



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

Dalma Andrea Diaz

Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática : una mirada a la estrategia de género aplicada en un programa de capacitación remunerado en AMBA por el sector tecnología. Periodo 2021-2022

2022

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Diaz, D. A. (2022). Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática : una mirada a la estrategia de género aplicada en un programa de capacitación remunerado en AMBA por el sector tecnología. Periodo 2021-2022 [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3204>



Instituto de ciencias sociales y administración

Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática: una mirada a la estrategia de género aplicada en un programa de capacitación remunerado en AMBA por el sector tecnología. Periodo 2021-2022.

Autora: Diaz Dalma

E-mail: Dalma.andrea.diaz@gmail.com

Trabajo final para optar por el grado de Licenciada en Relaciones del trabajo.

Directora: Lic. Cecilia Bacchetta

Co-directora: Dra. Mg. Ana Feldman

Florencio Varela, 2022

*Hoy tu corazón latió dentro de mí. Latíó. Entonces supe que nunca ibas a dejarme,
por más que irremediabilmente te fueras en un instante de estos.
No fue una sensación, fue real. Yo te tengo dentro de mí y, adentro, nunca muere nadie.
Que alguien me venga a decir que sí.
Hasta que nos volvamos a encontrar, papá.*

Agradecimientos

Quiero agradecer a quienes están, y a quienes ya no, todos me ayudaron a llegar hasta acá.

Agradecimientos especiales a los que me guiaron, me acompañaron, y me apoyaron en la creación de este trabajo. Gracias por sus largas horas de esfuerzo y las interminables conversaciones. Gracias por no decirme que no, y que su “sí” sea firme y esperanzador. Es un placer y una alegría inmensa haber tenido el honor y la posibilidad de cruzarme con profesionales tan grandes de mente y corazón como ustedes, Cecilia y Ana.

Gracias a los que están al lado mío, a esa familia que elijo. A los que no me dejan caer y siempre me dan su mano para volver a levantarme.

A mi compañero, que durante el último año me motivó día a día para que terminara el trabajo, no dejó que me venciera. Me abrazó fuerte, y me curó, porque si es con amor siempre es mejor.

A mis amigos, los que siempre están, los que celebran mis triunfos, desde lejos o desde cerca. Mis hermanos y hermanas del alma, mis compañeras y compañeros de vida. Esos que me vieron y ven crecer, y ahí estarán con una palabra de aliento, un abrazo o un consejo. Siempre estarán.

A mis compañeros de universidad, que se volvieron grandes amigos y me acompañaron con largos cafés, durante largos años.

A mi carrera, que me enseñó que siempre, por sobre todas las cosas, las personas siempre primero.

Índice

Agradecimientos	2
Resumen	4
Introducción	6
Metodología	10
Estado del Arte y Conceptual	
Capítulo 1: Igualdad de Género	12
1.1 Fundamento Filosófico de la Igualdad de Género	12
1.2 Economía Feminista	13
1.3 Concepciones de la Igualdad de género	15
1.4 Estereotipos de Género	16
Capítulo 2: La Mujer en la tecnología Informática	18
2.1 Tecnología de la Información e Informática	18
2.2 Procesos Productivos de <i>Software</i> y Servicios Informáticos	19
Capítulo 3: Mirada ante la Igualdad de Género y la Inserción Laboral de la Mujer en el sector Tecnología	21
3.1 Inserción Laboral de la Mujer en América Latina	21
3.2 Participación de la Mujer Argentina en el sector Tecnología	22
3.3 Una mirada a la estrategia de género aplicada en un programa de capacitación remunerado	23
Capítulo 4: Resultados de las estrategias de género aplicadas en el sector tecnología para la inserción laboral de la mujer en AMBA, Argentina.	24
Barreras para la Mujer en la Participación del sector Tecnología	32
Conclusiones	34
Referencias Bibliográficas	36

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática, con la valoración de su comportamiento en las organizaciones argentinas. Ante, la brecha de igualdad de género en el ámbito de la tecnología que en la actualidad vulnera su condición sociolaboral y las segrega. La investigación es de carácter cualitativa con un método interpretativo y naturalista, de diseño exploratorio con una muestra no probabilística por conveniencia de quince mujeres profesionales en tecnología a quienes se les aplicó el instrumento de la entrevista. El resumen de las entrevistas y el tema de estudio de este trabajo se hacen en el marco de un programa de capacitación remunerado en una empresa de tecnología de la información, en AMBA realizado en el año 2021. Los resultados de las entrevistas muestran obstáculos en el desarrollo profesional, ausencia de igualdad de oportunidades para que la mujer pueda asumir cargos de relevancia jerárquica en las empresas de tecnología en Argentina. Se concluye que es necesaria la inclusión de una cultura directiva en las empresas argentinas que valoren la igualdad de género y que potencie el cambio.

Palabras claves: Tecnología – Empleo – Igualdad de oportunidades – Inserción laboral de mujeres – Perspectiva de género

Área temática: Género y trabajo.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the labor insertion of women in information technology and computer companies, with the assessment of their behavior in Argentine organizations. In view of the gender equality gap in the field of technology that currently violates their socio-labor condition with the absence of participation in leadership

positions and equal recognition and entails a treatment in the technology environment due to stereotypes that are maintained from the academy.

The research is of a qualitative nature with an interpretative and naturalistic method, of exploratory design with a non-probabilistic sample by convenience of fifteen women professionals in technology to whom the interview instrument was applied. The summary of the interviews and the subject of study of this work are made within the framework of a paid training program in an information technology company, in AMBA. The results of the interviews show obstacles in professional development, absence of equal opportunities for women to assume positions of hierarchical relevance in technology companies in Argentina. It is concluded that it is necessary to include a management culture in Argentine companies that values gender equality and that promotes change from universities as trainers of professionals who work in organizations.

Key words: Technology -Employment -Equal opportunity - Labor insertion - Gender

Thematic area: Gender and labor.

Introducción

En el marco de la innovación tecnológica y su influencia en la sociedad, se puede decir que el tiempo ha llegado, para el cambio necesario en la posición social y laboral del reconocimiento a la igualdad de género, dónde los estereotipos asociados a la división sexual del trabajo, en el plano profesional aún tienen vigencia. Entendiendo, que la historia de lucha por la igualdad de género, ha sido incluso acompañada de varones que reconocen la desigualdad reinante a nivel mundial en el tratamiento del mismo, con acciones totalmente retrógradas y de inequidad que al día de hoy aún se cometen en algunas sociedades.

Se considera por García de León (2019), que se está en una oportunidad histórica donde se es testigo privilegiado e intenso para este fenómeno social, en el cual la lucha y competencia es muy incisiva en la humanidad, que permanecerá buscando el posicionamiento de la mujer en la exigencia del reconocimiento profesional, con los efectos que genere para el futuro, de allí su importancia de pasar de la teoría y el discurso, a la práctica y la voluntad por conciencia.

Es por ello, que los esfuerzos realizados de la sociedad y los gobiernos para la inserción de la mujer en el campo profesional de la tecnología de información e informática, sigue exigiendo la participación en la toma de decisión para el acceso, funcionamiento y dirección en la internet y programación de *software*. Concretar estos esfuerzos han sido para demostrar las habilidades, conocimientos y apropiación de la mujer en la tecnología, actividad altamente masculinizada, con el objeto de lograr la igualdad, equidad y oportunidades en los beneficios laborales que esta carrera genera a sus profesionales.

Para Bárcena¹ (2021), garantizar el derecho de la mujer pasa por una política con promoción multicultural para abordar los nudos que se han enquistado estructuralmente

¹ Alicia Bárcena, es secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL), declaraciones durante el 2do. encuentro “Cultural Mujer Migrante de México y el Mundo” (14 de junio de 2021).

sobre la desigualdad de género en la región. Indicando que en el marco actual la tasa de participación laboral de la mujer está por el orden del 46% para el 2020, con proliferación de la informalidad, por lo que se requiere un cambio de paradigma de desarrollo dominante.

Ante esto, la propuesta de la CEPAL es avanzar en la inclusión digital de la mujer para que participe en la recuperación productiva y económica con la participación activa para la sociedad del cuidado, donde se priorice la infraestructura para poder vivir y cuidar al planeta.

Ahora bien, la inserción laboral de las mujeres en la tecnología de la información e informática de Argentina se encuentra pausada, ya que se percibe la segregación del género femenino en el mercado laboral de la tecnología, con un marco que tiene vigencia relevante, a pesar de la feminización del empleo en las últimas décadas. Hay prevalencia sobre todo en las actividades que se les denomina “intensivas en conocimiento” y especialización, la desigualdad de su incorporación activa en el sector de la información, *software* y servicios informáticos. A pesar, de lo amplio del trabajo informático que se realiza en sectores productivos y otros del ámbito económico, sigue siendo un sector altamente masculinizado que particularmente ha tenido un alto crecimiento en el país (Yansen, 2020).

En referencia a lo expuesto, la industria del *software* y servicios informáticos en Argentina, para el 2020, presentaban datos de un 30% en proporción de mujeres participantes en este sector, lo que resalta la desigualdad de género, dónde en el área específica de desarrollo de *softwares* solo tenía presencia de un 26% de mujeres profesionales del total de los programadores para el momento en el país (CESSI, 2020). A esto se agrega los denominados ²techos de cristal con la disparidad del salario y ascensos jerárquicos solo para los hombres, predominando un 68% de este sector dirigido por hombres sin mujeres en sus directorios (OPSSI, 2020).

² El techo de cristal es una metáfora que hace referencia a las barreras invisibles que las mujeres encuentran en su camino al intentar abrirse paso hacia puestos de mayor responsabilidad, dificultando el avance de éstas en sus carreras laborales (Roldán, Leyra y Contreras, 2012; Barberá, 2003)

Es así, como la vida laboral de la mujer ante la mirada del sector tecnología en Argentina, se encuentra con desafíos por los ascensos tecnológicos, dónde la velocidad de la disrupción con la adopción de la robótica, la inteligencia artificial, una amplia automatización, nanotecnología, entre otros, exigen eficiencia y participación (Basco y Lavena, 2019), pero la mujer permanece enfrentando obstáculos a pesar de su preparación en este mercado laboral y en el ascenso de su carrera profesional.

De manera, que la importancia de este estudio desde un punto de vista de relacionar lo teórico con lo práctico en la igualdad de género, se mantiene que, en las empresas del sector tecnología, específicamente en AMBA, se evidencia que no es suficiente suscribir acuerdos con organismos internacionales y establecer estrategias normativas en el país, sobre esta temática, para comprometerlos en su cumplimiento, ya que para erradicar la discriminación histórica de género, se demuestra que la igualdad no se decreta, sino que parte por la definición y respeto de roles en ambos sexos dentro del sector tecnología. Las tareas domésticas y la poca relevancia en conocimiento no deben seguir siendo relegadas sólo a la mujer, sino que exista una paridad en la participación de gestión en todos los niveles jerárquicos y de complejidad laboral, con equidad y reconocimiento profesional para la mujer.

La persistencia de la brecha de género en tecnología vulnera la situación sociolaboral de la mujer, en un contexto de desempleo, bajas remuneraciones y ausencia de reconocimiento para participar en puestos de liderazgo. En la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (EPH 2021) en el país la tasa de desocupación para el primer trimestre del 2021 fue de 10,2% de los cuales se descomponen que el 2,8% de estos son jefes de hogar y el 5,3% son mujeres (INDEC 2021³), por ello los interrogantes a analizar son ¿Cómo es la inserción laboral en las empresas de tecnología en AMBA con la aplicación de la igualdad de género? y ¿Podría aseverar que las empresas de tecnología en AMBA mantienen la presencia de obstáculos y prejuicios que condicionan la igualdad de género?.

3

https://www.google.com/url?q=https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim21DE3A5603AD.pdf&sa=D&source=docs&ust=1667943162015373&usg=AOvVaw3NA31vXDGUOLq-L-gleyl

Al respecto se plantea como objetivo principal en la investigación, analizar la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en AMBA durante el 2021, para ello se toma como referencia la experiencia de una empresa de *software* donde fueron seleccionadas 15 mujeres, para su primer empleo IT. El programa consistió en una capacitación remunerada, enfocada a reducir la brecha digital de género en el mundo de sistemas, donde han participado 1.500 personas y solo las 15 mencionadas anteriormente fueron elegidas a través de un proceso de selección que constó de diferentes etapas a lo largo de un mes. Esto se sustenta con los siguientes objetivos específicos:

- Identificar si existen, según la mirada de las mujeres seleccionadas y entrevistadas en este trabajo, los estereotipos de géneros y perfiles presentes en las empresas para la inserción de la mujer en cargos relevantes de tecnología.
- Interpretar la inserción laboral de la mujer, a través de sus percepciones y los significados que se generan por la experiencia de las participantes en la entrevista realizada en este trabajo.
- Explorar la participación de la mujer en el sector de tecnología de información e informática en AMBA, con respecto a la contribución del desarrollo de su conocimiento, según la información proveniente del campo de estudio en el siguiente trabajo integrador final.

