

# LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE SOFTWARE EN ARGENTINA: UN MAPEO DE LAS BRECHAS Y BARRERAS DE GÉNERO

---

ESPACIO ABIERTO

**ANDRÉS RABOSTO – [andres.rabosto87@gmail.com](mailto:andres.rabosto87@gmail.com)**

*Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Investigaciones en Gestión, Desarrollo y Control de Organizaciones / Universidad Maimónides, Centro Ciencia, Tecnología y Sociedad, Equipo de Estudios sobre Tecnología, Capitalismo y Sociedad*

**GUILLERMINA YANSEN – [guillerminayansen@gmail.com](mailto:guillerminayansen@gmail.com)**

*Universidad Maimónides, Centro Ciencia, Tecnología y Sociedad, Equipo de Estudios sobre Tecnología, Capitalismo y Sociedad / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina*

ARK CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s16668979/xk3owhck9>

DOI: <https://doi.org/10.62174/arg.2025.10823>

FECHA DE RECEPCIÓN: 12-5-2025

FECHA DE ACEPTACIÓN: 26-8-2025

## **Resumen**

El trabajo analiza las condiciones de participación de las mujeres en el mercado de trabajo del sector de *software* y servicios Informáticos (SSI) de Argentina. Específicamente, se propone estimar y caracterizar las brechas y barreras de género en el mercado de trabajo de *software* en la post-pandemia con métodos cuantitativos. Partiendo de la constatación de la escasa participación de mujeres en actividades informáticas a nivel global y local, la literatura se ha enfocado principalmente en las condiciones previas al ingreso al mercado laboral y en menor medida en las condiciones que enfrentan las mujeres una vez insertas en el ámbito de trabajo. Particularmente, son escasos los estudios que cuantifican estas condiciones en Argentina. En otros trabajos hemos avanzado en esta línea, a partir de un análisis de la encuesta a trabajadores informáticos de la comunidad Sysarmy (Guitart, Rabosto y Segal, 2022). En continuidad con ello, el objetivo central de este texto es contribuir a la dimensión y caracterización de la participación de mujeres en comparación con la de los varones en el mercado de trabajo del sector de *software*, mediante un análisis descriptivo de datos. El estudio es de corte transversal y su principal fuente de datos es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), relevamiento socio demográfico más importante del país.

Palabras claves: tecnologías digitales, trabajo, sector *software*, género, brechas

## WOMEN IN THE *SOFTWARE* JOB MARKET IN ARGENTINA: MAPPING GENDER GAPS AND BARRIERS

---

### **Abstract**

This paper focuses on the conditions of women's participation in the software and information services (SIS) labor market in Argentina. Specifically, it aims to estimate and characterize gender gaps and barriers in the *software* labor market in the post-pandemic period using quantitative methods. Based on the observation of the low participation of women in IT activities both globally and locally, the literature review shows that research has focused mainly on the conditions prior to entering the labor market and less on the conditions faced by women once employed. In particular, few studies quantify these conditions in Argentina. Building on previous work that analyzed the Sysarmy IT Workers Survey (Guitart, Rabosto, & Segal, 2022), this article aims to contribute to the measurement and characterization of women's participation compared to men's in the software sector labor market, through a descriptive data analysis. The study is cross-sectional and uses the Permanent Household Survey (Encuesta Permanente de Hogares, EPH), the country's main socio demographic survey, as its primary data source.

Key words: digital technologies, work, software sector, gender, gap

### **1. Introducción**

Como es sabido, la participación de mujeres en el sector de *software* y servicios informáticos (SSI) es escasa a nivel global y nacional. En Argentina, según el último reporte disponible del Observatorio de la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos (OPSSI), en 2020 tan solo el 30% de las personas ocupadas en el sector eran mujeres (OPSSI, 2020). En términos ocupacionales, aspecto que excede al SSI, los últimos datos disponibles datan de 2022 y muestran que la tasa de feminidad<sup>1</sup> del empleo registrado privado en actividades informáticas era del 33.26% y que la brecha salarial ascendía al 19.2% (OEDE, 2024)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> De acuerdo al OEDE, se define la tasa de feminidad como la relación entre la cantidad de trabajadoras mujeres y el total de trabajadores (OEDE, 2024).

<sup>2</sup> En esa línea, el sector de software se ubica octavo sobre un total de 15 sectores de actividad, en función de la participación femenina en el empleo asalariado registrado privado, con un 33 % que lo aleja de la paridad pero lo ubica por encima de otros sectores tradicionalmente masculinizados, como la construcción, la pesca o la minería (Argoitia et al., 2024, p. 9).

Poner atención a las condiciones de participación de las mujeres en el sector de *software* y servicios informáticos es relevante al menos por dos motivos. Por un lado, se trata de un sector dinámico, de salarios elevados en términos relativos y protagonista de la etapa capitalista actual (Rodríguez Miglio y Ventrici, 2022), lo que lo convierte en una oportunidad clave para la inclusión laboral de las mujeres. Por otro lado, es el sector en el que se desarrollan las tecnologías que atraviesan cada vez más aspectos de la vida, por lo que la participación de mujeres en el sector conlleva potenciales implicancias en el diseño de la tecnología (Sanz, 2016).

En ese marco, como hemos mostrado en otros trabajos (Yansen, 2020), desde hace ya algunas décadas la literatura analiza esta situación, mayormente preguntándose por las razones que impiden el acercamiento de las mujeres a las actividades informáticas y en cierta medida también indagando en las condiciones que enfrentan las –pocas– mujeres que trabajan dentro de las empresas. Sin embargo, esta literatura se apoya en su mayoría en enfoques cualitativos. Así, son particularmente escasos los estudios que abordan las condiciones en que trabajan aquellas mujeres insertas en empresas del SSI con enfoques cuantitativos. A partir de esta identificación, en otros trabajos hemos avanzado en esa línea (Guitart, Rabosto y Segal, 2022), mediante datos provenientes de una encuesta sectorial no probabilística. En este escrito, le daremos continuidad mediante el análisis de la información que provee la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

El presente texto tiene por objetivo caracterizar la participación de las mujeres en el SSI argentino en comparación con la de los varones en diferentes aspectos: participación ocupacional y sectorial, salarios, cantidad de horas de trabajo, jerarquía, nivel de calificación del puesto y formación (educación formal). Se trata, en este sentido, de identificar brechas y barreras de género<sup>3</sup> en el mercado de trabajo de *software* argentino.

---

<sup>3</sup> En este trabajo analizamos únicamente los géneros femenino y masculino. En la EPH, la variable “sexo” contempla exclusivamente varón/mujer. La encuesta de Sysarmy, por su parte, permite incorporar opciones más allá de las binarias; sin embargo, las respuestas en esas categorías

Los principales aportes son de carácter empírico y consisten en la cuantificación de condiciones de participación de las mujeres en este sector. Metodológicamente, se realiza un análisis descriptivo de datos, de corte transversal, a partir del principal relevamiento socio demográfico del país, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), tomando un pool de 4 trimestres de 2022. Así, se espera complementar y dialogar con un estudio previo realizado a partir de la encuesta a trabajadores informáticos de la comunidad de Sysarmy<sup>4</sup>, de enero de 2022 (Guitart, Rabosto y Segal, 2022). En efecto, ambas fuentes de datos aportan información valiosa y tienen a su vez limitaciones. Mientras que la encuesta de Sysarmy, por tratarse de una encuesta sectorial, contiene precisiones que la EPH no alcanza a abordar, es a su vez no probabilística, pudiendo contener sesgos difíciles de identificar. Por su parte, la EPH permite hacer generalizaciones, pero resulta más inespecífica en ciertos aspectos.

