



RIDAA
Repositorio Institucional
Digital de Acceso Abierto de la
Universidad Nacional de Quilmes



Universidad
Nacional
de Quilmes

Peñarrieta, Jimena

Trayectorias sociales y trabajos de mujeres en el sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) en la ciudad de Villa María, Córdoba, Argentina, 2021-22



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Sin Obra Derivada 2.5
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/>

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

Cita recomendada:

Peñarrieta, J. (2023). *Trayectorias sociales y trabajos de mujeres en el sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) en la ciudad de Villa María, Córdoba, Argentina, 2021-22. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/4026>*

Puede encontrar éste y otros documentos en: <https://ridaa.unq.edu.ar>

Trayectorias sociales y trabajos de mujeres en el sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) en la ciudad de Villa María, Córdoba, Argentina, 2021-22

TESIS DE MAESTRÍA

Jimena Peñarrieta

jjimenajlpenarrieta@gmail.com

Resumen

En este Trabajo Final de Maestría se desarrolla un proceso de investigación sobre mujeres que realizan actividades de informática en el sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba, Argentina, durante los años 2021 y 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Orientación Sociología

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

**Trayectorias sociales y trabajos de mujeres en el sector de
Software y Servicios Informáticos (SSI) en la ciudad de Villa
María, Córdoba, Argentina, 2021-22.**

Jimena Peñarrieta

DIRECTORA: Dra. Gabriela Vergara

CODIRECTORA: Dra. Soledad Ayala

2022

Esta página se agregó con el objetivo de efectuar los agradecimientos correspondientes y explicitar las sugerencias que el tribunal evaluador realizó para mejorar este escrito.

La defensa oral y pública de este Trabajo Final de Maestría se efectuó el día miércoles 23 de agosto de 2023 a las 09:30 horas en la UNQ.

Agradecimientos:

A mi directoria, Dra. Gabriela Vergara, y codirectora, Dra. Soledad Ayala, por su aporte imprescindible.

Al tribunal evaluador: Marina Adamini, Andrés Rabosto y Aldana Boragnio por la lectura, sugerencias e interrogantes abiertos.

A los docentes y no docentes de la UNQ por el acompañamiento en este tiempo.

A los compañeros del GESSET por el diálogo.

A mi familia, pareja y amigos por su cariño y apoyo constante.

Sugerencias realizadas a este trabajo:

- Antecedentes. Profundizar el diálogo en relación al tema.
- Teoría. Ahondar en el concepto de trayectoria social y su conexión con otros antecedentes académicos.
- Análisis teórico. Examinar la densidad conceptual del análisis de datos.
- Anclaje territorial. Reconstruir las particularidades de Villa María como ciudad media en relación al mundo del trabajo informático y analizar el lugar del Estado y de las políticas hacia el sector.
- Presentación de los datos. Disminuir la cantidad de fragmentos de entrevistas a presentar seleccionando solo las más significativas.
- Análisis de los datos. Continuar estudiando los siguientes temas emergentes: colores y aromas, exigencia y perfección, ritmos tecnológicos y cuentapropistas del aprendizaje o vivir en beta tanto en el trabajo como en la vida cotidiana.

Salvo esta página, el resto se mantiene en su versión original tal como fue presentado el día 13 de diciembre de 2022.

ÍNDICE

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
1. Definición del problema de investigación.....	8
a. Pregunta de investigación.....	8
b. Objetivos de investigación.....	8
2. Justificación y relevancia de la investigación.....	8
3. Viabilidad y factibilidad.....	10
4. Antecedentes de investigación.....	11
CAPÍTULO 1. DECISIONES TEÓRICO-METODOLÓGICAS: TRAYECTORIAS SOCIALES Y TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA CUALITATIVA.....	17
1. Marco de referencia conceptual: trayectorias sociales y trabajo.....	17
a. Cuerpo, género y tecnología.....	18
b. Trayectorias sociales.....	20
c. Trabajo.....	27
2. Supuestos de partida o de anticipación de sentido.....	40
3. Estrategia metodológica: trayectorias sociales y trabajo desde una perspectiva cualitativa.....	43
a. Técnica de construcción de datos.....	47
b. Técnica de análisis de datos.....	49
CAPÍTULO 2. MUJERES EN EL SECTOR DE SSI: ALGUNOS DATOS SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS, EDUCACIÓN Y TRABAJO A NIVEL GLOBAL, REGIONAL Y NACIONAL.....	50
1. Mujeres informáticas en el mundo: políticas, educación y trabajo.....	50
2. Mujeres informáticas en la región: políticas, educación y trabajo.....	54
3. La informática en Argentina.....	55
a. Algo de historia.....	55
b. Las políticas argentinas sobre el sector.....	58
c. Las mujeres en carreras afines al sector.....	63
d. Mujeres informáticas trabajadoras en el sector de SSI.....	69
CAPÍTULO 3. MUJERES INFORMÁTICAS EN EL SECTOR DE SSI DE VILLA MARÍA.....	75
1. Sobre las trayectorias sociales.....	75
a. La familia de origen.....	75
b. Las trayectorias educativas.....	84
c. Las trayectorias laborales.....	100
2. Sobre el trabajo actual.....	106

a. El desarrollo de <i>software</i> como la actividad principal	106
b. Proyectos, experiencia y dinamismo VS. monotonía, estancamiento y aburrimiento	109
c. Cambiar de trabajo o vivir “migrando”, como la tecnología	112
d. Vivir en modo beta y actualizarse como un <i>software</i> . Cursos en/para el trabajo ¿obligatorio u opcionales?	113
e. Control de objetivos por sobre control de horarios	117
f. Los rituales ágiles: las reuniones	120
g. Compañeros que ayudan, jefes-no-jefes y parejas “del palo”.	123
h. Pausas y ocio	126
i. “Ir mechando”: sobre la marcha del trabajo productivo, se realiza el reproductivo.....	128
j. Parte del cuerpo con que se trabaja	131
k. Los problemas de salud vinculados al trabajo: ¿este cuerpo no es mío! .	131
l. La pandemia por COVID-19: ¿cambios o continuidades?	135
m. Colores y olores sociales.....	137
n. Género y trabajo actual.....	138
3. Continuidades y rupturas entre trayectorias sociales y trabajo de informática.....	139
a. Las discontinuidades.....	139
b. Las continuidades.....	140
REFLEXIONES PRELIMINARES: UN JUEGO ENTRE PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN SOCIAL.....	149
BIBLIOGRAFÍA	154

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

AMBA: Área Metropolitana de Buenos Aires

BDG: brecha digital de género

CCT: Clúster Córdoba *Technology*

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CESSI: Cámara de la Industria Argentina del *Software*

CIIECCA: Cámara de Industrias Informáticas, Electrónicas y de Comunicaciones del Centro de Argentina

CMMI: *Capability Maturity Model Integration*

Comp.: compilador/a

CONICET: Concejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Coord.: Coordinador

CSF: *Software* Factory

CTI: ciencia, tecnología e innovación

CTIM: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

DevOps: *Development and Operations*

Ed.: Editorial

Edic.: Edición

Edit.: Editor

EE. UU.: Estados Unidos

EIC: Entrevista/do Informante Clave

EP: Entrevista Piloto

ESLAI: Escuela Superior Latinoamericana de Informática

Et al.: (abreviatura latina) y otros o y los demás

FONSOFT: Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del *Software*

FONTAR: Fondo Tecnológico Argentino

FRVM: Facultad Regional Villa María

IGDA: *International Game Developers Association*

INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

IP [*Internet Protocol*]

ISI: Ingeniería en Sistemas de Información

ISO: *International Organization for Standardization*

IT: *Information Technology*

ITIL: *Information Technology Infrastructure Library*

MCSH: Maestría en Ciencias Sociales y Humanidades
MET: Mujeres en Tecnología
MINCyT: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
MVM: Municipalidad de Villa María
ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIR: Observatorio Integral de la Región
OPSSI: Observatorio Permanente de la Industria del *Software* y Servicios Informáticos
P.: página
PC: *Personal Computer*
PEA: Población Económicamente Activa
PIL: Programa de Inserción Laboral
Pp.: páginas
ProFoCo: Programa de formación por competencia TIC
PYME: pequeña y mediana empresa
RECOR: Registro Provincial de Beneficiarios del Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento
SL: *Software* Libre
SPU: Secretaría de Políticas Universitarias
SSI: *Software* y Servicios Informáticos
STEM: *science, technology, engineering y mathematics*
TFG: Trabajo Final de Grado
TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación
UNQ: Universidad Nacional de Quilmes
UNRaf: Universidad Nacional de Rafaela
UNVM: Universidad Nacional de Villa María
UTN: Universidad Tecnológica Nacional
VM: Villa María
Vol.: Volumen

INTRODUCCIÓN

En este Trabajo Final de Maestría se desarrolla un proceso de investigación sobre mujeres que realizan actividades de informática en el sector de *Software* y Servicios Informáticos (SSI) en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba, Argentina, durante los años 2021 y 2022. A continuación, se explicita el problema y los objetivos de investigación, la justificación y viabilidad de este trabajo y los antecedentes del estudio.

En el primer capítulo, se hace un recorrido por la perspectiva teórica-metodológica para dar cuenta de la relación entre la teoría, el supuesto de partida o anticipación de sentido y la estrategia de construcción de datos. En el apartado de marco de referencia conceptual se definen las categorías teóricas principales: la tríada cuerpo-género-tecnología como base para el análisis de las trayectorias sociales (familia de origen, educación y trabajo) y el mundo del trabajo (clase-que-vive-del-trabajo, el trabajo no-clásico, digital y trabajo digital). A partir de esto, se formula el supuesto de partida teniendo en cuenta los objetivos del estudio. En el apartado de estrategia metodológica se explicitan las decisiones sobre el diseño y el perfil de la investigación, el método de estudio y el muestreo elegido y, por último, la técnica de construcción y análisis de datos.

En el segundo capítulo, se contextualiza el problema presentando algunos datos sobre las características que asume la presencia de las mujeres en el sector a nivel global, regional y local considerando, en este último caso, las características generales del sector en Argentina, el lugar de las mujeres en las políticas públicas, en carreras vinculadas al sector y, por último, en los trabajos relacionados a ese ámbito productivo.

En el tercer capítulo se analizan los datos a partir de códigos temáticos organizados en base a los objetivos de investigación en lo que refiere a los vínculos entre la familia de origen, las trayectorias educativas/laborales y el trabajo de informática que actualmente realizan las mujeres que residen en la ciudad de Villa María. Por último, en las conclusiones se regresa a los componentes del planteamiento del problema, al supuesto de partida, se exponen algunas limitaciones del estudio y se mencionan algunas posibles líneas de investigación a futuro.

1. Definición del problema de investigación

a. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las relaciones que se establecen entre las actividades de informática que realizan actualmente las mujeres en el sector de *Software* y Servicios Informáticos (SSI) y sus trayectorias sociales en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba (Argentina) en 2021-22?

b. Objetivos de investigación

i. Objetivo general

Comprender las relaciones que se establecen entre las actividades de informáticas que realizan actualmente las mujeres en el sector de *Software* y Servicios Informáticos (SSI) y sus trayectorias sociales en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba (Argentina) en 2021-22.

ii. Objetivos específicos

- Describir y analizar las trayectorias familiares, educativas y laborales de las mujeres.
- Describir y analizar las características del trabajo de informática que realizan actualmente dichas mujeres.
- Analizar las prácticas de (dis)continuidad en la configuración de disposiciones para con el trabajo de informática que realizan actualmente dichas mujeres.

2. Justificación y relevancia de la investigación

El vínculo entre trayectorias sociales y trabajo cobra especial relevancia cuando se analiza la experiencia de mujeres. La propia construcción del objeto de investigación involucra la especificidad de una perspectiva de género ya que en las trayectorias sociales de dichas mujeres se encuentran insumos para pensar su trabajo actual, no centrándose en uno solo de esos polos (trayectorias o trabajo) sino en sus vinculaciones, implicancias o desconexiones. Esta búsqueda de relaciones es, además, relevante porque los antecedentes sobre el tema explicitan la importancia de indagar sobre este vínculo entre origen social, trayectorias sociales e incorporación de técnicas para el trabajo.

A diferencia de la propuesta de otras investigaciones, aquí no se parte de un análisis del acceso a carreras afines al sector por parte de estas mujeres, ni de la presencia femenina en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM o STEM: *science, technology, engineering y mathematics*). Tampoco se hace hincapié sólo en la educación formal, sino

que se analizan las relaciones entre trayectorias sociales (familiares, educativas y laborales) y trabajo de informática desde una perspectiva centrada en los cuerpos como materialidad que, más que desaparecer frente a la denominada “sociedad de la información” o al “trabajo inmaterial”, cobra especial relevancia en el mundo digital. Además, no se estudia lo digital como una novedad ni a la tecnología como “el futuro”; tampoco se considera *a priori* que las mujeres “avanzan socialmente” por involucrarse en campos masculinizados.

En general, y siguiendo con los planteos de los antecedentes sobre el tema, se puede afirmar que las mujeres se encuentran alejadas de la tecnología en su infancia y adolescencia (por accesos, usos y tiempos de usos). Lo mismo sucede en su elección de carreras afines al sector y en trabajos en actividades de informática. Además, quienes acceden, ocupan puestos no técnicos y no jerárquicos. Aquí se analizan estos aspectos en trabajadoras del sector y desde su propia perspectiva: la investigación se erige, no desde las percepciones de los empresarios del sector o desde los/as estudiantes de carreras afines, sino desde las propias trabajadoras en tanto una contra tendencia respecto al éxodo de mujeres fuera de las Ciencias Informáticas como sostienen Haché, Cruells, Vergés (2011).

El sector de SSI es uno de los de mayor crecimiento en Argentina y así como este país es pionero en el desarrollo de *software* en Latinoamérica, Córdoba lo es en relación con Argentina (Pérez, 2019) y Villa María es la tercera ciudad más importante de la provincia de Córdoba según cantidad de habitantes.¹ Ahora bien, ¿se puede anclar territorialmente un sector con la “trazabilidad” del sector de SSI? López, Fuchs, Lachman y Pascuini (2021) sostienen que tiene “una clara dimensión territorial” por la “aglomeración de proveedores, en base a clústers [sic] o polos tecnológicos” y con “actores fuera del clúster” (p.20) como los demandantes de servicios de otras actividades productivas locales.

La particularidad del problema de investigación reside, además, en que la técnica de construcción de datos propuesta conlleva a una reflexión metodológica: si bien se utilizó una técnica de investigación tradicional, como lo es la entrevista individual, ésta fue

¹ Villa María es una ciudad de la Provincia de Córdoba que cuenta con 90.857 habitantes (2020) según proyecciones realizadas por el Observatorio Integral de la Región (OIR) (OIR, s.f.).

mediada por lo digital (entrevistas en línea a través de *Google Meet* y *Zoom*) y en contexto de pandemia por COVID-19.²

En este sentido, y considerando todo lo expuesto hasta aquí, se sostiene que los resultados de la investigación podrán utilizarse como guías para quienes elaboran políticas dirigidas a mujeres en distintas etapas de su vida como la niñez y en lo que respecta a los tiempos de ocio, diversión y escolaridad formal y no formal, para la industria de los videojuegos, para funcionarios ligados a las áreas de educación y trabajo así como a docentes de distintas niveles, para empleadores y empresarios del sector, para mujeres que busquen insertarse en el sector y, en general, para personas interesadas en conocer las percepciones de mujeres trabajadoras del sector.

3. Viabilidad y factibilidad

Con respecto a la viabilidad y factibilidad de esta investigación, se considera que es adecuada la relación entre la amplitud del tema elegido, los recursos con los que se cuenta y el tiempo disponible para llevarla a cabo. En lo que refiere a los recursos, se dispone de dispositivos tecnológicos como grabador, celular y computadora para la realización de entrevistas remotas y su transcripción a texto. Asimismo, se ha contado con una beca de arancel parcial para alumnos externos a la UNQ y con una beca interna doctoral desde el año 2020.³ Dicha Maestría será presentada para considerar como parte del doctorado en el que se está inscripta.⁴

Siguiendo el planteo que sostiene que no se investiga lo que no se conoce, es menester hacer algunas precisiones al respecto. La formación de Licenciada en Sociología (UNVM) y la elección de la orientación en sociología en esta MCSH, son la base de este trabajo por los desarrollos teóricos de dicha investigación. También se considera relevante el ejercicio como docente universitaria en dos cátedras que abordan temas

² La COVID-19 es una enfermedad causada por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2. La OMS se notificó de su existencia el 31 de diciembre de 2019 por casos de “neumonía vírica” en Wuhan (República Popular China) (OMS, s.f.). En Argentina se dispusieron medidas de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) y de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO) por la “velocidad en el agravamiento de la situación epidemiológica a escala internacional” y para “mitigar su propagación y su impacto en el sistema sanitario” al no contar con “un tratamiento antiviral efectivo, ni con vacunas que prevengan el virus” (Decreto 297/2020).

³ Este trabajo final de Maestría se vincula con mi plan de trabajo de beca interna doctoral financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) para el periodo 2020-2025 con lugar de trabajo en el Centro de Investigaciones y Transferencia Rafaela (CIT Rafaela) del Centro Científico Tecnológico de CONICET en Santa Fe (CCT SANTA FE – CONICET). El plan de trabajo de doctorado se propone describir y comprender sensibilidades sociales en trabajadores del sector de *Software* y Servicios Informáticos (SSI) en la ciudad de Rafaela durante el periodo 2020-2024.

⁴ Se trata del Doctorado de la Universidad de Buenos Aires en Ciencias Sociales (UBA).

vinculados con la tarea de investigar: la producción de conocimientos en la universidad y las formas de comprender los fenómenos del mundo del trabajo.⁵ De gran contribución ha sido la participación en proyectos sobre mujeres y trabajo aprobados por la Universidad Nacional de Villa María (UNVM),⁶ la Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf)⁷ y la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Secretaría de Estado de Igualdad de Santa Fe.⁸ Conjuntamente, ha sido de un aporte inmensurable formar parte de grupos de lecturas con quienes se encuentran elaborando sus trabajos finales de grado y posgrado. Además, se han realizado cursos sobre estrategias metodológicas (Atlas Ti, por ejemplo), seminarios sobre las mujeres y con perspectiva de género además del uso de métodos cualitativos en el Trabajo Final de Licenciatura en Sociología.⁹ Por último, se consideran fundamentales los aportes de la directora de este trabajo, quien investiga sobre procesos de estructuración social y trabajos productivos/reproductivos en mujeres, y de la codirectora, quien investiga sobre comunicación y tecnologías.

4. Antecedentes de investigación

Si se realiza un repaso por las investigaciones que a nivel global y en los últimos diez años¹⁰ han estudiado el tema aquí analizado, se encuentran trabajos sobre las trayectorias sociales de mujeres en relación con las tecnologías, las trayectorias educativas de mujeres que eligen carreras vinculadas con la ciencia y la tecnología en general y específicamente con la informática, los trabajos de mujeres en ciencia y tecnología, en labores masculinizados, en actividades de informáticas en otros sectores y trabajadores del sector en general sin centrarse exclusivamente en las trabajadoras.

A los fines del presente trabajo se retoman con mayor detenimiento las investigaciones que se vinculan específicamente con el problema: estudios sobre trayectorias sociales de

⁵ Actualmente me desempeño como Jefe de Trabajos Prácticos en la materia Universidad, Sociedad y Conocimientos del Ciclo de Formación General y en la materia Pensamiento Social y Político de la carrera Licenciatura en relaciones del trabajo de la Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf).

⁶ Criar y crecer en sociedades 4.0: Análisis de la relación de factores socioeconómicos, con prácticas de trabajo reproductivo en madres y con la prevalencia de sibilancias en lactantes de 0-2 años del Departamento San Justo (2020-2022).

⁷ Digitalización de los trabajos en Rafaela (2021-2023): prácticas y sensibilidades sociales en experiencias paradigmáticas del mundo del trabajo en el siglo XXI

⁸ Modelos de provisión en Rafaela (2021). Dinámicas entre trabajos productivos y reproductivos en hogares con jefatura en edad activa (14-65 años)

⁹ Mi trabajo final de grado se titula “Conflictos, identidad y recursos expresivos en las acciones colectivas. El caso de un colectivo de mujeres de la ciudad de Villa María (2010 - 2016)”.

¹⁰ Se analizan las investigaciones de los últimos diez años por considerarse los más recientes y por la relevancia que cobra el tema de estudio en este periodo.

mujeres que realicen actividades de informática y las experiencias de trabajo de mujeres informáticas en el sector de SSI (ver el Anexo 1. Tabla de antecedentes).

Para evitar la mera exposición del estado de la cuestión, se lo vincula con los aspectos específicos del objeto de investigación. Por ello se parte de la mención de antecedentes que se constituyen en “indirectos” y se hace hincapié y desarrollan con mayor detenimiento las investigaciones que directamente se relacionan con el problema dialogando con ellas para recuperarlas y discutir las.