Para el logro de esta investigación se toma en cuenta la estructura de su desarrollo de contenido con el inicio de la introducción, referido a la problemática presentada en las empresas Argentina con la participación de la mujer en sus cargos de relevancia, pasándose a describir la metodología aplicada para el logro de los objetivos planteados con el rigor científico exigido como normativa de precisión. Posteriormente se desplegó el marco conceptual en su primer capítulo sobre las categorías relevantes de estudio, como la igualdad de género en la inserción laboral y participación en el ciclo productivo informático.

Se incorpora el segundo capítulo para mostrar la participación actual de la mujer en este sector laboral y luego demostrar en el tercer capítulo de manera interpretativa, la mirada real de su situación en el sector de tecnología en el país y una mirada a la estrategia de género aplicada en un programa de capacitación remunerado. Esto conlleva a las conclusiones y evidencias bibliográficas que facilitan la comprensión y basamento teórico de la investigación.

Metodología

En el plano de la perspectiva metodológica, el presente trabajo de investigación constituye un estudio de caso (Marradi, Archenti y Piovani, 2007). Dicho trabajo se realiza empleando una estrategia de carácter cualitativa, la misma comprende diversos métodos de los cuáles se tomarán en cuenta el acercamiento interpretativo y naturalista, debido a que quien investiga realiza el estudio en el ambiente natural para finalmente generar la interpretación del fenómeno que los sujetos participantes le otorgan como significativos (Álvarez, Camacho, Maldonado, Trejo, Olgún y Pérez, 2014).

Esta investigación enfatiza la naturaleza real construida socialmente alrededor de la temática de igualdad de género y su influencia en la inserción laboral de la mujer en las empresas con eje productivo de tecnología en Argentina, de manera que la investigadora se relaciona con la experiencia social dándole significado con las interpretaciones y darle respuesta a la situación presentada. Lo importante es adoptar una condición abierta al aprendizaje, revelar los procedimientos de cada instante, presentando la visión detallada, centrada en la persona, comprendiendo el entorno.

Para comprender y explorar mejor el fenómeno, se incorporó al presente trabajo un análisis exploratorio sobre una experiencia específica en una empresa de tecnología de información, dedicada al desarrollo de *software*, radicada en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, durante el año 2021. Es importante mencionar que la actividad de la empresa empleadora no está regida por convenio alguno, es decir que los empleados se encuentran fuera de convenio. La experiencia constaba de un programa de capacitación remunerado, que a través de una estrategia de selección de personal

buscó disminuir la brecha digital de género, aportando una mirada de diversidad cultural a su organización.

La selección de este programa remunerado apuntaba a contratar 15 mujeres, estudiantes de tecnologías de la información que aún no habían tenido la posibilidad de concretar su primer empleo IT⁴, brindándoles la posibilidad de ingresar a dicha organización como *Developer*. Como mencionamos anteriormente, es relevante destacar que en dicho programa aplicaron más de 1.500 mujeres, y que el proceso de selección consistió en 4 etapas a lo largo de un mes.

La muestra seleccionada para este trabajo identifica la voz en primera persona del género femenino en el mercado laboral de la tecnología, logrando identificar que a pesar de la feminización del empleo en las últimas décadas se percibe la segregación ocupacional y ausencia de igualdad de oportunidades para que la mujer en las empresas de tecnología en Argentina.

Tomando en cuenta que en el estudio cualitativo el diseño se refiere al progreso general del proceso que se lleva en la investigación, este se caracteriza porque su análisis va surgiendo desde el planteamiento de la situación problemática, con el trabajo de campo, su análisis e interpretación, siendo parte del enfoque del fenómeno (Hernández y Mendoza, 2018). El abordaje que se toma para llevar a cabo la investigación se basa en un diseño exploratorio, debido a que la temática de inserción laboral de la mujer en las empresas del sector tecnológico en Argentina ha sido poco documentada, siendo importante su profundización.

Es de conocer que la investigación sostiene un contexto de empresas del sector productivo de tecnología en *software* y servicios informáticos de Argentina, de manera que se recurre a informantes claves que son mujeres profesionales en el rango de tecnología quienes suministran los datos, pero sin requerir una representatividad del universo, teniendo una muestra razonada y definida por objetivos, ya que se abordaron

⁴ Cuando se habla de IT (Information Technology) se hace referencia a las tecnologías de la información y la comunicación que se encargan de la gestión de la información que un negocio, relacionadas con internet, la informática y la tecnología.

las informantes disponibles, entendiendo que la composición y tamaño de la muestra por su carácter cualitativo depende, del proceso inductivo de la investigación.

Se aplicó la técnica de entrevista con una guía de tópicos de entrevista en profundidad semiestructurada, la cual su diseño está basado en las categorías presentes del marco teórico y es aplicada en el ambiente natural de los informantes claves, también tomando en cuenta las observaciones de la persona que investiga, quién es el medio para obtener la información en la revisión de documentos y la entrevista. Es importante considerar como elemento de nuestro trabajo la credibilidad de las fuentes entrevistadas, dado que consideramos que hemos captado la experiencia de cada una de las personas entrevistadas y el significado de sus expresiones (Sampieri 2010: cap. 14).

Adicionalmente se ha incorporado para las interpretaciones fuentes estadísticas secundarias que demuestran tendencias y dinámicas propias de la participación de la mujer en el ámbito profesional de la industria tecnológica.

Estado del Arte y Conceptual

Capítulo 1: Igualdad de Género

1.1 Fundamento Filosófico de la Igualdad de Género

Tal como señala María de Zayas⁵ en su novela, que las “almas no son hombres ni mujeres”, se encontraba exponiéndolo en un período donde las señaladas como las “damas de la ciencia” no eran más que objetos de ironías por el común de la sociedad, ya se entendía que no había distinción entre el hombre y la mujer. Por otro lado, como antítesis en el mismo siglo, el personaje de Rivet⁶ que sostenía que la moral y las costumbres formaban el temperamento y que el discernimiento era improductivo en la

⁵ María de Zayas y Sotomayor (Madrid, 1590-1661), fue la más importante novelista española del siglo XVII y una de las primeras mujeres que publicó novelas en castellano. En casi toda su obra, ha criticado a la sociedad española por no educar ni apoyar emocionalmente a las mujeres para que puedan resistir los abusos

⁶ André Rivet (Saint-Maixen, 1572-1651) pastor de Thouars y capellán del duque de la Tremoille. Fue diputado en cinco sínodos nacionales y profesor en Leyde y en Breda

mujer, basándose en propiciar prácticas como la no admisión en cátedras universitarias (Caséz, 2007). Son contraposiciones que determinaban ya el enfrentamiento de pensamientos en el quehacer profesional por la igualdad de género.

Ante lo descrito, se explica por el filósofo Francois Poulain, quién decide exponer la ignorancia practicada por los antifeministas de su siglo, a través de sus escritos apoyaba a la mujer presentándola como un fenómeno, donde para el momento las mallas intelectuales distinguían y apreciaban a la mujer como altamente letradas, a pesar de ser excluidas en la enseñanza pero que constantemente mantenían el reclamo de su inclusión (Caséz, 2007), esto evidencia que el impulso de organizarse para enfrentar la injusticia vivida por la mujer ha sido un fenómeno históricamente revisado.

Continuando con Poulain como precursor de la teoría feminista, él trata la igualdad de los sexos teniendo como base el entendimiento de la “igualdad que hay en todos los seres humanos” en su espíritu, cerebro y entre los sexos, lo explica sobre la base de la universalidad de la razón, denuncia abiertamente el prejuicio como conducta irracional y propone formas de combatirlo, centrando su debate en la reflexión sobre la igualdad y no desgastarse en la búsqueda comparativa entre la mujer y el hombre, llevando a cabo una lucha por la “libertad de conciencia y la libertad de opinión” (Poulain, s.f.).

Además, Poulain con su teoría de que el cerebro no tiene sexo, quiso exponer que tanto el hombre como la mujer tienen el derecho de acceder al conocimiento en condiciones de igualdad, así como considera según sus sucesivos escritos, que la educación en las mujeres no es para hacer que se ocupen sino para que ejerzan su libertad y un rol reconocido en la sociedad (Stella, 2011). Por otra parte, este filósofo concibe que ambos sexos son tan perfectos, dignos y capaces, de manera que para establecerlo se podría refutar lo dicho por el sabio y por el vulgo, este último su base son solo las creencias y apariencias, esto puede ser entendido ya que históricamente la mujer se aprecia por haber sido excluida de la ciencia y también de los cargos.

Por lo tanto, los razonamientos de desigualdad de género se originan porque solo con emular repetidas veces una costumbre se termina pensando que es verdad y con base sólida, pero hay que pensar si la sociedad ha sido consultada para aceptar la desigualdad, por prácticas solo impuestas y aceptadas como razonables para mantener

una prudencia en r un sistema social en el que las mujeres ejercen el cuidado (rol reproductivo) sosteniendo el rol productivo de los varones. . La diferencia que se percibe en el varón y la mujer no es más que al cuerpo y la reproducción, pero la inteligencia tiene la misma naturaleza y produce cualquier cantidad de pensamientos en ambos sexos (Poulain, s.f.).

1.2 Economía Feminista

Con el surgimiento de la necesidad de la mujer de ser tomada en cuenta como ciencia, surge la economía feminista basada en principios de construir y mejorar las condiciones económicas de la mujer como disciplina, tomando la definición que expone Regina Gagnier que la esencia del feminismo es de propiciar proyectos normativos que hagan que el mundo sea mejor para las mujeres, ya que la opresión hacia las mismas existe (Strober, 2001). Esta concepción ha generado controversias para los teóricos económicos ya que se ha replanteado aspectos como el valor, el bienestar y el poder.

Es así que, ante la visión de una sociedad más justa, la economía feminista aporta propuestas, a través de su contribución con el cambio disciplinario y político que ha traído desde la década de los 90, con la confianza de su experiencia y conocimiento forjando una ruta profesional hacia la disciplina económica como la puerta al poder que reina en la sociedad. De manera que, la presencia de una alta influencia mundial de la reestructuración en las relaciones económicas y políticas, así como el ascendente neoliberalismo ha traído como consecuencia crisis en los paradigmas para el ámbito económico.

Entonces, la economía feminista ha desafiado la visión neoclásica y neoliberal con sus críticas a sus metodologías que solo se concentran en las relaciones monetarias, proliferando la competencia como fuerza individual. Es por ello que, en la teoría económica tradicional las cuestiones como la desigualdad de género, falta de vinculación y relaciones sociales, no son relevantes, sólo se considera el crecimiento económico relacionado con lo productivo, de allí que se requiere promover el concepto económico del verdadero valor, ya que en un sistema que considera la contribución a la

riqueza el producir armas que trae muertes a niños y adultos, no es un hecho consciente y cuestionable socialmente (Federici, 2017).

Por lo tanto, las contribuciones de una economía feminista han dado nuevas interpretaciones sociales con un lenguaje no intimidatorio de tecnicismos en el discurso y el uso de las expresiones “techo de cristal” o “feminización de la pobreza”. Lo que demuestran un sesgo masculino en la economía tradicional donde prevalece una estructura salarial no equitativa por género y la desvalorización del trabajo de la mujer relegándola solo a ciertas tareas incluso la del hogar, dejando las profesiones de tecnología y ciencias exactas como una potencialidad masculina. De esta manera la economía feminista nace para hacer frente los problemas de trabajo no remunerados, sobreexplotación, integración justa en el mercado laboral y empleos mal pagados (Federici, 2017).

1.3 Concepciones de la Igualdad de género

La Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (Unesco) refiere que la igualdad de género es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños” (2014, p.105). Al mismo tiempo, explica que la igualdad de género no quiere decir que un sexo está por encima del otro, sino que tienen la misma condición en todas las oportunidades y derechos disponibles, es la interpretación cultural de reconocer la identidad del varón y la mujer en sus comunidades. La forma de entender universalmente este tema no es considerada igual, hay diversas culturas y esta no se puede mantener aislada a la discriminación, al trato desigual que puede influenciar la raza, religiones, edad, pobreza, etnia, todo esto conlleva a desventajas (interseccionalidad).

Por otro lado, conceptualizar la segregación ocupacional por género, resulta relevante para la presente investigación. Ibáñez Pascual la considera “un elemento estructurado y estructurante de los mercados de trabajo” (2008: 89). En este sentido, entiende que es estructurado porque la segregación horizontal proviene del traspaso de las actividades de la esfera doméstica a las organizaciones empresariales y a la asalarización de las

mismas. Y es estructurante del mercado de trabajo porque las características de las personas son las que determinan los puestos laborales, estas se pueden referir a características femeninas, masculinas o neutras, logrando ordenar el mercado. Es decir, la segregación horizontal se da cuando las mujeres se agrupan en ciertos sectores de producción y empleos específicos, mientras que en otros no tienen apenas presencia.

