

MATERNAR EN CIENCIA:

La vocación científica y el crecimiento colectivo

ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Maternar en ciencia: la vocación científica y el crecimiento colectivo. Autoras: Gimena N. Bustamante y Ximena Flores-Melo. La Lupa N° 28, julio 2026, 47, 2796-7360.

Los desafíos de la maternidad en la ciencia han sido discutidos por investigadoras con trayectorias ya conformadas y que lograron cierta estabilidad en el sistema científico. Esa estabilidad (estar en planta permanente, y por lo tanto, contar con derechos laborales), en CONICET, suele alcanzarse luego de un doctorado y un posdoctorado, es decir, generalmente luego de 8 años de postgrados (FIGURA 1).

En la estructura institucional obtener una beca es el primer paso de la "Carrera de investigadora Científica" (CIC), que no incluye aportes ni implica todos los derechos laborales. El sistema de investigación contempla una licencia por maternidad de 3 meses y una prórroga de beca de 100 días. En conjunto, estos 6 meses buscan acompañar los últimos meses de gestación, el parto y los primeros meses de cuidado, resultando en un período acotado frente a las demandas que implica maternar y proyectarse en el sistema de investigación.

La contradicción es evidente: se anuncia el apoyo pero se "penalizan" los tiempos de cuidado. La maternidad aparece como "interrupción", incluso como un problema. Entonces, ¿Qué lugar ocupa la maternidad en un

sistema científico que exige productividad constante y éxito medible en publicaciones científicas?

Para quienes transitamos la carrera científica como becarias, la maternidad muchas veces se vive aisladamente y atravesada por plazos que vencen. La beca se termina, el reloj corre y la maternidad irrumpe en un escenario donde la estabilidad laboral no existe y aun así, la vocación persiste. No como romanticismo ingenuo, sino como una decisión profunda de hacer ciencia.

¿Por qué, en lugar de asociar la maternidad con un signo negativo, no se valoran positivamente las habilidades que surgen de los desafíos que implica la experiencia? Capacidades relacionadas con la gestión del tiempo y la inteligencia emocional que fortalecen el trabajo en equipo.

Quizás de esta forma las mujeres podrían tener igual posibilidad de acceso a rangos superiores y romper con el esquema de "techo de cristal" o "tubería con fugas" la cual refleja la pérdida de mujeres en la ciencia en las categorías más altas. Tal vez la pregunta no sea si la maternidad de las becarias es compatible con la ciencia, sino si el sistema científico está dispuesto a reconocer esa transformación como una oportunidad de crecimiento colectivo. 🔍



«

FIGURA 1.

Distribución de personal por género y categoría jerárquica de la carrera de investigador científico (CIC) en CADIC-CONICET. Datos consultados el 24.04.2026, sin considerar figuras ad honorem, en el Sistema Integral de Gestión de Recursos Humanos (SIGERH).

GIMENA N. BUSTAMANTE

CADIC-CONICET | ICPA - UNTDF
gimenabustamante@conicet.gov.ar

XIMENA FLORES-MELO

CADIC-CONICET | ICPA - UNTDF