

# Artículo de opinión

## Soy mujer en STEM<sup>1</sup>, sin estructura para participar del debate académico

«Hablar de inclusión de diversas perspectivas en la ciencia, requiere no sólo incluir a mujeres y diversidades, sino también considerar y valorar las diversas funciones y roles que intervienen en todas las etapas de la producción del conocimiento científico (Daniela Pastor)».



### Daniela Alejandra Pastor

Licenciada en Biotecnología y Biología Molecular egresada de la UNLP y, en el año 2017 me incorporé a la carrera del personal de apoyo de CONICET. Durante mi trayectoria en este organismo he trabajado en dos institutos pertenecientes a distintos Centros Científicos Tecnológicos de distintas provincias. Las tareas realizadas durante todo este tiempo han sido: encargada de salas de Cultivo Celular, colaboradora en el área de Vinculación Tecnológica (donde se formó como Especialista en Gestión de la Tecnología y la Innovación UNMdP, titulándose con la tesina: Indicadores de Ciencia y Género en la Carrera del Personal de Apoyo de CONICET) y, actualmente, encargada de realizar ensayos de actividad antimicrobiana a nuevos materiales. Al mismo tiempo, está realizando el Doctorado en Ciencias Sociales de la UNMdP (segunda cohorte), en el cual investigará sobre las Trayectorias laborales del personal de apoyo de CONICET. Email: danielalejandrapastor@gmail.com

**Palabras clave:** Roles en ciencia; Carrera del personal de apoyo de CONICET; Mujer científica; Trabajo científico; Barreras para la inclusión.

**Como citar este artículo:** Pastor, D.A. (2025) Soy mujer en STEM, sin estructura para participar del debate académico. *Revista En la mira. La educación superior en debate*. 6(9), p. 33-44.

### Resumen

Este trabajo es un ensayo autobiográfico que sistematiza las barreras que encuentro como personal de apoyo científico de CONICET (CPA), formada en un área STEM para poder participar académicamente en congresos, revistas científicas, etc. de áreas transversales del conocimiento como «Ciencia y Género» o «Ciencia Abierta», que son espacios de reflexión para el mejoramiento de las culturas y prácticas científicas. Una característica relevante del rol que desempeño, es que está subordinado a quienes son investigadores/as. Las barreras descritas articulan la perpetuidad del sesgo conocido como: «Genio Aislado» (Sandra Harding), en el que se concibe a la producción científica desde la perspectiva de un único protagonista: el/la investigador/a. Hablar de inclusión de diversas perspectivas en la ciencia, requiere no sólo incluir a mujeres y diversidades, sino también considerar y valorar las diversas funciones y roles que intervienen en todas las etapas de la producción del conocimiento científico.

<sup>1</sup> STEM: Siglas en Inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.



## Introducción

El personal de apoyo (CPA) de CONICET, a pesar de tener un rol esencial en la producción de conocimiento, mayoritariamente formado y requerido en áreas de investigación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, en inglés) (Pastor, 2024b) que comparte las mismas mesadas de laboratorio con becarios e investigadores<sup>2</sup>, es inentendido e invisibilizado (McLaren y Dent, 2021; Noyes, 2024), llamando la atención la baja información producida sobre las problemáticas específicas de su labor científica.

En este ensayo biográfico, se sistematizan en base a la propia experiencia, cuáles han sido las barreras vividas hasta el momento para poder participar de dichos espacios, para así poder dar luz a la factibilidad de participación de esta población en temáticas transversales como «Ciencia y Género» (Vilamajó y Morandi 2010; Maffia, 2012) o «Ciencia Abierta» (Bezjak, *et al*, 2019), así como analizar qué tan inclusivas logran ser esas áreas temáticas que pregonan diversidad de perspectivas en ciencia.

En este ensayo se apela a la temática de «Ciencia y Género», ya que la deconstrucción del androcentrismo en la producción de conocimiento implica reconocer que este ocurre dentro de una estructura que deviene patriarcal. La ciencia se organiza bajo el modelo de Taylor (1910), que establece jerarquías entre quienes se reservan el privilegio de pensar y quienes reproducen mecánicamente tareas específicas. En este caso, ¿quiénes investigan y quiénes no? Este modelo organizacional permanece oculto tras el sesgo del «Paradigma del genio aislado» (Harding, 1986), que perpetúa una conceptualización obsoleta del trabajo científico centrada en un solo protagonista: el investigador/a. La estructura organizacional de Taylor (1910) inicialmente excluía a las mujeres de la ciencia bajo el sesgo de que sólo los hombres eran capaces de razonar objetivamente (Maffia, 2012) y liderar grupos de investigación. Pero, ¿Qué tan cierta es realmente la premisa de que la mera incorporación de mujeres al sistema logra enriquecer las perspectivas y los puntos de vista de las investigaciones? (Ellemers y Rink, 2016) ¿No hay limitaciones estructurales para eso? ¿Mayor presencia de mujeres cambiará espontáneamente las culturas institucionales? ¿Desde los feminismos vamos a sostener que hay mujeres que importan y otras que no, dependiendo de su jerarquía?

Es abultada la producción de investigación sobre mujeres STEM, sin embargo, se centran en un único actor: Investigador/a. Hay otros roles en ciencia ejercidos por MUJERES. Quedarse en estas posturas es reproducir un enfoque reduccionista y clasista de la problemática, porque cuando las mujeres ingresan a la ciencia como investigadoras se ven presionadas a satisfacer las mismas lógicas de dominación de siempre hacia quienes, en muchos casos, alcanzan los mismos niveles de formación que ellas. Que no resulte ser que alcancemos la paridad para todos los recursos humanos en ciencia, y el patriarcado siga «casi» intacto (Del Valle, 2018).

