

# Carrera académica y asimetrías de género en el CONICET, Argentina (2004-2018)\*

Academic career and gender asymmetries at CONICET, argentina (2004-2018)

Carreiras acadêmicas e assimetrias de gênero no CONICET, argentina (2004-2018)

Oswaldo Gallardo\*\*

## RESUMEN

El artículo analiza algunos aspectos de la carrera académica de investigadores e investigadoras del CONICET, una de las principales instituciones científicas argentinas. Para ello se examina la trayectoria de los /las investigadores e investigador/as en actividad en 2020 a partir de variables como: la posición y la velocidad a través de la carrera del organismo, la jerarquía de los cargos docentes en universidades del país, indicadores agregados de publicación y el sexo (como un indicador aproximado de asimetrías de género). Además de una caracterización general, se pone el foco en dos segmentos de la población: el conjunto de quienes ingresaron a CONICET entre 2004 y 2006 (1.242 casos) y el de quienes lo hicieron entre 2016 y 2018 (1.681 casos), dos momentos muy diferentes en la historia reciente del campo científico-universitario argentino. Los resultados permiten cuantificar las asimetrías en el acceso a posiciones jerárquicas y en los indicadores de publicación; tenuous al inicio de la ca-

Palabras clave:  
Argentina,  
asimetrías de  
género, carrera  
académica,  
CONICET, culturas  
evaluativas.

\* Este artículo es un resultado preliminar del proyecto de investigación "Gender asymmetries in academic publishing and its impact in career-building (Argentina-Brazil)", financiado por The Women and Science Chair, a Paris Dauphine-PSL University Chair and its Foundation, en asociación con Fondation l'Oréal, La Poste, Generali France, Safran y Talan. Fue dirigido por la Dra. Fernanda Beigel (CONICET-Universidad Nacional de Cuyo) y finalizó en abril de 2022.

\*\* Argentino. Doctor en Estudios Sociales de América Latina (Universidad Nacional de Córdoba), licenciado y profesor de Historia (Universidad Nacional de Cuyo). Actualmente es becario posdoctoral de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. También es docente en la Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina. [oswaldogallardo87@gmail.com](mailto:oswaldogallardo87@gmail.com)

rrera, pero tendientes a profundizarse con el paso del tiempo. También se pone de relieve que tales asimetrías no operan con la misma intensidad en las áreas y comisiones disciplinares que materializan la cultura evaluativa del CONICET, presentándose así un panorama de marcada heterogeneidad.

## ABSTRACT

The article analyzes some aspects of the academic career of researchers at CONICET, one of the leading scientific institutions in Argentina. For this purpose, the trajectory of active researchers and researchers in 2020 is examined from variables such as the position and speed through the agency's career, the hierarchy of teaching jobs in universities in the country, aggregate indicators of publication, and sex (as a proxy indicator of gender asymmetries). In addition to a general characterization, the focus is placed on two segments of the population: the set of those who joined CONICET between 2004 and 2006 (1,242 cases) and those who did so between 2016 and 2018 (1,681 cases), two very different moments in the recent history of the Argentine scientific-university field. The results allow us to quantify the asymmetries in access to hierarchical positions and publication indicators, which are tenuous at the beginning of the career but tend to deepen over time. It also highlights that such asymmetries do not operate with the same intensity in the disciplinary areas and commissions that materialize the evaluative culture of CONICET, thus presenting a panorama of marked heterogeneity.

Keywords:  
Argentina, gender asymmetries, academic careers, CONICET, evaluative cultures.

## RESUMO

Este artigo analisa alguns aspectos da carreira acadêmica de pesquisadores e pesquisadoras do CONICET, uma das principais instituições científicas da Argentina. Para isso, examina-se a trajetória de pesquisadores e pesquisadoras em atividade em 2020 com base em variáveis como: cargo e velocidade da carreira na organização, hierarquia dos cargos docentes nas universidades do país, indicadores agregados de publicação e sexo (como um indicador aproximado de assimetrias de gênero). Além de uma caracterização geral, o foco está em dois segmentos da população: o conjunto de pessoas admitidas no CONICET entre 2004 e 2006 (1.242 casos) e aquelas admitidas entre 2016 e 2018 (1.681 casos), dois momentos muito diferentes na história recente do campo científico-universitário argentino. Os resultados nos permitem quantificar as assimetrias no acesso a posições hierárquicas e nos indicadores de publicação; tênues no início da

Palavras-chave:  
Argentina, assimetrias de gênero, carreira acadêmica, CONICET, culturas avaliativas.

carreira, mas que tendem a se intensificar com o passar do tempo. Destaca-se também que tais assimetrias não operam com a mesma intensidade nas áreas e comissões disciplinares que materializam a cultura avaliativa do CONICET, apresentando assim um panorama de marcada heterogeneidade.

## Introducción

A mediados de 2020, Elsevier publicó un informe –cuya fuente principal fue Scopus– sobre las asimetrías de género en las carreras académicas en la Unión Europea y otros 15 países<sup>1</sup>. Si bien está basado en una base de datos de publicaciones *mainstream*, cuyos problemas y distorsiones son largamente conocidos (Gingras, 2016; Ràfols, 2019), se trata sin dudas de un aporte valioso. Como Argentina fue incluida en el análisis, no fue extraño que en aquellos días en la esfera pública se hablase del “país con mayor protagonismo de mujeres en la investigación”<sup>2</sup>. En efecto, Argentina aparece en numerosos indicadores como el país menos desequilibrado en la producción científica de varones y mujeres.

No obstante, no dejó de señalarse en las notas periodísticas ni en la discusión pública que las asimetrías de género son persistentes, especialmente en las posiciones de mayor poder y jerarquía de la carrera académica. Un informe de la Secretaría de Políticas Universitarias de 2020 señala que existe paridad de género en los cargos docentes de las universidades nacionales, pero que solo el 43% de las mujeres son autoridades de estas instituciones y que ocupan apenas el 11% de los rectorados y el 35% de los decanatos de facultades o departamentos. ¿

También en 2020, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación creó el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación con el objetivo de hacer visibles estas asimetrías y promover una agenda de acciones institucionales para su eliminación, entre otros objetivos (Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2020). El primer informe producido puso de relieve que las mujeres representan el 60% del personal de investigación, pero apenas el 14% de los puestos de dirección de los organismos científico-tecnológicos del país (Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación, 2020). Otros aportes han reforzado la idea de que la representación de las mujeres entre el personal de investigación

---

1 Si bien el conjunto de la Unión Europea también es considerado, varios de estos países en realidad forman parte de esta (Portugal, España, Francia, Italia, Países Bajos, Alemania y Dinamarca), aunque todavía con la etiqueta EU 28, correspondiente al período anterior al Brexit. El resto de los países incluidos en el informe son Argentina, Brasil, México, Canadá, Estados Unidos, Australia, Reino Unido y Japón.

2 Nota en diario *Página 12* del 15 de junio de 2020 (<https://www.pagina12.com.ar/272403-argentina-el-pais-con-mayor-protagonismo-de-mujeres-en-la-in>)

(53%) se complejiza cuando se analiza su presencia en algunos sectores específicos, como el privado (27%), o en áreas disciplinares como agricultura (41%), ingeniería (40%) y TIC (19%) (Albornoz, Barrere, Matas, Osorio & Sokil, 2018).

Numerosos abordajes teóricos y estudios empíricos han resaltado la existencia de asimetrías vinculadas con el género en el espacio social de las instituciones científicas, las personas que ocupan posiciones de distinta jerarquía dentro de ellas y la producción científica de tales personas. De particular referencia para estudios como el que se presenta aquí son los trabajos cuantitativos que adoptan la perspectiva de la interseccionalidad (Kozlowski, Larivière, Sugimoto & Monroe-White, 2022) que analizan las asimetrías de grandes conjuntos de autores y autoras (Holman, Stuart-Fox & Hauser, 2018; Ni, Smith, Yuan, Larivière & Sugimoto, 2021), y los estudios sobre el deterioro de las condiciones de la carrera académica y su desigual impacto en términos de género (Murgia & Poggio, 2019).

En este marco, este artículo propone una exploración cuantitativa de las asimetrías vinculadas con el género que pueden observarse en la carrera académica en el marco del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), una de las principales instituciones científicas de la Argentina. Se trata del mayor otorgante de becas de doctorado, postdoctorado y de plazas de dedicación exclusiva a la investigación. Su red institucional se distribuye por toda la geografía del país, en la mayoría de los casos en asociación con las universidades nacionales.