Con respecto a las trayectorias, si bien aquí solo se retoman los estudios que investigan las trayectorias de mujeres que trabajan en el sector de SSI, es menester mencionar que hay investigaciones que exceden dicho tema pero que se relacionan indirectamente con él. Se hace referencia a las investigaciones que estudian las trayectorias sociales de las mujeres con respecto a la tecnología en general,¹¹ con respecto a la elección de carreras ligadas a la ciencia y tecnología,¹² y quienes eligen estudiar carreras relacionadas a la informática.¹³ Ahora bien, si se hace hincapié en los estudios sobre trayectorias de

¹¹ Los estudios alejan la mirada de las exclusiones de las mujeres con respecto a las TICs para centrarse en el acceso y uso de las mismas, resaltando la heterogeneidad y diversidad de estos procesos (Haché, Cruells y Vergés, 2011 y Vergés Bosch, Hache y Cruells López, 2011) y propiciando un giro desde el paradigma de la exclusión al de la (auto)inclusión de las mujeres en las TIC (Bosch, 2012). Se observa en las biografías personales de estas mujeres una ruptura en los roles tradicionales de género dentro de la familia a través de una identificación importante con sus padres y hermanos y rompiendo con la tradición de que las mujeres no tienen agrado para el pensamiento lógico matemático (Preciado Cortés, Kral y Álvarez Ramón, 2015). Además, se sostiene que existen estereotipos de género arraigados y reproducidos en el ámbito de las TIC (Aguerre y Levy, 2018) a los cuales se suma la invisibilidad de referentes femeninos en el campo de la ciencia y la tecnología, un autoconcepto del nivel matemático e informático menor en chicas que chicos y la discriminación en el mundo laboral lo que determina el bajo porcentaje de alumnas en estudios técnicos y tecnológicos (Moya y Micó, 2019).

¹² El porcentaje de mujeres es menor en áreas técnicas, específicamente en informática (Gil, Samuel-Lajeunesse y González, 2012) aun cuando las mujeres participan en tecnología y lideran la gestión de los proyectos (Méndez y García, 2014). Existen investigaciones sobre trayectorias académicas y laborales de mujeres graduadas en carreras de ingenierías (Panaia, 2014), sobre cómo dichas trayectorias escolares en carreras masculinizadas se anudan con las laborales (Iavorski Losada, 2014, Simone; Somma y Iavorski Losada, 2015) y sobre cómo viven las mujeres su paso por carreras de ingeniería como área masculina (Preciado Cortés, Kral y Álvarez Ramón, 2015). Se ha investigado la motivación de las mujeres por las carreras de ingeniería y tecnología dando cuenta de que no existe un modelo femenino a seguir, sino que la elección gira en torno a información, gusto por las matemáticas y apoyo de la familia (Ruiz, Córdoba, Salas, y Wiener, 2016). Además, hay un bajo número de mujeres que realizan estudios técnicos en empresas tecnológicas (Paderewski, García-Arenas, Gil-Iranzo, González-González, Ortigosa y Padilla-Zea, 2016) y existen razones que alejan a las alumnas de las ingenierías (Rial, Lires, Lires, Marzoa, 2016) persistiendo la brecha de género en algunos ámbitos STEM (Sáinz, 2017).

¹³ El descenso de mujeres en estudios de informática se observa en países como España, China, EE. UU., Alemania, Reino Unido, Italia o Irlanda (Gil, Samuel-Lajeunesse y González, 2012) aunque esto no quiere decir que no haya quienes superan la brecha digital de género (BDG) adentrándose en ese mundo masculinizado (Sánchez Vadillo, Ortega Esteban, Vall-llovera, 2012). Un estudio analiza las habilidades de los niños que están ligadas al pensamiento computacional, como las emociones en la programación y estereotipos (Espino y González, 2016). Se identifica el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en los currículos de Ingeniería Informática (García-Holgado, Mena, González, García-Peñalvo,

mujeres en el sector de SSI en tanto antecedente directo del objeto de estudio, Haché, Cruells y Vergés (2011) analizan las trayectorias de acceso y participación de las mujeres en la informática y la programación en España desde las narrativas y experiencias propias de las entrevistadas (programadoras o administradoras de sistemas en distintos sectores y no solo en el de SSI, con educación formal y autodidactas). Las autoras explican por qué las mujeres han emprendido un éxodo fuera de las ciencias informáticas aun cuando hay quienes han sobrepasado estas barreras incorporándose en el *software* libre¹⁴ y desarrollando prácticas tecnopolíticas con las tecnologías. Si bien en este trabajo final no se hace hincapié en el *software* libre o en acciones colectivas o colaborativas de los/las trabajadores/as sí se tienen en cuenta estos aspectos como posibles elementos emergentes de las entrevistas. Por otro lado, Zukerfeld, Yansen, y Mura (2011) y Yansen y Zukerfeld (2013) estudian cinco anillos concéntricos, niveles cronológicamente estratificados que, combinados, dan cuenta de cómo se construye la segregación del género femenino respecto de los procesos productivos de *software* en la ciudad de Buenos Aires. Estos son: primera infancia, primer contacto con las computadoras, la pubertad y adolescencia, inserción en el terreno universitario y representaciones de los demandantes de trabajo. En este trabajo final se abordan estos aspectos de las trayectorias, pero en relación con la construcción de disposiciones para el trabajo digital que realizan actualmente en el sector, aspecto no abordado directamente en estos antecedentes.

Zapata, Arraíza, Silva, Soares, (2017) analizan la exclusión de la mujer en la historia de la informática, los problemas existentes en el ingreso femenino en carreras de ingeniería e informática y la existencia de condiciones sexistas en el mercado laboral de la industria de la computación. Sostienen que la investigación sobre BDG en América Latina es escasamente abordada desde “estudios sobre la penetración femenina en la actividad laboral de la industria informática” y se detienen en “los mecanismos internos que en las mujeres y hombres sustentan la BDG” (p.182). A diferencia de este antecedente, en este

2019) y cómo una campaña social (Giving Tuesday de Laboratorio) contribuye en la construcción del empoderamiento en mujeres entre 18 a 28 años interesadas en el sector tecnológico (Quinde Cueva, 2020).

¹⁴ El *software* libre es el *software* cuyo código fuente [instrucciones dadas al hardware para ejecutar un *software* y que está escrito en un lenguaje de programación] posee cuatro libertades: puede ser usado, estudiado, distribuido y modificado/mejorado. Se atribuye su denominación a Richard Stallman en la década del 80. Libre no significa gratis ya que puede ser distribuido comercialmente. Ejemplos de *software* libre son GNU/Linux, Ares, Mozilla Firefox, Moodle, Audacity, WordPress, etc. Por otro lado, el *software* privativo, de código cerrado o no-libre es el *software* cuyo código fuente es propio del desarrollador y comienza a desarrollarse en la década del 70 y del 80. Ejemplos de *software* no-libre son *Microsoft*, *Apple* o *Adobe*, *WinRAR*, *Avast Antivirus*, *Google Play*, *Spotify*, etc.

trabajo no se diferencian entre factores endógenos/exógenos ya que se consideran imbricados en las prácticas sociales.

Con respecto al mundo del trabajo, si bien aquí solo se retoman los estudios que investigan a las mujeres trabajadoras del sector de SSI, es menester mencionar que hay abordajes que exceden dicho tema pero que se relacionan indirectamente con él: investigaciones que analizan mujeres en ciencia y tecnología en general,¹⁵ mujeres que trabajan en otros sectores masculinizados,¹⁶ mujeres que desarrollan actividades de informáticas en otros sectores¹⁷ y el sector SSI en general.¹⁸ Ahora bien, si se hace

¹⁵ Se evidencia un menor número de mujeres en el ámbito científico en España (Muñoz, 2013), aunque este porcentaje es optimista en comparación con otros países con existencia de discriminación de género (Pons Peregrort, Calvet Puig, Tura Solvas y Muñoz Illescas, 2013). En general, es bajo el número de mujeres que trabajan en empresas tecnológicas (Paderewski, García-Arenas, Gil-Iranzo, González-González, Ortigosa y Padilla-Zea, 2016) y que estudien o trabajen en algunos ámbitos STEM (Sáinz, 2017). Si bien las mujeres disponen de expectativas laborales en este sector, sufren un mayor riesgo de sobre cualificación, discriminación y mayor preocupación que los hombres respecto a las excesivas jornadas laborales (González Ramos, Vergés Bosch, Martínez García, 2017). Existen estudios sobre los estereotipos y la autoconfianza de mujeres en TIC en España (Martínez-Cantos y Castaño, 2017), las mujeres en el ámbito laboral de las tecnologías (González Ramos, Vergés Bosch y Martínez García, 2017) y cómo las mujeres están suficientemente cualificadas para asumir retos en el sector; en cambio, algunas de las competencias relacionadas con el liderazgo son identificadas muy escasamente (Lamolla y Ramos, 2019) presentando retos de las mujeres en los trabajos digitales (Bernardino, 2021).

¹⁶ Con respecto a las mujeres en sectores masculinizados hay investigaciones sobre trabajadoras de la construcción (Román Onsalo, Ríos Paniagua y Traverso Cortés, 2013), acerca de los motivos por los cuales las mujeres investigadoras de universidades nacionales (profesionales de la UTN) pueden estar alejadas del sector y cómo, bajo la apariencia de cambio, la doble jornada laboral se inscribe en los cuerpos de las trabajadoras dejándolas sin posibilidad de movilidad social (Gandía, 2013 y 2015). Además, estudios sobre sectores feminizados como la docencia, pero áreas masculinizadas como la informática (Rodríguez, Martínez, Alderete y Dogliotti, 2017), resistencia a la inclusión de ingenieras mecánicas en una organización en México (Martínez Méndez, 2017), construcción de los cuerpos/emociones en trabajadoras de una empresa minera (Etcheberry Rojas, 2017), participación femenina en YPF en puestos que antes eran de exclusividad masculinos (Muñiz Terra, 2016) y mujeres policías (Silvestri, 2017; Rodríguez, 2018; Fandiño Vilar, 2021).

¹⁷ Como el ámbito financiero y los bancos: se analiza a las trabajadoras de informática en el sector financiero sosteniendo que existen implicaciones económicas que intervienen en la profesión ya que el acceso a la tecnología es diferencial en cuanto a género por cuestiones monetarias (De Guevara, 2004).

¹⁸ Entre las investigaciones que abordan aspectos generales sobre los trabajadores del sector SSI se pueden mencionar análisis sobre el comercio internacional de *software* y servicios informáticos argentinos en EE. UU. (Cordon Sajour, 2021), el comportamiento del mercado laboral (López Bidone y Marone, 2019), los procesos de innovación socio-tecnológica (Feldman, 2018), el porvenir del trabajo en la sociedad de la información (Castillo, 2008), los trabajadores de *software* a medida (Acosta, 2018); la calidad del empleo (Barnes, Jara Roldan y Pujol, 2011); la subcontratación y las multitareas que este involucra: desarrollo de *software*, consultoría, simulaciones, videojuegos y bioinformática (Miguez, 2013), la precarización laboral, desregulación y segmentación en las condiciones laborales (Adamini, 2019b) la flexibilidad del trabajo (Aydin y Ceyhan, 2019), los “riesgos psicosociales en el trabajo” (Adamini, 2019a), cómo las condiciones de ergonomía, salud y seguridad en los teletrabajadores informáticos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encontraban insatisfechas previo a la pandemia y se agravaron durante la misma (Bascosy, 2020), los mecanismos de poder, la disciplina y el control (Yansen, Dughera, Mura y Zukerfeld, 2012), el poder de negociación individual de los trabajadores (Berti, 2016), las resistencias frente a la precarización laboral en Tandil (Adamini, 2020), la militancia virtual de los trabajadores (Adamini, Dicósimo y Minardo, 2019), los factores valorados para la retención de talentos *millennians* que se conjugan entre la libertad y la dominación (Frade, 2018); las políticas de conciliación trabajo-vida (Veglia, Andres, y Modesto, 2017); el

hincapié en los estudios que investiguen las mujeres trabajadoras del sector en tanto antecedente directo, Madhavi y Vimala (2011) analizan el impacto de la problemática trabajo-familia sobre el estrés en mujeres profesionales del *software* de las principales empresas de informática en Chennai, India. A los fines de esta investigación se considera el trabajo reproductivo como tradicionalmente realizado por mujeres, por ende, se tendrá en cuenta como variable de análisis aun cuando la muestra está formada mayormente por mujeres sin hijos. También en India, Peter y Kavitha (2020) analizan el nivel de satisfacción percibido por las empleadas sobre el equilibrio entre la vida laboral-personal en la industria del *software*. En este trabajo final, las trabajadoras entrevistadas son jóvenes y la mayoría sin hijos. Además, hay distancias con estos análisis ubicados en lugares con mayor participación femenina en el sector con respecto a Argentina.

Ovalles Márquez (2011) analiza formas y alcances de la participación de las mujeres en la Comunidad *Software* Libre (SL) de Venezuela explorando percepciones de su militancia y proyectos considerando el reducido porcentaje de mujeres en el SL aun cuando desde el Estado le da prioridad, marcando al ámbito del SL como un sector machista. En una línea similar, Haché, Cruells, Vergés (2011 y 2013) también estudian estos porcentajes reducidos de mujeres en España, pero esta vez en su análisis de las *hackers* [sic]. En ellas indagan sus motivaciones, prácticas y perspectivas de las tecnologías, sus experiencia y subjetividades de programadoras que han elegido el *software* libre y las prácticas tecnopolíticas.

Méndez y García (2014) investigan cómo debe haber más mujeres emprendedoras en el sector en Asunción, Paraguay, partiendo del supuesto de que la diversidad está en el individuo y no en el género, dado que hombres y mujeres están dotados de iguales capacidades. A los fines de esta investigación se parte del supuesto contrario, es decir, las mujeres en cuanto género, pueden tener trayectorias distintas a las de los varones por las posiciones tradicionalmente ligadas a cada categoría, variable a tener en cuenta a la hora de comprender la (no)inserción de las mujeres en el sector. Por otro lado, Jaimez, Martínez, Córdoba, Keymer, Martínez, Adegawa, y Micheli (2016) estudian la presencia

Emprendedor Informacional (EI) (Feldman, 2018) y el trabajo cognitivo (Míguez y Lima, 2016; Zanotti, 2016) en tanto perspectiva que en este trabajo final se tensiona abogando por no separar cuerpo/mente. Wynn (2020) analiza la ineficacia e ideologización de los programas de igualdad de género en una compañía de tecnología de Silicon Valley desde la perspectiva de los ejecutivos de empresas quienes no abogan por cambios en su organización: este trabajo no aborda qué sucede con las trabajadoras mujeres del sector, pero considera la variable “género” en su estudio. Al igual que lo hace el trabajo de Palermo (2018) analizando a los trabajadores hombres en la industria del *software* y comprendiendo la relación entre masculinidad y disciplina fabril.

de mujeres desde la perspectiva de los referentes de compañías TIC en la ciudad de Córdoba en sus aspectos comportamentales relacionados con la motivación y los factores que determinan la integración, desempeño y retención de las mujeres en el sector de SSI. A los fines de la presente investigación este antecedente es relevante por dos motivos fundamentales: en primer lugar, es un análisis de las trabajadoras mujeres y, en segundo lugar, por el recorte espacial. A la vez que se aleja de la perspectiva de este trabajo porque aborda la realidad de las mujeres desde la voz de los empresarios del sector y no desde las propias trabajadoras.

Por otro lado, Sáinz (2017) analiza cómo las mujeres informáticas de la región de Cataluña, España, deben esforzarse más en sus trabajos, ocupan puestos no técnicos y tienen dificultades para acceder y progresar en sus profesiones. Kreпки y Palermo (2020) estudian a desarrolladores de videojuegos hombres y mujeres de la empresa Globant, industria ocupada mayormente por varones pero que, en los últimos años, viene incorporando más mujeres y disidencias, tanto como usuarios/as de los mismos y como desarrolladores/as. Si bien a los fines del presente trabajo se aborda solo el caso de mujeres trabajadoras, esta investigación es interesante porque se refiere a mujeres desarrolladoras. Otra investigación que examina tanto a trabajadores hombres como a mujeres es la de Tassabehji, Harding, Lee y Dominguez-Pery (2020) quienes estudian en Europa (Francia y Gran Bretaña) cómo las formas de masculinidad constituidas dentro del desarrollo de *software* colocan a las mujeres en la posición ambivalente de ser mujer o programadora, pero no ambos.

A modo de cierre, se puede decir que, si bien se abordan la relación entre niñas y jóvenes con la tecnología y las trayectorias de mujeres en la educación formal relacionada con las tecnologías, son pocos los antecedentes que abordan las trayectorias de mujeres que trabajan en el sector. Además, si bien hay varios análisis del sector y de sus trabajadores, se registran pocos estudios de las mujeres que realicen actividades de informática en el sector y por fuera de él. Si se repasan los antecedentes de las mujeres trabajadoras del sector y sus trayectorias se encuentra que hay información sobre las trayectorias educativas y laborales en investigaciones de otras provincias y países, pero pocas sobre Córdoba y a nivel general de Argentina. Por esto es relevante comprender la relación trayectorias-trabajo, desde la voz de las propias trabajadoras y no desde jóvenes o estudiantes de carreras afines al sector o empresarios de la industria.

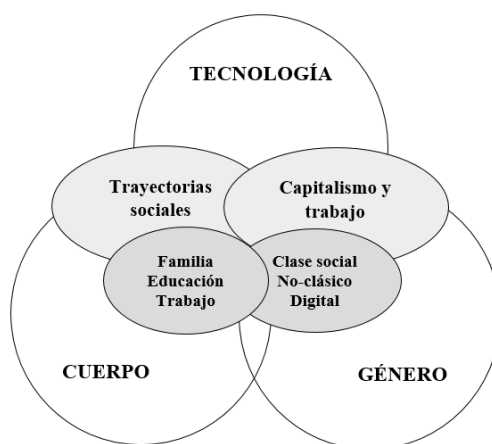
CAPÍTULO 1. DECISIONES TEÓRICO-METODOLÓGICAS: TRAYECTORIAS SOCIALES Y TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA CUALITATIVA

1. Marco de referencia conceptual: trayectorias sociales y trabajo

¿Cómo las mujeres consiguen “trabajos de hombres”? ¿Por qué programan si no tienen familia/amigos que lo hagan? ¿Por qué estudian carreras afines al sector si sus padres tienen otras profesiones? ¿Cómo “soportan” estudiar/trabajar en ambientes masculinizados? ¿Cómo se “forma” el cuerpo para el trabajo y para el trabajo digital específicamente? Estas preguntas hilan los conceptos que se presentan a continuación. Los mismos tienen distintas procedencias y configuran un esquema de observación que involucra a la teoría social contemporánea de Bourdieu y la sociología de los cuerpos/emociones permitiendo pensar en el capitalismo, el trabajo, las tecnologías, los cuerpos, el género y las trayectorias sociales.

El cuerpo está implicado en el trabajo y una de las características del capitalismo es la expropiación de energías corporales. También es un aspecto central de las trayectorias sociales: en él se sellan las disposiciones, gustos e intereses que configuran prácticas sociales. Teniendo en cuenta el objetivo de investigación, se elabora una red conceptual para pensar (“pescar”) el objeto de estudio definiendo la importancia del cuerpo en el análisis social y su relación con la noción de género y las tecnologías; las trayectorias sociales (familiares, educativas y laborales) y los conceptos de trabajo, clase que vive del trabajo, trabajo no clásico, digital y de informática.

Imagen 1. Esquema de aprehensión/observación del objeto de estudio



Fuente: Elaboración propia.

a. Cuerpo, género y tecnología

Como un campamento base en el cual se detiene para preparar la llegada a la meta, en el presente estudio se parte de la tríada cuerpo-género-tecnología como elementos ineludibles para entender la relación entre trayectorias sociales y trabajo. Desde una sociología de los cuerpos/emociones se entiende que los agentes conocen la realidad por y a través del cuerpo desde el cual se actúa, se siente y se aprehende (Vergara, 2018). El cuerpo social, subjetivo e individual (Scribano, 2008b)¹⁹ es soporte de procesos de estructuración social que trascienden lo meramente biológico e íntimo: las propiedades estructurales, actualizadas en las prácticas de actores situadas en espacio y tiempo, son producidas y reproducidas en las interacciones (Giddens, 1991) y los procesos corporales/emocionales permean prácticas en tanto síntesis entre aspectos estructurales y la acción de los sujetos. Estos cuerpos ocupan un lugar social con condiciones materiales y de vida particulares, lugar social que se vincula a una forma y disponibilidad para la acción desde estas distintas posiciones y condiciones (Lisdero y Quattrini, 2020).

¿Por qué el cuerpo es importante para analizar la relación entre trayectorias y trabajo? Porque el tiempo social, subjetivo y objetivo se hace cuerpo y las trayectorias tienen que ver no solo con posiciones ocupadas por los agentes sociales sino también con disposiciones incorporadas. Cuando se habla de cuerpos-en-el-trabajo se considera el lugar social de estos cuerpos y la posibilidad de disponer de las energías vitales.