En cuanto a la Ciencia Abierta, es un movimiento que a partir de las nuevas tecnologías disponibles para generar y compartir información científica (Anglada y Abadal, 2018) se compromete con el objetivo de «mejorar la calidad y la fiabilidad de la investigación a través de principios como la inclusión, la justicia, la equidad y el intercambio» (Bezjak, *et al*, 2019, p9). En este contexto, surge como problemática (debido al rol de las publicaciones científicas como indicador por excelencia) la justa recompensa académica, ya que la misma es ciega a gran parte del trabajo que es crítico para la investigación, así como para otros roles que hacen posible esa investigación (McLaren y Dent, 2021; Bennett, *et al*, 2023; Plomp, 2023; Derrick, *et al*, 2024).

También en el contexto de la Ciencia Abierta existe una iniciativa denominada: Ciencia Ciudadana, que busca reconocer la colaboración de la ciudadanía en procesos de investigación (Bezjak, *et al*, 2019), iniciativa de la

---

<sup>2</sup> Esta expresión es figurativa, ya que no todos los personales de apoyo trabajan en «mesadas de laboratorio», pero está para resaltar su estrecha cercanía con los roles que sí son socialmente reconocidos en ciencia.

cual se ha hecho eco CONICET (CONICET, 2022a). Lo que me llama mucho la atención es que sea más fácil reconocer el rol de ciudadanos, que no necesariamente se han formado para investigar, que el del personal permanente altamente capacitado, que cumple un rol distinto al de investigador/a. Los principios de la Ciencia Abierta (UNESCO, 2021), deben necesariamente alcanzar a la totalidad de roles en ciencia.

También hay que aclarar que hay dos conceptos estrechamente relacionados, aunque no iguales, que son el de rol de apoyo a la investigación en la estructura de producción de conocimiento (OCDE, 2015) y la contratación en la Carrera del Personal de Apoyo (en adelante CPA) regulada por el **Estatuto de las Carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación**<sup>3</sup>, puesto que existe personal que cumple sus funciones de apoyo a la investigación bajo otras formas de contratación<sup>4</sup>.

Este personal es altamente calificado, de planta permanente, subordinado a los investigadores, que ingresa a esta carrera (Técnica o Profesional) a través de un concurso público de antecedentes y oposición, con evaluaciones anuales de desempeño y posibilidades de promoción a distintos escalafones (Ley N° 20.464). El rol CPA, es esencial para la producción de conocimiento científico, ya que provee capacidades a uno o varios grupos de investigación para la producción de conocimiento. Se pueden mencionar: encargados de equipo, encargados de laboratorio, bibliotecarios, encargados de sistemas, de comunicación, entre otros, ya que es un rol muy diverso.

Actualmente CONICET cuenta con una planta de 3.036 CPAs en actividad (CONICET, 2023, Gráfico 1). Un 97,3% trabaja en Institutos de CONICET, con contraparte en las Universidades y Organismos de Ciencia y Tecnología (OCYT) o instituciones exclusivas de CONICET, mientras que sólo un 2,7% lo hace en Universidades y otros organismos de Ciencia y Técnica (CONICET, 2023, Gráfico 5). Además, un 83,3% del personal CPA es empleado en institutos que se dedican a la investigación en áreas STEM (Pastor, 2024b), en coherencia con las asimetrías de asignación de recursos humanos entre las disciplinas humanas y STEM en CONICET (Bekerman, 2018).

Debido a su función de soporte es un personal muy diverso, complejizando el entendimiento del entramado de sus circunstancias laborales. La diversidad del personal CPA de CONICET es: geográfica e institucional (CONICET, 2023); de máximo nivel de formación (Pastor, 2024a); de área del conocimiento en el que se desempeña (Pastor, 2024b); de carrera a la que pertenece (Técnica o Profesional) (CONICET, 2023); de participación en actividades laborales compatibles como docencia universitaria, transferencia e investigación; de funciones (asignado a equipo, encargado de laboratorio, etc.); de jerarquía (de quien depende y si tiene personal a cargo); de posición en el organigrama (general o asignado a grupo de investigación) (Pastor, 2024a); y de género (CONICET, 2023).

Las consecuencias de la falta de datos sobre esta población, afecta a un amplio espectro de problemáticas que aún no han sido indagadas. Desde la adecuada implementación de políticas públicas en ciencia (ya que son invisibles las necesidades de parte de la población objetivo), la gestión de la violencia en el ámbito laboral (que sucede dentro de un entramado jerárquico) (Tessa, 2025), hasta la creciente implementación de nuevas tecnologías e IA en la producción de conocimiento científico; esta última traerá cambios en la estructura de recursos humanos en ciencia, que nos va a tomar de sorpresa si desconocemos regiones del entramado actual de producción de conocimiento.

<sup>3</sup> del año 1973 (Ley: 20464), que muy a pesar de estar derogada (abrogada) desde el año 1999 por la Ley Marco de regulación de empleo público nacional (Ley 25164, 1999), sigue vigente debido a no contar con un nuevo convenio colectivo de trabajo (Ley 25.164, 1999, Art 19).

<sup>4</sup> monotributistas, artículos 9 (CONICET, 2022b), incluso becarios.



## Abordaje Epistémico- Metodológico:

Este trabajo tiene un abordaje cualitativo a través de un ensayo (Mendoza Martínez, 2006) biográfico (Grippaldi, 2024), en el que sistematizo mi experiencia como miembro de la carrera del personal de apoyo de CONICET-Argentina, respecto a las barreras vividas para poder participar académicamente en temáticas transversales del conocimiento como Ciencia y Género (Vilamajó y Morandi 2010; Maffia, 2012), o Ciencia Abierta (UNESCO, 2021).