Desde 2004, el campo científico-universitario argentino en general vivió una fuerte expansión institucional, que redundó en el aumento sostenido de las capacidades de investigación, de las becas de posgrado y los cargos de investigación, en particular en el CONICET (Beigel, Gallardo & Bekerman, 2018). En el organismo se produjo, además, el ingreso de numerosas becarias e investigadoras, convirtiéndose las mujeres en la mayoría. No obstante, las posiciones de más alta jerarquía continúan siendo ocupadas mayoritariamente por varones. Sin embargo, existe una importante heterogeneidad disciplinar.

Este artículo comienza describiendo las características principales de la carrera del investigador científico y tecnológico (CIC), esto

es, la estructura de los cargos de dedicación exclusiva a la investigación que ofrece el organismo. Luego, el apartado metodológico explica brevemente la óptica adoptada para analizar algunas dimensiones de las asimetrías de género en la CIC. A continuación, la sección de resultados consta de tres partes. La primera de ellas presenta una vista panorámica de tales asimetrías en cuanto a la acumulación de publicaciones y acceso a las categorías más jerárquicas de la carrera, tanto en el CONICET como en las universidades nacionales. En la segunda y tercera parte se analizan en profundidad dos segmentos, el de quienes ingresaron entre 2004 y 2006 y el de quienes lo hicieron entre 2016 y 2018, es decir, al principio del referido período de expansión y cuando se vivían momentos de restricción acentuada, respectivamente. En todos los casos, los resultados son presentados de manera comparativa por área disciplinar a fin de profundizar en la heterogeneidad interna del organismo. Cabe aclarar, por último, que la categoría de género no puede ser abordada a partir de los datos disponibles, por lo que las asimetrías son analizadas indirectamente a partir de la variable dicotómica sexo (varón/mujer) (Moschkovich & Almeida, 2015).

## La carrera del investigador científico y tecnológico (CIC) de CONICET

El ingreso a la CIC del CONICET puede ser considerado como la entrada definitiva al organismo. Otorga una posición de dedicación exclusiva a la investigación científica o el desarrollo tecnológico (solo compatible con la docencia universitaria) y estabilidad en tanto se cumpla un mínimo de productividad de publicaciones. Está estructurada en cinco categorías de jerarquía ascendente: Investigador/a Asistente, Investigador/a Adjunto/a, Investigador/a Independiente, Investigador/a Principal e Investigador/a Superior<sup>3</sup>. En general, las postulaciones se realizan a la primera categoría y para postular a la promoción se establecen criterios de productividad y de otros tipos: formación de recursos humanos, dirección de proyectos y equipos, impacto internacional, mínimo de tiempo desde la última promoción, etc.

El CONICET se organiza en cuatro grandes áreas: Ciencias agrarias, de la ingeniería y de los materiales (CAIM); Ciencias biológicas y de la

---

3 Ver definiciones detalladas de las categorías en el Anexo.

salud (CBS); Ciencias exactas y naturales (CEN); y Ciencias sociales y humanidades (CSH). Estas áreas, a su vez, se subdividen en comisiones disciplinares que son el espacio de articulación de la cultura evaluativa del organismo. Distintas comisiones e instancias resuelven el otorgamiento de becas, los ingresos a carreras y las promociones a través de las categorías de esta última. Se trata de espacios institucionales con un componente disciplinar, pero que no se identifican necesariamente con el espacio de producción en una determinada disciplina dentro de CONICET, ni mucho menos dentro del espacio científico argentino en general. La totalidad de becarios, becarias, investigadores e investigadoras está inserta en alguna de estas disciplinas (son más de 20) y en alguna de las grandes áreas. Existe también una quinta área, llamada Desarrollo Tecnológico, que busca reunir al personal con perfiles de desarrollo y transferencia. Sin embargo, esta área solo aparece en los recuentos estadísticos del organismo y sus integrantes están igualmente en cuadrados dentro del esquema de cuatro áreas y comisiones disciplinares.

A diferencia de las universidades y de otras instituciones en América Latina, el CONICET es una institución de financiamiento, pero sobre todo de ejecución de la investigación. Su red institucional se extiende por todo el país con base en centros científico-tecnológicos, centros de investigaciones y transferencias, e institutos. Una parte de estas unidades es de dependencia exclusiva del organismo, pero en la mayoría de los casos se trata de unidades ejecutoras de doble dependencia, que dependen tanto del CONICET como de universidades nacionales, rasgo que se ha acentuado en la última década (Bekerman, 2018; Oregioni & Sarthou, 2013)

Hasta principios de este siglo, la pirámide de categorías estaba notablemente envejecida, en tanto no se producían casi ingresos producto de los recortes presupuestarios de la década de 1990. Desde 2004, los sucesivos gobiernos nacionales aplicaron una expansión institucional que redundó en una transformación profunda de la estructura del organismo. De esta forma, la pirámide se ensanchó en su base, las mujeres se convirtieron en mayoría y se tendió hacia un equilibrio entre las cuatro grandes áreas disciplinares (Beigel, Gallardo & Berkerman, 2018; Beigel & Gallardo, 2021). Se expandió también la red institucional, fortaleciéndose la alianza con las universidades y se tendió

a un mayor equilibrio geográfico en la distribución de recursos. Sin embargo, la concentración metropolitana no logró reducirse significativamente y tendió a detenerse el modesto crecimiento que algunas provincias habían mostrado hasta 2015 (Niembro, 2020).

El cambio de signo político del país en 2015 profundizó algunas dificultades que ya se avistaban desde los años previos. El problema más visible tal vez sea el del “cuello de botella”: la pirámide se ensanchó en su base y se otorgaron cantidades inéditas de becas doctorales y posdoctorales, pero año a año se fue haciendo más evidente que buena parte de los nuevos y nuevas doctoras no tendría lugar en la CIC. El gran volumen de personal formado en el más alto nivel académico tampoco fue absorbido por las universidades ni mucho menos por empresas privadas, pese a los discursos e iniciativas que intentan favorecer este tipo de inserciones profesionales.

El año 2015 y los siguientes significaron además un período de restricción presupuestaria que acentuó la conflictividad, no solo entre los ingresos a las distintas etapas de la carrera científica sino también en el otorgamiento y actualización de fondos para investigación. Este último es un problema crónico del sistema científico argentino: la competencia por fondos es feroz y los montos involucrados son muy escasos –especialmente si se considera su paridad con el dólar–, y los plazos de evaluación y otorgamiento efectivo de los fondos se extienden en ocasiones por años, sin que esté garantizada una compensación acorde al contexto inflacionario del país. Por otro lado, en 2016 el CONICET buscó innovar en la cantidad y características de las convocatorias de ingreso con políticas que no tuvieron continuidad y que derivaron en conflictos con el creciente número de investigadores e investigadoras que no alcanzaban una inserción plena en el sistema, pese a la evaluación positiva de sus antecedentes académicos. La presión por disponer de las publicaciones exigidas para el ingreso a CIC se traslada, entonces, a la etapa postdoctoral e incluso a la doctoral, extendiéndose la incertidumbre entre futuros/as aspirantes (Reyes et al., 2018).

## Metodología y fuentes

Como se mencionó, el trabajo empírico presenta la comparación de dos cohortes o segmentos dentro de la población actual de investigadores e investigadoras del CONICET. Ambos son descritos en su

composición por sexo y por área disciplinar a través de tres variables: la velocidad de ingreso y promoción en la carrera, los promedios de distintos tipos de publicación y el tipo de cargo docente universitario poseído por cada investigador/a. A fin de enmarcar los indicadores que se analizan para cada uno de los segmentos seleccionados, en la primera parte de la sección *Resultados* se presenta un panorama general de las asimetrías de género en el CONICET, con énfasis en quienes ingresaron en el período 2004-2018. Luego se observan por separado los dos segmentos seleccionados.