Asimismo, es importante conocer el fundamento de la perspectiva de género o la denominada visión de género. Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF (2018), se trata de una opción política que permite develar las desigualdades de género, siendo una categoría propia para el análisis que reúnen todas las vertientes que surgen de la academia para poder deliberar sobre los estereotipos, pero lo más relevante de esta perspectiva es que permite tomar lo mejor y construir contenidos que promuevan y propicien la igualdad y equidad de género.

Es importante conocer que en Argentina, la primera mujer presidenta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, fue nombrada en el año 2010 y la segunda ha sido Ana Franchi en el 2019, cuando esta institución tenía 62 años de creada, siendo la casa de la ciencia para las investigaciones, el ejemplo es que se sostiene a nivel gubernamental la desigualdad de género como un problema social, con la tendencia de dar prioridad al varón para ocupar cargos de poder, aunque sus capacidades sean similares (CONICET, 2021).

Por otro lado, Gavara y Remotti (2018) conciben la igualdad como un principio de derecho que se enfrenta en una dirección subjetiva, sólo cuando la sociedad obtiene un trato igualitario, obligando a todos los poderes públicos y privados a mantener un trato conforme con lo establecido en el marco jurídico. Por ello, se explica que debe entenderse que generalmente el marco normativo no concede al cuerpo regente de la ley un poder para acabar con la desigualdad de géneros, de manera que deben completar todo un acuerdo y programa de acciones políticas para la sociedad, instituciones, academias, organizaciones en general, que viabilicen la misma.

1.4 Estereotipos de Género

Históricamente la sociedad ha clasificado su población por grupos de edades, conocidas como la infantil, adolescente, adulto y edad avanzada; asimismo, cada época ha tenido una división del trabajo según sea el sexo, la cual ha sido elaborada por la propia sociedad; es decir, muchos roles son etiquetados como femeninos y otros como masculinos, defendiéndose según la generación y la geografía. Mientras que ambos sexos cambian de edad, lo cual sería lo mismo para ambos, también podrían hacerlo sus estereotipos discriminatorios, lo que no podrían cambiar es el contexto generacional que ejerce una alta influencia y allí la responsabilidad de cada generación.

Las consecuencias de las ideas en la sociedad con respecto a la igualdad de género, se cumplen y fundamentan en el contexto académico, ya que el comportamiento de la comunidad en el ámbito universitario es recurrente en sus creencias, pasando a ser normativa. Se reconoce que los estudiantes inician su integración a la universidad por la selección de la carrera de estudio, pero es frecuente que el estereotipo ya formado muestra que hay carreras de tilde femenino y masculinos; esto debido al rol que es generalmente atribuidos al sexo (Luque, Faraoni y Doña, 2020). Esto no se trata de limitación de acceso a la educación superior, sino a los estereotipos enquistados por generaciones, que deciden cuáles competencias puede desarrollar mejor el varón con respecto a la mujer, encontrándose que se piensa que la mujer va con las ciencias sociales, mientras que el hombre tiende hacia lo técnico y ciencias exactas.

La revisión de la igualdad de género en las universidades, para este estudio es comprensible porque genera las capacidades, expectativas y proyectos de vida de las personas a nivel profesional; porque la exclusión en la carrera de tecnología inicia en las casas de estudios como sitios de intercambio, tanto de conocimientos e investigación, como de convivencia y expresión del proceder humano. Se entiende que en muchos casos desde el aula se vive el acoso que termina agravando los estereotipos de géneros, los cuales pueden ser repetidos por sus testigos cuando se observa la desigualdad como algo natural. La incidencia de esta marcha social en un mundo globalizado tiene el interés progresivo de la imperante necesidad de igualdad de

género en las instituciones, porque allí se refleja el tipo de sociedad que se construye (Luque, Faraoni y Doña, 2020).

Ante lo expuesto, surgen los análisis de Merma, Ávalos y Martínez (2017), quienes consideran que las estudiantes mujeres se enfrentan a barreras que las afecta en su carrera y obstaculiza su desarrollo. Se considera como estereotipo que la mujer que ingrese en ingeniería y tecnología es vista como un “hombre de honor” o “mujer imperfecta” siendo en algún momento hasta juzgada como poco femenina, pero además su práctica de comportamientos femeninos en su quehacer práctico y profesional se le tilda de ineficiente.

Asimismo, incluso para el estudiante masculino que decida estudiar por ejemplo enfermería o humanidades, se le tilda como una escogencia de profesión femenina siendo una rareza. Lo importante es que esta situación está vigente y que ocasiona que los intereses de desarrollo académico y laborales aún mantienen los estereotipos en el rol que un profesional puede ejercer de manera eficiente y competente. En función al género es que se sigue seleccionando el/la profesional en las organizaciones, lo que denota el sesgo y la discriminación.

Cabe destacar que las mujeres deben asumir la nueva postura ante desafíos que surgen para optar a los cargos laborales más importantes en la empresa y la responsabilidad en el desempeño del área funcional de recursos humanos, es estimular y dar apertura para que las profesionales mujeres sientan el apoyo dentro de su ámbito laboral y resaltar sus habilidades funcionales a los perfiles disponibles (Mello, 2020).

En este sentido, recursos humanos debe propiciar la relación de las colaboradoras en todos los niveles de la empresa para que su capacidad sea percibida por otras mujeres y las estimule y valorada por los hombres y se entienda este estímulo como una diferencia que le otorga a la empresa una ventaja competitiva (Mello, 2020).

Predominan los estereotipos en el género, aunque la sociedad por generaciones, las instituciones educativas y las empresas en el país, lo reconocen y manifiestan no compartir, aún no alcanzan la paridad y equidad entre la mujer y el varón, las desigualdades permanecen entre los trabajadores y los estudiantes, que, en lugar de

prosperar en la profundización de la igualdad de género, más bien se han perfeccionado en formas sutiles de forjar la desigualdad. La prevalencia de un conjunto de creencias y valores presentes en el imaginario cultural de las personas condicionan el comportamiento del hombre y la mujer, señalando cuáles son sus rasgos con lo común sean masculinos o femeninos (Luque, et al., 2020).

Capítulo 2: La Mujer en la tecnología Informática

2.1 Tecnología de la Información e Informática

La velocidad de la penetración de la tecnología en la humanidad se debe a la digitalización y un numeroso grupo de profesionales que día a día su labor es construir y viabilizar las interacciones entre los contenidos, los dispositivos y las personas que le dan valor a la información. La formación académica es básica para comprender la tecnología que se denomina del futuro que ya es presente, pero que su distribución no es uniforme, por lo que la innovación tecnológica también tiene una problemática que no llega y tiene acceso a todos al mismo tiempo. La UNESCO señala que hay obstáculos en el desarrollo de la sociedad del conocimiento como la brecha digital porque siempre han prevalecido razones de exclusión por género, edad, clase social y posiciones económicas (citado por Cabero Y Ruiz, 2018).

Cabe destacar que la definición de la brecha digital para este estudio se centra en la diferenciación que se genera entre las personas, instituciones y la sociedad de acceder a la tecnología de la información de manera igualitaria en posibilidades para una carrera profesional, educación indistintamente su género, entre otros (Cabero y Ruiz, 2018). Es por ello, que la clave es empoderar a la mujer y facilitar su inclusión digital desde la educación para su desarrollo profesional y así atender de forma eficaz los contextos que pudieran presentarse desfavorecidos e incluso fortalecer la formación y capacitación aprovechando las habilidades que se posee en la tecnología.

La exclusión de la mujer en las TICs⁷ ha dificultado que existan referentes de mujeres en su contribución al desarrollo de la tecnología fomentando una imagen alejada por discriminación. La investigación en el ámbito de la inclusión es encontrar procesos de inmersión tecno social, con aspectos como las motivaciones utilitarias, mecanismos de autoinclusión, con literatura feminista en la tecnología que activan el interés de la mujer. Se debe tener en consideración que el principal mecanismo de auto inclusión de la mujer en tecnología es el aprendizaje formal con la educación académica, no formal a través de talleres, cursos, conferencias y el conocimiento informal adquirido entre familiares, amistades y comunidades de práctica (Castaño y Webster, 2015).

2.2 Procesos Productivos de Software y Servicios Informáticos

La industria del *software* y servicios informáticos (SSI), proveen altos ingresos generados por el desarrollo de *software* con las ventas de licencias a las empresas e individualidades, así como los servicios asociados al mismo. A nivel de su cadena productiva se estructura con los que se encargan del desarrollo creativo del diseño, conceptualizaciones, requerimientos, codificación, testeo y el soporte técnico. La segunda parte es la producción en sí de sus productos y servicios (Ramos, 2012).

El trabajo informático se lleva adelante en procesos productivos y sectores económicos de los más variados por su enfoque transversal, sin embargo, se concentra principalmente en un sector económico que es el de la información, más específicamente en el sector SSI. En Latinoamérica, la industria de la tecnología para el 2016 las mujeres representaban el 10 y el 20% del mercado laboral, concentrándose en trabajos no vinculadas a la producción de tecnología. Para Argentina la segregación ocupacional del género femenino se evidencia en datos que muestran una proporción de mujeres que participaban del sector SSI en el 2018 de apenas el 26% y en el desarrollo de *software* es donde las mujeres componen solamente el 21% del total de los programadores (OPSSI, 2019).

⁷ Las TIC, según Gil (2002), constituyen un conjunto de aplicaciones, sistemas, herramientas, técnicas y metodologías asociadas a la digitalización de señales analógicas, sonidos, textos e imágenes, manejables en tiempo real.

Es de reconocer, que el sector SSI conlleva un trabajo altamente calificado, por lo que los datos de esta industria en Argentina indican que el 70% de sus registros en costos son dirigidos a los gastos de personal (beneficios), que para el 2020 tienen 116.700 personas empleadas en el país con un crecimiento continuo en los últimos cinco años, un promedio interanual de 4%; se registra unas ventas de 2.793 millones de dólares para el año 2020 (OPSSI, 2020a), siendo importante su desarrollo a nivel económico.

Este sector es considerablemente apreciado por los/as profesionales teniendo en cuenta que su escala de salario promedio anual es muy atractivo y beneficioso, para el cierre del 2018 era de una facturación anual por empleado/a de 23.958 USD en empresas con 10 empleados/as; 32.641 USD de 11 a 50 empleado/as, los de mayor ingreso son las empresas que tienen de 51 a 200 empleados/as con 37.922 USD, el cual por la apreciación del dólar con respecto al peso argentino tuvo altas y bajas (OPSSI, 2019). Es así, que el *software* y los servicios técnicos son parte del conglomerado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que contienen los principales desarrollos tecnológicos y transforman aceleradamente el mundo de la innovación en el país.

Capítulo 3: Mirada ante la Igualdad de Género y la Inserción Laboral de la Mujer en el sector Tecnología

3.1 Inserción Laboral de la Mujer en América Latina

La desigualdad en la distribución de las actividades para los/as trabajadores/as en América Latina, contiene dos variantes resultantes, por un lado, las responsabilidades en el cuidado del hogar, el mercado, gobierno y las organizaciones; y por el otro la misma distribución de responsabilidades entre el hombre y la mujer (PNUD-OIT, 2009, citado por Rodríguez, 2017). Así que esto comprende una serie de factores que el mismo autor, señala como primero la “*división sexual del trabajo*” que históricamente simboliza la expresión en el trabajo de la subordinación de la mujer, manifestada en una menor participación en el mercado laboral.

El segundo factor es la “*naturalización de la capacidad de las mujeres*”, donde se considera que es la misma que se tiene dentro del hogar, por varios autores antes

mencionados, por su reproducción en la educación, los contenidos publicitarios, cultura y tradiciones, estereotipos, religiones, empresas altamente sesgadas.

Igualmente, un tercer factor interpretativo viene del recorrido histórico del denominado *regímenes de bienestar* que en la región se caracterizan por la exclusividad del cuidado del hogar que viene de la mujer y el gobierno para la educación.

Por último, el cuarto factor en la región, es la *experiencia socioeconómica estratificada*, es decir se encuentran los más lamentables índices de desigualdad. Las organizaciones como fuente de diferenciación en el género han conllevado la subutilización de la fuerza profesional de la mujer, alegando razones de lidiar con las obligaciones laborales y del hogar, además de que su capacidad productiva es rotativa por situaciones de ausentismo y por estrés al conservar ambas condiciones, el cuidado del hogar y el trabajo (Rodríguez, 2017).

Esto trae como consecuencia, que la economía opera en un nivel sub óptimo por no utilizar de forma eficiente todos los recursos con los que cuenta como la fuerza laboral de la mujer y su conocimiento profesional. Situación que se asocia a la ralentización del crecimiento económico, ya que en el mundo productivo a esto se le atribuye un impedimento para dinamizar el crecimiento, con bajos ingresos que genera el autoempleo a veces poco productivo, los ingresos nulos por el mismo desempleo e inactividad involuntaria (Rodríguez, 2017). Disolver los obstáculos para una participación justa de la mujer en la vida laboral es indefectible en mejora de la calidad material de vida de la sociedad, crecimiento organizacional y la exclusión socio-económica.