Elijo la metodología de autobiografía, ya que este ensayo está alineado a la tendencia general de los métodos biográficos que tienen propensión «a mirar las vidas desde adentro, en especial, las vidas subordinadas»(Meccia, 2019, p. 37), ya que este personal se encuentra subordinado a quienes tienen puesto laboral de Investigador.

A lo largo del ensayo trabajo bajo el marco teórico interseccional, «basado en la premisa de que la experiencia humana está moldeada por múltiples posiciones sociales simultáneas (por ejemplo, raza, género), y no puede entenderse adecuadamente considerando posiciones sociales de manera independiente» (Crimmins, *et. al.*, 2023, p656, traducción propia). En este caso esta simultaneidad está dada por el hecho de ser Profesional STEM y trabajar en ciencia desde un rol científico subordinado e invisibilizado.

Considero que esta subjetividad es relevante, porque una perspectiva invisibilizada y subordinada, nunca va a poder ser representada por su superior en este caso: investigadores/as.

## Desarrollo

### 1. Presentación

Soy Licenciada en Biotecnología y Biología Molecular, egresada de la Universidad Nacional de La Plata, por esos tiempos de estudiante también fui docente alumna en la cátedra de Introducción a la Química, docente del curso de ingreso, participé en el espacio pedagógico de la Facultad, en proyectos de extensión universitaria y realicé docencia en educación media. En el año 2017 me incorporé a la carrera del personal de apoyo de CONICET en Mendoza tras ganar un llamado a concurso por antecedente y oposición para desempeñarme en salas de cultivo celular. Realicé un movimiento de lugar de trabajo durante la pandemia a la ciudad de Mar del Plata, donde me encuentro actualmente. Una vez establecida me inscribí al Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata (segunda cohorte), motivada a realizar una investigación sobre las Trayectorias laborales del personal de apoyo de CONICET, mientras continúo desempeñando mis funciones como CPA. Esta iniciativa, es mi «Cuarto Propio» (Woolf, 1935), para poder poner en valor mi experiencia laboral en ciencia desde un rol subordinado.

### 2. La primera barrera: Reconocerme como sujeto epistémico

Las primeras barreras fueron personales, recuerdo un seminario por YouTube de Lorena Cabnal (2015) donde escuché por primera vez el concepto de «Sujeto epistémico» y su proceso de reconocimiento como tal. Aquello me resonaba, mientras lidiaba con mis propios dramas incomprensidos e invalidados como personal de apoyo de salas de cultivo celular, y me preguntaba ¿Cuál es el sujeto epistémico al que pertenezco?, ¿había una traducción posible de todo aquello para reflexionar desde la realidad del mundo que me tocaba a mí? Con el tiempo, fui reconociendo el desgraciado privilegio de mi perspectiva, destinado a ser invalidado, por el puesto laboral que ocupó.

Este no es un rincón de la sociedad fácil de acceder, no es fácil recibirse de ninguna carrera, así como tampoco es fácil graduarse de carreras de ciencias exactas, o STEM como se le dice ahora. También, somos pocos quienes accedemos a ser miembros de la carrera del personal de apoyo en CONICET (CONICET, 2023, gráfico 1). El día que entendí eso, fue el día que reconocí mis particularidades epistémicas: **Soy profesional STEM que trabaja en ciencia desde un rol de la producción de conocimiento que es subordinado a los investigadores/as.** Y esta es una perspectiva que tiene sus propias problemáticas en ciencia, que no puede ser representada por ninguna otra.

Acto seguido de aquella iluminación, me obsesioné con encontrar investigaciones y análisis sobre los personales de apoyo para ver si compartía preocupaciones con alguien más. Aquello llegó mucho tiempo después y en otros países de la mano de: Technician Commitment en Reino Unido (Vere, 2022), Hidden REF (Hidden REF, 2024), entre otros. Mientras tanto el protagonismo en Argentina es siempre de los mismos actores de la producción del conocimiento: investigadores/as. La información que encontraba era limitada (CONICET; 2023), creada desde la perspectiva del investigador/a, y no mostraba un panorama de las problemáticas intrínsecas a este rol científico.

El Primer Congreso Internacional de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación del 2019 en la Provincia de Santa Fe (2019), al cual asistí, usando días de mis vacaciones porque la temática del congreso no era acorde a mis funciones como CPA (tercera barrera), fue otra instancia decepcionante en la que no encontré las respuestas que buscaba ni informes sobre pares CPA, nada. De hecho, en un entretiem po de las conferencias, me acerqué a una de las expositoras que había hablado sobre las segregaciones de género de investigadoras/es, usando como fuentes de datos a la plataforma CVar y le pregunté:

- *¿Por qué no hay un análisis de segregación como ese para los personales de apoyo?*

Esa señora se transformó, la invadió la prepotencia y justificó la invisibilización epistémica que estaba realizando. Tiempo después la hice yo misma (Pastor, 2024b), tampoco era tan difícil.

- *¿Por qué será que fastidia tanto visibilizar al personal de apoyo?, me pregunto.*

Incluso la Directora feminista de CONICET Ana Franchi se centró en la paridad de género en los puestos jerárquicos (Franchi et al., 2016; Programa Nacional para la Igualdad de Géneros, 2023; Gerencia de Evaluación y Planificación Institucional de CONICET, 2022; Adrogué & et al, 2023). Un gran recorte de la temática. Me desagradó particularmente su informe: *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología 2023* (Programa Nacional para la Igualdad de Géneros, 2023), que se presenta como inclusivo, ¿a quién incluye? Ni siquiera habla de diversidades de género, y no se mencionan los personales de apoyo, de los cuales muchos son mujeres en ciencia.