¿Por qué el cuerpo es importante para analizar la relación entre trayectorias y trabajo en las mujeres? Porque el género se constituye socialmente desde los inicios de la vida como parte del *habitus* y de las percepciones de los sujetos. Las categorías de cuerpo, género y trayectorias permiten comprender cómo se elabora el *habitus* de mujer trabajadora del sector SSI en tanto sector no feminizado. El *habitus* es dinámico y permite analizar tanto las crisis como los cambios ya que no es un generador automático de prácticas, sino que es como un “resorte” que necesita de un disparador externo y no puede considerarse en forma aislada de los mundos sociales o campos (Galak, 2010) pudiéndose producir desclasamientos. Por ende, las disposiciones pueden cambiar o mantenerse, permanecer o huir de la posición social objetiva.

¹⁹ El cuerpo es un plexo de dimensiones que entrecruza un cuerpo individuo (lógica filogenética, es decir, articulación entre lo orgánico y el medio ambiente), un cuerpo subjetivo (autorreflexión en el sentido del yo por el que pasan múltiples subjetividades) y un cuerpo social (estructuras sociales incorporadas) (Scribano, 2008b).

Todo sujeto social tiene y necesita un cuerpo para estar en sociedad y la construcción social del cuerpo tiene características particulares en clave de género, clase, etnia, edad, etc. como vectores del agente que se entrecruzan. Es precisamente la condición corporal de las mujeres lo que permite que las situaciones de injusticia se materialicen en el cuerpo como un espacio de conflictos, antagonismos y relaciones de dominio dotando de potencialidad crítica al género (Vergara, 2010). Sin caer en perspectivas biologicistas y sexistas sobre el cuerpo como determinante de las identidades de género, se puede dar cuenta de la materialidad de las desigualdades (Vergara, 2008) observando tanto las propiedades biológicas o sexuales, así como también las sociales (Bourdieu, 2008) las cuales son indisociables. A demás, las formas de vivir la feminidad y la masculinidad se relacionan con las clases y fracciones de clase (Palomar Vereá, 2002). El *habitus* y la *hexis* corporal sintetizan corporalmente los efectos en la existencia individual de la división social y sexual del trabajo, por ejemplo, “las condiciones de producción del cuerpo (...) no son las mismas para una mujer que ocupa un puesto directivo que para un ama de casa” (Moreno Pestaña, 2004:180).

Las relaciones objetivas que se establecen entre los géneros son una de las tantas formas que adquieren las coerciones estructurales, entendiendo al género como una categoría analítica y un ordenador social (Scott, 1990). Este concepto es una “categoría útil” porque permite historiar sobre las “formas en las cuales se concebían las relaciones entre hombres y mujeres” en un tiempo/espacio determinado (Scott, 2016:97) y porque “es un medio de explorar la variedad y la variabilidad histórica” (Bock, 1991:8), aspectos relevantes para analizar las relaciones entre trabajo y trayectorias desde una “dimensión de la desigualdad social” (De Barbieri, 1993).

Se entiende por género a un “elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en la diferencia que distingue los sexos” y a “una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1990:44). El género no es un atributo individual, sino una construcción colectiva e histórica (De Barbieri, 1998) que permite identificar cómo los significados de los cuerpos sexuados se producen uno en relación con el otro, cómo se despliegan y cambian (Scott, 2016). Además, permite dar cuenta de cómo se da la relación (inestable y no determinante) entre la construcción de significados sobre el sexo y las diferencias sexuales como materialidad porque la diferenciación social de un sistema de género tiene su base material sostenida por la división sexual del trabajo productivo y reproductivo sobre la que se basa un determinado modo de producción (Piñeiro, 2004).

¿Por qué el cuerpo, el género y la tecnología configuran una tríada base para este trabajo? Porque hay una “relación de coproducción entre tecnología y sociedad” en donde el género es un “factor constitutivo e inherente” (Ficoseco, 2016:94). De la mano del tecnofeminismo, Wajcman (2006) sostiene que, así como la tecnología tiene un impacto diferencial en mujeres y hombres, las relaciones, los significados y las identidades de género conforman dichas tecnológicas. La figura del *cyborg*, presente en la academia, la literatura y el cine; refiere a la confluencia entre lo biológico-cultura y el ser humano-máquina, es decir, a la relación mutuamente constitutiva de sociedad-tecnología que permite observar la renegociación de las relaciones de poder entre los géneros. Más que “dominio histórico de los hombres sobre las máquinas y la permanente subrepresentación de las mujeres en los campos científico y tecnológico” (p.16), es decir una visión de la tecnología como “fuente clave del poder masculino y un rasgo definitorio de la masculinidad” (p.16), la autora plantea la idea de un “ciberfeminismo” como utopía crítica de la visión de las mujeres como víctimas pasivas o liberadas por la tecnología. Desde el tecnofeminismo se sostiene que “los avances tecnológicos abren nuevas posibilidades porque algunas mujeres están mejor posicionadas para ocupar los nuevos espacios y tienen menos tendencia a considerar que las máquinas son un ámbito masculino” (p.164) visión que permite captar la “presencia intersticial de la esperanza”, en palabras de Scribano (2020), esperanza en una sociedad con más igualdad de oportunidades entre las personas.

b. Trayectorias sociales

Las trayectorias de las mujeres que realizan actividades informáticas en el sector de SSI, sus posiciones y condiciones que las habilitan a insertarse en un sector de trabajo determinado en donde reproducen o se corren de sus biografías sociales se configuran con base en una clase social. Las diferentes clases sociales existen en un espacio social donde “puedan ser diferenciadas (...) pero que no existen sobre el papel” (Bourdieu, 1997:48) a la vez que dichos espacios están formados por distintos campos y capitales que varían en el tiempo. A la clase la componen distintas variables y factores íntimamente relacionados y que se pueden diferenciar sincrónica y diacrónicamente (Bourdieu, 2002). Las condiciones objetivas asociadas a las clases se incorporan a lo largo de una trayectoria social lo que permite entender por qué dos mujeres que tienen igual posición en el campo pueden tomar decisiones diferentes (Rivera García y Alarcón y Pérez, 2018). Cuando se habla de trayectorias no se hace referencia a una “cristalización rígida de roles sociales”

sino al “producto de las motivaciones individuales, del autoconocimiento, de la identificación de oportunidades y de las relaciones y negociación continua con otros” (Guzmán, Mauro y Araujo, 1999:195). Junto con este aspecto de carácter más subjetivo, la noción de trayectoria comprende una “serie de las posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente (o un mismo grupo) en un espacio en sí mismo en movimiento y sometidos a incesantes transformaciones” (Bourdieu, 1997:82) y el universo de posibles que en tales posiciones se inscriben. Las trayectorias tienen una temporalidad en que pueden presentar estabilidad/movilidad y también continuidad/ruptura (Gewerc, 2001).

La trayectoria se analiza como elemento que configura el *habitus*, es decir, a lo largo de su biografía los agentes sociales incorporan un sistema de disposiciones que permea sus prácticas en tanto "estructuras sociales internalizadas". En relación con esto, las "estructuras sociales externas" se refieren a campos de posiciones sociales históricamente constituidas (Rivera García y Alarcón y Pérez, 2018:13). El *habitus*, en tanto “anticipación práctica” hecho cuerpo, permite entender, por ejemplo, aquellas opciones que los sujetos no visualizan como alternativas para sí mismos lo que dice tanto de los agentes como de su recorrido social y de sus probabilidades (Calderone, 2004). El *habitus* engendra prácticas y percepciones “que siempre tienen como límite las condiciones histórica y socialmente situadas de su producción” que no es ni mera “creación de novedad imprevisible” ni “una simple reproducción mecánica de los condicionamientos iniciales” (Bourdieu, 2008:90).

Bourdieu (1998) sostiene que “los individuos no se desplazan al azar en el espacio social” sino por las fuerzas de la estructura y por sus propiedades incorporadas como disposiciones o en estado objetivo como bienes o titulaciones.

A un volumen determinado de capital heredado corresponde un haz de trayectorias más o menos equiprobables que conducen a unas posiciones más o menos equivalentes -es el campo de los posibles objetivamente ofrecido a un agente determinado-; y el paso de una trayectoria a otra depende a menudo de acontecimientos colectivos -guerras, crisis, etc.- o individuales -ocasiones, amistades, protecciones, etc.- que comúnmente son descritos como casualidades (afortunadas o desafortunadas) aunque ellas mismas dependen estadísticamente de la posición y de las disposiciones de aquellos a quienes afectan (por ejemplo, el sentido de las "relaciones" que permite a los poseedores de un fuerte capital social conservar o aumentar este capital), cuando no están expresamente preparadas por determinadas intervenciones institucionalizadas (clubes, reuniones familiares, asociaciones de antiguos alumnos, asociaciones de profesionales, etc.) o "espontáneas" de los individuos o de los grupos. (p.109)

Para Bourdieu (1997), la posibilidad de cambio depende de las posibilidades que ofrece la historia y de los intereses y estrategias de agentes que se vinculan a sus posiciones: “hacia las posibilidades más seguras, más establecidas, o hacia las posibilidades más

nuevas entre las que ya están constituidas socialmente o incluso hacia unas posibilidades que hay que crear por completo” (p.63). Es decir, el *habitus*, relativamente autónomo de las posiciones, “les impulsa ya sea a conservar ya sea a transformar la estructura de esta distribución, por lo tanto, a perpetuar las reglas del juego en vigor o a subvertirlas” (p.64).

Bourdieu (1997) sostiene que una trayectoria es envejecimiento social, es decir, un duelo o desinversión (socialmente asistida y alentada) que hace que los sujetos tengan que ajustar sus aspiraciones a sus oportunidades objetivas, es decir, que tengan que “admitir su condición, a devenir lo que son, a contentarse con lo que tienen” con “complicidad colectiva” (p.109). Entonces,

cada agente elabora su propio proyecto creador en función de la percepción de las posibilidades disponibles que le proporcionan precisamente las categorías de percepción y de valoración inscritas en su *habitus* a través de una trayectoria concreta y en función también de la propensión a captar o a rechazar esta o aquella de esas posibilidades que le inspiran los intereses asociados a su posición en el juego (Bourdieu, 1997:64).

Las percepciones se definen como esquemas de clasificación (Bourdieu, 2008) fundamentales para entender la configuración de los *habitus*: lo posible e imposible ligado con los aspectos más objetivos y la producción, gestión y reproducción de horizontes de acción, disposición y cognición (Scribano 2017).

Por el papel importante que juegan las instituciones en estas trayectorias sociales es que se las aborda en relación a la familia de origen, las trayectorias educativas y las laborales ya que “el ámbito familiar, las instituciones de enseñanza (primaria, secundaria y terciaria), hasta el mercado de trabajo” son el escenario en que se escalan “barreras y situaciones de discriminación (latentes o manifiestas)” en tanto “factores que impiden una igualdad en las condiciones de acceso y disfrute de las ciencias informáticas” (Haché, Cruells y Vergés, 2011:24).

i. Trayectorias sociales en relación a la familia de origen

Más que el sexo y la edad, para Bourdieu y Passeron (2019), es el origen social el factor de diferenciación que “ejerce mayor influencia sobre el medio estudiantil” (p.23). Por ejemplo, dice el autor, “la elección de temas y terrenos ‘exóticos’ se vuelve más frecuente a medida que se eleva el origen social” (p.31). En los sectores privilegiados, los padres ponen en marcha una suerte de “persuasión clandestina” mediante recomendaciones o relaciones, ayuda escolar e información sobre la carrera mientras que en los sectores menos privilegiados “los padres no pueden transmitir otra cosa que su buena voluntad cultural” (Bourdieu y Passeron, 2019:36). Zukerfeld, Yansen, y Mura (2011) sostienen

que “se estimula, exitosamente, que las niñas hagan un uso consumatorio, inmediato, clausurado de las tecnologías y que los niños hagan un uso instrumental, que las exploren, las desarrollen e incluso, eventualmente, las rompan” (p.6).

La familia de origen interviene en las “oportunidades educativas” como estimulación, es decir, “una red de soporte a lo largo de las trayectorias laborales de las mujeres” (Guzmán et al., 1999:72). Se consideran fundamentales “los procesos de transmisión de una generación a otra de modelos que permiten la construcción de imágenes a las generaciones siguientes (familiares, profesionales)” (Guzmán et al., 1999:20). La familia, y también los amigos, se erigen como la “principal fuente de información acerca del mundo laboral”, “relevantes para la inserción en el mundo del trabajo”, “facilitan contactos o informaciones sobre puestos de trabajo disponibles y dan accesos a circuitos laborales definidos” (Guzmán et al., 1999:73). La importancia de la familia de origen en las trayectorias, permite comprender las trayectorias educativas, noción que se desarrolla a continuación.

ii. Trayectorias sociales en relación a la educación

Con respecto al lugar de la educación en las trayectorias sociales, para Bourdieu (2015) la institución escolar reproduce el capital cultural y Bourdieu y Passeron (2019) sostienen que el sistema educativo elimina a las clases más desfavorecidas aun cuando hay “sobrevivientes”: quienes pueden “escapar a la eliminación gracias a una capacidad de adaptación o gracias a un medio familiar favorable” (p.23), por ejemplo, los estudiantes sin recursos pueden acercarse a conductas más académicas como la lectura para compensar su “déficit educativo” debido a “orientaciones precoces y frecuentemente mal informadas, las elecciones forzadas y los estancamientos” (Bourdieu y Passeron, 2019:30). Las distintas clases identifican sus “posibilidades educativas objetivas” de manera diferencial: imposibles, posibles o normales (Bourdieu y Passeron, 2019:4) y las clases más desfavorecidas perciben a “la adquisición de la cultura educativa” como una “aculturación” (Bourdieu y Passeron, 2019:39). Para estos autores, de acuerdo con el origen social, las posibilidades educativas se distribuyen desigualmente y son las mujeres quienes se encuentran en desventaja, sobre todo las de clase baja. Esta desventaja también se asocia con la elección de los estudios: es “más probable que las mujeres se inclinen por las letras y los varones por los estudios científicos” (Bourdieu y Passeron, 2019:19). Además, si se hace referencia a mujeres de capas sociales superiores, la fuerza de estos

condicionamientos disminuye. Ambos ejes de diferenciación (clase/género) se manifiestan también en el retraso y el estancamiento (Bourdieu y Passeron, 2019).

Bourdieu y Passeron (2019) critican la idea de desigualdad natural basada en la gracia y el talento a partir de los cuales se consigue una igualdad formal. De esta forma, se transforman privilegios en méritos y en destino individual mientras que los autores se enfocan en las desigualdades reales.

Si se entiende a la educación como un “proceso integral y permanente, que se cumple en el individuo a lo largo de su vida” se habla de educación formal, no formal e informal (Smitter, 2006:241). Esta diferencia tiene un potencial analítico para el caso que aquí se investiga ya que las dos últimas modalidades mencionadas son frecuentes en el sector de SSI aun cuando los tres tipos se encuentran imbricados: mientras la educación formal y la no formal son organizadas y sistemáticas (Smitter, 2006) y comparten la intencionalidad educativa como un *continuum* (Bursotti, 1994), la educación informal tiene mayores diferencias con estos tipos.

La educación formal tiene que ver con el sistema escolar estructurado y el espacio de aprendizaje es la escuela donde una persona puede (o no) graduarse y obtener títulos al terminar distintos niveles. En esta modalidad, la instrucción es llevada a cabo por un profesional docente y sus contenidos tienen que ver con contextos globales y necesidades mediatas (Smitter, 2006). Castells (2019) sostiene que lo que allí se aprende queda obsoleto rápidamente para el trabajo. En relación al sector de SSI este tipo de educación “tiene un peso menor que el que le asigna los discursos de moda” ya que los títulos “fueron menos importantes que en otros sectores” (Zukerfeld, 2013:143) y “el trabajo del futuro (...) prescindirá de títulos, diplomas, o trayectorias acumuladas” (Spemolla, 2017:114-115) ya que se demandan perfiles no universitarios.

La educación no formal es la que se desarrolla fuera del sistema educativo formal y satisface necesidades específicas de aprendizaje como complemento, continuidad (Cañellas, 2005) y hasta sustituto de la escolaridad formal (Smitter, 2006). El espacio educativo puede ser una empresa o la comunidad, no necesariamente entrega certificaciones, los instructores son especialistas, pero no precisamente docentes, los contenidos refieren a contextos locales y necesidades inmediatas y los programas se elaboran de acuerdo con dichas necesidades (Smitter, 2006), es decir, es de carácter flexible por lo que “permite la adaptación rápida y pertinente a las innovaciones” y responde a las “necesidades permanentes de actualización” (Smitter, 2006:244). Con

respecto al sector de SSI, Zukerfeld (2010) sostiene que son estos “conocimientos subjetivos no formales los que están teniendo, en algunas áreas, un rol decisivo e inadvertido en el incremento del producto del capitalismo informacional” (p.246) como por ejemplo la práctica del “aprender haciendo” (*learning by doing*). En su análisis de las relaciones entre familia de origen y trayectorias laborales, Guzmán et al. (1999) sostienen que los más jóvenes tienen “mayores exigencias de formación” que lleva a “un mayor grado de profesionalización” que contempla “la capacitación permanente y los rendimientos profesionales” y que les permite la “movilidad profesional” (p.129), aspecto ligado con este tipo de educación no formal.

La educación informal tiene que ver con los “aprendizajes asistémicos” producto de experiencias espontáneas y cotidianas (Smitter, 2006) en los que las personas, de manera no organizada y no intencional, adquieren y acumulan conocimientos, habilidades, actitudes, modos de discernimiento (Liceras Ruiz, 2005) y valores, por ejemplo, en la televisión o en conferencias (Marenales, 1996). Castells (2019) sostiene que quienes empiezan un trabajo actualmente, lo cambiarán varias veces por lo cual “aquellas personas que sean capaces de redefinir lo que tienen que hacer, volver a aprender (...) nunca se quedarán obsoletas” (p.8) sobre todo quienes utilizan esa “capacidad general educativa de cultura general, de capacidad de asociación, de saber cuáles son las cualificaciones que necesitas para las tareas que tienes que hacer, dónde buscarlas, cómo aprenderlas y cómo aplicarlas” (p.8). Con respecto al sector de SSI, Zukerfeld (2013) sostiene que se necesita de un “metaconocimiento subjetivo para adaptarse a esos saberes”, una “subjetividad *Windows*” que se adapte a cambios permanentes (p.146-7) vinculado con estos aprendizajes informales.

iii. Trayectorias laborales

Se definen las trayectorias laborales como “los itinerarios visibles, los cursos y orientaciones que toman las vidas de los individuos en el campo del trabajo” (Guzmán et al., 1999:12) en tanto “una orientación procesual y dinámica” (Muñiz Terra, 2013:60) y no sincrónica y continua. Estas trayectorias laborales

se van construyendo, definiendo y redefiniendo de manera no lineal a través del tiempo de acuerdo con la experiencia de las personas, los distintos momentos de su ciclo de vida, las condiciones y oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo, la percepción de los límites y de las potencialidades personales. En este proceso, el papel del sujeto como instancia de mediación y construcción entre los condicionantes externos y los discursos y representaciones sociales, resulta fundamental para entender el curso que adoptan los itinerarios. Una misma constelación de factores puede ser interpretada de diferente manera y sustentar decisiones diversas que inciden en el futuro laboral (Guzmán et al., 1999:12).

Las trayectorias laborales “son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo” las cuales “son a su vez obra de intervenciones subjetivas por parte de los sujetos, de naturaleza consciente e inconsciente”, es decir, “los itinerarios están constituidos por acciones y prácticas animadas desde las representaciones y significaciones del sujeto” conjugando, desde esta perspectiva, tanto aspectos externos como internos que están en “permanente interacción” y “mutuo condicionamiento” (Guzmán et al., 1999:12). Siguiendo a estas autoras, se toma como aspectos más visibles para comparar las trayectorias laborales el número de empleos e inicio de los mismos, la duración de la trayectoria y la movilidad ocupacional.

Las trayectorias laborales femeninas no están aisladas sino en relación con distintos ámbitos condicionadas por “factores estructurales —la organización y división social y sexual del trabajo en la familia y la producción— y por prescripciones sociales, imágenes y representaciones de género que circulan y regulan las relaciones sociales” y en vínculo con “diversos actores e instituciones: la familia de origen, la escuela, la familia de elección, el mercado laboral y las políticas de gobierno, todos ellos permeados por las características sociales y culturales de los contextos históricos en que se desenvuelven” (Guzmán et al., 1999:59). Estas trayectorias de mujeres son un fenómeno mucho menos previsible y más complejo que el de los hombres ya que de ellos se espera que ingresen al ámbito laboral y permanezcan en él mientras que para las mujeres el futuro es más incierto y hasta cambia de generación en generación (Guzmán et al., 1999). Además,

La continuidad en las trayectorias laborales, en especial de aquellas que las mismas mujeres consideran exitosas, parece depender no sólo del valor adjudicado a lo laboral, sino que se vincula además con una perspectiva de futuro asociada a esa actividad (Guzmán et al., 1999:162).

Según Guzmán et al. (1999), las mujeres se mantienen y avanzan en el mercado laboral cuando inician a trabajar con calificación y se capacitan permanentemente y para que una trayectoria laboral no sea “irregular” o “descendente” sino exitosa deben identificarse una “centralidad del trabajo en la representación de sí, la capacidad de elaborar un proyecto personal y analizar cognitiva y emocionalmente las situaciones laborales” (p.168), además de “manejar las contradicciones familia/ trabajo remunerado” (p.194).

