 2024). Así, de los proyectos financiados por la Agencia Provincial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Santa Fe (ASECTEI) en la convocatoria 2019 y administrados por UNL, cerca del 63% fueron asignados a directores varones, aún cuando la Agencia ya se encontraban implementando un plan de igualdad de género en ciencia.

Por otra parte, en aquellos casos que se necesitan grandes aparatos para llevar adelante las investigaciones, al ser tan escasos los montos de los proyectos, las instituciones lanzaron convocatorias de equipamiento que no se encuentran dirigidas a un grupo sino a los Institutos que los congregan. Ello generó conflictos al interior de los mismos porque “vos querés el equipo A y el otro grupo quiere el equipo B, genuinamente, y hay que elegir entre uno” (I-8). Muchos institutos grandes y heterogéneos requieren acuerdos a la hora de realizar estas compras que generan problemas:

de cómo nos ponemos de acuerdo, de cómo se tratan de establecer los consensos, hay personalidades muy variadas, como en todos los espacios de trabajo, hay egos, **el sector científico es un lugar, si no te diste cuenta, el ego está siempre bien plantado**. Creo que entonces eso hace que la gente choque cuando hay mucho dinero institucional en juego (I-11, resaltado de la autora).

Un claro ejemplo de ello fueron las convocatorias de Proyectos de Unidades Ejecutoras (PUE) de CONICET. Mientras que en algunos Institutos ello no generó demasiadas controversias y se intentó acordar una línea que involucre a todos los grupos que lo integran, en los más grandes y heterogéneos era difícil llegar a ese acuerdo. En ese sentido, en uno de ellos los “atravesó al medio como instituto, porque nos hicieron presentar dos propuestas y ganó una. La que quedó afuera, era más del 50% del instituto, o sea no estamos hablando de 3 personas sueltas digamos... y eso generó mucho ruido, mucho ruido” (I-37).

En otros casos, la falta y/o escasez de financiamiento para la compra de equipos o insumos necesarios para llevar adelante investigaciones va a impactar en los temas a trabajar y en los modos de hacerlo. Por un lado, se van a buscar “líneas de investigación baratas” (I-13). Un* investigador* comenta:

²⁹⁴ Nota de campo tomada en diciembre de 2023.

Nosotros empezamos trabajando, en realidad yo, con estos temas porque era como de las pocas cosas que podía hacer en mi Facultad con las poquísimas cosas que tenía. O sea, **es un grupo criado, creado y criado en la restricción** (I-13, resaltado de la autora).

Por otro lado, la apertura temática suele ser mayor que en otros países. Al depender de que los proyectos sean aprobados y el financiamiento otorgado, los grupos trabajan como en tres cosas al mismo tiempo, pero porque como que se tiene que trabajar en tres cosas en simultáneo, por si alguna falla, tenemos las otras dos que se yo, es como que trabajas muchos planes: plan a, plan b, plan c... [En cambio, en países del norte global] hay mucha plata entonces simplemente te dicen bueno hay que ejecutar esto, hay que hacer esto y hay que hacer papers (I-16).

Esto nos lleva a otro de los tópicos señalados por Cueto: el utilitarismo. Es decir, el hecho de que “la supervivencia de la tarea científica bajo condiciones adversas demanda que sus practicantes proclamen cierto grado de utilidad pública a su trabajo” (Cueto, 1997). Un* investigador* señala:

La investigación aplicada asociado a empresas son mucho más seductoras en términos económicos para desarrollar investigación que el monto disponible para investigación básica. Por un lado, es oportunidad, por otro lado, tienen otros estímulos, tratar de resolver ciertos problemas reales sin dejar de tener en cuenta que la investigación básica es fundamental. Nosotros hacemos las dos cosas (I-2).

Los Servicios a Terceros no son un tema menor ya que, si bien el 17% del valor final de facturación le corresponde a la Unidad Ejecutora, hay diferencias en la distribución de la misma. Mientras que en algunos casos ese dinero se destina para todas las personas que integran el instituto –hagan o no servicios a terceros–, en otros se asigna principalmente al grupo que los realiza. En el primer caso, un investigador señala:

Esa plata que queda para el CIMEC, es lo que acá permite que funcione el instituto porque de hecho si fuera por la guita que le entra de CONICET, te cagás de hambre, capaz que para todo el año te manda \$500.000²⁹⁵ y con eso no pagás ni la limpieza. Entonces todo lo que vos ves acá básicamente, estos muebles, parte del clúster, sale

²⁹⁵ Entrevista realizada en el año 2022.

de esa gaita. O sea, el CIMEC, ahora no sé, pero en su momento era como uno de los, estaba entre los 10 institutos que más transfería a nivel nacional, entonces ahí está, o sea, este edificio, por ejemplo, se hizo en gran parte con gaita de eso. Con proyectos grandes de transferencia (I-9).

Esto genera diferencias entre Institutos, pero en los casos en que el dinero no se destina a toda la Institución también hay diferencias entre grupos:

mucha diferencia entre los grupos, pienso. El otro grupo tiene un montón de plata y un montón de gente porque lo fuerte son los servicios a terceros. Incluso a veces hasta por encima de las tareas de investigación de CONICET. Tiene la ventaja de que tienen más recursos, pero las desventajas de que, lo sé por compañeros que me lo han comentado digamos, de que a veces entra en conflicto en cuánto tiempo le destina a una tarea respecto de la otra” (I-31).

Además del tiempo de trabajo, el utilitarismo puede afectar a la selección de tópicos y, eventualmente, al contenido de la ciencia (Cueto, 1997). Un* director* de grupo con fuerte financiamiento de servicios a terceros, señala:

Normalmente usamos lo que se llama un modelo de innovación no lineal, que es: no solamente llegar de un desarrollo a un producto final, si no tratar de retroalimentarnos permanentemente con las empresas. Se sacan publicaciones, interactúa con el usuario para mejorar el producto y demás, y de ahí salen convenios, de ahí salen publicaciones, sale el financiamiento para el resto de las actividades de investigación. El 80% de financiamiento que tiene el laboratorio hoy se financia con servicios (I-32).

A su vez, mientras que en algunos casos los servicios van abriendo “nuevos caminos” (I-18) de investigación con el fin de “ofrecer algo que es mejorable” (I-18), en otros casos, el paso se da al revés y es desde las propias investigaciones que surge la posibilidad de aplicabilidad en el sector productivo. En ambas situaciones, los espacios de trabajo se van transformando “en un laboratorio de ciencia aplicada” (I-24). Ello, a su vez, va a tener consecuencias en las prácticas y en las subjetividades de l*s trabajador*s científic*s marcado por diferencias de género. Si bien no podemos acceder a datos sobre el dinero recibido en concepto de servicios a terceros, es de notar que la mayoría de nustr*s

entrevistad*s que lo realizan son varones, lo cual ello abre a nuevas líneas de indagación, ya que puede constituir una nueva forma de *occupational closure*²⁹⁶ (Witz, 1990).

Aparte las mencionadas, otra de las operaciones se vincula a la construcción de redes nacionales e internacionales (Cueto, 1997). Los proyectos financiados por el norte global son buscados por l*s investigador*s locales ya que ello se plasma en mayor dinero para sus grupos de investigación, pero también al “acceso a equipamientos que acá no tenés” (I-15), permite “comprar equipamiento (...), hacer intercambios” (I-23), “viajar, perfeccionarnos, formar recursos humanos” (I-10). Una investigadora da cuenta de que “parte de las computadoras que tenemos en planta baja, que son supercomputadoras, hay unas que se compró con un proyecto europeo de hace 8 años, fue financiamiento externo” (I-23).

De este modo, se desarrolla una estrategia de “integración subordinada” que posibilita que grupos locales “tengan la posibilidad de acceder a financiamiento de origen internacional a los cuales de otros modos difícilmente podrían acceder” (Kreimer, 2000: 199). Aun cuando ello se plasme en la profundización de conocimiento particular, “perdiendo de vista el conjunto” (Kreimer, 2000: 198) e inclusive, como señala un* investigador* entrevistad*, la necesidad de armar equipos de manera artesanal para continuar las líneas de investigación traídas del norte global. Est* investigador* cuenta que, luego de realizar una estancia larga en España, cuando volvió a Argentina no contaba con el equipamiento necesario para llevar su investigación adelante ya que

no íbamos a poder conseguir dinero. Pero bueno a fin del año 2000 apareció un proyecto una convocatoria de equipamiento de CONICET, con el cual nos asignaron 35.000 dólares, y compramos parte de este equipamiento, la electrónica. En base a eso, yo empecé a armar todo el resto, tenía partes, una parte nos la había regalado

²⁹⁶ Lo podemos traducir como *cierre ocupacional*. Ane Whitz (1990, 1992) sostiene que el cierre ocupacional ha sido una estrategia clave para mantener y reproducir estrategias patriarcales en las profesiones. No solo regula quienes pueden ingresar sino también como se distribuyen el poder y el prestigio en el trabajo, reforzando las jerarquías de género. La autora describe dos tipos principales de estrategias de cierre ocupacional relacionadas con el género: 1) **Cierre exclusivista**: utilizado históricamente por los varones para restringir la entrada de mujeres a ciertas ocupaciones, como las profesiones liberales (medicina, derecho, ingeniería). Esto se logra mediante la creación de barreras de entrada, como la formación educativa, los títulos o la acreditación, que tradicionalmente excluyen a las mujeres. 2) **Cierre usurpador**: una estrategia adoptada por las mujeres y otros grupos marginados para reclamar espacio en ocupaciones que han sido monopolizadas por varones. Esto implica la organización colectiva para abrir el acceso a estas ocupaciones o para profesionalizar trabajos tradicionalmente realizados por mujeres, como la enfermería, que han sido menos valorados y remunerados.

una investigadora que colaboraba con nosotros que trabajaba en Estados Unidos, y así empecé a montar todo en eso (I-10).

Al armar a cuentagotas el equipo, pudo poner en práctica lo aprendido en su formación en el exterior y seguir accediendo a información y discusiones “en el conjunto de las investigaciones en dicha temática” (Keimer, 2000: 199), pero, como señala otr* entrevistad*, desde “el culo del mundo” (I-27). La integración subordinada se dificulta muchas veces por cuestiones locales, tales como el hecho de no contar con financiamiento. Un* investigador* de Sociales y Humanidades señala:

si bien con la pandemia se adoptó bastante la modalidad de trabajar por zoom o bueno, porque yo sigo escribiendo cosas con gente de allá [Europa], pero no puedo participar ahora de los workshops y todo eso (...) y el financiamiento en mi área es muy difícil (I-41).

Como mencionamos, aún para l*s investigador*s ya consolidad*s y con redes internacionales establecidas, la falta de financiamiento sumada a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, les impide poder participar de eventos a l*s que son invitad*s y se vuelve “completamente inviable” (I-27). Otr* investigador* señala estas distancias:

Acá estamos muy aislados. Los otros días me habían dicho si quería ir a un Kingston Meeting salía 1000 dólares de inscripción, más 2000 dólares de pasajes, más otros 1000 dólares que gastes de hotel y todo eso. Te gastaste como 8.000 dólares, que todo un PICT por año está en 5000 dólares (I-27).

A la par, en contexto de crisis económica estas redes funcionan como auxilio para continuar proyectos locales, aunque ello trae como corolario algunas veces giros en los temas de investigación que responden a las necesidades e intereses de los países de acogida. Argentina no sólo recibe auxilio del norte global sino también de otros grupos latinoamericanos que se encuentran en mejor posición financiera. Una becaria comenta que se estaba yendo a Brasil porque no podía finalizar la investigación debido a que la falta de recursos la hizo quedarse con “un montón de muestras en el freezer” sobre una problemática local. Ello implicó modificar el plan de tesis para poder doctorarse con un tema relacionado a lo que venía haciendo, pero aplicado a la situación brasileña.²⁹⁷

²⁹⁷ La becaria comenta que, si bien allá hay financiamiento, observa falta de infraestructura ya que por temas de espacio deben agendar para usar los laboratorios y el equipamiento. Sostiene “seguimos estando

Como vimos en el ejemplo señalado, el acceder a laboratorios de otros países ayuda a que se puedan finalizar investigaciones desarrolladas en los países de origen, inclusive tesis doctorales, pero las condiciones de trabajo que permite el norte de global hace que se vea como una amenaza al desarrollo de la ciencia local:

a mí no me gusta mucho que los chicos se vayan, emigren del país, no me gusta. Pero no le cierro las puertas a nadie, lo que si no incentivo para que se vayan. O sea, no estoy buscando trabajo afuera, **a mí, muchos docentes del exterior me piden alumnos y yo siempre les respondo lo mismo, yo también necesito lo mismo que necesitás vos** (I-15, resaltado de la autora).²⁹⁸

Finalmente, es menester señalar aquí que el financiamiento es uno de los resortes de poder material que se encuentran en manos de quienes dirigen los proyectos. De él dependen no sólo los viajes internacionales sino también la posibilidad de disponer de los insumos necesarios para realizar el trabajo de investigación. En algunas ocasiones, es utilizado como premio o castigo en situaciones de violencia laboral o de género. Un* investigador* señala que en su lugar de trabajo:

tener que ocuparte del cuidado de tus hijos en algunos grupos se puede ver como que ‘no te interesa el trabajo’ y luego ello implica que no te tengan en cuenta para asistir a congresos o reuniones científicas. Como no podés estar en las reuniones donde eso se decide, no te tienen en cuenta o no te enterás (I-43).

Ello impacta en la designación de financiamiento. Esto ha sido señalado principalmente por mujeres, por lo que es una manifestación de los modos en que se reproducen desigualdades de género al interior del trabajo científico y también en sus articulaciones con el reproductivo. Mientras que los varones, si bien no niegan que ello ocurra, lo ponen en otro lugar; de todas formas, su capacidad de agencia es condicionada, como veremos luego, por la posición que ocupan. Un varón que tiene sus propios proyectos señala:

A mí me chupa un... hablando mal y pronto. Si me tengo que ir me voy, chau. Yo creo, por suerte, que estoy en una posición cómoda en cuanto a producción científica y ese tipo de cosas. Entonces, es como que me da lo mismo lo que opina el resto y si

en América Latina.” Esto se veía al final del gobierno de Alberto Fernández, pero en los pocos meses del gobierno de Milei, cuando nos encontramos escribiendo estas páginas, se profundizó de manera abrumadora por el congelamiento de los proyectos de Agencia que, como dijimos, era el principal fondo de financiamiento de los grupos de investigación.

²⁹⁸ Volveremos a ello en el capítulo siguiente.

me tengo que levantar y me tengo que ir (...), me voy y listo, qué querés que le haga (I-27).

7.3 “Tener una esposa que se la banque.” Redes internacionales y desigualdades de género

Tanto en lo relacionado al financiamiento como en las publicaciones se ve la importancia de las redes internacionales para l*s trabajador*s de la ciencia. Ello responde a que desarrollar una carrera más internacionalizada puede traducirse en una carrera local más exitosa. Como señala Kreimer (2010b), l*s investigador*s pertenecientes a las élites locales se encuentran internacionalizad*s, conocen y comparten los valores de las élites internacionales y en ello reside, al menos en parte, la conformación de su prestigio local. Señalamos en los apartados anteriores que la internacionalización impacta tanto en las posibilidades de publicar en revistas del *mainstream* internacional como en la capacidad de captar recursos materiales para desarrollar ciencia en nuestros países, traducidos principalmente en becas, en importación de insumos y técnicas y en participación de eventos internacionales.

En relación al acceso para publicar en revistas pagas, vimos en el primer apartado que l*s investigador*s despliegan búsquedas de llamados a número especiales o de las “pocas” revistas que se encuentran bien indexadas que no cobran para publicar. También envían mails explicando la situación de la ciencia en Argentina y, a cambio de que sean considerados sus artículos, ofician de evaluador*s en otros números de la revista. Ello demanda un gran trabajo, llevado adelante principalmente por l*s investigador*s consolidad*s del grupo. Otra estrategia es acudir a contactos internacionales y las redes de relaciones establecidas en estancias en el exterior propias o de investigador*s que emigraron. En aquellos casos en los que no realizaron estancias en el exterior ni cuentan con redes internacionales, el contacto de personas que pasaron por el Instituto y emigraron se vuelve central. A la par, si han realizado estancias en el exterior, esas redes van a ser centrales para conseguir espacios para mandar trabajos a “revistas caras” a la par que, a medida que aumentan las redes, se hace más fácil contar con puertas abiertas: “es como una cadena” (I-45). De este modo, a medida que se avanza en las posiciones de la carrera científica y se intensifica la participación en las redes internacionales, publicar en lugares

de prestigio se vuelve de más fácil acceso. En palabras de un* entrevistad* de sociales y humanidades:

Vos tenés que publicar en grupo uno o perteneciente a una editorial internacional, preferentemente universitaria, con referato, todo ese tipo de cosas. Pero en realidad yo no voy buscando eso, sino que me van cayendo, digamos. Eso, cuando uno empieza sí lo busca, pero ahora ya es como que te desborda, porque a vos te invitan a un workshop y después hay que hacer el libro y etcétera. Una cadena. Yo también hice una beca [otorgada por una fundación europea de renombre], que estuve por tres años, tres meses por año, en [ese país]. Y ahí tuve muchos contactos con otra gente, entonces también me invitan de nuevo a más cosas y bueno, me da mucho trabajo (I-45).

La participación de investigador*s en grupos del norte global genera una cadena de intercambios que facilita el acceso al *mainstream* internacional en todas las grandes áreas. También constituye un incentivo, por las oportunidades de publicar con líderes de sus campos “y ello les genera una reproducción ampliada de su capital simbólico, gracias a los mecanismos locales de evaluación” (Kreimer, 2011: 70). A su vez, en un contexto local, donde la indexación de las revistas según factor de impacto es central en las evaluaciones, estas redes posibilitan a l*s trabajador*s locales a acceder a esos circuitos internacionales. Como señala un* entrevistad*:

[La internacionalización] impacta en tu evaluación, en tu propia carrera, porque para ingresar a carrera o para promocionar y demás, se ve la cantidad de trabajos en revistas Q1, Q2, o en revistas reconocidas. O cuando vos por ejemplo pedís proyectos, hay lugares donde se pone mucho énfasis en, por ejemplo, el índice H que es la cantidad de citas y demás, obvio que si estás en una revista, si podés entrar a una revista paga que es Open Access que acceden todos los demás, tenés más chances de que te citen (I-11)

En aquellos casos donde l*s investigador*s no se fueron al exterior, el contacto de otr*s investigador*s del grupo que emigraron se vuelve central para poder acceder a esas publicaciones, donde las redes locales se activan para abrir esas puertas internacionales:

Roberto es el que crea este instituto, está en España ahora. A él lo invitan a presentar trabajos también, en una *special edition* en una revista que es, para nosotros es el *top five*, de las revistas numéricas, y le preguntó a Héctor, que había sido mi director, si

tenía algo para presentar, él le dijo que no, pero que Marcos sí. Bueno, metimos un trabajo ahí (I-9).

Ahora bien, ¿a quiénes se tiene en cuenta en estos casos? En general a un varón. Con excepción de aquellas mujeres que se encuentran en posiciones de poder –categoría superior o directoras de Institutos–, en algunos espacios cuando hay investigador*s en la misma posición de CIC “se suele priorizar al varón. No sé por qué, si porque piensan que son mejores o porque no se les ocurre que nosotras podemos hacerlo. Pero se prioriza a ellos” (I-43). Sin embargo, como podemos ver al analizar los CV, cuando las mujeres se encuentran en posición de becarias, son incorporadas a las publicaciones en revistas del *mainstream* internacional por parte de sus director*s, a diferencia de aquellas en posiciones de CIC ya en capacidad de liderar grupos. En estos últimos casos, las redes entre mujeres al interior del activismo de género y ciencia juegan un rol fundamental.

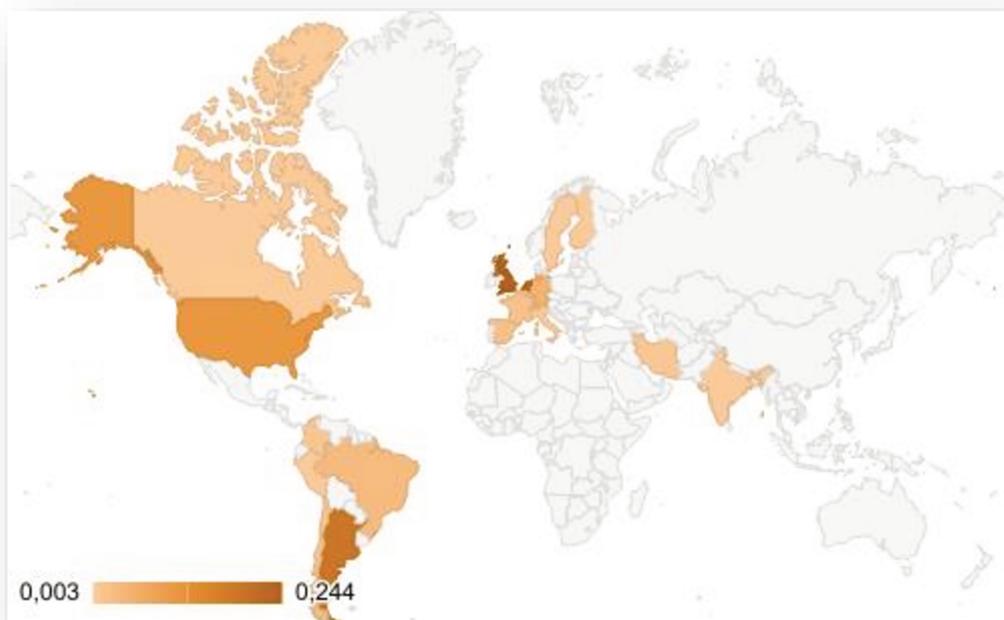
Una investigadora señala con emoción en la entrevista que logró publicar un artículo en la revista científica más prestigiosa y conocida a nivel mundial porque otra investigadora radicada en Estados Unidos –con la que comparte un grupo que intenta impulsar a las mujeres científicas de su área– la invitó a hacerlo. De este modo, aquellas entrevistadas que participan –o participaron de estas instancias de activismo– se encuentran atentas a no reproducir esas desigualdades e intentan “llamar a otras mujeres e impulsarlas también a nivel internacional, ya sea en las asociaciones, en eventos científicos o en publicaciones colectivas” (I-47)

Al igual que Kreimer (2011), observamos en las entrevistas realizadas que la motivación más importante para la internacionalización es establecer relaciones con los grupos extranjeros por la información que circula y las oportunidades de publicación de alto prestigio y no tanto la cuantía de financiamientos obtenidos” (Kreimer, 2011: 71). La participación en proyectos internacionales, “no es con la intención de comprar equipamiento y demás, sino que nos permite viajar, perfeccionarnos, hacer contactos, en fin...” (I-10). Ahora bien, en los últimos años las alianzas internacionales se volvieron centrales porque cada vez más revistas cobran para publicar, el universo l*s investigador*s locales que pueden hacerlo se achicó significativamente a la par que ell*s son evaluador*s gratuit*s de las mismas y ello requiere que las comisiones evaluadoras consideren la situación:

En los últimos años estamos publicando donde podemos, porque han pasado el grueso de las revistas a exigir un pago para publicar que para nosotros es inabordable: \$2.000, \$2.500, \$3.000 euros. Y nosotros con eso trabajamos todo el año. Han quedado algunas pocas. **Lo que estamos haciendo es preguntar a CONICET qué hacemos. Hemos dejado de ser evaluadores de las revistas en las que no podemos publicar y les explicamos.** Nos solicitan mucho para revisar, pero estamos priorizando los esfuerzos en aquellas en las que podamos publicar y que como ellos cobran no podemos, estamos agarrando todas las ofertas para ser asociados, pero se han restringido. **Debería de implicar un cambio de evaluación,** que de hecho nosotros, en la comisión que yo participo del CONICET, le enviamos una propuesta al directorio para analizarla. Estamos proponiendo, digamos, una mayor importancia de las revistas nacionales (I-13, resaltado de la autora).

Sin embargo, en los años en que hemos realizado el trabajo de campo, estos cambios no se vieron en las prácticas de l*s investigador*s, y las publicaciones principalmente en inglés fueron las que primaron en la mayoría de las áreas, siendo en algunos Institutos el único idioma en que se publicaron artículos. Por su parte, Sociales y Humanidades es el área donde se publica mayormente en español y en revistas nacionales o latinoamericanas. Si bien l*s investigador*s miran y aspiran a revistas internacionales, también publican en nacionales. Al analizar los países donde mayor cantidad de artículos se publicaron en los años 2022 y 2023, podemos ver que, si bien Argentina se encuentra en el *top five*, las revistas donde más publicaron l*s investigador*s de los Institutos estudiados fueron Gran Bretaña y Países Bajos. En tercer lugar, se encuentra Argentina y la siguen Estados Unidos y Alemania, tal como se intenta ilustrar en el mapa del Gráfico N° 13.

Gráfico N° 13. Distribución de publicaciones por países, 2022-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales de los Institutos

En qué países se publica más depende de muchos factores, como el lugar de las revistas accesibles para l*s investigador*s, los instrumentos disponibles para producir conocimiento desde el sur global pero fundamentalmente de las redes establecidas por las personas que integran los grupos. Ya hemos dado cuenta de la escasez de ofertas de publicaciones gratuitas en algunas áreas –tendencia que l*s entrevistad*s sostienen que se profundizó en los últimos años–, por lo que es menester prestar atención a los otros dos aspectos mencionados. A fin de focalizar en las relaciones establecidas con determinados países del norte global, a partir de los insumos disponibles resulta significativo considerar el caso de un Instituto, donde varios de sus investigador*s consolidad*s y que forman parte de la élite del campo de estudios a nivel nacional, participaron –en sucesivas estancias en el norte global– del desarrollo de un software comercial. Eso les permitió, a su retorno a la Argentina, traer la licencia. Sin embargo, al poco tiempo su uso se volvió económicamente “inviable” a la par que era necesario empezar a generar capacidades locales.

Un* investigador* narra que cuando se encontraba en el marco de una estancia postdoctoral en Estados Unidos, colegas de su grupo comenzaron a armar “un bebé, un

cluster”, ya que en el exterior ellos trabajaban con “supercomputadoras” que no había en el Litoral “ni en Argentina”. Pero ello requirió desarrollar también un programa, “porque había que tener la computadora y aparte el software adaptado porque no es cualquier software. Entonces yo aprendí afuera justamente cómo se hace un programa paralelo, para que después funcione y rinda como tiene que rendir” (I-15). A diferencia de Estados Unidos donde había

una súper computadora y programar era más fácil porque muchas instrucciones estaban embebidas en el propio hardware y no necesitabas hacer grandes cosas a nivel de programación, cuando vine acá eso no estaba entonces tuvimos que aprender a usar también lenguajes (I-15).

Esto llevó mucho tiempo, pero el programa desarrollado era libre, gratuito y sirvió para que se comiencen a concretar las primeras direcciones de tesis de quienes luego van a ser creadores del Instituto de Mecánica Computacional. Cuando no se pudo sostener más la licencia paga, el Instituto contaba con el código propio desarrollado donde cada persona, en especial becarios, contribuían a él. Pero “era una carreta, porque como que vos estabas tratando de hacer algo entre 10 tipos, y del otro lado tenés una empresa, que era la que estaba generando el otro código comercial, donde trabajaban 500 tipos. Entonces no ibas a llegar nunca” (I-9).

Sin embargo, en una nueva estancia – esta vez en Europa– 1* mism* investigador* que participó del desarrollo de programaciones locales y aportó al software comercial, comenzó a trabajar con un grupo italiano que utilizaba OpenFOAM, un software libre, gratuito, y de código abierto creado en Inglaterra que “tenía una comunidad detrás que aportaba al desarrollo donde el mundo lo sostiene. Entonces el concepto cambió. Yo cuando vi esto dije ya está, no tenemos que renegar más, aliniémosnos con esta gente y tratemos de sumar ahí”. Ello requirió un cambio en las relaciones con los países del norte global, se dejó de mirar a Estado Unidos y se comenzó a mirar a Europa.

De alguna forma es como que antes nos pasaba que para publicar tenías que sí o sí usar los softwares comerciales establecidos con la licencia y publicábamos principalmente en las revistas propias del software comercial. Ahora estamos del otro lado donde las dos cosas son bastante válidas, porque hay una gran comunidad que usa los códigos abiertos, porque los otros son carísimos” (I-9).

El caso del grupo del ejemplo recientemente descrito, que se consolidó en dos oportunidades como “de referencia nacional”²⁹⁹ (I-15), echa luz sobre lo que Kreimer (2011) denominó integración subordinada, donde las elites científicas locales, establecen vínculos con colegas de países del norte global y, a la par, su participación en esas redes le da prestigio local. “Ello se traduce en el poder que las elites locales tienen para influir sobre las agendas, las líneas de investigación prioritarias y los métodos más adecuados” (Kreimer, 2011: 69). En nuestro trabajo de campo pudimos ver que se trata de una forma de acumular prestigio que trae aparejado desigualdades de género, ya que son principalmente los varones quienes mayor apertura tienen para establecer redes con los grupos de investigación del norte global e influir en mayor medida en el trabajo científico local. Las mujeres suelen realizar estancias más cortas y, en el caso de las que son madres, estas oportunidades se encuentran enmarcadas en las demandas de las responsabilidades familiares. Sin embargo, aún para los varones con prestigio local y redes internacionales, se vuelve difícil sostenerlas. Un investigador que se estaba yendo a España cuando realizamos el trabajo de campo, sostenía:

[En Europa] científicamente no estás en el culo del mundo. Acá estamos muy aislados. La realidad es que lo mío, uno se da cuenta que la oreja se corta en congresos y cosas donde te encuentras con los colegas, que hablás y que esos son los mismos que después van a ser los auditores de tus artículos y los revisores y todo eso. Y estamos muy lejos. La colaboración y todo ese tipo de cosas y eso se cocina ahí, en un congreso uno no va para escuchar las charlas y ver qué hay nuevo porque la gente no cuenta nada muy nuevo, pero es la cerveza que te tomás después con la gente, o la cena en donde terminas (I-27).

Fueron principalmente los varones entrevistados, de manera transversal a todas las áreas, quienes señalaron como problemática las restricciones económicas ya que no podían asistir a eventos y, por ende, se estaban quedando afuera de intercambios de información, de contactos y de oportunidades por estar en el “culo del mundo” (I-27). A la par, l*s investigador*s que tienen las puertas abiertas de los países del norte global en momentos de crisis acceden a estos llamados. En este punto también hay diferencias de género ya

²⁹⁹ Primero con el software pago y luego con el libre. Dieron cursos en diversos puntos del país y se convirtieron en referencia y consulta en el manejo de ambos para varios institutos que querían comenzar a usarlos.

que son los varones quienes cuentan con “acompañamiento y apoyo” de sus parejas en estos casos, mientras para las mujeres “es más difícil que se deje todo para acompañarnos” (I-43). Si bien las becarias se encuentran más abiertas a realizar estancias en el exterior ya que lo ven como algo “importante para mi carrera” (I-42), una vez que se encuentran en CIC, prefieren quedarse en el país y los encuentros con el exterior se tejen “solamente en Congresos” (I-21) –aunque son cada vez menos a los que pueden asistir– o a través de las redes sostenidas de manera virtual.

El peso de los contactos personales como un factor crucial para promover la colaboración y la circulación internacional ha sido ya observado por Albornoz et al. (2018) y por Rodríguez-Medina y Vessuri (2021). Muchos de nuestro*s entrevistad*s con contactos internacionales y redes en el exterior, se fueron a realizar estancias doctorales y postdoctorales a los países de acogida en un contexto de restricción de ingresos y volvieron con la apertura de CIC producida entre 2004 y 2016. Como vimos en el capítulo histórico, en esos años se repatriaron más de mil argentino*s que habían emigrado en épocas de crisis y, al volver, se pudo capitalizar las redes que se construyeron durante sus experiencias en el exterior (Beigel, Gallardo y Bekerman, 2018).

Esto contrasta con aquellas personas que no pasaron largos períodos en el exterior y sus redes son más bien locales. En estos casos, las estancias, cuando las hubo, fueron más cortas y dependían especialmente de las edades de l*s hij*s. Un* investigador* señala que uno de los momentos más difíciles fue cuando le salió una beca que anheló para su carrera, pero tuvo que renunciar porque coincidía con la fecha de nacimiento de su hij*, “quizás si era en otro momento me iba igual y mi esposa seguro me entendía, pero me pidió que me quede” (I-41). Percibe este momento como un quiebre:

Es algo que estoy resolviendo ahora y me crea mucho estrés, psicólogo. Toda la carrera estando 100% disponible para eso y con toda la energía puesta para eso, sin ninguna atadura digamos. Bueno, consigo esto acá me voy y bueno **en una vida académica tenés que resignar, que resignar muchas cosas**. Noto que estando acá en Santa Fe, puede incluso en Argentina [en general], tenemos que hacer un esfuerzo un poco más grande para seguir al nivel que tiene ellos [los europeos] porque hay un montón de cosas que no las tenés. Y ese esfuerzo más grande y sumale tiempo, y más disponibilidad, entonces se vuelve difícil con la familia. Si quieres seguir es como que tenés que decir ‘bajo un poco’ y hago, y para los estándares quizás acá me

es suficiente, pero **si quieres seguir en contacto tenés que ponerle más** (I-41, resaltado de la autora).

Mientras para los varones se trata de “resignar unos meses” ese ritmo internacional y “ponerle un poco menos” por ese tiempo –traducido en no irse a estancias muy largas–, para las mujeres se vuelve complicado, por un lado, crearlos y, por otro, sostenerlos. En uno y otro caso, contar con redes personales “que acompañen” es central para entablar redes internacionales sostenidas lo que va influir, como vimos, en el prestigio y reconocimiento de las carreras locales. Entre los investigadores varones de CIC entrevistados, sólo uno de ellos sostuvo hacer toda su carrera en Argentina mientras que en el caso de las mujeres no constituyen las excepciones. A la par, mientras ellas señalan que no volverían a hacer las cosas distintas por sus hij*s, el varón entrevistado señala:

Hay cosas que las volvería a hacer de nuevo distintas. Yo a los 29 ya me casé, de repente tuve una hija, tenía la casa hecha. Los chicos que vienen, tienen 35 años, ni se plantean todo lo que yo hice a los 30, ¿entendes? Es como que viven otra realidad, y no lo puedo criticar, porque **yo no lo haría de nuevo igual. Me hubiera tomado tiempo para viajar, hacer otras cosas, hacer estancias afuera**, cosa que ahora son re difíciles de hacer, que es como que se me pasó un poco ese tren, capaz que vuelve dentro de 10 años ese tren (I-9, resaltado de la autora).

En aquellos casos de varones con hij*s que trabajaron en otros países, al igual que en las mujeres, la vuelta al país se da en etapas de las carreras donde deben “decidir qué hacer con su trabajo” y en esta definición, se considera lo familiar. De este modo, las etapas escolares de l*s hij*s ocupan un lugar preponderante, pero en el caso de los varones, esto está subordinado a lo laboral, mientras que en los relatos de las mujeres dicha relación entre carrera académica/hij*s, se invierte.

Para los varones, la vuelta al país se piensa generalmente con la seguridad de haber encontrado un lugar de trabajo científico en Argentina y también por las etapas escolares de sus hij*s. Que sus hij*s deban comenzar a ser escolarizad*s es un momento importante. Así, varios investigadores cuentan que si bien tuvieron posibilidad de continuar sus estancias en Europa decidieron volver a Argentina porque la “hija mayor tenía que ingresar a primer grado y queríamos que ingresara en Argentina” (I-13) o porque “empezaba el jardín y no queríamos que el chiquitín lo haga en [el país europeo] y que

tenga la familia cerca” (I-27). En los casos analizados, las compañeras fueron quienes impulsaron el movimiento y ello se debió a la planificación familiar: “Marta quedó embarazada y tenía miedo que nazca prematuro y adelantamos el regreso, para tener certezas de que si pasaba algo estábamos acá (...) pero después yo volví [a Europa]” (I-14). Otro investigador narra que cuando se encontraba finalizando el posdoctorado de 5 años y debía decidir dónde continuar:

Mi mujer me dijo, bueno, si nos queremos quedar en Europa vámonos a otro lugar donde podamos hablar [refiere a cuestiones idiomáticas]. Y en ese momento muchas opciones de lugares donde podíamos hablar no había, o era España o Inglaterra. Entonces yo dije para irnos a España nos volvemos a Argentina, es lo mismo. Apliqué en Inglaterra a un lugar. Lo que pasa es que apliqué a un lugar muy top, no quedé, dije bueno ya está, no apliqué más en otro lado y nos vinimos (...) Cuando yo estaba allá a este instituto lo estaban creando, ya lo estaban terminando y ahí fue que me ofrecieron si quería venir acá y empezar mi propio grupo y todo eso. Y bueno, después de unas negociaciones [laborales] decidimos volver (I-27).

Por su parte, en las mujeres investigadoras, el regreso se produce considerando primero lo familiar, aun cuando no tengan asegurada la continuidad de su trabajo científico en Argentina. Una investigadora que ganó una beca externa con quien ese entonces era su esposo señala que “después de dos años de beca postdoctoral, vuelvo porque estaba embarazada, había pedido ingreso estando allá pero no entré. Mi marido sí. O sea, vuelvo acá sin nada. Embarazada, feliz de la vida. Nació mi bebé y estaba dedicada a la maternidad (I-21). Este relato contrasta con el de su ex marido, padre de su hijo, también entrevistado. En su testimonio, en ningún momento menciona algo vinculado a su paternidad y, cuando se le pregunta por su vuelta a Argentina señala “me avisaron que me habían dado el ingreso [a CIC] y tenía que realizar la posesión” (I-10). La ausencia de la paternidad en los relatos de los varones se repitió varias veces, mientras que en las mujeres su maternidad aparecía intrincada en sus narraciones sobre sus carreras científicas. A algunos varones se acudió a realizarles preguntas más directas sobre el tema y mostraron un extrañamiento expresado en “y qué tiene que ver eso con mi carrera” (I-4).³⁰⁰

³⁰⁰ Principalmente se trató de los más grandes etariamente y que se encontraban en posiciones jerárquicas. Volveremos a ello en el próximo capítulo, considerando los cambios generacionales.

En todos los casos de varones con redes internacionales y estancias largas en el exterior, contaban con esposas que, o bien también se encuentran en el mundo científico e hicieron “coincidir las estancias” (I-21) con sus proyectos laborales y personales, o se dedican a otra cosa –generalmente profesiones liberales– pero “se las bancan” y “estuvieron allá de soporte” (I-1). Un investigador que realizó su estancia postdoctoral en un instituto de gran prestigio en un país de Europa, señala que su esposa “es contadora. Así que nada que ver, **es buena compañera no más. Pobre (Ríe). Me sigue. Buena gente no más.**” (I-27, resaltado de la autora).

Esto contrasta con los relatos de las mujeres heterosexuales, para quienes, contar con “buenos compañeros” “que las banquen”, se vuelve más difícil. Entre las mujeres que se encuentran en CIC y que realizaron estancias posdoctorales o de larga duración en países del norte global, al momento de concretarlas se encontraban solteras y sin hij*s o sus compañeros también eran investigadores. Por su parte, las mujeres más jóvenes realizan estancias ya sea en el marco de sus doctorados o mediante becas posdoctorales, ya que en determinadas áreas es “muy común hacer un posdoc en el exterior, eso te cuenta más” (I-42). Aquellas que tienen más de 45 años y son heterosexuales se enfrentaron a barreras personales a la hora de contemplar esta opción. Así, una investigadora de sociales comenta que cuando se quiso presentar a una estancia larga en el exterior su ex-novio, con el que convivía, le dijo que si lo hacía se “olvidara de la relación” y decidió quedarse en Argentina. Sentencia: “por miedo me jodí yo, ahora es casi imposible hacerlo porque ya por mi edad me evalúan a la par de otras investigadoras consolidadas y compito con todo el mundo. No dejo de buscar pero es imposible quedar”.³⁰¹ Por su parte, quienes son más grandes y terminaron sus doctorados durante el menemismo al estar el ingreso a carrera cerrado, “no quedaba otra. Tenías que tomar la decisión de irte, que no todos la tomaban. Muchos menos las mujeres” (I-21).

Vemos que muchas mujeres que realizaron estancias largas en el exterior en los períodos de crisis del sistema lo hicieron junto a sus compañeros o maridos, también investigadores. De aquellas parejas de investigador*s con hij*s al igual que en el caso de los varones –con o sin esposas también académicas–, la vuelta contempla lo familiar/personal:

³⁰¹ Nota de campo tomada en marzo de 2022

Nos quedamos dos años y siete, ocho meses. En realidad, el director quería que nos quedáramos más pero ya, viste, hay un momento en que tenes que tomar una decisión de vida si te quedas, te quedas para siempre porque si no es como que no sos de un lugar ni de otro, o volves. Allá queríamos tener otro hijo, y allá tener los dos una carrera científica con dos hijos iba a ser muy difícil, muy difícil. Porque son otros costos, pensá que nosotros la beca y media era mil cuatrocientos dólares una cosa así y se nos iban como quinientos dólares en esa época de guardería. Más el alquiler que eran otros setecientos, o sea, nuestro *supervisor* nos ayudaba pagándonos aparte el seguro de salud y qué se yo, pero vivíamos con lo justo. Y aparte los tiempos, la dedicación que se exige, si bien yo acá le he dedicado mucho digamos, cuando mi hijo era chico nunca dejé de trabajar ocho, nueve horas, pero con una gran flexibilidad y qué se yo. Pero allá ya vas a ser profesor no podés decir voy a ir de las dos de la tarde y me quedo hasta las diez de la noche, como yo hacía a lo mejor cuando estaba haciendo la beca de doctorado. Iba a ser mucho más difícil viste, entonces nosotros ya habíamos decidido volver (I-8).

En aquellos casos de mujeres heterosexuales con proyectos personales compartidos con varones que trabajan remuneradamente por fuera del mundo académico, realizar estancias de investigación en el exterior se vuelve un problema para ellas, ya que les resulta “impensado que ellos acompañen” (I-43). Esto contrasta con los varones en la misma situación familiar, ya que suelen tener esposas “que hacen de soporte” (I-1) y donde las estancias en el exterior son vistas como “una experiencia laboral cuasi única. Es muy importante desde el punto de vista profesional pero también familiar... te afianza más la familia” (I-2). Las mujeres suelen realizar estancias largas cuando se encuentran sin hij*s y, en algunos casos, también solteras. En el caso de las investigadoras madres, suelen realizar estancias más cortas y se cargan en las valijas la “culpa de dejar a mi hija” (I-43). De este modo, la maternidad influye en las carreras académicas, no así la paternidad. Y ello no responde a tener o no hij*s sino a arreglos familiares y roles desplegados en el ámbito privado que continúan siendo tradicionales. Una investigadora relata que, en su área, ingresar a CIC sin haber realizado “una postdoc afuera era casi imposible y yo sentía como que **tenía esa penalidad** de no haberme ido” (I-43). Si bien eso no repercutió en su ingreso a carrera “no se trataba de algo solamente matemático sino era una cuestión también personal, que capaz también me pesaba por mi cuestión psicológica” (I-43). Esta mujer, al igual que el caso analizado en el capítulo anterior, fue madre en el transcurso de

su doctorado y, si bien antes de quedar embarazada su anhelo era hacer un posdoctorado afuera, ello se vio truncado por no contar con ese “soporte” que tenían los varones padres anteriormente analizados. En sus palabras:

Mi marido de ese entonces, el papá de mi hija, **tenía un trabajo estable, una cabeza más tradicional y bajo ningún tipo de concepto me iba a acompañar**, no iba a dejar todo para irnos a hacer un posdoc. Y bueno, yo obviamente tampoco iba a dejar a mi hija y tampoco me la podía llevar, entonces bueno, hice un posdoc acá también de CONICET, cambié de tema nada más (I-43, resaltado de la autora).

En estos casos, contar con direcciones que “abran puertas” se vuelve central a fin de que tengan en cuenta a estas mujeres para los intercambios más cortos en grupos de investigación con prestigio internacional, una vez que sus hij*s son más grandes. Porque estas instancias dan “muchos contactos con gente, permiten traer al laboratorio un montón de técnicas nuevas” (I-27) y, como vimos, esas redes se traducen en prestigio en la ciencia local. Aunque las mujeres entrevistadas sostienen que las estancias más cortas “no compensa el no haber podido hacer estancias más largas en el exterior” (I-43), darles la oportunidad de que realicen estancias en grupos del norte global, aunque sea por períodos más cortos, puede potenciar las carreras de las mujeres.

Sin embargo, también cuando se abren estas puertas las mujeres se enfrentan con grandes desafíos que las ponen en un lugar paradójico, entre el reconocimiento y la soledad, entre el privilegio de la vida académica y los encadenamientos a las responsabilidades de cuidados. Una investigadora de sociales a la que invitaron a eventos internacionales realizados en el norte global, señala que aun siendo parte de la élite local y “privilegiada de poder bajarse de esas invitaciones que a la mayoría de los colegas les gustaría tener” no pudo sostener su participación por varios motivos, entre los que se destaca: no tener resto físico para viajar más de 12 horas en menos de una semana y no tener la posibilidad de pedir quedarse más tiempo porque ello implicaría una negociación con el padre de sus hijas que no quiere enfrentar una vez más. Las mujeres se encuentran, como en el poema de Adrienne Rich sobre Marie Curie, “negando que sus heridas provenían de la misma fuente que su poder”.

7.4 “Es imposible hacer este trabajo en soledad”

No decimos nada nuevo cuando sostenemos que l*s científic*s son seres en relaciones y, como pudimos ver en los apartados anteriores, las formas en que lo hacen tienen diferencias que responden a las áreas del conocimiento, la posición que ocupan y el género. Al igual que ocurre a nivel nacional, la posición ocupada por l*s actor*s en CONICET no es un hecho menor ya que la “red social personal varía en función de su posición en la jerarquía social del laboratorio” (Vinck, 2014: 156) u otros espacios de trabajo. En el capítulo anterior ya hemos referido a que en el trabajo científico hay diferencias jerárquicas que son ineludibles y van a delinear las relaciones entre quienes lo realizan. En este sentido, la red profesional que poseen quienes se dedican a realizar trabajo científico tiene un impacto sobre la forma de trabajo (Shinn, 1988). Si bien las carreras son individuales –y en muchos casos se trabaja más en soledad que colaborativamente–, como señala una becaria “es imposible hacer ciencia en soledad” (I-42). En el capítulo siguiente analizaremos estas relaciones en la organización cotidiana del trabajo científico y reproductivo de l*s trabajador*s científic*s de los Institutos analizados, pero antes es importante realizar unas aclaraciones sobre las redes de relaciones.

Por una parte, como se desprende de los apartados anteriores, la red que dispone la persona que se encuentra en la dirección es más amplia, producto de las ventajas acumuladas. Sin embargo, si analizamos a mujeres y varones en la misma posición, entre éstos los vínculos fluyen de manera más constante, mientras que algunas mujeres sienten que deben “sacar a relucir nuestros CV para que nos consideren porque constantemente nos devalúan” (I-43). A la par, a la hora de poder moverse, viajar, participar de estancias internacionales, tal como requiere la carrera académica de quienes ocupan lugares de poder, las mujeres con responsabilidades de cuidado se enfrentan con barreras. Por un lado, para acceder, pero una vez que se accede para sostenerse, ya que deben “negociar permanentemente” con otros varones a fin de articular lo reproductivo con lo científico. A su vez, al interior de los institutos la información suele circular en la informalidad, mientras se toman un café o almuerzan. Un tiempo que las mujeres con responsabilidades de cuidado no suelen tener ya que

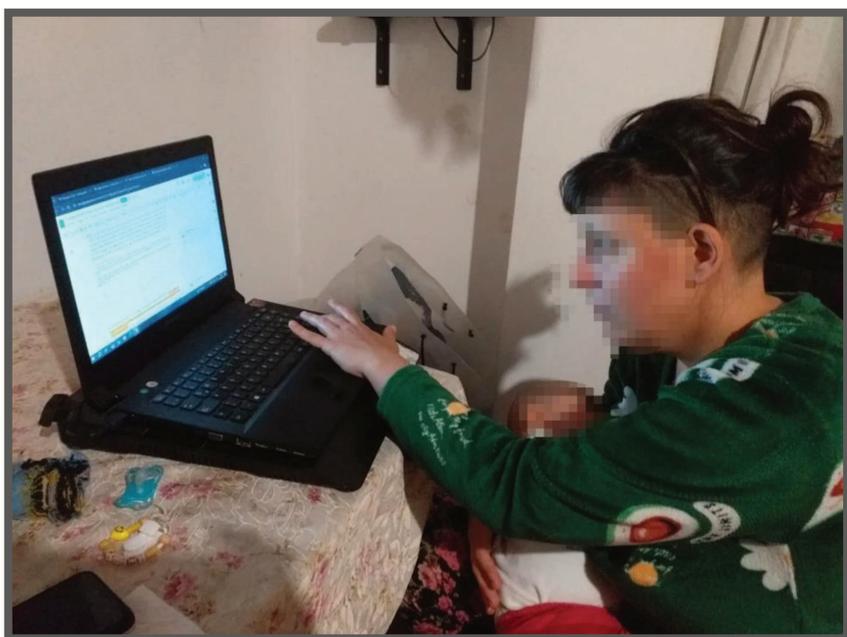
acá hacemos rendir más el tiempo, porque sabemos que después nos tenemos que ir.

Yo vengo, no paro de trabajar las horas que estoy acá, porque sé que después salen

mis hijos de la escuela, los tengo que buscar y dedicarme a su cuidado. No tengo tiempo para ponerme a charlar, hacer recreos o pasear por el instituto (I-43).