Considero que es muy pobre la idea de que el mero hecho de ser mujer en el poder es algún tiempo de garantía de algo. Es un reduccionismo pensar que sólo hace falta paridad de género en espacios de poder en ciencia. Es invisibilizar la reproducción de la estructura Taylorista: patriarcal, jerárquica, verticalista y opresiva de siempre, que es actualmente reproducida por mujeres. Simultáneamente en el transcurso de mi trayectoria laboral en ciencia, mis maltratadoras: ¡mayoritariamente han sido mujeres! hechos que están en línea con el fenómeno identificado como «Abeja Reina» (Faniko et. al., 2021; La Hora, 2022).

Entonces, no sólo me reconocí como sujeto epistémico, sino también la violencia epistémica (Pérez, 2019) a la que estamos sometidos, que se reproduce incluso en los entornos más altruistas como el feminista, que se supone que se trata de revelarse a la injusta subordinación patriarcal.

### **3. Segunda barrera: La producción de conocimiento de áreas «Humanas»<sup>5</sup>**

Mis estudios de Licenciatura en Biotecnología y Biología Molecular no me brindaron formación en metodologías de investigación en Humanidades, por lo que fue un largo y lento camino de lectura y de realización de cursos y diplomaturas, para incorporar conceptos y metodologías, llegando incluso a comenzar mis estudios de Dr. en Ciencias Sociales.

---

<sup>5</sup> Lo pongo entre comillas, porque hasta ahora (no sé qué pasará con la IA), todo el conocimiento es de producción humana.



Solo así, me atrevo a escribir un ensayo como este, donde puedo plantear mis experiencias desde otro lugar, y poder salirme de los números que, aunque creo que son importantes para ver las magnitudes de algún problema, también entiendo que se quedan cortos en capacidad explicativa.

Es por esto que me considero una inmigrante a las Humanidades, por lo que convivo con los vacíos de formación y los choques culturales que siempre están presentes generando barreras de entendimiento.

Sin embargo, no falta el día en que pienso que todo es una gran pérdida de tiempo, porque nada de todo esto es valorado para mis funciones como personal de apoyo, implicándome tiempo y dinero (de mi propio bolsillo, porque pago mis estudios de doctorado y capacitaciones), y porque tengo que lidiar con agotadoras contradicciones que no son completamente mías por tener otra formación de base.

Hubiera sido más fácil encontrar información producida por personas con formación de base en Humanidades, pero eso sistemáticamente no ocurre, pienso que esto se debe a que las áreas humanas no tienen acceso a las formas de producción de conocimiento en áreas STEM.

#### 4. Tercera barrera: La institución

Esta barrera es en realidad un conjunto de ideas y supuestos, por parte de las direcciones de los institutos del que depende el personal CPA, que operan dificultando la obtención del aval para participar en temáticas transversales del conocimiento. No se supone que un CPA investigue, aunque existen excepciones. No se supone que un CPA tenga capacidades académicas por fuera de sus funciones y pretenda usarlas. No se supone que un CPA tenga capacidades interdisciplinarias, aunque es lo que sucede bastante seguido, ya que las capacidades y funciones CPA suelen complementar las experticias de los grupos de investigación en algún área.

Las consecuencias de estas consideraciones son: la falta de afiliación para participar en congresos y publicar en revistas —así como limitaciones para solicitar algún pequeño financiamiento por ejemplo de movilidad a congreso— y la falta de aval para asistencia a estos congresos con la consecuente injustificación de asistencias, por lo que hay que tomarse días de vacaciones o en su defecto: sin goce de sueldo.

Esta negación de la afiliación es discursiva, a través de consultas con la dirección, porque este tipo de situación no se encuentra prevista de forma explícita en la normativa que rige la afiliación de las publicaciones científicas de CONICET (RES 515, 2016), yo no lo he encontrado por escrito en ningún lado.

En la dimensión de los pactos y los acuerdos, hay vetas para «bypasear» estas dificultades, pero se puede tener ese privilegio o no. No es algo que se considere un derecho como personal altamente calificado y, como perspectiva que no puede ser reemplazada por otro rol, es muy difícil que un investigador/a logre dimensionar ciertas cuestiones como esta, porque ellos mismos validan las contradicciones de una estructura científica en crisis<sup>6</sup>.

En definitiva: No hay estructura para que un personal de apoyo participe desde su perspectiva en debates científicos de áreas transversales.

---

<sup>6</sup> en la que persiguen financiamiento para sus actividades con evaluaciones basadas en la fama (y no en la relevancia de la temática) (Elkins-Tanton, 2021), presionados a tener que publicar para permanecer en el sistema, fenómeno conocido como «Publicar o morir» (Rawat & Meena, 2014), llegando a producir datos de mala calidad o inventados directamente (Ioannidis, 2005), lo que conduce a una producción científica cada vez menos innovadora (Park *et. al.*; 2023) en un contexto de desfinanciamiento (Página 12, 2024).

#### 4.1. Conversaciones sobre la asistencia a congresos

La principal barrera a la hora de pedir días para asistencia a congresos de temáticas transversales a todas las áreas del conocimiento como: Ciencia y Género o Ciencia Abierta, es el argumento de que no es una actividad acorde a mis tareas ni mis funciones.