El texto se organiza del siguiente modo. Esta sección cumple el rol de introducción. A continuación, la segunda sección presenta los antecedentes relativos a la participación de las mujeres en el SSI. Se revisan brevemente los estudios que analizan etapas vitales previas al ingreso al mercado laboral y se enfatizan aquellos que dialogan con los objetivos de este trabajo, centrados en las condiciones de trabajo de las mujeres en el sector. La tercera sección describe los principales resultados obtenidos sobre la participación de las mujeres en el sector y las ocupaciones de *software*, primero repasando sintéticamente los hallazgos de la indagación de la encuesta de Sysarmy de enero de 2022 (apartado 3.1) y luego aportando la información obtenida a partir de un pool de los 4 trimestres del 2022 de la Encuesta Permanente de Hogares (apartado 3.2). Finalmente, en la cuarta sección se presentan conclusiones y futuras líneas de indagación.

---

resultaron escasas y heterogéneas, por lo que se optó por dejarlas a un lado (Guitart, Rabosto y Segal, 2022).

<sup>4</sup> Sysarmy se define como “una comunidad argentina de sistemas que nuclea a los profesionales del sector para favorecer el contacto y el intercambio de conocimiento” (Sysarmy, 2024). Desde 2014 realiza encuestas online en las que releva información sobre remuneraciones, puestos de trabajo, manejo de lenguajes, entre otros. La encuesta que aquí se analiza (enero, 2022) cuenta con 5.854 casos y es no probabilística.

## 2. Antecedentes

La escasa participación de las mujeres en el SSI viene siendo estudiada desde hace ya algunos años en Argentina.

En primer lugar, se destacan los estudios que analizan factores o condiciones que limitan el acercamiento o interés de las mujeres en las actividades informáticas (laborales y educativas), concentrados en aspectos previos al ingreso al mercado laboral. Entre ellos, se cuentan trabajos sobre la situación de las mujeres en las carreras informáticas y afines (Argoitia et al., 2024; Basco y Lavena, 2019; CEPAL, 2014; Marino y Quartulli, 2024; Rodríguez et al., 2017; Sabanes et al., 2012), pero también aquellos que reconocen obstáculos en la niñez y adolescencia (Benítez Larghi et al., 2013; Benítez Larghi y Zukerfeld, 2015; Duek et al., 2017; Yansen y Zukerfeld, 2013 y 2014; Botta et al., 2013). Entre los primeros, se identifica como un factor relevante la baja presencia de mujeres en carreras afines a la actividad en cuestión: en 2022, se contaba un 44,2 % de mujeres estudiantes de carreras llamadas STEM<sup>5</sup> y un 19,8 % específicamente de carreras informáticas (Argoitia et al., 2024)<sup>6</sup>. Aunque el peso de la educación formal en el empleo en el SSI es materia de discusión, un estudio reciente de la Fundación Sadosky sugiere que la condición de estudiante en carreras informáticas es el punto de partida para la mayoría de las personas empleadas en el sector y que el abandono de las carreras por reclutamiento en el mercado laboral se da sobre todo en los últimos años (Marino y Quartulli, 2024). En esa línea, esta literatura insiste en la necesidad de mentorías, acompañamiento e incentivo a la creación de grupos de pertenencia en las universidades para morigerar el sentimiento de extrañeza y soledad, considerado un obstáculo especialmente en los inicios de las carreras. Entre los segundos, estudios con foco en etapas vitales previas a la educación universitaria, se apunta la

---

<sup>5</sup> STEM, por su acrónimo en inglés, refiere a las carreras en Ciencia (*Science*), Tecnología (*Technology*), Ingeniería (*Engineering*) y Matemáticas (*Mathematics*).

<sup>6</sup> En la misma, en un estudio con un mayor período de tiempo analizado, se identificaba entre 2010 y 2016 un promedio de 33% de presencia de mujeres en carreras vinculadas a las STEM y un 16% si solo se consideran las carreras informáticas (Basco y Lavena, 2019; Chicas en tecnología & Medallia, 2018).

presencia de estereotipos, el mercado diferencial de juegos según género y el tipo e intensidad de uso de las tecnologías digitales estimulado en varones y mujeres, desde edades tempranas. Entre las mujeres se incentivan usos consumatorios antes que vinculados a la producción, exploración y construcción.

En segundo lugar, hallamos un conjunto de estudios enfocados en el mundo del trabajo, con aportes relevantes en la identificación de las condiciones laborales de las mujeres en el SSI (Argoitia et al., 2024; Basco y Lavena, 2019; Castillo et al., 2008; CEPAL, 2014; Faur y Zamberlin, 2008; Millenaar, 2024; OPSSI, 2018; Palermo, 2018; Sosa y Ferraris, 2024; Yansen y Zukerfeld, 2014; Yansen, 2023). Este conjunto de estudios señala que las mujeres se enfrentan a segregaciones y barreras de diversa índole, que incluyen dificultades en el acceso al empleo en las entrevistas laborales y segregaciones en la socialidad en los ambientes de trabajo (Yansen, 2024; Millenaar, 2024). También se subraya la existencia de segregación ocupacional u horizontal, según la cual las mujeres son relegadas a áreas vinculadas con las llamadas “competencias blandas” (comunicación, relaciones interpersonales), reservándose para los varones las áreas vinculadas a las “competencias duras”, y más estrictamente vinculadas a la informática, como la programación (CEPAL, 2014). Otro de los aspectos destacados es la existencia de segregación vertical, escaleras rotas y techos de cristal, o más ampliamente barreras para el ascenso de las mujeres en la escala jerárquica, siendo una de las más relevantes la dificultad de conciliar el trabajo y la vida doméstica (Basco y Lavena, 2019).