Por su parte, los varones que se hacen cargo del cuidado de sus hij*s, en especial de llevarl*s y traerl*s, intentan volver para esos momentos: “voy, los busco de la escuela, los llevo a casa y vuelvo así almuerzo con los colegas y nos ponemos al día o coordinamos cosas” (I-27). Es en estos momentos “descontracturados” donde se suele compartir información sobre convocatorias a estancias, de revistas internacionales, se llegan a acuerdos, se planifican proyectos o publicaciones en conjunto y hasta se coordinan acuerdos de gestión del Instituto o de los recursos materiales disponibles que después se informan en las reuniones colectivas.

Ya vimos cómo, en el caso de l*s becari*s, los almuerzos funcionan como momentos donde se ponen sobre la mesa “las injusticias” y se comparten experiencias. Para quienes se encuentran en CIC, estos lugares informales suelen ser igual o más importantes que las reuniones formales de los grupos, donde, como vimos en los apartados anteriores, se acuerdan las distribuciones materiales. Vemos así el modo en que el sistema informal que opera en paralelo al formal, que se da en el día a día en los espacios de trabajo, es tan importante como el primero (Estébanez, 2003), ya que allí se transmite información, contactos, confianzas, oportunidades, asignación de tareas, expectativas y cargas que van a tener incidencia en el trabajo científico. Como veremos en el próximo capítulo, en el trabajo cotidiano se van estableciendo pautas de funcionamiento, división de las tareas y acuerdos formales e informales que van a profundizar aún más las heterogeneidades y también van a posibilitar la mayor o menor capacidad de agencia a la hora de articular el trabajo científico con el reproductivo.



Fotografías enviadas por investigadoras

CAPÍTULO 8

“No parar de trabajar”

8.1 División por género del trabajo científico

A fin de profundizar en los modos en que las normas se interiorizan en l*s investigador*s y las diferentes formas que adquiere el trabajo científico en los espacios de trabajo, es necesario prestar atención a la división del trabajo. Ello demanda, como señaló el marxismo, ver la actividad misma del trabajo y las relaciones sociales específicas que se desarrollan en esta actividad (Marx y Engels, 1994). La posición ocupada por los individuos en esta división y las tareas realizadas por cada un* de ell*s nos permite ilustrar la heterogeneidad de formas de organización, de dinámicas de trabajo y de relaciones observadas cuando nos adentramos a los institutos de Investigación, a las oficinas y los laboratorios. A su vez, se requiere “hacer un análisis material de las relaciones del trabajo vinculado específicamente al género, sin asumir que todas las mujeres, en general, o todas las mujeres de una sociedad determinada tienen una situación común y unificada” (Young, 1992: 10). Esto nos lleva a mirar más allá del propio trabajo científico y pensar en las articulaciones con la reproducción, tal como lo haremos en el apartado siguiente.

En el trabajo de campo se observaron diferencias entre los espacios de trabajo, pero también al interior de las mujeres. Dilucidar esas diferencias requiere que comencemos a desarmar los modos en que se dividen las tareas del trabajo científico sin perder de vista el concepto género, que tal y como señalamos en el marco teórico, no es sinónimo de mujeres, sino que demanda un análisis relacional. Han sido innumerables los aportes que han realizado los estudios de género y trabajo a la hora de pensar en la división del trabajo por género y ello es fundamental ya que “las relaciones sociales de género son constitutivas de la división técnica del trabajo” (Goren, 2017: 10).

En nuestro trabajo de campo hemos podido evidenciar que, en algunos espacios, la división de tareas al interior del trabajo científico se encuentra delineada principalmente por el sexo asignado a las personas al nacer y lo esperado socialmente de mujeres y varones. Ello responde a la naturalización de cualidades como propias de unas y otros que va a definir las tareas a realizar como femeninas y masculinas (Goren, 2013). Así, hay espacios donde las mujeres cis entrevistadas realizan mayoritariamente trabajos

vinculados a lo que se espera de ellas en función del sexo asignado al nacer y las características que supuestamente poseen. De este modo, la limpieza de los espacios de trabajo, la compra de insumos, la espera a los proveedores, la carga mental de las tareas, el acompañamiento de estudiantes de grado y hasta el cuidado de l*s mism*s recaen en las mujeres, más allá de la posición en la que se encuentran.

Una investigadora independiente señalaba en este sentido: “yo me encargo de hacer las compras, de recibir proveedores, de controlar que el laboratorio quede en orden cuando se van los becarios o alumnos de grado, etc. Les sirvo para eso” (I-43). En los casos como el de esta investigadora, donde las mujeres están en una posición de dirección de laboratorios o de grupos de investigación, a estas tareas se le suma la de escribir proyectos, rendirlos, escribir publicaciones con los resultados del trabajo experimental realizado por l*s becari*s. En aquellas áreas que realizan trabajo en el laboratorio, la tarea de mesada siempre se encuentra a cargo de l*s becari*s, aunque son principalmente mujeres en posición de dirección quienes también asumen estas tareas a la par de l*s becari*s, en los casos que ello ocurre. En la mayoría de los espacios de trabajo, las tareas asumidas “van cambiando con los pasos de los años” (I-11). A “medida que se avanza en la carrera” (I-18) se van asumiendo algunas tareas y dejando de lado otras, ello hace que la posición ocupada sea central a la hora de analizar la división del trabajo científico.

De este modo, el análisis se vuelve más complejo cuando observamos lo que ocurre en los lugares de trabajo donde las desigualdades persistentes de género se ponen en relación con las jerarquías científicas y la distribución de tareas según la posición ocupada por las personas en las carreras de investigación. En estos casos, si bien el género se encuentra presente en la división del trabajo, fue necesario afinar el lente para poder observar cómo se producen y reproducen estas desigualdades. A fines netamente analíticos consideramos pertinente clasificar las formas en que las tareas se dividen en tipos ideales, entendiendo que las jerarquías científicas, el lugar ocupado por las personas en el trabajo científico y las desigualdades de género se encuentran de manera transversal a todas ellas.

Como señalan Hirata y Kegoat (1997), la división del trabajo por género es una relación social e históricamente construida y por ende disponible al cambio, ya que forma parte de relaciones sociales que son dinámicas. A la división principalmente por género se le suman tres tipos ideales: funcional, por posición y atomizada. Con los tipos ideales no queremos decir que la división por género desaparezca ni que se esfumen las jerarquías,

al contrario, se encuentran presentes en todas ellas, pero es menester preguntarnos cómo se plasman en los modos en que cotidianamente l*s trabajador*s llevan adelante su trabajo y dividen sus tareas. Es decir, cómo el sexo asignado al nacer y la posición ocupada en la carrera científica operan *strictu sensu* en las prácticas cotidianas, donde todo ello se encuentra presente en las relaciones que establecen quienes integran los espacios de trabajo. De este modo, en términos analíticos, los tipos ideales nos permiten afinar nuestra mirada y atender a la complejidad. En la siguiente tabla podemos ver cómo se distribuyen las tareas en cada uno de ellos.

Tabla N° 6. División del trabajo por tareas realizadas

Tareas	División			
	Sexual	Por posición	Funcional	Atomizada
Compra o gestión de insumos	Mujeres (más allá de la posición)	Becari*s (más allá del sexo asignado al nacer)	Cada persona tiene un ministerio	L* que lo necesite bajo la gestión de la dirección
Limpieza de los espacios de trabajo	Mujeres (más allá de la posición)	Becar*s	Becari*s	Tod*s o se delega al personal de limpieza
Escritura de proyectos	Dirección	Dirección	Dirección	Dirección /De manera grupal
Rendición de proyectos	Mujeres (más allá de la posición)	Dirección (en ocasiones becarias mujeres)	Dirección	Dirección (y a veces becarias mujeres)
Organización de actividades (seminarios, de extracción, de recolección de información)	Mujeres (principalmente en CIC, pero con una fuerte presencia de becarias)	Investigador*s jóvenes y becari*s	Investigador*s jóvenes	Lo motoriza l* interesad*
Realización de experimentos/ análisis de trabajo de campo	Principalmente becari*s aunque son mujeres en lugares de poder quienes también participan.	Becari*s	Becari*s	Lo hacen tod*s más allá de la posición
Escritura de artículos	Principalmente mujeres cuando están en lugares de dirección a la par que l*s becari*s	La dirección o primer borrador o becari*	Principalmente la dirección	Cada un* escribe el propio o se dividen partes cuando son colectivas

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas y notas de campo

Tal como señala Shinn (1980), la especialidad y el tipo de práctica científica llevada adelante le imponen a l*s investigador*s obligaciones que afectan a la organización del trabajo y las relaciones entre las personas. En nuestro trabajo de campo hemos podido evidenciar que hay una diferencia importante entre quienes realizan trabajo en

laboratorios y quienes no. Entre los primeros, la división del trabajo es principalmente por posición, es decir, las funciones y actividades cotidianamente realizadas por l*s trabajador*s responde a los lugares ocupados en la jerarquía laboral. De este modo, la delimitación entre pertenecer a CIC o ser becari* se vuelve fundamental: “La principal diferencia está entre lo que hacen los investigadores y los becarios” (I-16). L*s becari*s, “sin lugar a dudas son los que más están en el laboratorio, **muchísimo**, son **el real motor del trabajo de la actividad experimental** en el laboratorio” (I-18, resaltado de la autora). En la división de tareas, l*s becari*s se encargan del trabajo experimental en los laboratorios, de tener presente qué insumos faltan, pedir presupuesto y gestionar su compra con el director, o en el caso que haya “con el personal de apoyo” (I-11). A su vez son quienes hacen trabajo de campo, obtienen las muestras, planifican, hacen los experimentos, los analizan y “procesan los resultados”.

L*s investigador*s de CIC “jóvenes”³⁰², es decir, quienes se encuentran en las categorías de investigador* asistente –que para el propio sistema aún trabajan bajo supervisión de dirección– y, en ocasiones adjunt*s, también pasan mucho tiempo en el laboratorio colaborando con l*s becari*s o enseñándoles técnicas. A su vez, se encargan de supervisar los experimentos, planificarlos, planificar las extracciones de las muestras, organizar los seminarios y, cuando no hay personal administrativo que pueda hacerlo, gestionar las redes sociales o página web de los institutos. Por su parte, el resto de l*s investigador*s se encuentra en otras oficinas, más lejos o más cercas de los laboratorios, pero con las puertas abiertas:

Y si tiene consulta, vos estás acá cerca. Ese es el concepto, acá está abierto y si quieren venir a preguntar, me vienen a preguntar. Muchas veces no vienen porque me ven haciendo cosas y me molestan, pero la puerta está abierta (I-27).

La división es hasta espacial. A medida que se va ascendiendo en la jerarquía de la carrera se accede a oficinas específicas destinadas al trabajo en escritorios y donde “no circule mucha gente” (I-37). Esto tiene sentido ya que l*s investigador*s que ya son director*s de grupos, de laboratorio o de proyectos³⁰³ “hacen mucho trabajo de computadora” (I-

³⁰² Investigador* joven es una categoría nativa, si bien suele corresponder con las etáreas, ya que los cambios sobre la edad en CONICET son recientes, la utilizan para referir a quienes se encuentran en posición de asistentes o adjunt*s.

³⁰³ De adjuntos para arriba.

19): evaluaciones, revisión de artículos para revistas, escritura de papers –cuyo primer borrador en ocasiones lo realiza el becari*, como vimos en el capítulo anterior–, escribir proyectos para obtener financiamiento, rendición de fondos de proyectos, relaciones con investigador*s del exterior o con empresas –en caso que ello ocurra–. Un* investigador* señalaba con claridad los problemas que trae aparejado la administración de proyectos y la necesidad de esta división por las pautas que el propio sistema establece:

El sistema se volvió ridículamente burocrático. Los chicos pueden seguir haciendo experimentos y todo eso pero la persona, si vos querés más calificada del laboratorio, que soy yo, me la paso haciendo de secretaria ¿no? Escribiéndole a la Universidad para ver cómo puedo hacer para pagar tal factura, escribiéndole a éste para que me lo refacture porque el código está mal, viendo si puedo importar tal cosa, que no, que le erré al facturarla, así. El 50% de mi tiempo lo pierdo en cosas que son burocráticas. Y es algo que a mí no me gusta, que no disfruto y que no está bueno que tardemos tanto tiempo en eso. Yo creo que hay un combo de un nivel de burocracia muy muy grande y... una falta de a lo mejor, ¿a ver cómo sería?, una falta de personal administrativo. A ver, CONICET tiene muchísimo personal y en el instituto somos un montón pero somos todos investigadores o becarios, o sea, tenemos un administrativo para todo el edificio. Entonces esa figura por ahí de la manager o administrativo que te saque de encima todo ese tipo de cosas no existe y eso es mucho tiempo que se pierde y no está bueno. **Te agota** (I-27, resaltado de la autora).

Hay ocasiones donde disponen de personal administrativo que acompaña en las exigencias de la “burocracia” a la hora de rendir proyectos o realizar compras. Esa es una tarea altamente feminizada, todas las personas que la realizan en los lugares que hemos observado son mujeres.³⁰⁴ En aquellos casos donde no se dispone de personal administrativo que pueda llevar adelante esa tarea, algun*s investigador*s suelen buscar apoyo en sus becarias y así, ellas se transforman también en “secretarias” dentro de sus grupos de investigación. En estos casos, ocurre una sobrecarga a las ya múltiples tareas

³⁰⁴ Es importante considerar las diferencias con aquellos institutos que realizan servicios a terceros, que disponen de más ingreso de dinero y también de mayor cantidad de “secretarias” que llevan adelante el trabajo administrativo. Vamos a volver a ello cuando analicemos la atomizada ya que esta función administrativa es sumamente importante y ello se aprecia en la carga de trabajo de l*s investigador*s.

asignadas a quienes se encuentran en esa posición. Una delegación de tareas que se dará también en la división más atomizada.

Por otra parte, en el pasaje de una puerta a otra, de la oficina al laboratorio, también encontramos diferencias de género que luego se pueden plasmar en desigualdades cuando lo analizamos en clave de articulación de esferas. Son principalmente las mujeres quienes pasan a “llevarles bizcochos”, a “ver cómo están”, “ver si necesitan ayuda con algo”, incluso “ponerse a hacer experimentos con l*s becari*s cuando no les corresponde, porque les encanta” (I-18). Mientras, los varones permanecen más tiempo en sus oficinas con sus computadoras, aunque algunos de ellos, en especial los que etariamente son más jóvenes, pasan “todos los días, se da una vueltita capaz a preguntar si está todo bien” (I-25), aunque se encuentren en lugares de dirección. Sin embargo, en no pocos casos, los horarios en que l*s director*s se dan “una vueltita”, es mejor estar en el laboratorio “porque después dicen que no vas a trabajar y te puede traer problemas” (I-42).³⁰⁵

En el pasaje inverso, del laboratorio a la oficina donde se encuentra l* director*, suelen presentarse escalones necesarios de atravesar. Las mujeres en lugares de dirección son principalmente quienes sostienen que deberían pensar la forma de poner un límite, ya que son “interrumpidas constantemente” y les “cuesta concentrarse”, lo que las lleva a “trabajar desde mi casa en horarios no laborables” (I-43). En contraste, cuando son varones quienes se encuentran en ese lugar, aún con la puerta abierta y dispuestos a ser interrumpidos por quienes realizan trabajo experimental, l*s becari*s no lo hacen porque “tienen miedo de molestarlos” (I-42) y esperan a tener las reuniones para realizarles las consultas. La red de apoyo, mientras tanto, en caso de tener dudas de resolución urgente, son establecidas con quienes comparten laboratorio: otr*s becari*s o investigador*s asistentes. De este modo, l*s director*s son consultados cuando hay dudas que no se pueden resolver con l*s pares o con investigador*s jóvenes. Así, se solicita al director en “los trabajos, los escritos, más que nada en eso digamos en, cuando estoy un poco perdida, en cosas que no puedo resolver con mis compañeros de laboratorio, me orienta” (I-25). Esta división genera en algú*s becari*s una sensación de “injusticia”, donde ven una

³⁰⁵ Volveremos a esto en el apartado de organización temporal. Es menester señalar aquí que tanto la división del trabajo por posición como en la funcional que se realiza en los laboratorios es considerado fundamental –tanto para director*s como para becari*s– estar en el mismo horario en el instituto. Esto trae problemas para la articulación con la reproducción, ya que, si vas temprano y te vas antes de que l* director* pase, pone cara rara y hace comentarios, aunque no esté nada de tiempo en el laboratorio y sólo pase a controlar, como señalaba una becaria.

sobrecarga en ell*s mientras no saben “muy bien que hacen l*s investigador*s” (I-19).

Una entrevistada señala:

Cada director tiene su becario y le dice lo que tiene que hacer. Pero en general es el becario, la becaria, quien se ocupa de la obtención del dato ya sea campo o en laboratorio, es quien está atento a todo, lo que sea, que insumos se necesitan, ir y muestrear, ir y hacer la técnica de laboratorio en mesada, obviamente limpiar todo lo que sea el instrumental, hacer un PCR para analizar la muestra. Y después tenemos tareas comunes, entre becarios, somos sólo los becarios quienes tenemos la tarea de limpieza y descongelado de los freezers. Los investigadores no, no están en esas tareas. Supuestamente están en otras, según ellos se encargan de escribir proyectos, de buscar subsidios, de escribir papers, pero ahí hay ciertos grises porque, por ejemplo, a mí me gusta mucho la escritura. Entonces muchas veces cuando escribimos, hemos escrito en conjunto los proyectos con mi directora. Pero hay otros chicos que no. O hay investigadores que tal vez no cumplen con ciertas tareas de gestión, hay ciertas falencias que tenemos nosotros en el laboratorio, por ejemplo, las sillas parecen un detalle, pero tenemos insuficientes sillas porque están rotas muchas de las que están ahí o no son adecuadas para estar (...) hay una diferencia en cuanto a las tareas por ahí que tienen que ver más con la limpieza y el mantenimiento, **y la tarea más sucia por así decirlo la tenemos principalmente los becarios**. Para mí no están equitativamente divididas. Para nosotros **es medio injusto** digamos (I-31, resaltado de la autora).

En la división del trabajo por posición son l*s becar*i*s quienes se encargan de todo lo relacionado al laboratorio, anticipar los insumos que pueden llegar a faltar, pedir precios, comprarlos y de las “tareas más sucias” de limpieza. Esto cambia en aquell*s laboratorios donde hay división por función. En la división por posición, aunque “se van rotando en las responsabilidades en compra de material de librerías, compras de material de vidrio, compras de insumos, compras de reactivos en el exterior, compra de limpieza³⁰⁶ (...) eso lo hacen todos los becarios, todos los becarios incluido los postdoctorales” (I-13). A su vez, deben garantizar la limpieza de los laboratorios, bajo la premisa de que: “el puesto de trabajo que uno ocupó lo tiene que dejar limpio, el material que uno ocupa lo tiene que

³⁰⁶ En el caso del laboratorio de quien brindó este testimonio, “cada seis meses cambia de, son dos los responsables de cada una de esas varias y cada seis meses cambia uno y te dura un año la responsabilidad” (I-13)

dejar limpio, obviamente hay personal de limpieza en el instituto que bueno, repasan los pisos no suelen tocar mucho las mesadas” (I-11). En los casos en que tienen lugares o enseres compartidos –por ejemplo, heladeras–, también se encargan l*s becari*s de hacerlo bajo calendarios rotativos, aunque, cuando deja de haber calendarios, lo termina haciendo una becaria mujer.

En la distribución de estas tareas específicas y cotidianas de los laboratorios, notamos en el trabajo de campo un contraste con la división que llamamos funcional, donde cada subgrupo tiene tareas específicas y en ese reparto también entran l*s investigador*s que se encuentran en carrera. A diferencia de la tipología anterior, en l*s becari*s entrevistad*s se percibe como una distribución “justa”³⁰⁷ ya que se encuentran “las tareas bastante bien distribuidas” (I-42). A esta forma de dividir las tareas l*s entrevistad*s, en algunos casos, la denominan “por ministerios” y cada persona que integra el equipo se encuentra a cargo de una parte:

La investigadora que está acá, que es mi directora, tiene el ministerio de la compra de todo lo que es papel, alcohol y todas esas cosas. Yo tengo el ministerio de la compra de lo que es las drogas líquidas, por ejemplo, que sería cloroformo, etanol o todas esas cosas, alguien tiene el ministerio de la compra de enzimas. Es becarios e investigadores todos tienen, es parejo. Entonces como que yo tengo, ponele, el ministerio de las centrífugas, si algo le pasa a la centrífuga yo soy la que se tiene que encargar de llevarla a mantenimiento. Todo está repartido como re parejo entre todos. **Esa parte sí es más compartida** (I-30, resaltado de la autora).

Si bien la distribución de tareas por ministerios es considerada “más equitativa” por l*s trabajador*s que se encuentran en posiciones más bajas y, en efecto, vemos que las cargas de estas actividades se encuentran mejor distribuidas, cuando observamos el proceso de trabajo más de cerca, hay pequeñas señales que nos indican que hay diferencias de género. Son las mujeres quienes llevan la carga mental de lo que hay o falta y se encargan de recordarle al encargado del ministerio lo que debe comprar. Luego de hacerle una entrevista a una becaria doctoral, en el momento de postentrevista entra un investigador

³⁰⁷ Los diversos tipos de organización del trabajo generan sentimientos de injusticia respecto de cualquier cosa que pueda considerarse un problema de poder o autoridad, como el autoritarismo, el abuso de poder o el exceso de autoridad. Por el contrario, los vacíos de poder y la falta de asunción de responsabilidades desestabilizan a los agentes, acentuando las tensiones entre ellos (Dubet, 2009).

asistente y le consulta a la becaria si hay rollos de papel grande, a lo que ella responde que cree que no, porque el día anterior empezaron a usar el último. Le indica dónde se encuentra el papel y le dice que se encarga de recordarle a su directora que compre, ya que ella está a cargo de ese ministerio. Aún habiendo otro becario haciendo trabajo en el laboratorio, la consulta se la hace a la becaria, ya que se entiende que ésta sabe los insumos que hay y dónde se encuentran. En definitiva, si bien no hace la compra, sí se encarga de recordarles a l*s encargad*s de que la tienen que hacer y es a quien recurren en caso de faltar algo. De nuevo, la carga mental recae sobre las mujeres del grupo.

A su vez, más allá de que l*s investigador*s participen en la compra y gestión de insumos, l*s becari*s continúan siendo, como en la división por posición, “el motor del trabajo en el laboratorio” y el trabajo llevado adelante por ellos es lo que implícitamente señala la entrevistada como “la parte no tan compartida”. En una charla informal un becario comenta: “parece una producción fordista, todo el tiempo estamos tirando resultados de lo que necesitan los investigadores, cada becario con una partecita de algo más grande.”³⁰⁸

Otra entrevistada de otro laboratorio, cuyas tareas también se dividían por función, señalaba las dificultades de esta forma de trabajo: “era muy difícil estar al ritmo de mi director, porque él hacía años que trabajaba en eso y era demandante, en el sentido de probar, de esto haceme una prueba, de esto haceme una prueba, aquello, prueba (...) y no tenían que ver con mi proyecto” (I-42).

A su vez, al igual que la división anterior, son l*s becari*s quienes se encargan del trabajo en el laboratorio, mientras que l*s investigador*s –de adjunto para arriba– se encuentran a cargo de todas las demás tareas. De este modo, salvo en garantizar los insumos necesarios para llevar adelante el trabajo, el resto de las tareas se encuentran distribuidas de manera similar que la división por posición y las desigualdades de género analizadas anteriormente también se reflejan en esta forma de división del trabajo.

La división por posición y la funcional comparten muchas características, excepto la compra y gestión de insumos y aparatos de los laboratorios. Un cambio significativo se observa en aquellos espacios del trabajo científico donde cada persona tiene su propia computadora, en la que trabaja su tema o problema de indagación también propio –aunque en ocasiones relacionados con otros– y no necesita de demasiados insumos ni de grandes aparatos, “con un lápiz y un papel” (I-5) y “con una computadora y resmas” (I-7) pueden

³⁰⁸ Nota de campo de noviembre del 2023

llevar adelante su trabajo. Denominamos esta forma atomizada, pero no porque no haya diferencias en las posiciones, ni tampoco refiere a que no haya colaboración entre las personas, sino para ilustrar el modo en que se dividen las tareas. Si bien muchas de las áreas que se encuentran aquí, como las Sociales, Humanidades y algunas Biológicas están fuertemente feminizadas, también encontramos grupos y temas masculinizados como las ciencias de la computación, la física teórica o algunos temas de matemática.

En las actividades cotidianas realizadas por las personas se ve que “cada uno está medio en la suya” (I-12). Cuando se le preguntó a un becario cómo se organizaba el trabajo, sostuvo: “Yo no soy muy muy referencia, porque yo soy teórico todo lo que hago es, nada, cálculo en computadora. En principio estoy, no sé, estoy con la compu, preparo archivos. Pongo un cálculo, proceso los datos, me reúno con mi director de vez en cuando, para ver dónde va la cosa” (I-17).

En general, l*s becar*i*s se encargan de cursar el doctorado, realizar los seminarios y avanzar en sus “propios temas de tesis” (I-44). Sin embargo, l*s becar*i*s no se encuentran sol*s, l*s director*s o codirector*s de las becas se encuentran presentes, aunque

ellos hacen su investigación. Pero yo soy de asistir mucho a ayudarlos en compartir bibliografías, leer los trabajos, o sea, va un ida y vuelta de formarlos así. Estamos como encima de ellos. No es un grupo que los dejan, que hagan lo que puedan (I-22).

A su vez, en aquellos casos que tienen que realizar trabajo de campo o “ir de campaña, van muy acompañados de campaña, no van las campañas solos” (I-22). “Realmente son los investigadores, somos investigadores, becarios y los CPA también” (I-34). En otros casos, cuando los temas de investigación no son compartidos por l*s investigador*s del grupo, principalmente en los Institutos más nuevos, el trabajo tanto de investigador*s como de becar*i*s suele hacerse en soledad; en el CCT-Santa Fe se trató principalmente de quienes forman parte del gran área de Ciencias Sociales y Humanidades.³⁰⁹ En estos casos, como mencionamos en el capítulo anterior, las redes informales cumplen un rol fundamental y son los espacios donde se comparten dudas, información, bibliografía.

³⁰⁹ No me animo a afirmar aquí que se trata de algo disciplinar ya que no tengo evidencia empírica para sostenerlo. Los dos institutos de sociales y humanidades del CCT-Santa Fe son nuevos, y por ello podría deberse a que aún no se han consolidado los grupos de investigación.

En esta forma de organizar el trabajo, si bien cada persona va avanzando en su tema, y en el caso de l*s becari*s bajo la supervisión de sus direcciones, la escritura de los proyectos suele ser colectiva. Si bien hay casos donde los proyectos los escribe solo la dirección, en la mayoría de ellos es un trabajo colaborativo entre l*s investigador*s que se encuentran en CIC y donde en algunos casos participan también becari*s: “la escritura, la concepción de los proyectos, el armarlos es algo que lo hacemos bastante en conjunto nosotros” (I-20). En otra área también ocurre lo mismo:

los proyectos los hacemos en colaboración. Si bien vamos rotando a veces los directores, este año le toca presentar A y lo acompaña B, C y D. Empieza escribiendo este investigador y los otros hacen su aporte de material y de antecedentes en la redacción del escrito (I-23).

Al igual que en las formas anteriores, los proyectos son rendidos y administrados por l*s director*s, aunque en ocasiones también participan becari*s o, en los institutos con mayor dinero, cuentan con “una secretaria que es maravillosa” (I-23). En los casos que esto no ocurre, recae sobre l*s investigador*s, ell*s sostienen lo mismo que en los tipos ideales anteriores: “Es infernal. La parte más burocrática y de gestión del trabajo de académico que tiene que ver con rendir cuentas y toda esa parte, es mortal. Es necesario, pero demanda mucho tiempo y a veces estamos haciendo tareas administrativas todo el día” (I-20).

La administración de los proyectos adjudicados recae principalmente en la persona que dirige el proyecto, pero cuando es una tarea compartida con otr*s integrantes, tanto varones como mujeres en lugares de dirección, lo comparten con –o delegan a– otras mujeres. En los institutos en los que se dispone de mayores ingresos de recursos, la administración del dinero, la rendición del proyecto, así como también la búsqueda de presupuestos lo realiza “la administración del instituto” (I-44). Sin embargo, en estos casos también hay un parte de importante que recae sobre l* investigador* responsable: “Me lo llevan las chicas, son divinas, pero bueno uno tiene que llevar el control del gasto y me vienen a golpear la puerta si tengo plata y yo decido si les doy o no les doy” (I-21). En los casos en que no se cuentan con estos recursos, este trabajo lo realiza la dirección y se transforma en “un infierno, necesario, pero mortal” (I-17) o se “delega a una becaria esa tarea, porque también entiendo que cada uno tiene que hacer su recorrido, entonces si no nace del otro la oferta de ofrecerse...el manejo del dinero es una responsabilidad

grande” (I-5). De este modo, son becarias mujeres quienes “se ofrecen a dar una mano con eso” y, si nadie se ofrece, también es una tarea que se le delega a ellas. Si bien es muy difícil la tarea de rendición ya que l*s becari*s “tienen que hacer su tesis” o no tienen “experticia” (I-34), cuando se cuenta con este apoyo implica un menor desgaste para l*s director*s:

Administrar es terrible en Argentina porque a mí me tocó un poco medio administrar un proyecto en Estados Unidos y nada que ver. Porque acá cada paso que tenés que dar, lo tenés que repetir (...) No estoy acusando a la gente de administración porque no es culpa de una persona en particular, es que hay poco personal. Por momentos sí tengo que decir que me ayudaran **un par de becarias**, que eran de mayor edad, digamos y que podían contribuir a ayudar en eso y sabían hacerlo porque tenían experiencias en administración, un poco me ayudaron, tengo que decir que sí que tuve ayuda, tuve ayuda, tuve ayuda. Pero **en los momentos en que no tuve ayuda yo me volví loco** (I-24, resaltado de la autora).

Contar con una “secretaria maravillosa” (I-23) que se encargue de la administración es la excepción, no la regla. Sólo en uno de los institutos estudiados cuentan con personal administrativo que se encarga tanto de la gestión del financiamiento como de la organización de viajes a congresos, estancias, o reuniones. Se trata de un instituto que se caracteriza por hacer muchos servicios a terceros, como mencionamos en el capítulo anterior. Ello hace que el dinero de funcionamiento no entre sólo por el Consejo –como ocurre en la mayoría de los institutos– sino también por el trabajo con empresas. De este modo, las mujeres que se encuentran como personal administrativo del Instituto, “que además de muy desenvuelta, se puede acomodar, se encarga hasta de la reserva de los hoteles cuando vamos a los congresos. Pero eso lo veo como algo muy local en otros Institutos no pasa” (I-23).

Al haber mayor atomización en la división del trabajo en relación a la distribución de actividades realizadas, esta forma le permite mayor capacidad de agencia a l*s investigador*s en relación a la organización temporal y un menor control del tiempo de trabajo por parte de quienes se encuentren en posiciones de mayor jerarquía. Estas diferencias en las formas de dividir el trabajo, va a tener implicancias en los modos en que l*s investigador*s planifican sus días, ya que las condiciones del trabajo científico

influyen en “los tiempos de la vida cotidiana” (Grossin, 1974), tal como lo veremos en el próximo apartado.

8.2 Tiempo de trabajo científico

Como vimos en el apartado anterior, la designación de diferentes tareas se encuentra vinculada a las áreas de conocimiento, al tipo de trabajo realizado, al género y al estatus. Ahora bien, todo ello también va a tener implicancias en el tiempo de trabajo y en la capacidad de agencia de l*s trabajador*s para articular el mismo con el “tiempo de la vida”. En el capítulo 5 hicimos referencia a las complejidades entre el tiempo de las carreras académicas y el de las maternidades. Con ello nos referimos al tiempo de la vida profesional en la ciencia desde una mirada diacrónica a fin de pensar las regulaciones laborales. Intentaremos ahora prestar atención al tiempo cotidiano en los espacios de trabajo y fuera de él, ya que la regulación del trabajo remunerado impacta en la articulación con el trabajo reproductivo porque el tiempo importa, cuenta, *matters* (Adam, 1995). En nuestro caso, aun cuando becari*s e investigador*s por obligación profesional pueden y deben dedicarse plenamente a su trabajo, ya que se trata de empleo a tiempo completo (Lahir, 2004), hay grandes diferencias en la organización temporal.

Becari*s e investigador*s deben desempeñarse con dedicación exclusiva tanto al quehacer investigativo como de formación. La regulación del tiempo de trabajo ocupa un lugar central ya que “permite limitar el dominio patronal en la vida del asalariado (...) A nivel colectivo, esa regulación sirve para marcar el ritmo de trabajo humano e induce puntos de referencia necesarios para la vida social” (Lallement, 2007: 54) tanto en laboratorios y oficinas como fuera de ellos. En CONICET, tanto becari*s como investigador*s deben cumplir 40 horas semanales de trabajo, aunque no es muy claro si lo deben efectuar en su totalidad en los lugares de trabajo y ello constituye un punto de disputa.

Este tiempo regulado, normado, legal, se organiza de diferentes maneras en la vida cotidiana de l*s investigador*s. Lo que hemos podido observar es que hay diferencias en la organización temporal que plasma el estatus de las personas en las posiciones científicas y en las “culturas institucionales de los institutos” (I-8). La distribución del tiempo de trabajo contribuye a dibujar las relaciones sociales del trabajo científico y trazar líneas de demarcación entre las categorías de investigador*s. Ello se encuentra en relación

con la tipología de división del trabajo abordada en el apartado anterior pero también a las concepciones sobre el trabajo científico que poseen quienes dirigen los Institutos. Si bien en ningún reglamento del organismo se sostiene que las 40 horas semanales deben ser 8 horas diarias en los lugares de trabajo, en algunos institutos esta carga horaria se sostiene “a rajatabla”. Quienes se encuentran en lugares de poder lo fundamentan en que el Convenio Colectivo de Trabajo de Empleo Público (Decreto N° 2098/08) establece una jornada laboral de ocho 8 horas diarias, cuarenta 40 horas semanales, de lunes a viernes. Sin embargo, en práctica, salvo los lugares donde realizan trabajo experimental que “es más seguro que haya gente cuando se hagan los experimentos y no pueden venir solos, a cualquier hora por cuestiones de seguridad” (I-37), está claro que la productividad no responde a horarios de oficina. Sin embargo, a partir de la implementación de huellas digitales y/o tarjetas personales para la entrada a los Institutos que se encuentran en el CCT, “con la excusa de la seguridad” (I-11), el control horario por parte de l*s director*s de los mismos se ha incrementado y ha sido un eje de disputa. Tal como lo relata un investigador:

Al director, todos los meses le llega una planilla donde dice: ‘todas estas personas no vinieron tal día, tal día y tal día, entonces él tenía que poner al lado justificado, justificado...’ Acá no pasaba nada, Pedro jamás nos hizo ningún drama. En otros institutos **se ponían la gorra**, y bueno, los quilombos que se han armado en otro instituto han sido por este tipo de cosas. Tenían un quilombo así, que el director se había puesto más duro. Antes no era así, pero después empezó bastante duro, en el parque [Predio CONICET Dr. Alberto Cassano], el tema de la asistencia. Un **poco con la excusa de la ART**, ‘ah, bueno, no viniste, te pasó algo, y qué sé yo si te cubre’, y después **en realidad era más para apretar un poco** (I-9, resaltado de la autora).

Frente a la presión horaria, se desplegaron resistencias y “hubo mucha queja interna ya que no tiene sentido” (I-11). Para la mayoría de nuestr*s entrevistad*s, el tiempo de trabajo científico tiene especificidades y ello se debe a que “no es que cierro la puerta y me olvido, el objeto te persigue todo el tiempo” (I-7).³¹⁰ A su vez, “la concentración no viene necesariamente las horas que estoy en el Instituto, a veces me concentro mejor en mi casa o me surge una idea a la mañana temprano” (I-41) ya que “la investigación

³¹⁰ Volveremos a ello en el apartado sobre las “trampas de la flexibilidad”.

científica depende mucho de esa concentración constante, esa tranquilidad, no es 8 horas y corto” (I-7). En los casos en que no realizan trabajo experimental, “estar 8 horas en la oficina no es importante, puedo estar acá y dedicar la mitad del tiempo a hablar con mis compañeros de otras cosas” (I-35).

Por su parte, para quienes realizan trabajo en laboratorio, el tiempo en los lugares de trabajo adquiere otra importancia ya que “te sirve porque la ciencia es súper colaborativa. Vos tenés un problema, en un horario donde no tenés nadie y te perjudicas solo. Quizás no podés seguir con el experimento” (I-42). Sin embargo, son becari*s quienes pasan más tiempo en los laboratorios. A medida que se avanza en la posición, cambia el tipo de trabajo a realizar –como vimos en el capítulo anterior–, también se modifica la organización temporal, aun cuando se encuentren en áreas que realizan trabajo experimental. Ello responde principalmente a que el tiempo que pasan en el laboratorio va disminuyendo. Un entrevistado es claro en este sentido:

Si yo llego a tener una reunión virtual, a mí me resulta más práctico quedarme en mi casa, porque no puedo estar tres o cuatro horas acá en la oficina que es compartida. Entonces, obvio que ese día a lo mejor yo venía un rato más tarde y me quedaba un par de horas, paso por las dudas por si los chicos [becarios que realizan trabajo de mesada] necesitan algo, para ver cómo andaba todo, y es más, de hecho algún día que se me estiró la reunión y después me resultaba más cómodo quedarme para hacer otra cosa, mandaba un mensaje ‘cómo anda todo y ya está’ (I-11).

Otra es la realidad de l*s becari*s que realizan trabajo en los laboratorios, ya sea bajo una división por posición o funcional, donde los horarios de trabajo se vuelven más rígidos y controlados. De este modo, al interior de l*s trabajador*s científic*s encontramos diferencias entre quienes disponen de su organización temporal y aquellos que se encuentran condicionados por tiempos impuestos y controlados, “entre aquellos que tienen un tiempo de trabajo regular y regulado y los que trabajan en horarios desplazados o imprevisibles” (Maruani, 2007: 86). Entre los primeros, se encuentran quienes realizan trabajo en los laboratorios, becari*s e investigador*s asistentes. Se trata de un tiempo, lineal, limitado y estrechamente planificado. En estos casos, el tiempo de trabajo se encuentra mayormente controlado por quienes se encuentran en posiciones más altas, tal como se puede ver en la Tabla N° 7. Aunque la integración del trabajo se ve asegurada gracias a la solidaridad entre l*s pares, “la desincronización en términos de vida

profesional a veces se paga muy caro” (Lallement, 2007: 52). L*s becari*s e investigadores CIC de las categorías más bajas que se encuentran en división del trabajo por posición y funcional son quienes en mayor medida deben cumplir con horarios estrictos en los lugares de trabajo, de acuerdo a la organización temporal de sus superiores.

Si bien l*s investigador*s que se encuentran en posición de dirección intentan “pasar todos los días a ver si necesitas algo” (I-37), se pueden tomar libertades, tal como lo vimos anteriormente y, si algún día deben irse más temprano o trabajar desde sus casas pueden hacerlo sin dar mayores explicaciones. Sin embargo, l*s becari*s enfrentan mayor control del tiempo de trabajo en los laboratorios con la idea de “que la gran mayoría del día coincidamos todos juntos por si pasa algo, o por si alguien quiere consultar con compañeros” (I-30). Sin embargo, la exigencia va más allá de estar en el laboratorio tod*s junt*s por cuestiones de seguridad o para consultas. Un* becari* que ya había realizado el trabajo experimental y debía escribir la tesis y artículos señala que en su lugar de trabajo

la gran mayoría de los becarios no tenemos computadora, o sea, trabajamos con computadoras nuestras. Si yo estoy haciendo trabajo de computadora y no tengo una computadora ni una silla donde sentarme, por qué me obligan a ir al laboratorio (I-29).

Mientras se realiza trabajo experimental en los laboratorios, el mismo se encuentra planificado, por un lado, en función de los planes doctorales o de carrera –en el caso de l*s investigador*s asistentes–, cada persona tiene una planificación que seguir realizada en conjunto con sus direcciones y luego se concretan “reuniones periódicas para ver los avances de planes” (I-37). Por otro lado, suelen trabajar a demanda de los directores. En aquellos casos que realizan muchos servicios a terceros, el trabajo en el laboratorio “se va planificando en base a la demanda. Los ensayos se van planificando desde el área de ensayos, fijan el programa y demás” (I-32). Se trata de pasos previamente acordados, ya que algunos experimentos demandan insumos costosos, como señala una investigadora: “largamos un experimento, lo pensamos, lo diseñamos, el becario lo va a ejecutar” (I-18), aunque el “director está siempre por si necesito algo o tengo una duda” (I-25).

De este modo, tanto becari*s como investigador*s asistentes que realizan trabajo en laboratorio bajo división por posición o funcional los horarios de trabajo se encuentran más controlados por quienes se encuentran en mayor posición jerárquica. En algunos

casos se trata de un control estricto, “con cámaras de seguridad y mecanismos de control implícitos y explícitos” (I-31), entre los que también se cuentan el “fichaje” –ingresar y salir de los lugares de trabajo mediante huellas dactilares o tarjetas personales-. Ello se suma que l*s director*s pasan por los laboratorios sin previo aviso, para ver quiénes se encuentran trabajando. En palabras de una becaria:

[el director] bajaba todos los días a las cinco de la tarde, a ver quién estaba en el laburo. Y eso se hacía sentir. Porque aparte, nosotros nos cagamos de risa tipo, ‘va a bajar, ¿okay? Hagamos que estamos trabajando’, y cinco y media si no teníamos más nada hacíamos cosas igual, ya le tomábamos el tiempo” (I-44).

En otros casos de división por posición, si bien tienen mayor carga horaria en los lugares de trabajo que quienes se encuentran más atomizad*s y deben fichar, no hay una exigencia de horas exactas, “hacemos todas las horas, a veces más, pero si voy más tarde me quedo un rato más” (I-28). Esto se debe a que “depende mucho de la subjetividad de tu director” (I-31). Hay lugares donde si bien l*s becari*s dedican muchas horas al trabajo en el laboratorio, ese horario no es tan rígido como en otros lugares que son “mucho más estructurados en cuanto a los horarios” (I-31). Este menor control responde, según l*s entrevistad*s, a que “nadie me podría imponer nada porque nadie cumple. Entonces si alguien me viene a decir sería muy cara rota, por lo tanto, nadie dice nada” (I-19). En estos casos, como “el director no viene siempre, tampoco exige que vengan digamos los otros investigadores y becarios” (I-31). Sin embargo, estos casos constituyen las excepciones y en aquellos lugares donde el trabajo se divide por posición hay un mayor control de los tiempos en los lugares de trabajo que en aquellos casos más atomizados, tal como podemos observar en la Tabla N° 7. Ello le da menor capacidad de agencia en la organización temporal para articular el trabajo remunerado con el reproductivo y dicho control se extiende a las actividades de ocio, como veremos luego. De todos modos,

Siempre es muy bien visto el becario que se queda esta tarde. Entonces hay una tendencia a ir a trabajar tarde al Instituto, que yo creo que es exclusivamente por eso, o sea, **no tiene ningún sentido que vayas a las 7 de la mañana a trabajar porque si te vas a las 3 de la tarde, cuando están todos trabajando, no es algo que está bien visto**. Entonces pasaba eso, el jueves que había Seminarios, era el Día Sarmiento, que todos tenían que quedarse hasta las siete de la tarde, la gente iba a las 11 de la mañana (I-29, resaltado de la autora).

En este sentido, frente al control horario, l*s becari*s despliegan diferentes estrategias. En primer lugar, como señala l* entrevistad* “todo el mundo va tarde para quedarse hasta tarde” (I-29). Porque aun cuando cumplan las 40 horas semanales en los lugares de trabajo, “está mal visto” que se vayan temprano. Esta estrategia también se despliega en aquellos casos donde l* director* “pasa a controlar”, si “baja todos los días a las 5 de la tarde, tenés que estar en el laboratorio a las 5 de la tarde” (I-42). Sin embargo, esto es problemático para quienes tienen responsabilidades de cuidado, como señala la entrevistada “he notado que personas que iban más temprano porque se acomodaban a los horarios de sus hijas, y no estaban cuando él pasaba, es como que había una tensión y ponía mala cara” (I-42). Por otro lado, en aquellos casos en que no pueden acomodar los horarios a los de sus superiores y deben retirarse más temprano, “se van por las puertas de los costados, para no ser vistos” (I-29), aun cuando hayan completado la totalidad horaria.

El control estricto y el estigma que se despliega cuando se tienen que retirar antes o ausentar, hace que no haya pleno ejercicio de los derechos adquiridos analizados en la tercera parte del presente escrito. De este modo,

los becarios que se van antes de las cuatro de la tarde, por algún motivo, algún día, se van medios escondidos, porque todos tienen miedo a la hora de llevar el papelito para pedir los días de ausencia, porque genera una sensación de estrés ir a hablar cuándo necesitas pedir los días (I-29).

Para aquellas becarias madres, en estos casos, la articulación se vuelve más compleja y las redes, tanto al interior del trabajo científico como fuera de él, se tornan fundamentales. Una becaria madre que realiza trabajo en laboratorio bajo una división por posición, señala que, si bien a veces puede trabajar desde la casa, otras veces no porque necesita ir sí o sí al laboratorio,

Y en el laboratorio, los tiempos del laboratorio vos sabés cuándo entrás, pero no sabes cuándo salís. Se complicó algo y tenés que quedarte de más y estás al horno. Y con un bebé la verdad que es complicado decir ‘bueno me voy a tal hora, me voy a buscar al bebé’, porque me pasa esto. O sea, **tenés que tener una red de apoyo** que generalmente es complicada tenerla. Yo en mi caso no la tengo. Entonces bueno, lo que hago es, por ejemplo, tengo compañeros que son buena onda entonces si yo sé que algo que demora mucho, por ejemplo, el autoclave (poner un autoclave lleva

mucho tiempo). Me uno a ellos cuando ellos lo ponen el autoclave, voy haciendo cosas que puedo hacer con los otros. Que me parece que los otros no tienen problema, los que te estoy hablando son becarios, no investigadores (I-19, resaltado de la autora).

En estos casos, “que te tengan la vela otras personas, que te ayuden quienes comparten el laboratorio con vos” (I-19), es central. De este modo, la estrategia desplegada es unirte al trabajo de tus compañer*s o “pedirles que te supervisen el experimento cuando te tenés que ir”. Por otra parte, al haber un mayor control de horarios, las mujeres con responsabilidades de cuidado son principalmente el blanco de las miradas con sospechas, ya que, por ejemplo, retirarse antes porque deben buscar a su hij* a la escuela cuando son becarias, puede ser leído también como falta de interés. Una investigadora ya consolidada recuerda que cuando ella fue becaria la pasó

muy mal, maltrato verbal, menosprecio o después también costos en decir si hay plata para un congreso, no te la vamos a dar a vos porque no estabas, de todo he visto personalmente y me ha tocado muy de cerca, y es terrible” (I-18).

Por esta experiencia, ahora como directora sostiene que “cuando se dividen las tareas, se tienen en cuenta esas cuestiones personales. Si hay que venir fuera de hora y bueno, se tienen en cuenta las necesidades de los chicos (I-18). A modo de ejemplo señala que:

si son de afuera o tienen otras responsabilidades, no los vamos a tener en cuenta, si tenemos un teléfono rotativo o hay que hacer control de laboratorio fuera de horario, si los chicos se tienen que ir a campo y se van a organizar distinto. Se organiza. Pero que sea por voluntad y no por una cuestión de obligación. Cosa que a mí no me ha pasado: ‘arréglate’ (I-18).

Pasar por determinadas experiencias no necesariamente hace que las personas mediten sobre ellas y resuelvan intervenir en forma diferente cuando tienen el poder de decisión en sus manos. En nuestro trabajo de campo hemos visto cómo algunas mujeres en posiciones de poder y que han sido madres, reproducen desigualdades de género. Determinadas mujeres, al igual que ciertos varones, sostienen que “pueden hacer lo que quieran con su vida, pero no tiene nada que ver con la ciencia, tienen que cumplir con sus responsabilidades. **Acá es meritocrático, no va a haber favoritismo sólo porque sean**

mujeres o porque tengan hijos” (I-51, resaltado de la autora). Sin embargo, las mujeres investigadoras menores a 50 años que han enfrentado dificultades en sus carreras cuando fueron madres son más contemplativas con las becarias madres, “porque no quiero que nadie pase lo que yo pasé, que ahora lo puedo llamar violencia” (I-37).

Tabla N° 7. Organización temporal de becari*s e investigador*s asistentes por división del trabajo

Tipo de división	Jerarquía	Planificación	Control temporal	Articulación con responsabilidades de cuidado
Por posición	Fuerte (Mayor control jerárquico)	Estrechamente planificado	Mayor control del tiempo en los lugares de trabajo	Menor capacidad de agencia
Funcional	Fuerte	Estrechamente planificado	Mayor control del tiempo en los lugares de trabajo	Menor capacidad de agencia
Atomizada	Media (Menor control jerárquico)	Mayor iniciativa, planificación y responsabilidad individual	Mayor flexibilidad	Mayor capacidad de agencia

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas y notas de campo

Por su parte, en el caso de becari*s e investigador*s asistentes cuya división del trabajo se encuentra más atomizada, la organización temporal es más flexible,³¹¹ ya que “como no hago experimentos algunas cosas son más fáciles, muchas de las cosas que hago las puedo hacer en mi casa” (I-17). Aun cuando est*s trabajador*s intentan “estar en un mismo horario, más o menos, siempre, fijo, porque también sé que esperan que estés en el Instituto, no son demandas de tiempo como un experimento” (I-17). Esta clasificación netamente analítica, nos muestra que el tiempo es heterogéneo. Aun cuando miramos un único tipo de trabajo en una zona geográfica determinada, existen tantos tiempos sociales como actividades y relaciones sociales en las que se realiza (Bouffartigue, 2007).