Esta es una de las primeras limitaciones que me acompañan, respecto de la temática de género, ya que desde las áreas STEM se percibe como una temática de las Humanidades, y no se entiende como lo que realmente es: una perspectiva transversal a todas las áreas del conocimiento (Vilamajó y Morandi 2010; Maffia, 2012).

He tenido múltiples intentos fallidos de que se entienda el carácter transversal de estas áreas temáticas, pero he fallado. He llegado a mandar una carta a la organización de un congreso que invita a participar a: Investigadoras/es al congreso de Ciencia y Género, invisibilizando otros roles, incluidos los que necesitamos avales de nuestros superiores como es el caso de becarios, otro tipo de contratos de personales de apoyo y CPA. Considero que este tipo de convocatorias debería enunciarse hacia los Recursos Humanos en Ciencia, y se deberían disponer medios para asegurar que estos actores que no acceden a subsidios de investigación, puedan ir al congreso.

Lo segundo que pienso cuando me encuentro con estas barreras, es que: estoy reflexionando sobre mi profesión CPA. Yo cumplo mis tareas y funciones desde una contratación que se llama Carrera del Personal de Apoyo, que es un rol exclusivamente científico, y altamente calificado. ¿Por qué no puedo aportar desde mi perspectiva a los debates en áreas transversales de conocimiento?

Para poder sobreponerme a esto, me inscribí al doctorado en Ciencias Sociales de la UNMDP (no soy becaria, soy estudiante doctoral y trabajo como CPA), de esta manera gano en tener una afiliación para publicar y presentarme a congresos (aunque sin reconocimiento de las asistencias, que deben ser días de mis vacaciones), pero refuerzo la idea de que es una actividad completamente separada —comparable con un curso de repostería—, cuyo producto de mi reflexión no se considera en beneficio de la institución donde trabajo. El día que me reciba del Doctorado (o desista de esta iniciativa), voy a perder esta afiliación y quedará sepultada en la impotencia de nuevo.

Es por esto que me sugieren cambiar de lugar de trabajo a un instituto de humanidades. ¿Qué puede hacer una Licenciada en Biotecnología y Biología Molecular como CPA en un instituto de humanidades? ¿Si alguien sabe me avisa! Sospecho que en cualquier oferta de tareas por parte del directivo del instituto adoptante para efectivizar el movimiento de lugar de trabajo a un instituto de humanidades, mi interés en comprender el rol CPA (dentro o fuera de un contexto de estudios de doctorado), va a seguir estando por fuera de esas tareas. ¿Entonces, por qué en un instituto de Humanidades sí sería compatible, y en uno de áreas STEM no?

- *¿Por qué tengo que estar en la situación de abandonar la posición laboral sobre la cual reflexiono?, me pregunto.*

El rol en las Humanidades del personal de apoyo es muy distinto y mucho más escaso, ya que es un rol principalmente de las ciencias STEM (Pastor, 2024b). Pienso que es por eso que desde esos lugares no surge alguien tan obsesionado como yo en analizar el rol CPA, su lugar en la producción científica y proponer, en base a datos, mejoras estructurales.

Hay otro asunto que se pone en juego cuando explico en mi lugar de trabajo que la propuesta de investigación es mía (asunto muy normal en las Ciencias Sociales, pero no así en Ciencias STEM, ya que en los directores son quienes escriben los planes de investigación doctoral para postular becarios), y es que:



- No se supone que un CPA investigue.

Respecto a esto, el rol CPA es un rol de investigación subordinado a los investigadores, que no tiene un plan de investigación sino tareas como: ensayos, mediciones, colabora en la producción de datos, y otras tareas relacionadas a la investigación<sup>7</sup>. Todo esto es parte de investigar. Si no hay personal de apoyo, esas tareas las realizan quienes tienen puesto laboral de investigador o los becarios.

Sin embargo, hay CPA's que investigan e incluso se doctoran en el contexto de sus funciones CPA dentro de los mismos grupos de investigación donde realizan sus funciones. Ahí no hay problema, no sólo es posible doctorarse, sino que es posible promocionar a investigador en un futuro. Incluso está el caso del Centro Argentino de Información Científica y Tecnológica (CAICYT), donde todo el personal es CPA y el instituto tiene actividad de investigación con una nómina de 0 personas con puesto laboral de investigador de CONICET (Pastor, 2024b).

- Entonces el problema no es que un CPA investigue.

### 5. Quinta barrera: Complicidad Internacional

Si bien a nivel internacional, hay principios y convenciones internacionales que promueven la equidad de género en ciencia como: CEDAW, Belém do Pará, Principios de Yogyakarta, Convenio 190 OIT, entre otros, a los que Argentina adhiere y que constituyen instrumentos fundamentales de derechos humanos para avanzar en la lucha contra las desigualdades de género (D'Antonio *et al.*, 2021), las acciones han sido siempre implementadas de forma clasista dirigida a un único protagonista científico: Investigador/a. Por ejemplo, en los esfuerzos internacionales como SAGA (Argentina, nd; UNESCO, 2016, UNESCO, 2017), no hay avances más allá de la definición de personal de apoyo, segregación de género, no hay mayor profundidad en el entendimiento de sus problemáticas, inequidades, injusticias, etc.

La promesa de la ONU de «No dejar a nadie atrás» (UNSDG, 2025) de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como es en este caso el ODS número 5 de Equidad de Género, muere en la belleza de su discurso, ya que, por lo menos, en lo que respecta a Ciencia y Género, no se avanza en la implementación.

Pienso que hay una retroalimentación negativa entre las bajas posibilidades de participación académica de roles subordinados en ciencia, y las decisiones de grandes instituciones mundiales que marcan agenda de investigación basadas en datos que no pueden ser producidos.