De entre estos estudios, se destacan aquellos recientes con enfoques cuantitativos, con los que este trabajo dialoga, y que ponen números a algunas de las barreras señaladas. En primer lugar, cabe mencionar una encuesta elaborada por el Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos de la Argentina (OPSSI), que hemos recuperado en otros trabajos, que muestra una marcada segregación horizontal y vertical. En 2018 tan solo el 21% de quienes trabajaban en desarrollo de *software* propiamente dicho eran mujeres. Asimismo, solo el 23% de los trabajadores senior del SSI eran mujeres y el 68% de las empresas del sector se encontraba dirigido completamente por varones, sin hallarse una sola mujer en sus directorios (OPSSI, 2018 en Yansen, 2023). El trabajo de Argoitia et al

(2024) incorpora el análisis de una base de 4047 trabajadoras y trabajadores de empresas del sector SSI a partir de sus perfiles en LinkedIn, de entre quienes se identifican perfiles laborales, las herramientas que manejan, entre otras variables. Además de información actual sobre la mencionada segregación horizontal<sup>7</sup>, el estudio aporta elementos relativos a las disparidades en habilidades, antecedentes educativos (formales y no formales) y años de experiencia acumulados entre varones y mujeres. En cuanto a las habilidades, encuentra un diferencial entre la cantidad y tipo de habilidades declaradas, con mayor presencia de habilidades vinculadas a herramientas informáticas en varones, y mayor predominio y variedad de habilidades blandas en las mujeres. Especialmente, en materia de lenguajes, el trabajo identifica a SQL como el lenguaje de programación más utilizado, pero mientras que entre los varones es la herramienta más declarada, entre las mujeres el primer lugar lo ocupa el paquete Office. Otros de los lenguajes más declarados son JavaScript, HTML, JAVA, C y MySQL y todos tienen mayor presencia en varones que en mujeres (Argoitia et al, 2024:). Respecto de la educación, en línea con estudios previos, señalan que las mujeres se encuentran más calificadas en promedio, pero que en términos de años de educación formal en carreras específicamente informáticas son los varones quienes muestran más formación (no necesariamente titulación). Finalmente, encuentran disparidades en los años de experiencia acumulados en favor de los varones. Algunos de estos aspectos son también identificados en el estudio de Sosa y Ferraris (2024), que analiza trayectorias laborales en lo que denominan sector TIC, para distintas generaciones, a partir de la Encuesta Demográfica Retrospectiva de CABA (2019), aunque conviene señalar que el número de casos analizados es sensiblemente menor<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> El estudio identifica una segregación horizontal que vincula a los perfiles “técnicos” con los varones y a las mujeres con empleos “funcionales” y “de apoyo”, y específicamente encuentra que del total de los trabajadores varones, el 43 % trabaja en “desarrollo”, frente al 9 % de las mujeres (Argoitia et al., 2024, p. 15).

<sup>8</sup> A estos antecedentes, por otra parte, puede adicionarse el estudio de Marcel & Rodríguez Repeti (2021), quienes estiman en base a la EPH (2020) la probabilidad de inserción laboral de mujeres y varones, hallando una brecha en favor de los varones. El estudio, sin embargo, se enfoca en un universo más amplio que incluye lo que llaman “Servicios Intensivos en Conocimiento”. Asimismo, conviene mencionar la relevancia del mencionado estudio de Basco y Lavena (2019), que no se ha

El presente texto dialoga con estos antecedentes, aportando insumos a partir del análisis de datos de la EPH. A continuación destinamos la siguiente sección a presentar, entonces, los resultados relativos a las condiciones de participación de las mujeres en el mercado de trabajo de *software* desde un enfoque cuantitativo.

### ***3. La participación de las mujeres en el Sector de Software y Servicios Informáticos argentino***

Esta sección se organiza en dos apartados. En primer lugar repasamos sintéticamente los principales hallazgos encontrados en Guitart, Rabosto y Segal (2022) en base a la encuesta sectorial de Sysarmy. Luego, presentamos los resultados en base al análisis de la EPH.

#### ***3.1 La participación de las mujeres en el SSI en base a la encuesta de Sysarmy***

En Guitart, Rabosto y Segal (2022) hemos encontrado, por un lado, una brecha salarial de aproximadamente un 20 % en el salario de las mujeres respecto al de los varones en el sector de SSI. A su vez, encontramos que existen al menos tres particularidades de la inserción de las mujeres en el sector de SSI que representan barreras de género e influyen de manera notoria sobre la brecha salarial en el sector. Estas barreras son: i) segregación ocupacional, ii) dificultades para la permanencia y acumulación de experiencia, iii) barreras al acceso y uso de tecnologías. A continuación, las reseñamos brevemente.

Respecto de la segregación ocupacional (i), en la región, se ha mostrado una habitual segregación horizontal u ocupacional de las mujeres en el mercado de trabajo (Rodríguez Enríquez, 2019), según la cual las mujeres tienden a insertarse en sectores y tareas asociadas a características consideradas femeninas, desjerarquizadas frente a las masculinas. En el SSI este fenómeno se estructura alrededor de la actividad central a la producción de *software*, la programación: se

---

detallado en esta parte del texto, dado que aunque abordan cuantitativamente la participación de las mujeres en carreras universitarias, los aspectos laborales son indagados con un enfoque cualitativo, a partir de entrevistas.

observa una menor participación de mujeres en los puestos con mayor especificidad técnica en la programación y una alta participación en puestos auxiliares al desarrollo de *software* y la programación. En la tabla que sigue, dentro del primer grupo se ubican los puestos de desarrollo, desarrollo a escala y QA/Testing (que identificamos con la letra “D”), mientras que los puestos auxiliares (identificados con la letras “A”) son de apoyo, data science, infraestructura, infosec (ciberseguridad o seguridad informática) y diseño.

**Tabla Nº 1. Distribución de puestos por género**

Puesto	Varón	Mujer	Total	% mujeres
<b>Total</b>	4.484	944	5.854	16 %
<b>Desarrollo (D)</b>	2.274	355	2.815	13 %
<b>Desarrollo a escala (D)</b>	620	42	724	6 %
<b>Apoyo (A)</b>	367	115	524	22 %
<b>Dirección</b>	381	89	509	17 %
<b>QA/Tester (D)<sup>9</sup></b>	159	78	262	30 %
<b>Otro</b>	158	41	216	18 %
<b>Coordinación</b>	156	17	187	9 %
<b>Diseño (A)</b>	53	97	159	61 %
<b>Infosec (A)</b>	76	13	98	13 %
<b>Infraestructura (A)</b>	28	2	32	6 %

Fuente: Guitart, Rabosto y Segal, 2022, p. 137 (tabla 2).

<sup>9</sup> Análisis de calidad/ testeo.

En la tabla se observa que las mujeres son mayoría entre las posiciones de Diseño, puesto en el que representan un 61 % del total. A su vez, la frecuencia con la que las mujeres integran los puestos de QA/Tester (30 %), *Data Science* (29 %) y Actividades de apoyo (22 %) es mayor a la de su participación en el total de la muestra. Estos puestos de trabajo, a su vez, perciben salarios inferiores a los de los puestos de Desarrollo, los cuales son ampliamente dominados por varones<sup>10</sup>.

Un tercer conjunto de puestos distingue los roles jerárquicos (dirección –posiciones de máxima responsabilidad, tales como gerencias– y coordinación –de responsabilidad frente a equipos, tales como liderazgo de proyectos–). Mientras que en los roles de dirección (17 %), la participación femenina es próxima a la de su participación en el sector (16 %), en roles de coordinación es mucho menor (9 %).

En relación a la experiencia laboral (II), la literatura clásica que estudia los retornos salariales, la identifica como uno de los determinantes del salario más relevantes (Mincer, 1974). El dinamismo del SSI, de las tecnologías digitales y lenguajes de programación, torna aún más relevante este aspecto, frente a otros, especialmente frente a la educación formal.

Como puede observarse en la tabla 2, varones y mujeres muestran importantes diferencias: mientras que el 50 % de los varones tiene más de cinco años de experiencia, en las mujeres esa proporción baja a un 30 %: es decir, un 70 % de las mujeres tiene una experiencia de cinco años o menos<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Para más detalles véase Tabla número 3 “salario promedio según género y puesto”, en Guitart, Rabosto y Segal, 2022, p. 138.