A las especificidades de las trayectorias según género se le suma otra variable, la edad: en las mujeres más jóvenes, de altos recursos económicos y mayor nivel educativo, la distancia entre ideales y condiciones materiales es menor (Guzmán et al., 1999). Además, ingresar más jóvenes al mercado laboral, con bajo nivel educativo, casadas o en pareja y con hijos “restringen las posibilidades laborales de las mujeres. Las responsabilidades

familiares y la disponibilidad física y psicológica para trabajar no son las mismas para mujeres solteras que viven solas o con sus padres que para aquellas con pareja e hijos” (Guzmán et al., 1999:75).

Más allá del género y la edad, otra variable a considerar es la influencia de la familia y la pareja como facilitador/obstáculo (Guzmán et al., 1999). Además de ser un “factor de estímulo y soporte o de coacción y limitación”, la “calidad de la interacción entre los distintos miembros” influye en la “relación de la mujer con su trabajo fuera del hogar” (p.75). La pareja se constituye en un “facilitador de la trayectoria laboral” cuando existe redistribución de tareas y se va “incorporando el aspecto laboral de la pareja mujer como elemento significativo y gravitante (...) producto de un proceso de negociación” (p.76-77). Por otro lado, “el no tener pareja se constituyó para nuestras entrevistadas en un motivo para ingresar y permanecer en el mercado laboral” lo que las llevó a priorizar el trabajo además de que “las trabajadoras viudas, separadas o madres solas no tuvieron otra opción que quedarse en el mercado de trabajo al ser las principales responsables de la manutención de sus hijos primero y de sus padres después” (p.77). Para cerrar, entonces, siguiendo a Guzmán et al., (1999), se sostiene que las trayectorias laborales de las mujeres se encuentran con sus momentos más críticos en el matrimonio y con el nacimiento de los hijos, sobre todo del segundo o tercer hijo, etapa que se asocia con cambios en las trayectorias laborales o abandono temporal o definitivo del mercado laboral.

c. Trabajo

Sin cuerpos no hay capitalismo: su forma de existencia es la mercantilización de lo humano por la expropiación de la fuerza de trabajo que genera plusvalor (Scribano y Lisdero, 2010). Los mecanismos de expropiación de energías corporales vinculados al trabajo son una característica del contexto de mutación global en un marco de neocolonialismo. Estos mecanismos operan naturalizando lo que se construye socialmente como las nuevas lógicas de acumulación del capital (Lisdero, 2010). La expropiación de energías corporales tiene que ver con energías productivas puestas en movimiento en el trabajo y se relacionan con la producción de plusvalor y los mecanismos de dominación (Lisdero, 2010). Los agentes se disponen en el espacio social acorde a sus posiciones y condiciones de acción inscriptas en las relaciones de dominación y esto significa que “la explotación capitalista no es posible sin coerción corporal” (Haber y Renault, 2008:9 citado en Vergara, 2014:201). El capitalismo, en tanto régimen de trabajo

asalariado es, según Scribano (2013), "tráfico en carne de hombres" (p.35) por la sujeción que supone y por su similitud con la esclavitud en tanto política de los cuerpos-emociones.

Aquí se entiende al trabajo no sólo desde el trabajo asalariado que genera productos para el mercado sino como "toda actividad humana encaminada a producir bienes o servicios (...) que transforma un objeto utilizando medios de producción a partir de la interacción de los seres humanos" (De la Garza Toledo, 2011:54).²⁰ El trabajo ha cambiado en el último tiempo y esto es lo que se desarrolla a continuación.

i. Transformaciones en el mundo del trabajo

En las últimas décadas el mundo del trabajo ha sido objeto de transformaciones (Castel, 1996; Antunes 2005; Collado, 2005). Fue a partir de la crisis estructural de inicios de 1970, intensificada en 2008, que se produjo una reestructuración productiva del capitalismo basada en "formas de acumulación flexible caracterizada por la relocalización productiva, por la expansión de las redes de subcontratación, por el trabajo en equipo, salarios flexibles" sumado al "'trabajo polivalente', 'multifuncional'" (Antunes, 2020:14) y con un componente tanto global como local (Scribano y Lisdero, 2019). Algunos procesos vigentes en el mundo del trabajo son la precarización estructural, la subcontratación o tercerización, alta rotación, poca calificación y baja remuneración en el sector de servicios (Antunes, 2020). La difusión de estas nuevas formas de trabajo informal, a tiempo parcial, temporal, independiente, ocasional e intermitente ha dado lugar a una nueva categoría de trabajo, el "precariado" (Antunes, 2019). Por estas transformaciones se sostiene que

Pretender el retorno de la estabilidad laboral en el marco de un discurso que exalta y glorifica el cambio y la movilidad, con persuasivos y prometedores mecanismos propagandísticos, es insuficiente, hasta iluso. La norma de la precariedad ha sustituido a la de la estabilidad (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:6)

Esto "ha sido una característica definitoria del proletariado desde sus orígenes" en los países periféricos, lo cual "involucra a trabajadores de diversas identidades (género, etnia, nacionalidad), pero unidos en su condición de precariedad y falta de derechos" (Antunes, 2019:189). Castells (s.f.) sostiene que el trabajo estándar ya no es el de un "trabajador con contrato indefinido a tiempo completo en una empresa" con "una trayectoria

²⁰ Sobre la idea de bienes o servicios, el desarrollo de *software* puede ser tanto de productos estándar, personalizados y únicos para una empresa como de servicios a distancia. Es complejo definir un único producto en el sector por su multiplicidad: "la variabilidad y la diferencia de complejidad, bajo el mismo rótulo, es abrumadora", sostiene Castillo (2008:5).

profesional previsible” ya que los modelos actuales son “trabajos a tiempo parcial, trabajadores temporales y autónomos” quienes son “todos consultores de todos” (p.13).²¹

El “posfordismo” (1975-1990) ya no se basa “en la centralidad de la producción material fordista, la gran fábrica integrada verticalmente” sino “de modelos más productivos” como el “modelo toyotista japonés del ‘justo a tiempo’” (Fumagalli, 2015:224). Muchos estudios han marcado este paso desde un capitalismo industrial, fabril o fierrero a uno “informacional” (Ventrici y Palermo, 2021; Boltanski y Chiapello, 2010) con la metáfora del “garaje” en tanto “constituye un enclave conceptual que reconfigura ese territorio masculino surcado por autos, herramientas y fierros por uno signado por ideas, *notebooks* e innovación” (Ventrici y Palermo, 2021:210). El nuevo proletariado de servicios trabaja más horas, con ritmos intensificados, alta rotación y salarios reducidos, en condiciones de creciente inseguridad, mala salud y mínimas protecciones (Antunes, 2019).

Entonces, dice Antunes (2020), “surgen nuevos términos en el diccionario del flagelo laboral”: uberización, voluntariado, emprendedurismo, “pejotización” (constituir personas jurídicas para ocultar relaciones laborales) en que los agentes se convierten en “propietarios y proletarios de sí mismos” (Antunes, 2020:18). Hay también precariedades invisibles como “la obligación de cumplir con los objetivos y obtener resultados o la precariedad provocada por las arbitrariedades de la evaluación, la omnipresente evaluación, que condiciona la buena relación con los compañeros o penaliza el buen trato al cliente” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:2). Dentro de los precarios se encuentran a

los más descualificados, cautivos de las empresas de trabajo temporal (Martínez, 2003; Chauvin, 2010), hasta los más cualificados investigadores precarios, confinados en la trampa del entusiasmo (Zafra, 2017); o en las garras de las *startups*, donde se pide a los empleados que trabajen como jefes con salarios de becario (Ramadier, 2017); o jóvenes *millennials* multiusos trabajando gratis en eventos para entrenar la competitividad (Armano y Murgia, 2016); o en las mil formas de cuidados precarios que protagonizan las mujeres (Mianiti, 2005; Muñoz y Santos, 2015); o en los trabajos *free lance* de máxima polivalencia y mínimos ingresos (Vouteau, 2018) o arriesgando la carrera tras la promesa de convertirse en emprendedor de éxito (Neff, 2012); o en la universidad, donde también se han explorado las heridas de la precariedad (Gill, 2015)” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:3).

La precariedad está íntimamente ligada con la juventud “mediante prácticas, becas, ayudas y contratos de investigación en universidades, en empresas y en administraciones

²¹ Por ejemplo, en Holanda, dice el autor, la creación de empleo es a tiempo parcial y ha habido “una entrada masiva de mujeres en el mercado del trabajo”. Otro ejemplo es EE. UU.: la empresa Manpower de trabajo temporal que alquila a sus “trabajadores”. Otro caso es el de España donde “la mayoría de contratos de trabajo son por tiempo definidos de antemano y en Cataluña se crean más puestos de trabajo autónomos que asalariados” (Castells, 2018:13).

públicas” sectores que captan este trabajo joven cualificado, pero “bajo el modelo de un intercambio desigual de trabajo gratuito por una supuesta acumulación de experiencia laboral” y con “un aparato propagandístico, que difunde la idea de que las prácticas son la llave del empleo”, en ocasiones, “bajo la idea de “estar haciendo lo que me gusta” y “trabajar para imperios de la industria”. De esta forma, pueden aceptarse condiciones de trabajo precarias compensadas por los “gustos y preferencias de consumo de entretenimiento” (Krepki y Palermo, 2020:19).

Los/as trabajadores/as jóvenes “aportan una gran flexibilidad debido a sus condiciones vitales —pocas responsabilidades, ayudas de las familias, tiempo libre” y las prácticas que realizan “son una escuela de difusión del estilo empresarial que los jóvenes asimilan tan intensamente como los contenidos técnico-profesionales” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:6). Este “estilo empresarial” tiene modelos que se expanden a nivel global como los únicos legítimos: “el emprendedurismo, la ingeniería informática y el desarrollo de empresas *start-up*” (Negro, 2019:204). En estos colectivos de trabajadores jóvenes se identifican tres características: la individualización, el eje en uno mismo y en su red cercana para mantenerse activo y aprovechar la oportunidad laboral; la competitividad y conectividad que, más que facilitar, dificultan e impiden los lazos sociales y; la debilidad sindical y la no apelación a la legislación laboral y los sindicatos (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019). En este contexto, se facilita la mantención de salarios bajos, la ignorancia de derechos sociales y la ausencia de acciones colectivas en el trabajo: lo que Antunes (2020) denomina “la sociedad de la tercerización total”. El paradigma del colaborador (Robertt, 2018) complementa estos cambios en que el/la trabajador/a pasa a ser precisamente un colaborador vinculándose individualmente con la empresa y propiciando así un quiebre en las acciones e identidades colectivas y sindicales.

ii. La clase-que-vive-del-trabajo

Más arriba se sostiene que todo sujeto social tiene y necesita un cuerpo para estar en sociedad y la construcción social del cuerpo tiene características particulares en clave de género, clase, etnia, edad, etc. Además, se plantea que las propiedades sociales son indisociables de las sexuales y éstas de las clases sociales. Igualmente, se dijo que las trayectorias de las mujeres que realizan actividades informáticas en el sector de SSI se configuran con base en una clase social con condiciones objetivas asociadas. A partir de todo esto, se parte de una concepción ampliada de clase trabajadora (Antunes, 2005 y De la Garza Toledo, 2017b) para “otorgar validez contemporánea al concepto marxiano”

(Antunes, 2005:91). Esta concepción es la de “clase-que-vive-del-trabajo” (Antunes, 2005) que “incluye a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo”: “trabajadores productivos” e “improductivos, aquellos cuya forma de trabajo es utilizada como servicio” (Antunes, 2005:91-2). La noción de clase trabajadora o clase-que-vive-del-trabajo, en tanto compuesta, diversa y heterogénea, engloba “tanto al proletariado industrial, como al conjunto de los asalariados que venden su fuerza de trabajo (y, naturalmente, a los que están desempleados, por la vigencia de la lógica destructiva del capital)” (p.93) “y que están desposeídos de los medios de producción” (p.190).

iii. Trabajo clásico y no-clásico

El sector de SSI es considerado para De la Garza Toledo (2017a) como un tercer tipo de trabajo no clásico, ya que en él se reconfiguran los conceptos de “cliente”, “tiempo de trabajo”, “relación laboral”, “calificación” y “división del trabajo” quedando involucrados en él “las relaciones sociales que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en él y que influyen en el desempeño laboral” (De la Garza Toledo, 2011:62).

A diferencia de los trabajos clásicos²², se entiende por trabajo no-clásico²³, no al atípico o novedoso, sino a los llamados “no trabajos” alejados de la industria y que implican un objeto de trabajo que puede ser material o inmaterial y tienen su cara objetiva de producción y trabajo material objetivable e inmaterial subjetivable y puede manifestarse en distintas formas (De la Garza Toledo, 2005). Este concepto permite comprender que:

- El producto no está separado del/la trabajador/a y de su subjetividad. Todos los trabajos no clásicos (capitalistas) ponen en el centro de la actividad la subjetividad del/a trabajador/a (De la Garza Toledo, 2017a) aunque, “que estos servicios informatizados tengan intervención del empleado no significa alta calificación: muchos autores utilizan la categoría de taylorización de los servicios informatizados

²² Se podría entender a los trabajos clásicos como “la línea principal de evolución del trabajo –del maquinismo de la Revolución Industrial al taylorismo-fordismo, al trabajo automatizado o toyotista–, propios sobre todo de la gran empresa industrial, aunque extensibles también a sectores modernos de servicios o de agricultura” caracterizados por “relaciones laborales diádicas claras entre obreros y patrones y sin participación directa de otros actores en los procesos productivos” (De la Garza Toledo, 2011:52) y refiere al “trabajo en un espacio cerrado llamado fábrica, con una jornada estándar, una división formalizada del trabajo, con jerarquías internas precisas, en relación de trabajo asalariado y para la producción material” (De la Garza Toledo, 2017b: 68).

²³ De la Garza Toledo (2017) diferencia el trabajo no clásico del trabajo emocional, estético, inmaterial, cognitivo y de relación de servicio porque son dimensiones de “toda relación social (...) y no valencias especiales solo de ciertos trabajos” (p.39).

o modernos, como en los *call centers*” (De la Garza Toledo, 2018:7). Esto tiene que ver con la “estrategia del capital de intensificación de la explotación a través de estrategias que tratan de reducir la alienación subjetiva” (Barba del Horno, 2021:18).

- Se incluyen a tres sujetos y no a dos como en el trabajo clásico: empresario o manager, trabajador/a asalariado/a y cliente o consumidor. El cliente participa en el momento de la producción y no después como en cualquier producto capitalista (De la Garza Toledo, 2017a) añadiendo “también valor al producto del propio servicio por el que paga” (De la Garza Toledo, 2017a:68). Es decir, el trabajo no clásico implica al cliente en el proceso productivo que Marx llama producción inmaterial (se producen interacciones o producción de signos) (De la Garza Toledo, 2013).
- El espacio/tiempo de trabajo es compartido con la familia o los momentos de ocio (Zuckerfeld, 2013) y;
- Permanecen ciertos procesos estandarizados (De la Garza, 2017a, 2013, 2011).

Tabla 1. Distintos tipos de trabajo no clásico y sus características

Tipos de trabajo no clásico/Dimensión	Tipo 1 Requieren del trabajo del cliente para que este reciba el servicio.	Tipo 2 Interactivo	Tipo 3 Producción de símbolos sin intervención del cliente.
Espacios	Fijos	Fijos o móviles	Fijos
	Cerrados	Abiertos	Cerrados privados, empresariales o autoempleados, se confunden con los de reproducción.
Interacciones	Intervención directa de los clientes consumidores.	Interacciones con sujetos diversos en el territorio.	Trabajo a domicilio, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes.
Controles	Empleador, clientes, otros trabajadores.		Familia, espacios de trabajo, alimentación, aseo, cuidado de los niños, descanso o diversión (ocio).
Ejemplo	Supermercado	Remisero	Desarrollo de <i>software</i>

Fuente. Elaboración propia con base en De la Garza Toledo (2017a).

Si bien esta clasificación de los trabajos no-clásicos permiten reflexionar sobre el objeto de estudio, también tiene límites porque las fronteras entre los tres tipos son difusas y, en la práctica, la actividad realizada se ubica en los intersticios de estas categorías retomando algunos elementos de uno y dejando de lado otros, es decir, son irreductibles a uno solo de estos tipos. El trabajo de producción de softwares se ubicaría en los trabajos no clásicos de tipo 3, según De la Garza Toledo (2017a), aunque también comparte características de los tipos A y B.

iv. Mujeres y trabajo

En el marco de una división sexual del trabajo, las mujeres están ligadas tradicionalmente al ámbito reproductivo o realizan un trabajo remunerado doméstico mercantilizado (Jelin, 2006) extendiendo a otros ámbitos las labores domésticas (Alasino, 1991). De esta forma, las mujeres presencian tanto el ámbito de la reproducción como el de la producción (Federici, 2010) poniendo en tensión la sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2003) y contando los hogares con dos proveedores y una cuidadora (García y Oliveira, 2007; Martín Palomo, 2008). Además, las mujeres están ubicadas en puestos de trabajo intensivo (dotados de menor capacitación, elementales, rutinarios y manuales) con niveles más intensificados de explotación del trabajo (Antunes, 2005), en puestos ligados al cultivo del capital simbólico y pasando por procesos de sobreselección (Bourdieu, 2011), sufriendo segregación vertical/horizontal y una doble jornada laboral (Picchio, 1999) además de mecanismos discriminatorios propios del mercado de trabajo (Pautassi, 2004).

v. El trabajo digital

Toda forma de trabajo y especialmente el trabajo digital implica modos de gestionar la (re)producción social en un capitalismo que busca energías sociales para desarrollarse (Vergara, 2018). En las denominadas “industrias sin chimenea” (Lisdero y Quattrini, 2020) hay modalidades, formas y condiciones de trabajo que, si bien pueden considerarse novedosas, están inscriptas en la misma lógica de expropiación de energías propias del capitalismo (Vergara, 2018), aun en su fase de transición hacia un modo de desarrollo informacional (Zanotti, 2011) y la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que se basan precisamente en la potencia de expropiación de los cuerpos (Lisdero, 2012) y que se están desarrollando en países en los que no se espera que las actividades de alta tecnología florezcan (Arora y Gambardella, 2005).

Por la importancia del cuerpo en el trabajo se sostiene que el trabajo digital no es cognitivo, intelectual, inmaterial u objeto del pensamiento sino una actividad corporal imposible de pensar reducida a la dicotomía mente/cuerpo. Por ello se evita la asociación entre información y cerebro y se entiende al cuerpo interviniendo siempre en los procesos productivos (Scribano y Lisdero, 2019:48). Es decir, a pesar de las diversas tendencias teóricas que licuan el cuerpo, particularmente en relación con el avance tecnológico, la energía productiva y la potencia de expropiación de la misma se basan en la existencia de un cuerpo biológico (Lisdero, 2010). Se parte, entonces, de una perspectiva alejada de la sociedad del conocimiento o de trabajo inmaterial o teletrabajo que ve un “cielo digital”

donde hay un “heterogéneo purgatorio” (Zuckerfeld, 2013:18). Los trabajos digitales que parecieran ser “trabajos exclusivos ‘de la inteligencia’” tienen que ver con “una explotación constante de la atención y de ojos que se cansan de mirar una pantalla” (Krepki y Palermo, 2020:8). La “digitalización del mundo” tiene que ver con la forma en que se configuran los cuerpos/emociones (Scribano, 2019) como parte de una dinámica propia del capitalismo actual que requiere de materialidades para desarrollarse. Más allá de la creciente relación hombre-tecnología, el cuerpo sigue siendo clave para la producción de plusvalor (Vergara, 2018) y surge entonces como central “la necesidad de reconocer las ‘experiencias individuales’ que los sujetos tienen sobre sus cuerpos para la constitución de la dominación y monocromía social de la expropiación” (Scribano, 2007:2), de ahí la importancia de la relación entre cuerpo/estructuración social. El cuerpo productivo invade hasta aspectos como el entrenamiento deportivo que moldea los cuerpos y disciplina las pasiones para/por el trabajo (Lisdero y Torres, 2021).

¿Qué implica la relación tecnologías y trabajo? Una “humanidad aumentada” según Sadin (2018) en la cual las tecnologías no son neutrales y brindan “la posibilidad de optimizar los actos y anticipar nuestras aprehensiones” (Ventrici y Palermo, 2021:208) e involucran “formas” y “mensajes” imprimiendo cambios en las sociedades por el hecho de que “modifican las pautas y los ritmos de la experiencia, alteran la economía de los sentidos, transforman las pautas de percepción” (Valdettaro, 2011:15). ¿Qué es la “forma de la tecnología”? No es lo mismo que el contenido: el cual refiere a lo más visible y lo que cambia constantemente. La forma es lo más invisible pero eficaz, lo que pasa desapercibido, lo que se nos reclama hacer indirectamente, expresa sutilmente una ideología, supone un formateo sensorial y comprenderla permite entender la sociedad: el medio es el mensaje (McLuhan, 1982). Esta idea de formateo sensorial refiere a las características y estructura que adquieren nuestros cuerpos y sentidos en relación al uso de las tecnologías además se relaciona con la perspectiva de la sociología de los cuerpos/emociones la cual sostiene que la tecnología reconfigura “‘la política de los sentidos’ (mirar, ver, observar, tocar, etc.)” (Scribano y Lisdero, 2019:40).