En todos los casos, el análisis corresponde únicamente a investigadores/as en actividad hasta febrero de 2020, momento de captura de los datos. Estos fueron provistos por el CONICET a partir de una consulta sobre el Sistema Integral de Gestión y Evaluación (SIGEVA)<sup>4</sup>. Así, se determinó un universo de 10.619 investigadores/as, de los cuales se obtuvo información sobre el momento de entrada a la carrera del organismo, el lugar de trabajo, los cargos docentes universitarios, la categoría actual y su momento de obtención, entre otros tópicos. También, se obtuvo información sobre la producción científica en forma de indicadores de cantidad de publicaciones por tipo, idioma y lugar de publicación. La tabla de datos así construida se denomina *SIGEVA-CONICET 2020*.

Como se mencionó anteriormente, el ingreso y la promoción a través de CONICET exige distintas formas de capital académico. La principal de ellas son las publicaciones, las cuales son tomadas en consideración en distintas dimensiones, como cantidad, posición en la autoría, originalidad y sobre todo indexación (Beigel, 2014). Sin embargo, en este artículo se trabaja únicamente con la cantidad –expresada como promedio por sexo y área/comisión disciplinar– de artículos, de capítulos, de libros y de publicaciones en inglés. Este tipo de medida evidentemente diluye las diferencias en el “rendimiento” de las publicaciones dentro de la carrera académica, pero sí constituye un indicador que permite evaluar la producción globalmente acumulada a lo largo de toda la trayectoria. Como se trata de personas que tie-

---

4 Agradezco el compromiso y los esfuerzos de Andrés Profeta (área de Recursos Humanos). Los datos fueron provistos en el marco de diversos proyectos que se desarrollan en el Centro de Estudios de Circulación del Conocimiento (CECIC, Universidad Nacional de Cuyo), dirigido por la Dra. Fernanda Beigel (<https://cecic.fcp.uncuyo.edu.ar/>).

nen aproximadamente la misma edad biológica y académica, resulta significativo que las asimetrías que expresan este tipo de indicadores resulten sistemáticamente diferenciadas por el género/sexo de las y los investigadores.

Hay, por supuesto, otras formas de capital y otras posiciones que los investigadores e las investigadoras poseen, pero en este artículo solo se analizan dos de ellas. La primera es la posición ocupada en la carrera de CONICET en términos de la edad de ingreso y de promoción a la categoría actualmente detentada. La segunda es la jerarquía del cargo docente ocupado en una universidad. Son cargos que no guardan relación directa con la posición ocupada en CONICET, por tanto, son indicativos de la capacidad de insertarse en un sistema que se rige por normas distintas y que tiene –para las universidades nacionales– su propia carrera de investigación (Beigel & Bekerman, 2019), pero que igualmente expresa numerosas asimetrías atravesadas por el género.

La justificación de la selección de los dos recortes se ha realizado previamente y se profundiza en los apartados correspondientes. En este punto resulta conveniente explicitar el significado de los datos que permitieron su selección. El ingreso a la carrera de CONICET se produce de manera efectiva en una fecha determinada, que no es igual para todos los investigadores/as, sino que suele realizarse por lotes. Esta efectivización ocurre en los meses siguientes a la publicación de los resultados de la convocatoria en cuestión, que suele ser alrededor de un año después del cierre de la inscripción a la misma. De esta manera, lo que aquí se considera un ingreso en 2018 corresponde a personas que obtuvieron en 2017 el resultado de una postulación que pudieron haber realizado en 2016. En cualquier caso, es la publicación de resultados el momento en el que se instrumentalizan las decisiones que definen cuántos/as de los que han sido evaluados positivamente ingresarán al organismo, un número influenciado por las restricciones presupuestarias del año en curso.

Por último, cabe realizar una aclaración adicional sobre el significado de las cuatro grandes áreas disciplinares que organizan buena parte del análisis subsiguiente. Las áreas poseen un significado en términos disciplinares, en tanto reúnen espacios de producción científica afines en términos de objetos, métodos y tradiciones de

publicación y circulación. Sin embargo, conviene recordar que se trata también de espacios institucionalmente estructurados dentro del CONICET. Las comisiones disciplinares donde se evalúa el otorgamiento de becas y el ingreso y la promoción en la carrera de CONICET pertenecen a una única área. El ingreso de nuevo personal está regido –entre otros criterios que no se han inscripto con tanto éxito en la cultura institucional (Niembro et al., 2021)– por el reparto equitativo de becas e ingresos a carrera entre las cuatro áreas. Las grillas de evaluación pueden conocer variaciones de un año a otro y adaptaciones particulares en cada comisión disciplinar, pero se enmarcan en orientaciones generales que son elaboradas para cada área en particular<sup>5</sup>. Por lo tanto, las áreas son utilizadas aquí para comparar distintos espacios de articulación de la cultura evaluativa del CONICET antes que para señalar diferencias intrínsecas en las disciplinas en un sentido restrictivo (lo que implicaría precisamente poner en cuestionamiento la utilización de áreas y comisiones disciplinares institucionalmente definidas).

## Resultados. Un panorama de las asimetrías de género en el CONICET

Hasta el referido período de expansión del campo científico-universitario argentino que comenzó en 2004, las mujeres eran minoría en el CONICET, en particular en las categorías de mayor jerarquía. Si globalmente representaban el 42% de la CIC, solo el 37% estaban en la categoría *independiente*, el 24% en *principal* y el 7% en *superior* (Gallardo, 2019). En 2020, las mujeres eran el 54% de la CIC, con un claro predominio en *asistente* y *adjunto*, un equilibrio casi exacto con varones en independiente, con 42% en principal y 25% en superior (CONICET, 2020).

La última década y media parece un período suficiente para evaluar los efectos a mediano plazo del ingreso sostenido de mujeres a la CIC. Entre 2004 y 2018, únicamente hubo un año en que ingresaron menos mujeres que varones (2005, y con solo tres personas de diferencia). En

---

5 Al respecto, pueden consultarse los criterios de evaluación de la convocatoria de ingreso a carrera 2020. Visite: <https://convocatorias.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/3/Criterios-de-Evaluaci%C3%B3n-GRAL.-y-TE.pdf> (consultado el 2/8/2021).

periodo 2014-2016 las mujeres fueron más del 58%; sin embargo, es nítido que el acceso a las categorías de mayor jerarquía mostró fuertes asimetrías. Si no hay una traslación directa entre la proporción de mujeres en la etapa inicial y en la cúspide de la carrera, mucho menos la hay con respecto al acceso a posiciones de gestión y de conducción. En un informe encargado por el propio organismo se señala que en 2015 había un 56% de mujeres en la coordinación de las distintas comisiones asesoras, pero en la Junta de Calificación y Promoción solo un 36%, y en el Directorio apenas el 25% (Franchi et al., 2016).

Ahora bien, el CONICET no es una institución homogénea. Para realizar una mirada más específica de los espacios disciplinares –con las limitaciones que se han señalado– se ha recortado la porción de investigadores/as que ingresaron al organismo entre 2004 y 2018. El total de personas es de 8.672 (el 81,7% de los casos). Dentro de este segmento, en el área de CSH (Ciencias Sociales y Humanidades) las mujeres son el 58%, pero el número se reduce a 47% si se consideran únicamente las tres categorías de mayor jerarquía (independiente, principal y superior); y lo mismo sucede en las otras áreas.

A su vez, los valores varían de una comisión disciplinar a otra (ver Tabla 1). Hay un primer grupo de comisiones claramente feminizadas y que corresponden a las grandes áreas CSH, Agrarias e Ingenierías (CAIM) y Biológicas y de la Salud (CBS). Las mujeres son también mayoría en las tres categorías más altas, excepto en Ambiente, conservación y sustentabilidad.

Un segundo grupo está conformado por comisiones de todas las áreas y en las que el porcentaje de mujeres oscila entre el 51% y el 61%. Pero aquí las mujeres son mayoría en las tres categorías de mayor jerarquía en solo dos casos: Bioquímica y biología molecular, y Sociología, comunicación social y demografía. En los otros siete casos las mujeres son en promedio el 57% del total, pero solo un 46% entre las tres categorías seleccionadas.

Finalmente, hay un tercer grupo de comisiones donde las mujeres son minoría y donde su participación en las tres categorías de mayor jerarquía de la CIC es marcadamente menor (menor al 40% en cuatro de ellas). Nuevamente, hay una diversidad de áreas en las que estas comisiones disciplinares se inscriben, con la ausencia de las CBS.