3.2 Participación de la Mujer Argentina en el sector Tecnología

Recientemente el centro de géneros en tecnología, el cual pertenece a la Secretaría de innovación tecnológica del sector público, organizó un encuentro con la embajada de Finlandia y Nokia de *women in tech*, para precisamente difundir la participación de la mujer en el sector tecnología del país. Se presentó como política pública del gobierno transversalizar la perspectiva de género con medidas prácticas como la creación de un Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, leyes y presupuestos que favorezcan la

participación. El enfoque es llevar adelante ciertas políticas que promuevan la generación de empleos en el sector TIC como parte de la recuperación económica y donde la mujer reciba igual salario e igual trabajo (Secretaría de Innovación Tecnológica del Sector Público [SITSP], 2022).

Se conoce, que históricamente en estudios realizados como el de Albrieu (et al., 2019) observó que, en 293 empresas Argentinas, las mujeres con títulos académicos en las ciencias exactas, tecnología e ingenierías corresponden su participación solo con el 30% de sus ocupaciones (citado por Basco y Lavena, 2019). También, la cámara de la industria Argentina del *software* muestra resultados que para el 2020 la participación de la mujer profesional en la industria de la tecnología de la información era del 30%, donde a pesar de tener una tendencia de crecimiento con respecto al 2018 sigue siendo desigual, mantienen este promedio desde pequeñas a grandes empresas (OPSSI, 2020b).

Ante esto, el encuentro *Women in tech* en su panel de educación en ciencia y tecnología, se expuso que las estudiantes del país en carreras de programación son el 15% y en ingeniería y ciencias aplicadas el 25%, situación que se refleja en el ámbito laboral, por ello se espera fomentar desde la niñez la ciencia con la experimentación y no permitir que se destruya una tendencia natural por estereotipos que se interpongan en planes de carrera. Siendo interesante la exposición de Karlstedt de la empresa Nokia que las mujeres graduadas que acuden a la empresa son muy preparadas y buscan seguir desarrollándose en tecnología, que la solicitud de ingreso es coincidente con la proporción de graduadas un 28%, pero que han observado que a veces cambian su carrera por otra en donde se sienten más incluidas (SITSP, 2022).

Por lo tanto, si bien sigue siendo un desafío encontrar oportunidades para la mujer en tecnología como profesional, con políticas y voluntad que propicien tanto el gobierno como el sector empresarial potenciarán su participación.

3.3 Una mirada a la estrategia de género aplicada en un programa de capacitación remunerado

Como mencionamos anteriormente, se incorporó al presente trabajo un análisis exploratorio sobre una experiencia específica, un programa de capacitación remunerado en una empresa de tecnología de información, dedicada al desarrollo de *software*. La misma tiene una antigüedad de 10 años en el mercado y se encuentra radicada en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Cabe mencionar que el programa de capacitación surgió dentro de la organización con la necesidad puntual de diversificar su nómina y como estrategia para disminuir la brecha de género existente en el mundo de tecnología de la información, por lo dicho anteriormente, el programa de capacitación se enfocó netamente en mujeres. Para ello se llevó a cabo un arduo proceso de selección, en el cual participaron más de 1.500 postulantes y solo 15 fueron seleccionadas.

El programa se llevó adelante en el año 2021 y ofrece un entrenamiento en las distintas tecnologías que utilizan en dicha empresa para desarrollar *software*, durante el transcurso de 3 meses. En él no solo podrán capacitarse, adquirir experiencia y dar sus primeros pasos en desarrollo; también percibirán un salario mensual y el paquete de beneficios que la empresa provee a sus empleados. Una vez finalizado el programa, tendrán la oportunidad de incorporarse a diferentes equipos dentro de la organización, como *developers*, con la experiencia necesaria para acceder a su primer empleo IT.

Capítulo 4: Resultados de las estrategias de género aplicadas en el sector tecnología para la inserción laboral de la mujer en AMBA, Argentina.

Las las entrevistas realizadas a un grupo de profesionales en *developer* (ver anexos), han permitido identificar las principales acciones y vivencias que las mujeres en tecnología tienen sobre las categorías planteadas en este estudio referidas al desarrollo profesional, igualdad de oportunidades, los beneficios y reconocimientos.

La dinámica de aplicación de las entrevistas en las informantes claves, contó con la participación a conveniencia de quince profesionales del área de tecnología, que

corresponden a las edades comprendidas entre 23 hasta los 35 años. Las entrevistas oscilan en tiempo de ejecución entre 10 a 20 minutos.

A continuación, las respuestas dadas a las interrogantes planteadas se describen con extractos textuales que se señalan con solo el nombre de la informante e inicial del apellido y se presentan desglosadas por categoría con su debida interpretación y base teórica:

Categoría: Desarrollo Profesional

Interrogante 1: ¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que se propuso al comenzar? ¿Por qué?

Se aprecia, que cinco informantes coinciden en indicar que sus expectativas de desarrollo profesional se cumplieron, donde la respuesta de Cinthia F. indica “En mi primera experiencia en el rubro IT (que es dónde estoy trabajando actualmente) tengo al alcance las herramientas para mi desarrollo profesional, además de un acompañamiento constante de mi *manager*, lo que permite poder avanzar según lo trazado en mis objetivos personales y para la empresa”. Esta informante muestra satisfacción de su desarrollo profesional con la guía de su *manager*, coincidiendo con cuatro profesionales que dicen que sus expectativas han sido superadas y han recibido con la experiencia un plan de carrera, aprendizaje por el apoyo recibido del entorno laboral.

Sin embargo, tres informantes, se muestran aún escépticas al decir que sus expectativas han sido diferentes a las vividas y dos piensan que se han superado, pero con mayor esfuerzo y un poco de suerte para el logro.

Ante esto, es pertinente traer la respuesta de Joselina al decir que “al principio costó encontrar un lugar donde desarrollarme profesionalmente y las primeras experiencias quizás no contaban con todas las condiciones para crecer y escalar como profesional. Fueron varios intentos hasta poder encontrar el lugar que yo siento que es el adecuado”.

Por ello, se interpreta lo que señala el autor Luque (et. al, 2020) que la sociedad ha mantenido por generaciones en las organizaciones del país, la desigualdad permanente, concibiendo más bien los estereotipos y prevalencia de creencias que condicionan el desarrollo profesional de la mujer fijando cuáles son sus cualidades y capacidades culturalmente aceptadas antes que valorar sus conocimientos.

Interrogante 2: ¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?

La opinión de dos informantes señala que si se está considerando en el área profesional de la tecnología la inclusión de la mujer, para Agustina “Yo creo que en estos últimos tiempos las empresas están mirando aún más profesionales femeninas y se está logrando una mayor diversidad en estos puestos” y María dice que “Estoy viendo un incremento en la búsqueda de personal femenino, o también de programas para sumar a más mujeres para que ingresen”.

Aparte, tres informantes coinciden en que sólo en los últimos años (2018) se ha visto una mayor incorporación de la mujer en las empresas Argentinas para ejercer prácticas de tecnología, pero que se ha hecho por programas especiales y cumplimiento de políticas. Por ejemplo, Ana señala que “Considero que en la actualidad se ha visto un aumento de oportunidades para las mujeres para insertarse en el mundo laboral IT, pero continúa siendo más de la mano de cuestiones puntuales de ciertas compañías que adoptan una política en dirección a fomentar la diversidad en sus contrataciones que una tendencia general del mercado”.

Asimismo, cinco entrevistadas de forma directa responden que no están facilitando la inserción laboral de la mujer en las empresas Argentinas para el área de tecnología de la información e informática. Por ello, Melanie sostiene que “No, hay muy pocas oportunidades para que puedan empezar con su primer trabajo. Hay muy poco interés en brindarles espacios de desarrollo y también creo que para la mayoría de las empresas no tiene como prioridad estudiar y formar a sus empleados para que sean más inclusivos”; y el argumento complementario de Leonela es muy relevante “en muchas empresas detrás de ese promover la inserción laboral femenina no hay una cultura empresarial que realmente incluya a la mujer más allá de los papeles”.

Al igual, se suma la siguiente respuesta “Creo que aún no es del todo sincera la inserción en sí, en el sentido que pareciera que buscan llenar un cupo socialmente aceptable y una vez dentro muchas veces se ven aisladas, o siendo menospreciadas por ser mujer y querer pertenecer al desarrollo técnico” (informante Cinthia F.).

En tal sentido, Poulain (s.f.) expresa que la sociedad mantiene la desigualdad de género por costumbre, por práctica que se impone y no quieren generar controversias, pero que la inteligencia es de la misma naturaleza producida en ambos sexos, de manera que las empresas del área de IT deben valorar las capacidades e incorporar a la mujer sin tomar en cuenta los estereotipos.

Estas respuestas, son un reflejo de lo que menciona Merma (et. al, 2017) que desde la academia la mujer se enfrenta a barreras que se mantienen para ejercer su carrera y además obstaculizan su desarrollo, por ser un estereotipo que la mujer en tecnología es tildada de ineficiente, situación que mantienen vigente en lo laboral el sesgo y la discriminación de la mujer.

Interrogante 3: ¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?

Es coincidente en todas las respuestas, que en el mismo proceso de formación en áreas de tecnología y cuando ya han culminado las mismas se mantienen buscando empleo solo en el área para el cual se han profesionalizado técnicamente. Por eso, Natali indica que “Sí..., aun si tu búsqueda es ardua, puedes encontrar empleo” y Ximena “Sí, tras haber finalizado varias capacitaciones, comencé a buscar trabajo afín a los conocimientos adquiridos”. Sus apreciaciones orientan a la intención de la mujer profesional en prepararse con esmero y ser fiel a la búsqueda de ejercer su profesión.

En síntesis, el desarrollo profesional de la mujer se caracteriza por formarse académicamente en tecnología de la información e informática, a pesar de los estereotipos y dificultades. La UNESCO sostiene que existen obstáculos porque prevalece la desigualdad de género en el desarrollo del conocimiento, el cual resulta en una brecha digital y posiciones económicas. También, Di Marco (2012) plantea que la mujer en cargos trascendentales tiene claro que debe construir su propio *know-how*,

para prosperar en su carrera profesional. El camino es más arduo por el sesgo y los roles etiquetados como cuales son los femeninos y cuales los masculinos, se encuentran en el mismo inicio de la carrera universitaria al pensarse que la mujer es para las ciencias sociales y que el hombre es a las ciencias exactas (Luque, et. al, 2020).

Categoría: Igualdad de Oportunidades

Interrogante 4: ¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?

Los resultados de esta interrogante, con excepción de una informante, es absoluta en definirse que no es igual la ruta profesional de la mujer que la del hombre, para lograr puestos de altos niveles jerárquicos y es importante mencionar varias percepciones que reflejan la mayoría:

- Agustina S. “Yo creo que el hombre tiene el camino más fácil, pero sólo por una concepción que tiene la sociedad respecto a eso”.
- María P. “No, muchas mujeres quedan fuera de puestos jerárquicos altos. En mi experiencia veo que a muchas mujeres no se las toma en cuenta para estos puestos, siendo que están igual de capacitadas o aún más que un hombre, por motivos como tener hijos, estar embarazada o por el simple hecho de ser mujer”.
- Melanie R. “Definitivamente no, generalmente las mujeres tendemos a estar sobrecalificadas para nuestros puestos. También las dudas sobre los conocimientos de parte nuestra y de los demás. Por ejemplo, una de las cosas que más vivimos es el *mansplaining*⁸, me pasó mucho cuando empecé en el primer proyecto. En ese momento no lo tomaba muy en serio, o lo justificaba”.

⁸ Rothman define el mansplaining como el acto de explicar sin tener en cuenta el hecho de que la persona que está recibiendo la explicación sabe igual o más sobre el tema que la persona que lo está explicando.

- Joselina R. “Pienso que la ruta profesional es la misma. Pero la mujer es mucho más cuestionada que el hombre, y hasta podría decir que se le exige más”.

Ante estas consideraciones, Rojas (2018) explica que el desempeño de liderazgo en las empresas de tecnología la trayectoria en su profesión debe ser continua sin interrupciones, lo que afecta a la mujer por tener responsabilidades familiares; y además se presume que generalmente las mujeres tienen barreras psicológicas de sostener la ambición. Igualmente, Di Marco (2012) asegura que en su estudio de mujeres ejecutivas las mismas se identifican con los padres antes que con la mujer y su posición familiar le endosan muy altas expectativas por los padres. Estas referencias se relacionan con lo indicado por la informante Melanie, hay una tendencia a ser objeto del *mansplaining*.

Sin embargo, Cabero y Ruiz (2018) infieren que se debe empoderar a la mujer fomentando su inclusión educativa en el mundo de tecnología para su desarrollo y atender de manera eficaz con sus habilidades con un trato igualitario por la sociedad y en su carrera profesional. También, Strober (2001) avala que la esencia es que se propicien proyectos normativos que mejoren la situación de la mujer como los principios planteados en la economía feminista que resalta el valor, bienestar y poder.

Interrogante 5: ¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?