El trabajo digital podría ubicarse como un tipo de “trabajo no clásico” que ha existido en paralelo con el clásico (De la Garza Toledo, 2017a) y que “está basado en, y solo es posible porque existe, una división global del trabajo, en la cual muchas formas diferentes de trabajo (*labour*) se llevan a cabo bajo modos de producción específicos” (Fuchs y Sandoval, 2015:34) en una compleja red de ciclos del trabajo digital que involucra el

trabajo agrícola, el industrial y el informacional. El trabajo digital involucra “un abanico muy amplio de actividades laborales” las cuales “mientras algunas producen bienes en forma de información digital clave, en otros casos se trata simplemente de reducir la diversidad y complejidad a la gestión de información mediante operaciones estandarizadas (Falero, 2011: 58). Se define como el trabajo basado en las tecnologías de comunicación de Internet que se necesita para la acumulación de capital e incluye todas las actividades que crean valores objetivados en tecnologías de medios digitales, contenidos y productos generados mediante la aplicación de medios digitales (Fuchs citado en Sevignani, 2013). Algunas de sus características principales son:

- La necesidad de sujetos creativos (Arévalo Lázaro, 2021) y talentosos que tengan “capacidad de hacer, de crear, de innovar y de adaptarse a los requerimientos de las nuevas formas de trabajar” (Spemolla, 2017:114) demostrando que “la tecnología representa la fe en un poder individualizante y creativo” (Ventrici y Palermo, 2021:208), idea también presente en el “paradigma del colaborador” mencionado más arriba o en las “sensibilidades creativas” (Quattrini, 2022). Esta característica se traslada a los “espacios de trabajo”: por ejemplo, en Argentina, las oficinas de Mercado Libre buscan asimilar la cultura juvenil con ambientes originales (Ventrici y Palermo, 2021). Otro ejemplo es Globant, empresa que construye “espacios que inspiran” para un “empleo exclusivo de la inteligencia” (Krepki y Palermo, 2020:8).

Antunes (2020) sostiene que estos trabajos se basan en la “permanente disponibilidad para el trabajo, facilitada por la expansión del trabajo *on line*” y por la “flexibilización total”. Ambos aspectos propician la emergencia de “nuevos esclavos intermitentes globales” (p.19). Disponibilidad y flexibilización se retoman a continuación.

- La disponibilidad continua para el trabajo (Antunes, 2020) está reforzada porque el trabajo en línea unifica el tiempo de trabajo/no-trabajo (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019; Scribano y Lisdero, 2019) dando lugar a una “era de esclavitud digital” (Antunes, 2019:18). La expropiación de energías corporales se produce “mientras dura el trabajo y más allá” en otros vínculos no mercantiles (Vergara, 2018:5). Fuchs (2015) sostiene, siguiendo a Marx, que el capital mercantiliza todo tiempo disponible dando lugar al trabajo lúdico, prosumo, *playbour* o *gamebour* (Scribano y Lisdero, 2019). En base a esto “se espera que los empleados estén disponibles para trabajar en cualquier momento” (Antunes, 2019:184) dando lugar a una “mercantilización integral de la vida” (Negro, 2019:204). Además, siguiendo a Krepki y Palermo (2020)

se busca que el trabajo sea “distendido, donde el ocio no es estigmatizado” sino “institucionalizado” (p.11), por ejemplo, en las empresas que ofrecen actividades lúdicas para “apropiarse de los rincones perdidos y reconfigurar —en el sentido empresarial— las prácticas de socialización que conllevan”. En este contexto, considerando las empresas de *software*, “las libertades individuales —condicionadas— resguardan la creatividad y mérito” (p.14) de trabajadores ubicados “en un parque de diversiones creado a medida de la extracción de ganancias” (p.11).

- La flexibilización del trabajo (Arévalo Lázaro, 2021) refiere a que no hay jornadas de trabajo establecidas a priori, sino que son “sin remuneración fija, sin actividad predeterminada, sin derechos, ni siquiera el derecho de organización sindical” mediante “tercerización, informalidad y flexibilidad” (Antunes, 2018:18) como el caso de los programadores (Scribano y Lisdero, 2019:45). Un ejemplo lo representa la modalidad de trabajo del *zero-hour contract* (contrato de cero horas) “donde los contratos no establecen el número preciso de horas de trabajo” sino que “cuando se los solicita, ganan estrictamente por la tarea que realizan y no perciben absolutamente nada por su tiempo de espera” (Antunes, 2020:17). Spemolla (2017) sostiene que en los trabajos digitales las empresas transfieren el control al empleado quienes son los “dueños de su tiempo” depositando “confianza en ellos” (p.114-115) y sumando una carga o auto coerción sobre los trabajadores. Esto lleva también a una “profundización del autocontrol que opera en este universo laboral, fruto del temor social vinculado con la pérdida del trabajo” (Ventrici y Palermo, 2021). Aquí se cuestiona esta idea de que los empleados tengan el control de sus tiempos, pero a la vez se reconoce que las formas de monitoreo han cambiado por “la supervisión 4.0 que traen las nuevas tecnologías” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:3) y que no son implementadas de igual forma con un teleoperador de *call center* que con un desarrollador de *software*. Antunes (2018 y 2019) sostiene que hasta el sistema de metas y objetivos es flexible porque siempre deberán superarse las metas anteriores y siempre están cambiando estos objetivos. Así, distingue:
 - Trabajo por objetivos, metas o medido en resultados por sobre un trabajo controlado y supervisado constante y directamente (Spemolla, 2017).
 - Trabajo cambiante ya que la “evolución tecnológica no se detiene” y “los contenidos de las tareas serán permanentemente cambiantes” (Spemolla, 2017:114-115).

- La deslocalización (Arévalo Lázaro, 2021) refiere a las personas que pueden moverse y “llevar todo su lugar de trabajo en la palma de la mano” (Spemolla, 2017:110). Por ello, se puedan contratar trabajadores de distintos lugares geográficos lo que intensifica la subcontratación. En relación a las mujeres Wajcman (2006) sostiene que esta “flexibilidad espacial” permite a las empresas “aprovechar una mano de obra femenina barata en países en vías de desarrollo” (p.15).
- La (hiper)conectividad y la conexión con las demás personas, equipos de trabajo, proyectos y el trabajo colaborativo (Spemolla, 2017) permite observar cómo, aun en contexto de alta conectividad, los trabajadores se encuentran “hiperindividualizados” (Ventrici, y Palermo, 2021:202) lo que afecta su agregación porque “la negociación se individualiza” (Castells, 2019:15). Lo mismo se observa en la distribución de espacios: se busca crear un sitio comunitario para el intercambio constante (Ventrici y Palermo, 2021) aun cuando no sea lo que sucede. Además, se demanda que los trabajadores puedan interactuar digitalmente en estos entornos (Spemolla, 2017). Y son precisamente esos espacios los que “permite a los sujetos ‘reconocerse’ como miembros del colectivo” prescindiendo de la “interacción ‘cara a cara’” pero con la certeza de la “presencia / existencia de otras personas con las que nunca se han encontrado ‘cara a cara’” ni se ha “compartido un coespacio” y “cuya única materialidad se traduce en la combinación de ceros y unos en su particular impresión en / desde ‘lo visual’” (Scribano y Lisdero 2019:56).

Dicho esto, con respecto al objeto de estudio aquí propuesto, se sostiene que “lejos de ser una opción positiva con respecto a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el teletrabajo multiplica la carga doméstica de las mujeres e intensifica su trabajo” reproduciendo, así “los viejos modelos de explotación y de segregación de género en el mercado laboral (Wajcman, 2006:15).

1. El trabajo de informática.

La siliconvalización del trabajo (Ventrici y Palermo, 2021) o el capitalismo informacional (Zukerfeld, 2013) refieren a “actividades que utilizan como medio de trabajo una tecnología digital y cuyo *output* principal es un flujo de información digital” (Zukerfeld, Yansen, y Mura, 2011:1). Cuando se habla de informática o *software* se hace referencia a “un conjunto de programas” y a “todos los documentos asociados y la configuración necesaria para que estos programas se ejecuten correctamente” (Sommerville, 2005:5). Si se considera como un producto, se pueden destacar dos categorías principales: productos

hechos “a medida” especialmente para un cliente en particular o productos “genéricos” que pueden ser vendidos a diferentes clientes.

Se ha sostenido más arriba que el cuerpo está directamente implicado en el trabajo aun cuando se habla de trabajo digital, este no es cognitivo, inmaterial, intelectual u objeto del pensamiento sino una actividad corporal imposible de pensar reducida a la dicotomía mente/cuerpo. Por ende, cuando se habla de producción de *software* no se refiere a “producción inmaterial”;²⁴ si bien el *software* es intangible, se objetiva en un programa de computadora que puede almacenarse y revenderse. Se considera “producción material” no solo lo físico sino también lo producido por el hombre que se objetiva, que existe como producto final al margen de su conciencia y voluntad (De la Garza Toledo, 2017a). El interés se centra en las situaciones reales de trabajo y lo realmente existente en un sector que “no está condicionado por barreras físicas, geográficas, nacionales u otras” (Castillo, 2008:12). A esto se refieren las categorías de *bodyshopping* e inmigrantes electrónicos: la exportación de trabajadores cualificados a los centros de producción como Reino Unido o los EE. UU. y a la internacionalización de la producción que es común en este tipo de trabajos (Castillo, 2008) lo que aumenta los procesos de subcontratación. Estas dinámicas han sido favorecidas por la norma de calidad ISO y el modelo CMMI, por ejemplo, porque estandariza la producción a nivel global y permite a ciertos países “ser proveedor de *software*” contribuyendo a una “taylorización del trabajo de programación” y “como una forma de control”: “con estas técnicas de documentación y *good programming*, los puestos de trabajo quedan liberados del trabajador concreto, hace necesario menos trabajo, en términos cualitativos, y, por ende, produce más paro” (Castillo, 2008:8).

2. Metodologías ágiles.

Para el desarrollo de *software* se pueden identificar, a grandes rasgos, dos grandes metodologías: la más tradicional, pesada o formal y las más nuevas o ágiles (Cervantes Ojeda y Gómez Fuentes, 2012). Esta última metodología está más ligada a las formas actuales de trabajo en el sector (Maida y Pacienza, 2015). Siguiendo el contenido de su Manifiesto (Manifiesto por el Desarrollo Ágil de *Software*, 2001), esta metodología ágil tiene sus propios valores y principios. Los valores son cuatro:

- Individuos e interacciones sobre procesos y herramientas. Se priorizan los conocimientos técnicos de las personas y sus actitudes en lo que respecta a la

²⁴ “Producción inmaterial” debería reservarse para casos como los que refiere Marx: producción circulación y consumo se dan en un solo acto (De la Garza Toledo, 2017a).

creatividad y la innovación y se les da lugar a que puedan hacer propuestas de cambio y a la vez deben tener habilidades para adaptarse a esos cambios.

- *Software* funcionando sobre documentación extensiva. Se da importancia a generar productos que funcionen y el agregado de valor directo a esos productos, lo que no sucede si se dedica demasiado tiempo a documentar los procesos de trabajo.
- Colaboración con el cliente sobre negociación contractual. Se considera importante la interacción constante con el cliente como parte del equipo de trabajo.
- Respuesta ante el cambio sobre seguir un plan. Se prioriza la capacidad de respuesta, anticipación y adaptación.

Los principios más relevantes son: que se busca satisfacer al cliente considerando los cambios que este propone, se pretende mostrar los avances a los clientes en periodos cortos de tiempo y lo más frecuentemente posible y que se basa en individuos motivados a los que se les confía la tarea los cuales deben autoorganizarse en equipos con reflexiones permanentes sobre cómo ser más efectivos.

3. El control en el trabajo de informática

Siguiendo a Krepi y Palermo (2020), en los trabajos de informática, la disciplina tiene que ver con “estrategias empresarias para naturalizar determinados hábitos, actitudes, costumbres y representaciones para cumplir con el orden y las exigencias de la producción capitalista” a través de una “dirección *soft* y cooptación *cool*” que instala “una fuerte idea de libertad” a la vez que “impone una sujeción continua a los trabajadores y trabajadoras que desborda los mismos límites del espacio laboral” mediada, como se decía más arriba, por una “arquitectura lúdica” y “procesos de gamificación” (p.4) los cuales, más que estigmatizados, son promovidos como parte necesaria de la jornada laboral en una población de trabajadores jóvenes “fascinada por la tecnología y familiarizada con este tipo de diseño por su práctica incesante del juego” (p.21). Los autores retoman a Byung-Chul Han para referirse a la construcción de “sujetos de rendimiento” para los cuales el descanso o la pausa del trabajo es también tiempo de trabajo productivo: “*disciplina* donde el descanso es una fase vital del proceso valorización del capital” (p.5).

Estas prácticas configuran las disposiciones de los trabajadores que, en ocasiones, se perciben como “empresarios de sí mismos”, “colaboradores”, “con jefes que no son jefes” y que consideran a la “empresa como forma de vida”. El lema “todos somos empresas” frecuente en el “escenario *free lance*” hace desaparecer la figura de “empresarios que

mandan y empleados que obedecen” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:8). Así, se reproducen las “sensibilidades emprendedoras para el trabajo” (Quattrini, 2017), lemas y “sentidos empresariales que interpelan a la fuerza laboral” con referentes como Marcos Galperin²⁵ como “empresarios emprendedores y visionarios” que nada tendrían que ver con el “empresariado local tradicional de saco, corbata y traje, vinculado a ciertas ramas de la industria o a la obra pública” (Ventrici y Palermo, 2021:206-207), es decir, personas que son “empresarios e inversor de sí mismo” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:7-8). Esta idea de empresarios visionarios empezando un negocio de a poco con mucho esfuerzo en un lugar como un garaje es “representativo de sectores medios profesionales y urbanos, con nivel educativo medio-alto o alto. Amigos que se juntan solo con un deseo creativo y emprendedor, sin ataduras” (Ventrici y Palermo, 2021:208): “el relato de las innovaciones ‘creadas en un garage’ [sic] es uno de sus sellos distintivos, aunque los hechos no se hayan desarrollado exactamente así” (Negro, 2019:205).

En este marco, la empresa se convierte en “una forma de vida” flexible del “ciudadano-empresa que gestiona su propia vida en el marco de las relaciones mercantiles” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:5). Entonces, la precariedad de la que se hablaba más arriba, “no está ya ligada únicamente a una necesidad económica de la empresa, sino a un estilo de vida y de gestión” traspasando los límites del trabajo y generando una “identidad precaria” que “impacta ya de forma general sobre los cursos vitales de las personas” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:5). La precariedad ya no es de un contrato de trabajo sino de “algo profundamente interno, que arraiga en nuestra subjetividad y restringe las preguntas que podemos hacernos” dando cuenta de cómo los procesos estructurales se “hacen carne” (Muñoz-Rodríguez y Santos Ortega, 2019:7). Aquí aparece, entonces, la subjetividad inundando este tipo de trabajos, tal como sostiene De la Garza Toledo (2017a) y cómo al “hacerse carne”, es decir, hacerse cuerpo/emoción, deviene en disposiciones para la acción.

2. Supuestos de partida o de anticipación de sentido

Volviendo al interrogante inicial sobre cuáles son las relaciones que se establecen entre el trabajo digital que realizan actualmente las mujeres en el sector de SSI y sus trayectorias sociales en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba (Argentina) y teniendo en cuenta el estado actual del conocimiento sobre el tema, se parte del supuesto de que la familia de origen es importante para comprender la relación entre trayectorias

²⁵ Fundador y CEO [*Chief Executive Officer*] de Mercado Libre.

sociales y trabajo actual. Las mismas operan persuadiendo, sensu Bourdieu, directa o sutilmente los estudios de las mujeres erigiéndose, en todos los casos como soportes o facilitadores, siguiendo a Guzmán et al. (1999), aun, por ejemplo, cuando se rompen con modelos profesionales que se transmiten de generación en generación.

Con respecto a las trayectorias educativas, las mujeres que llegan a obtener su título universitario pueden considerarse como “sobrevivientes” a las eliminaciones, sensu Bourdieu, de los espacios masculinizados poniendo en juego estrategias de compensación, como, por ejemplo, leer y estudiar mucho más que el resto de los compañeros. Estas trayectorias tensionan los modelos tradicionales de división del trabajo sexual aun cuando dentro de las actividades del sector SSI hay divisiones por género como plantea Castells (2019). Entre las mujeres se percibe como algo valioso la certificación de los estudios, pero no totalmente necesario para el trabajo en el sector ya que la universidad es lenta frente al dinamismo de lo tecnológico. Siguiendo a Zukerfeld (2013) y Spemolla (2017) hay saberes que cobran mayor relevancia en el sector SSI como la actualización constante mediante cursos, por ejemplo, que aborden temas que las mujeres necesitan conocer a corto plazo. Más allá de los estudios, estas mujeres incorporan disposiciones para “estar con la tecnología” desde antes de ingresar a la educación formal, es decir, las disposiciones para con lo digital se vinculan con disposiciones del pasado que no necesariamente tienen que ver con la informática, pero sí con otras características que adquiere el trabajo digital, como el deseo de autoaprendizaje continuo, por ejemplo, una “subjetividad *Windows*” en palabras de Zukerfeld (2013), que tiene que ver con la adaptación a cambios permanentes como proponen las Metodologías ágiles de desarrollo de *software*.

En relación a las trayectorias laborales, estas se van moldeando de acuerdo a la experiencia de las mujeres, sensu Guzmán et al. (1999), más alejadas de la tecnología antes de comenzar los estudios; precarias, de medio tiempo y con becas en los primeros años de la carrera y ligadas a actividades informáticas cuando están más avanzadas en la carrera. Con respecto al número y al inicio de los empleos esto varía de acuerdo a si se ha trabajado durante los estudios o no. La duración en un puesto de trabajo es reducida y se busca la rotación en pos de nuevas experiencias. Además, quienes a priori investigan sobre la carrera y el sector tienen pasos más exitosos por la educación/trabajos.

Con respecto a las características del trabajo de informática que realizan dichas mujeres, lo hacen mayormente desde su casa, pero no en una oficina o lugar fijo. Las trabajadoras

son mujeres jóvenes solteras sin grandes tensiones entre el trabajo productivo y reproductivo. Existen contradicciones entre, por un lado, considerar como positivo que los tiempos de trabajo sean flexibles, sensu Spemolla (2017), pero, por el otro, tener la necesidad de tener una jornada que termine en algún momento del día. Hay segregación horizontal porque es un sector masculinizado y la segregación vertical es parcial porque a mayor edad, quienes no se van del sector, pasan a ocupar puestos jerárquicos y de dirección no técnicos. La alta rotación y cambios de trabajo tiene que ver con cambios estructurales en el mundo del trabajo, pero sin embargo es percibida como una decisión individual para crecer, ganar experiencia e invertir en una misma. El trabajo digital que realizan no se basa solo en programar en tanto actividad técnica, sino que tiene un elemento imprevisible para el que se debe estar entrenada y capacitada para adaptarse y no estancarse: ganar experiencia constantemente, además de estar siempre disponible y “conectada” o “con conexión” como menciona Spemolla (2017) para “poner a trabajar el cuerpo”. Por otro lado, el “control” se basa en la confianza en las disposiciones a trabajar todo el tiempo o en la permeabilidad para adquirirlas trabajando. Estas últimas características tienen que ver con los postulados propios de las metodologías ágiles. El número de mujeres trabajando en el sector puede deberse al surgimiento de determinados programas y legislaciones que dan beneficios a las empresas del sector por incorporar a mujeres como trabajadoras.

Po último, con respecto a la (dis)continuidad en la configuración de disposiciones de las mujeres para con el trabajo de la informática que realizan se podría decir a priori que la existencia de mujeres en actividades de informática en el sector ya es una ruptura en la posición tradicional de las mujeres. Las mujeres informáticas tienen desde pequeñas un acercamiento con la tecnología y, si bien estas interacciones van cambiando, la construcción de disposiciones para con la tecnología se elaboran desde niñas. Existen, entonces, disposiciones por el hacer, por la forma de hacer, la disciplina en el hacer y por lo procedimental que habilitan en esas trayectorias a una incursión como mujeres informáticas. Aunque en tanto mujeres en un trabajo masculino se puede pensar que “hacen algo que no es tradicionalmente femenino”, se identifica que “hacen lo que sabían hacer”.

3. Estrategia metodológica: trayectorias sociales y trabajo desde una perspectiva cualitativa

La estrategia metodológica no deja de configurarse en ningún momento del proceso investigativo, no es hecha de una vez y para siempre aun cuando requiere de precisiones. Por ello es importante establecer etapas, pasos y un cronograma sensible al transitar de quien investiga. A partir del enfoque conceptual seleccionado, se han identificado dos conceptos que resultan centrales: el trabajo digital y las trayectorias sociales.

Tabla 2. Relaciones entre variables.