Tabla 1

*Porcentaje de mujeres y de mujeres en las categorías independiente, principal y superior, por comisión disciplinar. Ingresantes a la CIC en 2004-2018 (N=8.672)*

Comisión disciplinar	Área	Mujeres	Mujeres en independiente, principal y superior
Psicología y Cs. de la educación	CSH	73%	63%
Hábitat y diseño	CAIM	71%	67%
Ciencias médicas	CBS	69%	66%
Veterinaria	CBS	69%	56%
Literatura, lingüística y semiótica	CSH	67%	69%
Ingeniería de procesos	CAIM	65%	62%
Ambiente, conservación y sustentabilidad	CAIM	65%	48%
Historia, geografía y antropología	CSH	61%	48%
Bioquímica y biología molecular	CBS	61%	57%
Arqueología y antropología biológica	CSH	60%	47%
Ciencias agrarias	CAIM	60%	45%
Biología	CBS	60%	46%
Sociología, comunicación social y demografía	CSH	57%	58%
Ciencias de la tierra, del agua y de la atmósfera	CEN	53%	44%
Ciencias químicas	CEN	52%	46%
Ingeniería y tecnología de materiales	CAIM	51%	49%
Desarrollo tecnológico y social proyectos complejos	CAIM	49%	35%
Derecho, ciencias políticas y relaciones internacionales	CSH	45%	30%
Astronomía	CEN	45%	22%
Economía, Cs. de la gestión y de la administración pública	CSH	42%	27%
Filosofía	CSH	41%	32%
Matemática	CEN	36%	33%
Física	CEN	27%	22%
Informática y comunicaciones	CAIM	23%	28%
Ingeniería civil, eléctrica, mecánica y relacionadas	CAIM	13%	4%

Fuente: Elaboración propia con base en SIGEVA-CONICET 2020.

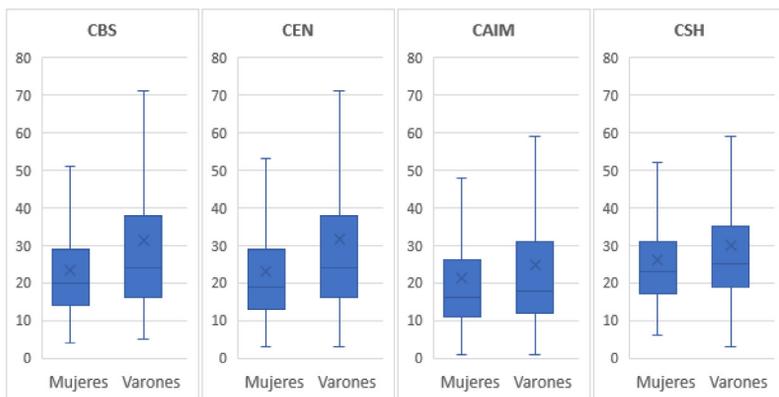
Este análisis es un fuerte indicio de que la mayor participación de mujeres en las categorías más altas de la carrera se da precisamente en aquellas comisiones de mayor feminización. Sin embargo, la Tabla 1 también muestra con claridad que los porcentajes en la cuarta columna tienden a ser menores que en la tercera. Esto es, que la proporción de mujeres en posición jerárquica casi nunca supera el porcentaje de mujeres en una determinada comisión. Hay solo tres excepciones, que son Literatura, lingüística y semiótica; Sociología, comunicación social y demografía; e Informática y comunicaciones. En todas las otras, los varones ocupan proporcionalmente siempre más espacios en las categorías de mayor jerarquía.

En un trabajo anterior mostramos que hay también diferencias en las cantidades y estilos de publicación entre investigadoras e investigadores. Globalmente, hubo 10.619 personas activas dentro de la CIC en 2020 responsables de 422.209 artículos, capítulos y libros. No obstante, mientras que el promedio de artículos por mujer era de 28 y el de publicaciones en inglés -de todos los tipos- de 18,5; para los varones, respectivamente, estos valores fueron 37 y 25,4. En cambio, en cuanto a libros, capítulos y publicaciones en español, los valores correspondientes a uno u otro sexo estaban mucho más próximos entre sí (Beigel & Gallardo, 2021).

Es posible aquí sumar algunas precisiones a este panorama. En primer lugar, que los investigadores que ingresaron desde 2004 y que pertenecen a las áreas CBS y CEN presentan promedios de artículos similares entre sí y, por otro lado, superiores a quienes se enrolan en las áreas CAIM y CSH (ver Gráfico 1, valores atípicos excluidos de la representación). En particular, es relevante que las dos primeras tengan un 25% de sus integrantes varones con entre 40 y 70 artículos.

## Gráfico 1

*Cantidad de artículos (cuartiles) de investigadores/as de CONICET con ingreso en 2004-2018, según sexo y área disciplinar (N=8.672).*



Fuente: Elaboración propia con base en *SIGEVA-CONICET 2020*.

Nota: Se excluyeron los valores atípicos para favorecer la representación.

El otro elemento que surge con claridad del Gráfico 1 es que en todos los casos los promedios y los máximos de artículos son mayores para los varones que para las mujeres. En CBS y en CEN, los cuartiles inferiores de ambos sexos son aproximadamente iguales entre sí, pero los puntos que marcan los cortes de los cuartiles terceros y cuartos tienen una diferencia de 5 y 9 artículos, respectivamente. En las otras dos áreas, en cambio, si bien existe también una clara diferencia a favor de los investigadores, la distancia entre los puntos de corte de cada cuartil son aproximadamente la mitad que en CBS y CEN.

Como se menciona en el apartado anterior, la comparación a partir de los totales y promedios de artículos enmascara la diversidad y, en especial, el rendimiento diferencial de estas publicaciones para cada carrera académica, pero sí logra ser un indicador sintético de la tendencia a una mayor productividad de los varones respecto de las mujeres, con independencia del área disciplinar que se considere –aunque en unas con más fuerza que en otras. Como se muestra en los apartados siguientes, esta tendencia se replica cuando se observan las categorías de la CIC por separado dentro de cada área.

Estas asimetrías en la publicación han sido señaladas también en otros estudios. Por ejemplo, se ha mostrado que si bien hay participa-

ción de mujeres en el 54% de los artículos indexados en Web of Science, solo son el 43% entre el conjunto de autores/as del primer decil de productividad (Albornoz et al., 2018).

Es evidente que todas las personas que acceden a una determinada categoría cumplen con los requisitos establecidos por las comisiones disciplinarias y demás instancias del CONICET y que el volumen total de publicaciones es una variable entre otras, pero es igualmente claro que, aunque los investigadores e investigadoras accedan a la carrera o a una determinada categoría –y, por lo tanto, compartan los requisitos mínimos establecidos en cada convocatoria–, los varones tienden a mantener un diferencial de producción a su favor. Así, pueden encontrarse en condiciones quizás más propicias para obtener la promoción a la etapa siguiente de la carrera, al tiempo que la presencia femenina mayoritaria en la base de la pirámide se desgrana hacia las categorías superiores. Evidentemente, estos indicios deben ser analizados en profundidad y como parte de un análisis integral de los procesos de acceso y promoción en la CIC, a fin de no simplificar los términos del problema. Un esbozo de un posible abordaje se propone en los apartados siguientes.

### El ingreso en el momento de fuerte expansión (2004-2006), 15 años después.

El primer segmento analizado corresponde a 1.242 investigadores/as que ingresaron a la carrera de CONICET entre los años 2004 y 2006, es decir, al comienzo del período de fuerte expansión institucional mencionado anteriormente. Dentro de este grupo, 589 son varones (47,2%) y 653 son mujeres (52,6%). En cuanto a la distribución por grandes áreas, el 30,4% del segmento pertenece a CBS; el 24,5% a CEN; el 25,4% a CAIM; y el 19,7% a CSH. Las dos últimas áreas se distribuyen de manera prácticamente equilibrada entre varones y mujeres, pero no sucede lo mismo con las dos primeras: en CBS el 63,7% son mujeres y en CEN el 61,2% son varones.

En cuanto a la progresión por las distintas categorías de la carrera en CONICET, casi la totalidad de los casos se concentra en las tres intermedias. Así, permanecen en la categoría asistente solo 7 personas –de las que 6 son mujeres–, mientras que a superior solo han accedido 1 mujer y 2 varones. El 19,9% reviste actualmente la posición de

investigador/a adjunto/a pero, entre las mujeres el valor es del 23,9%. En independiente se ubican el 65,5% de los casos y aquí no hay casi diferencias entre varones y mujeres. En principal hay, globalmente, un 13,8% de las personas del segmento, pero entre las mujeres los casos son el 8,9% y entre los varones, el 19,2%. En otras palabras, varones y mujeres han alcanzado en proporciones similares la categoría intermedia (independiente), pero las investigadoras han avanzado menos hacia las posiciones de mayor jerarquía y, en contrapartida, han permanecido en mayor medida en la categoría adjunto/a.