### 6. Factibilidad de participación académica de roles subordinados en ciencia

A lo largo de este ensayo biográfico, centrado en mi búsqueda de participación en áreas transversales del conocimiento como «Ciencia y Género» o «Ciencia Abierta», puedo afirmar que las barreras narradas no son fáciles de superar y que, por ser barreras basadas en mi biografía, cabe la posibilidad que existan otras aún no descriptas.

Este camino de diálogo con la academia es un camino desgastante, que no tiene ninguna recompensa más que el de saber que intenté alertar sobre la violencia epistémica (Pérez, 2019) ejercida a este personal, y esto es (potencialmente) la punta del iceberg (Amnistía Internacional Madrid, 2021) de muchas otras pro-

---

<sup>7</sup> Estrictamente el rol CPA es muy diverso, y conforme CONICET ha crecido, se han diversificado las funciones de apoyo, y por eso mi investigación será una encuesta a nivel nacional que permita mapear y poner en números esa diversidad y en qué entramado jerárquico ocurre, para así poder entender la complejidad del rol, sus problemáticas y necesidades. Existen áreas de comunicación, vinculación, sistemas, etc. que no están relacionadas a la generación de datos de forma directa.

blemáticas. Es una apuesta, un tanto masoquista, a que la academia puede ser todo aquello que pregona en beneficio de la sociedad.

No creo que la participación académica deba ser un privilegio de quien pueda conseguir los avales para poder participar. Debiera ser un derecho, porque considero que es así como se construye verdadera democracia en ciencia, a través de la participación académica. Por otro lado, entiendo que es posible que otros personales de apoyo no estén interesados en reflexionar académicamente sobre su práctica por diversas razones, pero una de ellas es, indudablemente, la interiorización de la cultura del «Ellos vs Nosotros» (Noone, 2020; Teperek *et. al.*, 2022; Utrecht University, 2023) dónde invalidamos nuestras disconformidades y las de nuestros pares porque el sistema es así, y no se supone que se trate de nosotros.

Y si bien pareciera que hay un cierto nivel muy bajo de factibilidad, ya que no es nula la posibilidad de actividad académica, no es algo que el sistema apoye ni fomente, expulsándonos a la periferia de la estructura y obligándonos a:

- *¿Rogarle a alguien PERMISO para pensar?*, me pregunto.

## Conclusiones

Las barreras descritas para participar de debates académicos de áreas transversales del conocimiento que reflexionan sobre mejores prácticas científicas como: «Ciencia y Género» y «Ciencia Abierta» no son fáciles de superar. Las mismas son tanto de índole personal (por no contar con las capacidades metodológicas de las Ciencias Humanas al tener como formación de base una carrera STEM), como sistémicas, dónde intervienen prejuicios culturalmente arraigados que articulan limitaciones burocráticas concretas.

Para poder hablar de inclusión, transparencia y equidad en ciencia, es necesario avanzar no sólo en incluir las perspectivas de investigadoras (mujeres y diversidades), sino también considerar y valorar las diversas funciones y roles que intervienen en todas las etapas de la producción del conocimiento científico.

## Agradecimientos

Agradezco la colaboración de Andrea Claudia Flammini en la revisión de la redacción del texto.