Las respuestas obtenidas agrupan y llevan a establecer tres factores o aspectos importantes para promover por parte de las empresas la incorporación laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática:

- Una dirección estratégica que valore en igualdad de condiciones a la mujer por su trayectoria, conocimiento, compromiso, responsabilidades, entre otros.
- Reducir la brecha en cantidad de ocupantes de cargos por género, estableciendo en la contratación un balance de 50 y 50.
- Cambiar desde la educación y formar personas que lleven a las empresas una cultura de descarte de los estereotipos y sesgo con respecto a decidir que hay roles y perfiles para varones y mujeres.

Es así, como Cinthia dice “Que se establezca que no son mujeres, hombres o cualquier género e identidad lo que ingresa a trabajar. Es un talento humano, que ingresa a aportar, a realizar un cambio y a trabajar de lo que le gusta. Creo que ayudaría que se deje de ver como un espacio de ingreso de mujeres, sino que simplemente se tome como cualquier persona ingresante”. La entrevistada Joselina refiere: “considero que brindar oportunidades como academias. Pero también considero que es de vital importancia educar a los empleados porque está genial que puedan brindarle su primer trabajo a una mujer, pero también necesita tener un contexto en el cual su equipo acompañen”.

Interrogante 6: ¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.

Las respuestas en su mayoría concuerdan en participar que, si piensan que la mujer ha sido tratada diferente en el mundo laboral y con obstáculos por las siguientes razones:

- Cinthia F. “Siempre se trató de modo despectivo, inclusive teniendo en cuenta que una mujer llega a ganar menos que un hombre en el mismo puesto, o incluso siendo superior”
- María P. “Si, como mencioné antes el hecho de maternidad se muestra como un obstáculo en el ámbito laboral del país, mostrándonos dos caminos, uno el de crecer en tu carrera profesional y otro el de ser madre, donde se muestra que es incompatible formar parte de los dos.
- Joselina R. “Pienso que la sociedad, especialmente en el interior del país, ha conservado patrones y prejuicios culturales, que, sumados a la falta de información, falta de acompañamiento y responsabilidades impuestas hacen que muchas mujeres decidan estudiar o trabajar o en ciertos ámbitos y descartar otros. Aún hoy existen muchos casos en donde una mujer es descartada de una propuesta laboral por el solo hecho de que decidió ser madre, por ejemplo. Otras no estudiaron ingeniería, porque eso es cosa de hombres, y se dedicaron a ser maestras de jardín, porque cuidar a los chicos es cosa de mujeres. Y así muchos ejemplos más.”.

- Leonela F. “Si, la realidad es que muchas oportunidades laborales son exclusivas para hombres o a la hora de tener una entrevista juzgan nuestra edad y el deseo que podamos tener de ser madres o no, nos filtran por el simple hecho de ser mujeres independientemente del conocimiento o capacidad que tengamos”

Teniendo en cuenta que se requiere una sociedad más justa, la UNESCO expresa la necesidad de la igualdad de género como igualdad de derechos y oportunidades sin distinción de sexo, sino que tengan las mismas condiciones. Por ello, debe tenerse el cuidado de no observar la desigualdad como lo natural, esta situación permanece vigente y se mantiene desde la convivencia y proceder en las aulas de clases de las universidades donde se agravan los estereotipos de género se repiten y sus observadores lo ven cotidiano (Luque, et. al, 2020).

Categorías: Beneficios y Reconocimientos

Interrogante 7: ¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional en tecnología?

Se obtiene como resultado en esta interrogante que ocho informantes piensan que el salario que perciben es satisfactorio para sus necesidades y nivel profesional. Mientras que los casos de Natali C. indica que “Actualmente estoy ganando un salario muy bueno en relación al básico de Argentina. Y satisface todas mis necesidades básicas y de ocio, pero no es suficiente para poder cumplir grandes sueños materiales, esto es debido a la situación del país, donde es muy difícil progresar si tienes que empezar de muy abajo. Por eso la gran mayoría de empleados están optando por un puesto de trabajo en el exterior”. Es decir, hay inconformidad no solo con el salario y la empresa sino con el entorno político y económico.

Ante esta interrogante, Melanie R. menciona que “Satisface mis necesidades, pero no considero que corresponda a mi nivel profesional”.

Estas respuestas dadas hacen mención de un grado de conformidad, pero el ingreso sigue siendo un beneficio y reconocimiento para su carrera, la economía feminista hace mención a lo que Federici (2017) sostiene que lo tradicional en economía ha sido la

concentración en lo monetario y relacionado con lo productivo, pero la mujer considera la vinculación y relación social, vela por un hecho consciente. De esta perspectiva tradicional es que prolifera mantener escalas salariales no equitativas y desvalorizada para la mujer, se espera que la economía feminista haga frente a los problemas de remuneración justa, integración y sobreexplotación.

Interrogante 8: ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el progreso económico del país?

Efectivamente se piensa que la mujer es determinante en el progreso económico del país y expresan razones como las siguientes mencionadas:

- “Fomentar oportunidades para que las mujeres se desempeñen en empleos calificados que contribuyan a su autonomía económica y desarrollo profesional resulta efectivo para el proceso económico del país, ya que representamos más del 50% de la población y está demostrado que tanto hombres como mujeres tenemos las mismas capacidades” Joselina R.
- “Con la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología se incrementa la cantidad de personas activas en el país y aumenta las posibilidades de crecimiento económico individual, así como también por hogar” Rosa A.
- “Porque el número de desempleos en mujeres es mayor al de los hombres y teniendo en cuenta que somos más mujeres que hombres, es de vital importancia brindar herramientas para la inserción laboral en mujeres en IT” Melanie R.
- “la mujer tiene una visión muy horizontal, puede ver varios flancos a la vez y esto aporta una mayor estimación y prevención en el mercado, pero a veces debido a esta gran visión no logramos concretar todo lo que queremos, por eso necesitamos en el mundo de la informática tener un equipo de trabajo compuesto por hombres y mujeres para que las diversas visiones puedan complementarse” Natali C.

La responsabilidad que asume la mujer en el hogar ha sido un factor de subordinación para la mujer, para Rodríguez (2017) la naturalización de la capacidad de la mujer con estereotipos ha llevado a una subutilización de su fuerza profesional, siendo un recurso

de conocimientos y experiencias indefectible que trae mejora en la calidad de vida y crecimiento organizacional.

Barreras para la Mujer en la Participación del sector Tecnología

Ante la elaboración de este estudio, la revisión y análisis documental conlleva a exponer las barreras presentes y comunes encontradas para el desarrollo profesional de la mujer en el mundo de la tecnología de la información e informática.

1. En materia de innovación tecnológica, tienen obstáculos para progresar en la carrera profesional y acceder al mercado laboral: esto atenta con la seguridad económica.
2. Vulnerabilidad socio-laboral de las mujeres en materia de desempleo, salario, participación en puestos de liderazgo y habilidades afines al cambio tecnológico: La prevalencia de la desigualdad salarial de género no es un mito es una problemática económica, en Argentina para el segundo trimestre del 2016 el salario promedio de los hombres se ubicaba en un 25% por encima del salario promedio de la mujer (Ascencio, et al., 2019). La existencia de esta brecha salarial no es imputada a una situación de capacidades, ya que para el mismo período el promedio en años de educación para la mujer fue de 9 y para el hombre de 8 años, también en experiencia para la mujer es de 20 años y el hombre 18 años promedio (INDEC, 2016); de manera que cabe el análisis si se trata de méritos la desigualdad salarial. En definitiva, que tanto los años de educación y de experiencia laboral, se obtiene que las mujeres se encuentran en promedio mejor calificadas.
3. Limitaciones en el acceso a la tecnología, por ello la presencia de la brecha digital.
4. Formación académica en tecnología predomina un 20% con la participación de las mujeres, debido a los estereotipos enquistados desde la academia.
5. Confianza y expectativas de la ciencia e innovación. Se presentan interrogantes sobre las habilidades y capacidades desarrolladas por la mujer por falta de referentes.
6. Estas barreras están basadas en estereotipos familiares, educativos y sociales sobre la participación global de las mujeres en el ámbito profesional, sostenida por el

patriarcado. Gerda Lerner (1990) definió al patriarcado como: “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”.

7. Se presenta la segregación horizontal, llamados pisos pegajosos⁹ y una segregación ocupacional vertical, asociada a los techos de cristal¹⁰ en los diferentes sectores de su especialidad.

Todas estas barreras resultan en evidencias que se trasladan a los índices presentados en el país y las regiones como, en estudio realizado por la OIT (2016) donde la participación de la mujer en el mercado laboral a nivel mundial se redujo para el cierre del 2015 llegando a 49,6%, la cual se traduce en menores oportunidades de empleo para la mujer. Mientras que para América Latina y el Caribe el porcentaje de participación de las mujeres en el mercado de trabajo aumentó en 8% llegando a 52,6%, lo cual se imputa esta mejora debido a la incorporación en carreras universitarias y mejoras en sus niveles académicos, pero aún con deficiencias.

Ante esto, la tecnología asociada al acceso del internet, las redes sociales, la telefonía móvil está internalizada en la sociedad de hoy y en todos los niveles socioeconómicos, sin embargo, en el plano laboral se atenúa su utilización con un fin empresarial, que generalmente es centrado en un minoritario grupo alegándose falta de capacitación y a pesar de contar con un mayor acceso a la tecnología de la información existe un género con mayor nivel socioeconómico (Basco y Carballo, 2017).

Conclusiones

La investigación ha comprendido un análisis profundo sobre la inserción laboral de la mujer en las empresas del sector tecnología en AMBA, permitiendo la crítica y condición del trato hacia la igualdad de género. En función de la problemática planteada, la industria del SSI mantiene una participación baja de mujeres en programación y su

⁹ Se hace referencia al proceso en el cual la mujer se le otorga puestos de trabajo de menor calificación y se detiene sin poder avanzar hacia aquellos de mayor calificación.

¹⁰ Los techos de cristal se refieren a la barrera invisible, que resulta de una compleja estructura aplicada en las organizaciones dónde su dominio es mayoritariamente por el colectivo masculino, además impide a las mujeres escalar en lo académico, profesional y laboral (ONU, 2017).

permanencia está condicionada por obstáculos para su desarrollo y ascenso profesional.

Se ha identificado que los estereotipos devienen desde la misma academia, como alegar barreras psicológicas para lidiar con lo operativo laboral y el hogar, tendencia a carreras de las ciencias sociales y no para ciencias exactas, falta de ambición y coraje para asumir un rol protagónico en el ámbito laboral, entre otras. Pero se trata de que recursos humanos en las empresas, estimule y habilite la apertura a las profesionales mujeres con apoyo en su ámbito laboral, resaltando sus habilidades honrándolas con participación en cargos con perfiles de altos niveles jerárquicos y en toma de decisiones.

Ante la interpretación de la situación actual de las profesionales en las empresas Argentinas en áreas de tecnología, sus respuestas han sido aleccionadoras, ya que a nivel positivo las mujeres formadas en esta área se mantienen laboralmente en su ámbito profesional y sostienen que tienen ingresos satisfactorios a sus necesidades.

Por otro lado, manifiestan que se mantienen los obstáculos para su inserción laboral, dando preferencia al hombre y por tanto su desarrollo profesional es ralentizado; las informantes que se entrevistaron no perciben que existe igualdad de oportunidades en la ruta por asumir cargos de altos niveles jerárquicos en las empresas Argentinas, es necesario la inclusión de directivas que valoren la igualdad de género e inicien desde las instituciones educativas la transformación cultural y eliminación de los estereotipos para transformar las organizaciones. Melanie R., una de las entrevistadas, responde a la pregunta ¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática? y aporta una estrategia para comenzar la transformación cultural en las empresas; “Creo que la educación, básicamente educar a las empresas en general, en perspectiva de género, para que se creen espacios seguros en los cuales las mujeres puedan desarrollarse personal y profesionalmente”.

Con respecto a los beneficios y reconocimientos, las profesionales piensan que son desiguales en escala entre lo que recibe el varón y la mujer, que su falta de reconocimiento de las capacidades de la mujer le genera al país la pérdida en sentido

económico del desarrollo innovador aún más fortalecido por la visión integradora y horizontal manifestada por la mujer profesional tomando aspectos económicos asociados al valor social, ambiental y de crecimiento para la organización como una ventaja competitiva.

Finalmente, se determina que la participación de la mujer en la tecnología de la información e informática en Argentina, es un factor que contribuye al desarrollo empresarial, una ventaja competitiva, de manera que la diferencia que se percibe entre el varón y la mujer es como dice Poulain no es más que el cuerpo y la reproducción, porque su inteligencia tiene la misma naturaleza y está produciendo referentes de mujeres concentradas en pensamientos audaces estratégicos con visión de progreso.