Cabe recordar que la promoción de categoría no es obligatoria dentro del CONICET, pero, como se ha señalado, es ínfima la proporción de investigadores/as que permanece en la categoría asistente y es menos de un quinto la de quienes lo hace en adjunto/a<sup>6</sup>. Por lo tanto, la promoción aparece como un mandato informal o como un horizonte deseable dentro de la carrera dentro del organismo. No se dispone actualmente de datos que permitan evaluar las tasas de rechazo en las postulaciones a la promoción, por lo que el análisis debe limitarse a la categoría actualmente alcanzada. Ahora, incluso con este límite, parece clara la menor acumulación de las formas de capital académico requeridas para promocionar para las investigadoras. Este es un punto relevante, pues, como se mencionó, se trata de una población de investigadores/as que puede considerarse sobreseleccionada respecto de colegas que no ocupan una posición estable en CONICET.

La Tabla 2 muestra indicadores –promedios– segmentados por sexo y por gran área disciplinar. Las edades de obtención del título de grado, del doctorado y de ingreso a la carrera de CONICET son muy parejas hacia el interior de cada área. No podría ser de otro modo: precisamente por las exigencias de productividad (publicaciones acumuladas a cierta edad) que funcionan como barrera de ingreso a la carrera –cada vez más alta.

---

6 La inmensa mayoría de los ingresos se produce a la categoría asistente, aunque es posible postular de manera directa a cualquiera de las otras, excepto superior. Solo 33 de los 1.242 casos del segmento analizado ingresaron a una categoría distinta de asistente. Por otro lado, formalmente es obligatoria la promoción a adjunto después de 5 años en asistente, pero la norma no se aplica a rajatabla, pues hay algunos pocos casos donde la permanencia en la primera categoría ha excedido el plazo.

Tabla 2  
*Indicadores de edad promedio según área disciplinar y sexo de investigadores de CONICET ingresados en 2004-2006 (N=1.242)*

Área	Indicador	Promedio mujeres	Promedio varones
CAIM	Edad título de grado	25,2	25,5
	Edad título de doctorado	33,2	33,1
	Edad ingreso a carrera	37,4	37,5
	Edad última promoción a adjunto/a	42	42,4
	Edad última promoción a independiente	46,8	46,3
	Edad última promoción a principal	51,9	50,2
CBS	Edad título de grado	25,2	25,7
	Edad título de doctorado	32,3	32,9
	Edad ingreso a carrera	36,8	38,2
	Edad última promoción a adjunto/a	41,6	42,5
	Edad última promoción a independiente	46,6	46,4
	Edad última promoción a principal	52,7	51
CEN	Edad título de grado	25,4	26
	Edad título de doctorado	31,9	31,9
	Edad ingreso a carrera	37,8	36,2
	Edad última promoción a adjunto/a	40,9	41,1
	Edad última promoción a independiente	46,5	45
	Edad última promoción a principal	54,6	48,3
CSH	Edad título de grado	25,5	26,4
	Edad título de doctorado	36,6	35,8
	Edad ingreso a carrera	38,8	38,7
	Edad última promoción a adjunto/a	42,7	41,6
	Edad última promoción a independiente	48,3	47,5
	Edad última promoción a principal	55	53,3

Fuente: Elaboración propia con base en *SIGEVA-CONICET 2020* y relevamiento de currículum vitae.

Nota: Solo se incluyen investigadores en actividad actualmente.

Sin embargo, las diferencias en clave de sexo/género se notan en las edades promedio de promoción a las tres categorías incluidas en la Tabla 2. Si la edad promedio de llegada a la categoría adjunto/a es similar para varones y mujeres, la brecha comienza a notarse en el caso de quienes han alcanzado la categoría independiente y, sobre todo, principal. Por otro lado, el fenómeno no es igualmente intenso ni en la misma dirección si se analizan separadamente las grandes áreas (y mayor dispersión se notaría al observar las comisiones disciplinares por separado).

En las áreas CAIM (Ciencias Agrarias e Ingenierías) y CSH (Ciencias Sociales y Humanidades) aparece con menor intensidad la tendencia a una promoción más temprana para los varones. Si bien estos tienden a promocionar a categorías independiente y principal a una edad menor que las mujeres, las diferencias son reducidas. En CBS (Ciencias Biológicas y de la Salud), las mujeres presentan un promedio de edad levemente menor que los varones en obtención de los títulos de grado y doctorado, y en la promoción. Sin embargo, para independiente, el indicador prácticamente se ha igualado; y para principal, la diferencia se ha invertido y presenta el mismo valor que para CAIM y CSH, esto es, que los varones en promedio son promovidos a esta categoría 1,7 años antes que las mujeres.

En las CEN (Ciencias Exactas y Naturales), por su lado, la diferencia es más acentuada: es de 6,3 años en la promoción a principal. En este caso, hay un correlato con la menor representación de mujeres en esta área. Dentro del segmento analizado, las investigadoras representan el 35,9% de quienes se ubican en independiente y solo el 26,5% de quienes lo hacen en principal.

La Tabla 3 permite observar en detalle esta área, ya que presenta los promedios por sexo y categoría de cuatro indicadores de publicación: las cantidades de artículos, capítulos, libros y de publicaciones en inglés de cualquiera de estos tipos. En la categoría adjunto, en todos los casos, los promedios son superiores para las investigadoras, pero en independiente la relación se ha invertido con contundencia en el número total de artículos y ha tendido a equilibrarse en los otros indicadores. En la categoría principal, la diferencia en artículos se mantiene, así como se acentúa la de las publicaciones en inglés. El número promedio de capítulos es igual para ambos sexos, pero los varones triplican el valor de la autoría de libros. Se trata, en todo caso, de participaciones muy reducidas en libros, pero que van en la misma dirección de una mayor productividad masculina en las categorías de mayor jerarquía de esta área.

Tabla 3  
*Indicadores de cantidad de publicaciones promedio, según categoría CIC y sexo; investigadores/as de CONICET ingresados/as en 2004-2006 de Ciencias exactas y naturales (N=303)*

Indicador	Categoría CIC	Promedio mujeres	Promedio varones
Adjunto/a	Artículos	26,2	23,7
	Capítulos de libro	1,6	1,5
	Libros	0,2	0,1
	Publicaciones en inglés	19,2	15,8
Independiente	Artículos	39,6	45,8
	Capítulos de libro	2,9	2,1
	Libros	0,3	0,3
	Publicaciones en inglés	31,6	33,7
Principal	Artículos	70,1	75,3
	Capítulos de libro	5,4	5,2
	Libros	0,4	1,2
	Publicaciones en inglés	54,1	60,9

Fuente: Elaboración propia con base en *SIGVEA-CONICET 2020*.

El área de CEN, como se mencionó, tiene como rasgo distintivo una menor representación de mujeres. Por otro lado, el área de Ciencias biológicas y de la salud (CBS) presenta características inversas. La diferencia de productividad a favor de los varones es también clara en todas las categorías y modalidades de publicación, excepto en principal, donde las mujeres presentan mayores promedios de capítulos y libros que sus colegas. De todas maneras, el libro es un formato marginal en general para este tipo de áreas disciplinares en las que el peso de la cultura evaluativa recae sobre los artículos y particularmente sobre su indexación e impacto.

Los datos precedentes muestran que la mayor productividad de los investigadores se da tanto en un área de menor presencia de mujeres como en una en la que estas son clara mayoría. En CBS, de hecho, la diferencia se da en las tres categorías, tanto en adjunto/a e independiente (donde las mujeres son en cada caso el 69%) como en principal (donde son el 27%). En CEN, las mujeres son el 54% en adjunto/a, el 36% en independiente y el 27% en principal, mientras que aparecen con una mayor productividad de artículos únicamente en la primera de estas categorías. Por lo tanto, no parece evidente que haya una relación determinante entre la presencia de mujeres en un espacio de

producción disciplinar y la mayor o menor productividad respecto de sus colegas varones.