Conceptos	Dimensión/Categoría		¿Cómo lo veo en el trabajo de campo?	¿Cómo lo analizo?
Cuerpo Género Tecnología	Capitalismo y trabajo (digital)	Cuerpo/tecnología – Tiempos de trabajo superpuestos – Creatividad – Disponibilidad – Flexibilidad – Metas y objetivos – Cambios constantes – Deslocalización – Hiperconectividad	Entrevista individual cuasi o semi estructurada virtual vía <i>Google Meet</i> o <i>Zoom</i> sincrónicas (con interacción simultánea).	Matriz de datos y codificación.
	Trayectorias sociales	Familia de origen- Profesiones, títulos y trabajos de su entorno inmediato		
		Educación - Formal (títulos) - Informal (cursos) - No formal (amigos, juegos, ocio)		
		Trabajos anteriores – Rotación – Antigüedad		

Fuente: Elaboración propia

A los fines del presente trabajo y en función de los objetivos, el proyecto se plantea desde un diseño no experimental, con perfil descriptivo e interpretativo y la utilización de métodos cualitativos (Scribano, 2002) considerando que el objeto de investigación requiere un enfoque comprensivo. Se aplica un muestreo no probabilístico, intencional y de bola de nieve hasta lograr un punto de saturación del conocimiento (Navarrete, 2000) que nunca es absoluto o total. Para atraer participantes al estudio, se solicitó a cada una de las entrevistadas que indicaran posibles actores que se ajustaran al perfil de interés siguiendo la estrategia muestral propuesta.

La unidad de observación son las relaciones que se establecen entre el trabajo que realizan actualmente las mujeres en el sector y sus trayectorias sociales en la ciudad de Villa María durante el año 2021-22 haciendo hincapié en las trayectorias familiares, educativas y laborales de las mujeres, las características del trabajo de informática que realizan y las prácticas de (dis)continuidad en la configuración de disposiciones de las mujeres.

La unidad de análisis son las mujeres que 1) trabajan realizando actividades de informática 2) en el sector de SSI y 3) que residan en la ciudad de Villa María, provincia de Córdoba, Argentina, durante el año 2021 y 2022.

Imagen 2. Unidad de análisis



Fuente: elaboración propia

De esta población finita se elige, muestreo mediante, un subconjunto de esos miembros (Marradi, Archenti y Piovani, 2007) (ver en el Anexo 4. Tabla con datos sociodemográficos y de trabajo de las mujeres entrevistadas) quienes deben cumplir esos tres criterios de inclusión en la muestra los cuales se especifican a continuación:

1. Mujeres que trabajan en actividades informáticas.

Se entiende por “actividades informáticas”²⁶ a las actividades que delimitan perfiles ocupacionales según la Cámara de la Industria Argentina de *Software* (CESSI): Desarrollo, Análisis, Diseño, Calidad, Soporte de Infraestructura, Soporte a usuario, Implementación, Comunicación *online* y Seguridad.

- a. Desarrollo: refiere a la programación que se desarrolla en el ciclo de vida del desarrollo de un *software* (CESSI, 2021).
- b. Análisis: refiere al “conocimiento del producto/negocio, tanto para describir requerimientos [exigencia que tiene un *software* para poder funcionar de manera correcta], la historia de usuarios, analizar datos o desarrollar análisis predictivo”

²⁶ Al ir delimitando el objeto de estudio, se observó lo impreciso de la idea de “actividades/trabajo de informática” sobre todo para decidir qué actividades se incluyen ahí y cuáles no. Si bien aquí se usan los perfiles ocupacionales de la CESSI, vale aclarar que habría otras formas de delimitarlo, por ejemplo, con las actividades que incluye DevOps. DevOps refiere a prácticas de desarrollo de *software* para acelerar el proceso de desarrollo y se relaciona con las metodologías ágiles.

(CESSI, 2021) lo que requiere mucha interacción con los/as usuarios/as (CEPAL, 2014:25).

- c. Diseño: refiere a las actividades que requieren creatividad, “manejo de herramientas gráficas, efectos y animaciones” (CESSI, 2021) implicando “habilidades y capacidades técnicas sofisticadas que prestigian a quienes la realizan” (CEPAL, 2014:25).
- d. Calidad: refiere a “la organización de una metodología y estandarización de la empresa utilizando las mejores prácticas (ITIL, CMMI, etc.)” e involucra testeo y búsqueda de errores previos a la implementación (CESSI, 2021). Las pruebas (*testing*) implican la verificación técnica del sistema e informan errores siendo un área que exige habilidades técnicas y es de bajo rango en las organizaciones (CEPAL, 2014:26).
- e. Soporte de infraestructura: refiere a garantizar “la estabilidad, seguridad y el buen funcionamiento de la infraestructura de las terminales de trabajo, servidores y redes” teniendo en cuenta tanto a los usuarios como a los programadores siguiendo los principios de DevOps (CESSI, 2021) que refieren a prácticas automatizadas para monitorear el desarrollo de un *software* entregando continuamente productos de alta calidad y desarrollados rápidamente.
- f. Soporte a usuario: refiere al servicio de asistencia al usuario una vez que la aplicación se encuentra en uso e involucra respuesta de consultas de uso y resolución de problemas (CESSI, 2022).
- g. Implementación: refiere a las personalizaciones (CESSI, 2021) combinando capacidades técnicas, de negocio, liderazgo de equipos, planificación, y organización. En esta etapa se instala la solución en la organización del cliente y se capacita al personal de la misma (CEPAL, 2014:26).
- h. Comunicación *online*: refiere al “desarrollo de la comunicación digital de una marca o producto” (CESSI, 2021).
- i. Seguridad: refiere a actualizaciones y mejoras de seguridad (CESSI, 2022).

2. Mujeres que trabajan en el sector de SSI.

Se define al sector de SSI como un segmento de las TIC (Riva, Amar, Porta, y Martín, 2014) que involucra a “unidades productivas cuyo *output* son bienes informacionales primarios” (Zukerfeld, 2013:39), es decir, como refiere el OPSSI (2018): “organizaciones privadas” que realicen “actividades de Informática” exceptuando el mantenimiento y

reparación de equipos. Si bien la definición del OPSSI refiere solo a trabajadores activos en relación de dependencia, a los fines de esta investigación, se consideran también a las mujeres que realicen trabajos de informática en el sector bajo otra modalidad de contratación en función de la definición teórica de trabajo no clásico.²⁷ Vale aclarar que definir qué es y no es el sector tiene limitaciones por la propia dinámica tecnológica que necesita actualizar las categorías que lo conforman (Guido y Vidosa, 2020).

Por otro lado, este trabajo se erige como un análisis del sector y no de la ocupación²⁸, es decir, se hace hincapié en las trabajadoras ocupadas como informáticas pero que, además, se desempeñen en empresas o con clientes cuya actividad principal sea propia del sector de SSI y no de otro rubro: “un sector específico y un tipo de actividad que lo excede, no deben confundirse” (Zuckerfeld, 2013:43).

3. Mujeres que residan en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba, Argentina.

El recorte espacial, es decir, el lugar en que se realiza la investigación, es un aspecto que suscita tensiones por las características de rotación y deslocalización propias del trabajo que aquí se analiza. La investigación se realiza en Villa María, pero esto pierde un poco de sentido a la luz de las características que asumen las actividades en el sector. ¿Qué es lo que se ubica en Villa María? ¿Pasa a segundo plano este aspecto espacial? La estrategia de muestreo elegida²⁹ se configura en base a las mujeres que viven en Villa María y que pueden no trabajar en la ciudad sobre todo porque el sector permite y hasta se caracteriza por el trabajo remoto, es decir, mujeres de la ciudad pueden trabajar para empresas de otras ciudades, provincias y países.³⁰

²⁷ Al momento de la selección de la muestra no se solicitó ningún comprobante de rubro de inscripción de la empresa ante la AFIP, sino que se consultó a la entrevistada si la actividad principal de la empresa era alguna de las “actividades de informática” antes mencionadas.

²⁸ Se tuvo que decidir si la investigación giraba en torno al sector o a la ocupación optando aquí por la primera opción. Un análisis del sector refiere al trabajo informacional realizado por estas mujeres en el sector de informática (estudio sectorial). Un estudio de la ocupación tendría que ver con trabajadores informáticos que se desempeñen en distintos sectores, por ejemplo, un desarrollador que trabaja en el sector financiero o un *tester* que trabaja en el ámbito gubernamental (estudio ocupacional).

²⁹ Se presentaron interrogantes frente al recorte espacial, es decir, al lugar en donde se realiza la investigación, por las características propias del objeto de estudio referidas a la deslocalización y a la rotación de trabajos, aspectos que influyeron en la delimitación de la muestra y en la técnica de muestreo de bola de nieve ya que, por ejemplo, algunas entrevistadas manifestaban conocer mujeres, pero sin saber cuál era su actividad actual porque recientemente había cambiado de trabajo.

³⁰ Otros recortes podrían haber sido: 1) mujeres que trabajan en empresas radicadas en Villa María, pero puedan vivir en distintos lugares geográficos. Además, puede ser que la empresa haya surgido o tenga su dirección/gerencia en la ciudad, pero sus trabajadores/clientes sean de otros lugares; y 2) mujeres de Villa María que trabajan en empresas de la misma ciudad. Este es el recorte más excluyente porque elimina la riqueza de la dinámica y características del sector y de lo que significa “trabajar-en-él”.

Luego de estas aclaraciones, en los párrafos que siguen se da cuenta de los instrumentos utilizados para la construcción de datos los cuales varían acorde a los objetivos. También se da cuenta del plan de análisis de datos, esto quiere decir el modo en que se sistematizó la información para la construcción de códigos y etiquetas (Scribano; 2008a).

a. Técnica de construcción de datos

En relación con los objetivos de investigación, se utiliza la técnica de entrevista individual cuasi o semi estructurada (Marradi, Archenti y Piovani, 2007; Scribano, 2002) virtual vía *Google Meet*³¹ o *Zoom*³² sincrónicas con interacción simultánea (ver el Anexo 2. Guion de entrevistas) realizadas a: un informante clave,³³ dos entrevistas pilotos a mujeres que no viven en la ciudad³⁴ y las demás entrevistas a mujeres que constituyen la muestra.

11	Entrevistas semiestructuradas	1	Informante clave
		2	Pruebas piloto
		9	Mujeres de Villa María que realizan actividades de informática en el SSI

Las entrevistas se llevaron a cabo entre mayo de 2021 y mayo de 2022 con una duración promedio de una hora con quince minutos (1:15 horas). Al momento de ser entrevistadas, las mujeres tenían entre 25 y 48 años (6 mujeres entre 25-30, 4 mujeres entre 30-35 y 1 mujer de 48). El estado civil de la mayoría es: soltera y con pareja de hecho, habiendo tres mujeres solteras sin pareja y una mujer casada. Con respecto a la composición del hogar de las mujeres la mayor parte vive en hogar nuclear completo de pareja sola, dos

³¹ La herramienta usada, *Google Meet*, fue gratis para entrevistas de audio/video individuales y grupales por tiempo ilimitado hasta el 31 de marzo de 2021, luego se usó una cuenta paga institucional de quien escribe para reuniones con tiempo ilimitado y grabación de la entrevista. La grabación de audio/video quedaba guardada en *Google Drive*. Los usuarios de esta herramienta pueden descargar la plataforma o utilizarla en un navegador web. El entrevistador y los participantes deben crear una cuenta en *Google* lo cual no generó inconvenientes ya que las entrevistadas contaban con una cuenta *Gmail*. Actualmente, el uso de *Google* y *Gmail* es popular por su vínculo con *Android* en tanto sistema operativo de celulares: las aplicaciones de *Google*, en tanto buscador más utilizado, son varias, y una de ellas es *Google Meet*, por ende, hay una familiarización con la aplicación por parte del investigador, pero sobre todo por parte de los participantes. En pos de la seguridad de la entrevista, el *link* de reunión se compartía aproximadamente seis horas antes de la entrevista solo a la entrevistada y la grabación era recibida por la entrevistadora en su cuenta de email. Debido a que en 2022 *Meet* dejó de contar con la posibilidad de grabar las reuniones, las últimas tres entrevistas se realizaron vía *Zoom*.

³² La herramienta *Zoom* (*Zoom Video Communications*) era gratuita para reuniones ilimitadas con dos personas y limitada a 40 minutos para más de dos personas en su versión gratuita. Al finalizar el encuentro virtual, *Zoom* procesa y descarga automáticamente la grabación. Los usuarios de esta herramienta deben descargar la plataforma para utilizarla debiéndose crear un usuario. En pos de la seguridad de la entrevista virtual, el *link* de reunión se compartía aproximadamente seis horas antes de la entrevista solo a la persona a entrevistar.

³³ Empresario del sector.

³⁴ Una de ellas no vive en Villa María, es ex trabajadora de una empresa villamariense y trabaja en una empresa del sector en otra ciudad. Otra de ellas tiene un puesto jerárquico en una empresa villamariense del sector con sucursal en Buenos Aires donde trabaja y vive.

en un hogar unipersonal, una en hogar monoparental con un hijo, otra en hogar extendido o compuesto (pareja y hermana) y otra en un hogar nuclear con hijos (dos hijos). La mayor parte de las mujeres tiene un nivel educativo universitario incompleto, tres lo tienen completo y una mujer tiene posgrado incompleto. La mayor parte de las mujeres realiza tareas de Desarrollo, Calidad de *software* y Análisis seguidas por Soporte de infraestructura y Comunicación *online*, ninguna mujer realiza tareas de Diseño, Soporte a usuario, Implementación y Seguridad. Con respecto a la forma de contratación la mayoría trabaja en relación de dependencia y las demás como monotributistas e independientes. En promedio, las mujeres entrevistadas trabajan 8 horas por día.

Dicho esto, vale aclarar que, si bien este no es un estudio representativo, se debe reparar en los sesgos de la muestra en lo que respecta a algunas variables como la edad, ya que generacionalmente son mujeres jóvenes que desde la niñez tuvieron contacto con computadoras, celulares e Internet. Además, solo dos de las entrevistadas tienen hijos y por ende la mayoría no identifica tensiones por la doble jornada laboral entre los tiempos del trabajo productivo/reproductivo. Aun cuando la mayoría de las mujeres tienen un nivel educativo incompleto, éstas han cursado estudios universitarios (en la Facultad Regional Villa María, FRVM, de la Universidad Tecnológica Nacional, UTN, se dicta ISI). Por último, aunque la actividad de desarrollo de *software* es la que menos mujeres abarca y se considera la más masculinizada, la muestra está formada mayormente por mujeres que realizan esta actividad.

i. Las entrevistas en línea.

Así como la pandemia por COVID-19 produjo cambios sociales, también modificó las investigaciones en curso (Schmidt, Palazzi y Piccinini, 2020). Si bien en este estudio la realización de entrevistas estaba planificada para realizarse cara a cara mediante un primer contacto virtual, el actual contexto de pandemia por COVID-19 y las medidas de gobierno que se tomaron para paliar sus efectos, produjeron cambios en las dinámicas de la investigación cuyos instrumentos se trasladaron a lo virtual en forma de entrevistas en línea. En este sentido, no se identificaron grandes tensiones entre el instrumento elegido y la muestra porque las mujeres contaban con un celular o una computadora con conexión a Internet ya que esto constituye sus herramientas cotidianas de trabajo y por ello no afectó los objetivos de la investigación.

Así como en otros estudios (Pinna Méndez, Mahler y Taquette, 2021), las entrevistadas pudieron elegir entre entrevista virtual o presencial (ver el Anexo 3. Protocolo contacto

entrevistas) y al momento de su realización se solicitaba una autorización previa para grabar la misma además de informar a los participantes sobre la garantía de confidencialidad de la información, así como la no identificación de los datos personales. Las entrevistas fueron identificadas con la letra E: entrevista, las letras IC: informante clave y la letra P: piloto. A esto se le suma el número de entrevista.

Todas las mujeres que aceptaron participar de esta investigación optaron por realizar la entrevista de forma remota. No hubo necesidad de interrupción debido a problemas con la conexión a Internet. No hubo negativa a grabar. Se creyó conveniente comunicar la duración aproximada de la entrevista (1 hora) porque hay quienes consideran relevante “no prolongar demasiado su duración, ya que el uso de las TIC puede causar más fatiga a los participantes en comparación con la recogida de datos presencial” (Schmidt, Palazzi y Piccinini, 2020:963). Tal como se observa en otras investigaciones (De Pinna Méndez, Mahler y Taquette, 2021), las entrevistas virtuales no solo son factibles, sino que dan lugar a la interacción entrevistador/entrevistado facilitando la calidad de la grabación y la transcripción de la misma (ver en el anexo 5. Transcripción entrevistas).

ii. Percepciones de las mujeres sobre la técnica de construcción de datos

Al observar que, a medida que avanzaba el trabajo de campo, todas las mujeres elegían la opción de entrevista en línea, a partir de la entrevista número cinco (E5), se comenzó a indagar en las percepciones sobre la modalidad de entrevista virtual. La mayoría indicó haberles gustado, haberse sentido cómodas desde sus casas por sus horarios y estar acostumbradas a las videollamadas (por sus trabajos y las clases virtuales de la universidad). Ninguna reportó aspectos negativos sobre la modalidad.

b. Técnica de análisis de datos

La técnica de análisis de datos es de codificación o matriz cualitativa (Sautu, 2005) en la que se sistematizan y analizan los mismos a partir de temas (Flick, 2004). En relación a los objetivos 1 y 2, se realiza una tabla para analizar las trayectorias sociales y el trabajo actual (ver en el Anexo 6. a. Tabla de análisis objetivos 1 y 2). En relación al objetivo 3, se realiza una tabla para establecer rupturas y continuidades entre trayectorias sociales y trabajo actual (ver en el Anexo 6. b. Tabla de análisis objetivo 3).

CAPÍTULO 2. MUJERES EN EL SECTOR DE SSI: ALGUNOS DATOS SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS, EDUCACIÓN Y TRABAJO A NIVEL GLOBAL, REGIONAL Y NACIONAL

En esta sección se realiza una contextualización del problema con datos secundarios,³⁵ que visibilicen el lugar de la mujer en el mundo del *software* a nivel global, regional y local (particularmente en Argentina, Córdoba y Villa María) considerando las políticas sobre el sector, el ámbito educativo y el mundo del trabajo. Se presentarán datos generales sobre el mundo y la región y específicos sobre Argentina, Córdoba y Villa María.

1. Mujeres informáticas en el mundo: políticas, educación y trabajo.

Con respecto a la relación entre las mujeres y la informática en el mundo existen políticas de Estado e iniciativas privadas y de gobiernos para reducir la BDG. Gran parte de estas políticas va dirigida a la educación de las mujeres en los ámbitos STEM (*science, technology, engineering y mathematics*).

A fines del siglo XX, más específicamente, desde mediados de los años de 1980 las mujeres, más que acercarse, se han alejado de los estudios de informática en muchos países industriales (Haché, Cruells y Vergés, 2011) aumentando la “brecha de género” (Basco Lavena, 2019). Si bien globalmente “el número de estudiantes de computación mujeres fluctúa entre el 10 % y 40 % del total de la matrícula” son mayoría los países con cifras cercanas al límite inferior (Galpin, 2002, citado en Zapata, Arraíza, Silva y Soares, 2017:176) dando cuenta de que Ingeniería e Informática son campos con menor representación de mujeres mundialmente (González García, 2018). Por ello el “déficit de profesionales calificados en este campo supera los 2 millones” (CEPAL, 2014:10).

En EE. UU. el número de estudiantes y graduadas mujeres ha descendido en los últimos años. En 1984 las mujeres representaban el 37% de las licenciaturas otorgadas en las carreras de ciencias informáticas pero este porcentaje fue disminuyendo hasta el 25% en 2004-2006. En 1990, el 13% de los doctorados en ciencias informáticas correspondía a mujeres mientras que sólo el 7,8% de los profesores de esta misma área eran mujeres (Haché, Cruells y Vergés, 2011).

³⁵ Los datos secundarios cuantitativos son necesarios para dar cuenta del estado actual de la problemática aun cuando no debiera dárseles más entidad de la que merecen porque no son neutros y no se sabe mucho sobre su procedencia y formas de construcción (Fraire y Peñarrieta, 2017).

En lo que respecta a estudios de posgrado (en ciencias informáticas y de la información) “las mujeres presentan apenas el 19% de los doctorados, y en ingenierías sólo el 17%” (Wajcman, 2006:165). En 2009, la participación femenina en posiciones de poder disminuyó en las Facultades “a pesar que el número de mujeres con titulación universitaria en el área hubiese aumentado” (Klawe, Whitney y Simard, 2009 citado en Zapata, Arraíza, Silva, Soares, 2017:176). Año a año el porcentaje de estudiantes mujeres en carreras tecnológicas se reduce en un 0.5% (Méndez y García, 2014).

Con respecto a Europa, en 2005 las mujeres ocupaban un 37,5% de estudiantes de ciencias, matemática e informática, porcentaje que desciende a medida que se asciende jerárquicamente en la academia. Para 2009, las mujeres ocupaban el 25% de personas graduadas en informática, pero un porcentaje de ellas dejaban la carrera y no trabajaban de ello. En España, en 2008 se identifican bajos porcentajes de mujeres inscriptas en Ingeniería Informática, Ingeniería Técnica Informática e Informática de Sistemas y una tendencia al descenso (Haché, Cruells y Vergés, 2011:17). En Cataluña se sostiene que sólo el 15% de mujeres estudian informática siendo de más interés para los estudiantes varones al contar con “más modelos masculinos” en la disciplina (Sáinz, 2017:66).