³¹¹ Cuando referimos aquí a flexibilidad no aludimos a las medidas adoptadas por las empresas en miras a la eficiencia económica y la pérdida de derechos de sus trabajador*s, sino a cómo los diversos actores laborales y sociales que se desempeñan en el sistema de las relaciones laborales (De la Garza Toledo 1998) pueden optar por mayor flexibilidad en los horarios de trabajo al poder trabajar desde los hogares.

En aquellos lugares cuya división del trabajo es por posición o funcional, mientras se avanza en la jerarquía el tiempo se vuelve más flexible y empieza a haber un tiempo cíclico, desprendido de las demandas de trabajo que se le van presentando: “rendis x proyecto, evaluas x artículo, vivimos en deadline” (I-27). De este modo, la organización temporal comienza a asemejarse a la división atomizada ya que se tiene mayor autonomía en la organización temporal, aunque se priorice estar en determinados momentos en los lugares de trabajo, en especial cuando se encuentran l*s investigador*s jóvenes realizando trabajo experimental, “por si necesitan algo” (I-37).

En todos los tipos de división del trabajo y organización temporal, el horario de trabajo científico se extiende y se lleva al hogar. Es un desafío para much*s de nuestr*s entrevistad*s “aprender a no trabajar” (I-43). Algun*s entrevistad*s marcaron diferencias generacionales y con lo que ocurre en otros países donde realizaron estancias de investigación. Sobre este último punto, un* de ell*s señalaba que mientras estaba en Irlanda con “los capos de su área”, vio que no había en sus vidas una

dedicación de 24 por 7 que se supone debemos tener los investigadores. Los horarios de trabajo están bien establecidos, con sus horas extras fuera del trabajo, haciendo otras cosas con gente que sabe disfrutar de otras cosas y no solo tiene su trabajo” (I-11).

En otras entrevistas emergen diferencias generacionales entre quienes fueron sus directores “y vivían dentro del Instituto, era su vida entera” (I-10) y lo que ocurre ahora, donde si bien se trabaja los fines de semana desde el hogar, ya no se asiste a los institutos, con la excepción de quienes tienen a cargo actividades puntuales como el cuidado de muestras experimentales

Antes yo venía acá un sábado y estaban todos, el sábado era como un día cualquiera, digamos, estaba desde el más capo hasta el becario raso, estaban todos. Ahora venís el sábado y no hay nadie, que me parece que está bárbaro, **es como tiene que ser el laburo** (I-9, resaltado de la autora).

Sin embargo, para l*s investigador*s en posiciones más altas, principalmente superiores y de mayor edad, eso se expresa en críticas a las nuevas generaciones y la explicación la encuentran en que ahora la ciencia se ve tan sólo como una salida laboral. Estas narraciones que enfrentan los “perfiles viejos de vocaciones científicas” (I-13) con los

nuevos, fundamentados en la apertura de CONICET de los últimos años,³¹² se encontraron en vari*s investigador*s consolidad*s en edades cercanas a jubilarse, tanto varones como mujeres. Son quienes, además, se encuentran mayoritariamente en direcciones de los Institutos. En el siguiente relato ello se plasma con claridad:

Nosotros no hemos tenido horarios, porque en realidad éramos de esos que vamos y nos quedamos y entonces todos los que ahora están hasta investigadores independientes, se formaron en esa escuela. En los más jóvenes, luego que además el CONICET se hizo mucho más masivo, porque nosotros en esa época cada uno tenía un becario con el que estaba trabajando todo el día, entonces reproducían el estilo de trabajo y el que no lo reproducía no se quedó. Pero en cambio ahora que es una cosa más masiva, que hay una diferencia de edad importante... yo tengo becarios más chicos que mis hijos, entonces eso. Y bueno, además como hemos entrado antes, cuando el que entraba en CONICET era porque tenía una fuerte vocación, porque era muy difícil entrar, no había ingreso entonces había gente que quería hacer investigación y empezaba sin tener la beca o si le salía en algún momento por algo. Después no, CONICET pasó a ser una opción de salida laboral. O sea, vos te recibís y decías ‘bueno podría ir a tal lado, podría pedirme una beca de CONICET, podría entre las opciones laborales’, **y así ingresan becarios como una opción laboral**. Nosotros luego tratamos de despertar una mayor vocación, pero muchas veces ingresan así y entonces bueno... **y también tienen que ir al gimnasio y tienen su banda de música, y se entusiasman con esto** (I-13, resaltado de la autora).

Vemos en estos relatos perfiles más tradicionales de científic*s, para quienes la ciencia requiere “dejar la vida”, donde no hay lugar para el ocio y las responsabilidades reproductivas se miran con sospecha. Esto entra fuertemente en tensión con otros modos de entenderla. En la división por posición y funcional, donde hay un mayor control de los horarios de trabajo de becar*i*s e investigador*s asistentes, que ell*s dediquen tiempo a actividades deportivas o de ocio, para algun*s investigador*s consolidad*s parecería dar cuenta de que “ya no es como antes, hay un menor interés” (I-51). Un becar*i* cuyo trabajo es más atomizado y tiene mayor libertad temporal comenta: “he tenido esa experiencia cercana de gente que hace ciencia y que no la pasa bien, que ha tenido muchos conflictos con sus directores, con los tiempos, con que se meten demasiado en tu vida personal

³¹² Tal como referimos en el capítulo histórico.

incluso” (I-17). Otr* becari* recupera un momento donde quisieron cambiar el horario de los seminarios –en el que participan todos los becari*s del Instituto y algún*s investigador*s– y pasarlo al medido día “porque en el invierno sobre todo se hacía de noche, eso te obligaba a quedarte hasta tarde” (I-29). Ante esto, el Consejo del Instituto:

Nos pidió que digamos por qué queríamos cambiar, qué otra cosa tenemos. Entonces cuando dijimos ‘porque tenemos actividades extracurriculares’, hicieron completar una hoja voluntariamente de decir yo no puedo porque tengo esta actividad y la gente anotaba como tengo gimnasio, tengo yoga, tengo... Entonces fue un motivo decir, **son unos estúpidos, que están diciendo, que no quieren un seminario porque tienen que ir a hacer danza.** Hubo un mecanismo donde hicieron pisar el palito, para que todos pongan eso. Era, bueno, tengo que justificar porque no quiero estar a las 7 de la tarde en el Instituto (I-29, resaltado de la autora).

En los grupos donde el trabajo se divide de manera más atomizada, hay mayor libertad e independencia a la hora de organizar temporalmente el trabajo remunerado, lo que permite que l*s becari*s no deban dar justificaciones constantes respecto a las actividades de ocio y/o reproductivas realizadas. A diferencia de quienes tienen “muchas cargas experimentales, entonces sí o sí tenés que estar” (I-37), quienes llevan adelante su trabajo de manera más atomizada suelen “no compartir mucho, cada uno viene cuando puede y hace sus cosas. Es muy libre” (I-33). Esto es visto también por l*s becari*s como “un privilegio.”

Hay un montón en poder elegir, a qué hora vas a laburar o a qué hora te sentas a laburar, a veces somos nuestros peores jefes y laburamos 12 horas por día porque estamos ajustadísimos, pero la gran mayoría puede tomar la decisión de a qué hora ir a trabajar (I-35).

En muchos casos –no en todos– se trata de Institutos donde a la par que trabajan de manera más individual, las condiciones edilicias y materiales no permiten albergar a tod*s l*s investigador*s y becari*s al mismo tiempo. Si bien en algunos de estos casos firman la planilla de asistencia, se trataba de algo burocrático: “Íbamos, firmamos planilla pero no era obligatorio, podías ir un día y firmar la planilla. Te estoy diciendo totalmente sincero, porque justamente el espacio si vamos todos no alcanza” (I-35). Otr* becari* agrega: “El instituto es muy chiquito, en términos de espacios, si vamos todos no entramos, entonces

como que vamos distribuyendo. Pero vos tranquilamente podés pasar la beca entera sin ir o no sé, ir a las plenarias generales anuales del Instituto” (I-39). En estos casos, como en el de l*s investigador*s que, si bien tienen un escritorio propio, comparten oficina con colegas, las posibilidades de distribución temporal de las actividades científicas aparecen mediadas por la mayor o menor disponibilidad de un espacio de trabajo adecuado.

Más allá de estas diferencias según el tipo de trabajo, la forma de división del mismo y las condiciones de trabajo expresadas en “no tener una silla, no tener computadora ni un lugar para apoyarla” o que “solo hay una zapatilla y rezá que no explote” (I-34), cuando se tienen responsabilidades en el ámbito reproductivo que requieren tiempo, se ven claras diferencias de género. Tener más tiempo para trabajar en los lugares de trabajo, así como también poder estar presente “cuando se encuentran todos, almorzar juntos, tomar un café, ponerse a hablar en los pasillos” no es un hecho menor ya que allí se establecen redes informales que luego van a tener consecuencias en el trabajo científico. Por un lado, es allí donde en mayor medida circula información sobre eventos científicos, donde surgen publicaciones conjuntas, se establecen redes de trabajo entre diversos grupos del mismo instituto y hasta se tratan cuestiones institucionales.

“No tener tiempo” para poder hacerlo, va a impactar en especial en el trabajo científico de las mujeres madres. Como señala una investigadora “hay algo en tener que irte a determinado horario porque sale tu hija de la escuela, lo toman como que te importa menos el trabajo” (I-43). A su vez, la misma investigadora expresa que cuando se encuentra en el Instituto, no tiene tiempo ni para “tomarme un café”, para ponerme “a charlar en los pasillos con los colegas (...) hago rendir el tiempo acá porque sé que después no tengo más tiempo” (I-43), mientras que nota que sus colegas varones tienen más tiempo para hacer eso. “Los veo en los pasillos, se toman recreos y se encuentran a hablar de la vida y de cosas laborales” (I-43). Si bien no constituiría un problema *per se*, al finalizar la entrevista baja la voz y sostiene que ello impacta en su carrera:

hacen diferencias, acá hacen diferencias, no sé por qué, si entienden que los varones son mejores o porque pasan más tiempo acá y entienden que trabajan más, que no es verdad, pero si tienen que tener en cuenta a alguien para un cargo docente, seguramente sea a un varón. A ver, cuando estoy acá no tengo tiempo para salir a hacer chistes (I-43).

A la par, esos tiempos son vividos por sujetos concretos, que hacen un esfuerzo constante para dar sentido a esos tiempos mediante ecuaciones temporales que son personales (Grossin, 1996). Más allá de las diferencias en las formas de dividir el trabajo y de los perfiles, aún en quienes ven la ciencia como un trabajo, la dedicación exclusiva se encuentra fuertemente interiorizada y deben hacer esfuerzos por “dejar de trabajar” (I-43). Una investigadora en cuyo grupo el trabajo se divide de manera más atomizada y no realiza trabajo experimental señalaba:

Hay días que salgo más tarde, no sé cinco y media, seis, depende. Hay días que me puedo ir más temprano, porque **esto no es lineal**. Hay días que vos tenés tu cabeza muy lúcida, entonces vos podés andar y das mucho de vos en un día, pero hay días que tu cabeza no da. No es cansancio, es simplemente que este es un trabajo complicado. O sea, no siempre vas a estar aquí, y eso hay que entenderlo, y uno tiene que entender eso en su cabeza, en su cuerpo. Entonces salgo más temprano, hago otra cosa, para después volver a arrancar. Y así planifico de lunes a viernes, **antes trabajaba sábados y domingos, pero dije, no, pará, no voy a trabajar más, tengo amigos. En mi doctorado no salí nunca a ningún lado, yo estaba trabajando en vacaciones también, no me las tomaba y me quedaba** porque tenía que publicar porque tenía que hacer. Después decidí que no, así que yo cambié un poco ese chip en mi cabeza en el post doctorado que dije no más sábado y domingo. Así que yo sábado y domingo corté. Primero empecé a dejar los domingos libres, eso ya era mucho. Yo solita como que dije ‘bueno ya creo que tengo que cambiar eso’ (I-16, resaltado de la autora).

Más allá de los perfiles, aún en quienes la ciencia es un trabajo y no coinciden con la idea de “de dedicarles sus vidas”, trabajar más horas de las que el propio sistema estipula es común y hasta constituye un punto de distinción profesional. Como señala una investigadora:

el horario laboral nuestro es muy amplio, **trabajamos más de lo que nos pagan**. Porque a veces en la demanda te dicen, tenés un límite, tenés hasta tal día y bueno, tenés que estar, terminarlo. Y bueno, trabajar el domingo” (I-22, resaltado de la autora).

Volveremos a este punto en el próximo apartado, pero es menester señalar que en estos casos se trata de un tiempo que requiere mayor iniciativa y responsabilidad con todo lo

que ese plus de autonomía implica, tanto en forma de placer como de sufrimiento (Zarifian, 2001).

La posibilidad de organizar temporalmente con mayor libertad sus días de trabajo científico no implica que no vayan a trabajar ni que no cumplan horarios en los Institutos, sino que “es flexible, nos organizamos en qué momentos del día vamos al Instituto” (I-20). Si bien l*s investigador*s en CIC en cuyos lugares el trabajo se divide por posición y funcional también tienen esta mayor apertura, en la división más atomizada l*s becari*s también tienen la posibilidad de hacer uso de una mayor flexibilidad. Ello permite una mejor articulación con el trabajo reproductivo, aunque en algunos casos se convierta “en una trampa” (I-6), en especial para las mujeres, como lo analizaremos en el próximo apartado.

8. 3 La trampa de la flexibilidad

En el apartado anterior se observaron diferencias en la organización temporal que responden al estatus de l*s trabajador*s científic*s así como al tipo de trabajo que realizan y los modos en que el mismo se divide. Damos cuenta que en el caso de l*s investigador*s, cuanto más alta es la posición en la que se encuentran, mayor es la capacidad de organizar el tiempo de trabajo remunerado, aún para quienes en sus lugares de trabajo la división sea por posición o funcional. De este modo, en l*s investigador*s que no se encuentran bajo dirección –adjunt*s, independientes, principales y superiores- la organización temporal se asemeja a becari*s e investigador*s en cuyos espacios de trabajo la división se encuentra más atomizada. Est*s tienen mayor capacidad de agencia a la hora de organizar sus jornadas laborales, el tiempo de trabajo se encuentra bajo control en menor medida, por lo que disponen de mayor flexibilidad temporal. Ello les otorga una mayor libertad y puede habilitar a una mejor articulación con el espacio reproductivo, pero también, como sostiene una entrevistada, se puede convertir “en una trampa”, sobre todo para las mujeres.

Ello se debe a que “la flexibilidad del tiempo no es sólo una cuestión de trabajo. Trastorna los modos de trabajar y cambia también el orden de muchos otros compartimentos de nuestras vidas cotidianas” (Lallement, 2007: 53). En nustr*s entrevistad*s, tanto varones como mujeres con hij*s en edad escolar, los horarios de las escuelas van a ir delineando los momentos de trabajo remunerado, en el sentido de que el horario que se pasa en los

Institutos “responde a los horarios de mis hijas, vengo cuando las dejo en el colegio, cuando tengo que ir a buscarlos dejo de trabajar, pero después vuelvo” (I-9). Mientras en la mayoría de varones entrevistados el llevar o traer l*s hij*s constituye su actividad principal en la esfera reproductiva, a las mujeres se les suman muchas más:

pensar qué actividades tienen ese día, hacer notitas, prepararles las mochilas, ver que hayan hecho toda la tarea, limpiarles la ropa para la escuela y asegurar que esté limpia (...) Los grupos de WhatsApp de mami te digo que te consumen la vida leer todo eso (I-6).

A esto se suma la carga mental de las actividades del hogar, que, al igual que el trabajo científico no tienen corte:

Odio el teléfono, odio el teléfono porque estás enchufada del teléfono 500 horas por día, gestionando todo. Trabajo, porque el trabajo no se termina cuando las busco a mis hijas a la escuela si no que yo llego y por lo general me llevo la computadora y en algún sucucho del día, si las llevé a gimnasia vuelvo y me pongo, y sigo laburando, muchas veces con el teléfono, o más de gestión, gestionando cosas y si no también me pongo con la computadora de casa, cuando se puede (...). Son las diez de la noche, se durmieron y me pongo, a lo mejor estoy hasta las dos, tres, cuatro de la mañana y después el despertador suena a las seis y media pero tenía que terminar eso, porque acá tenés fechas y hay veces que hay que trabajar sábados, domingos, aunque uno no quiera o hay veces que hay que quedarse hasta cualquier hora de la noche (...) Y después la que lleva la posta, la que lleva la agenda de las nenas y la que tiene en mente el curso de la semana, cómo viene...soy yo, y yo voy diciendo 'bueno, esta semana tenemos tal cosa, podemos hacer tal y tal cosa y tal otra' y él es '¿entonces cómo hago?' y ahí 'tenés que ir a...!' (risas) 'a tal hora' y después mando un mensajito 'acordate tal hora', o sea... no se termina (I-6).

Si bien los avances tecnológicos de las últimas décadas facilitaron diferentes aspectos de la vida cotidiana y tuvieron implicancias tanto en el trabajo científico como en el reproductivo, lo cierto es que también las jornadas de trabajo se extendieron y, “el día no termina nunca, no hay descanso” (I-5), en especial para las mujeres. L*s entrevistad*s que tienen la posibilidad de acomodar sus agendas, tanto varones como mujeres, suelen elogiar la iniciativa, la singularidad, la independencia, la conciliación, la libertad. Sin embargo, ello viene de la mano de:

Tener resuelta esas cosas logísticas de la vida, la comida, la escuela de mis hijas. Para un científico es importante porque **diseñas tu vida para dedicarte a la ciencia**. Hay muchas maneras de hacer ciencia y esfuerzos, y dedicaciones también. **Uno puede ser científico también no todo el tiempo, pero por lo general es uno todo el tiempo**. Entonces viste, requiere de esa dedicación que no se corta nunca digamos. El trabajo científico no se corta nunca y no tiene horario, **eso se hace incómodo a veces**, cuando tenés también otras responsabilidades (I-7, resaltado de la autora).

Someterse “a ritmos de trabajo atípicos puede generar también sufrimiento y dependencia” (Lallement, 2007: 57). El odio al teléfono de la cita anterior también se expresa en un “cansancio extremo” y en un sentimiento compartido exclusivamente por las mujeres de “no hacer bien ninguna de las dos cosas, siento que soy medio pelo como madre y medio pelo en el trabajo” (I-50). La misma entrevistada sostiene que ve que sus compañeros varones “no se hacen problema”. “Algunos están todo el día acá y no andan pensando en la agenda de sus hijos o de la casa. Otros se van por cuestiones de los hijos cuando lo tienen que hacer y chau. Dicen no puedo por esto y son aplaudidos” (I-50). Por su parte, siente que está “en deuda” cuando se va por cuestiones familiares, sentimiento que también la persigue cuando está realizando trabajo reproductivo, “en deuda con el trabajo”. Ello la lleva

a no decir la verdad, sabes las veces que mentí que no podía a tal horario una reunión diciendo que era por cuestiones mías cuando en realidad era algo de alguno de mis hij*s. Hasta cuando están enfermos y no puedo venir digo que soy yo la enferma (I-50).

En el caso de nuestras entrevistadas, no se trata de una disminución del tiempo de trabajo en sí sino de la actividad laboral en los lugares de trabajo. Resulta significativa la duración excesiva de las jornadas laborales en horarios atípicos, en especial “cuando todos duermen” (I-18), aun cuando ello implique un menor tiempo de descanso y de ocio para ellas. En estos casos, el tiempo de no trabajo se reduce al límite o se vuelve inexistente, acosado por el trabajo científico y reproductivo. Como sostienen Lozares y Miguélez (2007), la flexibilidad del tiempo de trabajo remunerado trae como corolario una mayor extensión y distribución del trabajo productivo al conjunto de la vida. De este modo, se llena “con el trabajo la planificación de todos los momentos de días, semanas y ello fuerza

a estrategias individuales de sincronización, a veces exitosas, pero a veces no” (Lozares y Miguélez, 2007: 207).

La principal estrategia llevada adelante por l*s trabajador*s científic*s, tanto varones como mujeres, es hacer uso de la relativa flexibilidad horaria que le permite el trabajo remunerado, para así acomodar sus horarios laborales de forma tal que puedan ser sincronizados con otros ritmos colectivos vinculados a las tareas de reproducción –como por ejemplo los horarios de escolaridad de sus hij*s–. A la vez, las contradicciones entre uno y otro se resuelven delegando algunas tareas del hogar, en especial la limpieza, la comida y cuidado de niñ*s o mayores, a otras mujeres asalariadas o abuelas, tal como veremos en el próximo apartado. Pero también hay actividades un tanto rígidas, de tiempos preestablecidos y casi inamovibles, como las de dedicación a un* mism* o actividades propiamente del tiempo libre (Lozares y Miguélez, 2007).

Yo aprendí a que no tenía que trabajar los siete días de la semana. Entonces, después de entregar la tesis de doctorado, en casa yo me había impuesto la norma de no prender la computadora los domingos, trabajaba hasta el sábado, después entendí que no se iba a venir el mundo abajo y dije 'está bien, no hay que prender la computadora ni el domingo ni el sábado' y tener tiempo libre. Eso es una norma, o sea no trabajo el sábado y no trabajo el domingo. A menos que pasen eventualidades del tipo 'vence tal cosa y este sábado o este domingo trabajo' pero la lógica es que los sábados y los domingos no se trabaja. **Eso me llevó mucho tiempo lograrlo, porque parece que siempre te falta y es mentalizarse que uno tiene el tiempo finito.** Y también fue un desafío hacer lugar para ir a jugar al paddle y sostenerlo, así como hacer lugar para juntarme con amigos. Es muy difícil de poder conciliar porque tener hijos es una decisión, tener este trabajo es una decisión y algún día te vas a jubilar y algún día tus hijos van a crecer y se van a ir y vos vas a seguir teniendo una vida, entonces tener amigos es un trabajo, no podés tener amigos olvidados, tenés que frecuentarlos, generar el clima y eso hay que sostenerlo, porque además forma parte de la vida de uno (I-5, resaltado de la autora).

El poder continuar trabajando desde el hogar es en nuestr*s entrevistad*s un signo de importancia profesional, ya que se espera que la ciencia “sea tu vida”. Pero también se transforma en un problema a resolver: “tengo que aprender a no trabajar”. Aprender a no trabajar es un desafío ya el trabajo científico “no tiene corte” (I-7). En aquellas personas que no tienen hij*s el trabajo científico tiene tanta importancia en sus vidas que se

convierte muchas veces en el eje sobre el cual giran las otras esferas de la vida, incluidas las vacaciones y el ocio. El parar y decir “che, tengo una vida, amigos a los que visitar y con los que hacer planes” (I-16) requiere en algun*s de l*s entrevistad*s un esfuerzo adicional, expresado en “entender que la ciencia es un trabajo” y “hay vida después del trabajo” (I-42). La (im)posibilidad de acomodar los horarios de trabajo productivo y las dificultades que se presentan a la hora de “cortar y no estar todo el día trabajando”, llevó a que muchas personas –con o sin hij*s– abandonen la práctica de actividades deportivas, artísticas y hasta relaciones personales.

Una becaria sin hijos señala: “por momentos me doy cuenta que pasan semanas sin que vea a mis amigas, porque nunca puedo, siempre tengo trabajo por hacer y esto es algo que no se termina nunca. Pero no está bien” (I-16). Esto genera insatisfacción y malestar que, si bien es registrado por nuestr*s entrevistad*s, a veces encuentran la solución modificando los horarios en función del trabajo científico. Por ejemplo: “empecé a ir al gimnasio a las 6 de la mañana, así después puedo ir tranquila a trabajar” (I-5). Pero otras veces, en especial para las mujeres madres, hay mayor dificultad para hacerlo. Otra investigadora señala: “Me di cuenta que estaba al límite, no daba más, empecé yoga, pero ya lo dejé, **no puedo sostener nada que no sea mi trabajo y mis hijas. Pero eso me hace mal, termino el año reventada**” (I-6, resaltado de la autora).

Podemos ver en estos relatos la subordinación del tiempo de la vida al tiempo del trabajo científico y, en el caso de las madres, también al reproductivo. Por su parte, en las personas que enfrentan horarios más rígidos, controlados y que no tienen responsabilidades de cuidados de otr*s, hay mayor sincronización del tiempo de trabajo científico con el tiempo libre o el tiempo para sí, aunque ello sea leído por sus superiores como “falta de interés en la ciencia” (I-51).

Para aquellas personas con hij*s, la posibilidad de “organizar con más libertad mis tiempos” (I-1) es “un privilegio también para acomodarme a los horarios de mi hijo” (I-23), pero “después seguís trabajando los fines de semana, llegas tarde a la noche, decís ‘uy, me olvide de tal cosa’ y prendés la computadora” (I-23). En estos casos, tener flexibilidad en el tiempo de trabajo, si bien extiende los horarios de trabajo científico, posibilita responder a las demandas reproductivas y es considerado como un privilegio. Sin embargo, tanto el trabajo científico como el reproductivo, regulan la organización semanal y tiene consecuencias en las otras relaciones y actividades sociales.

Esto no conlleva a que las fronteras entre los tiempos de trabajo científico y reproductivo se difuminen, ya que la delimitación entre ambas esferas es bastante clara en l*s entrevistad*s. Pero sí implica que otros tiempos de no trabajo, el tiempo libre o para un* mism*, pasan a ser más residuales. En especial, para las mujeres madres estos tiempos se encuentran más supeditados a lo productivo y reproductivo. En los varones padres, aparecen cosas que “no se negocian”, como “ir una vez por semana a jugar al fútbol”, “jugar al tenis”, “hacer partido de paddle con mis amigos”. Sostienen: “en esos momentos no estoy para nada”. En el extremo de estos casos se encuentran aquellas mujeres “que sí están para todo” y quienes más fácilmente relegan los momentos de no trabajo y se encuentran, “de pronto, trabajando todo el día” (I-6): en la ciencia y en la casa.

De este modo, la organización temporal del trabajo científico entra en estrecha relación con los arreglos familiares y la forma en que se divide el trabajo reproductivo, ya que allí también van a haber diferencias de género que pueden traducirse en desigualdades persistentes. Si bien son las mujeres quienes más tiempo le dedican a las actividades de la esfera reproductiva, como veremos en el siguiente apartado, el tipo de trabajo del otro integrante responsable del hogar y sus edades, van a impactar en los arreglos familiares y en sus articulaciones con el productivo. Por ello, decimos que la división por género de las actividades reproductivas va a ser también heterogénea. Si bien “lo positivo, desde mi punto de vista, del tipo de trabajo es que yo puedo hacer conciliar mi vida privada con mi vida laboral, justamente porque el trabajo es por objetivos y vos podés manejar los tiempos de otras maneras” (I-5), ello se puede convertir en una “trampa”. Por un lado, la exigencia de la disponibilidad temporal del trabajo científico multiplica los obstáculos de una disminución de la duración del trabajo. Por otro lado, en las tareas realizadas en los hogares continúa habiendo desigualdad aun cuando haya cambios generacionales, vayamos a eso en el próximo apartado.

8.4 Entre el Instituto y la casa. División por género del trabajo reproductivo

La división por género en el trabajo no se limita sólo al trabajo científico remunerado sino también al espacio reproductivo. En este último también opera una diferenciación del trabajo estructurada según el género y, como señalamos en los primeros capítulos, las tareas tradicionales asignadas a las mujeres cis –procrear y criar niñ*s, cuidar enferm*s, limpiar, cocinar, etc.– se encuentran fuertemente presentes en las actividades realizadas

al interior de ambos espacios (Young, 1992). Es así que, si miramos la esfera de la reproducción, encontramos que también se perpetúan desigualdades que van a tener implicancias, anticipadas anteriormente, en el trabajo científico. Los modos en que se divide el trabajo científico, a la par de la capacidad de agencia de l*s investigador*s para organizarse temporalmente, se vuelven centrales a la hora de pensar las articulaciones con el trabajo reproductivo. Sin embargo, en nuestro trabajo de campo notamos que más allá del tipo de trabajo científico, su división y su organización temporal, aún en los arreglos más igualitarios, las tareas reproductivas continúan recayendo principalmente en las mujeres, aunque con diferencias.

La mirada enfocada en la división por género del trabajo, nos permitió ver algunas desigualdades al interior del trabajo científico, atendiendo a la interdependencia de la producción y reproducción debido a que constituyen dos esferas intrínsecamente relacionadas (Goren, 2021). Sin perder de vista esta interrelación (Kergoat, 1998), en las páginas anteriores hemos puesto el foco en el trabajo científico. Consideramos importante ahora, para finalizar el capítulo, profundizar sobre lo que ocurre al interior de la esfera reproductiva, en cómo se organizan las actividades, entendiendo que junto al trabajo remunerado constituyen dos momentos de una misma relación (Hirata y Kergoat, 1997). Esto nos posibilita profundizar en los modos en que los “*lien de participation organique*” y “*lien familial*” (Paugam, 2008) se acuerdan cotidianamente en el caso de las personas que deciden hacer investigación científica.

Como sostienen Noren y Trajtemberg (2016), “los trabajos reproductivos, no remunerados, vinculados a los cuidados, representan uno de los núcleos duros que sostiene la división sexual del trabajo” (p. 35). Las encuestas del uso del tiempo son claras en este sentido: las mujeres destinan un tiempo sustantivamente mayor que los varones al trabajo no remunerado y si bien las mujeres ocupadas y de mayor nivel educativo destinan menos horas que las desocupadas e inactivas, entre los varones variables como la situación ocupacional, el nivel de ingreso, la posición en el hogar, el nivel educativo y la edad, no producen modificación alguna en la cantidad de tiempo que le dedican al trabajo no remunerado (Rodríguez Enríquez, 2014).

En el ámbito científico, los datos producidos en la provincia de Santa Fe llevan a resultados similares: al interior de los hogares, las mujeres que trabajan en los Institutos de investigación científica dedican en promedio 3:21 horas al trabajo doméstico y de

cuidados (ambos no remunerados), mientras que los varones lo hacen 2:45 horas; aunque los tiempos dedicados al trabajo remunerado son relativamente similares para varones y mujeres³¹³ (Andreozzi, Geli, Giustiniani, Peinado, 2019). Pero, ¿qué ocurre cuando nos adentramos a la vida cotidiana de las personas desde una mirada cualitativa como es el objetivo de la presente tesis? Nuevamente notamos heterogeneidades, en especial en aquellas personas cuy*s hij*s aún se encuentran en edad escolar ya que se habita en una bisagra entre el modelo tradicional y los diferentes modelos presentes en las generaciones actuales (Batthyány, Perrotta y Scavino, 2017).

En los casos más extremos, encontramos varones de más de 55 años para quienes el trabajo reproductivo “no tiene nada que ver con la ciencia” (I-2). A contrapelo de lo que ocurría en las entrevistas a las mujeres científicas madres de todas las edades, donde l*s hij*s eran un tema recurrente en sus testimonios –aun en aquellas que ocupan puestos de mayor jerarquía y que valoran que “eso no influye” (I-51) –, en los casos de los varones científicos de mayor edad, se tuvo que recurrir a preguntas específicas sobre el tema, que eran seguidas de silencios incómodos, momentos de extrañamiento, como si se tratara de una realidad completamente ajena ya que “eso no tiene nada que ver con mi trabajo” (I-4). Ante la repregunta y la insistencia, estos varones respondieron que siempre compartieron las tareas del hogar con sus esposas.³¹⁴ Sin embargo, cuando se indagó sobre de qué tareas se trataba, uno de ellos pone un ejemplo que lo clarifica: “Ayer, pese a que me viste trabajando a la noche [en referencia a la respuesta del mail para concretar la entrevista], fue un día muy intenso, había tenido 22 personas en mi casa, les había cocinado, había hecho asado para todos, yo hago mucho, me encargo mucho de los quehaceres” (I-2).

Otro de ellos que no vive con su hij* (quien convive con su madre), ante la pregunta sobre su paternidad, sostuvo que “algunos fines de semana lo busco” y, entre las tareas que comparte con su actual pareja se encuentra “el súper, o ahora estamos tratando de hacer

³¹³ Ver Anexo N° 35 “Distribución del tiempo simple promedio, todos los días de la semana según género en los Institutos de Investigación Científica”. Esta Encuesta de Usos de Tiempo y Brechas de Género en el Sistema Científico y Tecnológico de Santa Fe, fue relevada durante los meses de junio a noviembre del año 2019 a partir de un muestreo aleatorio. Se encuestó a 203 personas, 110 mujeres y 93 varones e investigadores/as, becarios/as y personal técnico del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), del INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria) y del INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial), pertenecientes a lo que denominaron “institutos” a fin de diferenciarlos de los investigadores de las Universidades (estrato universidad). Se utilizó para la recolección de la información relacionada con los usos del tiempo la metodología del diario de actividades del día de ayer.

³¹⁴ Todos estos varones eran heterosexuales, con hijos.

arreglos en la casa donde nos mudamos y demás, entonces estoy recibiendo gente que tiene que ir a hacer cosas. A veces llevo al hijo de ella a la escuela, cuando no llega” (I-10). Como se desprende de los relatos, se trata de un modelo más tradicional (Batthyány, 2010) que se pone en cuestión con otros dos modelos presentes en l*s menor*s de 55 años y con hij*s en edad escolar.

Al igual que ocurre a nivel nacional, “la única razón por la cual los varones incrementan moderadamente su dedicación al TNR es ante la presencia de menores en el hogar, pero siempre en proporciones sustantivamente más bajas a las mujeres (Rodríguez Enríquez, 2014: 1). L*s hij*s les requieren también a los varones cambios en sus rutinas de trabajo y hasta en los modos de relacionarse con éste:

Antes [de tener a l*s hij*s] si estaba a la mañana escribiendo un paper y me interrumpían yo podía llegar a golpear a alguien. ¿Me entendés? No quería distracción. Los años un poco.... los hijos también, me amoldaron, porque les tengo que dedicar tiempo (I-7).

De este modo, vemos que los varones entrevistados, menores de 55 años con hij*s, van a participar también, aunque en diferente medida, en el trabajo reproductivo. Si bien la mujer sigue siendo la principal responsable del cuidado y/o de la gestión de éste y sus responsabilidades específicas atraviesan a todos los sectores sociales (Faur, 2012), nuestra evidencia empírica muestra que aún al interior de un mismo tipo de trabajo hay diferencias en las estrategias de articulación.

Por un lado, en aquellos lugares con división jerárquica o por posición y con un mayor control de los horarios de trabajo de sus superiores, vemos que tanto varones como mujeres becari*s e investigador*s asistentes intentan cumplir el horario esperado por sus superiores, ya que como vimos en el apartado anterior, no hacerlo puede traer aparejadas sanciones. En estos casos, contar con el apoyo de un* familiar, en especial las madres, se vuelve un “sostén importante. Él [su hijo] está nueve horas con ella [la abuela] todos los días. Yo me vengo re tranquila y confiada de que está todo bien” (I-25). Sin embargo, son las mujeres quienes “se van sin que las vean” (I-29), porque se tienen que “acomodar a los horarios de sus hijas” (I-42). Una becaria madre que no cuenta con apoyo familiar para el cuidado de su hij* comenta:

Por ahí tengo una cara, viste, que parece que me pasó, no sé. Pero la mayoría que son madres, entienden. Hay algunos que no. Generalmente los padres son el

problema. No sé si han colaborado poco con sus mujeres, pero por lo visto tienen poco entendimiento (I-19).

Este poco entendimiento no se registra en los varones que se encuentran en igual situación ya que “no hay problema. Si algún día me tengo que ir me voy y chau, que digan lo que quieran”,³¹⁵ aunque no podemos hacer generalizaciones ya que los casos de becarios padres analizados en el trabajo de campo son significativamente menores que en el caso de las mujeres madres.

A su vez, entre quienes son investigador*s con hij*s y disponen de mayor flexibilidad temporal, los arreglos familiares van cambiando de una composición familiar a otra. A diferencia de lo que mencionan estudios previos,³¹⁶ en nuestro trabajo de campo evidenciamos existe mayor equidad en la distribución de actividades reproductivas entre las mujeres científicas cuyas parejas, padres de sus hij*s, también se encuentran en carrera de investigación, ya que “hablan el mismo idioma” (I-1). En otras situaciones, son ellas quienes más tiempo le dedican al trabajo reproductivo, aun cuando tengan mayor cualificación. De este modo, cuando los padres de sus hij*s tienen otro trabajo en relación de dependencia o son autónomos, la división es menos igualitaria. Si bien no podemos decir que la clasificación es excluyente –ya que las diferencias se pueden difuminar incluso al interior de diferentes tipos de arreglos–, analíticamente podemos delinear tipos ideales que se desprenden de nuestro trabajo empírico, en función del trabajo de la otra persona responsable del hogar, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

³¹⁵ Nota de campo tomada en mayo de 2022.

³¹⁶ En los estudios de Lavaga (2002) y de Bouffartigue (2007), se señalan que, en Europa, únicamente cuando la mujer posee más calificación que su cónyuge se observa mayor igualdad del tiempo parental.

Tabla N° 8. Equidad en los arreglos familiares sobre el cuidado de l*s hij*s según el tipo de trabajo remunerado de la otra persona a cargo de l* hij*s

Tipo de trabajo de la otra persona responsable de tareas de cuidado	Mujeres científicas	Varones científicos
	(+ / - participación)	
Científica	+	+
Otro trabajo en relación de dependencia con horarios fijos	-	+
Autónomos	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas y notas de campo.

Mientras nos encontrábamos haciendo una entrevista a un investigador, le suena el teléfono, pausa la entrevista y dice: “disculpá, me están llegando mensajes...Paro. Es mi esposa que me dice que hay paro. **Los paros nos matan porque los chicos no tienen clases y tenemos que empezar a desarmar el día** para ver cómo hacemos para seguir trabajando” (I-1, resaltado de la autora). Si bien la esposa, también investigadora, es quien está atenta y responde en el grupo de Whatsapp de la escuela de l*s hij*s, organizan junt*s sus agendas reproductivas y laborales: “vamos armando la semana de acuerdo a los requerimientos que tenemos de vencimiento, a veces de enseñanza, a veces de congresos o publicaciones, o reuniones con becarios” (I-1). Ello se ve claramente reflejado en el calendario³¹⁷ que amb*s comparten, donde las actividades de l*s hij*s tienen un color determinado:³¹⁸

Este es el esquema, cada mancha de ahí son reuniones, horarios que me pongo. Cada color tiene distintos tipos de actividades, incluido ir a buscar a mi hija al jardín y cosas así también. El morado es porque este sábado y domingo mi hija más grande viene a casa (I-1).

Las mañanas o tardecitas suelen estar destinadas a su hij* más chic*, que aún va al jardín de infantes:

A la mañana, amanecer, desayunar juntos. Trato de no poner reunión temprano, así que a medida que lo pueda evitar, lo evito. Y después a las 7 de la tarde, por ahí,

³¹⁷ El tipo de calendario que utilizan es una herramienta informática que les permite a ambos verlo y/o actualizarlo de forma tal que se muestren las actualizaciones en forma simultánea en ambas computadoras

³¹⁸ Abre el calendar en la computadora y lo enseña.

depende el día, a veces me quedo hasta las 8, pero ya volver y comer juntos. Al mediodía no, a veces estoy en casa porque me hago cargo de los chicos yo o a veces está a cargo mi mujer. Hoy le tocó a ella justamente por esta entrevista, se quedó ella allá, pero definimos. 'Bueno, mañana a la mañana vas vos', viene ella y yo me quedo toda la mañana allá, que a veces contesto algunos emails, hago algunas cosas mientras tanto digamos, no es que... estoy siempre conectado, eso sí. Después de las 10 de la noche me siento y me pongo una hora o dos y sigo trabajando, realizando documentos, que no esté acá no quiere decir que no trabaje. Los sábados a la mañana trabaja ella y a la tarde trabajo yo, y el otro cuida a los chicos. Siempre está todo mezclado y muy optimizado el horario. Con las cosas de la casa, los chicos y las cosas del trabajo, y se va armando. La semana la vamos a armando semana a semana, se va armando. Este miércoles que se yo, venis vos toda la mañana, bueno, yo me quedo en casa. Un miércoles que yo me quedo a la mañana, mientras ella viene acá y está toda la mañana, que se yo, 5 horas pensando en un problema científico yo estoy allá y aprovecho para responder mails o cositas cortas y después a la tarde vengo yo... Bueno, los horarios en que los chicos están en la escuela estamos los dos en el trabajo (I-1).

En los casos analizados en el trabajo de campo, para las mujeres madres con hij*s en edad escolar hay mayor equidad en la distribución de las tareas reproductivas cuando conviven con varones que también hacen trabajo científico. La agenda se estructura en torno a ambas cosas de manera que tanto mujeres como varones puedan responder a las actividades de ambas esferas. Otro varón sostiene que luego de llevar a un* de sus hij*s a la escuela, va a trabajar al Instituto y sabe que:

de 8 a 3 tengo disponibilidad, después de las 3 voy viendo, si hay un seminario del premio Nobel, ya ni me caliento de ir. Trato de no poner nada que sea después de las 3 de la tarde porque sé que va a ser un quilombo, o que va a ser complicado (I-9).

Así, el horario de la mañana se combina con el de la tarde de la otra persona y, con la ayuda de l*s otr*s miembr*s de las familias (principalmente abuelas) o cuidadoras remuneradas, se pueden sincronizar los horarios de entrada y de salida de l*s niñ*s del colegio.

Al tener agendas tan estructuradas y dedicarse l*s dos a la ciencia, un trabajo que también demanda dedicación exclusiva, amb*s intentan coordinar los horarios para poder así

distribuir el tiempo dedicado a uno y otro. Sin embargo, la estrategia desplegada expresada en que “cuando uno no trabaja se queda con los chicos y trabaja la otra” (I-1) trae aparejadas dificultades ya que se vuelve “muy fácil no pasar tiempo juntos como familia” (I-9). En estos casos, con el fin de articular el trabajo científico y reproductivo de varones y mujeres, se suele implementar la estrategia de de-sincronización de las parejas (Lozares y Miguélez, 2007). De este modo, la desincronización de los dos cónyuges en familias con hij*s “parece responder a una estrategia consciente para cubrir las necesidades de atención de los hijos” (Lozares y Miguélez, 2007: 228).

Para enfrentar esta desincronización, una investigadora señala un acuerdo similar que el investigador de la primera cita: “desayunamos en familia, tenemos la premisa de compartir ese momento, que es importante, aunque estemos todos dormidos, pero nos quedamos tranquilos de que se van con la pancita llena a la escuela y compartiendo por lo menos unos quince, veinte minutos” (I-6). En aquellos casos en que viven en ciudades más pequeñas, al ser menores las distancias, también pueden compartir otros momentos del día:

A la una almorzamos los cuatro juntos, todos los días. A la una y media llega la niñera o la señora que limpia la casa. Y nosotros con Lucrecia volvemos al laboratorio hasta las 6. Y después volvemos acá así estamos con los chicos. Acá queda todo muy cerca” (I-20).

El compartir momentos familiares se vuelve central para aquellas parejas de investigador*s donde se implementa la estrategia de de-sincronización, lo que implica estar alertas a que el trabajo científico no les colonice la vida, ya que “es muy fácil terminar no pasando tiempo juntos” (I-1). Sin embargo, estos arreglos no siempre son fáciles de llevar adelante, por un lado, entre quienes comparten también el área de conocimiento:

A veces es malo porque tenemos ambos que ir a un congreso nacional en la misma fecha y bueno tenemos que llevar a los chicos, no podemos dejarlos. No hay forma de que vaya uno y se quede el otro muchas veces. Mis hijos tienen más congresos que mis becarios (I-20).

Por otro lado, en muchos casos fue motivo de disputas, “de decir, pará, yo no puedo con todo esto, no doy más” (I-6) y de la necesidad de las mujeres investigadoras de hablarlo

con sus parejas varones que también realizan trabajo científico, establecer nuevos acuerdos y una nueva división de tareas:

Ahora estamos mucho más organizados equitativamente porque antes yo me cargaba mucho más y bueno, terminaba así, con los pelos de punta. Entonces empecé como a pedirle 'che bueno, por qué no volvés un día vos'. Entonces hay días que él vuelve a buscar las nenas a la escuela así yo puedo quedarme más tiempo acá y aprovechar una tarde y esa tarde es como que avanzo muchísimo. Pero bueno, nos organizamos, te diría cincuenta y cincuenta. **Si bien en la cabeza mucho yo** (...) Todos los días es la programación de la logística, qué hacemos...o la noche anterior 'hoy, ¿cómo nos organizamos?'. Por suerte Oscar es un genio y está ahí en todas, que no suele pasar a veces (I-6, resaltado de la autora).

Compartir el trabajo, que “entienda de lo que se trata”, parece favorecer en estos casos la negociación y distribución de las tareas domésticas con sus parejas. Ya sea porque “hay una comprensión profunda de lo que son las tareas que uno tiene que cumplir dentro de la investigación que no hace falta explicar eso” (I-20), – en especial cuando se trata de parejas que hicieron sus carreras de la mano– o porque la mujer dijo “no puedo más, hacé algo” (I-6) y se llega a un mayor grado de reparto. En los otros dos casos de mujeres investigadoras, es más difícil que sus parejas entiendan que se encuentran trabajando y se suele suponer que “como me puedo acomodar los horarios, estoy disponible siempre” (I-5). De este modo, el relato de las parejas de científic*s contrasta con el relato de aquellas mujeres científicas cuyos cónyuges realizan otro tipo de trabajo, ya sea autónomo o en relación de dependencia. Ello se ve con claridad en el relato de una investigadora:

Mi pareja también **tuvo que entender de qué venía mi trabajo**, nadie entiende desde el principio. Porque es un trabajo que no es corriente en el ámbito en el que nos manejamos. Y luego, en la lógica interna de la familia **costó que mi pareja entendiera cómo teníamos que manejarnos porque yo estaba ahí sentada pero trabajando y permanecía las 24 horas en casa, pero tenía que trabajar**. Costó años que comprendiera la lógica, llevó por lo menos cinco años, pero mi pareja entendió que mi trabajo es tan prioritario como el de él, tiene las mismas urgencias y tiene las mismas movilidades o no movilidades que las de él. Entonces empezaba a escuchar cosas como 'dejenla trabajar a mamá que está ocupada'. Es como que vos sentás al otro, lo entiende... pero luego lo olvida. Vos trabajás, o sea, si vos te lo proponés y tenés mucha fuerza de voluntad, trabajás y producís, pero con un índice

de error altísimo porque tenés la concentración...o sea, estás muy dispersa, no lográs concentrarte, estás todo el tiempo cortando por algo (I-5, resaltado de la autora).

Si bien ello se habla, se acuerda, se trabaja, y al igual que ocurre en el caso de las mujeres con cónyuges investigadores, son principalmente ellas quienes lo ponen sobre la mesa, en estos casos es más difícil que finalmente se concrete una distribución más igualitaria, aun cuando

él hace todo y lo hace muy bien y es un padrazo, pero si yo estoy pareciera...o sea, si yo no estoy la casa funciona perfectamente pero siempre me llaman y hay cosas que se da por sentado que las hago yo aún hoy” (I-5).

En este sentido, al igual que en el caso de parejas de investigadores, las mujeres llevan la carga mental y las directrices del hogar, ya que “no sale, no brota por motus propio el decir 'hoy me cargo yo’” (I-5). Al igual que ocurría con la investigadora anterior, “las cabezas siguen siendo mucho ellas” (I-6). A modo de ejemplo esta investigadora recuerda:

Una vez me llamaron para saber dónde estaban las medias rojas de la escuela [risas] y yo estaba en un congreso en Córdoba, entonces las respuestas son del tipo 'abrí el cajón de arriba del ropero, fijate en el fondo, debajo de tal cosa, ahí tiene que haber un par' y la respuesta es 'ah sí, acá están' [risas], es como buscar un archivo en la computadora. Eso sigue aconteciendo, pero no con la misma frecuencia. Por ejemplo, ayer estaba en una conferencia y cuando salgo tenía un mensaje de texto que decía '¿dónde está el peine de los piojos?' [risas] y es 'qué se yo, busquen'. Entonces es que todos entendemos que papá y mamá tienen un trabajo igualmente importante, pero hay determinadas cosas que las tiene que resolver mamá, ir a hablar a la escuela tiene que ir mamá, ir a las reuniones de padres... a menos que yo le diga 'te va a tocar a vos', de lo contrario se da por sentado que voy yo y después en general la que cocina soy yo, ahora, si digo cosas como 'no tengo ganas de cocinar' o 'cociná vos', no hay drama” (I-5).

Cuando los padres de l*s hij*s no realizan trabajo científico, son principalmente las mujeres científicas las que construyen, alrededor de los horarios reproductivos, la organización del tiempo de trabajo científico, aun cuando sus cónyuges tengan flexibilidad horaria. De este modo, trabajan mientras l*s hij*s se encuentran en las

escuelas, a la noche mientras tod*s duermen, a la madrugada y los fines de semana. En este tipo de estrategia familiar, no tod*s aportan lo mismo, ya que se tiende a maximizar el tiempo de trabajo reproductivo de las mujeres en el hogar.

Algunas de estas mujeres enfrentan un dilema que no expresaron los varones: tener que elegir entre la búsqueda de un ascenso y dedicarle tiempo a l*s hij*s. Una de ellas sostiene: “cuando nace tu hijo es otra cosa, la energía va para otro lado. Vas un poco más lento pero dije, no quiero que mi hijo cuando tenga 20 años me reclame nunca almorzaste conmigo” (I-21). Otra de ellas señala que decide “hacer las cosas que tiene que hacer, ni más ni menos. Estoy bien donde estoy, por ahora, no es que tengo ese bichito de llegar alto, me interesa compartir tiempo con mis hijos, aunque no promocione por unos años” (I-50).