Los panoramas presentados por CAIM y CSH son muy similares en cuanto a presentarse más equilibradas que las dos áreas ya analizadas. En la Tabla 4 –para CSH– se observa que, en la cantidad global de artículos, la diferencia de productividad a favor de las mujeres en la categoría adjunto/a disminuye considerablemente en independiente y se iguala en principal. En cambio, la mayor publicación de capítulos de libro por parte de las mujeres se acentúa hacia las categorías de mayor jerarquía. Lo mismo sucede en las publicaciones en inglés (de todos los tipos). Finalmente, en la autoría de libros, los investigadores de sexo masculino presentan promedios iguales o más altos.

Tabla 4

*Indicadores de cantidad de publicaciones promedio, según categoría CIC y sexo; investigadores de CONICET ingresados en 2004-2006 de Ciencias sociales y humanidades (N=243)*

Indicador	Categoría CIC	Mujeres (a)	Varones (b)
Artículos	Adjunto/a	26,1	19,5
	Independiente	34,5	33,7
	Principal	52,8	52,8
Capítulos de libro	Adjunto/a	14,4	13,6
	Independiente	24,8	20,2
	Principal	37	30,3
Libros	Adjunto/a	5,3	9,3
	Independiente	6,5	6,4
	Principal	11,1	14,8
Publicaciones en inglés (artículos, capítulos y libros)	Adjunto/a	4,1	3,2
	Independiente	6,9	8,4
	Principal	17,7	11,5

Fuente: Elaboración propia con base en SIGEVA-CONICET 2020.

Además de la posición ocupada en CONICET y de estos sencillos indicadores de productividad, también es posible observar la posición en la carrera docente universitaria. Se trata de una variable que no es posible observar diacrónicamente, sino que se puede analizar únicamente el cargo actualmente detentado por cada investigador o investigadora. Como es posible poseer más de un cargo simultáneamente, se ha analizado aquí únicamente el de mayor jerarquía.

La Tabla 5 muestra el porcentaje del cruce entre tipo de cargo y sexo. La primera lectura que emerge es que el 19,1% de las personas no detenta ningún cargo y que la proporción es mayor para mujeres que para varones. Es un dato relevante, pues más de dos tercios ocupan un cargo de mayor jerarquía (titular o adjunto), es decir, que no solo ha habido una inversión fuerte hacia la docencia universitaria desde la mayor parte de este segmento, sino que también gran parte de ellos y ellas han alcanzado los últimos escalones de la carrera docente. En otras palabras, no lograr una posición docente, no haber tenido la disposición para disputarla o haberla alcanzado y luego abandonarla son situaciones minoritarias entre quienes pertenecen a la carrera de CONICET. Pertenecer a esta última, además, aparece asociado para este grupo con un relativo éxito en la carrera docente.

Tabla 5  
*Investigadores/as de CONICET según sexo y tipo de cargo docente universitario; ingresados/as en 2004-2006 (N=1.242)*

Cargo	Mujeres	Varones	Subtotal
Titular/asociado	14,0%	18,8%	32,9%
Adjunto/a	18,5%	16,7%	35,3%
Jefe/a de trabajos prácticos	8,5%	4,3%	12,8%
Sin cargo docente	11,6%	7,5%	19,1%
<i>Subtotal</i>	<i>52,6%</i>	<i>47,4%</i>	<i>100%</i>

Fuente: Elaboración propia con base en *SIGVA-CONICET 2020*.

Nota: Se excluyó la categoría *ayudante* debido a la variabilidad de significado entre distintas universidades (puede ser o no un cargo rentado).

Una segunda lectura permite concluir que las mujeres son más entre quienes no tienen actualmente un cargo docente y entre quienes ocupan el peldaño inferior, el de jefe/a de trabajos prácticos; son más también en el escalafón adjunto/a, pero la diferencia es menor a la que favorece a los varones en el cargo titular.

## El ingreso en una etapa de restricciones, 2016-2018.

El segundo segmento seleccionado permite observar a investigadores e investigadoras en los estadios iniciales de la carrera de CONICET, una vez finalizados sus doctorados y sus periodos posdoctorales y obtenido el ingreso estable al organismo. Como se mencionó, en la última década se ha producido un “cuello de botella” debido a que la ampliación

de la base del sistema (las becas doctorales y posdoctorales) no tuvo un correlato con las etapas posteriores (el ingreso a la carrera del organismo). También incide sobre ello la intención de los jóvenes doctores y doctoras por continuar su trayectoria dentro del organismo, produciéndose una creciente competencia que obliga a contar con una producción de investigación cada vez mayor para acceder a las plazas disponibles. Si a ello se le suman las restricciones presupuestarias generales del país y específicas del campo científico-universitario (que comenzaron antes de la pandemia de covid-19) el efecto del cuello de botella no hace más que acentuarse.

Por tales razones, la cohorte de ingresantes en 2016-2018 resulta pertinente al tratarse de personas que han estado sometidas a las mismas condiciones y que han debido acumular una producción equivalente cuantitativa y cualitativamente, en un contexto, además, de creciente competencia. En ausencia de cupos de sexo/género, parece plausible imaginar un escenario de paridad en los indicadores de producción de varones y mujeres. Esta presunción fue verificada, pero con matices.

El segundo segmento analizado está compuesto por 1.681 personas, entre las que predominan con claridad las mujeres (995) respecto de los varones (686). Se mantuvieron únicamente a las personas que ingresaron en el periodo 2016-2018 y que llevan la categoría asistente al momento de la captura de los datos en la carrera del CONICET. De esta manera, se evita la posible distorsión en los indicadores de publicación que puedan representar investigadores que ingresaron en categorías más altas. Sin embargo, cabe mencionar rápidamente que hay 10 casos de personas que ingresaron en el período en la categoría asistente y que ya obtuvieron la promoción a adjunto/a; 9 de estos casos corresponden a investigadores varones.

Las diferencias acotadas que se señalaron en el primer segmento para las edades de obtención de los títulos y de ingreso a la carrera de CONICET tienden a desaparecer en el caso de este grupo. El promedio de edad al momento de efectivizarse el ingreso a CIC es de 35,5 años para las mujeres y de 35,3 para los varones. Ninguna área presenta un perfil divergente, aunque se mantiene que el promedio para investigadores e investigadoras de CSH sea aproximadamente un año mayor al de sus colegas de las otras tres áreas.

Precisamente, la distribución por áreas disciplinares de los 1.681 casos arroja un 32% en CAIM, un 27% en CBS, un 23% en CSH y un 18% en CEN. Las mujeres son mayoría en todas las áreas, desde un 67% en CBS a un 51% en CEN. La siguiente tabla (Tabla 6) muestra los promedios de publicaciones en las cuatro áreas. En las tres primeras, el promedio de artículos y de publicaciones en inglés es superior para los varones, aunque se trata de diferencias relativamente reducidas, en torno al 10%. En cambio, en cuanto a capítulos y libros, los promedios son más equilibrados o incluso superiores para las mujeres –aunque siempre se trata de valores absolutos muy pequeños.

Tabla 6  
*Indicadores de cantidad de publicaciones promedio, según gran área y sexo; investigadores de CONICET ingresados en 2016-2018, categoría asistente (N=1.681)*

Gran área	Indicador	Mujeres (a)	Varones (b)
Ciencias agrarias e ingenierías	Artículos	11,8	12,5
	Capítulos de libro	2	1,4
	Libros	0,3	0,3
	Publicaciones en inglés	10,3	11,2
Ciencias biológicas y de la salud	Artículos	14	15,9
	Capítulos de libro	1	1
	Libros	0,2	0,1
	Publicaciones en inglés	13,1	14,6
Ciencias exactas y naturales	Artículos	11,8	13,4
	Capítulos de libro	0,8	1,1
	Libros	0,2	0,2
	Publicaciones en inglés	10,7	12,6
Ciencias sociales y humanidades	Artículos	19,3	22
	Capítulos de libro	7,9	8,3
	Libros	2	2,3
	Publicaciones en inglés	2,1	4,1

Fuente: Elaboración propia con base en *SIGVA-CONICET 2020*.