<sup>11</sup> Es importante destacar que estas diferencias no parecen explicarse por diferencias en la distribución de edades: la diferencia entre la mediana de edades es levemente superior en favor de los varones (32 versus 31), mientras que la mediana de experiencia de los varones (seis años) duplica a la de las mujeres (tres años). Asimismo, mientras que el promedio de edad es 33 años para los varones y 31 para las mujeres, el promedio de experiencia es de ocho años para los varones y cinco para las mujeres. Para más detalles véase gráfico número 3 “Distribución de la experiencia y la edad por género”, en Guitart, Rabosto y Segal (2022, p. 142).

**Tabla Nº 2. Años de experiencia según género**

<b>Años de Experiencia</b>	<b>Género</b>		<b>Total</b>
	<b>Varón</b>	<b>Mujer</b>	
<b>0 a 5</b>	49,6 %	69,5 %	53 %
<b>6-10</b>	20,4 %	17 %	19,8 %
<b>11-15</b>	14,6 %	7,9 %	13,5 %
<b>16-20</b>	9,3 %	3,8 %	8,3 %
<b>21 o más</b>	6,1 %	1,7 %	5,3 %
<b>Total</b>	100 %	100 %	100 %

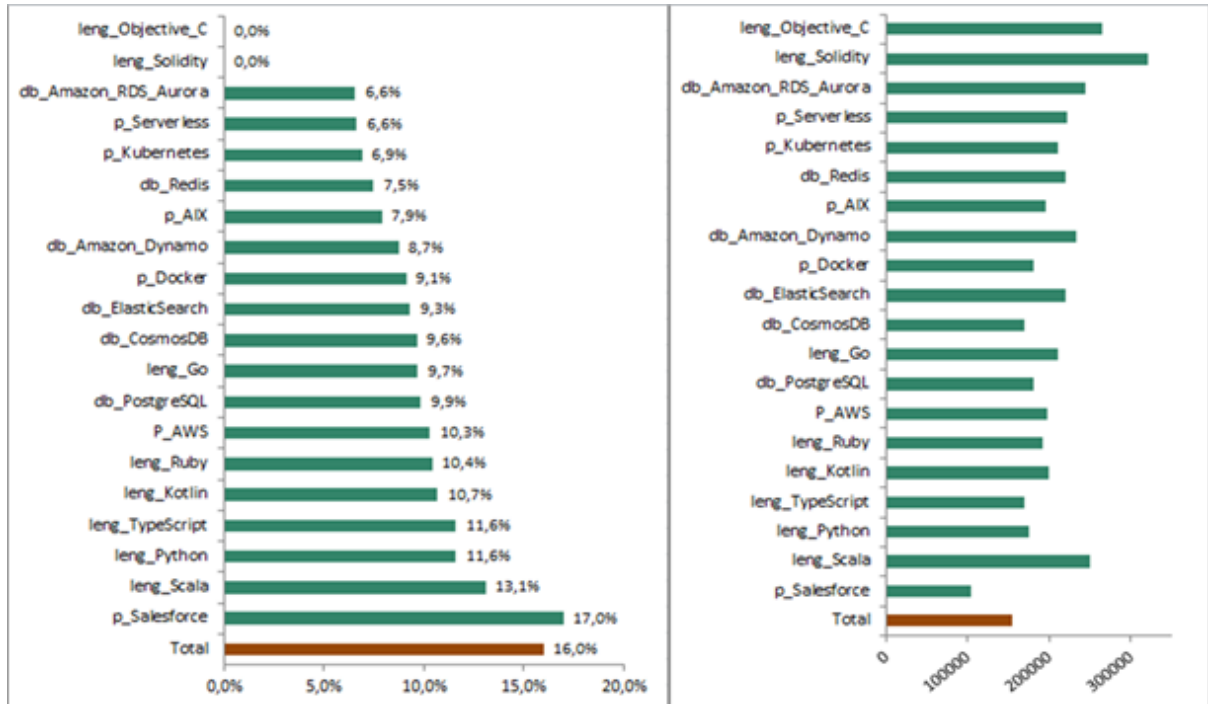
Fuente: Guitart, Rabosto y Segal, 2022, p. 142 (tabla 5).

470

El tercer hallazgo destacable del análisis en base a la encuesta de Sysarmy refiere a las diferencias de uso en las tecnologías (iii), aspecto que a su vez puede sugerir barreras en la adquisición de habilidades laborales. A continuación se muestra el grado en que las mujeres participan en el uso de las tecnologías (lenguajes de programación, plataformas, *frameworks* y bases de datos) consideradas relevantes en función de sus primas salariales y su potencial exportable<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Para un detalle de la forma en que fueron construidos y ordenados los lenguajes y plataformas en función de las primas salariales y el potencial exportable véase Guitart, Rabosto y Segal, 2022, p. 142.

**Gráfico nº 1. Participación de las mujeres en tecnologías con elevada prima salarial y/o potencial exportable, y mediana salarial de dichas tecnologías**



Fuente: Guitart, Rabosto y Segal, 2022, p. 147 (gráfico 6).

Las mujeres declaran un menor dominio de los lenguajes, plataformas, bases de datos y *frameworks* que muestran elevadas primas salariales y/o potencial exportable. Como puede observarse en el gráfico, en la muestra no se encuentran mujeres que utilicen dos de los lenguajes con mayores primas: Solidity (lenguaje de programación de Ethereum, que también presenta el mayor potencial exportable) y Objective-C (programación de iOS y entornos de Apple). En otros lenguajes altamente valorizados que algunas de las mujeres de la muestra sí declaran utilizar, su incidencia sobre el total de personas usuarias es baja. Este es el caso de Scala (lenguaje que corre sobre Java y que favorece la escalabilidad de los programas), en el que del total de usuarios las mujeres representan un 13 % y de Go (lenguaje desarrollado por Google que optimiza el rendimiento y escalabilidad a Google Cloud), con un 9,6 %. Este lenguaje es también utilizado en Kubernetes y Docker, dos de las plataformas con elevadas primas salariales y alto potencial exportable, en las que se encuentra un bajo uso por parte de mujeres: 6,9 % y 9,1 % respectivamente.

Asimismo, en las plataformas Amazon Web Services (AWS), AIX y Serverless, las cuales muestran elevadas primas salariales y alto potencial exportable, las mujeres representan el 10 %, 8 % y 6,6 %, respectivamente, de las personas usuarias. En lo que respecta a bases de datos, sobresalen primas salariales y potencial exportable para aquellas vinculadas a las plataformas de AWS (RDS Aurora, Amazon Dynamo) y Microsoft (Cosmos DB). En ninguna de ellas las mujeres llegan a representar el 10% de usuarios (6,6%, 8,7% y 9,6%, respectivamente). Finalmente, es destacable que las mujeres muestran una participación similar a la de su peso en la muestra en el uso de Salesforce, una plataforma de gestión que muestra elevado potencial exportable pero que posee una mediana salarial inferior a la del total.