En varios países asiáticos sucede algo distinto: las estudiantes de Ciencias de la Computación representan el 80% en países del Golfo Pérsico, especialmente en Qatar y Omman (CEPAL, 2014; Haché, Cruells y Vergés, 2011). Esta tendencia se observa también en el mundo del trabajo: en India, Filipinas, Vietnam, Malasia y Singapore las mujeres constituyen cerca de la mitad de los trabajadores de las industrias TIC (Haché, Cruells y Vergés, 2011). En India el gobierno promueve el uso de computadoras por parte de las mujeres desde las familias y los ámbitos escolares³⁶ (Peter y Kavitha, 2020; CEPAL, 2014).

³⁶ El caso de la India ha sido estudiado en relación con la “acelerada dispersión internacional de la producción basada en el conocimiento” y en una “fragmentación de los procesos manufactureros que se dispersan globalmente” como “trabajo barato, descalificado o semicalificado”, es decir, se dispone “de vastos recursos humanos a bajo precio” (Castillo, 2008:46-47). En la década de los años 90, “empresas multinacionales en la India solicitaron y obtuvieron la certificación ISO. Para Prasad [Mónica Prasad, 1998] esta certificación, sirviera o no para estandarizar la calidad, para lo que sí servía era como marca o garantía para poder vender a compradores lejanos, como podía ser entonces el esquivo mercado de la Comunidad Europea. Su argumento, central y muy matizado, es que estas normas, impuestas por el mercado y por la globalización de la producción y el consumo, trajeron como consecuencia una descualificación de los procesos de trabajo que se llevaban a cabo en la India” (Castillo, 2008:47). Esto tiene que ver con las categorías de *bodyshopping* e inmigrantes electrónicos que se desarrollaron más arriba. Antecedentes recientes sostienen que India ha avanzado competitivamente y se ha convertido en líder en el sector de SSI debido a la calidad de su mano de obra calificada en *software* (Peter y Kavitha, 2020:908).

El ingreso de la mujer al ámbito del trabajo productivo es una realidad innegable y “uno de los rasgos más significativos de las transformaciones sociales de las relaciones de género en las últimas décadas” (Guzmán et al., 1999:7), pero esto no se observa en el sector de SSI. El porcentaje de mujeres desarrolladoras de *software* ha caído (Tassabehji et al., 2020) y su condición de emprendedoras en el sector también se ve limitada a un 10% (Feldman, 2018): las mujeres creen no estar calificadas para competir con los hombres considerados “los mejores” en el sector (Haché, Cruells y Vergés, 2011). A nivel global, entonces, los porcentajes de mujeres trabajadoras en el sector son bajos.

En Europa, de los trabajadores del sector TIC sólo el 20% son mujeres y “en 2015 quedarán hasta 700.000 vacantes TIC sin cubrir por la falta de graduados” (Méndez y García, 2014:2). Según un estudio de CEPAL (2014) las mujeres técnicas e ingenieras de este ámbito son el 30% y hay quienes “cambian de trabajo a mitad de carrera o dejan de ejercerla a veces migrando hacia otras empresas” y “dejan puestos técnicos, por otros ligados a las ventas, la administración, la comunicación y las finanzas” (CEPAL, 2014:10). En este sector TIC, sólo 27,8 % de los administradores de sistemas de información y el 9,6 % de los ingenieros de hardware son mujeres. Además, “solo un 5,8 por ciento de los altos puestos académicos en ingeniería y tecnología están ocupados por mujeres” (Haché, Cruells y Vergés, 2011:19-20). En 2006, los porcentajes más altos de mujeres trabajando en áreas de las tecnologías de la información y la comunicación “se encontraba en Lituania (72 %) seguida por Estonia (69.7 %) y Malta contaba con la proporción más baja con 40 %” (Haché, Cruells y Vergés, 2011:20). Estudios sobre Gran Bretaña observan que las mujeres dejan sus trabajos en el sector luego de tener hijos o alrededor de los 50 años (CEPAL, 2014) y que estas prácticas disminuyen si las empresas permiten flexibilidad horaria para compatibilizar la vida laboral/familiar (Haché, Cruells y Vergés, 2011). En España, el 26% de las trabajadoras de las industrias de desarrollo de las TIC son mujeres (Haché, Cruells y Vergés, 2011:21) y el porcentaje disminuye si solo se observan las mujeres que realizan tareas de desarrollo de *software*. Considerando a los técnicos de *software*, el 27,46% de ellos son mujeres (Castillo, 2008).

Con respecto a EE. UU., Wajcman (2006) sostiene que las mujeres empleadas en tecnologías de la información, la electrónica y las comunicaciones es escasa y que “descendió desde el 37% en 1993 hasta el 28% en los albores del siglo XXI” (p.165). En 2009, la participación femenina en posiciones de poder disminuyó en la industria (Klawe, Whitney y Simard, 2009 citado en Zapata, Arraíza, Silva, Soares, 2017:176). Otros

estudios sostienen que las mujeres tienen menos del 25% de los trabajos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Méndez y García, 2014:2) y para 2017, en la “sede de la tecnología” (Silicon Valley), solo el 18,3% de los puestos de tecnología estaban ocupados por mujeres (Forbes digital, 2019). Además, el 51% de mujeres abandona su trabajo en tecnología: “24% opta por trabajos no relacionados con las tecnologías, 7% se queda en la misma compañía, pero en puestos no técnicos y 20% no sigue trabajando”. Del 49% que continúa trabajando en ese campo lo hace “22% en el autoempleo; 10% crea su propia compañía y 17% se ubica en organismos gubernamentales u ONG” (CEPAL, 2014:10). Méndez y García (2014) sostiene que, según la tendencia en EE. UU., para 2043 menos del 1% de las trabajadoras en tecnología serán mujeres.

En el mundo del *software* libre también se cuentan pocas mujeres, menos que en el *software* privado (Ruiz, 2010; Endrino, 2006):³⁷ “en Europa sólo un 1,5% de los miembros de la comunidad del SL son mujeres, comparado con un 28% en *software* propietario” (CEPAL, 2014:17). Esto se refleja también en los datos según comunidades específicas de desarrollo de *software* libre: Debian: 1.3 % de mujeres Ubuntu: 5.1 % de mujeres, Mozilla: 16.75 % de mujeres (Hache, Cruells, y Vergés, 2013:2).

Entonces, para cerrar este apartado, algunas investigaciones cualitativas sostienen que los estudios a nivel internacional plantean que la mujer en informática no es juzgada por sus capacidades de trabajo sino por su vida personal y aspecto físico, se le da una sobrecarga de acciones para avanzar en puestos más calificados, tiene que pasar por criterios de evaluación y promoción que se ajusten a estándares y valores contruidos por y para los hombres. Además, se produce un conflicto entre el trabajo y la vida familiar que lleva a la reducción relativa de la cantidad de hijos en comparación con sus pares varones y las mujeres que trabajan en otros sectores (Basco y Lavena, 2019). En todo el globo, a excepción de algunos países asiáticos, las mujeres que estudian y/o trabajan en informática son menos que los hombres (Haché, Cruells y Vergés, 2011) y su nivel educativo alcanzado no se traduce en igual proporción en más participación en la fuerza de trabajo científico-tecnológica (Basco y Lavena, 2019).

³⁷ Esto no es menor si se lo observa a la luz de los planteos que realizan Haché, Cruells y Vergés (2011) sobre la importancia de la presencia femenina en el *software* libre: “en francés un sistema operativo se llama “système d'exploitation” (sistema de explotación), entonces ser dueñas de tu sistema de explotación es lo mínimo, y cambiarlo es lo mínimo de lo mínimo (...) Aquí no hay copias, todo el mundo tiene el original, esa posibilidad de compartir al igual las cosas es importante. Además, se puede entender cómo funciona, entrar en el código, es otro empoderamiento en la tecnología” (p.13).

2. Mujeres informáticas en la región: políticas, educación y trabajo.

Con respecto a la relación entre las mujeres con la informática en Latinoamérica también existen varias políticas e iniciativas privadas y de gobiernos para reducir estas brechas como por ejemplo el programa Conectadas de Mercado Libre.³⁸ Con respecto a la educación, estudios realizados en América Latina sobre la participación de las mujeres en carreras y empresas informáticas hablan de su baja presencia (CEPAL, 2014). Para sobrevivir en ellas, desarrollan dos estrategias de supervivencia: pocas mujeres asumen una “actitud contestataria, mientras que la mayoría ignora la presión sexista del contexto aceptando la ‘protección’ que los varones les ofrecen” (Zapata, Arraíza, Silva, Soares, 2017:178).

Un estudio de la CEPAL (2014) sostiene que “si bien cada vez se crean más oportunidades laborales en el área de informática, el interés y la decisión de estudiar estas carreras ha disminuido de manera constante en las últimas dos décadas” (p.9). Es decir, para América Latina, las previsiones muestran la misma tendencia descendente que en el resto del globo, por ejemplo, en 2012 se calculaba que “en Brasil, para el 2013, faltarían cerca de 200.000 trabajadores con formación profesional en las TIC” (CEPAL, 2014:9-10).

En Perú, para 1996 sólo el 8,8 % de los estudiantes eran mujeres ingenieras y de los egresados lo eran el 4 % (Zapata, Arraíza, Silva, Soares, 2017). En Paraguay entre 2008 y 2014, las mujeres matriculadas en ingeniería informática y programación representaban poco más del 20 % del total y solo en el caso de Licenciaturas en Informática esta cifra aumentaba (Méndez y García, 2014). En Uruguay en ingeniería informática, la matrícula de mujeres cayó del 40 % en 1987 a menos del 20 % en 2010 (Zapata, Arraíza, Silva, Soares, 2017). En Costa Rica las “estudiantes de informática y computación representan apenas un 18% del total; en República Dominicana, en 2009, alcanzaban el 22% en ingenierías TIC” (CEPAL, 2014).

Esta baja presencia de las mujeres en las carreras de informática se traduce al ámbito laboral de la región. Por ejemplo, en Costa Rica la presencia femenina oscila entre el 7% y el 17% (CEPAL, 2014:15) y se encuentran diferencias sobre todo en puestos de dirección y toma de decisiones donde “las mujeres ocupan el 13,9% de los puestos gerenciales y sólo el 9,6% de las empresas pertenecientes a la cámara empresarial

³⁸ Este programa es desarrollado por Mercado Libre junto con Chicas en Tecnología. Es gratuito y virtual para mujeres de entre 14 y 18 años.

sectorial están lideradas por mujeres” (CEPAL, 2014:11). En otros lugares como en Colombia se sostiene que las mujeres ocupan porcentajes considerables en los años de 1980 pero esto disminuyó a fines de los años de 1990 y comienzos de los años de 2000 tanto en los ámbitos educativos como en el mundo del trabajo (CEPAL, 2014).

3. La informática en Argentina.

a. Algo de historia.

Argentina

La relación entre Argentina y la informática se remonta a mediados del siglo XX con la instalación de la primera computadora en el país, la construcción de prototipos de computadoras y la instalación de una planta de fabricación de impresoras y de calculadoras (Mira, 2019). Durante la última dictadura militar (1976-1983), el sector estuvo caracterizado por empresas que ensamblaban componentes tecnológicos que se importaban (Mira, 2019) y, si bien la producción de *software* para el mercado comenzó en la década de 1970 (López y Ramos, 2021), durante tres décadas, el sector creció moderadamente, por una ausencia de políticas específicas (Rabosto y Zukerfeld, 2019).

En los años 80, el sector siguió creciendo y hasta se llegan a sustituir algunos componentes importados mientras que en los años 90 se paraliza el desarrollo local de sistemas propios, aunque al finalizar esta década se intensificó la actividad por el uso de computadoras personales, Internet y las telecomunicaciones (Mira, 2019) y las organizaciones cuya actividad económica no es la informática pasan a depender cada vez más de las TIC (Pletsch, Dapozo, Greiner y Estayno, 2013) como plataforma transversal de conocimientos que sirve al resto de las cadenas productivas aportando soluciones innovadoras (Riva, Amar, Porta, y Martín, 2014) en tanto sector transversal a otros.

Desde la devaluación del año 2002, el sector ha crecido más del 50% convirtiéndose en uno de los de mayor desarrollo con respecto al empleo, las ventas y las exportaciones, que son superiores a las de la industria manufacturera (OPSSI, 2018 y Barletta, Pereira, Yoguel, y Robert, 2013). Este contexto, permitió una primera ola de exportaciones y abarató considerablemente el costo laboral. Desde entonces, las ventas, las exportaciones y el empleo en este campo crecieron a tasas elevadas (Rabosto y Zukerfeld, 2019) y comenzaron a surgir los “unicornios” argentinos como Globant, por ejemplo, empresas cuyos lemas tiene que ver con la idea del “garaje” que se menciona más arriba: de hecho, en su página mencionan: “cuatro amigos reunidos en un bar. Así comenzó nuestra historia en 2003” (Globant, s.f.). En 2006, el mercado TIC equivalió al 4,5% del PIB con base en

las empresas de telefonía fija pero mayormente móvil (Peña, Goñi Mazzitelli y Sabanes Plou, 2012).

Con respecto a la empleabilidad del sector ésta ha crecido desde 2002 (Barletta, 2012; Borrastero, 2019; Guido Y Vidoso, 2020). Según Jaimez et al. (2016) lo ha hecho un 149% desde el 2005 a una tasa anual promedio de 9.7%. Mira (2019) sostiene que en el periodo 2003-2008 la cantidad de empresas de *software* con trabajadores en blanco se incrementó en un 94% mientras que en el periodo 2009-2015 “se observa una desaceleración importante del crecimiento, pero sosteniendo un guarismo positivo del 3% interanual” (p.40). El empleo “ha crecido un 300% entre 2002 y 2017, siendo el ámbito de mayor crecimiento relativo del empleo desde la salida de la convertibilidad” (Rabosto y Zukerfeld, 2019:3). En 2017 “96.400 trabajadores (1,45% del total de los trabajadores registrados de la economía) eran empleados por empresas de SSI” (p.41). En 2018 los puestos de trabajo de las “actividades de informática” representaban “un 1.6% del total del empleo registrado en el sector privado en la Argentina” (López y Ramos, 2021:237). Con respecto a la cantidad y las características de las empresas, entre 2003 y 2013, el número de compañías pasó de 1.852 a 4.288, siendo el 75% de estas empresas las que cuentan con 10 trabajadores o menos, representando un 20% del empleo del sector. El restante 80% se divide entre medianas y grandes empresas. Dentro de este último grupo, un 20% se desempeña en compañías con más de 200 empleados (Jaimez et al., 2016:3-4). Entonces, en resumen, el sector SSI está compuesto mayormente por micro y pequeñas empresas aun cuando “el grueso del empleo es aportado por empresas grandes y medianas” (López y Ramos, 2021:234).

Con respecto a las ventas, se dirigen en un 45% al desarrollo de *software* a medida y sus principales clientes para 2016-2017 fueron, a nivel local, los servicios financieros (bancos, aseguradoras y servicios de pago electrónico) y a nivel internacional las multinacionales, mayormente de los EE. UU. (OPSSI, 2018). Las ventas en dólares aumentaron un 172% siendo los ingresos provenientes del exterior los que más crecieron: un 307% entre 2005-2015 (Jaimez et al., 2016).

¿Crecimiento VS salarios?

Con respecto a los salarios, se mantuvieron siempre por encima del promedio del sector privado registrado y, desde la salida de la convertibilidad, el sector ha tenido los incrementos nominales más bajos de toda la economía y, peor aún, si se ajustan por inflación, es el único sector donde el poder adquisitivo del salario promedio ha caído entre

1998 y 2015 un 20% (Rabosto y Zukerfeld, 2019). Es decir, “el sector tuvo un importante crecimiento productivo, laboral y comercial, que no se reflejó de la misma manera en la calidad de sus condiciones laborales” generando “un proceso de precarización laboral que se expresa en heterogéneas condiciones de trabajo atravesadas por la ausencia de paritarias, jornadas laborales intensas y prolongadas, y prácticas empresariales antisindicales” (Adamini, 2020:1). Además, las tasas de rotación y desvinculación son elevadas en relación con el resto de la economía (López y Ramos, 2021).

Córdoba

Así como se sostiene que Argentina es pionera en desarrollo de *software* en Latinoamérica, Córdoba lo es en Argentina. Desde los 80 (Pérez, 2019) el sector tiene un notorio crecimiento en la provincia el cual se acelera y sostiene a partir del año 2001 (Borrastero, 2019). Además, en ese año se da la llegada de las multinacionales tecnológicas a la ciudad de Córdoba, aunque el desempeño del sector local ha sido superior al del sector multinacional (Borrastero, 2019). Se da un gradual fortalecimiento de las PYMES y la fundación del Clúster Córdoba *Technology* (CCT) (Pérez, 2019) que aglutina a más de 125 empresas que participan activamente y que dan trabajo a más de 3500 personas (Jaimez et al., 2016:7).

Córdoba es una provincia que tiene conglomerados de empresas agrupadas en distintos polos y entidades regionales (Pérez, 2019). Particularmente en la provincia hay 4 Clúster (de los 37 del país): en Córdoba capital, Río Cuarto, San Francisco y Villa María. Existen en la provincia empresas afines no asociadas al Clúster, pero su identificación resulta dificultosa y se estima que no representan una proporción importante de la facturación anual del sector ni emplean a un número significativo de profesionales (Pérez, 2019)

Para el año 2006, las empresas cordobesas ya participaban con un 5.9 % en la distribución territorial del sector de SSI argentino (Pérez, 2019) con fuerte orientación exportadora, con más del 60% de las empresas con participación en el mercado externo (Motta, Morero y Borrastero, 2018) siendo entonces fuente de divisas (López y Ramos, 2018).

En la actualidad, el sector de SSI de Córdoba, al igual que a nivel nacional, está compuesto en su mayoría por PYMES dedicadas principalmente al desarrollo de *software* a medida o enlatado, pero también de desarrollos propios. (Pérez, 2019).

En el sector cordobés se emplea, por lo general, mano de obra muy calificada, de nivel universitario e incluso con postgrados concluidos, que supera el promedio de los sectores

tradicionales de la industria argentina (Pérez, 2019) tratándose, entonces, de una actividad con altos índices de empleo calificado, en el que más de la mitad de los ocupados tiene estudios universitarios (Motta, Morero y Borrastero, 2018): son trabajadores mayormente jóvenes y sin trayectoria laboral en sectores tradicionales (Barnes, Jara Roldan y Pujo, 2011).

La tasa de empleo en las compañías TIC aumentó aproximadamente un 300% entre los años 2013 y 2014. En promedio unos 1000 puestos de trabajo se generan año a año, llevando al sector a niveles cercanos al de pleno empleo (Jaimez et al., 2016:4). Tal como se identifica a nivel nacional “la representación sindical es nula, las negociaciones contractuales se desarrollan en forma individual y las actividades en muchos casos apuntan más a la fragmentación que a la conformación de grupos profesionales” (Barnes, Jara Roldan y Pujo, 2011:17).

b. Las políticas argentinas sobre el sector

Argentina

La acción del Estado a través de sus políticas ha sido clave para dinamizar el crecimiento del sector (Borrastero, 2013; Guido y Vidoso, 2020) con articulación público-privada (Borrastero, 2019) y cruces entre niveles (nación, provincia, y municipio) (Girolimo y Feldman, 2020). Se produjeron intervenciones político-institucionales (2000-03) y económicas (2003) (Borrastero, 2019) además de políticas de promoción y capacitación (López y Ramos, 2018). De hecho, hay quienes periodizan esa intervención estatal: un periodo de un Estado dinamizador (2003-07) con incentivos para el desarrollo sectorial; otro periodo (2007-15) con más vínculo entre el sistema científico-tecnológico y el entramado productivo informacional y otro periodo en tanto Estado desarrollador con promoción sectorial, el desarrollo del sistema de ciencia, tecnología e innovación (CTI), y la formación de fuerza de trabajo especializada (Girolimo Y Feldman, 2020).

En 1984 se crea la Comisión Nacional de Informática, en 1986 la Escuela Superior Latinoamericana de Informática (ESLAI) (Mira, 2019) y en 1995 se crea el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR). En 2003 se lanza el Programa de Foros Nacionales de Competitividad Industrial de las Cadenas Productivas que involucra la creación de un Foro de SSI a partir del cual se elabora el Plan Estratégico de SSI propuesto para el periodo 2004-2014. Desde 2004 está vigente un conjunto de políticas públicas que lo promueven (Barletta, Pereira, Yoguel, y Robert, 2013 y Agramunt y Andrés, 2015) tales como se expresa en la siguiente tabla:

Tabla 3. Principales políticas dirigidas al sector de SSI en Argentina 2004-2020

2004	2004	2005	2011	2013	2018	2019	2020
Ley 25.856	Ley 25.922	Resolución 61	Ley 26.692	Decreto 1.315	Decreto 95	Ley 27.506	Ley 27.570
Consideración de la producción de <i>software</i> como actividad industrial.	Ley de promoción de la industria del <i>software</i> .	Registro Nacional de Productores de SSI	Ley de promoción de la industria del <i>software</i> (modificación)	Creación del Registro Nacional de Productores de SSI	Autoridad de Aplicación: Secretaría De Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa.	Creación del Régimen de promoción de la economía del conocimiento.	Régimen de promoción de la economía del conocimiento (modificación). FONPEC.