Por su parte, otras adoptan otras estrategias: terminan trabajando mucho más tiempo a costa del horario de descanso, principalmente mientras l*s otr*s miembros del hogar se encuentran durmiendo y/o lo hacen intensamente en los momentos en que sus hij*s se encuentran en las instituciones educativas, sin minutos de descanso, con el fin de responder, también, a las demandas del trabajo científico. De este modo, a costa del propio tiempo de no trabajo, invisibilizan la carga total del trabajo y “suavizan los conflictos latentes por la desigual distribución del trabajo en el seno de la familia” (Lozares y Miguélez, 2007: 229).

En aquellos casos de investigadores varones con hij*s cuyas madres tienen trabajos en relación de dependencia con horarios fijos, ellos se ocupan de sus hij*s mientras las mujeres se encuentran en sus trabajos remunerados y los horarios de l*s hij*s estructuran su agenda. Si bien no se enfrentan al dilema de elegir entre la carrera científica y ser padres, al igual que las mujeres científicas recién mencionadas, sí suelen dedicarle mucho tiempo a las actividades de reproducción, en especial cuando l*s hij*s son chic*s. Uno de ellos señala:

Puuffffff Es un quilombo mi vida (ríe) Ehhh... A ver, todavía estamos en un momento donde claramente mi vida y mi agenda está ridículamente asociada a mi familia, ¿no? Mi esposa trabaja en una empresa privada donde tiene muchas más limitaciones de movilidad, entonces bueno, lo que hacemos... el más chiquín va a jardín, los otros dos a la primaria, entonces, pueden tener distintos horarios, uno lleva a uno, el otro lleva a otro. Después todos salen en distintos horarios con esta extensión horaria. Hay tres días a la semana que los dos más grandes salen juntos,

pero los otros días no, entonces ahí se vuelve a armar un quilombo. Entonces la niñera de los chicos va a buscar uno, yo a los otros. Después a la tarde tenés inglés, fútbol, que esto, que lo otro, llevás, traés. **También tenemos que tener niñera casi todo el día** porque tanto mi mujer como yo laburamos todo el día y eso es una limitante, así que buena parte de nuestro salario se va en niñera (...) Yo para la hora de empezar a preparar la cena, una cosa por el estilo, ya trato de dejar todo lo que tenga que ver con trabajo y decir bueno, nada, me dedico a eso. Y ahí la única forma que tengo de hacerlo es no volver a abrir la computadora ni abrir el mail, porque si lo abro y veo que tengo algo, voy a trabajar, así que trato de evitarlo a toda costa. Entonces nada hasta la hora que ellos se van a dormir. Incluso a la noche ahora estoy tratando de decir no, bajá un poco, mirate un capítulo de Netflix, de algo, pero despejá un poco la cabeza (I-27, resaltado de la autora).

En estos casos, al igual que ocurre con muchos varones cuyas compañeras son científicas, los varones asumen el traslado de sus hij*s cuando no pueden hacerlo de manera independiente. En especial, en aquellas ciudades donde las distancias son más grandes y se requiere mayor coordinación familiar: “sos un Uber, es a demanda. Los traslados son complejos” (I-11), señala uno de ellos. La posibilidad de organización temporal del trabajo científico, el poder “irme cuando tengo que buscar a los chicos” (I-27), hace que en los arreglos familiares de los varones haya mayor equidad en la distribución de tareas. En especial, para responder en los desajustes horarios de sus parejas y en el período de cuidado de niñ*s. Esto se ve claramente cuando las madres de sus hij*s tienen trabajos en relación de dependencia con horarios fijos, ya que mientras están trabajando:

no pueden salir a hacer cosas de las nenas y yo sí. Entonces vengo a trabajar cuando están en la escuela, las busco cuando salen y me encargo de ellas hasta que la mamá termina. Después vuelvo al Instituto o voy a la Facultad” (I-7).

En estos contextos, cuando los varones tienen flexibilidad horaria y se encuentran en etapa de crianza de niñ*s, hay una mayor participación de ellos en actividades reproductivas, aunque para ellos signifique un “quilombo todo, imagínate. Un caos. Mi esposa con horarios fijos” (I-14), ya que implica “aprender a convivir con las interrupciones y otras preocupaciones” (I-7). Las tareas que realizan son principalmente “uberizadas” (I-11), “llevar, traer” y, en algunos casos, almorzar con sus hij*s, ocuparse

de la comida o calentar “la comida que la madre les hizo a la noche anterior o pasar a comprar algo para comer” (I-7). Aunque en otros casos, l*s chic*s son dejados al cuidado de la niñeras en el almuerzo y se vuelve a los institutos “para almorzar con mis colegas, porque en esos momentos pensamos cosas juntos” (I-27). Esta mayor participación de los varones en el trabajo reproductivo, se da por efecto de la adaptación a las condiciones laborales de las madres de sus hij*s, pero en el marco de la división sexual del trabajo. Siguen siendo ellas quienes llevan las agendas de l*s hij*s, les garantizan la ropa limpia, en algunos casos también la comida y les “hacen acordar” a los padres las tareas del día. Es así que, en todos los casos, la responsabilidad última sobre la vida cotidiana de la familia recae sobre ellas: garantizar la comida, hacer la lista del súper, aun cuando ellos vayan al supermercado, “porque compra cualquier cosa” (I-6), garantizar la ropa limpia, mantener ordenada la casa, pensar en las actividades del día y alistar las cosas de l*s hij*s para ello, etc. En los casos que hay hij*s muy pequeñ*s, aún no escolarizad*s, la división tradicional por género se ve con claridad, en especial en la duración del trabajo remunerado de l*s miembros de la pareja (Fermanian y Lagarde, 1998). En estos momentos, aumenta el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo reproductivo y en no pocos casos disminuye la participación asociativa (Prouteau y Wolf, 2002). Una entrevistada comenta:

Yo siempre pensé que iba a tener más apoyo de parte de él [cónyuge y padre de su hij*], pero no. Cuando yo llego de trabajar estoy sola con mi bebé. Gracias a Dios generalmente a las ocho que llega, yo me puedo bañar, por lo menos, porque si no hay veces que no me puedo ni bañar. Él es docente [universitario] y trabaja en el campo, no tiene horarios. Generalmente el cuidar, el estar con mi bebé muy poco. Yo le cocino a mi bebé siempre, pero bueno, yo comer hago lo que puedo y él que se cocine si quiere comer. Yo como si tengo, si a la mañana vino la niñera y puedo cocinar, cocino. Para mi bebé siempre, pero para mí lo que puedo (I-19).

Encontramos aquí un caso que se encuentra en el otro extremo de los varones más grandes cuyas actividades reproductivas son “hacer el asado los domingos” (I-4). Se trata de mujeres científicas con hij*s pequeñ*s que no cuentan con la colaboración, más que de la niñera, para el cuidado de su hija, ya que no tiene familiares en la misma ciudad y el padre no asume responsabilidades parentales. Al ser su hija bebé, aún no puede acudir a una guardería ni a la escuela, instituciones a las que suelen acudir nuestr*s entrevistad*s

cuando sus hij*s son más grandes. A ello se suma, como señalamos en el capítulo 5, que la importante caída del salario real al momento de la realización del trabajo de campo, impacta en la organización del trabajo reproductivo y muchas veces se termina “cambiando plata por la niñera” (I-27) pero “no hay otra opción, sino es muy difícil” (I-45). Se vislumbra así la “tensión creciente entre los recursos distribuidos y disponibles en la familia y los niveles de vida sedimentados en las costumbres, gustos y convenciones sociales suponen un aumento de las cargas domésticas” (Delfino y Logiódice, 2022: 596) con el fin de resolver las tensiones entre el trabajo científico y reproductivo.

A la par, si bien el disponer de dinero para terciarizar el trabajo es fundamental, no es el único factor ya que, como señala Picchio (2001) y adelantamos en el capítulo 6, las convenciones sociales y las relaciones de género desiguales tienen una influencia persistente sobre las decisiones tomadas “en materia de reproducción, de nivel de vida y de comportamientos en el mercado de trabajo” (Delfino y Logiódice, 2022: 595). Por ello, es menester señalar que tanto un trabajo como el otro se encuentran regulados por normas sociales que se sedimentaron a lo largo del tiempo y se encuentran connotadas por sus contextos locales (Picchio, 2001). En un contexto de caída del salario real de l*s investigador*s, las estrategias donde se acude al mercado para resolver las tensiones entre el trabajo científico y reproductivo se vuelven de más difícil acceso. Aún más en aquellos casos donde no cuentan con familiares en la misma ciudad a l*s cuales acudir.

En aquellos casos que sí cuentan con familiares, estas redes son movilizadas para que “la vida cotidiana funcione con sus desajustes e imprevistos” (Lozares y Miguélez, 2007: 222). Son otras mujeres de la familia las que hacen de sostén, principalmente las abuelas. Ellas se transforman así en “imprescindibles” para las mujeres científicas que pretenden responder al ideal de exclusividad del trabajo científico. En algunos casos, ellas pasan hasta “9 horas todos los días” (I-25) con l*s niet*s. En otros, si bien las abuelas no ofician tantas horas de cuidadoras, sí son un apoyo incuestionable para “volver a trabajar” cuando l*s hij*s se enferman: “llamar a mi vieja para que me dé una mano y ver si me l* podía cuidar y chantarle la criatura enferma (...) Cosas que ¿para qué? **¿Para qué no te miren con cara de culo?**” (I-6, resaltado de la autora). Son las abuelas a quienes se acude en momentos en que se necesita “auxilio, porque no se llega” (I-50) o para “descargar, llevándolas de mi suegra, que aparte vive cerca del club al que van l*s chic*s, entonces **se las encajamos** y zafamos con eso” (I-9, resaltado de la autora).

Por otro lado, como se aprecia en las páginas anteriores, en la mayoría de nuestr*s entrevistad*s con hij*s en edad de asistir a instituciones educativas, los horarios escolares son el eje a partir del cual se estructuran el resto de las actividades y sus horarios. Tanto para varones como para mujeres, el tiempo de trabajo científico se encuentra signado por los tiempos de las instituciones escolares o las guarderías. La mayoría de ell*s envían a sus hij*s a escuelas públicas y, debido a los horarios de las mismas, deben acudir también a la mercantilización de las actividades domésticas y de cuidado a fin de lograr una articulación “más exitosa”. Ello se debe a que “el tiempo no alcanza” (I-50), en especial cuando l*s dos trabajan, salvo en aquellos casos que se decida trabajar menos horas, premisa que viene asociada principalmente a las madres.

Las escuelas son los lugares donde l*s chic*s pasan la mayor parte de sus días, pero no es la única institución que transitan, ya que se combina con actividades extraescolares, cuidado remunerado o redes familiares. Así, en dichos arreglos vemos que las familias, el Estado y el mercado, se interrelacionan para la organización social del cuidado (Rodríguez Enríquez, 2015). L*s hij*s representan el principal nudo crítico al momento de compatibilizar el trabajo científico con las responsabilidades reproductivas. Esta tensión se intensifica particularmente cuando las investigadoras que son madres conforman núcleos familiares monoparentales, ya que: “todo recae sobre mí. El padre está presente pero pasa con ella algunos fines de semanas, más tiempo de diversión, en lo cotidiano me encuentro sola” (I-43). De este modo, estas mujeres investigadoras, cuando no cuentan con redes familiares de cuidado en la misma ciudad en la que viven, se enfrentan a que “todo es muy difícil. Todo se hace cuesta arriba. Tengo que pensar en todo y no me da el día” (I-43). En el extremo de estos casos se encuentran los varones separados cuyas actividades se limitan a “lo busco algunos días, tomamos un helado y si necesita algo sabe que puede llamarme y estoy. Pero vive con la madre” (I-10). Vemos en los párrafos anteriores que la presencia de hij*s constituyen un plus de cargas reproductivas. Ahora bien, ¿qué ocurre en aquellos casos donde no se tienen hij*s?

En aquellos casos en que no tienen cargas familiares, se asume diferentes modelos. Por un lado, encontramos mujeres y varones que viven con sus padres, especialmente becari*s donde no se suelen asumir actividades domésticas y de cuidado, solo “mantener la pieza limpia”, “a veces hacer las compras” (I-17), ya que eso recae sobre otr*s miembros del hogar, en especial las madres. Por otro lado, aquell*s que viven sol*s, no suelen

mercantilizar las actividades del hogar ya que “cocino cuando tengo ganas o me hago cualquier cosa y chau. Y al mediodía, me traigo lo que sobra o compro en la cantina” (I-30) y limpian “los fines de semana generalmente” (I-35).

Por su parte, quienes viven en pareja y sin hij*s, generalmente en las personas más jóvenes, hay una distribución más equitativa de las tareas de la esfera reproductiva, se suele compartir cocinar, hacer las compras. Pero en aquellas parejas heterosexuales, la limpieza –tanto de ropa como del hogar– continúa recayendo en mayor medida sobre las mujeres y, aun en aquellos casos en que ellas no la realizan, son las encargadas de recordarles la necesidad de su ejecución a sus concubinos, cuando estos son varones.

Para finalizar, es menester señalar que la carga negativa de la maternidad que pesa sobre las mujeres madres, no deja de estar presente en aquellas mujeres cis investigadoras en CIC que deciden no ser madres. Por un lado, la maternidad continúa siendo vista como un estigma que cargan las mujeres madres asociada a una lectura de “falta de interés” en el trabajo científico. Por otro lado, se espera que cuando son becarias “pasen tiempo mirando televisión si están aburridas”³¹⁹ y no queden embarazadas.

Aquellas mujeres cis que ya se encuentran en CIC y decidieron no ser madres o no pudieron serlo por la edad reproductiva –como los casos analizados en capítulo anterior– cargan con representaciones negativas sobre la mujer soltera (Bourdieu, 1994b). Lo mismo que ocurre con las mujeres ejecutivas estudiadas por Luci (2010), “pagar el precio” de no tener pareja o hij*s suele ser otro de los estigmas que se asocian a las mujeres científicas. El hecho de no haber consolidado una familia, de no tener hij*s, “se explica casi linealmente por la elección de haber emprendido una carrera exitosa. La opción contraria, tener una vida rica, una familia, hij*s, supone el “paso al costado”, el corrimiento de la línea de ascenso, el abandono del camino a los niveles más altos” (p. 33).

8.5 ¡Acá mando yo!

En los apartados anteriores referimos a las diferencias que hay entre investigador*s y becari*s en términos de regulaciones laborales y de división del trabajo. Sin embargo, hay un punto de suma importancia, la jerarquía de estatus, que se encuentra directamente

³¹⁹ Nota de campo sobre el comentario que le hizo una investigadora a su becaria cuando se enteró que estaba embarazada, un comentario/“chiste” *vox populi* en un instituto.

ligada al poder y a las desigualdades materiales. El trabajo confiere estatus, ya que asigna una posición a las personas en el orden social (Dubet, 2020). En el caso del trabajo científico, el status adquiere central importancia porque se trata de un tipo de trabajo en el que las posiciones que ocupan l*s investigador*s se plasma en el prestigio, la influencia y el reconocimiento que ell*s portan, pero también impacta en los modos en que distribuyen los recursos materiales y en la división y organización del trabajo.

Las diferencias de estatus han sido ampliamente abordadas por los estudios sociales de la ciencia, tal como lo señalamos en el estado del arte. La incorporación de una mirada de género a estos análisis permitió ver los desafíos que enfrentan las mujeres en el trabajo científico y el modo en que las dinámicas de poder producen desigualdades de género en quienes reciben reconocimiento y toman las decisiones. A partir de estos estudios se han documentado en profundidad los lugares diferenciales que ocupan varones y mujeres en las carreras de investigación. Estas investigaciones han brindado evidencia empírica sobre las segregaciones verticales –en lo más alto del sistema científico, mayor poder, dinero e influencia hay más cantidad de varones, mientras que los puestos más bajos son ocupados por mujeres– y horizontales. A su vez, han señalado que las mujeres se enfrentan a un techo de cristal a la hora de acceder a los puestos jerárquicos. Ahora bien, ¿cómo se expresan estas jerarquías cuando observamos lo que ocurre en las relaciones entre l*s trabajador*s científic*s que se encuentran en diferentes posiciones?

En nuestro trabajo de campo hemos visto que muchas mujeres en lugares de poder también se encuentran exitosamente socializadas (Harding, 2006) y, más allá del sexo asignado al nacer, reproducen desigualdades de género. Esto genera en nuestr*s entrevistad*s una paradoja. Vari*s de ell*s, miembros de un Instituto feminizado, donde los lugares de poder son ocupados mayoritariamente por mujeres, nos señalan que “es un instituto machista (...) siempre se va a valorar más al varón” (I-43). El efecto de paradoja se produce a raíz de que son las propias mujeres quienes reproducen esta desigualdad. Esto se ve claramente cuando una becaria doctoral señala que se vuelve difícil hacer un análisis de género en su lugar de trabajo porque la mayoría de las personas en lugares de poder son mujeres y son ellas quienes muchas veces perpetúan situaciones de desigualdad y hasta de violencia:

Muchas veces, al tener una directora mujer es como que es difícil sacar como alguna conclusión cuando uno habla de género. Es como que te dicen no, pero cómo, si la directora es mujer. Y la mayoría de las investigadoras y becarias son mujeres.

Entonces no existe, o no sé, pero es como las lógicas que se usan son todas machistas. Más allá de que haya representatividad de mujeres becarias, de mujeres CPA, de mujeres directoras de los grupos. Entonces es como qué sé yo, hacer un análisis de eso es difícil para mí. En mi caso porque por ahí hubiese sido más simple, si todos hubiesen sido hombres, entonces vos decís bueno, las mujeres nunca llegamos a esos puestos, entonces no podemos hacer un verdadero cambio. Pero en realidad, las mujeres están ahí, entonces es como qué sé yo, es complejo (I-42).

Como señala Ridgeway (2019), “las jerarquías de estatus son una invención humana para generar situaciones sociales que se caracterizan por la interdependencia cooperativa para lograr objetivos valorados y la interdependencia competitiva para maximizar los resultados individuales” (Ridgeway, 2019: 8). Alejarnos de análisis esencialistas nos permite atender a esa complejidad en instituciones como la científica, moldeadas por el mandato de masculinidad hegemónica. De este modo, podemos preguntarnos ¿qué tienen en común las personas que están en posiciones de poder?, ¿qué comparten? ¿Qué esperan de quienes se encuentran en otras posiciones? ¿Cómo se plasman las jerarquías de estatus en la ciencia del Litoral? Esto es importante ya que nos permite comenzar a deshilar los mandatos de masculinidad hegemónica que impregnan el trabajo científico.

Los actores juzgan su estatus en relación con l*s otr*s, basándose en un estándar grupal compartido. Ese estándar es una creencia cultural común al grupo o a la sociedad circundante, de este modo las clasificaciones de estatus son propios inherentemente a procesos socioculturales de creencias y valoraciones compartidas a la par que se encuentran estrechamente vinculadas con otras desigualdades como las de poder y económicas. Mientras me encontraba haciendo una entrevista, irrumpe en la oficina otra persona, el entrevistado me presenta y le comenta: “Entonces digo, bueno, a lo mejor te puede entrevistar a vos, porque sos vicedirector, y aparte presidente del parque, **sos el tipo más importante**” (I-9). La otra persona, que luego va a ser entrevistada, responde: “Bueno, **acá no se trata de ser más ni menos, jaja pero cada uno aporta lo que puede.** Sí, no tengo ningún problema [en hacer la entrevista]” (I-15). Si tomamos esta conversación sin alejarnos del relato podemos suponer que nos encontramos frente a un ethos mertoniano por la postura humilde adoptada por el segundo científico en cuestión (Ziman, 1986: 108). Sin embargo, rápidamente advertimos, por otras entrevistas y las observaciones de campo realizadas, que se trata de una forma de profesar las normas y

los valores compartidos (Barnes y Dolby, 1970) en tanto recursos retóricos (Mulkay, 1969) para legitimar posiciones y comportamientos.

Las jerarquías se encuentran definidas en relación a la posición ocupada en la carrera científica y el ideal va más allá del género asignado al nacer de las personas que logran llegar a ser consideradas “las más importantes” de los Institutos. El mismo recurso narrativo del investigador que irrumpió en la entrevista se encuentra presente en las mujeres entrevistadas que se encontraban lugares de poder. Pero al realizar las observaciones y las entrevistas a unas y otros, las jerarquías se plasman en primer lugar, en la organización del espacio donde se realiza trabajo científico. En la mayoría de los institutos –exceptuando los de sociales que son los más nuevos y con menor recursos–, l*s investigadores tienen oficinas para ell*s mientras que el lugar de trabajo de l*s becari*s son, en el mejor de los casos, otras oficinas compartidas o directamente en mesadas de laboratorios. En segundo lugar, en cómo se divide el trabajo, como vimos en profundidad en el capítulo anterior. Y, en tercer lugar, en las creencias que portan las personas –y lo que se espera de ellas– según el lugar que ocupan. A estas diferencias, l*s becari*s las tienen claras:

Yo entiendo que tenemos tareas inherentes a nuestro cargo o a nuestro escalafón, que son propias de la investigación. Por ejemplo, los becarios doctorales por reglamento tienen ciertas tareas y obligaciones que cumplir (...). Pero después, hay tareas que no están reglamentadas explícitamente en CONICET pero que sí son acuerdos generales que se hacen dentro del grupo y se espera que la asumamos los becarios (I-31)

El trabajo científico va definiendo las características de las personas que lo integran según la posición en que se encuentran, ya sea como dominantes o dominados (Bourdieu, 1994a) y las estrategias desplegadas se desprenden de esos lugares: “becarios doctorales, posdoc, investigadores asistentes, que estén en otras realidades. Incluso dentro de investigadores tenés distintas realidades por la etapa en la carrera en la que están y por lo, digamos, bien que le haya ido o lo que fuese que la tenés más fácil o más difícil.” (I-27). En nuestra investigación, esta diferencia se expresa para l*s becari*s de todas las áreas, principalmente en la línea que l*s distingue de quienes se encuentran en CIC. Un becario postdoctoral señala un punto de suma importancia que se pone en diálogo con lo obtenido en las entrevistas a l*s investigador*s consolidad*s, con más años, pertenecientes

principalmente a las áreas de Biológicas y de la Salud y Ciencias Agrarias, de Ingeniería y de Materiales:

Para los investigadores de CONICET sobre todos los investigadores más grandes hay un nivel de jerarquía que es digamos el pasarla pésimo, que estás a la altura de la persona que limpia el baño, **piensan que estás de joda todo el día (...)**. Y **recién cuando sos investigador, ya podés ser alguien**. Pero esta idea de que en otras carreras o en carreras profesionales el título de doctor o gente que no es doctora que tiene una carrera de grado, le dicen doctor de acá, doctor allá. Nosotros nos movemos en un lugar donde la mayoría somos doctores, entonces nadie es doctor, nadie tiene una jerarquía por tener un título, entonces como que es la carrera científica, la que pone esa jerarquía. Y bueno, y eso hace sentir que una persona de 30 años que tiene una carrera de grado no es un profesional, es un estudiante (I-29, resaltado de la autora).

Este entrevistado señala algo presente en los relatos de l*s entrevistad*s que se encontraban lugares de poder. Ell*s –tanto mujeres como varones– tenían una visión compartida sobre l*s becari*s doctorales y postdoctorales: “hay menos pasión”, “les interesa menos” o, en palabras del becario citado anteriormente, piensan que “están de joda todo el día”. Los cuestionamientos de l*s becari*s sobre las tareas a realizar, lo que se espera de ell*s o la creencia que portan quienes se encuentran en los más alto de la pirámide sobre lo que ell*s “deben ser” al dedicarse al trabajo científico, lo atribuyen a que la ciencia comenzó a profesionalizarse y a verse, por parte de l*s recién llegad*s, como una “salida laboral”. Quienes conciben la ciencia como una “salida laboral” suelen ser percibidas como personas carentes de pasión. Esta visión deslegitima la diversidad de motivaciones presentes en quienes realizan investigación científica. El relato de una entrevistada expresa muy bien esto, a la hora de referir a sus colegas generacionales:

Somos una **selección natural**. Tal vez era tan difícil hacer todo que hubo una selección natural de los muy apasionados. Ahora hubo un periodo largo que no hubo selección natural [se ríe] o la selección natural fue mucho menor. Había muchas becas, muchos ingresos, pero era, hubo menos selección natural. En esa menor selección entró mucha gente, buena eh, hay algunos que son muy buenos, pero **menos apasionados**. Cuando es así chiquito el círculo por el cual pasar, entraron pocos, los de la generación nuestra son ingresos cerrados. Casi no había financiación, entonces eso generó una **selección natural de que quería hacer esto, sí o sí la pelea**.

Es una pelea en contra la universidad tipo quijote. Después **vino un periodo muy grande de bonanza de recursos** y eso generó una selección natural más laxa. Lo que no quiere decir que esa gente sea peor, por ser jóvenes sean peores, estoy diciendo que son distintos (I-51, resaltado de la autora).

De este modo, si bien tenemos mujeres en posiciones de poder, ellas entran en el patrón de masculinidad y expresan jerarquías de estatus, en tanto valores y creencias compartidas sobre el trabajo científico, que se corresponden a los mandatos de masculinidad hegemónica, “producto de la socialización y entrenamiento colectivo en prácticas de dominio colectivo” (Fabbri, 2021: 39) ¿Qué significa sino ser o no ser “apasionad*”? ¿Cómo lo definen las personas que se encuentran en estas posiciones? Vemos en las entrevistas analizadas que ello se expresa en la creencia de que dedicarse a la ciencia requiere sacrificio, dejarlo todo por el trabajo, lo que se extiende a los propios tiempos y proyectos personales, por un proyecto productivista y competitivo que se encuentra como subtexto de una creencia compartida entre l*s consolidad*s de lo que implica ser trabajador*s científic*s. Llegan l*s mejores.

De este modo, también las mujeres en lugares de poder se encuentran produciendo y reproduciendo estas relaciones, además de estar implicadas en esta configuración. En una conversación con una investigadora joven, luego de una charla sobre género, me decía sobre las mujeres más grandes que se encuentran en lugares de poder: “se ve en los cuerpos, en cómo se mueven, cómo se visten, cómo se expresan. Son personas rígidas, algunas peores que los varones. Y antifeministas, obvio”.³²⁰

De este modo, el mandato de masculinidad se encuentra presente en las personas que ocupan los lugares más altos de las jerarquías científicas más allá del sexo asignado al nacer, ya que los mismos fueron necesarios para alcanzar y sostener posiciones en las jerarquías y formaron parte de su propia socialización. Los mandatos de masculinidad son pautas de comportamiento sobre cómo debemos comportarnos para ser reconocid*s (Segato, 2018) e implican una

disciplina sobre el propio cuerpo, la objetivación distanciada de los otros, la naturaleza, y los propios sentimientos y la asunción de una racionalidad instrumental que maximiza el cálculo medios-fines, tratando a la realidad exterior y al propio

³²⁰ Nota de campo, marzo de 2024.

sujeto como un objeto de manipulación fría y distanciada (Martín, 2006 en Fabbri, 2021).

En el trabajo científico operan un conjunto de reglas que se presentan como neutrales, pero son, de hecho, construcciones morales y normativas que se asientan sobre la base de modelos masculinos. Como vimos en los capítulos anteriores, muchas mujeres entrevistadas adoptan la “neutralización del género” (Laufer, 1982) como estrategia de adaptación que se “sostiene invisibilizando los aspectos femeninos que contrastan con el modelo masculino” (Luci, 2010: 36). Sobre todo, como ya se ha indicado, las tareas reproductivas cargan con un estigma que entra en choque con el ideal de exclusividad que aún sigue operando en el trabajo científico y reproducen, de manera persistente relaciones sociales desiguales, con un impacto en términos de reconocimientos y efectos negativos en especial, para las mujeres (Goren, 2010). Pero esta visibilización no solo perpetúa desigualdades sino que también niega la posibilidad de imaginar un ámbito científico más justo y humano, donde la diversidad de experiencias sociales sea un valor y no un oprobio.

CONSIDERACIONES FINALES

Recapitulación del trabajo

*Se sienta a la mesa y escribe
“con este poema no tomarás el poder”, dice
“con estos versos no harás la Revolución” dice
“ni con miles de versos harás la Revolución dice
y más: esos versos no han de servirle para
que peones maestros hacheros vivan mejor
coman mejor o él mismo coma viva mejor
ni para enamorar a una le servirán (...)
“con este poema no tomarás el poder” dice
“con estos versos no harás la Revolución” dice
“ni con miles de versos harás la Revolución” dice
se sienta a la mesa y escribe.*

Juan Gelman, Confianzas.

La pregunta que ha guiado la presente tesis es por las desigualdades de género al interior del trabajo científico y en sus articulaciones con el trabajo reproductivo. La propuesta consistió en reconocer que, si bien el trabajo científico tiene especificidades y las desigualdades de género en ciencia se producen enmarcadas en las mismas, no pueden analizarse si desatendemos sus articulaciones con el trabajo reproductivo. El interés por el tema no se desprende sólo de un interés intelectual, sino que también tiene un sentido práctico. Como señalamos en la Introducción, hace varios años que en mi vida se entremezclan la militancia feminista, el trabajo intelectual y el intento por disminuir las inequidades en ciencia mediante el diseño de planes institucionales a nivel local. Bien sabemos que las tesis no producen las revoluciones que deseamos, como señala Gelman en el epígrafe en relación a los poemas, sin embargo esperamos que el escrito contribuya a socavar jerarquías, sacralidades, prestigios, órdenes y hegemonías sobre las cuales se han asentado la opresión y la desigualdad en el mundo de la ciencia.³²¹

La presente tesis pretende ser un aporte en miras a dicho horizonte, al valernos de estudios previos y de poner en diálogo diversos campos de estudios con datos empíricos. Por un lado, hemos reconocido las especificidades que presentan las relaciones de género en

³²¹ Parafraseamos aquí a José Emilio Burucúa (2006), con quien compartimos la ilusión en la potencia del conocimiento como herramienta de transformación social.

ciencia, pero no por un carácter ontológico sino a partir de su puesta en acto. Estas especificidades se articulan en relación a las regulaciones laborales, a las prácticas y estrategias de l*s investigador*s y a la división y organización del trabajo. Hemos evidenciado así que, aun cuando se comparte un marco común, hay heterogeneidades al interior del trabajo científico y atenderlas nos permitió complejizar el análisis de género. Por otro lado, hemos dado cuenta de los avances producidos en los últimos años en medidas de género y evidenciado que, si bien la ampliación de derechos posibilitó una mejora en la articulación entre el trabajo científico y reproductivo de l*s trabajador*s, se siguen encontrando barreras para el ejercicio pleno de los mismos. De este modo, hemos dado cuenta de cómo el trabajo científico está profundamente vinculado al trabajo reproductivo, siendo imposible comprender las desigualdades de género en uno sin considerar el otro. Consideramos necesario volver sobre nuestros pasos, a fin de contar con una mirada de conjunto y enfatizar en los puntos que valoramos más significativos de nuestros aportes.

En la primera parte, hemos atendido a los postulados epistemológicos, teóricos y metodológicos presentes en el trabajo de investigación. De allí que fuera ineludible recuperar las importantes contribuciones que han realizado diferentes estudios previos sobre la ciencia, sobre la articulación entre el trabajo productivo/reproductivo y los debates teóricos en torno al concepto género. Este recorrido nos posibilitó ir tomando decisiones teóricas que, en diálogo con el trabajo empírico, posibilitaron realizar un esquema conceptual.

Nuestro trabajo de investigación supuso un proceso de producción de conocimientos sobre la realidad social en la cual la propia autora se encuentra inmersa. Por ello, luego de la aproximación teórica, se hicieron explícitas las decisiones y prácticas puestas en juegos a lo largo de la investigación. Es menester volver a señalar que, al ser una investigación cualitativa, inductiva, con un diseño flexible, una y otra vez hemos vuelto a los objetivos de investigación, al esquema conceptual y al diseño metodológico. Así, la organización de la tesis no responde a un orden cronológico de escritura, sino que esta primera parte se terminó de escribir al mismo tiempo que se cerraba el último capítulo.

La segunda parte constituye el marco contextual de nuestra investigación. En sus páginas hemos dado cuenta, en clave sociohistórica, de la configuración del trabajo científico en CONICET, ya que no hay fotograma que se explique sin la película. En este sentido,

nuestro recorte temporal (2022-2023) está condicionado por la dinámica histórica de la ciencia argentina. Sin embargo, cada región que compone el Consejo tiene particularidades que fueron atendidas a través de un análisis histórico del CCT-Santa Fe, ya que allí situamos nuestra investigación empírica. Debido a la escasez de estudios producidos sobre el mismo, realizamos trabajo de archivo que contribuyó a la comprensión de la configuración de espacios científico-tecnológicos locales. Una vez proyectada la película, se presentó nuestro fotograma, tomado en el 2022, en el que se evidencia la segregación horizontal y vertical presente en el CCT-Santa Fe. Si bien esta fotografía nos muestra una imagen general de lo que ocurre a nivel local, por sí sola no nos sirve para analizar las desigualdades de género.

De este modo, en la cuarta parte, se analizaron los elementos constitutivos del trabajo científico, prestando atención a las regulaciones laborales y a la incorporación de medidas de género. Mostramos en esta parte que las regulaciones son de suma importancia, ya que influyen en la organización del trabajo científico, así como también en las prácticas y estrategias de sus trabajador*s. En primer lugar, la relación laboral de l*s investigador*s con CONICET y con el Estado Nacional produce tensiones entre los derechos y los deberes. En segundo lugar, las condiciones salariales y materiales de l*s asalariad*s hacen que en Argentina l*s trabajador*s científic*s se enfrenten a inestabilidades y sobrecarga del trabajo que contrasta con la realidad de otros países. La importante caída del salario real al momento de la realización del trabajo de campo profundizó las tensiones y los conflictos en la articulación con la esfera reproductiva, en especial en aquellas personas con hij*s o adult*s mayores a cargo. En tercer lugar, hemos referido a un punto de suma importancia a la hora de pensar las regulaciones laborales: la cuestión sindical. Allí se ha señalado la escasa participación en la misma por parte de l*s integrantes de CIC y la organización autoconvocada de becari*s mediante asambleas, una forma de organización que ha hecho eco al interior de los institutos y ha sido de suma importancia a la hora de plasmar demandas de este grupo de trabajador*s en sus lugares de trabajo. Seguidamente, se presentaron las medidas de género implementadas en CONICET y se analizó la convulsión que produjeron las mismas en la ciencia local mediante las narraciones de nuestras entrevistadas mujeres sobre sus propias experiencias biográficas. Si bien esto no constituyó en un principio un interés de nuestra investigación –ya que no fue un objetivo de la tesis estudiar el impacto de las políticas públicas–, fue un emergente del campo y la

implementación de las mismas sin lugar a dudas es uno de los cambios más importantes en las regulaciones laborales del trabajo científico.

Estas regulaciones otorgan un marco común a todas aquellas personas que realizan trabajo científico en el CONICET, mediante el establecimiento de condiciones básicas, más allá de las áreas de conocimiento de pertenencia, el lugar o el tipo de trabajo que realicen. Sin embargo, cuando nos adentramos a los lugares de trabajo se comienzan a vislumbrar heterogeneidades. De este modo, en la quinta parte de la tesis se prestó particular atención a las mismas. En primer lugar, se indagó sobre cómo l*s trabajador*s científic*s ajustan sus prácticas y estrategias en respuesta a las demandas del sistema, reflejadas en las pautas de evaluación. Por ello, se atendió al rol de las publicaciones, el financiamiento y las estancias en el exterior, considerando las diferencias disciplinarias, jerárquicas y de género. En segundo lugar, se describieron las múltiples actividades que l*s científic*s llevan adelante cotidianamente tanto en el espacio científico como reproductivo. Vimos así que las desigualdades de género tanto en uno como en otro no son homogéneas, sino que responden a diferentes tipos de división del trabajo y de organización temporal, como profundizaremos en el próximo apartado.

Dos trabajos correlacionados de dedicación exclusiva

No decimos nada nuevo cuando afirmamos que en la ciencia hay desigualdades de género y los estudios interesados en ello han propiciado importantes aportes para comprenderlas. Ahora bien, en nuestro trabajo de investigación hemos evidenciado que la situación de las mujeres en ciencia lejos se encuentra de ser homogénea y que las relaciones de género al interior del trabajo científico adquieren diferentes matices, de acuerdo al lugar en que lo realizamos. De este modo, hemos pretendido dar cuenta de esta complejidad mediante una mirada cualitativa de la realidad.

Sin embargo, aun cuando tanto varones como mujeres enfrentan dificultades a la hora de realizar trabajo científico en la periferia, es de notar que hay barreras de género. En primer lugar, en las grandes áreas donde se publica mayormente en inglés y el lugar ocupado en las publicaciones es relevante, las mujeres enfrentan particulares desafíos. En el caso de las mujeres en CIC, estar en el último lugar, reservado para l*s director*s se vuelve dificultoso, mientras que los varones suelen ocupar dicho lugar aun cuando no se encuentran liderando grupos. A la par, respecto a las revistas del *mainstream*

internacional cuando ellas son becarias doctorales, sus director*s suelen incorporarlas como co-autoras, pero cuando ya se encuentran en capacidad de liderar grupos, su participación tiende a disminuir. En estos casos, al momento de recomendar personas para la escritura de artículos en estas revistas, suelen ser varones los apuntados.

En segundo lugar, pero de manera relacionada, los encuentros informales durante la jornada laboral y/o en el lugar de trabajo, son de suma importancia para generar redes, socializar experiencias, compartir convocatorias, articular líneas de investigación entre diversos grupos. Pero son mayoritariamente mujeres con responsabilidades reproductivas a quienes se les dificulta participar en estas instancias. Al interior de los Institutos, en el día a día, tener tiempo para tomar un café con colegas, charlar del trabajo en los pasillos o almorzar junt*s, constituye un elemento invisible pero fundamental para el crecimiento laboral. Vimos que, en el caso de l*s becar*i*s, en estas situaciones de intercambio, se dialoga sobre las “injusticias” laborales y se diseñan estrategias para sortearlas.

En caso de investigador*s en CIC, son momentos de articulación con líderes de otros grupos, plasmados luego en publicaciones, servicios a terceros, proyectos para la obtención de financiamiento, de socialización de convocatorias nacionales e internacionales y de acuerdos sobre temas institucionales que luego se llevan a las reuniones formales. Por su parte, en los momentos menos cotidianos, como son los eventos científicos, ellas suelen ir a exponer y luego se retiran “lo más rápido posible para volver a casa”. A su vez, cuando se trata de eventos en otras ciudades suelen “tomarse el último colectivo para ir y el primero para volver rápido y, obvio con el regalo más grande” para l*s hij*s.

Esto nos lleva al tercer punto, la internacionalización, en la que encontramos brechas de género que son transversales a las áreas de conocimiento. Tanto varones como mujeres reconocen la importancia de realizar estancias en el exterior para sus carreras científicas ya que ello se plasma en mayor prestigio local. Sin embargo, las mujeres suelen realizar estancias más cortas o no realizarlas. Como sostuvo un entrevistado, tener una compañera “que se la banque”, es central para crecer internacionalmente. Para las mujeres en parejas heterosexuales es muy difícil contar con ese apoyo por parte de los varones. Ello se vuelve aun más problemático para quienes son madres, ya que no consideran dejar l*s hij*s para realizar viajes largos al exterior. Por su parte, para los varones padres heterosexuales, la paternidad no constituye un problema en sí mismo, debido a que se trasladan junto a toda

su familia o porque pueden irse solos sin mayores dificultades. De este modo, la acumulación de prestigio local mediante redes internacionales trae aparejado desigualdades de género. En los varones, cuando se pausan las vinculaciones con el norte global, se trata sólo de unos meses, mientras que para muchas mujeres resulta difícil no ya sostener esas redes sino directamente crearlas.

Si bien hemos prestado atención a lo que ocurre con las especificidades del trabajo científico, no hemos perdido de vista su articulación con el trabajo reproductivo. Ello resulta de considerar que, si bien ambos tienen lógicas y componentes específicos, se entrecruzan y reconfiguran (Barrère-Maurisson, 1999; Humphries y Rubery, 1994). A lo largo de las páginas de este escrito, se puede ver que ambos espacios se influyen mutuamente, lo reproductivo impacta en la ciencia como el trabajo científico en el reproductivo. Respecto a esto último, se hemos podido comprobar que las regulaciones, las prácticas, lo dicho y lo no dicho entre quienes realizan trabajo científico, tienen implicancias en la reproducción social. En aquellas personas que desean ser madres o padres, tener un hij* es una decisión que suele postergarse en función de las carreras académicas. A diferencia de lo que evidencian estudios del norte global, en Argentina esta decisión no se vincula a la obtención de créditos académicos sino a la estabilidad laboral que brinda el ingreso a CIC. Esto se debe a que, como se desprende de las regulaciones laborales, recién en dicho momento son considerad*s trabajador*s del Estado y adquieren derechos reconocidos que no tienen cuando son becari*s. A la par, aún con avances en derechos laborales para las madres o padres de familias homoparentales, hay una idea que, implícita o explícitamente, se hace presente tanto en mujeres como en varones: l*s becari*s no pueden tener hij*s, a lo sumo deben esperar a terminar la tesis.

Sin embargo, ello no sólo es excluyente de l*s becari*s. Para algunas personas en lugares de dirección, tampoco estar en CIC pareciera ser el momento para que las mujeres maternen, porque “se embarazan, se van antes a buscar a los hijos o falta cuando están enfermos”, como si el cuidado de l*s hij*s fuera sólo un tema de las mujeres. Una idea antigua, que aun encuentra encarnadura en quienes ocupan lugares de poder, más allá de las edades y el género. Decimos antigua porque, como vimos, no son pocos los varones entrevistados que amoldan sus agendas a las de sus hij*s. Asimismo, las mujeres que deciden no ser madres también son cuestionadas, ya que se interpreta que “sólo les

importa su carrera”. En todos los casos, la maternidad continúa siendo un nudo problemático, no así la paternidad.

Sin embargo, el conflicto ciencia-familia no se da sólo en el caso de las mujeres cis, sino que también lo encontramos en varones cis. Al encontrarse familiarizadas las responsabilidades de cuidado de niñ*s y personas mayores en Argentina, las condiciones salariales impactan en las estrategias de articulación. De este modo, lo salarial tiene implicancias no buscadas en la esfera reproductiva y la pérdida del poder adquisitivo del mismo limita las posibilidades de hacer frente a la adquisición de bienes y, sobre todo, de servicios, que posibilitan resolver las tareas implicadas en la reproducción. En este sentido, dimos cuenta que los arreglos de cuidado en l*s investigador*s involucran recursos monetarios, pero también humanos.

Respecto a esto último, vimos que la dedicación al trabajo de reproducción no es idéntica para todas las personas. Varía según el género, la posición en la que se encuentran, los acuerdos familiares y la capacidad de agencia de la que disponen. De este modo, los contenidos, la ejecución y las actitudes frente al trabajo de reproducción de l*s investigador*s cambia en función al lugar ocupado en ambos trabajos, el tipo de trabajo remunerado que tenga la otra persona responsable del hogar, el acceso a redes de cuidado, las edades de l*s hij*s y los acuerdos en el seno de los hogares. Encontramos así dos casos extremos: varones investigadores mayores a 55 años en los que se evidenció una especie de extrañamiento cuando se indagó sobre cuestiones de la esfera reproductiva y, a diferencia de las mujeres madres, sus hijos no emergían de sus relatos habiendo una demarcación muy fuerte entre un espacio y otro. En el otro extremo encontramos a mujeres que, más allá de las edades y situación conyugal, realizan de manera casi solitaria las tareas de reproducción.

Entre medio de estos dos extremos se encuentran la mayoría de l*s científic*s, varones y mujeres con hij*s pequeñ*s. Vimos en detalle que las estrategias de articulación son heterogéneas. Por una parte, evidenciamos que los varones que comparten el cuidado con mujeres investigadoras tienen una mayor coordinación de las agendas laborales y reproductivas y, al igual que quienes lo hacen con mujeres con horarios de trabajo rígido, estos varones suelen dedicarse al mismo mientras ellas trabajan, posibilitados por la flexibilización horaria. En estos casos, hay mayor equidad en la distribución, pero la misma no se encuentra exenta de conflictos, ya que en no pocos casos el aumento de

tiempo ocupado en tareas domésticas y de cuidado por parte de los varones requirió que las mujeres “se planten”. Pero incluso así, ellas se siguen encargando más que ellos, a la par que llevan la carga mental de las actividades del espacio reproductivo.

De este modo, los varones con hij*s en edad escolar se encargan de determinadas tareas de reproducción –en especial las “uberizadas” – pero siempre se trata de una relación que presenta resistencias y contradicciones. A su vez, las mujeres que participaron de este estudio, aun cuando cuentan una actividad laboral de mayor prestigio que la del marido, se enfrentan a una sobrecarga de trabajo reproductivo. Más allá de estas diferencias, las responsabilidades de cuidado se presentan como un problema exclusivo de las mujeres, incluso en aquellas que no desean maternar.

La exclusividad impresa en las prácticas y subjetividades de l*s investigador*s, construida desde una ontología dualista, le otorga jerarquía al trabajo científico a la par que excluye otras esferas del mundo social. Vimos esto en el caso de l*s becari*s, en quienes “tener vida más allá del trabajo”, es leído por l*s superiores como una falta de interés en la ciencia. En las mujeres, este estigma es profundizado en relación a la maternidad. Entre quienes no desean ser madres, el sólo hecho de ser mujeres cis en edad reproductiva se transforma en un motivo de cautela “porque después de embarazan y se toman licencias”. A la par, en aquellas mujeres más grandes que no son madres, se manifiesta un vestigio individualista asociado a que “sólo priorizan sus carreras”. Se trata de un estigma social que no enfrentan los varones y reproduce desigualdades de género. Por su parte, las mujeres madres se encuentran frente a un camino bifurcado: o l*s hij*s o la ciencia. Continúa siendo una tarea de ellas “darse cuenta cuál es el más importante”. En los casos que toman el primer ramal y deciden dedicarse al cuidado de l*s hij*s mientras en el trabajo hacen “lo que tienen que hacer” según la posición en la que se encuentran, tienen que “bancársela” ya que ello viene asociado a la idea de que no son buenas en la ciencia. En los casos que optan por el segundo ramal y priorizan la carrera científica, se enfrentan a un esfuerzo por demostrar “como que no pasó nada”, que ser madres no tiene implicancias en sus carreras y llegan al punto de hacer esfuerzos extra para demostrar que “pueden más que el resto”. Este esfuerzo en lo laboral es acompañado por el sentimiento de culpa en el espacio reproductivo.

En ambos casos, hemos visto que los caminos que se suponen paralelos, tienen puntos de contacto imposibles de sortear. Estos empalmes de ramales tienen especial sentido en

aquellas mujeres que deciden tomar los dos caminos, pero en el viaje las acompaña un sentimiento que también es exclusivo de ellas: “hacer mal las dos cosas. Intentar hacer las dos, pero sentir que soy pésima en el trabajo y mala madre”. Todas las mujeres madres sostuvieron que debían aprender que “la ciencia no es la vida”, “que hay vida más allá de la ciencia” y la maternidad fue un punto de inflexión para ello.

Múltiples perfiles, ¿nuevas desigualdades de género?

Si bien la idea de exclusividad se encuentra fuertemente marcada en los perfiles más tradicionales, encarnados en las personas de mayor edad y jerarquía, se perpetúa también en otros perfiles que emergieron en el trabajo de campo. Este perfil más tradicional, configurado por normas y prácticas arraigadas en los valores “clásicos” de la ciencia, tales como la autonomía de sus intereses, la universalidad del conocimiento, el diálogo principalmente con l*s pares, el avance del conocimiento como principio y fin de la actividad, ha sido puesto en crisis en los últimos años (Vaccarezza y Zabala, 2002) ya que las condiciones del sistema dominante no son rígidas ni homogéneas.

En este sentido, en algunos relatos analizados en nuestra tesis se encuentran presentes de manera subterránea nuevos perfiles con otras orientaciones valorativas que guían las prácticas de l*s investigador*s. Consideramos importante explicitar ello aquí ya que en los mismos se vislumbran diferencias de género meritorias de ser atendidas y se abren nuevas líneas de investigación. En especial, en los casos de aquellas personas cuya principal motivación no es el avance del conocimiento sino la utilidad social del mismo. Se trata de dos perfiles distintos: uno interesado en realizar aportes en miras al bienestar social y a la puesta del conocimiento al servicio público; y otro perfil más empresarial, que atiende a las demandas del sector privado, en el que se produce una mercantilización del conocimiento. Si bien en ambos se encuentra presente la utilidad del conocimiento científico, traducido en sus relatos en que su trabajo “sirva para algo”, sus destinatari*s, usos y prácticas difieren. A la par –y más allá de las necesidades de un análisis en profundidad–, podemos inferir de lo estudiado que uno se encuentra más feminizado y el otro fuertemente masculinizado. Ambos enfrentaron dificultades en los años estudiados debido a la preponderancia de la producción científica medida en cantidad de publicaciones en las evaluaciones. Sin embargo, como analizamos oportunamente, el sistema de evaluación está cambiando al mismo tiempo que el propio trabajo científico,

dándole más preponderancia a los servicios a terceros y fortaleciendo los perfiles más empresariales.