## Referencias Bibliográficas

- Adrogué, C., & et. al., (2023).** *Las trayectorias de investigadoras e investigadores del CONICET 1985-2020* (1 ed.). CONICET. [https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/WEB\\_Libro\\_Estudio\\_Trayectoria\\_CONICET\\_Version\\_Digital.pdf](https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/WEB_Libro_Estudio_Trayectoria_CONICET_Version_Digital.pdf)
- Amnistía Internacional Madrid. (2021, March 1).** *iceberg-violencia-género-default- Madrid*. Red de blogs autonómicos. Retrieved April 4, 2025, from <https://blogs.es.amnesty.org/madrid/2021/03/01/niunamas-como-karla/iceberg-violencia-genero-default/>
- Anglada, LI; Abadal, E (2018).** “¿Qué es la ciencia abierta?”. Anuario ThinkEPI, v. 12, pp. 292-298. <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2018.43>
- Argentina. (nd).** *Sobre el Proyecto*. Argentina.gob.ar. Retrieved April 4, 2025, from <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/sact/equidad-de-genero-en-ciencia-tecnologia-e-innovacion/saga-argentina/proyecto>
- Bekerman, F. (2018).** Distribución desigual de las capacidades de investigación en las ciencias sociales argentinas: una mirada relacional. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 13(37), 257-288. Recuperado en 04 de diciembre de 2024, de [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1850-00132018000100014&lng=es&tlng=](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-00132018000100014&lng=es&tlng=).
- Bennett, A., Garside, D., Praag, C. G. van, Hostler, T. J., Garcia, I. K., Plomp, E., Schettino, A., Teplitzky, S., & Ye, H. (2023).** A Manifesto for Rewarding and Recognizing Team Infrastructure Roles. *Journal of Trial & Error*, 4(1). <https://doi.org/10.36850/mr8>
- Bezjak, S., Conzett, P., Fernandes, P. L., Görögh, E., Helbig, K., Kramer, B., Labastida, I., Niemeyer, K., Psomopoulos, F., Ross-Hellauer, T., Schneider, R., Tennant, J., Verbakel, E., Clyburne-Sherin, A., Brinken, H., & Heller, L. (2019).** Manual de Capacitación sobre Ciencia Abierta. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2588214>
- Cabnal, L. (2015).** *Ciclo sobre Género y Desarrollo: "Voces Feministas desde el Sur" Ponente: Lorena Cabnal 1/2*. YouTube. Retrieved Junio 23, 2018, from <https://www.youtube.com/watch?v=vVYrkW04r6g>
- CONICET. (2022a, noviembre 1).** *Nuevo Programa Nacional Ciencia Ciudadana*. CONICET- San Juan. Retrieved 3 30, 2025, from <https://sanjuan.conicet.gov.ar/nuevo-programa-nacional-ciencia-ciudadana/>
- CONICET. (2022b).** *Artículo 9*. CONICET. Retrieved April 4, 2025, from <https://www.conicet.gov.ar/administrativo/tramites-4/art-9/>
- CONICET. (2023).** *Personal de Apoyo*. en Cifras. Recuperado el 24 de noviembre de 2024 de <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/detalle-tags/19>
- Crimmins, G., Casey, S., & Tsouroufli, M. (2023).** Las barreras interseccionales al adelanto de la mujer en las instituciones de educación superior recompensadas por sus planes de equidad de género. *Género y educación*, 35 (6o7), 653-670. <https://doi.org/10.1080/09540253.2023.2238737>
- D'Antonio, D., Elizalde, S., & Rovetto, F. (2021).** ¿Qué puede el género? Recorrido crítico por los intentos de construcción de políticas integrales en el CONICET. In *APUNTES SOBRE EXPERIENCIAS EN GESTIÓN* (1era ed., pp. 51-70). UNR Editora. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/246799>
- Del Valle, J. (2018).** La política de la incomodidad Notas sobre gramática y lenguaje inclusivo. AGlo, (2), p.13-19. <https://glotopolitica.com/wp-content/uploads/2018/04/aglo20220201820final.1.pdf>
- Derrick, G., Hettrick, S., Baker, J., Karoune, E., Kerridge, S., Fletcher, G., & Roche, T. (2024).** Shaping the future of research evaluation. Insights from The Festival of Hidden REF. DOI: 10.1108/EGP-02-2024-0001
- Derrick, G.E.; Hettrick, S.; Baker, J.; Karoune, E.; Kerridge, S.; Fletcher, G.; Chue Hong, N.; Ballantyne, L.; Fransman, J. and Roche, T. (2024).** *Shaping the future of research evaluation: Insights from The Festival of Hidden REF*. Emerald Publishing, Leeds, UK. DOI: <https://doi.org/10.1108/EGP-02-2024-0001>
- Elkins-Tanton, L. (2021).** Time to Say Goodbye to Our Heroes? *Issues*, XXXVII(4). LINK
- Ellemers, N. (2014).** Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 46-54. <https://doi.org/10.1177/2372732214549327>
- Ellemers, N., and Rink, F. (2016).** Diversity in work groups. *Curr. Opin. Psychol.* 11, 49–53. doi: 10.1016/j.copsyc.2016.06.001
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2021).** The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why? *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 383-399. <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>

- Franchi, A., Palomino, M., Cano Colazo, M. V., Jeppesen, C., & Kochen, S. (2016).** PROYECTO “DESIGUALDADES DE GÉNERO DE LAS TRAYECTORIAS CIENTÍFICAS”. *Informe elaborado para el Directorio del CONICET (2015-2016)*. <https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2019/07/Desigualdades-de-g%C3%A9nero-de-las-trayectorias-cient%C3%ADficas-2015-2016-Informe-del-directorio-de-CONICET.pdf>
- Gerencia de Evaluación y Planificación Institucional de CONICET. (2022).** *Cuaderno de trabajo N°2 Brechas de género en los tiempos de promoción a lo largo de la carrera de investigadoras e investigadores*. <https://evaluacion.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/4/Cuaderno-2.pdf>
- Grippaldi, E. (2024).** Rastrear los métodos legos. Una propuesta de análisis para investigaciones biográficas-narrativas. *Revista Latinoamericana De Metodología De Las Ciencias Sociales*, 14(1), e139. <https://doi.org/10.24215/18537863e139>
- Harding, S. (1986).** *Ciencia y feminismo*. Madrid: Ediciones Morata.
- Ioannidis, J. P. A. (2005).** Why most published research findings are false. *PLoS Med.* 2, e124 <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0020124>
- La Hora. (2022, noviembre 25).** *La violencia aleja a las mujeres de la ciencia*. La Hora. Retrieved 04 12, 2025, from <https://www.lahora.com.ec/pais/la-violencia-aleja-a-las-mujeres-de-la-ciencia/>
- Ley N° 20.464.** Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo. 23 de mayo de 1973. Disponible en: <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/LEY-20464-Estatuto-de-la-CICYT2.pdf>
- Maffía, D. (2012).** Género y políticas públicas en ciencia y tecnología. En *Investigación feminista epistemología, metodología y representaciones sociales*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM; Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM; Facultad de Psicología, UNAM. Recuperado de: [https://ru.ceiich.unam.mx/bitstream/123456789/3173/1/Investigacion\\_Feminista\\_Cap6\\_Genero\\_y\\_politicas\\_publicas.pdf](https://ru.ceiich.unam.mx/bitstream/123456789/3173/1/Investigacion_Feminista_Cap6_Genero_y_politicas_publicas.pdf)
- McLaren, C.; Dent, A. (2021)** Quantifying the contributions technicians make to research, *Research Evaluation*, Volume 30, Issue 1, Pages 51–56, <https://doi.org/10.1093/reseval/rvaa035>
- Meccia, E. (2019).** Una ventana al mundo. Investigar biografías y sociedad. En E. Meccia (Ed.), *Biografías y sociedad* (pp. 25-62). Buenos Aires-Santa Fe: Ediciones UNL y Eudeba <https://entremetodos.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/01/meccia-una-ventana-al-mundo.pdf>
- Mendoza Martínez, V. M. (2006).** Guía para la elaboración de ensayos de investigación: ensayo de un ensayo. <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/954>
- Noone, H. (2020, September).** The ARMA Survey on Research Culture 2020. ARMA. <https://arma.ac.uk/wp-content/uploads/2021/03/ARMA-Research-Culture-Survey-2020.pdf>
- Noyes, A. (2024, Enero 16).** *We need better data on technical staff*. WONKHE. Retrieved 03 28, 2025, from <https://wonkhe.com/blogs/we-need-better-data-on-technical-staff/>
- OCDE (2015).** *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*. París, Francia: OCDE. LINK
- Página 12. (2024, enero 16).** Alberto Kornblihtt: “El desfinanciamiento del sistema de ciencia y técnica es equivalente a dejarlo morir”. Página 12. Retrieved abril 12, 2025, from <https://www.pagina12.com.ar/704279-alberto-kornblihtt-el-desfinanciamiento-del-sistema-de-cienc>
- Park, M., Leahey, E. & Funk, R.J (2023).** Papers and patents are becoming less disruptive over time. *Nature* 613, 138–144. <https://doi.org/10.1038/s41586-022-05543-x>
- Park, M., Leahey, E. & Funk, R.J. (2023).** Papers and patents are becoming less disruptive over time. *Nature* 613, 138–144. <https://doi.org/10.1038/s41586-022-05543-x>
- Pastor, D. A. (2024a).** Indicadores de ciencia y género en la carrera del Personal de Apoyo de CONICET-Argentina. figshare. Thesis. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.25537705.v2>
- Pastor, D. A. (2024b).** Segregación según máximo nivel de formación académica y género en la carrera del personal de apoyo de CONICET. Año 2021. <https://doi.org/10.31235/osf.io/2svnw>
- Pastor, D. A. (2025).** Segregación horizontal del personal CPA CONICET según gran área de conocimiento y género, año 2024. [https://doi.org/10.31235/osf.io/6uxe9\\_v2](https://doi.org/10.31235/osf.io/6uxe9_v2)