Donde la publicación de libros y en libros sí es relevante, el área de CSH, se observan también promedios más elevados para los varones, con una diferencia también en torno al 10%. En artículos y, especialmente, en publicaciones en inglés sí se verifica una disparidad más acentuada. Esto sucede con independencia de la centralidad del inglés en algunos espacios específicos. En la comisión disciplinar de Economía, el promedio de publicaciones en inglés para los varones es

9,2 y 2,8 para las mujeres; y en Arqueología y antropología biológica: 7,4 y 5,5, respectivamente. Si se calculan los valores para el conjunto de las comisiones restantes de CSH, la diferencia sigue presente (3,2 para varones y 1,8 para mujeres).

Finalmente, puede observarse también la inserción en la carrera docente universitaria para este segundo segmento. Al tratarse de personas más jóvenes que las del grupo anterior, y especialmente al no expandirse rápidamente la posibilidad de ingreso a la universidad, resulta lógico que más de la mitad de los investigadores e investigadoras no posea actualmente un cargo (ver Tabla 7), así como también que sea muy bajo el porcentaje de quienes ocupan los cargos de mayor jerarquía. Si bien las mujeres son más que los varones en las posiciones de titulares y asociado/a, se trata justamente de muy pocas personas. El cargo de adjunto/a se presenta equilibrado, mientras que las mujeres son más en el cargo de menor jerarquía aquí analizado: el de jefe/a de trabajos prácticos. Empero, tal vez lo más significativo es la mayor proporción de mujeres entre quienes no tienen un cargo docente universitario.

Tabla 7

*Investigadores/as de CONICET según sexo y tipo de cargo docente universitario; ingresados/as en 2016-2018 (N=1681)*

Cargo	Mujeres	Varones	Subtotal
Titular/Asociado	1,8%	1%	2,8%
Adjunto	7,6%	7,6%	15,2%
Jefe/a de trabajos prácticos	16,4%	10,9%	27,3%
Sin cargo docente	33,4%	21,3%	54,7%
<i>Subtotal</i>	<i>59,2%</i>	<i>40,8%</i>	<i>100%</i>

Fuente: Elaboración propia con base en SIGEVA-CONICET 2020.

## Discusión y conclusiones

Para finales de la primera década de este siglo, en plena expansión del CONICET, se analizaba que la presencia de mujeres se encontraba mayoritaria en las etapas iniciales de la carrera y que también se veía un aumento en su presencia en las categorías más jerárquicas, aunque a un ritmo todavía poco significativo (Barrancos, 2019; Franchi et al., 2008). Los datos analizados han permitido mostrar que la situación se ha modificado cuantitativamente tras casi dos décadas de iniciado el

momento de expansión del campo científico-universitario en general y del ingreso de investigadoras en particular. Sin embargo, parece claro que las transformaciones cualitativas no han sido tan extendidas, ya que se mantiene cierta segregación horizontal y, sobre todo vertical, en el acceso a las posiciones de mayor jerarquía, tanto en la carrera de CONICET como en la docencia universitaria.

El panorama disciplinar es heterogéneo, como se mostró a lo largo de todo el texto, sin embargo, se hizo notar también que no hay una relación unívoca entre los espacios de mayor o menor presencia de mujeres y las posibilidades de paso de una categoría a otra. Los espacios que en una caracterización general aparecen como más desiguales en el acceso a las categorías superiores son Ciencias biológicas y de la salud y Ciencias exactas y naturales, las cuales representan los extremos en la relación entre varones y mujeres. Son también los espacios que representaban la mayor parte del CONICET hasta que, con el período de expansión de los últimos lustros, se estableció un ingreso equitativo a las cuatro áreas. Así, se dio un crecimiento muy fuerte de las áreas de Ciencias agrarias e ingenierías y de las Ciencias sociales y humanidades dentro del organismo, tanto en términos de investigadores e investigadoras como de institutos (Bekerman, 2018). Cabe preguntarse, por lo tanto, si la configuración de espacios y equipos de investigación relativamente nuevos puede corresponderse con menores posibilidades de que las mujeres resulten directa o indirectamente excluidas del acceso a las posiciones más jerárquicas.

En cualquier caso, hay elementos suficientes para cuestionar la idea de que el mayor ingreso de mujeres en la categoría asistente tenderá, eventualmente, al equilibrio en el resto de las posibles etapas de la carrera de CONICET, ya que esto no ha sucedido en los últimos 20 años. No es una novedad la del caso argentino: desde una perspectiva estrictamente bibliométrica, se han propuesto modelos que prevén que, al ritmo actual, en algunas disciplinas nunca se alcanzará algún grado de equilibrio entre la producción de varones y mujeres (Holman et al., 2018). Tampoco aparece asociada una mayor presencia femenina en un área como las Ciencias sociales y humanidades a una inmunidad contra las asimetrías de género en el acceso a las posiciones de mayor prestigio (Murgia & Poggio, 2018). Para el CONICET, fue posible mostrar lo mismo para el área con mayor proporción de mujeres y, a

la vez, muy fuerte desigualdad, como es el caso de Ciencias Biológicas y de la Salud.

Como sugiere Maffía (en Arranz, 2004), la cotidianeidad del trabajo científico se configura como un espacio donde la subjetividad masculina es la norma “objetiva” y que no se corresponde con las condiciones de la sociabilidad femenina.

Así, es preciso continuar explorando cómo se configuran estos acuerdos y desacuerdos de subjetividades en los espacios de investigación y en las trayectorias (Partenio, 2009), en el acceso a las posibilidades de colaboración y coautoría (Albornoz et al., 2018), movilidad al exterior (Gallardo, 2021; Jonkers, 2011) y acceso a financiamiento (Suárez & Fiorentin, 2021), entre otras dimensiones de la acumulación del capital académico. Puede ser particularmente relevante indagar el impacto cuantitativo y cualitativo de las políticas, todavía incipientes, que buscan atenuar los efectos de un espacio social como “la Ciencia [que] es hecha por seres humanos generizados y de ahí su estructura androcéntrica dominante” (Barrancos, 2019, p. 641). La experiencia de países europeos con campos científicos con crecientes niveles de competencia y de precarización de las condiciones materiales de la profesión académica advierte en este sentido. Las medidas políticas y de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar no han disminuido la percepción de que esta pueda resultar una tarea posible en un contexto de cada vez mayor competencia, exigencia e incertidumbre (Krilić et al., 2018).

La comparación de dos segmentos en los extremos del período analizado revela también otros puntos relevantes. Para quienes ingresaron entre 2004 y 2016 se pudo determinar que la posición alcanzada y la producción acumulada en 2020 tiende a diferenciarse entre varones y mujeres de manera sistemática: son más los varones que son promovidos hacia las categorías superiores de la CIC; pero, incluso dentro de una misma categoría, se observó que la mayor producción de artículos y de publicaciones en inglés tiende a recaer en los investigadores. Es claro que, en la década y media siguiente al ingreso de este conjunto de personas, algunos factores –que deben ser explorados cualitativamente– operaron sobre la desaceleración de las carreras de las mujeres con mayor fuerza que sobre los varones.

No obstante, el análisis del segmento de más reciente ingreso a la CIC mostró que las diferencias entre varones y mujeres no se producen únicamente durante el transcurso de la CIC, sino que están presentes también al comienzo de esta, donde casi todos y todas tienen la misma edad (segmentando la comparación por área). Los varones llegan a este punto con una leve ventaja de productividad de artículos y de publicaciones en inglés respecto de las mujeres y de capítulos y libros en Ciencias Sociales y Humanidades, lo que sugiere que durante la etapa doctoral y postdoctoral también tiende a producirse una diferencia en la productividad (al menos en aquella orientada al ingreso a la CIC). La magnitud, sin duda, es reducida.

En oposición, las mujeres quedarían relegadas en el ingreso y en los últimos años ha sucedido todo lo contrario. A modo de hipótesis para indagaciones futuras, parece factible preguntarse si el ingreso mayoritario de mujeres no está influenciado en algún grado por el deterioro de las condiciones salariales y de acceso a financiamiento de los últimos años, que pueden haber incidido en la postulación de menor cantidad de varones.

Por último, es preciso mencionar que ha sido posible describir con cierta profundidad una serie de dimensiones de las asimetrías de género en la carrera académica, pero es poco lo que en este trabajo se avanzó hacia una explicación de las mismas. El análisis cuantitativo expuesto adolece de la falta de variables que expresen de manera más propia la cuestión de género. Por el momento, por ejemplo, no se dispone de datos sobre la composición familiar de los investigadores e investigadoras, ni de los momentos de maternidad o paternidad. También parece relevante explorar a futuro el balance entre varones y mujeres –en cada área– sobre el acceso a otras formas de poder y prestigio además de las ya mencionadas, como la dirección de tesis y la conducción de institutos.