Como vimos en el capítulo histórico, desde la década del noventa se intenta impulsar desde el Estado nacional el objetivo de llevar la I+D pública hacia las demandas del sector productivo. Sin embargo, esto no se tradujo de manera inmediata en el Consejo. Simultáneamente, si bien desde los inicios del CCT-Santa Fe l*s investigador*s realizan servicios a terceros, en los últimos años lo que era “mala palabra” o “estaba mal visto”, en la propia comunidad científica comienza a formar parte de lo decible en las narraciones de l*s investigadores. Sumado a ello, el propio Consejo comenzó a preponderar estas acciones orientadas a las empresas creando regulaciones específicas para l*s investigador*s que trabajan en ellas,³²² valorando los servicios a terceros en las evaluaciones y jerarquizando las oficinas de vinculación.

En los relatos de nuestr*s entrevistad*s notamos diferencias de género en relación al perfil empresarial que pueden transformarse en nuevas formas de estratificación al interior del trabajo científico y merecen ser debidamente atendidas. Si bien tanto mujeres como varones realizan servicios a terceros, es de notar que en los relatos de las primeras no se desprende como principal motivación el trabajo con las empresas, sino que ello se desencadena de un interés primario de aportar a la ciencia y formar recursos humanos. Por su parte, en los relatos de los varones, las motivaciones son principalmente realizar aportes al sector productivo y crecer económicamente. Son principalmente ellos, de perfiles más ingenieriles, quienes participan de espacios sociales netamente empresariales –como pueden ser las ferias agrícolas, exposiciones sectoriales, entre otras– y despliegan prácticas de articulación con el sector.

De este modo, se desprende de la tesis la necesidad de profundizar sobre las motivaciones y las prácticas que despliegan l*s científic*s en la articulación con otras esferas del mundo social desde una mirada de género. Creemos que allí pueden estar produciendo nuevas diferencias de género en ciencia, ya que vislumbramos que en las relaciones con el sector productivo se ponen en juego otras formas de reconocimiento, de valor en términos morales, de prácticas y de redes que presentan contrastes entre varones y mujeres. A su vez, en términos materiales se pueden encontrar brechas de género. Si bien no pudimos acceder a información sobre los ingresos obtenidos mediante servicios a

³²² Lo que denominó en el año 2003 “Investigadores en empresas”. Resolución D N° 452/03

terceros, fueron sólo varones quienes señalaron la diferencia en términos de ingresos y las motivaciones que ello genera en un trabajo “tan sacrificado” y “tan mal pago” como es el científico.

Estudios sociales del trabajo han demostrado que cuando las profesiones comienzan a tener menor prestigio simbólico y material, la participación de las mujeres aumenta, mientras que se masculinizan aquellos ámbitos que brindan mejores ingresos. Como vimos a lo largo de tesis, la ciencia argentina se encontró en los años estudiados en una situación crítica –agudizada mientras se escriben estas páginas–, acompañada de una disminución del poder adquisitivo de l*s investigador*s. Vimos que son principalmente los varones entrevistados con perfiles ingenieriles quienes consideran importante “hacer la diferencia” poniendo el conocimiento público al servicio de las empresas, ¿esto implica también brechas de ingresos en l*s investigador*s estudiad*s? Este tema amerita un estudio en profundidad y, junto con otros emergentes de la tesis que serán abordados en el apartado siguiente, esperamos que puedan constituir futuros ejes de indagación.

Más allá de miradas esencialistas

Apoyarnos teóricamente en quienes han realizado contribuciones críticas al género como categoría de análisis nos permitió ampliar la mirada, pero también implicó momentos de estupefacción intelectual. Si bien este corpus teórico fue central para nuestra investigación, porque nos permitió observar la complejidad al interior del trabajo científico y en sus articulaciones con la reproducción, en el trabajo de campo nos encontramos frente a la imposibilidad de entrevistar a personas trans, ya que el campo se encuentra saturado de mujeres y varones cis. Ello se desprende de la situación de precariedad que atraviesan las personas trans*, donde muy pocas llegan a los estudios universitarios y menos aún al Consejo. Sin embargo, es importante realizar estudios que atiendan a la situación de las personas trans en el trabajo científico, que sigue constituyendo un área de vacancia. Esperamos que los aportes de esta tesis sean profundizados incorporando sus experiencias vitales.

Sumado a ello, quedan dos áreas aún no abordadas y que merecen ser atendidas en relación a las desigualdades en ciencia. Por un lado, en el trabajo de campo no entrevistamos sólo a personas heterosexuales, sin embargo, en los relatos de gays, lesbianas y bisexuales aparecía como punto de inflexión la “salida del closet” y ello

merece ser considerado particularmente mediante estudios diacrónicos. A su vez, si bien no evidenciamos situaciones de discriminación e inequidad por orientación sexual, los comentarios homofóbicos y despectivos no son ajenos al mundo de la ciencia. Principalmente, respuestas a comentarios homofóbicos en tono irónico permitieron que en el último tiempo se produzcan cambios en lo políticamente correcto y se modifique lo decible. Ello permitió crear espacios de trabajo más amigables a las diferencias. Sin embargo, esto merece ser retomado en profundidad en estudios posteriores.

Por otro lado, en el CCT Santa Fe hay becari*s de otros países de América Latina radicad*s en Argentina, en mayor medida con becas doctorales y postdoctorales. En los relatos de las personas entrevistadas en esta situación no se evidenciaron situaciones de violencia o desigualdad; es más, en no pocos casos ell*s fueron el nexo para que más personas de sus lugares de origen se postulen a convocatorias del Consejo en sus mismos lugares de trabajo y bajo direcciones de integrantes de sus grupos. Sin embargo, est*s investigador*s enfrentan particularidades que merecen ser atendidas poniendo en diálogo los estudios de la ciencia con los de migraciones, considerando necesariamente las relaciones entre género y raza desde un enfoque interseccional.

De este modo, se desprenden del estudio líneas de investigación que quedaron sin atender en nuestra investigación pero que sin dudas merecen nuevos análisis. Esperamos que, en investigaciones futuras, podamos ponerlas en diálogo con los resultados de la presente tesis y así profundizar las reflexiones teóricas sobre la categoría género a fin de alejarla de su concepción más binaria, cisexista y universalista. Más allá de estos pendientes, pararnos desde las miradas críticas a la concepción hegemónica del género como categoría de análisis nos permitió dejar de lado los esencialismos y evidenciar que no todas las mujeres científicas se encuentran en el mismo lugar de subordinación ni todos los varones en el mismo lugar de opresión. De este modo, constatamos las formas en que estas heterogeneidades se plasman tanto al interior del trabajo científico como en sus articulaciones con el espacio reproductivo.

Así, a lo largo de la tesis hemos evidenciado que el género debe ser puesto en diálogo con las jerarquías, las áreas de conocimiento de pertenencia, las actividades realizadas y las formas de dividir y organizar el trabajo. Consideramos haber demostrado que no hay dudas de la existencia de una división por género del trabajo pero que adquiere diferentes formas. A la división que responde principalmente a diferencias de género, donde a las

mujeres sólo por ser mujeres se les asignan actividades asociadas cultural e históricamente a ellas, les sumamos tres tipos ideales: por posición, funcional y atomizada.

Esto nos permitió ver la complejidad que adquieren las diferencias de género al interior del trabajo científico. En aquellos lugares donde realizan trabajo de laboratorio, priman dos formas de dividir el trabajo que llamamos por posición y funcional. En ambas, son l*s becari*s quienes pasan mayor tiempo en las mesadas mientras que l*s investigador*s en categorías de adjunt*, independiente, principal y superior se dedican a realizar trabajo “de escritorio/computadora”: administrar proyectos, escribir artículos, realizar evaluaciones, entre otras. Si bien en la segunda –funcional– l*s investigador*s también participan en la compra de insumos, en ambas l*s becari*s realizan aquellas tareas que en el tipo ideal anterior era exclusivo de las mujeres: limpiar los laboratorios, estar atent*s a estudiantes de grado, ser apoyo emocional de sus pares en el trabajo cotidiano. Ahora bien, al interior del grupo de becari*s también hay tareas que parecen exclusivamente de las mujeres: son ellas quienes se encargan de la rendición de proyectos cuando la dirección lo delega y llevan la carga mental del funcionamiento del laboratorio, controlando los insumos que pueden faltar y motorizando la agenda de responsables de limpieza de espacios compartidos. A su vez, l*s becari*s en estos casos tienen un tiempo de trabajo estrictamente controlado. Lo que contrasta con quell*s becari*s que tienen una división de trabajo más atomizada, ya que cuentan con un tiempo de trabajo más flexible.

Esta diferencia entre becari*s que realizan trabajo experimental en laboratorios y quienes trabajan de manera más solitaria, no suele plasmarse entre l*s investigador*s de CIC. Est*s últimos, de manera similar a quienes dividen el trabajo en forma más atomizada, tienen mayor capacidad de agencia en su organización temporal. Esto les permite una mejor articulación con el espacio reproductivo y, en función de los arreglos familiares y la disposición temporal de la otra persona responsable del cuidado, hace que muchos varones también participen de dichas actividades.

A su vez, hemos visto que la reproducción de desigualdades de género no es algo exclusivo de los varones. Muchas mujeres en lugares de poder también lo hacen y ello responde a que no se encuentran exentas del mandato de masculinidad presente en el mundo de la ciencia. El mismo se expresa en entender la ciencia como un universo total,

que requiere “dejar la vida” en pos de un objetivo que se entiende más importante: la carrera científica. Se trata de una perspectiva dicotómica y binaria, asociada al androcentrismo, donde la ciencia se ubica en el lugar más importante, invisibilizando o subordinando otras esferas, en especial la reproductiva. A la par, se sitúa como ideal la masculinidad hegemónica y la figura del varón, blanco, heterosexual, sin discapacidades ni responsabilidades de cuidado asociadas a ella, como el ideal a seguir para “ser buen científic*”, subordinando las experiencias y necesidades de las personas que no entran en él.

A pesar de ello, el sistema dominante no es rígido y hay condiciones que permiten a las personas construir otras subjetividades y desplegar prácticas que no están dadas por la forma hegemónica. Si bien en el estudio mostramos que hay desigualdades de género que se continúan reproduciendo en el ámbito de la ciencia, también comprobamos que, con la entrada a la agenda pública de los temas de género, se produjeron cambios tanto en las políticas como en las prácticas y subjetividades (en especial de las investigadoras). Ello posibilitó que muchas mujeres puedan darles un sentido social a sus experiencias biográficas, que algunas de ellas se transformen en activistas de género y ciencia poniendo la voz y el cuerpo en la lucha por una ciencia más igualitaria, y muchas otras puedan contar con derechos antes inexistentes. Sin embargo, aún con estos avances queda un largo camino por recorrer. Como ya expresamos, sabemos que esta tesis no producirá la revolución que anhelamos, pero puede ser un insumo para cuestionar jerarquías, sacralidades, órdenes, hegemonías donde se continúan asentando las opresiones y las desigualdades en el mundo de la ciencia. Y por qué no, una herramienta para construir una ciencia más justa, igualitaria y humana, donde las diferencias no se expresen en jerarquías o exclusión.

ANEXOS

Anexo N° 1. Porcentaje de investigador*s del CCT Santa Fe por género, área de conocimiento e institutos de pertenencia, 2022

Gran Área	Instituto	% Mujeres	% Varones
Ciencias Agrarias, Ingeniería y de materiales	CIMEC	14 %	86 %
	IBB	32,5 %	67,5 %
	ICIAGRO	56 %	44 %
	IDICAL	70 %	30 %
	INCAPE	51 %	49 %
	INGAR	41 %	59 %
	INLAIN	81 %	19 %
	INTEC	55%	45%
	SINC(I)	9 %	91%
Ciencias Biológicas y de la Salud	ICIVET	66%	34%
	INALI	63%	37%
	ISAL	75 %	25 %
	IAL	56%	44%
Ciencias Exactas y Naturales	CICYTTTP	60%	40%
	IFIS	39%	61%
	IMAL	42 %	58 %
	IQAL	63 %	37 %
	CIT RAFAELA	61%	39%
Ciencias Sociales y Humanidades	IHUCSO	54%	46%
	INES	62%	38%
Tecnología	ICTAER	81 %	19 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el CCT Santa Fe

Anexo N° 2 Codificación de entrevistad*s

Código	Género	Categoría	Edad	Área de conocimiento	Hij*s
I-1	Masculino	INV PRINCIPAL	50	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-2	Masculino	INV INDEPENDIENTE	62	Ciencias Biológicas y de la Salud	Si
I-3	Masculino	INV PRINCIPAL	59	Ciencias Sociales y Humanidades	Si
I-4	Masculino	INV SUPERIOR	68	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-5	Femenino	INV ADJUNTO	45	Ciencias Sociales y Humanidades	Si
I-6	Femenino	INV ADJUNTO	44	Ciencias Biológicas y de la Salud	Si
I-7	Masculino	INV INDEPENDIENTE	46	Ciencias Exactas y Naturales	Si
I-8	Femenino	INV PRINCIPAL	66	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-9	Masculino	INV INDEPENDIENTE	44	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-10	Masculino	INV PRINCIPAL	57	Ciencias Exactas y Naturales	Si
I-11	Masculino	INV INDEPENDIENTE	50	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-12	Masculino	INV INDEPENDIENTE	66	Ciencias Exactas y Naturales	No
I-13	Masculino	INV SUPERIOR	62	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-14	Masculino	INV INDEPENDIENTE	51	Ciencias Sociales y Humanidades	Si
I-15	Masculino	INV PRINCIPAL	65	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-16	Femenino	POSDOCTORAL	36	Ciencias Exactas y Naturales	No
I-17	Masculino	BECA DOCTORAL	28	Ciencias Exactas y Naturales	No
I-18	Femenino	INV INDEPENDIENTE	47	Ciencias Biológicas y de la Salud	Si
I-19	Femenino	POSDOCTORAL	36	Ciencias Biológicas y de la Salud	Si
I-20	Masculino	INV ADJUNTO	46	Ciencias Exactas y Naturales	Si
I-21	Femenino	INV ADJUNTO	57	Ciencias Exactas y Naturales	Si
I-22	Femenino	INV PRINCIPAL	58	Ciencias Exactas y Naturales	Si

I-23	Femenino	INV ADJUNTO	46	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-24	Masculino	INV INDEPENDIENTE	58	Ciencias Exactas y Naturales	Si
I-25	Femenino	BECA DOCTORAL	31	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-26	Masculino	POSTDOCTORAL	39	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	No
I-27	Masculino	INV INDEPENDIENTE	45	Ciencias Biológicas y de la Salud	Si
I-28	Masculino	BECA DOCTORAL	31	Ciencias Biológicas y de la Salud	No
I-29	Masculino	POSTDOCTORAL	34	Ciencias Biológicas y de la Salud	No
I-30	Femenino	BECA DOCTORAL	28	Ciencias Biológicas y de la Salud	No
I-31	Femenino	BECA DOCTORAL	32	Ciencias Biológicas y de la Salud	No
I-32	Masculino	INV SUPERIOR	52	Ciencias Biológicas y de la Salud	Si
I-33	Femenino	BECA DOCTORAL	35	Ciencias Exactas y Naturales	No
I-34	Masculino	BECA DOCTORAL	30	Ciencias Exactas y Naturales	No
I-35	Masculino	BECA DOCTORAL	28	Ciencias Sociales y Humanidades	No
I-36	Masculino	INV PRINCIPAL	65	Ciencias Sociales y Humanidades	Si
I-37	Femenino	INV PRINCIPAL	53	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	Si
I-38	Masculino	BECA DOCTORAL	32	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	No
I-39	Femenino	BECA DOCTORAL	31	Ciencias Sociales y Humanidades	No
I-40	Femenino	INV ADJUNTO	42	Ciencias Sociales y Humanidades	Si
I-41	Masculino	INV ADJUNTO	39	Ciencias Sociales y Humanidades	Si
I-42	Femenino	POSTDOCTORAL	36	Ciencias Biológicas y de la Salud	No
I-43	Femenino	INV INDEPENDIENTE	47	Ciencias Biológicas y de la Salud	Si
I-44	Femenino	BECA DOCTORAL	30	Ciencias Agrarias, Ingenierías y Materiales	No

I-45	Femenino	INV INDEPENDIENTE	49	Ciencias Sociales y Humanidades	Si
I-46	Femenino	POSDOCTORAL	42	Ciencias Sociales y Humanidades	No
I-47	Femenino	INV PRINCIPAL	58	Ciencias Exactas y Naturales	Si
I-48	Femenino	CCT	36	Ciencias Sociales y Humanidades	No
I-49	Femenino	INV PRINCIPAL	70	Ciencias Exactas y Naturales	No
I-50	Femenino	INV ASISTENTE	41	Ciencias Sociales y Humanidades	Si
I-51	Femenino	INV SUPERIOR	64	Ciencias Biológicas y de la Salud	Si

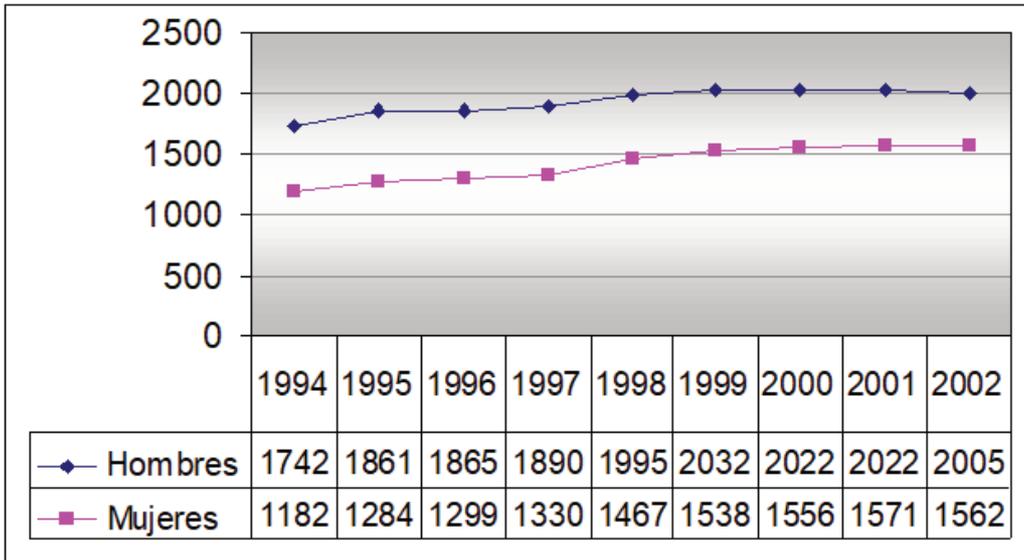
Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO COPIA PARA ENTREVISTADO	
Propósito del Estudio	Se ha informado al entrevistado que este estudio se realiza con el fin de indagar sobre el trabajo científico y sus articulaciones con el trabajo de reproducción.
Procedimiento del Estudio	Se ha informado que la entrevista será grabada para facilitar el registro de las preguntas.
Beneficios y Riesgos	Se ha informado que este estudio no está diseñado para el beneficio directo del entrevistado.
	Se ha informado que en caso de sentir alguna incomodidad al contestar alguna pregunta, la entrevista puede interrumpirse con solo pedirlo.
Estándares de Investigación y Derechos de las Participantes	Se informó que en caso de tener preguntas sobre la investigación, puede comunicarse por mail con la tesista (sacha.lione@gmail.com) .
	Se explica que la participación es voluntaria y que puede decidir no hacerlo. De aceptar participar, puede declinar el responder alguna pregunta en particular, como también interrumpir la respuesta de la entrevista en cualquier momento.
	Se ha preguntado si estaba de acuerdo en participar del estudio y, habiendo recibido una respuesta positiva, hemos entregado Copia de este consentimiento al entrevistado, firmada por el entrevistador.
	Hemos discutido el contenido de esta hoja con el entrevistado. Le hemos explicado los riesgos y beneficios potenciales del estudio.
Firma del entrevistado	Sacha V. Lione Apellido y nombre Lugar y fecha

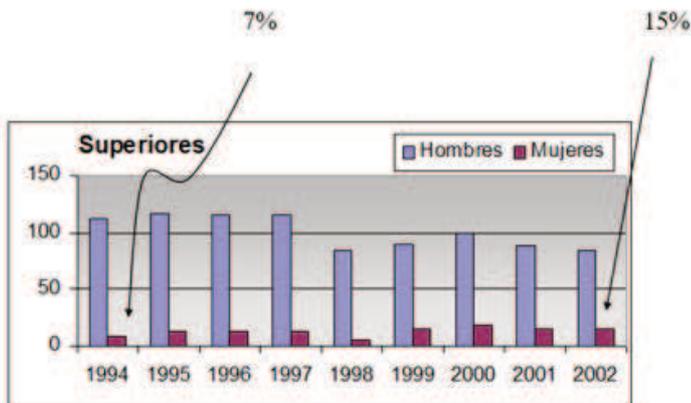
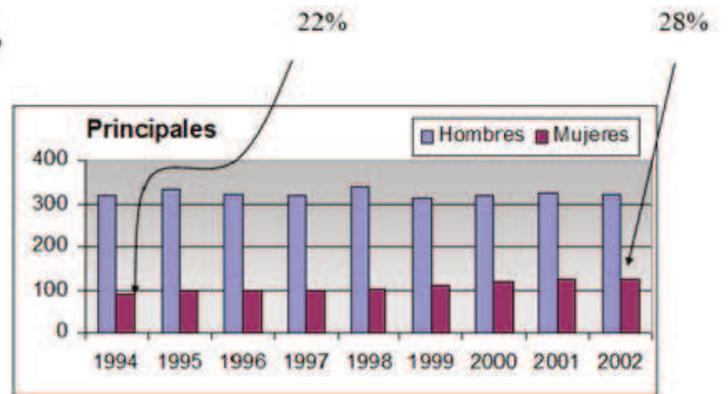
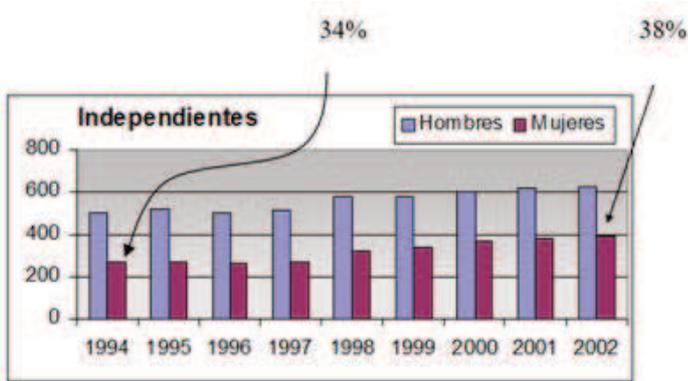
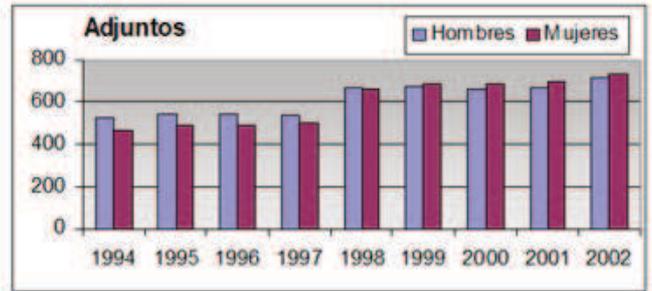
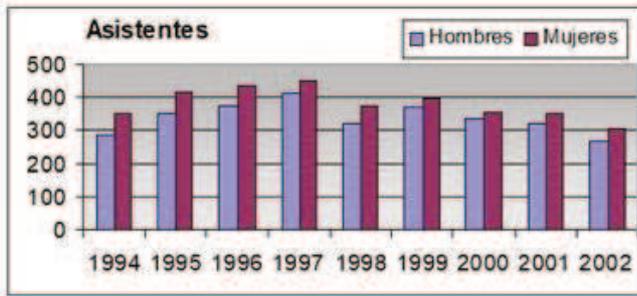
CONSENTIMIENTO INFORMADO COPIA PARA SUPERVISIÓN	
Propósito del Estudio	Se ha informado al entrevistado que este estudio se realiza con el fin de indagar sobre el trabajo científico y sus articulaciones con el trabajo de reproducción.
Procedimiento del Estudio	Se ha informado que la entrevista será grabada para facilitar el registro de las preguntas.
Beneficios y Riesgos	Se ha informado que este estudio no está diseñado para el beneficio directo del entrevistado.
	Se ha informado que en caso de sentir alguna incomodidad al contestar alguna pregunta, la entrevista puede interrumpirse con solo pedirlo.
Estándares de Investigación y Derechos de las Participantes	Se informó que en caso de tener preguntas sobre la investigación, puede comunicarse por mail con la tesista (sacha.lione@gmail.com) .
	Se explica que la participación es voluntaria y que puede decidir no hacerlo. De aceptar participar, puede declinar el responder alguna pregunta en particular, como también interrumpir la respuesta de la entrevista en cualquier momento.
	Se ha preguntado si estaba de acuerdo en participar del estudio y, habiendo recibido una respuesta positiva, hemos entregado Copia de este consentimiento al entrevistado, firmada por el entrevistador.
	Hemos discutido el contenido de esta hoja con el entrevistado. Le hemos explicado los riesgos y beneficios potenciales del estudio.
Firma del entrevistado	Contacto Lugar y fecha

**Anexo N° 4 Distribución por género de Investigadores de la carrera del CONICET
(1994 - 2002)**



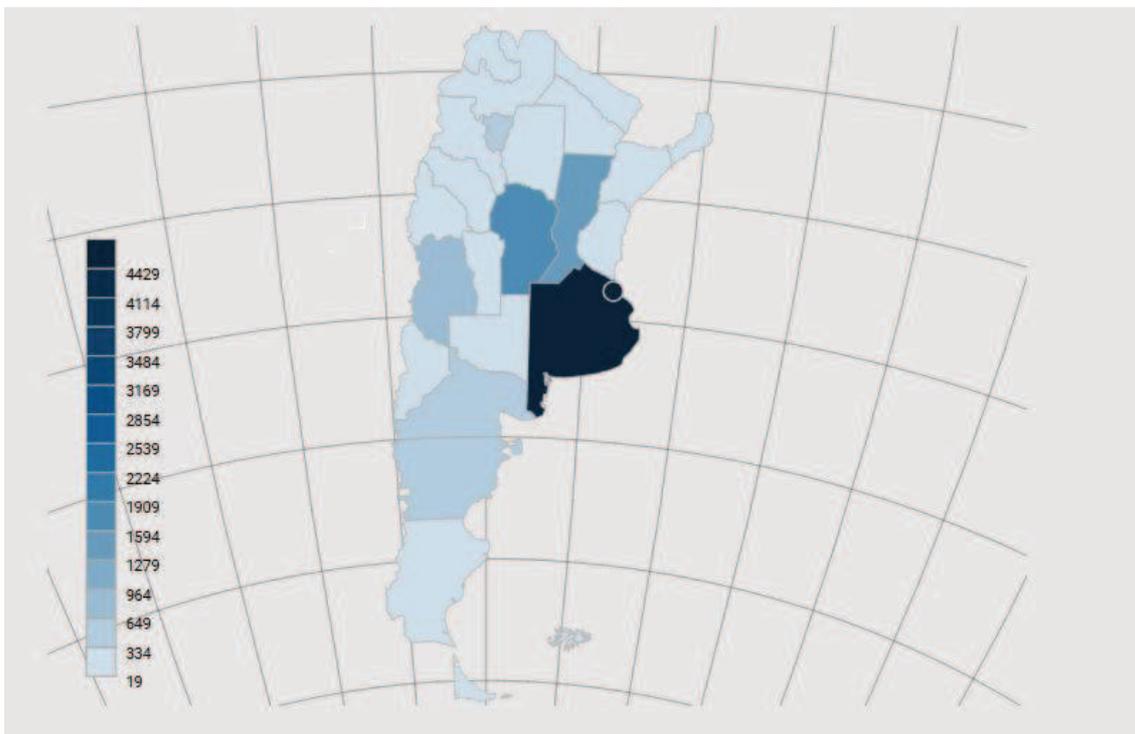
Fuente: Jorge Atrio (2002)

Anexo N° 5 Participación de varones y mujeres CIC por categoría (1994-2002)



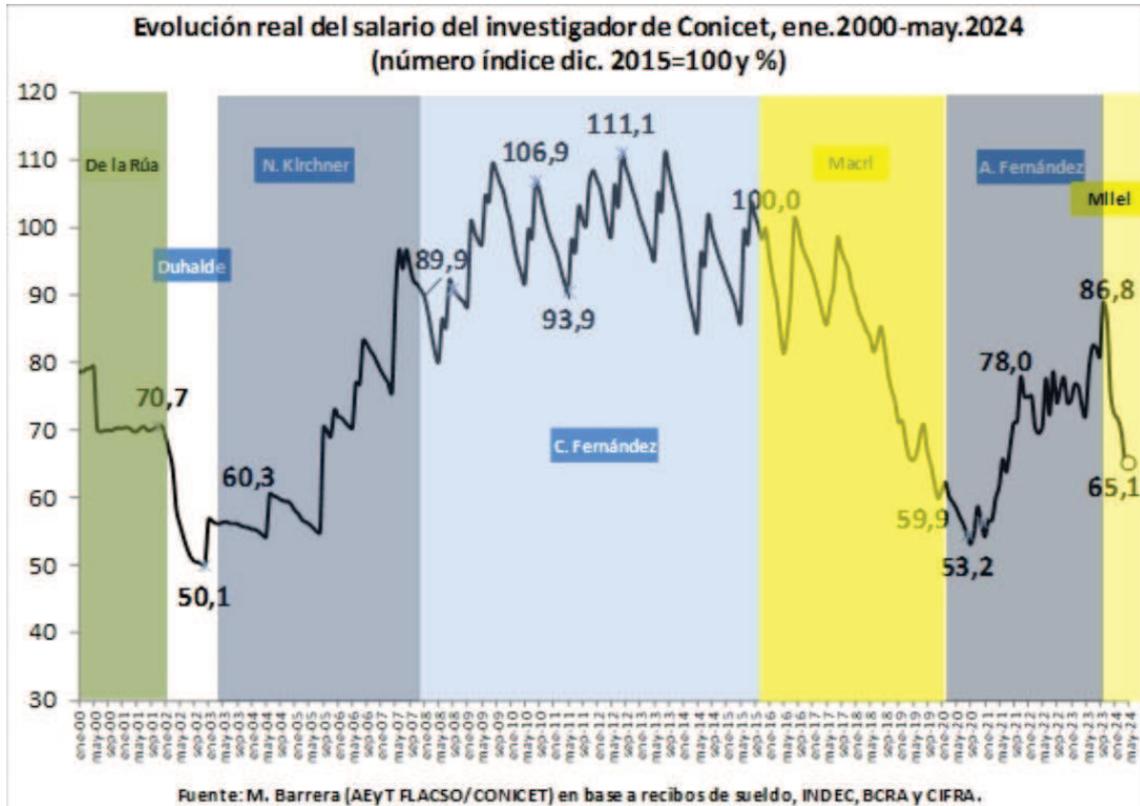
Fuente: Jorge Atrio (2002)

Anexo N° 6. Personal de CONICET por provincias en el año 2023



Fuente: CONICET en cifras

Anexo N° 7. Evolución del salario de I* investigador* de CONICET entre enero de 2000 y mayo de 2024



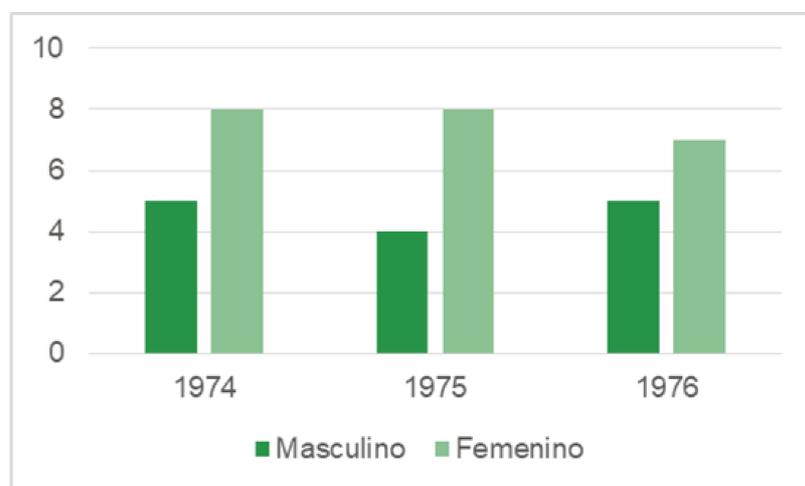
Fuente: Mariano Barrera (2024)

Anexo N° 8. Relación entre salarios de investigador* asistente y becari*s doctoral*s y canasta básica entre noviembre de 2015 y marzo del 2024



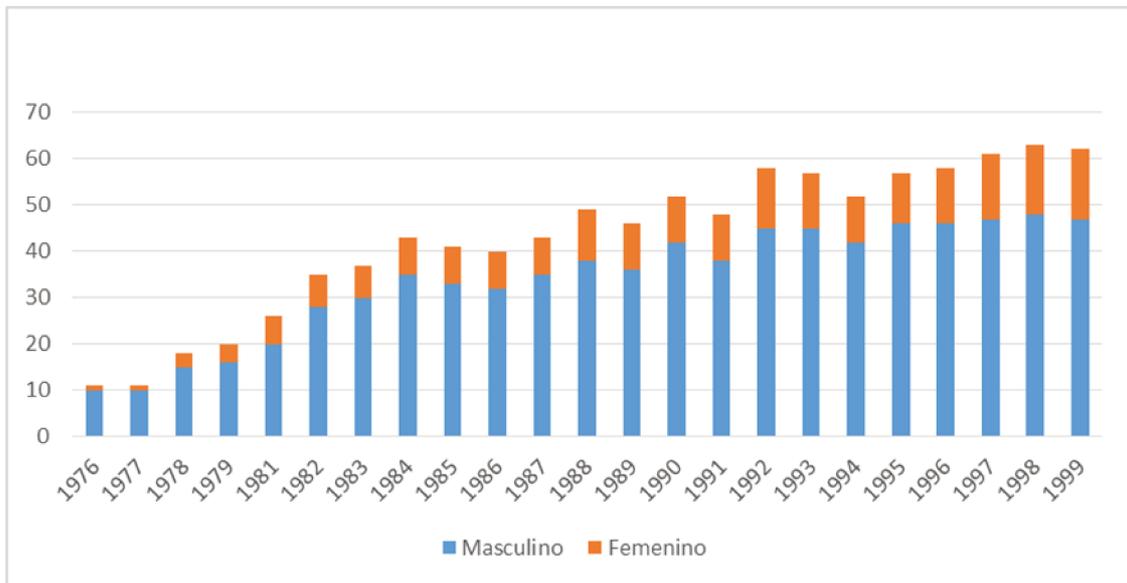
Fuente: Mariano Barrera (2024)

Anexo N° 9. Composición de CIC y becas del INALI por año y género, 1974-1976



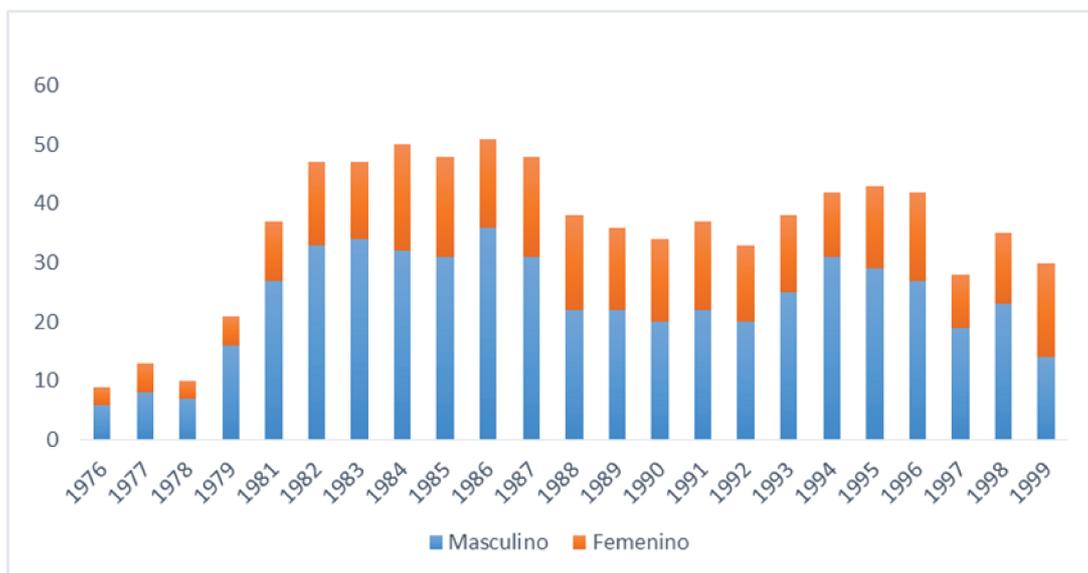
Fuente: elaboración propia a partir de la información disponible en las Memorias Institucionales del INALI

Anexo N° 10. Composición de CIC del INTEC por género y año, 1976-1999



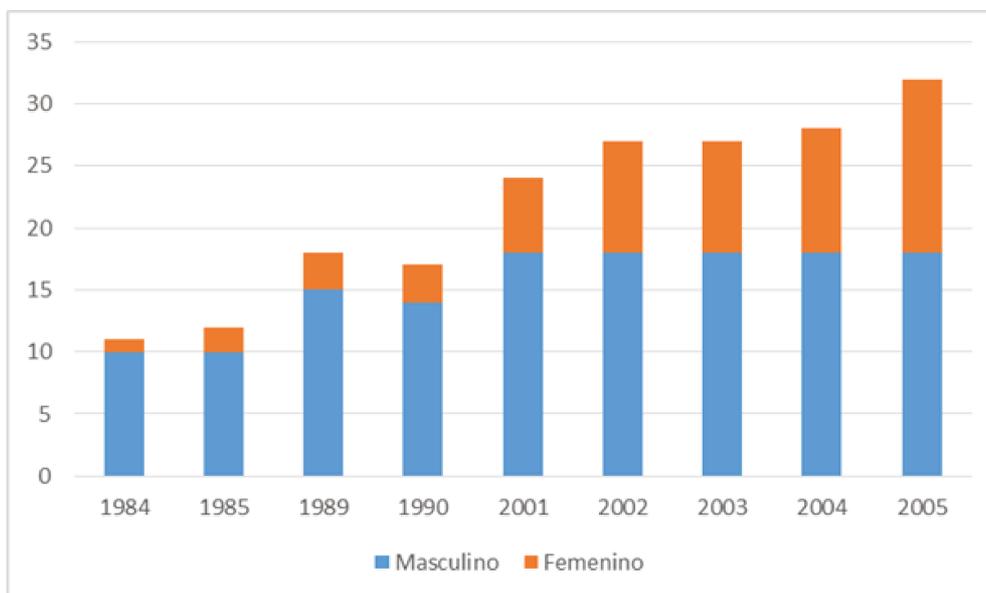
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del INTEC

Anexo N° 11. Becari*s del INTEC por género y año, 1976-1999



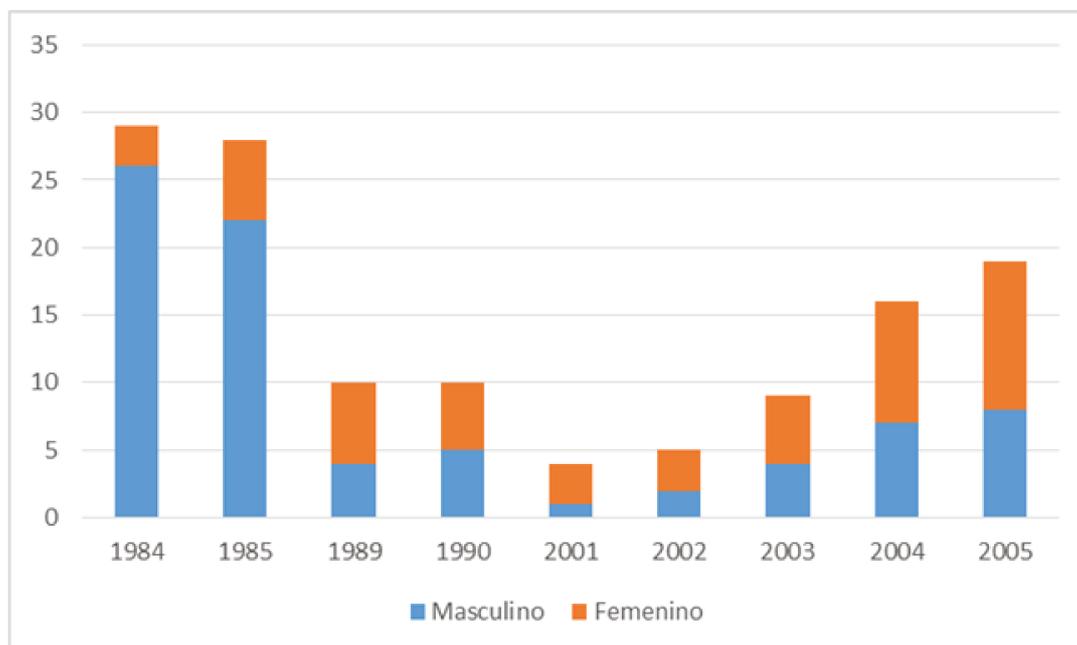
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del INTEC

Anexo N° 12. Investigador*s INCAPE por género y año, 1984-2005



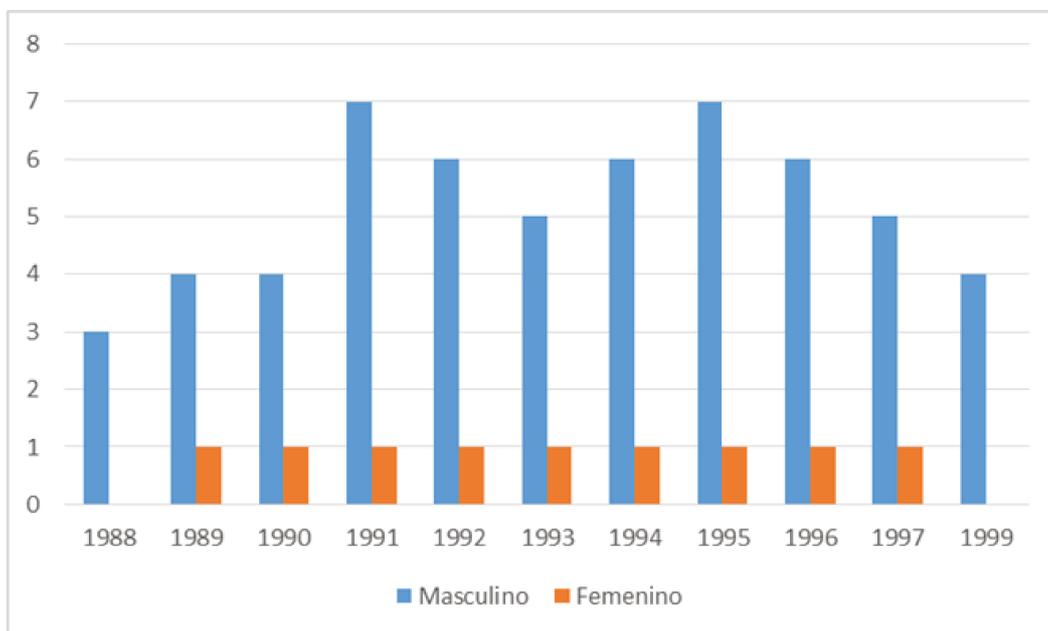
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del INCAPE

Anexo N° 13. Becari*s INCAPE por género y año, 1984-2005



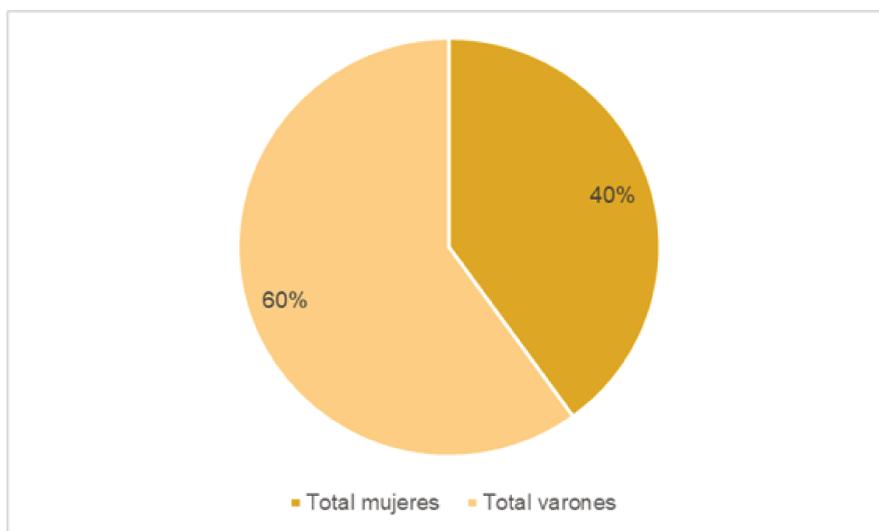
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del INCAPE

Anexo N° 14. Becari*s INGAR por género y año, 1988-1999



Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del INGAR

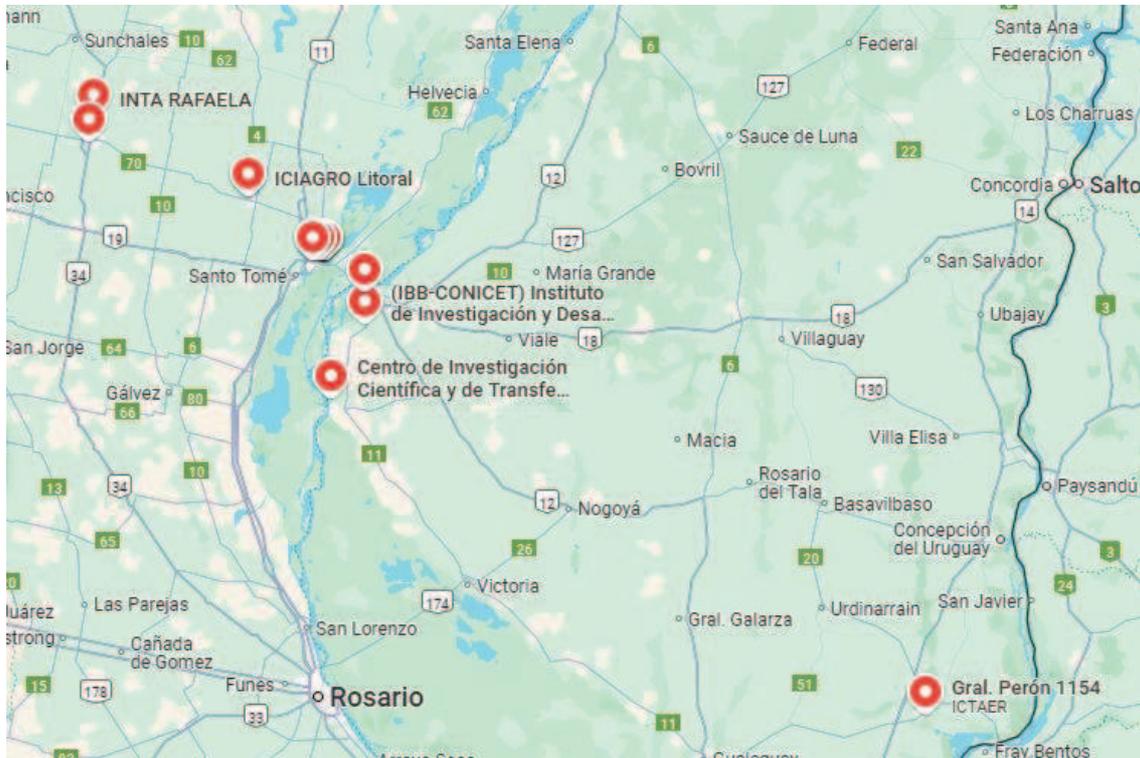
Anexo N° 15. Composición de CIC y becas del IMAL por género, 2000



Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del IMAL

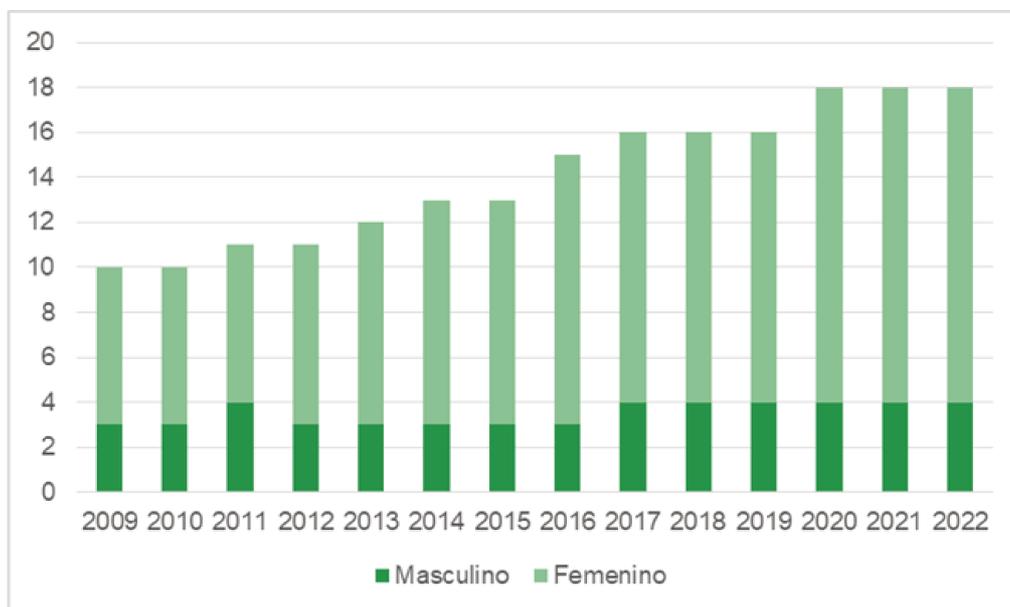
Anexo N° 16. Geolocalización de los Institutos del CCT Santa Fe