Es importante tener en cuenta que la perspectiva de género que puedan aportar diferentes espacios políticos o sindicales deben propiciar proyectos normativos para que el mundo mejore las alternativas y oportunidades de las mujeres, que le ha sido negada históricamente. Así que ante la interrogante de si persisten los prejuicios y obstáculos en las empresas Argentinas para la mujer de tecnología, la respuesta es positiva, la investigación documental y los resultados de las entrevistas lo fundamentan. Sin dudas la diversidad de género y la interseccionalidad son ámbitos de intervención emergentes, que contribuyen tanto a fomentar la igualdad de género como a impulsar sectores culturales y creativos más diversos e inclusivos pero; ¿Cuántas generaciones son necesarias para alcanzar la igualdad de género en el mundo del trabajo?

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, J., Camacho, S., Maldonado, G., Trejo, C., Olguín, A. y Pérez, M. (2014). La investigación cualitativa. *Xikua. Boletín Científico de la escuela superior de Tlahuelilpan*. 2 (3). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Ascencio, D., Sacco, E. y Strada, J. (2019). Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino: salario, empleo e informalidad laboral en las mujeres, 2004-2016. *Revista Ciencias Sociales*. 165 (3), 79-103. ISSN 0482-5276

- Basco, A. y Carballo, M. (2017). *Compás Millennials, la generación Y en la era de la integración 4.0. Banco Interamericano de Desarrollo*. Nota técnica IDB-TN-1283. Washington D.C. <http://dx.doi.org/10.18235/0000726>
- Basco, A. y Lavena, C. (2019). Un potencial con barreras: la participación de las mujeres en el área de ciencia y tecnología en Argentina. *Banco Interamericano de Desarrollo*. Nota técnica IDB-TN-01644. <http://dx.doi.org/10.18235/0001644>
- Cabero, J., y Ruiz, J. (2018). Las Tecnologías de la información y la comunicación para la inclusión: reformulando la brecha digital. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 9, 16-30. ISSN: 2386-4303
- Caséz, D. (2007). *Obras feministas de Francois Poulain de la Barre (1647-1723)* Estudio preliminar. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castaño, C. y Webster, J. (2015). *Género, ciencia y tecnologías de información*. Editorial UOC.
- CESSI. Cámara empresaria de Software y Servicios Informáticos Argentina (2020). *Resultados Informe 2020 – Mujeres en la industria del software*. Buenos Aires. Disponible en: <https://cessi.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/20-12-02-cessi-opssi-mujeresenlaindustriait.pdf>
- Di Marco, L. (2012). *Las jefas. Quienes son, cómo llegaron y cómo viven las ejecutivas más poderosas de la Argentina*. Penguin Random House Grupo editorial Argentina. ISBN 9789500739023
- Federici, S. (2017). Economía feminista entre movimientos e instituciones: posibilidades, límites, contradicciones. En: Carrasco, C. y Díaz, C. (marzo, 2017). *Economía Feminista: desafíos, propuestas, alianzas*. (pp. 21-28). Barcelona. Entrepueblos. ISBN: 978-84-16828-17-3
- García de León, M. (2019). Gender Match Point. *Crítica*, Portada. Disponible en: <https://www.revista-critica.es/tag/arquetipos-sociales/>.

- Gavara, J. y Remotti, J. (2018). *Perspectiva de género y gobierno de las universidades*. Barcelona: Bosch editor.
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana de Editores, S.A. de C.V. ISBN 978-1-4562-6096-5.
- Herrera, I. (2020) *Trayectorias universitarias y laborales de las primeras graduadas de la Carrera de Ingeniería en Informática de la Universidad Nacional Arturo Jauretche - Período 2011-2019* (Trabajo Integrador Final para optar por el título de Licenciatura en Relaciones del Trabajo). Universidad Nacional Arturo Jauretche
- Lerner, Gerda (1986). *La creación del patriarcado* (en inglés). Prensa de la Universidad de Oxford. pags. 320. ISBN 9780195051858. «creación del patriarcado y catharine r stimpson. »
- Luque, T., Faraoni, N. y Doña, L. (2020). Los rankings académicos y la distribución por género de las universidades. *Revista Española de Documentación Científica*, 43 (2), e261. <https://doi.org/10.3989/redc.2020.2.1663>
- Mello, S. (2020). *Mujer, empoderamiento y legado*. Río de Janeiro. Oficina Raquel.
- Merma, G., Avalos, M. y Martínez, M. (2017). La Igualdad de Género en la Docencia. *La manzana de la discordia*. 103-115.
- Poulain, F. (s.f.). *La Igualdad de los sexos*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <https://seminarioatap.files.wordpress.com/2013/01/la-igualdad-de-los-sexos.pdf>
- Ramos, D. (2012). *Complejo Productivo: Software y servicios informáticos*. Centro Interdisciplinario de estudios en ciencia, tecnología e innovación [CIECTI]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/est_ind_analisis-tecnologico-sectorial.pdf
- Rodríguez, C. (2017). *Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes*. En: Carrasco, C. y Díaz, C. (marzo, 2017).

Economía Feminista: desafíos, propuestas, alianzas. (pp. 143-166). Barcelona. Entrepueblos. ISBN: 978-84-16828-17-3

Rojas, C. (2018). *Modelo Administrativo para la incorporación de las mujeres en altos puestos de liderazgo: Tecnología de Información y Comunicaciones de Costa Rica en el sector privado.* [Doctorado] Universidad Estatal a Distancia.

Stella, L. (2011). Francois Poulain de la Barre: Filósofo feminista y cartesiano sui generis. *Éndoxa: series filosóficas*, 37-54. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:Endoxa-2011-27-5020&dsID=Documento.pdf>

Strober, M. (2001). La economía feminista y los conceptos de valor, eficiencia, escasez, egoísmo y competencia: implicaciones para la educación. *Investigación económica*. LXVI (236), pp. 77-91. <https://www.entrepueblos.org/>

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. <http://dx.doi.org/10.5209/TEKN.69472>

Fuentes de Información

Bárcena, A. (14 de junio de 2021). Se requiere una política exterior feminista para lograr una recuperación transformadora con igualdad en la región: Alicia Bárcena. *CEPAL*. <https://www.cepal.org/es/noticias/>

Consejo Nacional de Investigaciones científicas y técnicas [CONICET], (28 de junio de 2021). Autoridades, Órgano de Gobierno. <https://www.conicet.gov.ar/conicet-autoridades/>

INDEC, (2016). Encuesta Permanente de Hogares (eph), segundo trimestre. <https://www.indec.gob.ar>

INDEC, (2021). Mercado de trabajo. *Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. Informes técnicos, 5 (118). ISSN 25456636. Disponible en:

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim_21DE3A5603AD.pdf

OPSSI Observatorio Permanente de Software y Servicios Informáticos (2018). *La Industria del Software con más inclusión de la perspectiva de género*.

<https://www.cessi.org.ar/>

OPSSI (2019). *Reporte anual sobre el sector de software y servicios informáticos de la República Argentina, Reporte año 2018*. CESSI. Buenos Aires, Argentina.

<https://www.cessi.org.ar/opssi>

OPSSI (2020a), Reporte de coyuntura 2020 y expectativas 2021. Cámara de Empresas de Software & Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI), Buenos Aires, Argentina. <https://www.cessi.org.ar/opssi>

OPSSI (2020b). *Las mujeres conquistan cada vez más espacios en la industria IT*.

CESSI. Buenos Aires, Argentina. <https://www.cessi.org.ar/opssi>

Secretaría de Innovación Tecnológica del Sector Público (17 de mayo de 2022). *Con participación de expertas locales e internacionales, se realizó el primer Women in Tech en Argentina*. <https://www.argentina.gob.ar>

UNESCO. (2014). *Igualdad de Género patrimonio y creatividad*. Francia: Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos bajo el auspicio de la UNESCO. Disponible en: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Montevideo/pdf/CLT-LibroGeneroPatrimonio.pdf>

UNICEF. (2018). *Perspectiva de género*. Argentina: Fondo de las Naciones Unidas para la infancia. Disponible en: https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Women at work: trends 2016. (2016). Geneva: International Labour Organization.

Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---D.C.omm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

Anexo I

Guía de base de entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: _____

Hora: _____

Canal de la entrevista: _____

Condición laboral: Inactiva _____ Activa _____

Datos del Entrevistado

Nombre: _____ Edad: _____

Profesión: _____

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que se propuso al comenzar? ¿Por qué?
2. ¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?
3. ¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?
4. ¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?
5. ¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?
6. ¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.

7. ¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional en tecnología?

8. ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología, es efectiva para el progreso económico del país?

Anexo II

Entrevistas

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 01/07/2022

Hora: 17:30

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Micaela F.

Edad: 27

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

- 1. ¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

Si, pero luego de mucho esfuerzo y dedicación. El camino no fue fácil, me rechazaron muchas veces antes de poder concretar mis expectativas de carrera. Tuve que en muchos casos adaptarme a lo que pasaba en el mercado, y esperar a que la oportunidad llegara. No frustrarme en el camino.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

No, está de moda la diversidad pero pocas empresas son las que activamente hacen algo al respecto. Acciones verídicas, no solo publicidad.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

No terminé mis estudios, porque busco una licenciatura, pero con mi título de técnica si lo hice y el camino no fue fácil.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

No, sin dudas no. La posición de la mujer en niveles jerárquicos acarrea por la sociedad miles de prejuicios construidos por el tiempo. Si bien hoy hay un número mayor de mujeres que llegaron a lograrlo, me pregunto a costas de que, es decir después de cuando esfuerzo? a través de cuantos años?

El mundo de sistemas está masculinizado, y la figura femenina aún no tiene la fuerza necesaria en la voz para destacarse, es una lucha que recién comienza. Lo más difícil no va a ser llegar, sino que perdure en el tiempo.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

Trabajar la diversidad primero, entender que existen géneros, que son pares con las mismas capacidades, sueños y aspiraciones. Luego, generar cupos específicos para mujeres que ayuden a disminuir concretamente esta brecha digital de género.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Si, sin dudas. No solo en el área de sistemas, en cualquier ámbito laboral la mujer tiene un trato diferente, sexualizando los puestos laborales. Discriminando por prejuicios previos, constituidos culturalmente.

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Satisface mis necesidades pero no considero que corresponda a mi nivel profesional, ya que evaluandome o comparándose con otros compañeros, siento que mis capacidades se subestiman por mi género.

8. ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?

Porque un país justo y equitativo provocará que el mayor porcentaje de personas por el cual está construido el país, las mujeres, aporten su valor agregado. Que hoy, por falta de diversidad no está aprovechando.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 04/07/2022

Hora: 17:30

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Melanie R.

Edad: 25

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?

Si, aunque obviamente se debe al esfuerzo que puse en mi desarrollo, para las mujeres también, es de vital importancia el ambiente que genera la empresa, la inclusividad y el brindar herramientas y espacios para su desarrollo.

2. ¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?

No, hay muy pocas oportunidades para que puedan empezar con su primer trabajo. Hay muy poco interés en brindarles espacios de desarrollo y también creo que para la mayoría de las empresas no tiene como prioridad estudiar y formar a sus empleados para que sean más inclusivos.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

No terminé mis estudios.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que al hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

Definitivamente no, generalmente las mujeres tendemos a estar sobrecalificadas para nuestros puestos. También las dudas sobre los conocimientos de parte nuestra y de los demás. Por ejemplo una de las cosas que más vivimos es el mansplaining, me pasó mucho cuando empecé en el primer proyecto. En ese momento no lo tomaba muy en serio, o lo justificaba. En ese momento lo que me ayudó a mi es tener compañeros que me ayuden a verlo y además apoyarme para que yo pusiera límites.

No todos podemos tener compañeros así, no todos contamos con un entorno inclusivo para las mujeres. Y definitivamente el camino profesional para ocupar niveles altos será mucho más difícil para una mujer.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

Considero que brindar oportunidades como academias. Pero también considero que es de vital importancia educar a los empleados porque está genial que puedan brindarle su primer trabajo a una mujer pero también necesita tener un contexto en el cual su equipo acompañen.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Hay determinadas áreas que se tienen más obstáculos, pero en general hay bastante obstáculos para el ingreso de las mujeres en el ámbito laboral

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Satisface mis necesidades pero no considero que corresponda a mi nivel profesional

8. ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?

Porque el número de desempleos en mujeres es mayor al de los hombres y teniendo en cuenta que somos más mujeres que hombres, es de vital importancia brindar herramientas para la inserción laboral en mujeres en it.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 06/07/2022

Hora: 14:07

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Ximena F.

Edad: 31

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?

Hasta el momento si. Porque hasta el momento considero que la expectativa más grande que tengo en mi desarrollo es crecer y lo estoy haciendo. Aprendiendo todos los días y sumando experiencia.

2. ¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?

No, la verdad es que pienso que hay un montón de empresas que todavía no lo hacen.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Si, tras haber finalizado varias capacitaciones, comencé a buscar trabajo afín a los conocimientos adquiridos.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

No, creo que no. La cantidad de mujeres en puestos jerárquicos es bastante menor en comparación con la cantidad de hombres.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

Creo que la educación, básicamente educar a las empresas en general, en perspectiva de género, para que se creen espacios seguros en los cuales las mujeres puedan desarrollarse personal y profesionalmente.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Si, siempre es más difícil, desde conseguir un trabajo, hasta llegar a una promoción. En general se nos exige más.