## Referencias

- Albornoz, M., Barrere, R., Matas, L., Osorio, L. & Sokil, J. (2018). *Las brechas de género en la producción científica iberoamericana* (Papeles del observatorio N° 09). *Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos* (OCTS-OEI). [http://www.ragcyt.org.ar/descargas/6330\\_doc.pdf](http://www.ragcyt.org.ar/descargas/6330_doc.pdf)

- Arranz Lozano, F. (2004). Las mujeres y la universidad española: Estructuras de dominación y posición de las mujeres en el profesorado universitario. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, (5) 19-42. [http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/262/Las\\_mujeres\\_y\\_la\\_universidad\\_esp%C3%B1ola.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/262/Las_mujeres_y_la_universidad_esp%C3%B1ola.pdf?sequence=1)
- Barrancos, D. (2019). Hacia la plena inclusión de las mujeres en el sistema científico. En *Devenir feminista Una trayectoria político-intelectual* (pp. 631-642). Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/j.ctv253f4xs.34>.
- Beigel, F. (2014). Publishing from the periphery: Structural heterogeneity and segmented circuits. The evaluation of scientific publications for tenure in Argentina's CONICET. *Current Sociology*, 62(5), 743-765. <https://doi.org/10.1177/0011392114533977>
- Beigel, F. & Bekerman, F. (Coords.) (2019). *Culturas evaluativas. Impactos y dilemas del Programa de Incentivos a Docentes Investigadores en Argentina (1993-2018)*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO); IEC-CONADU. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt6rksm>
- Beigel, F., & 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. <http://ojs.revistacts.net/index.php/CTS/article/view/211>
- Beigel, F., Gallardo, O., & Bekerman, F. (2018). Institutional expansion and scientific development in the periphery: The structural heterogeneity of Argentina's academic field. *Minerva*, 56(3), 305-331. <https://doi.org/10.1007/s11024-017-9340-2>
- Bekerman, F. (2018). Morfología del espacio científico-universitario argentino: Una visión de largo plazo (1983-2014). *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 2(56), 18-46. <https://doi.org/10.33255/2956/361>
- CONICET. (31 de diciembre de 2020). *Investigadores por categoría y género*. CONICET en Cifras. <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/grafico/show-publico/581>
- Elsevier. (2020). *The researcher journey through a gender lens: an examination of research participation, career progression and perceptions across the globe*. <https://www.elsevier.com>

com/\_data/assets/pdf\_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf

- Franchi, A., Atrio, J., Maffia, D. & Kochen, S. (2008). Inserción de las mujeres en el sector científico-tecnológico en la Argentina (1984-2006). *Arbor. Ciencia, Pensamiento y Cultura*, CLXXXIV(733), 827-834. <https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i733.227>
- Franchi, A., Palomino, M., Cano Colazo, M. V., Jeppesen, C. & Kochen, S. (2016). *Proyecto "Desigualdades de género de las trayectorias científicas"*. [http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5865\\_doc.pdf](http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5865_doc.pdf)
- Gallardo, O. (2019). *Una mirada relacional sobre el CONICET. Internacionalización, capital idiomático y cultura evaluativa en el campo científico-universitario argentino (2003-2015)* [Tesis doctoral]. Universidad Nacional de Córdoba.
- Gallardo, O. (2021). Una cartografía de las movilidades internacionales de investigadoras e investigadores de Argentina. *RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 17(17), 179-196. <http://www.ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/570>
- Gingras, Y. (2016). *Bibliometrics and research evaluation: Uses and abuses*. The MIT Press.
- Holman, L., Stuart-Fox, D. & Hauser, C. E. (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLOS Biology*, 16(4), e2004956. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>
- Jonkers, K. (2011). Mobility, productivity, gender and career development of Argentinean life scientists. *Research Evaluation*, 20(5), 411-421. <https://doi.org/10.3152/095820211X13176484436177>
- Kozłowski, D., Larivière, V., Sugimoto, C. R. & Monroe-White, T. (2022). Intersectional inequalities in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(2), e2113067119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2113067119>
- Krilić, S. C., Istenič, M. Č., & Hočevár, D. K. (2018). Work-life balance among early career researchers in six European countries. En A. Murgia & B. Poggio (Eds.), *Gender and Precarious Research Careers. A comparative analysis* (145-177). Routledge.

- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2020, junio 5). *El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación creó el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros*. Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-ministerio-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-creo-el-programa-nacional-para-la-igualdad>
- Moschkovich, M. & Almeida, A. M. F. (2015). Desigualdades de Género na Carreira Acadêmica no Brasil. *Dados*, 58(3), 749-789. <https://doi.org/10.1590/00115258201558>
- Murgia, A. & Poggio, B. (2018). Introduction. En A. Murgia & B. Poggio (Eds.), *Gender and Precarious Research Careers. A comparative analysis* (pp. 3-11). Routledge.
- Ni, C., Smith, E., Yuan, H., Larivière, V. & Sugimoto, C. R. (2021). The gendered nature of authorship. *Science Advances*, 7(36), eabe4639. <https://doi.org/10.1126/sciadv.abe4639>
- 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), 1-33. <https://doi.org/10.33255/3160/627>
- Niembro, A., Aristimuño, F. & Bello, J. C. D. (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. <https://doi.org/10.18294/rppp.2021.3638>
- Oregoni, M. S., & Sarthou, N. (2013). La dinámica de la relación entre CONICET y dos universidades nacionales argentinas. *Ciencia, docencia y tecnología*, (46), 33-68.
- Partenio, F. (2009). “Es difícil hacer ciencia y mantener una casa, pero”...: Reflexiones a partir de las narrativas de mujeres sobre el trabajo en el sistema científico y tecnológico. *Revista de Administração da Faculdade de Estudos Administrativos de Minas Gerais*, 6(1/2), 255-279. <http://hdl.handle.net/11336/40669>
- Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación. (2020). *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología* (Documento de Trabajo No. 1). Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diagnostico\\_](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diagnostico_)

sobre\_la\_situacion\_de\_equidad\_de\_las\_mujeres\_en\_ciencia\_y\_tecnologia.pdf

- Ràfols, I. (2019). S&T indicators in the wild: Contextualization and participation for responsible metrics. *Research Evaluation*, 28(1), 7-22. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvy030>
- Reyes, M. F., Piazza, M. V., Telesnicki, M. C., D'Acunto, L., Di Bella, C. E., Spirito, F., García-Parisi, P. A., De Paepe, J. L. & Cavagnaro, R. A. (2018). Certezas e incertidumbres en la etapa posdoctoral de la carrera científica en la Argentina. *Ecología Austral*, 28(3), 537-542. <https://doi.org/10.25260/EA.18.28.3.0.734>
- Secretaría de Políticas Universitarias. (2020). *Mujeres en el sistema universitario argentino, 2019-2020*. Secretaría de Políticas Universitarias & Ministerio de Educación de Argentina. <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2021-05/Mujeres-en-el-Sistema-Universitario-Argentino-19-20.pdf>
- Suárez, D., & Fiorentin, F. (2021). *Brechas de género en el PICT: Una mirada sobre el efecto Matilda* (Informe técnico N° 14). Centro Interdisciplinario de Estudios en Ciencia, Tecnología e Innovación. <http://www.ciecti.org.ar/publicaciones/it14-brechas-de-genero-en-el-pict-una-mirada-sobre-el-efecto-matilda/>

## Anexo

Definiciones de las categorías de CIC según el estatuto de CONICET:

- a) Investigador Asistente: Se requiere haber realizado una labor personal de investigación científica, o algún desarrollo o labor tecnológica creativa, 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.
- b) Investigador Adjunto: Se requiere 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.
- c) Investigador Independiente: Se requiere 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.
- d) Investigador Principal: Se requiere haber realizado una amplia labor científica o de desarrollo tecnológico, de originalidad y alta jerarquía reconocidas, 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.
- e) Investigador Superior: Se requiere 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; también deberá haberse destacado en la formación de discípulos y en la dirección de centros de investigación.

Art. 6 del Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo, establecido por Ley N° 20.464/1972 y modificada por Ley 27.385/2017 (<https://www.conicet.gov.ar/recursos-humanos-2/>).