Estos datos pueden dialogar con los aportes de Argoitia et al (2024) reseñados más arriba, que identifican una disparidad en cantidad y variedad en las “herramientas” declaradas por mujeres y varones. Sin embargo, la diferencia entre los niveles de especificidad y formas de referir a las tecnologías (lenguajes, etc.) en base a Sysarmy y los declarados en LinkedIn, dificulta una lectura lineal entre aquellas y las que aquí resultan asociadas a mayores primas salariales.

472

### ***3.2 La participación de las mujeres en SSI en base a la EPH***

En esta sección buscamos complementar los datos que emergen de la encuesta de Sysarmy con los datos provenientes de la EPH, única encuesta de mercado de trabajo con muestreo probabilístico. Naturalmente, la muestra de la EPH no está diseñada para trabajar con un nivel de desagregación tan detallado como el de una encuesta específicamente sectorial como lo es la de Sysarmy. Sin embargo, permite una aproximación al fenómeno comparativa con otros sectores y con el total de la economía.

Con el fin de establecer continuidades con el análisis precedente, comenzamos por (i) analizar la participación de las mujeres en términos ocupacionales y sectoriales y los salarios, para luego (ii) detenernos en la jerarquía, los niveles de calificación del puesto y formación.

**Tabla Nº 3. Características de la participación de las mujeres por sector y ocupación**

Sector y Ocupación <sup>13</sup>	Proporción de mujeres	Proporción de ingresos de mujeres sobre total	de Promedio de hs semanales de mujeres	Promedio de hs semanales de Varones
<b>Agregado</b>	44.26 %	37.57 %	32.11	41.06
<b>Otros empleos en SSI</b>	32.37 %	26.32 %	36.03	41.84
<b>Software en SSI</b>	24.42 %	20.38 %	38.93	39.92
<b>Software fuera de SSI</b>	19.87 %	22.89 %	38.22	38.59

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares, Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022).

Una primera aproximación a los datos de la EPH muestra resultados que confirman las tendencias encontradas en el análisis precedente, aunque con diferentes magnitudes. En primer lugar, la participación de las mujeres a nivel sectorial es cercana al 30 %, dato coincidente con el informado por la Cámara empresaria de Software y Servicios Informáticos (CESSI) y con los datos del Centro de Estudios para la Producción, CEP XXI (2022). Sin embargo, la participación de mujeres en ocupaciones de producción de *software* dentro del sector SSI desciende al 24 %. De este modo, volvemos a encontrar una segregación ocupacional: las mujeres participan dentro del sector de SSI mayoritariamente en posiciones alejadas al desarrollo de *software*. Naturalmente, esto puede tener distintos tipos de consecuencias sobre las condiciones de trabajo y los ingresos.

<sup>13</sup> El sector refiere a la rama Rama 62 “Actividades de Programación y Consultoría Informáticas” y 63 “Actividades de Servicios de Información” del CAES 1.0. La ocupación al Código 81 “ocupaciones de la producción de *Software*” del CNO. Combinando la clasificación sectorial con la ocupacional, en la tabla se muestran datos para (i) el empleo ocupado en el agregado de la economía (“Agregado”); (ii) Empleo en el sector SSI, pero en puestos no vinculados específicamente a la producción de *software* (“Otros empleos SSI”) (iii) Empleos en producción de *software* en el SSI (“Software en SSI”) y Empleos en puestos de producción de *software* ocupados por fuera del SSI (Software fuera de SSI).

La desagregación del Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO) utilizado por la EPH es menos precisa que la encuesta de sysarmy que tiene fines exclusivamente sectoriales. También respecto de los puestos identificados por estudios previos que se apoyan en los perfiles de LinkedIn. La EPH solamente permite discriminar “ocupaciones de la producción de *software*”, en donde se engloban posiciones diversas (desde posiciones de desarrollo hasta posiciones de testing). De este modo, la EPH no nos permite reconocer en qué tipo específico de puestos se integran mayormente las mujeres, pero sí permite concluir que una minoría de aquellas que se desempeñan dentro del sector de SSI participa en puestos abocados a la producción de *software*.

Por otro lado, el alcance de la EPH nos permite visualizar algo que el foco sectorial de la encuesta de Sysarmy no podía mostrar: la proporción de mujeres en puestos de desarrollo de *software* fuera del sector de SSI es aún menor que dentro del mismo, de apenas un 19,9 %. Este dato sugiere, en línea con la literatura y los análisis previos, que la segregación y exclusión de las mujeres del mercado de trabajo de SSI se vincula con factores que exceden las condiciones laborales del sector.

474

En lo que respecta a los ingresos laborales, la tabla muestra, como aproximación a la brecha salarial, la participación de las mujeres en la masa salarial sectorial y ocupacional. Hemos elegido esta medida ya que el proceso inflacionario hace dificultosa cualquier medida en unidades monetarias. Como puede verse, las mujeres muestran brechas en todas las categorías. En el caso de las ocupaciones de *software* dentro del sector de SSI, las mujeres representan un 20 % de la masa salarial, es decir, 4 puntos menos que su participación en dichos puestos, lo que representa un 17 % menos de participación de las mujeres en la masa salarial que en los puestos. En el caso de los otros empleos dentro del sector de SSI, las mujeres explican un 26 % de la masa salarial, 6 puntos menos que su participación en los puestos, lo que representa un 19 % menos de participación de las mujeres en la masa salarial que en dichos puestos. Finalmente, en el caso de las ocupaciones de *software* fuera del sector SSI, las mujeres explican un 22 % de la masa salarial, 2 puntos por encima de su participación en los puestos, lo que indica que el salario promedio de las mujeres es más elevado que el de los varones en estos puestos. Este

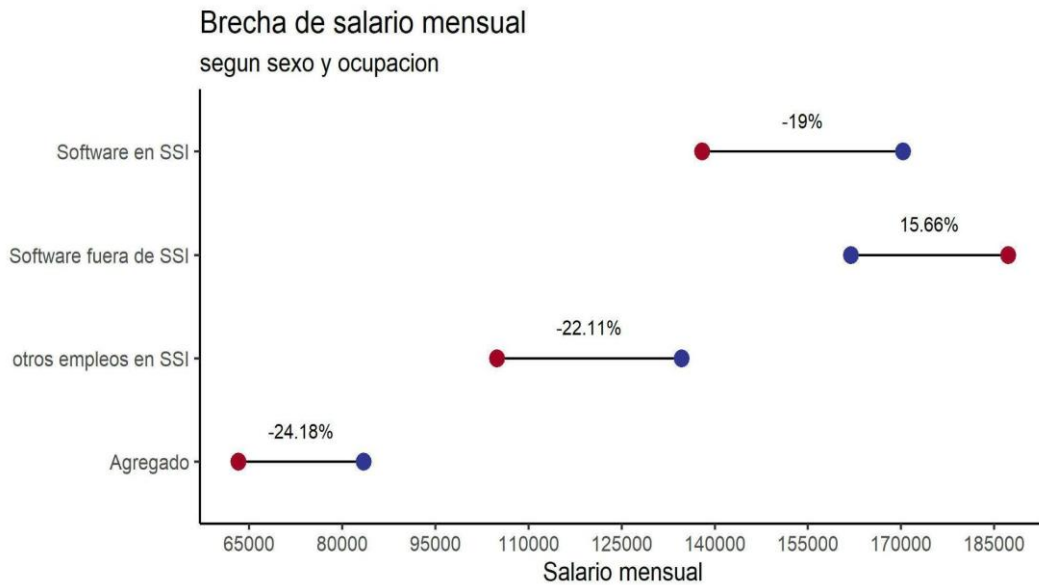
dato contraintuitivo podría responder, como hipótesis tentativa, a que la minoría de mujeres que accede a este cerrado tipo de puestos lo logra en base a credenciales y saberes técnicos muy desarrollados, algo que puede no ser necesario para el acceso de los varones a los mismos.