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Por el momento si.

8. **¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?**

Porque las mujeres han sido invisibilizadas a lo largo de la historia, especialmente en el ámbito laboral y si bien actualmente la mujer fue ganando espacios en el desarrollo económico del país, siguen existiendo sectores, como en este caso, el tecnológico, que se consideran "masculinos" y en el que muchas veces las trabajadoras femeninas no son tomadas en serio, por eso, al darles el espacio para desarrollar su capacidades y reconociendo su potencialidad es como se desarrolla una fuerza de trabajo

que aporta una perspectiva única y favorece el avance económico no solo de la empresa que decide apostar por políticas inclusivas con respecto al género sino también a la economía en su conjunto.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 13/07/2022

Hora: 13:25

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Victoria G.

Edad: 32

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

- 1. ¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

No, ya que ingresé a mis 32 años al mundo IT y desde los 26 estoy tratando de hacerlo. Sin dudas a raíz del esfuerzo que dediqué lo conseguí, pero comencé tarde y con pocas posibilidades de seguir creciendo. Creo yo, por mi edad.

- 2. ¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Algunas sí, otras no. Depende de qué tanto están trabajando la diversidad en sus organizaciones. Siento que el mundo potencia a que cada vez se tengan que involucrar más o quedan fuera del sistema.

- 3. ¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Si, durante varios años y recién a mis 32 pude cumplirlo. Es decir, 5 años más tarde.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

No, porque la mujer recién está ingresando a ser aceptada al mundo de la tecnología, por lo cual los roles más jerárquicos que se logran con los años hoy son inalcanzables y complejos de llegar.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

Más capacitaciones, más acceso a pasantías en las universidades enfocadas en reducir esta brecha existente. Promover las promociones internas para que el mundo se adapte a que las mujeres somos parte y podemos llegar a puestos jerárquicos.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Si, hay más obstáculos. Las mujeres tenemos que tener mucho resguardo para que no seamos sexualizadas muchas veces, además, nuestra opinión es la que menos es tenida en cuenta, creo que es 100% cultural, pero no veo cambios importantes a nivel país, solo sectorizados.

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Si.

8. **¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?**

Porque somos mayoría, porque ofrecemos cualidades que el género masculino no, y aun no es valorado. Porque tenemos habilidades para abrir nuevos negocios y hacer crecer al país económicamente por nuestra esencia, nuestra experiencia y nuestra impronta. Porque si no nos dan la oportunidad, ¿cómo podrán verlo?

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 08/07/2022

Hora: 10:25

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Rosa A.

Edad: 28

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

- 1. ¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

Creo que pude desarrollar mi carrera profesional mucho más allá de la expectativa que tenía. Pienso que esto fue gracias al acompañamiento que tuve desde mi primer día de parte de todas las personas que estuvieron involucradas, desde la gente de People Experience hasta los desarrolladores que cada día me enseñan muchas cosas.

- 2. ¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Considero que muchas empresas facilitan la inserción laboral de la mujer haciendo bootcamps o academias exclusivas para mujeres. También muchas empresas tienen en cuenta el cupo de mujeres por porcentaje en la empresa y tratan de aumentar este porcentaje dando más posibilidades.

- 3. ¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Todavía no he finalizado mis estudios. Comencé a buscar un empleo que corresponda a mi formación técnica estando en segundo año de la carrera.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

Creo que tal vez en algunas empresas sea más difícil para una mujer escalar los niveles jerárquicos, pero no en todas las empresas se tiene la misma cultura laboral.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

Considero que el aumento en la cantidad de mujeres que hoy en día comienzan a incursionar en carreras de tecnología de la información e informática es un factor muy importante a la hora de promover la inserción laboral y que otro factor importante sería el descarte de la idea de que hay empleos exclusivos para hombres y empleos exclusivos para mujeres.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Creo que en algunos lugares puede seguir siendo así, pero pienso que muchas empresas están trabajando en fomentar que esta diferencia ya no ocurra.

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Si

8. **¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?**

Con la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología se incrementa la cantidad de personas activas en el país y aumenta las posibilidades de crecimiento económico individual, así como también por hogar.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 19 de julio de 2022

Hora: 16.30

Canal de la entrevista: VIRTUAL
Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Patricia A.

Edad: 23

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

Por el momento si, ya que comencé hace muy poco y tuve la posibilidad de ingresar al área rápidamente por una persona que me refirió en un programa y quedé seleccionada.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Si, algunas están creando programas especiales para facilitar la inserción y ayudan a muchos a lograrlo, por ejemplo a mi. Según mi experiencia.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Estoy estudiando aún, y ya conseguí empleo en el área.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

Hoy creo que sí, si bien aún ocurre porque los cambios son graduales, hoy tenemos las mismas posibilidades. Creo que se generó esto después de una larga lucha para cambiarlo.

5. ¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?

Promover más programas de capacitación remunerados como en el que estoy, haría ver una posibilidad real a las mujeres. Y haría además que todos naturalizaran que esto pase.

6. ¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.

Si, antiguamente. Hoy tenemos un trato similar al de los hombres. Ya no estamos siendo tan segmentadas, y digo así porque es un proceso que va a llevar mucho tiempo, pero vamos bien.

7. ¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?

Sí, y estoy contenta.

8. ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?

Porque cuanto mas seamos activamente trabajando, sin genero, sin segmentación y sin discriminación mas activamente economico estará el pais. Con mayor diversidad haremos cosas más grandes.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 13/07/22

Hora: 14:00

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Natali C.

Edad: 26

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta

confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

No al 100%, hubieron bloqueantes personales/salud que hicieron aumentar el tiempo para cumplir lo propuesto. Pero siento que tengo todas las herramientas para lograrlo.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Afirmativo. Inicie a trabajar en el 2018 donde me rodeaba de pocas mujeres en el mundo de sistemas. Pero actualmente, noto un gran incremento y participación de mujeres en el mundo de sistemas. Ya no me siento totalmente sola.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Si, debido a que el área de sistemas cuenta con un gran auge de trabajo, aun si tu búsqueda es ardua, puedes encontrar empleo.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

Pienso que si es igual, pero viendo estadísticas aun los hombres son mayoría en estos rangos. Los hombres tienen una visión muy vertical donde se concentra en que un objetivo se resuelva rápido, esto puede favorecer en la elección de estos puestos. Y la mujer tiene una visión muy horizontal, donde puede abarcar más de un tema a la vez, por ahí si logramos dar más resultados con nuestra visión horizontal podemos llegar a un 50/50.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

Pienso que ayudaría que las empresas puedan emplear a un 50/50 de mujeres y hombres. También fomentar por redes sociales que las están buscando, fomentar porque las necesitan y que de bueno aportarían al mundo informático.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Siento que en Argentina la mujer tiene muchas más oportunidades que en otros países de Latinoamérica. La esencia de la mujer en este país se hace escuchar y respetar. Fue un trabajo arduo poder lograr ese respeto, y este gran comienzo puede influenciar a mujeres de otros países.

Soy extranjera y noto que mi personalidad en este país se forjó con mucho más carácter y seguridad y veo otras mujeres extranjeras que se sienten escuchadas en este país.

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Actualmente estoy ganando un salario muy bueno en relación al básico de Argentina. Y satisface todas mis necesidades básicas y de ocio. Pero no es suficiente para poder cumplir grandes sueños materiales, esto es debido a la situación del país, donde es muy difícil progresar si tienes que empezar de muy abajo. Por eso la gran mayoría de empleados están optando por un puesto de trabajo en el exterior.

8. **¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?**

Como mencione anteriormente la mujer tiene una visión muy horizontal, puede ver varios flancos a la vez y esto aporta una mayor estimación y prevención en el mercado, pero a veces debido a esta gran visión no logramos concretar todo lo que queremos, por eso necesitamos en el mundo de la informática tener un equipo de trabajo compuesto por hombres y mujeres para que las diversas visiones puedan complementarse.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 21/07/2022

Hora: 17:05 hs

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Maria P.

Edad: 24

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

Si. Mis expectativas no sólo fueron cumplidas sino superadas, y esto también se debe al acompañamiento y plan de carrera que se armó. De esta forma es más claro el camino que se va a recorrer.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Estoy viendo un incremento en la búsqueda de personal femenino, o también de programas para sumar a más mujeres para que ingresen.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Ingresa a un empleo afín con mi formación mientras aún continuaba con mis estudios

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que al hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

No, muchas mujeres quedan fuera de puestos jerárquicos altos. En mi experiencia veo que a muchas mujeres no se las toma en cuenta para estos puestos, siendo que están igual de capacitadas o aún más que un hombre, por motivos como tener hijos, estar embarazada, o por el simple hecho de ser mujer.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

La brecha entre la cantidad de hombres y mujeres en las empresas es muy grande. Una medida que se puede tomar es armar un programa de inserción dedicado especialmente a las mujeres.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Si, como mencioné antes el hecho de materner se muestra como un obstáculo en el ámbito laboral del país, mostrándonos dos caminos, uno el de crecer en tu carrera profesional y otro el de ser madre, donde se muestra que es incompatible formar parte de los dos.

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Si

8. **¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?**

Porque hay mujeres muy capacitadas para poder ocupar el mismo puesto que cualquier hombre, no es que no haya mujeres capacitadas para ocupar los puestos laborales, es que hay menos oportunidades para estas.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 13/07/2022

Hora: 10:22 hs

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Leonela F.

Edad: 29

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

Si, considero que tuve la suerte de comenzar a desarrollar mi carrera al poco tiempo de comenzar mis estudios.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Considero que en los últimos años en varias empresas Argentinas comenzaron a impulsar esto pero no deja de ser una minoría de empresas y en muchas de ellas detrás de ese "promover la inserción laboral femenina" no hay una cultura empresarial que realmente incluya a la mujer más allá de los papeles

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

No, aún no he terminado mi formación en sistemas, en cuanto a otros estudios realmente luego de haber entrado al rubro informático no seguí intentando encontrar algo acorde a eso

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que al hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

Por lo que pude ver en las personas a mi alrededor creo que la ruta profesional es la misma para mujeres y hombres

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

Una cultura empresarial que impulse a la contratación de personas capacitadas independientemente de su género y que fomente el respeto entre pares. También las ayudas en cuanto a flexibilidad de horarios y licencias para aquellas mujeres que esten embarazadas o tengan un hijo y necesiten ausentarse por cualquier tipo de situación que se presente

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Si, la realidad es que muchas oportunidades laborales son exclusivas para hombres o a la hora de tener una entrevista juzgan nuestra edad y el deseo que podamos tener de ser madres o no, nos filtran por el simple hecho de ser mujeres independientemente del conocimiento o capacidad que tengamos

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Si

8. **¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?**

Creo que al haber diversidad de personas, pensamientos y vivencias puede aportarse un montón, hay mujeres brillantes formándose a las que les hace falta una oportunidad para demostrar todo ese potencial y ganas de crecer, creo que las ganas de avanzar en la carrera es el motor más grande para involucrarse a fondo y aportar ideas que generen valor

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 12 de Julio del 2022

Hora: 12:32 hs

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Laura C.

Edad: 35

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

No, ya que mi carrera tuvo varios altibajos. Mi interés por el área de tecnología comenzó hace 3 años, pero mi edad y mi contexto familiar [tengo 3 hijos] no me permitían pertenecer. Las posibilidades de ser mamá y de trabajar en sistemas no eran compatibles, porque estaba mal visto. Siempre peros. Hasta que realmente encontré una empresa que entendía que no solo era developer, sino que también era mamá y me acompañó durante ese proceso.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Están mejorando, pero no hace mucho leí que apenas hay 13,6 mujeres por cada 100 programadores activas en el área de sistemas. Ni la genética ni la falta de interés de las mujeres explican estos números, lo que lo hace es la posibilidad real que dan las empresas. Los números hablan por sí solos.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Si, apenas finalicé mis estudios. Pero no alcanzaba, tuve que hacer varios cursos extras para que mi cv no sea descartado siempre y sea más atractivo.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

No, pero creo que están tratando de hacer algo al respecto, la voz está corriendo y de a poco, muy gradualmente se empiezan a ver los cambios. Hay más mujeres en puestos jerárquicos, y más búsquedas abiertas directamente para ese tipo de roles.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

Más posiciones junior para mujeres, de esta manera la inserción es segura. Dejar de pedir mujeres con senioritis altos, cuando aún no brindaron la posibilidad de ingresar. Ahí se convierte en irreal.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Sin dudas, y hay varios estudios al respecto. A la mujer se nos atribuye la debilidad, por simple género. Encasillándonos y eliminando posibilidades de raíz. No solo nos ven como el sexo débil, sino también como el menos capacitado y eso no es así, hay que derrotar esa barrera cultural implantada.

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Sí, ya que soy junior y aún no crecí.