- Pérez, M. (2019).** Violencia epistémica: Reflexiones entre lo invisible y lo ignorable. *Revista de Estudios y Políticas de Género*, 1(1), 81-98. <https://revistas.untref.edu.ar/index.php/ellugar/article/view/28>
- Plomp, E. (2023).** "Valuing a Broad Range of Research Contributions through Team Infrastructure Roles: Why CRediT Is Not Enough." *Commonplace*, December. <https://doi.org/10.21428/6ffd8432.f92deec7> .
- Programa Nacional para la Igualdad de Géneros. (2022).** **Resumen Ejecutivo Diciembre 2022.** [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/resumen\\_ejecutivo\\_-\\_gec\\_2022\\_.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/resumen_ejecutivo_-_gec_2022_.pdf)
- Rawat, S., & Meena, S. (2014).** Publish or perish: Where are we heading?. *Journal of research in medical sciences : the official journal of Isfahan University of Medical Sciences*, 19(2), 87–89.
- Res 515 (2016)** Afiliación institucional de todos los investigadores de carrera, becarios y personal de apoyo de CONICET. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RD-20160307-0515.pdf>
- Santa Fe Provincia. (2019).** 1° Congreso Internacional de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación. Agenda. Retrieved 2025, from <https://www.santafe.gob.ar/index.php/web/content/view/full/230614>
- Taylor F. D. (1910).** Fundamentos de la administración científica. Ciudad de México: Herrero Hermanos Sucesores S.A.
- Teperek, M., Cruz, M., & Kingsley, D. (2022).** Time to re-think the divide between academic and support staff. *Nature*. <https://doi.org/10.1038/d41586-022-01081-8>
- Tessa, S. (2025, April 4).** *Una relación desigual de poder | Condena por abuso de autoridad en la Universidad Nacional de Cuyo.* Página12. Retrieved April 7, 2025, from <https://www.pagina12.com.ar/815633-una-relacion-desigual-de-poder>
- UNESCO. (2016).** Be part of the change! STEM and Gender Advancement (SAGA): improved measurement of gender equality in science, technology, engineering and mathematics. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244375>
- UNESCO. (2017).** *Measuring Gender Equality in Science and Engineering: the SAGA Toolkit.* UNESCO Publishing. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/saga-toolkit-wp2-2017-en.pdf>
- UNESCO. (2021).** Recomendación de la UNESCO sobre la Ciencia Abierta. <https://doi.org/10.54677/YDOG4702>
- UNSDG. (2025).** *No dejar a nadie atrás.* Bienvenidos a las Naciones Unidas. Retrieved 04 12, 2025, from <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>
- Utrecht University. (2023, septiembre 4).** *From academic staff (WP) and support staff (OBP) to... colleagues.* News. Retrieved 04 12, 2025, from <https://www.uu.nl/en/news/from-academic-staff-wp-and-support-staff-obp-to-colleagues>
- Vere K. (2022)** *The Technician Commitment: its emergence, enactment and impact.* EdD thesis, University of Nottingham. <https://eprints.nottingham.ac.uk/71770/>
- Vilamajó, A. y Morandi, M. (2010).** Democratizando el conocimiento: hacia la transversalización de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria. <https://rehip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/ae9c98f3-06fa-4531-8b3e-6928d173b0c5/content>
- Woolf, V. (1935).** *A Room of One's Own* [1929]. London: Hogarth Press.