<https://maps.app.goo.gl/L5PaRgYSEzDMVBPx6>



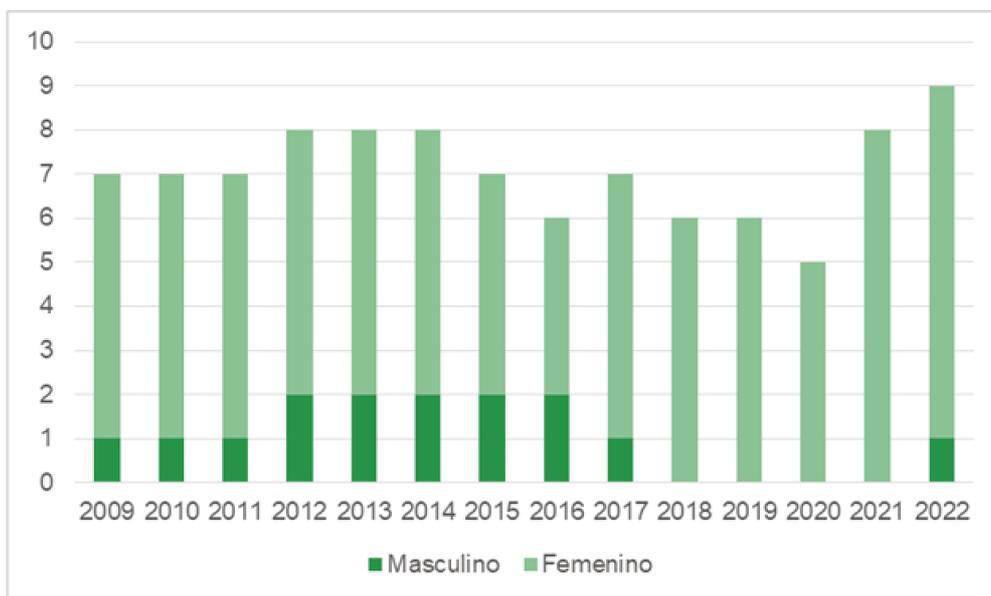
Fuente: Elaboración propia a partir de google maps

Anexo N° 17. Composición CIC del INLAIN por género, 2008-2022



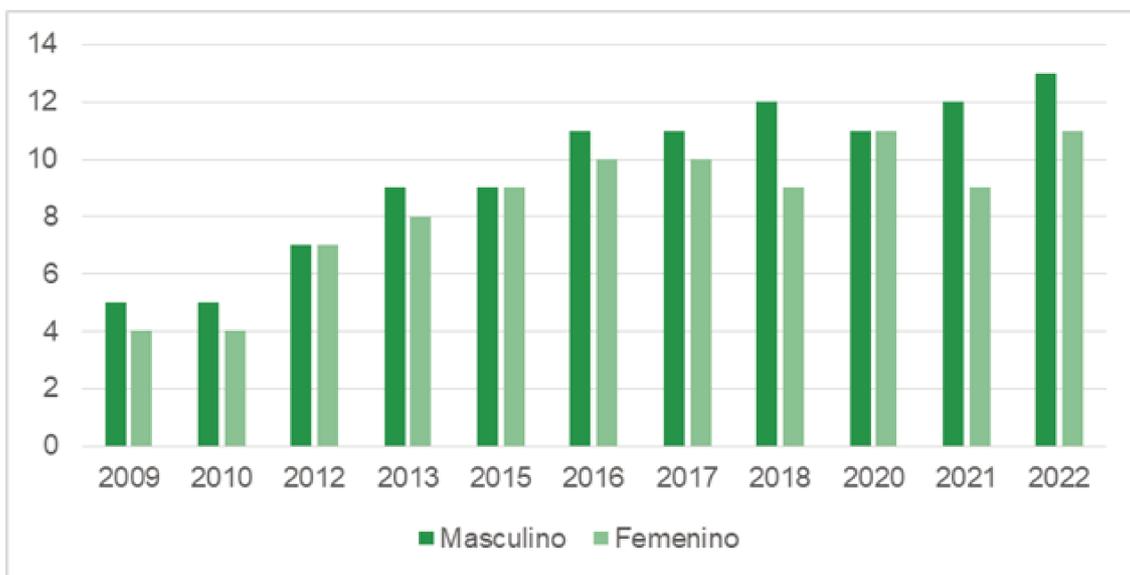
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del INLAIN

Anexo N° 18. Composición becari*s del INLAIN por género, 2008-2022



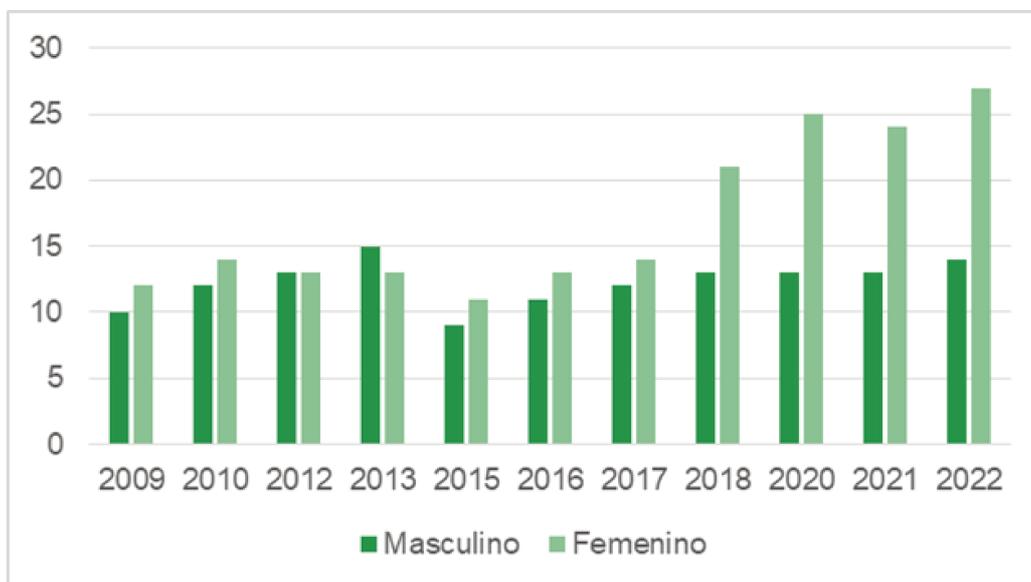
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del INLAIN

Anexo N° 19. Composición CIC del IAL por género, 2009-2022



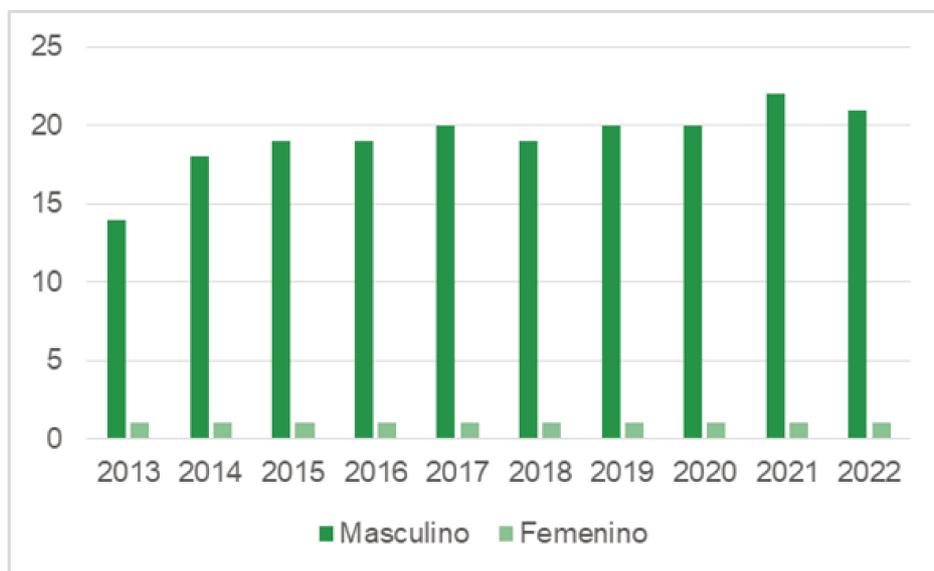
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del IAL

Anexo N° 20. Composición becari*s del IAL por género, 2009-2022



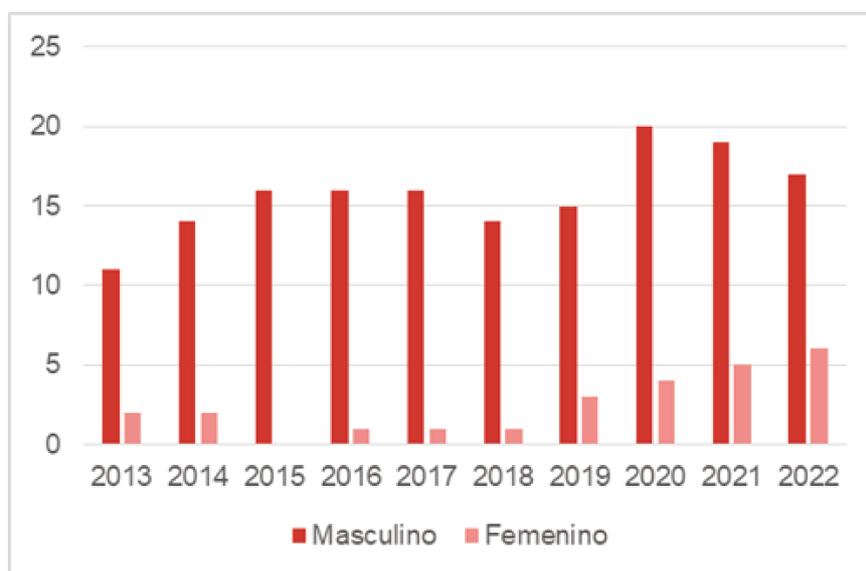
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del IAL

Anexo N° 21. Composición CIC del CIMEC por género, 2013-2022



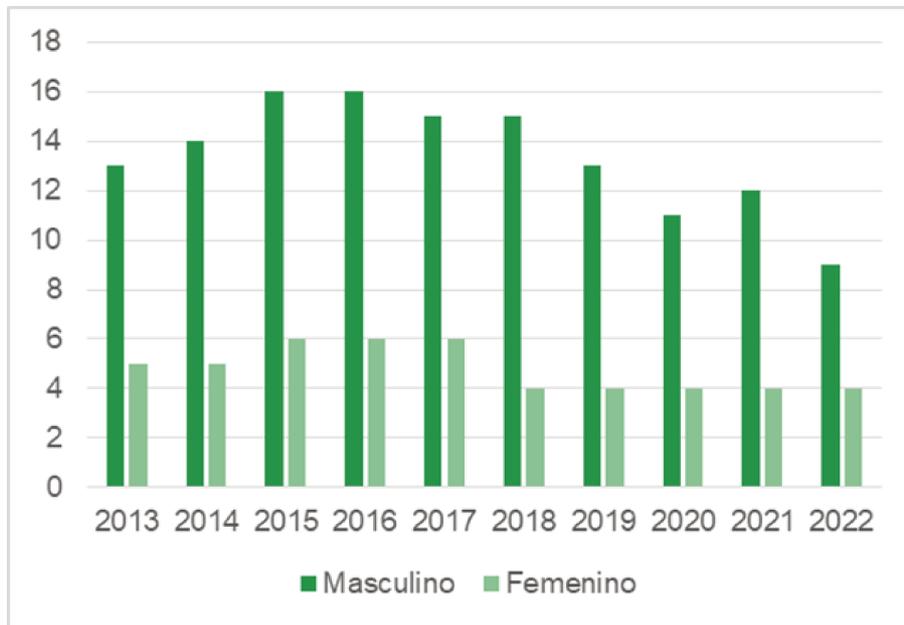
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del CIMEC

Anexo N° 22. Composición becari*s del CIMEC por género, 2013-2022



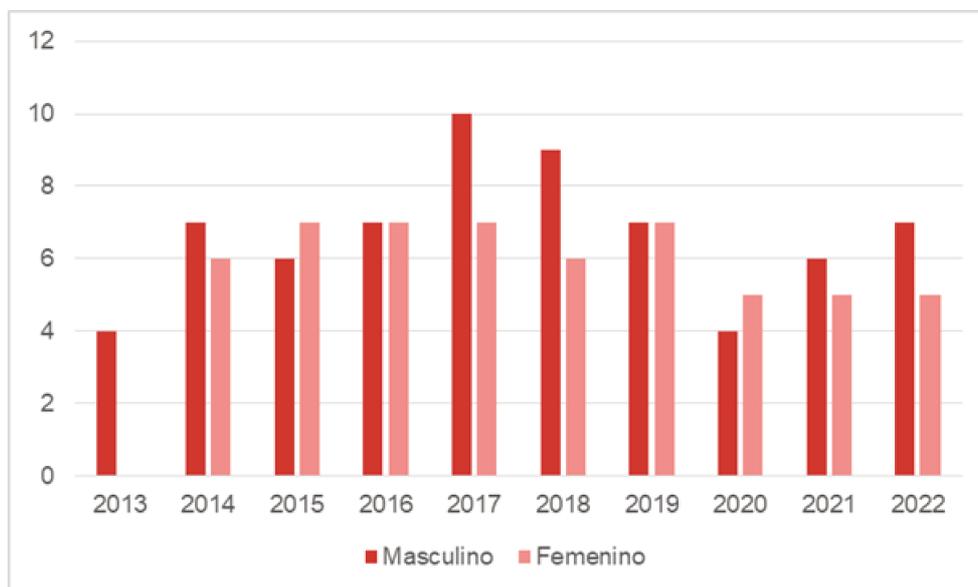
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del CIMEC

Anexo N° 23. Composición CIC del IFIS por género, 2013-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del IFIS

Anexo N° 24. Composición becari*s del IFIS por género, 2013-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Institucionales del IFIS

Anexo N° 25. Participación de regiones, centros e institutos en los gastos directos del Programa BID-CONICET (1979-1985)

Región	Instituto/Centro	Total	Nivel regional
Bahía Blanca		28,7%	100,0%
	CRIBABB	5,2%	18,3%
	Instituto Argentino de Oceanografía (IADO)	6,1%	21,4%
	Instituto de Investigaciones Bioquímicas de Bahía Blanca (INIBIBB)	4,7%	16,2%
	Planta Piloto de Ingeniería Química (PLAPIQUI)	12,7%	22,1%
Santa Fe		32,7%	100,0%
	CERIDE	13,1%	40,1%
	Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química	19,6%	59,9%
Mendoza		20,1%	100,0%
	CRICYT	6,2%	30,9%
	Instituto Argentino de Nivología y Glaciología (IANIGLA)	4,7%	23,2%
	Instituto Argentino de Investigaciones de las Zonas Áridas (IADIZA)	6,7%	33,3%
	LACLARC	2,5%	12,6%
		18,5%	100,0%
	CENPAT	6,3%	34,1%

Puerto Madryn	Zonas áridas	3,2%	17,3%
	Biología marina	5,5%	29,7%
	Física ambiental	3,5%	18,9%

Fuente: Feld (2015: 412)

Anexo N° 26. Institutos CCT Santa Fe por dependencia, año de incorporación y gran área de conocimiento

INSTITUTOS	DEPENDENCIA	AÑO	ÁREA DE CONOCIMIENTO
CIT RAFAELA	CONICET- UNRAF	2020	Ciencias Exactas y Naturales
INALI	CONICET -UNL	1975	Ciencias Biológicas y de la Salud
INGAR	CONICET -UTN	1980	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
INCAPE	CONICET- UNL	1978	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
INTEC	CONICET- UNL	1975	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
CICYTTP	CONICET- UADER	2016	Ciencias Exactas y Naturales
IMAL	CONICET-UNL	1999	Ciencias Exactas y Naturales
INLAIN	CONICET- UNL	2007	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
IAL	CONICET-UNL	2008	Ciencias Biológicas y de la Salud
CIMEC	CONICET- UNL	2013	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
ICIVET	CONICET- UNL	2013	Ciencias Biológicas y de la Salud
IFIS - LITORAL	CONICET- UNL	2013	Ciencias Exactas y Naturales
ISAL	CONICET- UNL	2013	Ciencias Biológicas y de la Salud
SINC(I)	CONICET- UNL	2014	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
IHUCSO	CONICET- UNL	2015	Ciencias Sociales y Humanidades

IQAL	CONICET- UNL	2016	Ciencias Exactas y Naturales
IBB	CONICET- UNER	2017	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
INES	CONICET - UNER	2017	Ciencias Sociales y Humanidades
ICIAGRO	CONICET- UNL	2019	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
ICTAER	CONICET- UNER	2020	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales
IDICAL	CONICET -INTA	2020	Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales

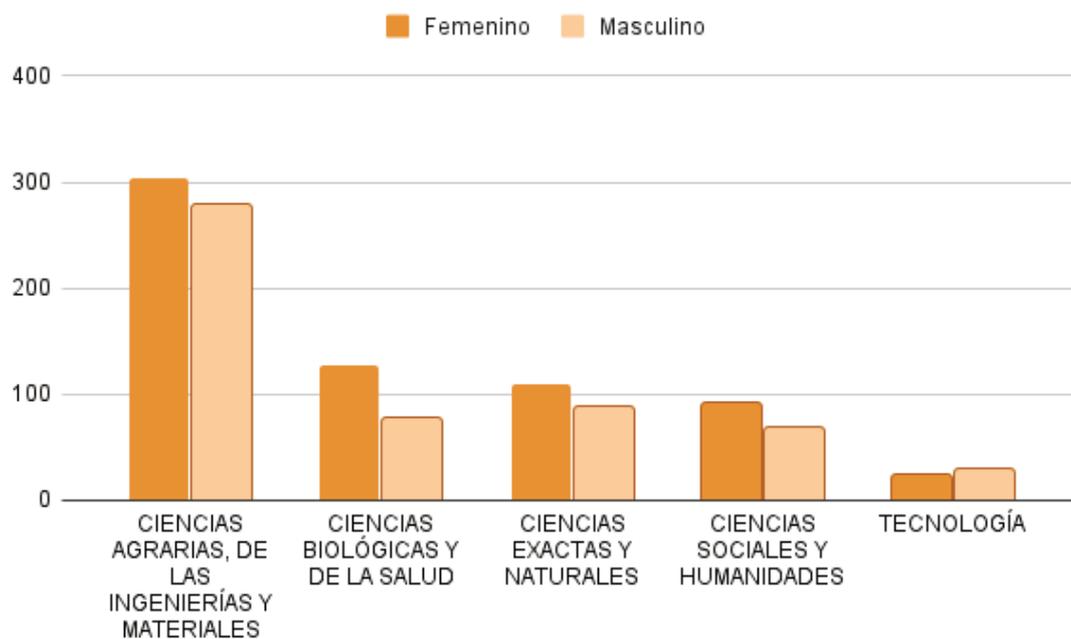
Fuente: Elaboración propia a partir de información disponible en la página web del CCT
Santa Fe

Anexo N° 27 Investigador*s y becari*s de CCT Santa Fe por género, 2022

	% Femenino	% Masculino
Becas	60%	40%
CIC	50%	50%

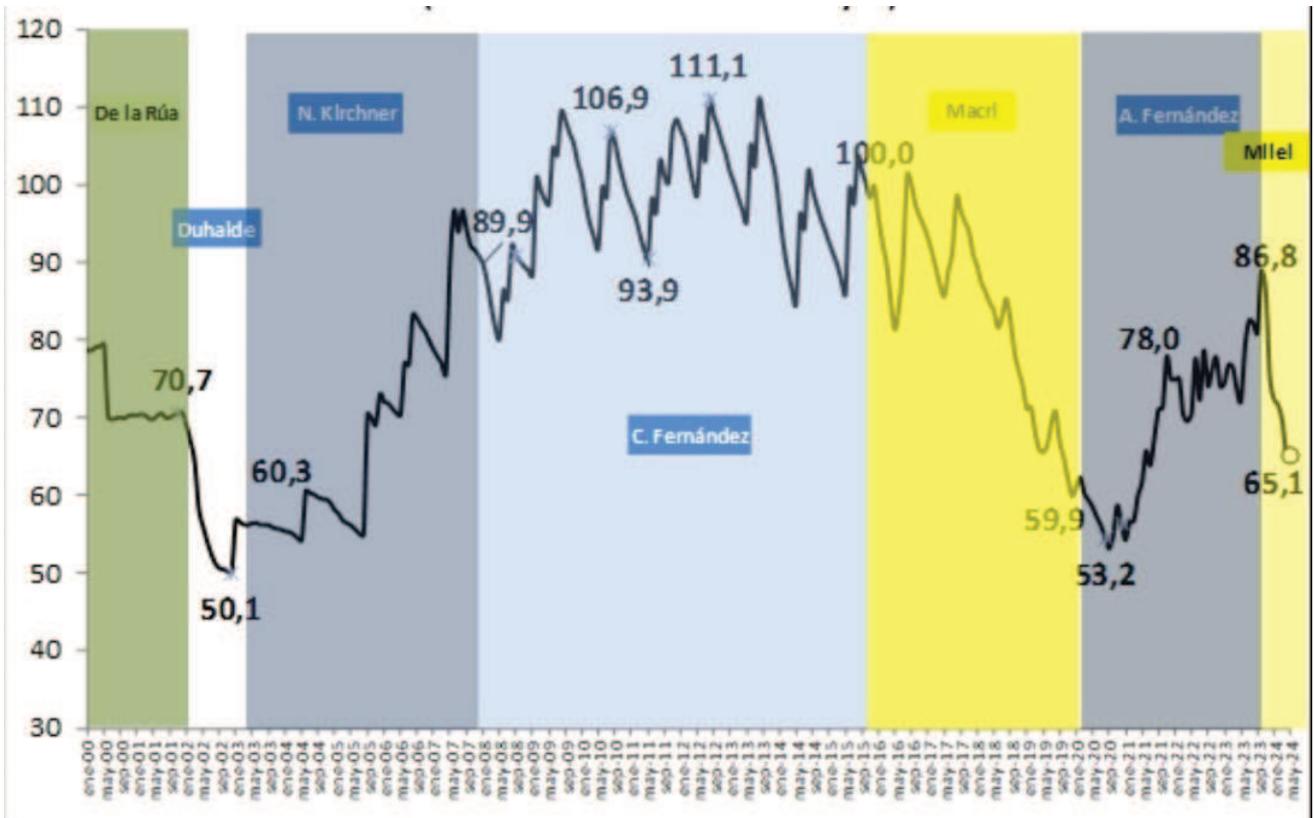
Fuente: Elaboración propia a partir de información brindada por el CCT Santa Fe

Anexo N° 28. Investigador*s y becari*s del CCT Santa Fe por género y gran área de conocimiento, 2022



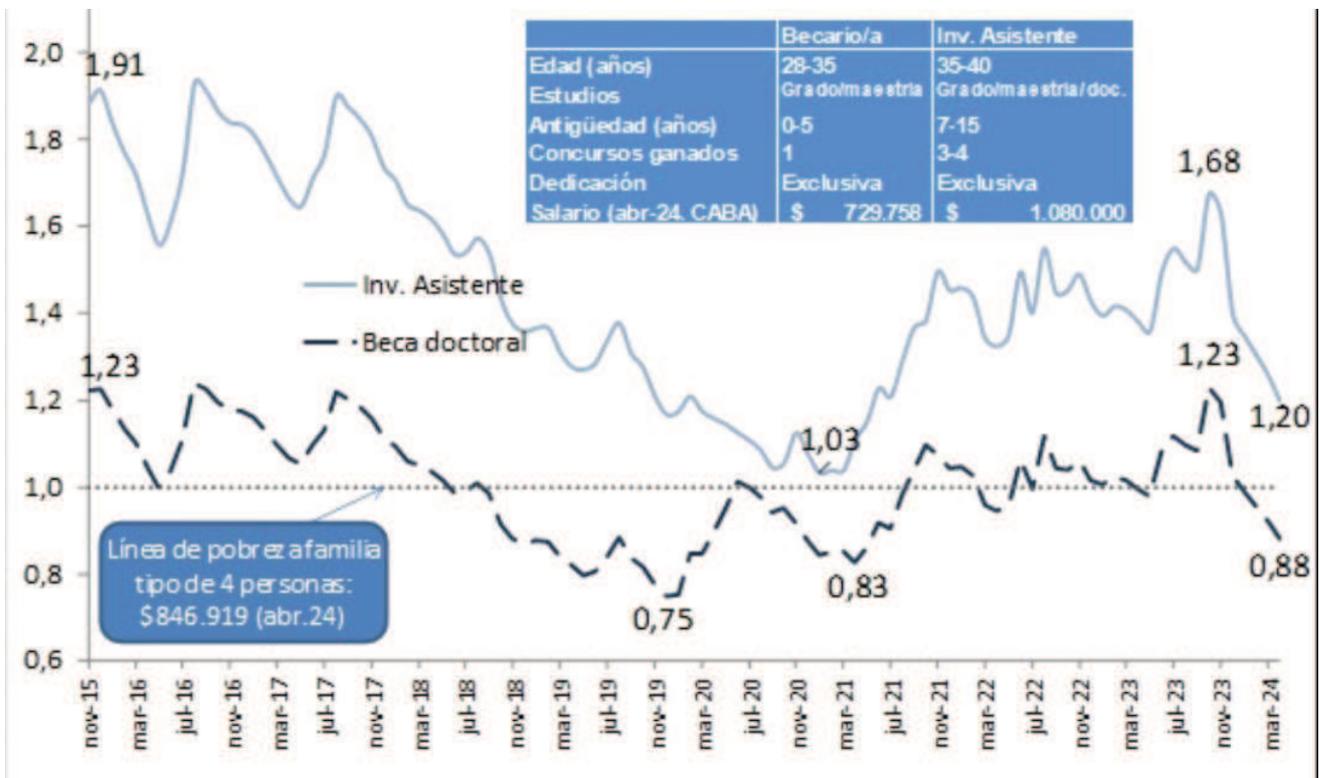
Fuente: Elaboración propia a partir de información brindada por el CCT Santa Fe

Anexo N° 29. Evolución real del salario de l* investigador* de CONICET, enero 2000- octubre 2024



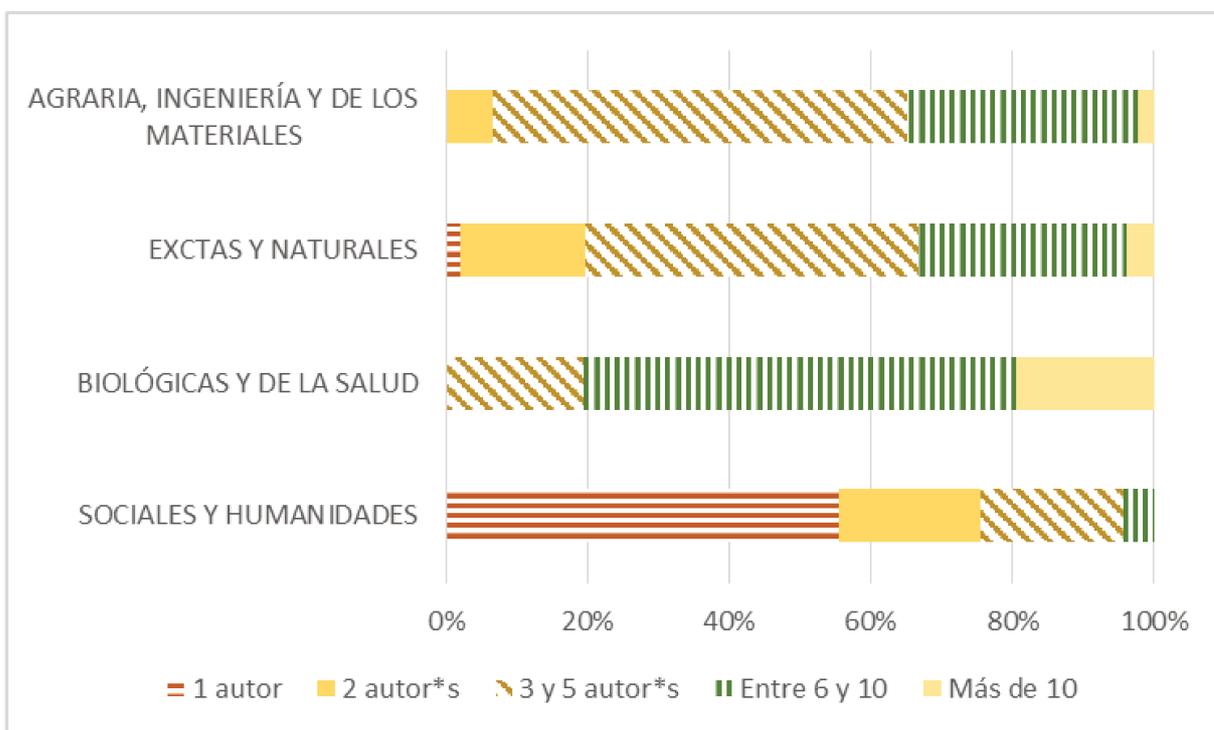
Fuente: Mariano Barrera (2024)

Anexo N° 30. Cantidad de canastas básicas de pobreza que se pueden adquirir con un salario de un investigador asistente y con una beca doctoral de CONICET, 2015- 2024



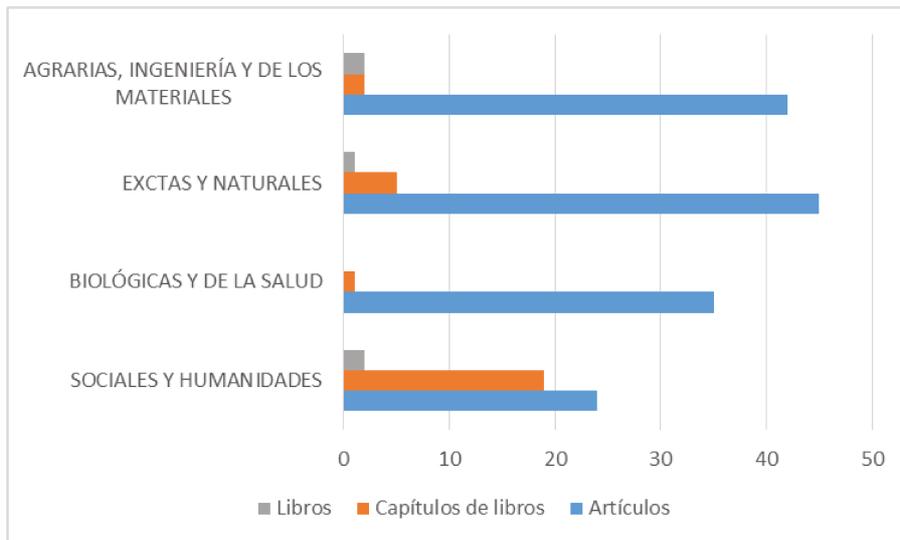
Fuente: Mariano Barrera (2024)

Anexo N° 31. Cantidad de autor*s por artículo según área, 2022



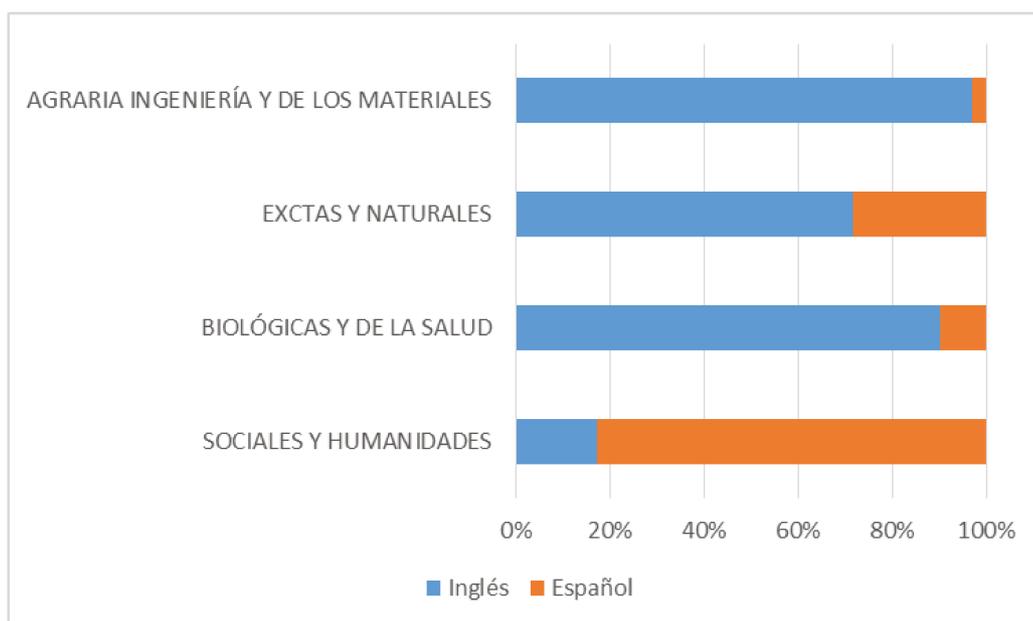
Fuente: Elaboración propia a partir de Memorias Institucionales de los Institutos

Anexo N° 32. Tipo de publicaciones por áreas, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de Memorias Institucionales de los Institutos

Anexo N° 33. Total de publicaciones por idioma y grandes áreas, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de Memorias Institucionales de los Institutos

**Anexo N° 34. Producción científico tecnológica según criterio de evaluación CIC,
2022**

Gran Área	Categoría	Puntaje	Descripción
Ciencias Biológicas y de la Salud	Asistente	62	- Protagonismo en la producción (<u>primer/a autor/a</u> y/o autor correspondiente). -Impacto de las revistas donde se publica -La producción será considerada durante el período de vida académica desde el inicio de la actividad científica (para todas las categorías)
	Adjunto	68	- Protagonismo en la producción (<u>último autor</u> y/o autor correspondiente). -Impacto de las revistas donde se publica
	Independiente	68	- Protagonismo en la producción (<u>último autor</u> y/o autor correspondiente). -Impacto de las revistas donde se publica
	Principal	65	-Que la producción tenga impacto sobresaliente, en calidad y cantidad. - Protagonismo del postulante (<u>último autor</u> y/o autor correspondiente). -Impacto de las revistas donde se publica

Gran Área	Categoría	Puntaje	Descripción
Exactas y	No distingue	Entre 50 a	-Publicaciones en revistas científicas

Naturales	por categorías. Los valores de cada ítem dentro del intervalo sugerido los asignan las Comisiones Asesoras	70 puntos	de reconocida jerarquía nacional, regional o internacional -libros y capítulos de libros - Rol del /la postulante en las diferentes actividades. -Productividad sostenida en el tiempo y el impacto de sus contribuciones en su área de investigación.
------------------	--	-----------	--

Gran Área	Categoría	Puntaje	Descripción
Ciencias Sociales y Humanidades	Asistente	45 máximo	- Originalidad y calidad. Resultados publicados en revistas indizadas nacionales e internacionales, libros y capítulos de libros publicados en editoriales con referato y/o reconocimiento académico - Ponderar la <u>calidad de las 3 publicaciones presentadas por el aspirante</u> como más importantes, <u>evaluando la relevancia</u> de las contribuciones que reflejan.
	Adjunto	45 máximo	- Originalidad y calidad. Resultados publicados en revistas indizadas nacionales e internacionales, libros y capítulos de libros publicados en editoriales con referato y/o reconocimiento académico - Ponderar la <u>calidad de las 5 publicaciones presentadas por el aspirante</u> como más importantes, <u>evaluando la relevancia</u> de las contribuciones que reflejan.
	Independiente	45 máximo	- Originalidad y calidad. Resultados publicados en revistas indizadas nacionales e internacionales, libros y capítulos de libros publicados en editoriales con referato y/o reconocimiento académico - Ponderar la <u>calidad de las 5 publicaciones presentadas por el aspirante</u> como más importantes, <u>evaluando la relevancia e impacto</u> de las contribuciones que reflejan.

	Principal	45 máximo	<p>-Producción <u>original, innovadora, de calidad y ampliamente reconocida</u> a nivel nacional e internacional.</p> <p>-Cantidad sustantiva de trabajos en revistas indexadas de <u>impacto y reconocida jerarquía</u></p> <p>- Libros de <u>autoría propia</u>, compartida, compilaciones y capítulos editoriales con reconocimiento académico y/o referato y con una <u>muy buena difusión de sus ediciones</u>.</p> <p>- Ponderar la <u>calidad de las 5 publicaciones</u> presentadas por el aspirante como más importantes, <u>evaluando la relevancia e impacto</u> de las contribuciones que reflejan.</p>
--	-----------	--------------	---

Gran Área	Categoría	Puntaje	Descripción
Ciencias Agrarias, Ingenierías y los Materiales y Desarrollo Tecnológico y Social	No distingue por categorías. Los valores de cada ítem dentro del intervalo sugerido los asignan las Comisiones Asesoras	40 puntos	-Se considera la calidad, impacto, rol y grado de participación en el total de la producción realizada así como la productividad anual a lo largo de la trayectoria.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución del Directorio de CONICET

Anexo N° 35. Distribución del tiempo simple promedio, todos los días de la semana según género en los Institutos de Investigación Científica por diario de actividades

INSTITUTOS	Mujeres	Varones
Trabajo para el mercado	7:19	6:55
Trabajo doméstico no pagado para uso del propio hogar	2:02	1:40
Cuidado no pagado de niños y/o adultos miembros del hogar	1:19	1:05
Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos	0:08	0:11
Educación	0:10	0:05
Actividades relacionadas con el tiempo libre	1:32	1:46
Actividades relacionadas con la utilización de medios de comunicación	1:07	1:34
Actividades de cuidado personal	10:23	10:44
Total	24:00	24:00

Fuente: Andreozzi, Geli, Giustiniani, Peinado (2019)

Bibliografía

Abal Medina, P. y Crivelli, K. (2011) Resistencia sindical en el lugar imposible. Los delegados de Walt Mart Avellaneda. En Abal Medina, Paula y Diana Menéndez, Nicolás (comps.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Ed. Imago Mundi, 2011 (pp. 19-74).

Ackroyd, S. y Muzio, D. (2007) The Reconstructed Professional Firm Explaining Change in English Legal Practices. *Organization Studies* 48(5), 1-19.

Adam, B. (1995) *Timewatch. The social analysis of time*. Cambridge.

Adamini, M. (2015). Reflexiones sobre la emergencia de “nuevas formas de organización no sindical” en el marco de revitalización del conflicto laboral durante la Argentina postneoliberal (2003-2015). *12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*.

Adhanom, T. A. G. y Lake, A. (2017). *La lactancia materna no es solo tarea de la mujer*. Organización Mundial de la Salud.

Agencia i+d+i (2022). *Transversalización del género en la promoción. Fundamentos y acciones de la Agencia i+d+i para gestar un sistema más federal*. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación, Argentina

Aguiar, D., Aristimuño, F. y Magrini, N. (2015). El rol del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en la reconfiguración de las instituciones y políticas de fomento a la ciencia, la tecnología y la innovación de la Argentina (1993-1999). En *revista CTS*, 10(29), 11-40.

Aguiar, D.; Davyt, A. y Nupia, C. (2017). Organizaciones internacionales y convergencia de política en ciencia, tecnología e innovación: el Banco Interamericano de Desarrollo en Argentina, Colombia y Uruguay (1979-2009). *Revista REDES*, 23 (44), 15-49.

Aguiar, D. y Svampa, F. (2021). La carrera del investigador/a científico/a en el CONICET. Cambios y continuidades en la autonomía relativa (1961-2003). En Córdoba, L. Rovelli, L. y Vommaro, P. (Eds.) *Política, gestión y evaluación de la investigación y la vinculación en América Latina y el Caribe*. Editorial CLACSO.

- Aguirre, R. (2009). Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. En Rosario Aguirre (Ed.) *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*. UNIFEM
- Ahmed, S. (2019) *La promesa de la felicidad*. Caja negra.
- Ahmed, S. (2022) *¡Denuncia! El activismo de la queja frente a la violencia institucional*. Caja Negra.
- Albornoz, M y Osorio, L (2018) Rankings de universidades: calidad global y contextos locales. En *Revista CTS*, 37 (13), 13-51.
- Albornoz, M. (2004). Política científica y tecnológica en Argentina. *Temas de Iberoamérica: Globalización, Ciencia y Tecnología*, 2, 81-92.
- Albornoz, M., Barrere, R., Matas, L., Osorio, L. y Sokil, Y. J. (2018). Las brechas de género en la producción científica iberoamericana. En *El estado de la ciencia. Principales Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericanos*. RICyT.
- Albornoz, M. (2007) Los problemas de la ciencia y el poder. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 3(8), 47- 65.
- Albornoz, M. y Gordon, A. (2011). La política de ciencia y tecnología en Argentina desde la recuperación de la democracia (1983 – 2009). En Albornoz, M. y Sebastián, J. (Eds.) *Trayectorias de las políticas científicas y universitarias de Argentina y España*. CSIC.
- Aliaga, J. (2019). Ciencia y tecnología en la Argentina 2015-2019: Panorama del ajuste neoliberal. *Ciencia, tecnología y política*. 3, 1-9. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/97541>
- Alonso, V. (2019). Desigualdades que persisten. *Bordes* (12), 67-74. <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/bordes/article/view/446>
- Amar, H. (2013). *Las apropiaciones y usos intelectuales de la obra de Pierre Bourdieu en el campo educativo argentino (1971-1989)*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales con orientación en Educación. FLACSO Argentina.

Ambort, M. E. (2022). Vivir y trabajar en la agricultura familiar: Una aproximación etnográfica a los roles de género en la horticultura platense (Buenos Aires, Argentina). *Trabajo y sociedad*, 23(39), 291-313.

Andreozzi, L., Geli, M., Giustiniani, P. y Peinado, G. (2019). *Informe Final Consultoría Encuesta de Usos de Tiempo y Brechas de Género en el Sistema Científico Tecnológico de Santa Fe, Argentina*. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Provincia de Santa Fe.

Antón Sevilla, S. (2005). *Informe: Académicas en la Universidad de Alicante*. Universidad de Alicante. Centro de Estudios sobre la Mujer.

Apaza, H. (2004a) Pequeñas anécdotas sobre las instituciones: en torno a la autonomía del campo historiográfico argentino.” En *Primer Congreso Regional de Historia e Historiografía*. Facultad de Humanidades y Ciencias. Universidad Nacional del Litoral.

Apaza, H. (2004b) La Historia a través del espejo. Pensando la disciplina como campo. En *VIII Encuentro de Jóvenes investigadores de la UNL*. Universidad Nacional de la Plata.

Apaza, H. (2003) Apuntes para la construcción del campo historiográfico argentino, 1983 – 2003. *Segundo Congreso sobre Problemática Social Contemporánea*. Facultad de Humanidades y Ciencias. Universidad Nacional del Litoral.

Arias, A. C. (2017). La participación femenina en los primeros años de la Sociedad Argentina de Antropología (1930-1940). En *Relaciones de la Sociedad Argentina de Antropología*, 41 (1), 181-188.

Aristimuño, F., J. (2017). *Construcción de las políticas de ciencia y tecnología en la Secretaría de Ciencia y Tecnología de Argentina (1989-1999). Un análisis desde la perspectiva de las culturas políticas*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Río Negro.

Arriagada, I. (2005). Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo. En *Reunión de expertos Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. CEPAL.

Arroyo, Y. (2005). Trayectorias académicas y estrategias laborales de las tituladas en la Universidad Nacional de Educación a distancia. En N. y. Blazquez Graf, *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica* (pp. 105-123). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades UAM.

Arruzza, C. y Bhattacharya, T. (2020). Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. En *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*. 8 (16).

<https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/issue/view/16>

Atrio, J. (2002). Estado de la cuestión y análisis diferenciado por sexos en la Carrera del Investigador del CONICET. Tesis de Maestría en ciencias, tecnología y sociedad Universidad Nacional de Quilmes.

Atrio, J. (2002). *La participación de mujeres en la Carrera de investigación del CONICET*. Mimeo.

Ávila-Toscano, J. H., Marengo-Escuderos, A. D., y Romero-Pérez, I. K. (2019). Redes de cooperación entre autores e instituciones en Ciencias Sociales dentro del modelo científico colombiano: Comparación por género y área del conocimiento. *Revista General de Información y Documentación*. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3486>

Avolio, B., Vilchez, C., y Chávez, J. (2018). *Factores que Influyen en el Ingreso, Participación y Desarrollo de las Mujeres en Carreras Vinculadas a la Ciencia, Tecnología e Innovación en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. CENTRUM. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174769>

Bailyn, L. (2003). Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 137-153.

Bancalari, H., Calcagno, A. M., y Pérez Ferretti, L. (2008). Empresas recuperadas: Las voces de las mujeres - perspectivas de género. *Anuario de investigaciones*, 15.

Baña, B. y Borches, C. (2017). *La química es para las mujeres*. Eudeba.

Barattini, M. R. (2015) *¿Modelos sindicales en disputa? La cuestión de la legalidad y la representación en las experiencias sindicales de las últimas dos décadas en Argentina y Brasil*. CLACSO.

<https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150404051138/informebarattiniclacso.pdf>

- Barbieri, S. (2009). Las primeras químicas. En *Revista La Ménsula*, 09 (3), 1-8.
- Barnes, S. B., y Dolby, R. G. (1970). The scientific ethos: A deviant viewpoint. *European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie*, 11(1), 3-25.
- Barrancos, D. (2010). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Sudamericana.
- Barrancos, D. (2015). Historia y reverberos de la cuestión de los cuidados. En M. Hernández, *Conciliación trabajo y familia. Diagnósticos y desafíos contemporáneos de las políticas públicas* (p. 17). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Barrera, M. (2024). *Informe sobre los salarios del CONICET*. Informe de elaboración personal facilitado a la autora.
- Barrera, M. S. (2011). Mujeres y militancia: La división sexual del trabajo en una organización sociopolítica argentina. *Sociedad y Economía*, 20, 197-221.
- Barrere, R. (2010) *Información Científica, Tecnológica y de Innovación. Producción, dinámicas y actores*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Quilmes (UNQ).
- Barrere-Maurisson, M. A. (1999). *La división familiar del trabajo. La vida doble*. Lumen.
- Barreto da Silva, P. (2015). Gênero, raça, desigualdades e políticas de ação afirmativa no ensino superior. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 39-64. <https://doi.org/10.1590/0103-335220151603>
- Batthyány, K. (2007). Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo. En M. A. Gutiérrez, *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. CLACSO.
- Batthyány, K. (2008). *Género, cuidados familiares y usos del tiempo. Informe final de investigación*. UNIFEM, INE.

- Batthyány, K. (2010). Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. En *El Uruguay desde la sociología. 8ª Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología*, 133-145.
- Batthyány, K., Perrotta, V. y Scavino, S. (2017). El trabajo remunerado de las mujeres madres a lo largo de tres generaciones, ¿un camino hacia la igualdad de género?. En Pucci, F. (coord.) *El Uruguay desde la sociología 15* (pp. 67-80). Doble Clic.
- Batthyány, K; Genta, N. y Perrotta, V. (2015). Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. En Karina Batthyány (Eds.) *Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. INMUJERES.
- Battistini, O. y Szechter, D. (2016). Entre el oficio y el mérito. La evaluación del trabajo frente a la problemática del solapamiento salarial en Argentina. *Pléyade*, (18), 35-129.
- Battistini, O. (2010). Tiempos de cambio para viejas estructuras. En: *El modelo sindical en crisis* (pp. 3-32). Centro de Estudios de Formación Sindical. http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEBEl_modelo_sindical_en_crisis_1_.pdf
- Bauer, H. P. W., Schui, G., Eye, A. y Krampen, G. (2013) How does scientific success relate to individual and organizational characteristics? A scientometric study of psychology researchers in the German-speaking countries. *Scientometrics*, 94 (2), 523-39.
- Beaud, S. (1996). L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'«entretien ethnographique». *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 9(35), 226-257.
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos*. Barcelona: Gedisa.
- Becker, H. (2011) *Trucos del oficio. Cómo conducir su investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Siglo XXI editores. (Edición original 1998).
- Becker, P. E. y Moen, P. (1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 995-1007.
- Beckman, C. and Phillips, D. (2005). Interorganisational Determinants of Promotion: Client Leadership and the Attainment of Women Attorneys, *American Sociological Review* 70(5): 678–701.

- Beigel, F. (1995) *Agustín Cueva: estado, sociedad y política en América Latina*. Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- Beigel, F. (2009). Sur les tabous intellectuels: Bourdieu and academic dependence. *Sociológica*, 2(3).
- Beigel, F. (2010). Dependency analysis: the creation of new social theory in Latin America. *The ISA handbook of diverse sociological traditions*. Sage, 189-200.
- Beigel, F. (2013). Centros y periferias en la circulación internacional del conocimiento, *Nueva Sociedad*, 245, 110-123.
- Beigel, F. (2015); Culturas [evaluativas] alteradas. *Federación Nacional de Docentes; Política Universitaria*, 2 (8), 12-21.
- Beigel, F. (2017). Científicos Periféricos, entre Ariel y Calibán. Saberes Institucionales y Circuitos de Consagración en Argentina: Las Publicaciones de los Investigadores del CONICET. *Dados* 60 (3).
- Beigel, F. y Salatino, M. (2015) Circuitos segmentados de consagración académica: las revistas de Ciencias Sociales y Humanas en la Argentina. *Información, cultura y sociedad*, 32, 11-36.
- Beigel, F., Almeida, A. M., y Piovani, J. I. (2023). Linguistic capital and international circulation: A comparative study between Argentina, Brazil and Chile. *Tempo Social*, 34, 17-32.
- Beigel, F., Gallardo, O. y Bekerman, F. (2018). Institutional expansion and scientific development in the periphery: The structural heterogeneity of Argentina's academic field. *Minerva*, 56, 305-331.
- Beigel, F., y Gallardo, O. (2021). Productividad, bibliodiversidad y bilingüismo en un corpus completo de producciones científicas. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS*, 16(46), 41-71.
- Bekerman, F. (2011). La expansión de las research capacities en tiempos de dictadura: la política de creación de institutos en el conicet y su impacto en la estructura del sistema científico argentino (1974-1983). *Estudios*, 25, 121-140.