8. **¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?**

Porque la diversidad crea oportunidades, y porque una población económicamente activa genera que el producto bruto interno se mueva, es una cadena donde todos nos vemos beneficiados.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 19 de julio de 2022

Hora: 18.00

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Joselina R.

Edad: 27

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

R: No, al principio costó encontrar un lugar donde desarrollarme profesionalmente y las primeras experiencias quizás no contaban con todas las condiciones para crecer y escalar como profesional. Fueron varios intentos hasta poder encontrar el lugar que yo siento que es el adecuado.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

R: No todas, son muy pocas las que realizan actividades concretas para alentar la inserción laboral de la mujer. La mayoría se queda en un simple discurso de inclusión.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

R: Sí, solo busqué empleo en el área de desarrollo de software.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que al hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

R: Pienso que la ruta profesional es la misma. Pero la mujer es mucho más cuestionada que el hombre, y hasta podría decir que se le exige más.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

R: Tener en cuenta el balance de equipos, llevar estadísticas reales sobre la población de la empresa, brindar más oportunidades de capacitación y reservar un cupo para mujeres.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

R: Pienso que la sociedad, especialmente en el interior del país, ha conservado patrones y prejuicios culturales, que sumados a la falta de información, falta de acompañamiento y “responsabilidades impuestas” hacen que muchas mujeres decidan estudiar o trabajar o en ciertos ámbitos y descartar otros.

Aún hoy existen muchos casos en donde una mujer es descartada de una propuesta laboral por el solo hecho de que decidió ser madre, por ejemplo. Otras no estudiaron ingeniería, porque eso es “cosa de hombres”, y se dedicaron a ser maestras de jardín, porque “cuidar a los chicos” es cosa de mujeres. Y así muchos ejemplos más.

7. ¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?

R: Sí, satisface y corresponde a mi nivel profesional.

8. ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?

R: Fomentar oportunidades para que las mujeres se desempeñen en empleos calificados que contribuyan a su autonomía económica y desarrollo profesional resulta efectivo para el proceso económico del país, ya que representamos más del 50% de la población y está demostrado (aunque no debería cuestionarse) que tanto hombres como mujeres tenemos las mismas capacidades. Cuantas más personas logran alcanzar autonomía económica por medio de la inserción laboral, mejor es el proceso económico de un país.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 11/07/22

Hora: 14:40 hs

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Florencia S.

Edad: 29

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

No por completo. Si bien ingresé al área gracias a la oportunidad que me dio un programa de capacitación, mis expectativas aún no están cubiertas. El camino es difícil, lleno de sesgos y obstáculos. Los roles jerárquicos son todos masculinos, y no veo muy tangible la posibilidad de llegar hasta ahí ya que las decisiones se toman siempre con una mirada bastante crítica de las habilidades de las mujeres para ese tipo de posiciones.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Si, noto un mayor crecimiento al respecto, pero aun creo que detrás de escena hay mucho por trabajar, desde las formas, la comunicación y un desarrollo de carrera real para las mujeres. Es decir, que no solo sea ingresarlas, ¿que hacen después? ¿cómo siguen? ¿hasta dónde pueden llegar realmente?

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Si, lo hice. El mundo de sistemas es enorme, abundan ofertas laborales pero buscan ciertos requisitos inalcanzables que hacen que la búsqueda no sea fácil.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

No, pienso que no. Insisto en que se está trabajando al respecto, pero el cambio aún no se ve reflejado equitativamente. Las empresas que lo aplican son las menos, y no suelen ser locales. Seguimos siendo la mayor cantidad de personas por género en Argentina para ofrecer fuerza de trabajo, pero somos las que menos posibilidades tienen.

Al estar todo tan masculinizado, en etapa de cambio, la voz más fuerte sigue

siendo la del hombre y a la hora de promover niveles jerárquicos, tienen el mayor peso. La mujer sin embargo, se encasilla en otras cualidades, despreciando su capacidad de jerarquía frente a una organización.

5. ¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?

Más puestos de trabajo abiertos al género femenino, creo que además es priorizar la diversidad por sobre el negocio en un proceso de selección, ya que generalmente suelen cerrar rápido una búsqueda porque la demanda es mayor de hombres, y no priorizan la minoría, las mujeres. Negocio por sobre personas, hay que cambiarlo.

6. ¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.

Si, sobre todo en obstáculos. La mujer está encasillada por estereotipos impuestos: "Tienen que cuidar a sus hijos", "limpiar la casa", "quedarse en casa", "llevar a los chicos al colegio y alimentarlos", que se convirtieron con el tiempo obstáculos tangibles y naturalizados por la sociedad que impidió su inserción laboral.

7. ¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?

Si, porque aun no pude dar el salto en crecimiento y circunstancialmente la empresa donde estoy la paga la realiza equitativamente, independientemente del género.

8. ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?

Porque la fuerza laboral tiene que ser distribuida equitativamente, y porque la diversidad genera nuevas aperturas. Una visión más unánime, y nuevas ideas. Porque tenemos mucho por aportar, es hora que nos escuchen.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 18 de Julio del 2022

Hora: 11:47

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Cintia F.

Edad: 35

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

- En mi primer experiencia en el rubro IT (que es dónde estoy trabajando actualmente) tengo al alcance las herramientas para mi desarrollo profesional, además de un acompañamiento constante de mi manager, lo que permite poder avanzar según lo trazado en mis objetivos personales y para la empresa.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

-Creo que aún no es del todo sincera la inserción en si, en el sentido que pareciera que buscan llenar un cupo "socialmente aceptable" y una vez dentro muchas veces se ven aisladas, o siendo menospreciadas por ser mujer y querer pertenecer al desarrollo técnico.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

-En realidad comencé a mis comienzos de estudio.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que para el hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?**

-Considero que cambia mucho de empresa a empresa. Mi manager es mujer, y pudo desarrollarse profesionalmente, pero no veo que sea igual en todas

las empresas, muchas veces se menosprecia la capacidad en sí por no ser hombres.

5. **¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?**

- Que se establezca que no son mujeres, hombres o cualquier género e identidad lo que ingresa a trabajar. Es un talento humano, que ingresa a aportar, a realizar un cambio y a trabajar de lo que le gusta. Creo que ayudaría que se deje de ver como un espacio de ingreso de mujeres, si no que simplemente se tome como cualquier persona ingresante. Considero que para que esto suceda se debe trabajar mucho internamente en cada empresa, para que los cupos disponibles sean iguales para todos.

6. **¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.**

Siempre se trató de modo despectivo, inclusive teniendo en cuenta que una mujer llega a ganar menos que un hombre en el mismo puesto, o incluso siendo superior.

7. **¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?**

Si-

8. **¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?**

-Porque como mencioné antes, hay muchos talentos que se pierden que podrían ser motor de muchas cosas interesantes. Creo que las oportunidades no son parejas y es ahí donde se pierde. Hay muchas mujeres formándose constantemente que no tienen la posibilidad de mostrar todo lo que pueden aportar.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 13/07/2022

Hora: 15:07 hs

Canal de la entrevista: VIRTUAL

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Ana F.

Edad: 35 años

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

Respuesta:

Al comenzar a introducirme en el mundo de la programación y más en general el sector IT no conocía ni tenía muchas expectativas de conseguir empleo en el corto plazo, así que podría decirse que mis expectativas se vieron superadas.

2. **¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Respuesta:

Considero que en la actualidad se ha visto un aumento de oportunidades para las mujeres para insertarse en el mundo laboral IT, pero continúa siendo más de la mano de cuestiones puntuales de ciertas compañías que adoptan una política en dirección a fomentar la diversidad en sus contrataciones que una tendencia general del mercado.

3. **¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?**

Respuesta:

No por el momento, si bien continúo con mi formación profesional hoy en día, no me encuentro en búsqueda de otro empleo.

4. **¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que al hombre, para**

ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?

Respuesta:

Así como en otros sectores de la economía en general, IT no es una excepción y por lo tanto no se da de la misma forma el acceso a puestos o niveles jerárquicos para hombres que para mujeres.

5. ¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?

Respuesta:

Principalmente, voluntad de las empresas, lo cual implica mayor presupuesto en campañas informativas no sólo dirigidas mayoritariamente a los hombres, búsquedas y propuestas de oportunidades laborales para mujeres, promoción de la educación desde las universidades, institutos de formación, etc.

6. ¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.

Respuesta:

Si, definitivamente las oportunidades han sido distintas tanto cuantitativa como cualitativamente, con una ligera tendencia a abrirse nuevas puertas para las mujeres en los últimos años. Asimismo los obstáculos (de tipo cultural, de acceso educacional, familiar, etario, regional) a los que se enfrentan las mujeres a la hora de la búsqueda laboral y del desarrollo de su carrera también influyeron en el diverso tratamiento en el mercado laboral.

7. ¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?

Respuesta:

Por el momento, si.

8. ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?

Respuesta:

Siempre y en cualquier contexto, la inserción de más personas en el mundo laboral genera más movimiento de la economía, más y mejor acceso a bienes

materiales y culturales, mejor calidad de vida de las personas y mayor riqueza general, por lo cual finalmente todo ello resulta beneficioso para la economía de un país.

Guía de Entrevista sobre la Inserción laboral de las mujeres en el mundo de la tecnología de la información e informática en Argentina

Fecha: 12/07/22

Hora: 20:55

Canal de la entrevista: VIRTUAL [Zoom]

Condición laboral: Activa

Datos del Entrevistado

Nombre: Agustina

Edad: 23

Profesión: Developer

Objetivo: Conocer su percepción sobre la inserción laboral de las mujeres en las empresas de tecnología de la información e informática en Argentina.

Indicación: Los datos recopilados por este instrumento serán tratados con absoluta confidencialidad y solo servirán para la realización de la investigación, por tanto, dichos datos sólo serán conocidos por el investigador.

Preguntas:

- 1. ¿Considera usted que ha podido desarrollar su carrera según las expectativas que usted se propuso al comenzar? ¿Por qué?**

Considero que mis expectativas respecto a la carrera fueron distintas a lo que me encontré cuando empecé a cursar. Fue ir descubriendo día a día la carrera, y cada día se tornaba más compleja. Y lo que fueron mis expectativas de un principio, fue volver a replantear todo, ya que el principal objetivo se tornó terminar como sea, pero siempre aprendiendo.

- 2. ¿Considera usted que las empresas argentinas de tecnología de información e informática, en la actualidad facilitan la inserción laboral de la mujer?**

Yo creo que en estos últimos tiempos las empresas están mirando aún más profesionales femeninas y se está logrando una mayor diversidad en estos puestos. A

tal punto, de que se está haciendo una movida grande en el mundo, y las empresas que contratan mujeres en el sector tecnológico lo comparten y nos lo hacen ver.

3. ¿Se ha mantenido buscando un empleo afín con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios?

A pocos días de rendir mi última materia me puse a buscar, a través de distintas páginas y contactos. Días después de haberme recibido, ya tenía empleo.

4. ¿Piensa que para la mujer es igual la ruta profesional que al hombre, para ocupar puestos de trabajos de altos niveles jerárquicos en las empresas de tecnología?

Yo creo que el hombre tiene el camino más fácil, pero sólo por una concepción que tiene la sociedad respecto a eso. Porque ambos géneros por igual pueden ocupar cualquier puesto si tienen la capacidad, responsabilidad y sobre todo las ganas de crecer

5. ¿Qué factores considera que ayudarían a promover la inserción laboral de la mujer en las empresas de tecnología de la información e informática?

Lo que ayudaría a promover es que las empresas que ya tienen mujeres en estos puestos en tecnología empiecen a compartir esto, les hagan ver al mundo el progreso de estas mujeres en su empresa. El aprendizaje y la trayectoria que tienen y tuvieron en su trabajo. Sobre todo, mostrar que no hay diferencias entre contratar un hombre o una mujer, importa la responsabilidad, compromiso y forma de trabajar de la persona.

6. ¿Considera usted que la mujer ha sido tratada de un modo diferente en el ámbito laboral en el país?, sea con presencia de oportunidades u obstáculos.

Personalmente en mi lugar de trabajo, día a día me tratan como a una persona más. Jamás vi un trato distinto, respecto a mis compañeros hombres. Pero he escuchado y visto casos en que sí, hay trato muy distinto.

7. ¿El salario que percibe satisface sus necesidades y corresponde a su nivel profesional?

Si, satisface y creo que corresponde a mi nivel profesional.

8. ¿Porque consideraría que la inserción laboral de la mujer en las empresas de Tecnología es efectiva para el proceso económico del país?

Porque creo que por el mundo hay muchas mentes femeninas con un potencial enorme para hacer crecer una empresa. Además, consideraría que si se promoviera más el

trabajo de la mujer en el ámbito tecnológico, muchas chicas dejarían de tener miedo a animarse a estudiar informática. Dejarían de limitarse a otras cosas, solo por discriminación a estudiar programación. Y así habría más personal en esta área. Porque nunca hay un tope máximo de trabajadores en la tecnología, es ilimitada y siempre hay algo más allá. Entonces con todo esto, crece la empresa, hay más ofertas laborales y aún más estudiantes en carreras relacionadas.