Finalmente, un dato notable es que las mujeres que se desempeñan dentro en el sector de SSI o en ocupaciones de *software* fuera del mismo no muestran diferencias significativas respecto a los varones en las horas semanales trabajadas. Esto va a contrapelo de lo que ocurre en el resto de la economía, donde las mujeres suelen contar una cantidad de horas semanales trabajadas significativamente menor a los varones. Al respecto, en el caso del agregado del mercado de trabajo, los varones muestran una media de 41 hs semanales mientras que las mujeres de 32 hs. En el caso del SSI y de las ocupaciones de *software* la media para ambos géneros se ubica entre las 38 hs y las 39 hs. Ese dato, ausente en la encuesta de Sysarmy, es sumamente relevante ya que una de las principales fuentes de brechas salariales entre varones y mujeres suele responder al diferencial de horas trabajadas (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020). Bajo el supuesto de que este factor no tiene una incidencia significativa en el sector y las ocupaciones de *software*, se hace más acuciente identificar las barreras y brechas que potencialmente puedan explicar las diferencias salariales.

475

A continuación, graficamos las brechas salariales en el ingreso mensual y en el ingreso horario, por sector y ocupación.

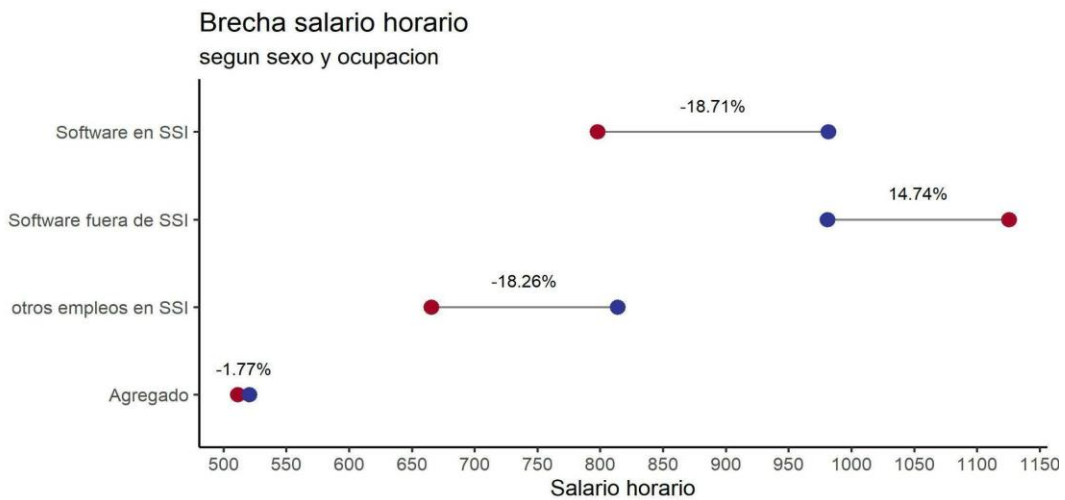
**Gráfico nº 2. Brechas salariales mensuales según sector y ocupación**



Fuente: Elaboración propia en base a pool EPH-INDEC 2022

**Gráfico nº 3. Brechas salariales horarias según sector y ocupación**

476



Fuente: Elaboración propia en base a pool EPH-INDEC 2022

Como puede observarse, y tal como surgía del análisis de la tabla número 3, en el ingreso mensual las brechas salariales encontradas en el sector y las ocupaciones de *software* tienen una magnitud similar aunque algo menor en la brecha salarial del agregado de la economía. A su vez, la magnitud de la brecha salarial en las ocupaciones de *software* es prácticamente idéntica a la encontrada en la encuesta de Sysarmy, que rondaba el 19 %. Sin embargo, cuando observamos el ingreso horario en los datos de EPH, mientras que la brecha salarial en el agregado de la economía desaparece, en el sector y las ocupaciones de SSI se mantienen intactas. De este modo, es necesario profundizar el análisis de los factores que pueden conducir a esta situación.

A continuación, analizamos algunas características que hacen a la jerarquía, calificación del puesto y formación de varones y mujeres por sector y ocupación con el fin de identificar posibles diferencias que puedan impactar sobre la brecha salarial.

**Tabla Nº 4. Características de la participación de las mujeres por sector y ocupación**

Sector y Ocupación	% mujeres con puestos jerárquicos	% varones con puestos jerárquicos	% mujeres con calif Profesional	% varones con calif Profesional	% mujeres graduadas	% varones graduados	% mujeres con posgrados	% varones con posgrados
<b>Agregado</b>	5.2%	8.03%	10.29%	8.04%	17.7%	11%	2.41%	1.67%
<b>Otros empleos en SSI</b>	3.67%	19.39%	10.91%	28.73%	38.21%	38.58%	5.46%	4.24%
<b>Software en SSI</b>	3.68%	4.58%	46.06%	30.85%	58.87%	38.9%	13.64%	3.27%
<b>Software fuera de SSI</b>	0.27%	9.09%	50.98%	47.34%	53.95%	35.06%	2.09%	1.56%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (2022).

Como puede observarse, las mujeres que ocupan cargos jerárquicos en el sector y ocupaciones de *software* son una ínfima minoría: apenas el 3,7 % de las mujeres que

se desempeñan en el sector lo hacen en puestos jerárquicos, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje asciende al 19 %. En línea con los antecedentes descritos y el análisis en base a Sysarmy, estos datos sugieren la existencia de un fuerte techo de cristal en el sector.

En lo que respecta a la calificación, en la producción de *software* del sector de SSI un 46% de las mujeres ocupa puestos con calificación profesional, mientras que entre los varones esta proporción es menor, siendo el 31 %. Algo similar ocurre con la educación formal: mientras que el 59 % de las mujeres se encuentra graduada y un 14 % tiene estudios de posgrado (incompletos o completos), entre los varones esta proporción es del 3 % y 3 % respectivamente. Estos datos son coincidentes con la literatura, que suele encontrar una sobrecalificación de las mujeres en el mercado de trabajo en relación a los varones que habitualmente no se traduce en reconocimiento salarial.