- Bekerman, F. (2009). Investigación científica bajo el signo militar (1976-1983): la bisagra entre el CONICET y la Universidad. *Alas. Asociación Latinoamericana de Sociología*, 1(2), 189-206.
- Bekerman, F. (2018). Distribución desigual de las capacidades de investigación en las ciencias sociales argentinas: una mirada relacional. *Revista CTS*, 37 (13), 257-297.
- Ben-David, J. (1974). *El papel de los científicos en la sociedad: un estudio comparativo*. Trillas.
- Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras Tanto*, 6, 47-84.
- Bezerra, E., Corteletti, R. de F. y Araújo, I. M. (2021). Relações de trabalho e desigualdades de gênero na indústria têxtil e de confecções do nordeste. *Caderno CRH*, 33. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v33i0.38029>
- Bhattacharya, T. (2017a). Introduction: Mapping Social Reproduction Theory. En *Social Reproduction Theory: remapping class, recentering oppression*. Pluto Press.
- Bhattacharya, T. (2017b). Cómo no saltarse la clase. *Social Reproduction Theory: remapping class, recentering oppression*. Pluto Press [Versión en español]
- Bielli, A. y Buti, A. (2008). Las relaciones de género en el sistema de investigación y desarrollo en un país del Cono Sur. El caso uruguayo. *Estudios iberoamericanos de género en ciencia, tecnología y salud: GENCIBER*, 85-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2714754>
- Bilmes, J., Liaudat, S., y Carbel, A. (2022). Resurgimiento de la planificación del desarrollo en Argentina: logros, limitaciones y aprendizajes de la experiencia kirchnerista (2003-2015). En *Prospectiva y estudios del futuro: epistemologías y experiencias en América Latina* (255-279). CIDES-UMSA. <https://repositorio.esocite.la/1003/>
- Blazquez Graf, N. y Flores, J. (2005) *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades UNAM.
- Blickenstaff, J. (2005). Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter? *Gender and Education* 17, 369–86.

- Blois, P. (2014) El mercado de trabajo de los sociólogos en Argentina desde la vuelta de la democracia: El caso de los graduados de la UBA. *Trabajo y sociedad*, (22), 104-122.
- Bloor, David (2003). El Programa Fuerte en sociología del conocimiento. En: *Conocimiento e imaginario social* (33-58). Gedisa. (Edición original 1976)
- Boltanski, L. (1973). L'espace positionnel. Multiplicité des positions institutionnelles et habitus de clase. *Revue française de sociologie*, 14(1), 3-26.
<http://www.jstor.org/stable/3320321>
- Bolton, S. C., y Muzio, D. (2007). Can't live with'Em; Can't live without'Em: gendered segmentation in the legal profession. *Sociology*, 41(1), 47-64.
- Bonder, G. (2004). *Equidad de Género, en Ciencia y tecnología en América Latina: Bases y proyecciones en la construcción de conocimientos, agendas e institucionalidades*. Reunión de Expertos sobre Género, Ciencia y Tecnología. Organización de los Estados Americanos.
- Bortz, G. y Gázquez, A. (2020). Políticas CTI en Argentina durante la pandemia: ¿oportunidad para nuevas redes participativas en I+D+i? *Debates sobre Innovación*; 5 (1), 16-23.
- Bouffartigue, P. (2007) División sexuada del trabajo profesional y doméstico. Algunos apuntes para una perspectiva temporal. En Prieto, C. (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial Complutense.
- Bourdieu, P. (2007). *La miseria del mundo*. Fondo de cultura económica.
- Bourdieu, P. (1994a). El campo científico. *Revista Redes*, 1(2), 129-160.
<http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/317>
- Bourdieu, P. (1994b). L'esprit de famille. En *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. (pp. 135-145). Seuil.
- Bourdieu, P. (2003). *El oficio del científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad*. Anagrama.
- Bourdieu, P. (2008). *Los usos sociales de la ciencia*. Nueva Visión.

- Bourdieu, P. (1975). The specificity of the scientific field and the social conditions of the progress of reason', *Information. International Social Science Council*, 14 (6), 19-47.
- Bourdieu, P. (1989). La ilusión biográfica. *Historia y Fuente Oral. Memoria y Biografía*, 27-33.
- Boveris, A. (1996). Rebeca Gerschman: a brilliant woman scientist in the fifties. *Free Radical Biology and Medicine*, 21 (1), 5-6.
- Brandão, E. R. (2022). Gênero, ciência e Saúde Coletiva: Desconstruindo paradigmas na formação interdisciplinar universitária. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 26. <https://doi.org/10.1590/interface.210334>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Breuer, F. (2003). Lo subjetivo del conocimiento socio-científico y su reflexión: ventanas epistemológicas y traducciones metodológicas. *Forum: Qualitative Social Research*, 4 (2).
- Brienza, L. (2008). La escritura de la historia del pasado reciente en la Argentina democrática. *Anuario del Centro de Estudios Históricos Profesor Carlos SA Segreti*, (8), 223-241.
- Brown, W. (2000). Suffering rights as paradoxes. *Constellations*, 7(2), 208-229.
- Bruschini, C. (2006). Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Revista brasileira de estudos de população*, 23, 331-353.
- Buitrago, R. D. (2013). Estado del arte: Realidad aumentada con fines educativos. *Revista de Innovación e Investigación Ingenieril*, 2(3), 50-59.
- Burucúa, J. E. (2006). *Historia y ambivalencia. Ensayos sobre Arte*. Biblos.
- Bustos, T. P. (2008). Mujeres en la popularización del software libre en Colombia: Reflexiones situadas en torno al género y la tecnociencia. *Pedagogía y Saberes*, 29. <https://doi.org/10.17227/01212494.29pys27.35>
- Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. Routledge.

Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo*. Paidós.

Cabral, M. (2009). *Interdicciones. Escrituras de la intersexualidad en castellano*. Anarrés Editorial.

Cabral, M. (2011). La paradoja transgénero. En Cáceres Carlos et. al. *Sexualidad, ciudadanía y derechos humanos en América Latina: un quinquenio de aportes regionales al debate y la reflexión* (p.p. 97-104). Instituto de Estudios en Salud, Sexualidad y Desarrollo Humano. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Caldelari, M., Casalet, M., Fernández, E., y Oteiza, E. (1992). Instituciones de promoción y gobierno de las actividades de investigación. En Oteiza (Ed.). *La política de investigación científica y tecnológica argentina* (pp. 168-193). Centro Editor de América Latina.

Calderano, L. (2019). Clase y género: contrapuntos entre el enfoque dual y unitario en el análisis de la opresión de las mujeres. *Feminismos, géneros y sexualidades: dilemas, desafíos y controversias actuales. Unidad Sociológica*, 16, 14-21.

Callejo, J. (2002). Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Revista española de salud pública*, 76, 409-422.

Campillo, F. (2000). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. *Nómadas*, 12, 98-115.

Cánaves V., Et. al. (2019) Crecen desde el pie. Estudios de género y feministas en las líneas de investigación científica de la Universidad Nacional del Litoral”. En: *XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Latinoamericano de Estudios de Género*. Universidad de Mar del Plata.

Candido, M. R., Feres, J., y Campos, L. A. (2020). Desigualdades na elite da Ciência Política brasileira. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 19, 564-582. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2019.3.33488>

Caprile, M., Addis, E., Castaño Collado, C., y Klinge, I. (2012). *Meta-analysis of gender and science research. Synthesis report*. Publications Office of the European Union.

- Capshew, H., Hackett, J., y Rader, K (1992). Big Science: Price to Present. *Osiris* 7 (1): 2–25. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/368703>
- Cárdenas Tapia, M. (2015). La Participación de las Mujeres Investigadoras en México. *Investigación administrativa*, 44(116). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782015000200004&script=sci_arttext
- Prego, C. y Estébanez M. E (2002) Modernización académica, desarrollo científico y radicalización política. En Krotzsch (Org.) *La Universidad Cautiva*. Ediciones al margen, UNLP.
- Carrasco, C. (1995). El treball domèstic i la reproducció social. *Documents d'anàlisi geogràfica*, 26, 73-81.
- Carrasco, C. (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, 11, 205–225. <https://www.revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/498>
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, (55), 95–114. <https://papers.uab.cat/article/view/1934>
- Carrera, L., Reus, V. y Lione, S. (2021) Estudio sobre las trayectorias de investigadores e investigadoras de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional del Litoral. *Congreso. Congreso Argentino de Educación Médica CAEM*.
- Caruzo, M. B. R., Ramalho, M., Philipp, J., y Bragagnolo, C. (2020). Maternity, science and pandemic: An urgent call for action! *Hoehnea*, 47. <https://doi.org/10.1590/2236-8906-81/2020>
- Casas, V. L., y Palermo, H. M. (2021). ¿El virus afecta “a todos (ya todas) por igual”? Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 7, 1-36. <https://doi.org/10.24201/reg.v7i1.699>
- Cassano, A. (2011) *Sección de Opinión*. Diario El Litoral.
- Castel, R. (1997). *Metamorfosis de la cuestión social*. Paidós.

- Castillo, J. C., Torres, A., Atria, J. y Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias. *Revista Internacional de Sociología*, 77(1), <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>
- Castro Dermý, V. (2015) *El peso (paso) del tiempo en el INTEC. Relatos de compromiso, autonomía e independencia tecnológica en dictadura*. INTEC.
- Cohen, C. J. (2020). Punks, bulldaggers, and welfare queens: The radical potential of queer politics? En *Feminist Theory Reader*, 311-323. Routledge.
- CCT Santa Fe (2016) *La ciencia debe aumentar la dignidad humana*. Noticia institucional. <https://santafe.conicet.gov.ar/la-ciencia-debe-aumentar-la-dignidad-humana/>
- CCT Santa Fe (2022) *El Centro Científico Tecnológico CONICET Santa Fe inaugura una Sala de Lactancia*. Noticias institucionales. <https://www.conicet.gov.ar/conicet-santa-fe-inaugura-una-sala-de-lactancia/>
- CCT Santa Fe (2023) *Información Institucional*. <https://santafe.conicet.gov.ar/decisiones-consejo-directivo/>
- Ceruti (2017) Entrevista. En: De Vilhena, L. *Estamos seguros que nuestro reclamo es justo*. Argentina: La izquierda diario. <https://www.laizquierdadiario.com/Estamos-seguros-que-nuestro-reclamo-es-justo>
- Cole, H. & Zuckerman, J. R (1987). Marriage, Motherhood and Research Performance. *Scientific American* 256 (2), 119-125.
- Collins, H. M. (1975) *Upon the replication of scientific findings: a discussion illuminated by the experiences of researchers into parapsychology*. 4S/ISA Conference, Cornell University.
- Colombo, A. (2021). Gafas violetas, pero... ¿con qué lentes? Recorridos teóricos entre la producción y reproducción del trabajo. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (70), 115–131. <https://doi.org/10.17141/iconos.70.2021.4365>
- CONICET (1980) *Programa de desarrollo de Centros Regionales*. BID-CONICET. Buenos Aires.

CONICET (1989). *Aportes para una memoria (enero 1984-julio 1988). Carrera de investigador Científico y Tecnológico y Carrera del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo*. Editorial Universitaria de Buenos Aires. CABA.

CONICET (2023) *Reglamento de becas*. Argentina: CONICET.

Corbin, J. M., y Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative sociology*, 13(1), 3-21.

Cornejo, J. N. (2008). Una mujer en la ciencia argentina: Rebeca Gerschman. *Revista Mora*, 14 (2), 136-143.

Cornejo, J. N. (2015). La correspondencia entre William Fenn, Bernardo Houssay y Rebeca Gerschman. *Revista de Historia de la Medicina y Epistemología Médica*, 7(2), 1-9.

Cornejo, J. N. (2017). La Teoría de Gerschman: cuestiones históricas y epistemológicas. *Epistemología e Historia de la Ciencia*, 1 (2), 18-42.

Cortés Barros, V. (2021). *La construcción del problema público de la brecha de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas – STEM en las carreras universitarias colombianas*. Tesis de Maestría en Gobierno y Políticas Públicas. Universidad Externado de Colombia <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/ea65b0f5-10a1-4f5a-9635-7bd39e4eb2ee>

Cortés, R. y Marshall, A. (1993). Modelo de crecimiento, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo. Argentina, 1890- 1990. En *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo*. OIT.

Cueto, M. (1989). *Excelencia científica en la periferia: actividades científicas e investigación biomédica en el Perú, 1890-1950*. Grade.

Cueto, M. (1996). La excelencia en las ciencias biomédicas del siglo XX. En *Historia social de las ciencias en América Latina* (pp. 481-92).

Cueto, M. (1997). Science under Adversity: Latin American Medical Research and American Private Philanthropy, 1920-1960. *Minerva*, 35, 233-245.

Cunha, R., Dimenstein, M., y Dantas, C. (2021). Desigualdades de gênero por área de conhecimento na ciência brasileira: Panorama das bolsistas PQ/CNPq. *Saúde em Debate*, 45, 83-97. <https://doi.org/10.1590/0103-11042021E107>

D' Onofrio, M. G. (2020) *Efectos de los sistemas de evaluación de la investigación en las experiencias de carrera de biólogos moleculares y biotecnólogos del Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina*. Tesis doctoral. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Dagnino, R. y Thomas, H. (1999) La Política Científica y Tecnológica en América Latina: nuevos escenarios y el papel de la comunidad de investigación. *Redes*, 6(13), 49-74.

Dagnino, R., Thomas, H. y Davyt, A. (1996). El pensamiento en ciencia, tecnología y sociedad en Latinoamérica: una interpretación política de su trayectoria. *Redes*, 7(3), 13-51. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/504>

Dalla Costa, M. (2009). *Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista*. Ediciones AKAL.

Davis, A. J. (2019). Reimagining prosecution: A growing progressive movement. *UCLA Crim. Just. L. Rev.*, 3 (1).

De Armas, T., y Venegas, C. (2016). Patriarcado y capitalismo académico: La reproducción de las violencias. En *Del Valle, S. (Ed.) Educación NO sexista. Hacia una REAL transformación (pp. 57-66)*. Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres.

De Garay, A., y del Valle-Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista iberoamericana de educación superior*, 3(6), 3-30.

De Lauretis, T. (1993). Sujetos excéntricos: la teoría feminista y la conciencia histórica. *De mujer a género, teoría, interpretación y práctica feministas en las ciencias sociales*, 73-113.

De Lauretis, T. (2011). Queer Texts, Bad Habits, and the Issue of a Future. *GLQ* 17, 2(3), 243-263.

Deleuze, G. (1999). *Conversaciones*. Pre-Textos.

De Solla Price, D. (1973). *Hacia una ciencia de la ciencia*. Ariel.

Del Bello, J. C. (2007). Contrarreforma (1990/96) y cambios en el CONCIET a partir de 1996. *Ruptura y reconstrucción de la Ciencia Argentina*, 79-82.

Delfino, M. A, Et. al (2020). Articulación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en mujeres de tres sectores socio-ocupacionales de la ciudad de Santa Fe. En *XIV Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas*. Universidad Nacional del Litoral.

Delfino, M. A. (2016). *Programas de transferencias monetarias condicionadas y temporalidad social. Un análisis del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados y su incidencia en el uso del tiempo de la población beneficiaria*. Tesis de doctorado. Doctorado en Ciencia Política. Universidad Nacional de Rosario.

Delfino, M. A., & Kaplan, L. (2019). Reforma integral vs. reforma “por partes”: todos los caminos conducen a la flexibilización. Un análisis de las transformaciones en la institucionalidad laboral durante la gestión de Cambiemos (2015-2018). En Iglesias, E. y Lucca, J. B (Comp.), *La Argentina de Cambiemos*. Editorial Universidad Nacional de Rosario.

Delfino, M. A., y Logiodice, L. (2022). Tiempo, trabajo y familia. La crítica feminista a la Nueva Economía Doméstica. *Trabajo y sociedad*, 23(38), 583-600.

Delfino, M. A.; Herzfeld, C. y Arrillaga, H. (2015). Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Argentina: una caracterización hacia 2013. *Ponencia presentada en el Congreso Latinoamericano de Sociología*.

Delfino, S. y Rapisardi, F. (2010). Cuirizando la cultura argentina desde la Queerencia. *Ramona*, 99, 10-14.

Delphy, C. (1984). *Close to Home*. Hutchinson.

Delphy, C. (1985). *Por un feminismo materialista*. Lasal.

Derrick, G.E., et al. (2022). The relationship between parenting engagement and academic performance. *Sci Rep* 12. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-26258-z>

Deusto, C. y Giménez Elorriaga, M (2012). Impacto de los Premios en Género, Ciencia y Tecnología: del efecto Matilda a la Teoría del Embudo. *IX Congreso Iberoamericano de Ciencia Tecnología y Género*.

Díaz Langou, G., y Caro Sachetti, F. (2017). Más días para cuidar: Una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad. *Documento de Políticas Públicas, Recomendación, 193*.

Dicapua, M. y Perbellini, M. (2013). La división sexual y el sufrimiento en el trabajo: El caso de las empresas recuperadas. *Trabajo y sociedad, 20*, 345-353.

Domitrovic, H. A. (1998) Editorial en memoria del Dr. Argentino Aurelio Bonetto. *Revista de Ictiología, Corrientes, Argentina, 6 (1/2)*, 3-5.

Dorogovtsev, S. N. y Mendes, J. F. (2015), Ranking scientists. *Nature Physics*, 11, 882.

Dorta Contreras, A. J., y Álvarez Díaz, L. (2007). Producción científica de Cuba: Una perspectiva desde la obra de dos mujeres académicas. *ACIMED, 16(5)*.

Drago, R. et al. (2006). The Avoidance of Bias against Caregiving: The Case of Academic Faculty. *American Behavioral Scientist* 49, 1222–1247.

Duarte, G. (2006). *Sobre la institucionalización del campo académico de la comunicación en América Latina*. Tesis Doctoral. Universidad autónoma de Barcelona.

Dubet, F. (2009). *Injustice at work*. Taylor & Francis.

Dubet, F. (2020). *La época de las pasiones tristes: De cómo este mundo desigual lleva a la frustración y el resentimiento, y desalienta la lucha por una sociedad mejor*. Siglo XXI editores.

Echeverry-Mejía, J. A. e Isoglio, A. (2016). Cuerpo, vida y muerte: significados y relaciones sociales en el proceso de donación de órganos. *Question/Cuestión, 1(49)*, 287-299.

Ecklund, E y Lincoln, A. (2011). Scientists Want More Children. *PLoS ONE* 6 (8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0022590>

Eisenstein, Z. R. (1979). *Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism*. Monthly Review Press.

Emiliozzi, S. y Unzué, M. (2011). La política de formación de recursos humanos altamente calificados en la Argentina reciente. En: Altmann Borbón, J. y Beirute Brealey, T. (Ed.) *América Latina y el Caribe: Cooperación Transfronteriza. De Territorios de División a Espacios de Encuentro*. Editorial Teseo.

Espino, A. y Sauval, M. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. *Desarrollo y Sociedad*, 77, 305-360. <https://doi.org/10.13043/DYS.77.8>

Esquivel, V. (2009). *Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires*. Universidad Nacional de General Sarmiento.

Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Centro Regional de América Latina y el Caribe.

Esquivel, V. (2012). El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la encuesta de uso del tiempo de la ciudad de Buenos Aires. En Esquivel V., Faur E. y Jelin E. *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado* (pp. 17-106). Edición IDES.

Esquivel, V. (2015). La información sobre uso del tiempo y las políticas públicas. *Conciliación trabajo y familia. Diagnósticos y desafíos contemporáneos de las políticas públicas* (págs. 27-37). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Esquivel, V., Faur, E., y Jelin, E. (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. IDES.

Estébanez, M. E. (2003). *Un enfoque de género en la construcción de indicadores de ciencia y Tecnología en la región Interamericana/ Iberoamericana*. Documento de trabajo Centro Redes.

Estébanez, M. E. (2005). *La mujer y la ciencia*. UNESCO.

Estébanez, M. E. (2007). Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas. *Nueva Época*, 81-106.

- Estébanez, M. E. (2009). Participación de la Mujer en el Sistema Argentino de Ciencia y Tecnología. En *Informe PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. PNUD/ARGENTINA- Innovación Productiva en Argentina.
- Estébanez, M. E. (2010). Género y profesión en el análisis de la ciencia argentina. Gervasoni, J.(Comp.). *Foro nacional interdisciplinario mujeres en ciencia, tecnología y sociedad*. CNEA.
- Estébanez, M. E. (2012). *La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología argentina*. Documento de trabajo Centro Redes.
- Estébanez, M. E., De Filippo, D. y Kreimer, P. (2000) *Participación de la mujer en el sistema de Investigación y desarrollo en Argentina. Informes del Proyecto Gentec*. UNESCO-OEI.
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C. y Uzzi, B. (2000). *Athena Unbound. The advancement of women in science and technology*. Cambridge University Press.
- Ezcurra de Drago, I. (2012) Carta a Clarice Pignalberi de Hassan. En: *Revista de Ictiología*, p. 8.
- Fabbri, L. (2021). *La masculinidad incomodada*. Editorial de la Universidad Nacional de Rosario y Homo Sapiens.
- Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Siglo XXI editores.
- Faur, E. (2012). El cuidado infantil desde la perspectiva de las mujeres-madres. Un estudio en dos barrios populares del Área Metropolitana de Buenos Aires. En Esquivel, V. Faur, E. Jelin, F. y Bruno, M. (Eds.), *Las lógicas del trabajo infantil*, (pp. 107-160). IDES.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Tinta Limón.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario*. Tinta Limón.
- Feld, A. (2015). *Ciencia y política (s) en la Argentina: 1943-1983*. Universidad Nacional de Quilmes.

- Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, 16, 17–36.
<https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/issue/view/16>
- Fermanian, J. D. y Lagarde S. (1998). Les horaires de travail dans le couple, *Economie et statistique*, 321, 89-110.
- Fernández Rius, L. (2008). Género y Ciencia ¿Paridad es Equidad?. *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 817-826.
- Fernández Soto, M., Galván, E., Robaina, S., Tenenbaum, V., & Tomassini, C. (2022). *Desigualdades de género en la trayectoria académica de investigadores e investigadoras en Uruguay*. UDELAR.
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/31900>
- Ferpozzi, H. (2016). *Coproducción de conocimientos y de problemáticas científicas. Dinámicas en la producción de conocimiento científico en la investigación genómica y biomédica sobre la enfermedad de Chagas (1993-2016)*. Tesis doctoral. Universidad de Buenos Aires.
- Ferrarotti, F. (1991). *La historia y lo cotidiano*. Península.
- Ferreira, Y. (2010). Elisa Ferreyra Videla. Primera graduada de la Facultad de Derecho y los estudios de Economía Política en la Universidad Nacional de Córdoba. 1947-2010. *Cuadernos de historia*, 20, 27-58.
- Fiorentin, F. Molina, F. y Suarez, D. (2023) Brecha de género en los PICT y ciclo de la política: tres hechos estilizados tras 20 años de implementación. En Suarez, D. y Pereira, M. (Ed.). *Los PICT: una experiencia de promoción de la investigación en ciencia y tecnología en la Argentina*. CIECTI.
- Fiorentin, F., Pereira, M. y Suarez, D. (2022). “The Gender Gap in Public S&T Funding. The Matilda Effect in STEM Disciplines in Argentina”. *IDB Working Paper Series*.
<http://dx.doi.org/10.18235/0004017>

- Fleck, L. (1986). Scientific observation and perception in general. En *Cognition and fact: materials on Ludwik Fleck* (pp. 59-78). Dordrecht: Springer Netherlands. (Edición original 1935).
- Fonseca, M., Alves, F., Macedo, M. C., y Azeiteiro, U. M. (2016). O Papel das Mulheres na Pesca Artesanal Marinha: Estudo de uma Comunidade Pesqueira no Município de Rio das Ostras, RJ, Brasil. *Revista de Gestão Costeira Integrada*, 16(2), 231-241. <https://doi.org/10.5894/rgci593>
- Foucault, M. (1979). *Microfísica del Poder*. Las Ediciones de La Piqueta.
- Fox Keller, E. (1995). The origin, history, and politics of the subject called “gender and science”: a first person account. En *Handbook of Science and Technology Studies, Revised Edition* (pp. 80-94). SAGE Publications.
- Fox Keller, E. (1991). *Reflexiones sobre género y ciencia*. Edicions Alfons el Magnànim.
- Fox, M. (2001). Women, Science, and Academia: Graduate Education and Careers. *Gender & Society* 15 (5), 654–66.
- Fox, M. (2005). Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists. *Social studies of science*, 35(1), 131-150.
- Fox, M, Fonseca, C. y Bao, J (2011). Work and Family Conflict in Academic Science: Patterns and Predictors among Women and Men in Research Universities. *Social Studies of Science*, 41 (5), 715–35.
- Fox, M. (1995). Women and scientific careers. In *Handbook of Science and Technology Studies, Revised Edition* (pp. 205-224). SAGE Publications.
- Fox, M., Whittington, K. y Linkova, M. (2017). Gender, (in)equity, and the scientific workforce. En *Handbook of science and technology studies* (pp.701–731). MIT Press.
- Franchi, A., Kochen, S., Maffía, D., & Gómez, P. (2014). Evolución de la situación de las Mujeres en el sector de Ciencia y Tecnología en Argentina (1998-2013). En *X Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*.

Fraser, N. (1992). *Repensando la esfera pública. Contribución a la crítica de la democracia actualmente existente*. CAAP.

Fraser, N. (1995). Recognition or redistribution? A critical reading of Iris Young's Justice and the Politics of Difference. *Journal of political philosophy*, 3(2), 166-180.

Fraser, N. (2016). Las contradicciones del Capital y los cuidados. *New Left Review*, 100 [Versión en español].

Fricker, M. (2017). *Injusticia Epistémica*. Herder.

Fricker, M. (2021). Conceptos de injusticia epistémica en evolución. *Las Torres de Lucca*, 10(19), 97-103.

Gago, V. (2019). *La potencia feminista: o el deseo de cambiarlo todo*. Traficantes de sueños.

Gantman, E. (2011). La productividad científica argentina en Ciencias Sociales: Economía, Psicología, Sociología y Ciencia Política en el CONICET (2004-2008). *Revista Española de Documentación Científica*, 34 (3), 408-425.

García, S. V. (2006). Ni solas ni resignadas: la participación femenina en las actividades científico-académicas de la Argentina en los inicios del siglo XX. *Cadernos pagu*, 133-172.

Giordano Lerena, R., y Páez Pino, A. C. (2019). *Matilda y las mujeres en ingeniería en América Latina*. Universidad FASTA Ediciones.

Girbal-Blacha, N. M. (2005). Mujeres y ciencia en Argentina, ¿Algo más que un problema de género? Diagnóstico para las ciencias sociales y humanas en el CONICET. *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*, 273-294.

González- Chiramonte, C. (2009). Expandiendo paradigmas, rediseñando fronteras: la diplomacia cultural norteamericana y la búsqueda de una comunidad interamericana de académicos. *Esbocos*, 20, 223-244.

González García, M. I. (2017). *Ciencia, Tecnología y Género*. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

González García, M. y Pérez Sedeño, E. (2002). Ciencia, Tecnología y Género. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, 2.

González González, R. J., Cisneros-Cohernour, E. J., López Gamboa, G. E., González González, R. J., Cisneros-Cohernour, E. J., y López Gamboa, G. E. (2020). Pobreza, Migración Académica y Estereotipos de Género en la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(2), 79-96. <https://doi.org/10.4067/s0718-73782020000200079>

González, G. (2017). Federalización de la ciencia y la tecnología en Argentina. Una revisión de iniciativas de territorialización y planificación regional (1996-2007). *Revista de estudios regionales*, 108, 193-225.

González, M. I. y Fernández Jimeno, N. (2016). Ciencia, tecnología y género: Enfoques y problemas actuales. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 11(31), 51-60. <https://www.redalyc.org/journal/924/92443623003/html/>

Goren, N. (2010). La institucionalización de la perspectiva de género. ¿Un mayor reconocimiento? *Iberoamericana*, 10(40), 189-194.

Goren, N. (2013). Una relación conflictiva: Trabajo no remunerado vs. trabajo remunerado en los programas de transferencia condicionada de ingresos. *La aljaba*, 17, 29-44.

Goren, N. (2014). Apuntes para un abordaje multidimensional de las políticas públicas. Los puntos ciegos de la agenda feminista sobre las transferencias condicionadas de ingresos. *Dossier Zona Franca*, 22 (23), 21-28.

Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1(2), 1-21.

Goren, N. (2021). Mercado de Trabajo. En Gamba, S. y Diez, T. (Coord.) *Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos* (pp. 412-416). Biblos.

Goren, N. y Trajtemberg, D. (2017). Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo. *Revista Lavboratorio*. 16 (27), 33-50.

Goren, N., y Ferrón, G. (2020). *Desigualdades en el marco de la pandemia*. EDUNPAZ.

Graf, N. B., y Rius, L. E. F. (2017). Política de Ciencia y Tecnología con Perspectiva de Género en México. *Cadernos Pagu*. <https://doi.org/10.1590/18094449201700490010>

Greenberg, J. (2002). Definitional Dilemmas: Male or Female? Black or White? The Law's Failure to Recognize Intersexuals and Multiracials. En Toni Lester (ed.) *Gender Nonconformity, Race, and Sexuality. Charting the Connections*. University of Wisconsin Press.

Grippaldi, E. (2020) *La fatiga y los intentos: Un estudio socio-narrativo de personas en tratamiento por depresión en la Ciudad de Santa Fe*. Tesis doctoral. Universidad de Buenos Aires.

Grossin, W. (1996). Pour une science des temps, introduction à l'écologie temporelle, *Octarès*. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822342324;27:36,2>

Guba, E. y Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social*, 3(2), 113-145.

Guber, R. (2022). *El registro de campo en ciencias sociales: Consignación textual y reflexiva en la reconstrucción analítica de la realidad empírica*. Material preparado para clase seminario de posgrado La entrevista como herramienta transdisciplinar de la investigación social. IDAES.

Hackett, E. J (2017) The Social and Epistemic Organization of Scientific Work. En *Handbook of Science and Technology Studies*. Cambridge.

Haraway, D. (1995). Género para un diccionario marxista: La política sexual de una palabra. En: *Herramienta*. <https://www.herramienta.com.ar/genero-para-un-diccionario-marxista-la-politica-sexual-de-una-palabra>

Haraway, D. J. (1991). *Ciencia, cyborgs y mujeres*. Ediciones Cátedra.

Harding, S. (1992). After the neutrality ideal: Science, politics, and strong objectivity. *Social research*, 567-587.

Harding, S. (2006). *Ciencia y Feminismo*. Ediciones Morata.

- Hartmann, H. (1983). El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista. *Teoría y Práctica*, 12–13.
- Hartmann, H. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class*, 3(2), 1-33.
- Hassan, C. (2012). Profesora Clarice Pignalberi de Hassan. *Revista de Ictiología*, pp. 10-13.
- Hernández, F. y Ordoqui J. (2009). La geografía como campo científico, educativo y de acción. Los desafíos y compromisos en el siglo XXI. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 10 (1), 11-40.
- Hernández, V. (1996). Condiciones socioculturales y cognitivas en la producción de un campo científico. *Redes*, 6(3), 195-209.
- Himmelweit, S. (2011). El descubrimiento del trabajo no pagado: las consecuencias sociales de la expansión del trabajo. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp. 251-280). Catarata.
- Hirata, H. y Kegoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambios*. Asociación Trabajo y Sociedad.
- Hirata, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, 24-41. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222009000100003>
- Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, 24, 15-22. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400002>
- Hochschild, A. R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*. Katz editores.
- hooks, bell (2020). *Teoría feminista. De los márgenes al centro*. Traficantes de sueños.
- Humphries, J. y Rubery, H. (1994). La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 393–424). FuhemIcaria.

- Hunter, L. A. y Leahey, E. (2010). Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods. *Social Studies of Science* 40 (3), 433–51.
- Hurtado, D. (2005). De "átomos para la paz" a los reactores de potencia: Tecnología y política nuclear en la Argentina (1955-1976). *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 2(4), 41-66.
- Hurtado, D. y Busala A. (2002) La divulgación como estrategia de la comunidad científica. *Redes*, 9 (18), 33-62. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/655>
- Hurtado, D. (2010). *La ciencia argentina: un proyecto inconcluso: 1930-2000*. Edhasa.
- Hurtado, D. y Feld, A. (2008). 50 años del conicet. Los avatares de la ciencia. *Nómada*, 12, 2-7.
- Huws, Ursula. (2021). Un círculo vicioso que no se aguanta más. *Jacobin América Latina*. <https://jacobinlat.com/2021/11/un-circulo-vicioso-que-no-se-aguanta-mas/>
- INCAPE (1984) *Memoria Institucional*. Santa Fe: INCAPE.
- INGAR (1988) *Memoria Institucional*. Santa Fe: INGAR.
- INTEC (2002) *Memoria Institucional*. Santa Fe: INTEC
- Jacobs, J, and Gerson, K. (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Jasso, A. K. S., Gómez, E. R., y Orozco, J. J. V. (2016). Desigualdades de género en ciencia, el caso de las científicas de la UAEMéx. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, 13(2). <https://doi.org/10.15517/c.a..v13i2.26691>
- Jelin, E. (2010). *Pan y afectos*. Fondo de Cultura Económica.
- Jelin, E. (2021). Género, etnicidad/raza y ciudadanía en las sociedades de clases. Realidades históricas, aproximaciones analíticas. *Nueva sociedad*, (293), 39-62.
- Kappel, L. L. H. (2022). *College students' perceptions of sense of community, satisfaction, and cognitive learning in online clases*. Doctoral dissertation. East Tennessee State University.

Kergoat, D. (1998). La division du travail entre les sexes. In: Kergoat, J. et al. *Le monde du travail*, 319-329.

Kergoat, D. (2003). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas*, 55-63. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf#page=55>

Knorr Cetina, K. (1992). ¿Comunidades científicas o arenas transepistémicas de investigación? Una crítica de los modelos cuasi económicos de la ciencia. *REDES. Revista de Estudios Sociales de la Ciencia*, 3 (7), 131-160. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/671>

Knorr-Cetina, K. (2005). *La fabricación del conocimiento. Un ensayo sobre el carácter constructivista y contextual de la ciencia*. Universidad Nacional de Quilmes. (Edición original 1981)

Kohn Loncarica, A. (1976). *Cecilia Grierson. Vida y obra de la primera médica argentina*. Stilcograf.

Kohn Loncarica, A. y Sánchez, N. I. (1996). La mujer en la medicina argentina: las médicas de la primera década del siglo XX. *Saber y Tiempo*, 2, 113-138.

Korn, F. (2016). *Clases sociales y otras confusiones en la investigación social*. Eudeba.

Kreimer, P. (1999). *De probetas, computadoras y ratones. La construcción de una mirada sociológica sobre la ciencia*. Ediciones Universidad Nacional de Quilmes.

Kreimer, P. (2000). Ciencia y periferia: una lectura sociológica. En: Marcelo Montserrat (comp.) *La ciencia en la Argentina entre siglos. Textos, contextos e instituciones* (pp. 187-201). Manantial.

Kreimer, P. (2002). ¿De qué objeto hablamos? Triple Hélice y Nueva Producción de Conocimientos. *Redes* 9 (18), 225-232.

Kreimer, P. (2005). Reseña de "La fabricación del conocimiento. Un ensayo sobre el carácter constructivista y contextual de la ciencia" de Karin Knorr Cetina. *Redes*, 11 (22), 209-216.

- Kreimer, P. (2006). ¿Dependientes o integrados? La ciencia latinoamericana y la división internacional del trabajo. *Nómadas*, 24.
- Kreimer, P. (2008). Prólogo. En Salomon, J. *Los científicos entre poder y saber*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Kreimer, P. (2010a). *Ciencia y Periferia. Nacimiento, Muerte y Resurrección de la Biología Molecular en Argentina*. Eudeba.
- Kreimer, P. (2010b). Institucionalización de la ciencia argentina: dimensiones internacionales y relaciones centro-periferia. En VV.AA. (Ed.), *Interpretes e interpretaciones de la Argentina en el bicentenario* (pp. 121–137). Universidad Nacional de Quilmes.
- Kreimer, P. (2011). La evaluación de la actividad científica: desde la indagación sociológica a la burocratización. Dilemas actuales. *Propuesta Educativa*, 20(36), 59-77.
- Kreimer, P. (2015). La ciencia como objeto de las Ciencias Sociales en América Latina: Investigar e intervenir. *Cuadernos de pensamiento crítico latinoamericano*, 27.
- Kreimer, P. y Thomas, H. (2004). Un poco de reflexividad o ¿de dónde venimos? Estudios sociales de la ciencia y la tecnología en América Latina. En: *Producción y uso social de conocimientos: Estudios de sociología de la ciencia y la tecnología en América Latina*. (pp. 4-51). Universidad Nacional de Quilmes.
- Kreimer, P., y Levin, L. (2013). Scientific cooperation between the European Union and Latin American countries: Framework programmes 6 and 7. *Research collaborations between Europe and Latin America: mapping and understanding partnership*, 79-104.
- Kyvik, S. y Teigen, M. (1996). Child Care, Research Collaboration, and Gender Differences in Scientific Productivity. *Science, Technology, & Human Values*, 21 (1), 54–71.
- Lahera, Y. M. (2011). *Ciencia y Género en Cuba*. Universidad de Granada.
- Lahire, B. (2016). *En defensa de la sociología*. Siglo XXI.
- Lahire, B. (2004). *El hombre plural. Los resortes de la acción*. Bellaterra
- Lahire, B. (2010). The Double Life of Writers. *New Literary History*, 41 (2), 443-465.

Lallement, M. (2007). Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas. En: Prieto, C. (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*. Editorial Complutense.

Lamo de Espinoza, E., González García, J.M. y Torres Albero C. (1994). *Sociologías del conocimiento y de la ciencia*. Alianza

Kuhn, T. (1970) *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.

Larrañaga, I., Arregui, B., y Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta sanitaria*, 18, 31-37.

Latour, B. y Woolgar, S. (1995) *La vida de laboratorio*. Alianza (edición original 1979).

Laufer, J. (1982) *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*. Flammarion.

Leahey, E. y Cain, C. L. (2013). Straight from the source: Accounting for scientific success. *Social Studies of Science*, 43 (6), 927-51.

Leahey, E., Keith, B. y Crockett, J. (2010). Specialization and promotion in an academic discipline. *Research in Social Stratification and Mobility*. 28 (2), 135-55.

Lefèvre, W. (2005). Science as labor. *Perspectives on Science*, 13(2), 194-225.
<https://doi.org/10.1162/106361405774270539>

Leite, M. y Guimarães, P. C. (2015). Tudo muda, nada muda: As implicações do uso das tecnologias de informação sobre o trabalho das mulheres no setor eletroeletrônico. *Cadernos Pagu*, 333-366. <https://doi.org/10.1590/1809-4449201500440333>

Lemarchand, G. (1996). La importancia política de la divulgación y la difusión científica y tecnológica. *Revista Redes*, 7(3), 161-192.

Levin, S. G. y Stephan, P. (1991). Research Productivity Over the Life Cycle: Evidence for Academic Scientists. *The American Economic Review*, 81 (1), 114-32.

- Levin, S. G. y Stephan, P. (1989). Age and research productivity of academic scientists. *Research in Higher Education*, 30 (5), 531-49.
- Lione, S. V. (2018). Trabajo científico y trabajo doméstico y cuidados no remunerados. Estudio de caso sobre mujeres investigadoras de la Universidad Nacional del Litoral (Santa Fe, Argentina). *Revista Binacional Brasil-Argentina: Diálogo entre as ciências*, 7(2), 132-166.
- Lione, S. V. (2019) *Científicas entre lo público y lo privado. Estudio de caso exploratorio sobre las mujeres investigadoras de la Universidad Nacional del Litoral*. Tesina de grado. Facultad de Humanidades y Ciencias. Universidad Nacional del Litoral.
- Lione, S. V. (2020) Aportes historiográficos para los estudios de género y ciencia en Argentina. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. Nº. 15, pp. 31-50. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i15.6175>
- Lione, S. V. (2023). Género, trabajo científico y reproducción social. Una aproximación conceptual para su abordaje en y desde la periferia. *La ventana. Revista de estudios de género*, 7(58), 111-145.
- Lione, S. V. (2024a). Trabajo académico y trabajo reproductivo en pandemia. Análisis de una universidad pública en argentina. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (22), 35-50.
- Lione, S. V. (2024b) *Género, entre la investigación y la docencia. Un estudio exploratorio sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad Nacional del Litoral (1992-2019)*. Trabajo Final de Especialización en Docencia Universitaria. Universidad Nacional del Litoral.
- Lione, S.; Cabré, P. Rey, M.F Delfino, M, A y Logiodice, L. (2024) Políticas de género en ciencia y tecnología. En Goren, N. y Suarez, D (coord.) *Brechas de género y políticas públicas. Desafíos para la equidad en el mundo del trabajo*. EDUNPAZ.
- Loch, R. M. B., Torres, K. B. V. y Costa, C. R. (2021). Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. *Revista Estudos Feministas*, 29. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n161470>

- Long, J. (1992). Measures of Sex Differences in Scientific Productivity. *Social Forces* 71, 159–78.
- Long, J. S. y McGinnis, R. (1981). Organizational Context and Scientific Productivity. *American Sociological Review*, 46 (4), 422-442.
- Long, J. S., Allison, P. D. y McGinnis, R. (1993). Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity. *American Sociological Review*, 58 (5), 703-22.
- Longino, H. (1997). Feminismo y filosofía de la ciencia. En González García, M. I., López Cerezo J. A. y. Luján López, J. L *Ciencia, tecnología y sociedad: lecturas seleccionadas*. Ariel.
- Longo, M. E. (2011). *Trayectorias laborales de jóvenes en Argentina. Un estudio longitudinal de las prácticas de trabajo, las disposiciones laborales y las temporalidades juveniles de jóvenes de la Zona Norte del Gran Buenos Aires, en un contexto histórico de diferenciación de las trayectorias*. Tesis de Doctorado en Sociología, Aix-Marseille Université y Universidad de Buenos Aires.
- López, H. y Ponte Gómez, J. (2013) Elly Ana Cordiviola. *ProBiota: Serie Técnica y Didáctica*, 14 (44).
- López-bassols, V., Grazi, M., Guillard, C. y Salazar, M. (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://doi.org/10.18235/0001082>
- Lorde, A. (2009) *Zami una biomitografía. Una nueva forma de escribir mi nombre*. Horas y Horas.
- Lozares, C. y Miguélez, F. (2007) De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez del tiempo reproductivo. En: Prieto, C. (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*. Editorial Complutense.
- Luci, F. (2010). La división sexual del trabajo de mando: Carreras femeninas en las grandes firmas argentinas. *Revista Katálisis*, 13 (1), 29-39. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100004>

- Luci, F. (2014). La «internacional de los managers»: Cultura cosmopolita, movilidad internacional y éxito corporativo en las grandes empresas globales. En: *North Carolina State University. Department of Foreign Languages and Literatures. A Contracorriente*; 11 (2), 166-194. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/34133>
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género: Hacia un feminismo descolonial. En Mignolo, W. (Comp.) *Género y decolonialidad*. Ediciones del Signo-Duke University.
- Luna, N. (2020). *Científicas en cuarentena: Más desigualdad y menos productividad*. UNSAM. <https://www.unsam.edu.ar/tss/cientificas-en-cuarentena-masdesigualdad-y-menos-productividad/>
- Lupica, C. (2012). Madres solas en la Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos. *Revista del Hospital Materno Infantil Ramón Sardá*, 31(1), 13-17.
- Maffía, D. (2008). *Carrera de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología*. Universidad de La Habana. www.ragcyt.org.ar/descargas/5202_doc.pdf
- Maffía, D. (2010). Género y políticas públicas en ciencia y tecnología. En Blazquez Graf, N. *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 140-153). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Maffía, D. (2016). Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica. En C. Korol, *Feminismos Populares. Pedagogías y Políticas* (p.p. 139-153). Chirimbote.
- Magliano, M. J. (2019). La división sexual del trabajo comunitario. Migrantes peruanos, informalidad y reproducción de la vida en Córdoba, Argentina. *Revista de Estudios Sociales*, 70, 88-99. <https://doi.org/10.7440/res70.2019.08>
- Marcano, D., y Phélan, M. (2009). Evolución y desarrollo del programa de promoción del investigador en Venezuela. *Interciencia*, 34(1), 17-24.
- Marrero, A. (2009). *La universidad transformadora. Elementos para una teoría sobre educación y género*. Universidad de la república.

- Maruani, M. (2007). Tiempo, trabajo y género. En Prieto, C. (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*. Editorial Complutense.
- Marx, K y Engels, F. (1994). *La ideología alemana*. Universitat de València.
- Mason, J. (1996). *Qualitative researching*. SAGE Publications.
- Matharan, G. A. (2020). Momentos constitucionales en el desarrollo de la química en la Argentina (1801-1942). *Redes* 25(48), 305–331.
<https://revistaredes.unq.edu.ar/index.php/redes/article/view/71>
- Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative research design: an interactive approach*. Sage Publication.
- Mazzeo, C. (2022). *Prácticas sociales discriminatorias en escenarios académicos: interseccionalidad género y campo disciplinar de formación profesional. Estudio de caso Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Universidad de Buenos Aires (FADU UBA). Período 2021 - 2022*. Tesis de Maestría. FLACSO.
- Meccia, E. (2019) *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Ediciones UNL y Eudeba.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de trabajo*, 3(4), 17-32.
- Medina, J. (2021). Injusticia epistémica y activismo epistémico en las protestas sociales feministas. *Revista latinoamericana de Filosofía política*, 227-250.
- Merton, R. (1938). Science and the social order. *Philosophy of science*, 5(3), 321-337.
- Merton, R. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science* 159 (3810), 56-63.
- Merton, R. (1977). *La sociología de la ciencia*. Alianza. (edición original 1962).
- Meyer, I. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behaviour*, 36, 38-56.
- Meyer, I. (2003). Prejudice as stress: Conceptual and measurement problems. *American Journal of Public Health*, 93, 262-265.
- Milesi, D. (2023). Publicaciones científicas generadas por los Proyectos de Investigación científica y Tecnológica: evidencia de la convocatoria 2014. En: Suarez, D. y Pereira, M.

(Ed.). *Los PICT: una experiencia de promoción de la investigación en ciencia y tecnología en la Argentina*. CIECTI.

MinCyT (2012) *Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación “Argentina Innovadora 2020”*. Ministerio Nacional de Ciencia y Tecnología.

Montes López, E. (2017) *Desarrollo de la carrera académica y género las explicaciones que el profesorado universitario da a la desigual posición de la mujer en la Universidad de Salamanca*. Tesis doctoral. España: Universidad de Salamanca.

Morales, H. (2007). Entre la vida académica y la vida familiar: Retos y estrategias de investigadores del sur de México. *Interciencia*, 32(11), 786-790.

Morrison, Rodolfo y Carrasco, Jimena (2017): “Mesa Temática 41: Estudios feministas sobre la ciencia. Ciencia, Tecnología y Género”. En: *Programa de las XIII Jornadas Nacionales de Historia de las mujeres. VIII Congreso iberoamericano de Estudios de género: “Horizontes revolucionarios. Voces y cuerpos en conflicto”*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires y Universidad Nacional de Quilmes, pp. 106-107. Disponible en: <http://historiadelasmujeres2017.filo.uba.ar/sites/historiadelasmujeres2017.filo.uba.ar/files/Res%C3%BAmenes%20aceptados%20ABRIL.pdf>

Mosconi, N. (1998). *Diferencia de sexos y relación con el saber*. Novedades Educativas.

Mosqueda-Díaz, A., Paravic-Klijn, T. y Valenzuela-Suazo, S. (2013). División sexual del trabajo y Enfermería. *Index de Enfermería*, 22(1-2), 70-74. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962013000100015>

Mulkay, M. (1969). Some aspects of cultural growth in the natural sciences. *Social Research*, 22-52.

Musselin, C. (2005). European academic labor markets in transition. *Higher Education*, 49(1), 135-154.

Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1. http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

- Neffa, J. C. (2011a). *Empleo, desempleo y políticas de empleo*. Documento de Trabajo.
- Neffa, J. C. (2011b). Políticas de empleo. *Revista Voces en el Fénix*, 6.
- Neiburg, F. G., y Plotkin, M. B. (2004). *Intelectuales y expertos*. Paidós.
- Niembro, A. (2020). ¿Federalización de la ciencia y tecnología en Argentina? La carrera del investigador de CONICET (2010-2019). *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 31(60).
- Niembro, A. Aristimuño, F. y Del Bello, J. C (2021). Federalización e ingresos de investigadores a CONICET en 2019 y 2020: ¿Del dicho al hecho hay mucho trecho? *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 10(20), 233-269.
- Nocetti, M; Blanes, P.; Buriyovich, J. y Domínguez, A. (2011). *Trabajar en la Universidad (Des) Igualdades de Género por transformar*. Universidad Nacional de Córdoba.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Alianza.
- OIT-PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- OIT-PNUD (2013) *Trabajo decente e igualdad de género Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas para el Desarrollo <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3198>
- Oregoni, M. S., y Sarthou, N. (2013). La dinámica de la relación entre CONICET y dos universidades nacionales argentinas. *Ciencia, docencia y tecnología*, (46), 33-68.
- Oteiza, E. (1992). *La política de investigación científica y tecnológica argentina: historia y perspectivas*. Centro Editor de América Latina.
- Pagani, C., y Radi, B. (2021). Perspectiva de género, violencia de género y optimismo cruel. En Fraga Utges, Victoria y Sanatangelo, Gisela, *Violencias sexuales, género y sistema penal*. Editores del Sur.
- Pagano, N. (2004). Las ciencias sociales durante la dictadura argentina (1976-1981). *La historiografía académica y la historiografía militante en Argentina y Uruguay*, 159-170.