A este respecto, conviene retomar los hallazgos de Guitart, Rabosto y Segal (2022), mencionados más arriba. En el SSI, la educación formal no parece especialmente relevante en la determinación del salario. Pero, a su vez, el peso de esta (más precisamente las primas salariales en función de la educación) varía en función de las carreras, siendo mayor en las carreras específicamente informáticas, aspecto que –el análisis de la encuesta Sysarmy y la literatura han mostrado– se encuentra masculinizado<sup>14</sup>. Así, si bien las mujeres cuentan con mayores niveles de educación formal, los campos de estudio cursados por las mujeres que se desempeñan en el sector tienen menor relación con la informática que los cursados por los varones, lo que puede impactar en las habilidades laborales, puestos en que se insertan y, consecuentemente, en los ingresos laborales. La escasez de mujeres estudiantes de educación en carreras informáticas aparece, entonces, no solamente como una posible barrera de entrada al mercado de trabajo sino como una barrera también

---

<sup>14</sup> En la muestra de Sysarmy se observa una baja participación de las mujeres en carreras específicamente informáticas (55%) en comparación con los varones (85%). Para más detalles sobre las carreras relevadas, véase la Tabla “Carreras de estudio según género” (en Guitart, Rabosto y Segal, 2022, p. 140).

para quienes ya se encuentran insertas en el mismo, operando como un anillo concéntrico –para utilizar una expresión que hemos acuñado en otros trabajos (Yansen y Zukerfeld, 2013)–, una capa que se adiciona en el proceso de segregación de las mujeres en estas actividades.

#### **4. Conclusiones**

En este trabajo nos hemos propuesto caracterizar las condiciones de participación de las mujeres en el mercado de trabajo del sector de *software* y servicios informáticos argentino desde un enfoque cuantitativo, con el fin de contribuir a la identificación de brechas y barreras de género en las actividades laborales informáticas. Partiendo de las asimetrías de género identificadas mediante la encuesta sectorial de Sysarmy en trabajos previos, hemos indagado la participación ocupacional, sectorial, salarios, jerarquía, calificación y formación mediante datos de la EPH. De este modo, mostramos las brechas salariales y las características que asume la segregación horizontal a partir de nuevas fuentes. Ambas fuentes de datos presentan ventajas y limitaciones, que invitan a ponerlas en diálogo: en tanto encuesta sectorial, Sysarmy permite niveles de especificidad que la EPH no alcanza. Mientras tanto, la EPH, principal relevamiento socio-demográfico argentino, habilita generalizaciones y comparaciones con otros sectores de actividad económica.

En relación a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de *software*, el análisis en base a la EPH sugiere una marcada segregación ocupacional, según la cual las mujeres suelen participar a nivel sectorial en posiciones alejadas a la programación y el desarrollo, mientras que una minoría de ellas ocupa puestos específicos de desarrollo de *software*. Así, robustece el sustento empírico de una tendencia presente también en el análisis de Sysarmy y que ha sido señalada por la literatura. Asimismo, la comparación intersectorial aporta una cuestión relevante. La participación de mujeres en puestos de desarrollo de *software* es escasa en el sector y aún más por fuera del mismo. La constatación de que la escasa participación femenina en puestos de desarrollo trasciende el sector SSI sugiere que las barreras no se limitan a la cultura o las condiciones empresarias del sector y, por lo tanto, que el diseño de políticas de inclusión laboral de las mujeres en este tipo de actividades

podrían ganar potencia incluyendo estrategias transversales (formativas, de sensibilización, etc.), además de sectoriales.

Junto a la segregación ocupacional, en relación al salario hemos encontrado en ambos análisis una significativa brecha. Aunque con diferente magnitud, los datos aportados por la EPH confirman la tendencia hallada en el análisis de Sysarmy. Además, sugieren que la brecha salarial no se vincula a diferencias en la dedicación horaria al trabajo, explicación habitual que se verifica en el agregado de la economía. A su vez, los datos aportados por la encuesta de Sysarmy sugieren que esa brecha puede estar vinculada, además de a la segregación ocupacional, a barreras para acumular experiencia y barreras al acceso y uso de tecnologías de elevado valor de mercado. Por otra parte, tanto en la EPH como en la encuesta de Sysarmy hemos encontrado disparidades en términos de jerarquías, aportando insumos para dimensionar la segregación vertical. Las dificultades para acumular experiencia, adquirir habilidades en el uso de tecnologías valoradas y, desde luego, acceder a puestos jerárquicos, constituyen tres aspectos que probablemente se retroalimentan y que invitan a colocar la mirada en aspectos que exceden al mercado de trabajo de *software*, entre los que se destaca la asimetría en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados. Sin embargo, conviene destacar que esta barrera se torna más difícil de sortear en un mercado laboral que se actualiza velozmente y en el que, como hemos mencionado, distintas formas de educación informal y no formal, que justamente se obtienen a partir de la experiencia o de capacitaciones ofrecidas en el trabajo, son relevantes. En esta línea, que recupera algunos indicadores para pensar en las habilidades, más que en las titulaciones, hemos constatado finalmente que las condiciones en términos de calificación y educación formal tienden a ser mejores entre las mujeres, pero que sus carreras y los campos de estudio suelen estar menos vinculados a las STEM y especialmente a las carreras informáticas que los de los varones. La escasez de mujeres en carreras informáticas aparece, entonces, no solamente como una posible barrera de entrada al mercado de trabajo sino como una barrera también para quienes ya se encuentran insertas en el mismo.

Estas reflexiones sugieren que la segregación de las mujeres en el mercado de trabajo de *software* se forjan y operan en función de distintos anillos concéntricos – para utilizar una expresión que hemos acuñado en otros trabajos (Yansen y Zukerfeld, 2013)–, que como ha mostrado la literatura involucran diversos ámbitos y etapas vitales. Aquí hemos intentado aportar insumos para comprender aquellos que se vinculan a las condiciones en que las mujeres trabajan una vez insertas en este ámbito masculinizado. Los ejes que el presente trabajo señala como problemáticos para guiar futuras indagaciones son entonces las causas y motivos que provocan por un lado la segregación ocupacional y, también, aquellos pueden afectar la brecha salarial: la segregación de vocaciones STEM a nivel educacional, la segregación horizontal y vertical, la dificultad para acumular experiencia y las barreras para acceder a tecnología de elevadas primas salariales. Esperamos poder continuar indagando estas dimensiones en futuros trabajos.

### *¿Cómo se cita este artículo?*

RABOSTO, A. Y YANSEN, G. (2025). Las mujeres en el mercado de trabajo de *software* en Argentina: un mapeo de las brechas y barreras de género. *Argumentos. Revista de crítica social*, (32), 460-485. [link]

### *Referencias bibliográficas*

Argoitia, J. M., Luvini, P., Sancisi, A. y Risaro, D. B. (2024). *Trayectorias laborales femeninas en el sector de software: segregación ocupacional detrás de la pantalla*. Fundar.

Basco, A. I., y Lavena, C. (2019). *Un potencial con barreras: la participación de las mujeres en el área de ciencia y tecnología en Argentina* (Nota técnica N° IDB-TN-01644). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0001644>

Benítez Larghi, S.; Moguillansky, M.; Lemus, M. y Welschinger Lascano, N. S. (julio, 2013). TIC, clase social y género: la constitución de desigualdades sociales y digitales en las juventudes argentinas. Ponencia presentada en X Jornadas de Sociología.

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.  
[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.7537/ev.7537.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.7537/ev.7537.pdf).

Benítez Larghi, S., y Zukerfeld, M. (2015). *Flujos de conocimientos, tecnologías digitales y actores sociales en las escuelas secundarias: un análisis socio-técnico de las capas del Programa Conectar Igualdad* [Informe de investigación]. CIECTI.  
<http://www.ciecti.org.ar/wp-content/uploads/2016/10/CIECTI-Proyecto-UM-UNLP.pdf>

Botta, M. F.; Dughera, L.; Yansen, G. y Zukerfeld, M. (2013). *Y las mujeres... ¿dónde están?: estudio sobre representaciones acerca de la informática en escuelas secundarias del conurbano bonaerense* (Informe de investigación). Fundación Sadosky.  
<https://web.archive.org/web/20220810155442/https://www.fundacionsadosky.org.ar/wp-content/uploads/2014/06/Informe-sobre-Genero-final.pdf>

Castillo, V., Novick, M., Rojo Brizuela, S., y Tumini, L. (2008). Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres: estudio de cuatro ramas de actividad. En M. Novick, S. Rojo Brizuela, & V. Castillo (Comps.), *El trabajo femenino en la post convertibilidad argentina 2003-2007* (pp. 45-70). CEPAL.

CEPAL (2014). *La industria del software y los servicios informáticos: un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas*. CEPAL.

Chicas en Tecnología y Medallia. (2018). *Mujeres programadoras* [Base de datos]. Chicas en Tecnología. <https://mujeres-programadoras.chicasentecnologia.org/>

Duek, C., Benítez Larghi, S., y Moguillansky, M. (2017). Niños, nuevas tecnologías y género: hacia la definición de una agenda de investigación. *Fonseca*, (14), 167-179.  
<https://doi.org/10.14201/fjc201714167179>

Faur, E., & Zamberlin, N. (2008). Gramáticas de género en el mundo laboral: Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires. En M. Novick, S. Rojo Brizuela, y V. Castillo

(Comps.), *El trabajo femenino en la post convertibilidad argentina 2003-2007* (pp. 85-118). CEPAL.

González, I. J. G., y Leal, I. J. G. (2010). Análisis de contenido de los estereotipos presentes en “The Big Bang Theory”. *Razón y Palabra*, 15(72). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199514906047>

Guitart, V., Rabosto, A., & Segal, N. (2022). Brechas de género en el sector de *software* en Argentina. *Integración & Comercio*, (48), 125-167. <http://dx.doi.org/10.18235/0004608>

Marcel, L., y Rodriguez Repeti, J. M. (2021). Mercado laboral, servicios intensivos en conocimiento y género: análisis para el caso argentino. *Journal of Technology Management & Innovation*, 16(3), 57-65. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242021000300057>

Marino, V. y Quartulli, D. (2024) *Conexiones vitales: el enlace estratégico entre la educación universitaria en informática y la dinámica de la industria del software*. Fundación Sadosky. [https://program.ar/wp-content/uploads/2024/11/Programar\\_Conexiones-Vitales\\_2024.pdf](https://program.ar/wp-content/uploads/2024/11/Programar_Conexiones-Vitales_2024.pdf)

Mincer, J. A. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>

Millenaar, V. (2024). *Género y nuevas tecnologías en Argentina: estrategias de formación y trayectorias laborales de mujeres*. Sur Futuro. <https://static1.squarespace.com/static/63da83844272f755966903d0/t/658083e8b9552634418eaf09/1702921200704/DT+Sur+futuro+Millenaar.pdf>

OEDE. (2024, agosto). *Boletín de estadísticas laborales según sexo*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial.

OPSSI (Observatorio Permanente de la Industria de *Software* y Servicios Informáticos). (2018). *Mujeres en empresas SSI: Encuesta junio 2018*. OPSSI.

OPSSI (Observatorio Permanente de la Industria de *Software* y Servicios Informáticos). (2020). *Mujeres en la industria del software: Resultados OPSSI, informe 2020*. OPSSI. <https://cessi.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/20-12-02-cessi-opssi-mujeresenlaindustriait.pdf>

Palermo, H. M. (2018). Masculinidades en la industria del *software* en Argentina. *Revista Internacional de Organizaciones*, (20), 103-121. <https://doi.org/10.17345/rio20.103-121>

Roberti, E., y Jacinto, C. (Comps.). (2010). *Interpelaciones a la formación para el trabajo desde el género: Desigualdades, políticas y resistencias*. Teseo.

Rodríguez Enriquez, C. M. (2019). Trabajo de cuidados y trabajo asalariado: desarmando nudos de reproducción de desigualdad. *Theomai*, (39), 78-99. <https://www.redalyc.org/journal/124/12466126006/html/>

Rodríguez Miglio, M. I., y Ventrici, P. (2022). *Software* y servicios informáticos en la Argentina: potencias y límites sectoriales para convertirse en uno de los motores del crecimiento y desarrollo. En I. Cretini, M. Delfini, S. A. Erbes & A. P. Quadrana (Eds.), *Empresas multinacionales en la Argentina: representación, inserción sectorial y trabajo* (pp. 193-227). Universidad Nacional de General Sarmiento.

Rodríguez, R. A., Martínez, M. R., Alderete, C., Vera, P. M. y Dogliotti, M. (2017). Análisis de la participación de la mujer en Informática. (IX Congreso de la Mujer Latinoamericana en Computación (LAWCC-CLEI-JAIIO 46. Córdoba, Argentina). [https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65256/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65256/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sabanes Plou, D., Peña, P. y Goñi Mazzitelli, M. (2012). *Las mujeres y las tecnologías de la información y las comunicaciones en la economía y el trabajo*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/3984>

Sanz, V. (2016). Género en el “contenido” de la tecnología: ejemplos en el diseño de *software*. *CTS: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 11(31), 93-118. <https://doi.org/10.52712/issn.1850-0013-485>

Sosa, M. y Ferraris, S. (2024) Desigualdades de género en trayectorias laborales del sector TIC en la Ciudad de Buenos Aires. En V. Millenaar; D. Garino,; E. Roberti, E. y C. Jacinto (Comps) *Interpelaciones a la formación para el trabajo desde el género. desigualdades, políticas y resistencias*. Teseo

Sysarmy. (2024.). *El soporte de quienes dan soporte*. <https://sysarmy.com/>

Trombetta, M., y Cabezón Cruz, J. (2020). *Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina* (Documentos de Trabajo del CEP XXI N°2). Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt\\_2\\_-\\_brecha\\_salarial\\_de\\_genero.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero.pdf)

Yansen, G. (2020). Género y tecnologías digitales: ¿qué factores alejan a las mujeres de la programación y los servicios informáticos? *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 17(2), 239-249. <https://doi.org/10.5209/tekn.69472>

Yansen, G. (2023). Women in *software* companies in Argentina: what do we know and what should we know? *International Journal of Gender, Science and Technology*, 15(1), 72-90. <http://hdl.handle.net/11336/219679>

Yansen, G. y Zukerfeld, M. (2014). Why don't women program?: exploring links between gender, technology and *software*. *Science, Technology & Society*, 19(3), 305-329. <http://hdl.handle.net/11336/36545>

Yansen, G. y Zukerfeld, M. (2013) Códigos generizados: la exclusión de las mujeres del mundo del *software*, obra en cinco actos. *Universitas Humanística*, (76), 207-233. <http://ref.scielo.org/cmqwxx>