- Palermo, A. (1998). La participación de las mujeres en la universidad. *La Aljaba*, 3, 94-110. <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v03a06palermo.pdf>
- Palióff Nosal, C. A., Della Torre, V., y Nocetti, L. B. (2019). La Situación laboral de las mujeres en ámbitos académicos científicos: el caso del INTA. *IX Congreso Iberoamericano de estudios de género. XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres*, 12.
- Panaia, M. (2019). Profesionalización o salarización de las profesiones en un contexto flexible. *XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires*.
- Panaia, M. (2014). La inclusión de la mujer en la profesión de ingeniería. *Revista Virajes*, 16 (1), 19-43.
- Parker, J. N., y Hackett, E. J. (2014). The sociology of science and emotions. *Handbook of the sociology of emotions*, 2, 549-572.
- Parker, J. N., Allesina, S. y Lortie, C. J. (2012). Characterizing a scientific elite (B): publication and citation patterns of the most highly cited scientists in environmental science and ecology. *Scientometrics*, 94 (2), 469-80.
- Pasqualini, C. (2008). El significado de la Carrera del Investigador del CONICET: Una visión personal. *Medicina*, 68.
- Patalano, M. (2005), Las publicaciones del campo científico: las revistas académicas de América Latina. *Anales de documentación*, 8, 217-235.
- Paugam, S. (2008). *Le lien social*. Presses universitaires de France.
- Pautassi, L. (2007). *¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales*. Capital Intelectual.
- Pautassi, L. (2023). La igualdad en emergencia. Derecho al cuidado en América Latina. En Jaramillo Sierra, Isabel y Garzón Landínez Tary (comp.) *Nuevas familias, nuevos cuidados. Cómo redistribuir el cuidado dentro y fuera de los hogares del siglo XXI*. Siglo XXI editores.

Pautassi, L. y Zibecchi, C. (2010). *La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias*. Organización de las Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Perel, P., Raíces, E. y Perel, M. (2006). *Universidad y dictadura Derecho, entre la liberación y el orden (1973/83)*. Ediciones del Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini.

Pereyra, S. (2009). La corrupción como problema público en la Argentina de los años 90: un análisis de las actividades de denuncia. *Trabajo presentado en Congress of the Latin American Studies Association*.

Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños.

Pérez Sedeño, E. (2006). *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*. CSIC Press.

Pérez Sedeño, E. Y Gómez, A. (2008). Igualdad y equidad en Ciencia y Tecnología en Iberoamérica. *Arbor*, 184(733), 785-790.

Pérez Sedeño, E., Alcalá Cortijo, P., González García, M. I., Villota Gil-Escóin, P. D., & Roldán Panadero, C. (2006). *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*. Madrid. Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Pérez, M. (2014). *Aportes queer para la representación del pasado. Aspectos políticos, epistemológicos y estéticos-formales*. Tesis doctoral. Universidad de Buenos Aires.

Pérez, Moira (2019a). Queer/Feminismos. Diálogos y disputas de dos campos en tensión. En Susana Gamba *Se va a caer. Feminismos: Conceptos clave*. Pixel.

Pérez, M. (2019b). Violencia epistémica: reflexiones entre lo invisible y lo ignorable. *El lugar sin límites. Revista de Estudios y Políticas de Género*, 1(1), 81-98.

Pérez, M. (2020). *La crisis de lo corriente y lo corriente como crisis*. Columna en blog de Caja Negra Editora. <https://cajanegraeditora.com.ar/la-crisis-de-lo-corriente-y-lo-corriente-como-crisis/>

- Pérez, M. (2021). Queer. En Susana B. Gamba y Tania Diz, *Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos*. Biblos.
- Pérez, M. y Radi, B. (2018). El concepto de «violencia de género» como espejismo hermenéutico. *Igualdad, autonomía personal y derechos sociales*, 8, 69-88.
- Pérez, Moira (2016). Teoría Queer, ¿para qué? *ISEL*, 5, 184-198.
- Perlongher, N. (1991). Los devenires minoritarios. *Prosa plebeya*, (pp. 65-76). Diacasa.
- Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central del análisis del mercado de trabajo. En C. Borderías, C. Carrasco y Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 451–490). Icaria.
- Picchio, A. (2001). Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida. *Tiempos, trabajos y género*, 15-37.
- Piovani, J. I. (2018). Reflexividad en el proceso de investigación social: entre el diseño y la práctica. En: Piovani J. I. y Muñoz Terra, L. (coord.) *¿Condenados a la reflexividad? apuntes para repensar el proceso de investigación social*. Biblos.
- Polanyi, K. (2011). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Fondo de Cultura Económica.
- Polino C. (2018) *Ciencia, participación cultural y estratificación social*. Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICYT) https://www.ricyt.org/wp-content/uploads/2018/10/files_Estado-de-la-Ciencia-2018-E-2018-PARTICIPACION-CULTURAL.pdf
- Pozas, M. (2015). En busca del actor en la teoría del actor red. Pensar lo social: pluralismo teórico en América Latina. *I Congreso Latinoamericano de Teoría Social. Instituto de Investigaciones Gino Germani*, 399-416.
- Preciado, P. (2003). Multitudes queer. Nota para una política de los ‘anormales’. *Nombres*, 19.
- Prouteau, L. y Wolf, F. C. (2002). La participation associative au regard des temps sociaux. *Economie et statistique*, 352, 57-80.

- Radi, B. (2019). Políticas del conocimiento: hacia una epistemología trans. En: Mariano Lopez Seoane (comp.): *Los mil pequeños sexos. Intervenciones críticas sobre políticas de género y sexualidades* (pp. 27-42). Universidad Nacional Tres de Febrero,
- Radi, B. (2020). Notas (al pie) sobre cisnormatividad y feminismo. *Red Argentina de Grupos de Investigación en Filosofía, Ideas*, 11(5), 23-36. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/143756>
- Radi, B. (2021). Las personas trans en la ontología social oficial: políticas de números con perspectiva de género. *Revista Argentina de Ciencia Política*, 1, 26-49.
- Radi, B. (2021). Las personas trans en la ontología social oficial: políticas de números con perspectiva de género. *Revista Argentina de Ciencia Política*, 1, 26-49.
- Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. United Nations Research Institute for Social Development.
- Reskin, B. (1992). Women in Science: Conflicting Views on Where and Why. *Contemporary Sociology*, 21(5), 571-573. <https://doi.org/10.2307/2075530>
- Retamar, J. A. y Piagentini, R. (1984). Desarrollos industriales y transferencias de tecnologías. *Anales de SAIPA - Sociedad Argentina para la Investigación de Productos Aromáticos*.
- Ridgeway, C. (2019). *Status: Why is it Everywhere? Why Does it Matter?* Russell Sage Foundation.
- Ríos González, N., Mandiola Cotroneo, M., Varas Alvarado, A., Ríos González, N., Mandiola Cotroneo, M., y Varas Alvarado, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas*, 16(2), 114-124. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1041>
- Rip, A. (1996) La república de la ciencia en los años 90. En Sández Menéndez L y Santemases M.J (comps.) *Ciencia y estado* (pp. 57-90). Zona Abierta.

Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*, 229-240.

Rodríguez Enríquez, C. (2010). *La organización del cuidado de niños y niñas en la Argentina y el Uruguay*. Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Rodríguez Enríquez, C. (2014). *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado*. Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado". Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/34802>

Rodríguez Enríquez, C. (2015) Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256 (3), 1-15.

Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. L. (2015). *El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

Rodríguez Enríquez, C. y Pautassi, L. (2014). *La organización social del cuidado de niños y niñas: Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/187067>

Rodríguez Enríquez, C., Zuazúa, N. G., y Nieva, D. (2010). *Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar*. CIEPP. Documento de Trabajo, 77.

Rodríguez Navia, A. (2008). 'Aquí hay que hacerse respetar'. Mujeres, entre tuercas y metales Una mirada desde las estudiantes de las facultades de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú. *Grupo de Análisis para el Desarrollo*. <https://repositorio.grade.org.pe/handle/20.500.12820/143>

Rodríguez Navia, A. (2011). *Mujeres ingenieras: Entre cascos y prejuicios. Relaciones de género en la formación científica universitaria*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica de Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1145>

- Rodríguez Venegas, V., Duarte Hidalgo, C., y Mora Castillo, A. (2015). Voces de mujeres y trabajo agrícola de temporada en el valle de Copiapó (2014- 2015). *Revista Pilquen*, 18(2), 50-64.
- Rodríguez-Medina, L., y Vessuri, H. (2021). Personal bonds in the internationalization of the social sciences: A view from the periphery. *International Sociology*, 36(3), 398-418.
- Rojas García, G., Martínez Silva, E., Belmont Cortés, E., Rojas García, G., Martínez Silva, E., y Belmont Cortés, E. (2020). Transiciones en los trabajos de hombres y mujeres ante la desestructuración del sector energético en México. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.501>
- Rossi, A. (1965). Women in science. Why so few? *Science*, 148, 1196-1202.
- Rossiter, M. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23 (2), 325-341.
- Rubin, G. (1975). The traffic in Women: Notes on the “Political Economy” of Sex. En Rayna Reiter (Comp.), *Toward an Anthropology of Women*. Monthly Review Press.
- Ruiz, F. O. (2017). Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica en una universidad chilena. *Polis. Revista Latinoamericana*, 47. <https://journals.openedition.org/polis/12551>
- Russell, G. M., y Kelly, N. H. (2002). Research as Interacting Dialogic Processes: Implications for Reflexivity. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 3(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-3.3.831>
- Ryan, M.K. y Haslam, S.A. (2005). The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management* 16(1), 81–90.
- Sabanes, D. P., y Mazzitelli, M. G. (2011). La brecha que se ensancha. La participación de las mujeres en el ámbito de las TIC; economía, trabajo y educación. *IX Jornadas de Sociología*. <https://www.aacademica.org/000-034/681>
- Sabato, J. (1975). *El pensamiento latinoamericana en la problemática ciencia-tecnología- desarrollo- dependencia*. Paidós.

Sábato, J. (1975). Using Science to 'Manufacture' Technology. *Impact of Science on Society*, 25(1), 37-44.

Saffioti, H. (1992). Rearticulando Género e Classe social. En Bruschini, C. y Costa, A. (Orgs.). *Uma questão de Género* (pp.183-215) .Rosa dos Tempos; Fundação Carlos Chagas. <https://marxismo21.org/heleieth-saffioti-marxismo-genero-e-feminismo/>

Saldaña, J. (2005). Introducción. Historia de las instituciones científicas en México. En J. Saldaña. (coord.). *La Casa de Salomón en México. Estudios sobre la institucionalización de la docencia y la investigación científicas*. Facultad de Filosofía y Letras – UNAM.

Salomon, J. (2008). *Científicos entre poder y saber*. Universidad Nacional de Quilmes.

Salvarezza, R. (2021). No volveremos a ser los mismos, asistimos a un cambio de mentalidad en la relación entre ciencia, tecnología y sociedad – Entrevista a cargo de Gabriel Bilmes y Santiago Liaudat. *Ciencia, Tecnología y Política*, 4(6), 1-19.

Samaniego, N. (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina* (No. 5385). Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Sánchez-Olavarría, C. (2017). Trayectorias profesionales docentes en posgrado: un estudio desde sus funciones. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 4 (3), 1-21.

<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/edici%20%99%80n-2013/ano-iv-publicacion-no-3-mayo-2017/>

Sandel, M. (2020). *La tiranía del mérito. ¿Qué ha sido del bien común?* Debate.

Santana Quispe, L. (2019). Entre techos de cristal y nichos académicos: Estado actual de las mujeres en la arqueología peruana. *Desde el Sur*, 11(2), 261-281. <https://doi.org/10.21142/DES-1102-2019-261-281>

Sanz Cerbino, G. S., y Harari, I. (2022). La lucha por recomposición salarial en CONICET bajo el “Gobierno de Científicos”. *Cuadernos de Economía Crítica*, 8(15), 177-185.

- Sanz González, V. (2005). Una introducción a los estudios sobre género y ciencia. *Revista española de ciencia, tecnología y sociedad, y filosofía de la tecnología*, (8), 43–66.
- Schiebinger, L. (2008). *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford University Press.
- Scott, J. W. (2011). Género: ¿ Todavía una categoría útil para el análisis?. *La manzana de la discordia*, 6(1), 95-101.
- Scott, J. W. (2015). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas Marta (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). PUEG.
- Scribano, A. (2008) *El proceso de investigación social cualitativo*. Prometeo.
- Segato, R. (2018) *Contrapedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.
- Shinn, T. (1982). Scientific disciplines and organizational specificity: the social and cognitive configuration of laboratory activities. En *Scientific establishments and hierarchies* (pp. 239-264). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Shinn, T. (1988). Hiérarchies des chercheurs et formes des recherches. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 74(1), 2-22.
- Shinn, T. (1999). Prólogo. En P. Kreimer (Ed.), *De probetas, computadoras y ratones. La construcción de una mirada sociológica sobre la ciencia*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Shinn, T. (2007). Jerarquías de investigadores y formas de investigación. *Redes*, 13(25), 119-163. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/631>
- Silva, I, A., Silva, C. M., Costa, E. M., Ferreira, M.de J., Abuchaim, E de S.V. (2023). Continued breastfeeding and work: scenario of maternal persistence and resilience. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 76(1). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0191>
- Stehli, M. (2020). La emergencia de la Asamblea de Ciencia y Técnica de Santa Fe. Creencias y narrativas sobre el sistema científico argentino en la disputa de diciembre de 2016. *Argumentos. Revista de crítica social*, (22), 7.

Steinman, A. (2014). *Participación de las mujeres investigadoras en los proyectos CAI+D de la FHUC y la FIQ de la UNL*. Tesina de grado. Facultad de Humanidades y Ciencias. Universidad Nacional del Litoral.

Stephan, P. E., y Levin, S. G. (1997). The critical importance of careers in collaborative scientific research. *Revue d'économie industrielle*, 79(1), 45-61.

Suarez, D. y Pereira, M. (2023). *Los PICT: una experiencia de promoción de la investigación en ciencia y tecnología en la Argentina*. CIECTI.

Suárez, D., y Fiorentin, F. (2018). *Federalización y efecto Mateo en la política científica: El caso del PICT en la Argentina (2012-2015)*. Documento de trabajo CIECTI.

Suarez, D., Fiorentin, F. y Goren, N. (2024). Brechas de género en la ciencia. Un análisis de los proyectos de investigación de las Universidades radicadas en la Provincia de Buenos Aires. *Redes*, 30(58), 1-37. <https://doi.org/10.48160/18517072re58.362>

Suárez, P. (2012). Las mujeres abogadas en la historia y en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, 10 (20), 143-183.

Suitor, J, Mecom D y Feld, I. (2001). Gender, Household Labor and Scholarly Productivity among University Professors. *Gender Issues* 19 (4): 50–67.

Svampa, F. (2021). Gobernanza y autonomía relativa en el Conicet en la Argentina con el retorno de la democracia (1983-1989). En Garrido, S., et. al. *Ciencia, tecnología y desarrollo: Nuevos desafíos para el campo CTS en Argentina*. Universidad Nacional de Quilmes. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/163401>

Svampa, F., y Aguiar, D. (2019). Los consejos de investigaciones y la tensión entre culturas burocráticas y académicas: el Conicet entre 1983-1989. *Ciencia, docencia y tecnología*, (59), 1-36.

Svampa, F., y Aguiar, D. (2021). Gobernanza y autonomía relativa en el CONICET. Cambios y continuidades en la Carrera de Investigador Científico y Tecnológico entre 1961-2003. *Primer Workshop Nacional de Políticas Científicas*. <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8430>

- Szenkman, P. y Lotitto, E. (2020). *Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso*. Documento de políticas públicas CIPPEC <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/11/224-DPP-PS-Mujeres-en-STEM-Szenkman-y-Lotitto-noviembre-2020-1.pdf>
- Szpeiner, A. y Jeppesen, C. (2013) Políticas de federalización en ciencia y tecnología: Avances en el CONICET. *VII Congreso Argentino de la Administración Pública*, Mendoza.
- Taquini, A. C. (1966a). La investigación en la Argentina. *Ciencia e Investigación*, 22(11), 482-494.
- Taquini, A. C. (1966b). Nueva Encrucijada. *Ciencia e Investigación*, 22(5), 193.
- Teran, O. (1993). *Nuestros años sesenta. La formación de la nueva izquierda intelectual en la Argentina, 1956-1966*. El cielo por asalto.
- Thomas, H. (2010) Los estudios sociales de la tecnología en América Latina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 37, 35-53.
- Thompson, A. (1994). *Think Tanks en la Argentina: conocimiento, instituciones y política*. CEDES. <http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/3405>
- Tomassini Urti, C. (2012). *Ciencia académica y género: trayectorias académicas de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República, Uruguay*. Tesis de maestría, Universidad de la República. Colibrí. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/8267>
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 15–33.
- Trajtemberg, D. y Battistini, O. (2015). Representación sindical en Argentina: un caso fuera de modelo. *Quaestio Iuris*, 8 (1); 386-419.
- Ugartemendia, V. (2021). Apropiación y circulación de conocimientos. El regreso de científicos a Argentina con el Programa Raíces (2003 - 2015). *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad CTS*, 16 (48), 183-228.

UNL (2015) *Mujeres en ciencia, un debate que no es matemático*. Disponible en: https://www.unl.edu.ar/noticias/news/view/mujeres_en_matem%C3%A1tica_una_discusi%C3%B3n_que_abri%C3%B3_el_debate#.WUfMQRTf989

Unzué, M. (2015). Nuevas políticas públicas de formación de doctores en Argentina. *Revista Sociedad* 34, 12-34.

Unzué, M. y Emiliozzi, S. (2017) Las políticas públicas de Ciencia y Tecnología en Argentina: un balance del período 2003-2015. *Temas y debates*, 13-33.

Vaccarezza, L. S. (2000). Las estrategias de desempeño de la profesión académica. Ciencia periférica y sustentabilidad del rol de investigador universitario. *Redes* 7(15), 15-43. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/699>

Vaccarezza, L. S. (2009). Estudios de cultura científica en América Latina. *Redes. Revista de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología*, 15(30), 75-103.

Valenzuela, F. A., Vera-Gajardo, A., De Armas Pedraza, T., Dinamarca Noack, C., Aguila Humeres, F., Valenzuela, F. A., Vera-Gajardo, A., De Armas Pedraza, T., Dinamarca Noack, C., y Aguila Humeres, F. (2022). Bichos raros: Género y subjetividades en el campo de la investigación en matemáticas en Chile. *Psicoperspectivas*, 21(2), 118-130. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2478>

Valles, M. (2005). El reto de la calidad en la investigación social cualitativa: de la retórica a los planteamientos de fondo y las propuestas técnicas. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 110, 91-114.

Valles, M. S. (2002). *Entrevistas cualitativas*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Varsavsky, O. (1969) *Ciencia, política y científicismo*, Buenos Aires CEAL.

Varsavsky, O. (2010). *Ciencia, política y científicismo y otros textos*. Capital intelectual.

Vassallo, A. (2000). Entre el conflicto y la negociación. Los feminismos argentinos en los inicios del Consejo Nacional de Mujeres, 1990-1910. En Fernanda Gil Lozano, Valeria Silvina Pita, María Gabriela Ini (dirs.): *Historia de las mujeres en la Argentina* (pp. 177- 195). Taurus.

- Velho, L. (2011). La ciencia y los paradigmas de la política científica, tecnológica y de innovación. *Estudio social de la ciencia y la tecnología desde América Latina*, 99-125.
- Vessuri H. y Canino M. V. (Comp.) (2017). *La otra: el mismo. Mujeres en la ciencia y la tecnología en Venezuela*. Fundación Editorial El perro y la rana.
- Vessuri, H. (1983). *La ciencia periférica*. Monte Ávila.
- Vessuri, H. (1992). Las ciencias sociales en la Argentina: diagnóstico y perspectivas. En Oteiza, E. (comp.), *La política de investigación científica y tecnológica argentina. Historia y perspectivas*. Bibliotecas Universitarias del Centro Editor de América Latina.
- Vessuri, H. (1996). La calidad de la investigación en Venezuela: Elementos para el debate en torno al Programa de Promoción del Investigador. *Interciencia*, 21(2), 98-102.
- Vessuri, H. (2018). Entrevista. En Rivero, P.; Echeverry-Mejía J. A. y Vessuri, H. Más allá de las ciencias, los científicos y la gestión de la ciencia y la tecnología. Conversación con Hebe Vessuri. *Cuadernos de Antropología Social*, 48, 129-144. <https://www.redalyc.org/journal/1809/180957654008/html/>
- Vienni Baptista, B. (2015). Los estudios sobre la interdisciplina: Construcción de un ámbito en el campo de Ciencia, Tecnología y Sociedad. *Revista Redes*, 21(41), 141-175.
- Vinck, D. (2014) *Ciencias y Sociedad. Sociología del conocimiento científico*. Gedisa.
- Viscardi, N., y Butti, A. y. (2002). *Mujeres investigadoras uruguayas: ¿participación real o incierta?- Informe de investigación*. UNESCO/OEI.
- Vommaro, G., y Gené, M. (2017). Argentina: el año de Cambiemos. *Revista de ciencia política (Santiago)*, 37(2), 231-254.
- Wainerman, C. (2005). *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?* Lumiere.
- Wainerman, C. Y Sautu, R. (1997). *La trastienda de la investigación social*. Editorial de Belgrano. (3ª ed. ampliada, 2001, Ediciones Lumiere).
- Wainerman, C. (2007 a). Familia, trabajo y relaciones de género. En Carbonero Gamundí, M.A. y Levín S. (Comp.) *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Homo Sapiens Ediciones.

- Wainerman, Catalina (2007 b). Conyugalidad y paternidad. ¿Una revolución estancada? En María Alicia Gutiérrez (Comp.). *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. CLACSO.
- Wajcman, J. (1991). Patriarchy, technology, and conceptions of skill. *Work and Occupations*, 18(1), 29-45.
- Wajcman, J. (1999) *Managing Like a Man: Women and Men in Corporate Management*. Allen and Unwin.
- Weber, M. (1946). Science as a Vocation. En Gerth, H. y C. Wright Mills, *From Max Weber: Essays in Sociology* (pp. 129-156). Oxford University Press. (Edición original 1918).
- Weber, M. (1988). *El político y el científico*. Alianza. (Edición original 1919)
- Weinberg, A. M. (1961). Impact of Large-Scale Science on the United States: Big Science Is Here to Stay, But We Have Yet to Make the Hard Financial and Educational Choices It Imposes. *Science*, 134 (3473), 61–164.
- Weinberg, G. (1987). Aspectos del vaciamiento de la universidad Argentina durante los regímenes militares recientes. En *Universidad y política en América Latina* (pp. 15-34). UNAM.
- Whitley, R. (2012). *La organización intelectual y social de las ciencias*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Wilkerson, William S. (2000). Is there something you need to tell me?. Moya, P. y Hames-García, M, (eds.). *Reclaiming Identity* (pp. 251-278). University of California Press.
- Witz, A. (1990). Patriarchy and Professions: The Gendered Politics of Occupational Closure. *Sociology*, 24 (4).
- Witz, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. New York Routledge.
- Wright, C. (2019). *Using Phenomenological Methods to Describe Maternal Perceptions of Perceptions of Positive Worksite Breastfeeding Support*

Support Experiences Across Various Industries. Tesis de maestría, Universidad de Tennessee Knoxville. https://trace.tennessee.edu/utk_gradthes/5672

Xavier, G. (2021). Ciência de Mulheres Negras: Um experimento de insubmissão. *Saúde em Debate*, 45, 51-59. <https://doi.org/10.1590/0103-11042021E104>

Yañez, S. (2016). *Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y Desafíos. Un estudio exploratorio*. Documento de trabajo FLACSO Chile.

Young, I. (1992). Marxismo y feminismo, más allá del “matrimonio infeliz” (una crítica al sistema dual). *El Cielo por Asalto*, 2 (4).

Zarifian, P. (2001). *Temps et modernité: le temps comme enjeu du monde moderne*. L'Harmattan.

Zazueta, M. L. U., Montoya, T. del N. J. C., Guevara, R. A. M. A., y Otero, E. J. M. (2022). Estereotipos y roles de género en la ciencia. Investigadoras de una universidad pública de Sinaloa, México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3946

Zicavo, E. (2013). Dilemas de la maternidad en la actualidad: Antiguos y nuevos mandatos en mujeres profesionales de la ciudad de Buenos Aires. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(38), 50-87.

Ziman, J. (1986) *Introducción a los estudios de la ciencia*. Ariel.

Zuckerman, H. (1970). Stratification in American science. *Sociological Inquiry*, 40(2), 235-257.

Zukerfeld, M. (2013). *Obreros de los bits. Conocimiento, trabajo y tecnologías digitales*. Universidad Nacional de Quilmes.

Zukerman, H. (1987). The careers of men and women scientists: A review of current research. En H. Zukerman, J. R. Cole, & J. T. Bruer (Eds.), *The outer circle: Women in the scientific community*. W. W. Norton.

Fuentes

a) Leyes, Decretos, Resoluciones y Decisiones Administrativas nacionales

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1974). *Ley N° 20744. Ley de Contrato de trabajo (y sus modificatorias)*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1990). *Ley N° 23877. Promoción y Fomento de la Innovación Tecnológica.*

http://www.agencia.mincyt.gob.ar/upload/ley23877_Promoci%C3%B3n%20y%20Fomento%20de%20la%20Innovaci%C3%B3n%20Tecnol%C3%B3gica.pdf

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1992). *Ley N° 24185. Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional.*

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/583/texto>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1995). *Ley N° 24521. Ley de Educación Superior.* <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24521-1995-25394>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1996). *Ley N° 24729. Modificación Ley 20464, artículo 44.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=40694>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1999). *Ley N° 25164. Ley marco de regulación de empleo público nacional.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/texact.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1999). *Ley N° 25164. Marco de regulación del empleo público nacional.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=60458>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (2009). *Ley N° 26485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (2010). *Ley N° 26.618. Modificación del Código Civil y Comercial de la Nación para incorporar el Matrimonio Igualitario.*

Honorable Congreso de la Nación Argentina (2012). *Ley N° 26.743. Ley de Identidad de Género.* <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (2017). *Ley N° 27385. Becas de investigación requisito de edad - dejase sin efecto.* <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=280276>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (2019). *Ley N° 27499. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.* <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

Honorable Congreso de la Nación Argentina (2021). *Ley N° 27636. Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayan” – “Lohana Berkins”.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=351815>
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/380000-384999/381658/norma.htm#:~:text=%5B5%5D%20Decreto%20N%C2%B0%20476,la%20Ley%20N%C2%B0%2026.743.>

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=169608>

Jefatura de Gabinete de Ministros (2001). *Decisión Administrativa N° 88/2001. Descongelamiento de cargos vacantes de CONICET.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=67522>

Jefatura de Gabinete de Ministros (2015). *Decisión Administrativa N° 1191/2014. Incremento de Cargos- Autorizarse. CONICET.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=240587>

Jefatura de Gabinete de Ministros (2018). *Decisión Administrativa N°1609/2018. Cargos-Incremento. CONICET.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=314348>

Jefatura de Gabinete de Ministros (2019). *Resolución 170/2019. Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Nacional.*

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-170-2019-324229/texto>

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2020). *Creación del Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación.*

<https://www.argentina.gob.ar/ciencia/igualdaddegeneros>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). *Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de Género 2022-2024.*

<https://www.argentina.gob.ar/generos/plan-nacional-de-accion-contras-las-violencias-por-motivos-de-genero-2022-2024>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2021) *Resolución N° 478/2021. Régimen especial-inclusión.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=353105>

Poder Ejecutivo Nacional (1973). *Ley N° 20464. Estatuto de las Carreras de Investigador Científico y Tecnológico y de Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=372E81679F290F71B847475E9E9C2E22?id=60507>

Poder Ejecutivo Nacional (1976). *Decreto N° 1572/1976. Carrera de Investigador Científico y Tecnológico y Carrera de Personal de Apoyo a la Investigación. Escalafón (y sus modificatorias).*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=32633>

Poder Ejecutivo Nacional (1992). *Decreto N° 719/1992. Estructura del Directorio de CONICET.*

Poder Ejecutivo Nacional (1996). *Decreto N° 1661/1992. Misiones y funciones. Conducción. Gestión y Control. Fomento y Ejecución de las Actividades Científicas y Tecnológicas. Evaluación de las Actividades. Disposiciones Transitorias. CONICET.*

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/41358/norma.htm>

Poder Ejecutivo Nacional (2006). *Decreto N° 214/2006. Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Vigencia.*
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/114315/actualizacion>

Poder Ejecutivo Nacional (2007). *Decreto N° 456/2007. Remuneraciones- incremento.*
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-456-2007-127775>

Poder Ejecutivo Nacional (2007). *Decreto N° 997/2007. Empleo Público Nacional. Acta acuerdo – homologación.*
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=130608>

Poder Ejecutivo Nacional (2018). *Decreto N° 1086/2018. Licencia por violencia de género. Convenio de la Administración Pública Nacional.*
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/196989/20181203>

Poder Ejecutivo Nacional (2019). *Decreto 7/2019. Organización ministerial del Poder Ejecutivo Nacional.* <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/330000-334999/333138/norma.htm>

Poder Ejecutivo Nacional (2020). *Decreto N° 960/2020. Suplemento especial remunerativo no bonificable-Incrementarse.*
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=344675>

Poder Ejecutivo Nacional (2021). *Decreto N° 414/2021. Licencia para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género en la Administración Pública Nacional.* <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246309/20210701>

Poder Ejecutivo Nacional (2021). *Decreto N° 476/2021. Nomenclatura a utilizarse en lo referido al sexo en el Documento Nacional de Identidad y Pasaporte, incorpora la X.*

Poder Ejecutivo Nacional (2021). *Decreto N° 231/2021. Suplemento especial remunerativo no bonificable-Incrementarse.*
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=348421>

Poder Ejecutivo Nacional (2021). *Disposición N°225. Procedimiento de Cambio de Lugar de Trabajo con recomendación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).*

Poder Ejecutivo Nacional (2021). *Resolución N° 1189. Designación de integrantes del Equipo de Orientación sobre Violencia de Género.*

Poder Ejecutivo Nacional (2022). *Decreto N° 443/2022. Retribuciones. Incrementarse.* <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=368945>

Poder Ejecutivo Nacional (2023). *Decreto N° 283/2023. Retribuciones. Incrementarse.* <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=384364>

b) Resoluciones, reglamentaciones e informes CONICET

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (1976). *Resolución del Interventor N° 217/76. Organización de centros regionales.*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (1999). *Resolución 2672/99 – Licencias y Presentación de Informes.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/OCR-RD-19991206-2672.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (1999). *Resolución 2600/99 – Procedimientos para el tratamiento de informes No Aceptables.* (Modificada en 2004) <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/OCR-RD-19991125-2600.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2002). *Resolución N° 1340. Creación de la figura del investigador Jubilado Contratado.*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2002). *Resolución 63/02 – Pautas para la presentación de solicitudes de promoción.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/OCR-RD-20020131-0063.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2003). *Resolución 452/03 – Investigadores con lugar de trabajo en empresa.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/OCR-RD-20030404-0452.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2004). *Resolución 1437/04 – Modificatoria de Resolución 2600/99 sobre Procedimientos para el tratamiento de informes No Aceptables.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/OCR-RD-20040813-1437.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2004). *Resolución 1683/04 – Cambio de lugar de trabajo y radicación*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/OCR-RD-20040927-1683.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2006). *Resolución N° 3111. Conformación de los Centros Científicos Tecnológicos (CCT)*.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2008). *Resolución 2154/08 – Dirección de investigadores asistentes*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RD-20080917-21541.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2009). *Resolución 2279/09 – Procedimiento para convocatorias de Ingreso, Promociones e Informes de CIC, Proyectos de Investigación y Becas*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RD-20090812-22791.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2010). *Resolución 1454/10 – Permanencia mínima en el lugar de trabajo para ingresantes a la Carrera del Investigador CyT*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RD-20100611-1454.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2011). *Resolución N° 965/11. Presentación de informes y licencia por maternidad*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RD-20110415-0965.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2011). *Resolución N° 4442. Solicitudes de ingreso y límite de edad por maternidad y familias homoparentales*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Res.-N%C2%AA-444215-%E2%80%93-Sobre-solicitudes-de-ingreso-y-l%C3%ADmite-de-edad-por-maternidad-y-familias-homo-parentales..pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2011). *Reglamento de Becas de Investigación Científica Tecnológica Reglamento de becas. Incorporación de ausencia por maternidad para becarias*. <https://cordoba.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/25/2016/03/RD-3224-2011.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2014). *Resolución N° 3314/14. Extensión prórroga de informes de CIC por nacimiento o adopciones de niños en el marco de familias homoparentales.* https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RES_3314.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2014). *Resolución N° 1136/14. Creación de la Oficina de Atención al Becario.*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2014). *Resolución N° 1394/2014. Percepción de Adicional por Familia y la Cobertura Médica para becarios.*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2014) Resolución 3386/14 — Reglamento de Becas de Investigación Científico-Tecnológica vigente para las becas otorgadas antes del 6 de junio de 2018. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/09/RD-20140908-3386.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2015). *Resolución 1351/15 – Reglamento Investigador Correspondiente.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/04/RD-1351-Investigador-Correspondiente.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2016). *Resolución 515/16 – Filiación institucional.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RD-20160307-05151.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2017). *Resol. D. 1457/17. Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo”* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Protocolo-contra-la-violencia-laboral-Resoluci%C3%B3n-N%C2%BA-1457-17.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2018). *Resolución N° 977/18. Autorización becarios internos postdoctorales a realizar actividades de vinculación tecnológica (RESOL-2018-977-APM-DIRCONICET).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2018). *Reglamento de Becas de Investigación Científica Tecnológica a partir del 6 de junio de 2018.*

<https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-2018-977-IF-2018-23434908-APN-GRHCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2018) *Resolución 977/18* — *Resolución vigente para las becas otorgadas a partir del 6 de junio de 2018.*

<https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-2018-977-APN-DIRCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2019). *Resolución N° 1621. Designación de integrantes de la Comisión Interdisciplinaria en carácter de Observatorio de Violencia Laboral y de Género.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-2021-659-APN-DIRCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2019). *Informe. Manual de procedimiento para la creación de espacios de atención de violencia laboral y de género en dependencias del CONICET.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Manual-Espacios-de-atencion.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2019). *Reglamentación de prórroga de beca por maternidad.* <https://www.conicet.gov.ar/directorio-del-conicet-16-17-de-julio-2019/>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2020). *Resolución N° 1841. Pautas de Intervención y Abordaje en los Espacios de Atención de Violencia Laboral y de Género –CONICET.* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Resolucion-Pautas-de-Intervencion.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2020). *Resolución N° 5. “Manual de procedimiento para la creación de espacios de atención de violencia laboral y de género en dependencias de CONICET”* <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Manual-Espacios-de-atencion.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2020). *Reintegro por guardería y/o jardines maternos a los becarios y las becarias internas del organismo.* <https://www.conicet.gov.ar/becario/tramites-becario/reintegro-por-guarderia/>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2020). *Resolución 1089/20 – Convocatoria Permanente de Ingreso a la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico desde el Exterior*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-2020-1089-APN-DIRCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2021). *Resolución N° 659. Creación del Área de Políticas de Género y Diversidades en la órbita de la Unidad organizativa presidencia (UOP) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-2021-659-APN-DIRCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2021) Resolución 1060/21 — Ampliación del período de duración de las Becas Internas Postdoctorales. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-2021-1060-APN-DIRCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Resolución 482/22 — Responsabilidades de los/as directores/codirectores de becas. Modificación del Artículo 9 del Reglamento de Becas de Investigación Científica y Tecnológica*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-2022-482-APN-DIRCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). Resolución 1983/23 — Reglamento de Becas de Investigación Científica Tecnológica a partir del 1° de abril de 2024. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/IF-2023-113143252-APN-CBCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2024). *Resolución 489/24. Modificación artículo 12° Reglamento de Becas de Investigación Científica. Actividades de vinculación*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-489.pdf>

c) Actas de Reunión del Directorio de CONICET

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 565 Reunión de Directorio (16 de febrero)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-565-WEB-1.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 566 Reunión de Directorio (02 de marzo)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-N%C2%B0-566-WEB-comprimido_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 567 Reunión de Directorio (16 de marzo)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-567-de-Directorio.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 568 Reunión de Directorio (30 de marzo)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-568_parte1.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 569 Reunión de Directorio (27 de abril)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-569-Web_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 570 Reunión de Directorio (11 de mayo)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-No-570_web.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 571 Reunión de Directorio (24 de mayo)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/ACTA-571-web_1.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 572 Reunión de Directorio (8 de junio)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/IF-2022-74174887-APN-DIRCONICET.-Acta-572_1.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 573 Reunión de Directorio (22 de junio)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta573_web_final_1-1.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 574 Reunión de Directorio (6 de julio)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-574_web.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 575 Reunión de Directorio (20 de julio)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-575-web_1.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 576 Reunión de Directorio (2 de agosto)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-576-DIRECTORIO_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 577 Reunión de Directorio (17 de agosto)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/IF-2022-109570401-APN-DIRCONICET_.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 578 Reunión de Directorio (31 de agosto)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/IF-2022-117178120-APN-DIRCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 579 Reunión de Directorio (14 de septiembre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/IF-2022-117178388-APN-DIRCONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 580 Reunión de Directorio (28 de septiembre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/IF-2022-117178686-APN-DIR-CONICET-1.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 581 Reunión de Directorio (12 de octubre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/IF-2022-125862916-APN-DIR-CONICET.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 582 Reunión de Directorio (26 y 27 de octubre)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-582_.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 583 Reunión de Directorio (9 de noviembre)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-583_merged_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 584 Reunión de Directorio (23 de noviembre)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-584-web-1_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 585 Reunión de Directorio (7 de diciembre)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta585_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2022). *Acta de la 586 Reunión de Directorio (21 de diciembre)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/acta-586_merged_compressed-1.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 587 Reunión de Directorio (15 de febrero)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-587_merged_compressed-1.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 588 Reunión de Directorio (1 de marzo)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/acta-588_merged-1_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 589 Reunión de Directorio (29 de marzo)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-589_merged_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 590 Reunión de Directorio (12 de abril)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-590_merged-1-1_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 591 Reunión de Directorio (26 de abril)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/ACTA-591_compressed.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 592 Reunión de Directorio (10 de mayo)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-592.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 593 Reunión de Directorio (24 de mayo)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Anexos_Acta_593_merged_1.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 594 Reunión de Directorio (7 de junio)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-594-1.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 595 Reunión de Directorio (21 de junio)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-595.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 596 Reunión de Directorio (5 de julio)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-596.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 597 Reunión de Directorio (19 de julio)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-597.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 598 Reunión de Directorio (2 de agosto)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-598-con-Anexos .pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 599 Reunión de Directorio (8 de agosto)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-599.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 600 Reunión de Directorio (16 de agosto)*. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-600_2.pdf

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 601 Reunión de Directorio (30 de agosto)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-601.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 602 Reunión de Directorio (13 de septiembre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-602.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 603 Reunión de Directorio (27 de septiembre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-603-1.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 604 Reunión de Directorio (11 de octubre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-604-1.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 605 Reunión de Directorio (25 de octubre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-605-1.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 606 Reunión de Directorio (31 de octubre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-606-1.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 607 Reunión de Directorio (8 de noviembre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-607-con-Anexos.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 608 Reunión de Directorio (22 de noviembre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-608.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 609 Reunión de Directorio (6 de diciembre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-609.pdf>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2023). *Acta de la 610 Reunión de Directorio (21 de diciembre)*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Acta-610.pdf>

d) Documentos referidos al CCT Santa Fe

ARCIEN y CONICET (1980) *Convenio de creación del Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR)*.

CCT Santa Fe (2020). *Disp. N° 260. Incorporación del IDICAL como Unidad Ejecutora al CCT Santa Fe*.

CCT Santa Fe- UNRAF (2020). *Disp. N° 362. CIT RAFAELA como Unidad administrada por el Centro Científico Tecnológico CONICET Santa Fe*.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2009). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2011). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2012). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2015). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2016). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2018). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2010). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2007). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2008). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2013). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2014). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2017). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2019). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2020). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2021). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2013). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2014). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2015). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2016). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2017). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2018). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2019). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2020). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2021). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

CONICET-UNL (2023) *Convenio de incorporación de CONICET al Parque Tecnológico Litoral Centro (PTLC)*. <https://santafe.conicet.gov.ar/conicet-se-incorpora-como-accionista-del-ptlc/>

CONICET-UTN (2003) *Acuerdo Específico CONICET y UTN. INGAR Instituto de Doble Dependencia*.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (1961). *Acta de Reunión de Directorio N°101 (3 de agosto)*. Creación del Instituto Nacional de Limnología (INALI).

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (1995). *Resolución N° 315/95. Creación del Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP/ CONICET-Gobierno de Entre Ríos-UADER)*.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (1999). *Resolución N° 2380/99. Creación del Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL/CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2006). *Resolución N° 3111/06. Creación del Centro Científico Tecnológico CONICET Santa Fe.*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2007). *Resolución CONICET 1027/07. Instituto Nacional de Lactología Industrial (INLAIN/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2008). *Resolución N° 2065/08. Creación del Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2013). *Resolución N° 1866/13. Creación del Centro de Investigación en Mecánica Computacional (CIMEC/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2013). *Resolución N° 2076/13. Creación del Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2013). *Resolución N° 2194/13. Creación del Instituto de Física del Litoral (IFIS/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2013). *Resolución N° 4001/13. Creación del Instituto de Salud y Ambiente del Litoral (ISAL/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2014). *Resolución N° 3403/14. Nombre “Predio CONICET Dr. Alberto Cassano” CONICET-Santa Fe.*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2014). *Resolución N° 4154/14. Creación del Instituto de Investigación en Señales, Sistemas e Inteligencia Computacional (sinc(i)/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2015). *Resolución N° 4810/15. Creación del Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2016). *Resolución N° 0822/16. Creación del Instituto de Química Aplicada del Litoral (IQAL/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2017). *Resolución N° 1399/17. Creación del Instituto de Investigación y Desarrollo en Bioingeniería y Bioinformática (IBB/ CONICET-UNER).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2017). *Resolución N° 4437/17. Creación del Instituto de Estudios Sociales (INES/ CONICET - UNER).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2017). *Resolución N° 3718/17. Centro de Investigaciones y Transferencia Rafaela (CIT Rafaela).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2019). *Resolución N° 1079/19. Creación del Instituto de Ciencias Agropecuarias del Litoral (ICIAGRO/ CONICET-UNL).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2020). *Resolución N° 903/20. Instituto de Ciencia y Tecnología de los Alimentos de Entre Ríos (ICTAER CONICET-UNER).*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2020). *Resolución de N° 1009/20. Instituto de Investigación de la Cadena Láctea (IDICAL/ CONICET-INTA).*

Consejo Superior de la Universidad Nacional del Litoral (1975). *Resolución C.S. N° 119/75. Creación del Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC –CONICET/UNL).*

Consejo Superior de la Universidad Nacional del Litoral (1976). *Resolución C.S. 177/78. Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE/ CONICET-UNL).*

Honorable Concejo Municipal de la ciudad de Santa Fe (1975). *Ordenanza N° 7102/75. Art. 2. Donación gratuita a CONICET de una fracción del terreno propiedad municipal en sitio “El Pozo”.*

Honorable Legislatura de la Provincia de Santa Fe (2002). *Ley Provincial N°12.021. Creación del Parque Tecnológico Litoral Centro (PTLC) administrado por una Sociedad Anónima con Participación Mayoritariamente Estatal (SAPEM)*.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2009). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2010). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2012). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2013). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2015). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2016). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2017). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2018). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2020). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2021). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2021). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2013) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2014) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2015) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2016) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2017) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2018) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2019) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2020) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2021) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2022) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET) (2023) *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1976). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1977). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1979). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1981). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1982). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1983). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1984). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1985). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1986). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1987). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1988). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1989). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1990). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1991). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1992). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1993). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1994). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1995). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1996). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1997). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1998). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (1999). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (2000). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (2002). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (2003). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC) (2023). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1988). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1989). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1990). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1991). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1992). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1993). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1994). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1995). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1996). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1997). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1998). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR) (1999). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Estudios Sociales (INES). (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2013). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2014). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2015). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2016). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2017). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2018). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2019). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2020). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2021). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Física del Litoral (IFIS) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) (2016). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) (2017). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) (2018). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) (2019). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) (2020). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) (2021). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (1984). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (1985). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (1989). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (1990). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (2001). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (2003). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (2004). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (2005). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2009). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2010). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2011). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2012). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2013). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2014). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2015). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2016). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2017). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2018). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2019). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2020). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2021). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2000). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2001). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2002). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2003). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2004). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2005). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2006). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2007). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2008). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2009). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2010). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2011). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2012). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2013). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2014). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2015). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2016). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2017). *Memoria Institucional*.
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2018). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2019). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2020). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2021). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL) (2022). *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1982) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1985) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1986) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1987) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1988) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1989) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1990) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1991) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1992) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1993) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (1996) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (2006) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (2007) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Instituto Nacional de Limnología (INALI) (2015) *Memoria Institucional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (2015) Informe de Evaluación Externa Centro Científico Tecnológico Santa Fe Octubre de 2014 – Marzo de 2015.
<https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/CCT-Santa-Fe.pdf>

e) Páginas web

Área de Políticas de Género y Diversidades del CONICET.

<https://www.conicet.gov.ar/area-de-politicas-de-genero-y-diversidades/>

Asociación Trabajadores del Estado. <https://ate.org.ar/>

Buscador de Institutos y Recursos Humanos CONICET.

https://www.conicet.gov.ar/new_scp/advancedsearch.php

Centro de Investigación Científica y de Transferencia Tecnológica a la Producción (CICYTTP). www.cicyttp.conicet.gov.ar

Centro de Investigación de Métodos Computacionales (CIMEC).

www.cimec.conicet.gov.ar

Centro de Investigación y Transferencia Rafaela (CIT Rafaela).

www.citrafaela.conicet.gov.ar

Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).

<https://www.conicet.gov.ar/ciot/>

CONICET en Cifras. <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/>

Instituto de Agrobiotecnología del Litoral (IAL). <https://ial.conicet.gov.ar>

Instituto de Ciencia y Tecnología de los Alimentos de Entre Ríos (ICTAER).

<https://ictaer.conicet.gov.ar/>

Instituto de Ciencias Agropecuarias del Litoral (ICIAGRO).

www.iciagro.conicet.gov.ar

Instituto de Ciencias Veterinarias del Litoral (ICIVET). [www.icivet.santafe-](http://www.icivet.santafe-conicet.gov.ar)

[conicet.gov.ar](http://www.icivet.santafe-conicet.gov.ar)

Instituto de Desarrollo Tecnológico para la Industria Química (INTEC).

www.intec.conicet.gov.ar

Instituto de Desarrollo y Diseño (INGAR). www.ingar.santafe-conicet.gov.ar

Instituto de Estudios Sociales (INES). www.ines.conicet.gov.ar

Instituto de Física del Litoral (IFIS). www.ifis.conicet.gov.ar

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO).

www.ihucso.conicet.gov.ar

Instituto de Investigación de la Cadena Láctea (IDICAL). www.idical.conicet.gov.ar

Instituto de Investigación en Señales, Sistemas e Inteligencia Computacional (SINC(I)).

<https://sinc.unl.edu.ar/>

Instituto de Investigación y Desarrollo en Bioingeniería y Bioinformática (IBB).

www.ibb.conicet.gov.ar

Instituto de Investigaciones en Catálisis y Petroquímica (INCAPE).

www.incape.conicet.gov.ar

Instituto de Lactología Industrial (INLAIN). <https://inlain.conicet.gov.ar>

Instituto de Matemática Aplicada del Litoral (IMAL). www.imal.conicet.gov.ar

Instituto de Salud y Ambiente del Litoral (ISAL). www.isal.conicet.gov.ar

Instituto Nacional de Limnología (INALI). www.inali.conicet.gov.ar

Instituto de Química Aplicada del Litoral (IQAL). www.iqal.conicet.gov.ar

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación.

<https://www.argentina.gob.ar/ciencia>

Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CONICET.

<https://www.conicet.gov.ar/comision-interdisciplinaria-del-observatorio-de-violencia-laboral/>

Oficina de Atención al Becario. <https://www.conicet.gov.ar/oficina-de-atencion-al-becario/>

[becario/](https://www.conicet.gov.ar/oficina-de-atencion-al-becario/)

Red Federal de Género y Diversidades del CONICET.

<https://redgenerodiversidades.conicet.gov.ar/>

Repositorio Institucional. CONICET Digital. <https://ri.conicet.gov.ar/>

Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Provincia de Entre Ríos.

<https://portal.entrerios.gov.ar/desarrolloeconomico/cienciaytecnologia/inicio>

Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Provincia de Santa Fe.

<https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/236062>

Unión Del Personal Civil De La Nación. <https://www.upcndigital.org/>

Universidad Autónoma de Entre Ríos. <https://uader.edu.ar/>

Universidad Nacional de Entre Ríos. <https://www.uner.edu.ar/>

Universidad Nacional de Rafaela. <https://www.unraf.edu.ar/>

Universidad Nacional del Litoral. <https://www.unl.edu.ar/>

Universidad Tecnológica Nacional- Regional Santa Fe. <https://www.frsf.utn.edu.ar/>