Fuente: elaboración propia

En 2004 se declara a la producción de *software* como una actividad industrial mediante la Ley 25.856 y se crea el Registro Nacional de Productores de SSI el cual, mediante Resolución 61 del año 2005, crea la Secretaría de Industria, Comercio y de la Pequeña y Mediana Empresa del ex Ministerio de Economía y Producción y garantiza determinados beneficios a empresas del sector. En el mismo año se sanciona la Ley de Promoción de la Industria del *Software* mediante la Ley 25.922 que incluye un régimen de impulso hacia esta industria, normas de calidad, un registro de exportadores y la creación del Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del *Software* (FONSOFT). Actualmente “el 36% ha recibido subsidios del FONSOFT, un 31% de las firmas cordobesas están inscriptas en la Ley Nacional de *Software* y el 14% han recibido subsidios del FONTAR” (Pérez, 2019:28)

En 2006 se organiza la Campaña "Generación TI" y en 2007 las Becas “Control+F/A” que en 2009 se transforman en el Minplan Empleartec. Desde el Estado nacional se incentivó el estudio de carreras vinculadas a ciencias básicas y aplicadas a través de las Becas Bicentenario, el programa InverTI en vos a partir del trabajo conjunto entre el Ministerio de Educación con la CESSI (Mira, 2019). En el mismo año se crea el Grupo de Trabajo Multisectorial que elabora un Plan Agenda Digital Argentina con una "Estrategia de Agenda Digital de la República Argentina" (Decreto N.º 512). En esta estrategia se menciona un particular lugar para las mujeres en la integración de sectores a la Sociedad del Conocimiento como un eje transversal y cuando retoma los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de la Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información de Túnez (2005). En el mismo año se instituye la Fundación Dr. Manuel Sadosky: institución pública (MINCyT) y privada (Cámaras empresarias) que favorece la articulación entre el sistema científico-tecnológico y la estructura productiva en lo referido a las TIC la cual también genera un lugar específico para las mujeres en proyectos, investigaciones y encuentros sobre género en el sector.

En 2011 se modifica la Ley de promoción de la industria del *software* creándose una nueva Ley: la 26.692 y se crean las becas Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (Becas TIC), en 2012, el Desafío Dale Aceptar y, en 2013, el Registro Nacional de Productores de SSI (Decreto 1.315) y el Plan “La Empresa Informática va a la Universidad”.

En 2015 se establece la Subsecretaría de Servicios Tecnológicos y Productivos dependiente de la Dirección Nacional de Servicios Basados en Conocimiento y se genera el Plan 111 Mil como un Programa Estímulo a la Formación de Analistas del Conocimiento instrumentado en 2016

(Resolución 1/2016 del Ministerio de Educación y Deportes y del Ministerio de Producción) y orientado a la formación de recursos humanos calificados: “el plan se planteaba el objetivo de formar 100.000 programadores, 10.000 profesionales y 1.000 emprendedores tecnológicos” (Mira, 2019:58).

En 2018 se designa como Autoridad de Aplicación del Régimen de Promoción de la Industria del *Software* a la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa (Decreto 95) y se elabora el Plan Estratégico Federal de SSI para el periodo 2018-2030.

En 2019 se sanciona el Régimen de promoción de la economía del conocimiento (Ley 27.506) el cual luego se modifica en 2020 (Ley 27.570). El mismo plantea algunas especificidades con respecto a las mujeres: podrán computarse doble inversiones en capacitación destinadas a población desocupada menor de veinticinco (25) años y mayor de cuarenta y cinco (45) años de edad, mujeres que accedan por primera vez a un empleo formal y/u otros grupos vulnerables y; aumenta del 70% al 80% el monto de contribuciones patronales que se pueden convertir en un bono de crédito fiscal intransferible si se incorpora a mujeres como trabajadoras.

Córdoba

Córdoba es una de las ciudades con mayor concentración de empresas del sector después de ciudad y provincia de Buenos Aires (Agramunt y Andrés, 2015; López y Ramos, 2021) y una de las provincias que elaboraron legislaciones específicas con beneficios a las empresas del sector que se radiquen en esas provincias (Pérez, 2019).

Desde comienzo de siglo, en la provincia se promueve al sector mediante una articulación público-privada que permitió la conformación de un ámbito estratégico de acumulación con alto potencial de desarrollo (Borrastero, 2019). La radicación de la multinacional Motorola en 2001 además de Intel, *Gameloft*, *Hewlet Packard* e Indra ICI se ha tomado como una “cuestión de Estado”: en el caso de Motorola, esta empresa inauguró en un edificio alquilado por la Municipalidad con ingenieros contratados bajo un programa de subsidios provinciales (Borrastero, 2013 y 2019).

En ese mismo año el SSI es promovido como industria (Resolución N.º 16/01 y Decreto N.º 2074/01), se crea el Clúster Córdoba *Technology* (CCT), el Instituto Tecnológico Córdoba (ITC) y la Cámara de Industrias Informáticas, Electrónicas y de Comunicaciones del Centro de Argentina (CIIECA). En 2004 se crea el Programa de Desarrollo de Cadenas Productivas, se

define a la cadena de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) como una de las principales y se crea *Software Factory* (CSF).

En 2006 se lanza el Programa 500 x 500/300 Becas Informáticas. En 2007 el sector de SSI es eximido del pago del Impuesto sobre los ingresos brutos (Ley N° 9436). En 2013 se lanzan el Programa de formación por competencia TIC (ProFoCo) y en 2018 #TecnoFem para impulsar la formación y capacitación tecnológica de mujeres de 13 a 16 años. Además, se desarrolla el ReinventarTEC,³⁹ el PIL en Nuevas Tecnologías,⁴⁰ la Diplomatura en Nuevas Tecnologías,⁴¹ Becar a mujeres que tengan necesidades básicas insatisfechas para incentivar que sean parte de esta formación y el Desafío STEM de Verano,⁴² solo por mencionar algunas (Ministerio de Ciencia y Tecnología, Provincia de Córdoba, 2020).

En 2020, la provincia de Córdoba adhiere al Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento y para ello realiza un acto en que se comunica el agregado de dos aspectos a dicha ley: un Registro Provincial de Beneficiarios del Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento (RECOR) y un Consejo Consultivo del Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento de la Provincia de Córdoba con representantes de distintos sectores (Ministerio de Ciencia y Tecnología, Provincia de Córdoba, 2020).⁴³

³⁹ ReinventarTEC es una serie de talleres virtuales para mujeres que invitan a “reinventarse y crear un mejor futuro laboral en la era digital” bajo el lema: “desde donde estés... y con tecnología, hacia donde quieras” (Gobierno de Córdoba, 2020).

⁴⁰ PIL en Nuevas Tecnologías es un programa de Inserción Laboral destinado a jóvenes menores de 35 años que quieran prepararse para ser desarrolladores *full stack junior*. Es un programa de empleo y capacitación en nuevas tecnologías que tiene por objetivo generar 200 nuevos puestos de trabajo en la Industria del *Software* con una asignación estímulo por parte de la empresa y del Estado por 20 horas semanales de trabajo (Gobierno de Córdoba, 2021). Vale aclarar que *junior* es la categoría peor paga en el sector (OPSSI, 2020). En palabras del EIC (2020): “Un *Full Stack Junior* es un programador que sabe hacer un poco de todo y nada en profundidad (...) este trabajo de PIL, programa de inserción laboral lo que hace es formar durante un año a una persona como desarrollador *Full Stack Junior* para que después la empresa de tecnología lo tome [*¿Sería una formación básica digamos?*] Muy básica en un año de trabajo remoto y la idea es que más o menos un tercio de las horas va a estar ocupado en capacitarse a través de una plataforma que tiene la provincia de Córdoba y el resto, el 70%, lo tiene que formar la propia empresa lo cual está bueno porque vos formas tu propio recurso mientras es un pasante” (EIC, 2020).

⁴¹ La Diplomatura de Nuevas Tecnologías está destinada al público en general incluyendo temas de Programación, Manejo de Drones, Introducción a la Robótica, Introducción a IOT (Internet de las cosas), Impresión 3D y Realidad Aumentada.

⁴² El Desafío STEM de verano es un Concurso Científico-Tecnológico para niñas, niños y jóvenes con experimentos, talleres virtuales y charlas sobre Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

⁴³ Esta ley es criticada por algunos sectores empresariales por la relación peso-dólar, por los impuestos y porque incluye a personas transgénero. Sobre esto último, el EIC sostiene que el sector no discrimina por género, al contrario: “no nos importa si es hombre, mujer o androide [risas] mientras pueda hacer bien la tarea” (EIC, 2020). Se considera que contratar a una persona por su género y porque así lo solicita la ley podría llevar a dejar de lado aspectos como pertinencia al puesto, conocimientos, entre otros aspectos que se consideran más relevantes al momento de la contratación.

A modo de cierre de este apartado, se sostiene que las políticas públicas, mayormente ejecutadas por hombres,⁴⁴ están destinadas a capacitar a las mujeres para el trabajo en informática con un límite de edad de participación: son políticas dirigidas a jóvenes para potenciar su versatilidad, adaptabilidad y personalidad *multitasking* en tanto son considerados una generación ágil y flexible (Sennett, 2008). Además, en estas políticas las mujeres son vistas como “un tema a tener en cuenta” e incluir “en planes estratégicos” de fundaciones o polos tecnológicos. Las mujeres son entonces sujetos pasivos y receptoras de cursos que se convierten en paliativos al trabajo. Además, reproducen su lugar secundario en el sector y continúan cubriendo/conteniendo la brecha de género y reforzando la “utilización política del género” (Birgin, 1995). Las mujeres son un requisito pasajero a cumplir para obtener un determinado beneficio (Girolimo y Feldman, 2020) pero sin tendencia de inclusión. Estas actividades parecieran reforzar la doble presencia (ámbito productivo/reproductivo) de la mujer en el trabajo desde casa, informal y precario. Así como, en algunos casos, dejan entrever la distancia entre el mundo de los posibles y las trayectorias, en tanto perversidad que visibiliza las distancias entre aspiraciones y condiciones materiales de vida: cursos de programación y desarrollo para luego ocupar puestos de marketing, diseño, *testing* o, cursos sobre inteligencia artificial y robótica con trayectorias sociales ligadas a un uso comunicativo de la tecnología (Internet) o falta de tiempo para “estar con la tecnología”. Esta falta de tiempo cobra relevancia si se entiende al tiempo-con-la-tecnología” como un constructor de confianza con la misma.

c. Las mujeres en carreras afines al sector

Argentina

En la “HerStory” (Haché, Cruells y Vergés, 2011) detrás de la informática, se observa que no desde siempre las mujeres han ocupado bajos porcentajes como estudiantes en carreras afines al sector, sino que, en Argentina, durante los años 70, las mujeres conformaron el 75% del alumnado en las carreras de informática (ADC, 2019:4) y hacia fines de los 70’ y comienzos de los 80’ la población femenina era muy superior en algunas carreras informáticas (Zuckerfeld,

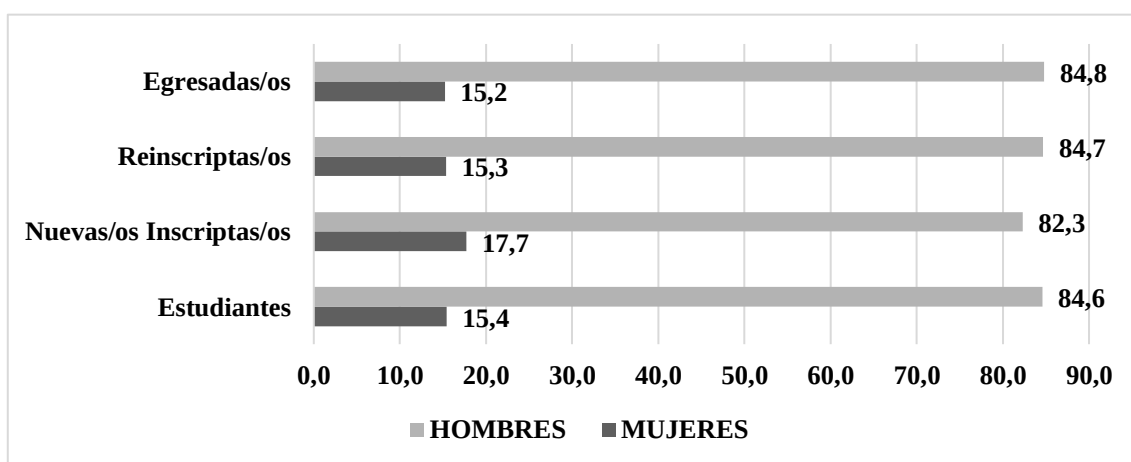
⁴⁴ Las políticas sobre el sector no solo permiten estudiar el lugar de las mujeres, sino también los espacios hacedores de esas políticas en tanto masculinizados tal como menciona el EIC: “yo vengo participando en reuniones por ejemplo con la Cámara de *Software* de Argentina que se llama la CESSI, la Cámara de Empresas de *Software* y Servicios Informáticos y en una de esas reuniones, tuvimos una con María Apólito, María Apólito es la Subsecretaria de Economía del Conocimiento de la Nación y claro, éramos todos hombres menos ella y un par de mujeres más, entonces hablando de sensaciones y percepciones eee hoy estuve, hace un ratito estuve en una reunión del consejo consultivo de Córdoba, es un Consejo del Ministerio de Ciencia de Tecnología con cámaras y empresarios del sector digamos y casi todos son hombres” (EIC, 2020).

Yansen, y Mura, 2011:12). En la Argentina eran el 26% de los estudiantes en TIC en 2001 y el 19% en 2009 (CEPAL, 2014). Estos porcentajes se redujeron hasta mantenerse constantes en un número que ronda el 15 y el 14% en los últimos años.

Específicamente, puede señalarse que, a escala nacional, las carreras de educación superior seleccionadas por las mujeres relacionadas con la informática ocupan el anteúltimo lugar, y son elegidas sólo por un 2,3% según el informe 2013 de la Fundación Sadosky, caso contrario a lo que sucede con los hombres: computación e informática aparecen como las carreras con más favoritismo, con un 19,4% (López Bidone y Marone, 2019).

En el año 2019, en Argentina, los estudiantes de pregrado y grado fueron 2.187.292 de los cuales el 58,6% son mujeres. El porcentaje se mantiene sin muchos cambios si se observa la distinción entre sector de gestión pública o privada. En el periodo 2010-2019 el número de estudiantes de pregrado y grado en ambos sectores público y privado ha ido creciendo.⁴⁵ No obstante, si sólo se observan las estudiantes mujeres de las UTN y, específicamente, las estudiantes de grado de ingeniería de computación e informática/sistemas estos porcentajes empiezan a bajar drásticamente hasta llegar a un porcentaje de 15,4% de mujeres estudiantes de Ingeniería en Computación e Informática/Sistemas tal como se grafica a continuación (ver el Anexo 7. Tablas de datos).

Gráfico 1. Porcentaje de estudiantes, nuevas/os inscriptas/os, reinscriptas/os y egresadas/os de títulos de grado de Ingeniería en Computación e Informática/Sistemas según género en instituciones de gestión pública y privada. 2019. SPU

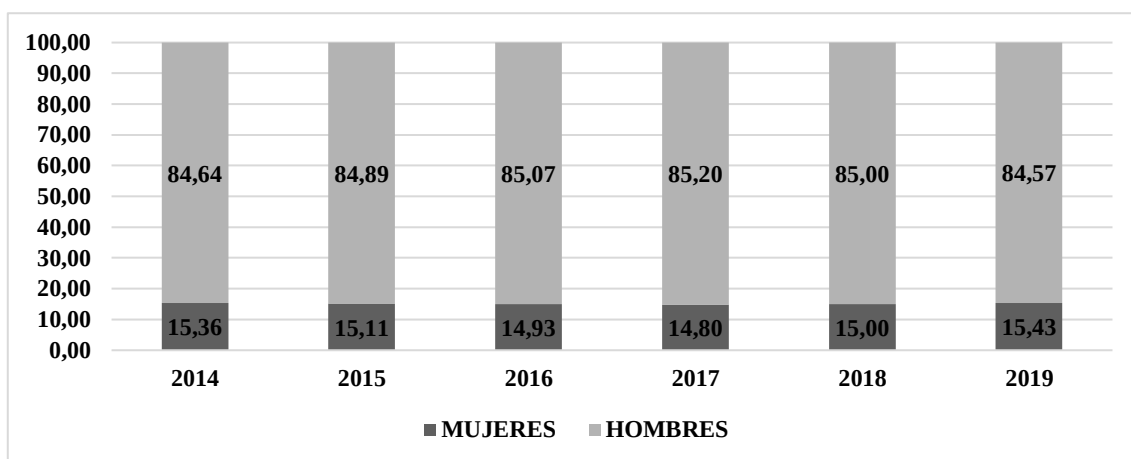


Fuente: elaboración propia con base en datos de la SPU 2019

⁴⁵ Según un estudio de CET (2022), mientras que la mitad de las mujeres estudia carreras de administración, derecho, salud y servicios sociales, las de tecnología de la información y la comunicación se eligen en último lugar.

Un estudio propio de CET (2022), sostiene que “las mujeres representan solamente el 35% de quienes estudian STEM y el 17% de quienes estudian programación” (p.10) y que “cayó la cantidad de estudiantes mujeres de programación” (p.37). Se observa, entonces, una tendencia a mantener bajos porcentajes de participación que giran en torno al 15% desde el 2014 (ver el Anexo 7. Tablas de datos).

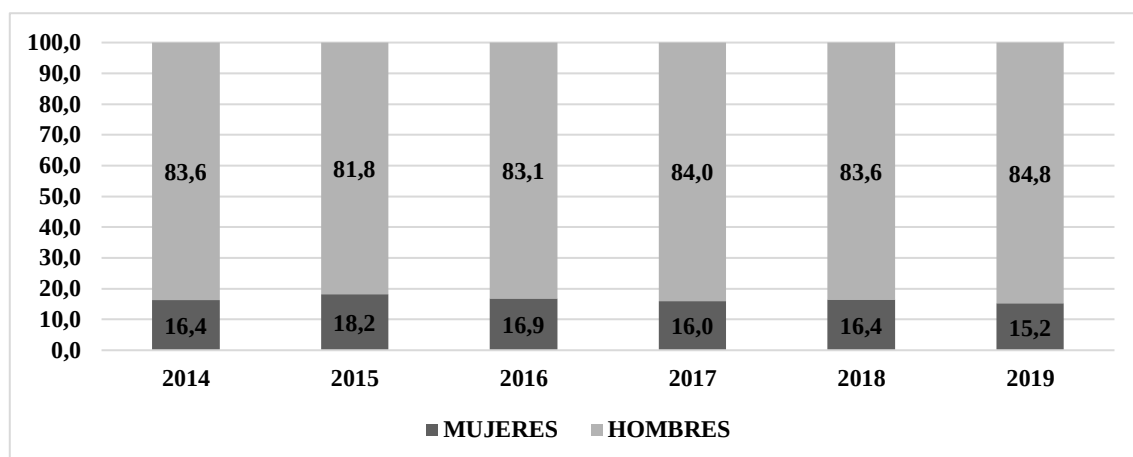
Gráfico 2. Porcentaje de estudiantes de ingenierías en computación e informática/sistemas en instituciones públicas/privadas en Argentina por género 2014-2019.



Fuente: elaboración propia con base en datos de la SPU 2014-2019

Lo mismo sucede si se observan los porcentajes de egresadas mujeres en estas carreras, el porcentaje sigue girando en el 15% y ha disminuido para 2019. Según el informe de CET (2022) “las carreras de programación son las que reportan la menor tasa de egresos para las mujeres de todas las categorías analizadas” (p.42), es decir, en las carreras STEM (ver el Anexo 7. Tablas de datos).

Gráfico 3. Porcentaje de egresados/as de títulos de grado de ingeniería en computación e ingeniería/sistemas según género, instituciones de gestión pública y privada, años 2014-2019.



Fuente: elaboración propia con base en datos de la SPU 2019

Si se observa las ingenierías con mayor cantidad de estudiantes mujeres en relación con los varones éstas son en orden decreciente: Alimentos, Ambiental, Recursos naturales, Química y Forestal. Ahora bien, si se presta atención a las ingenierías con menos cantidad de mujeres en relación con los varones se encuentra a Informática/Sistemas en primer lugar seguida por Industrial (SPU, 2018).

Se viene sosteniendo la poca relación entre educación formal y trabajo ya que “ciertas tareas que generan un alto nivel de valor agregado y que se sitúan en la vanguardia de la innovación” no requieren necesariamente de certificación académica y “la titulación, en el área del trabajo informacional, no parece tener la importancia empírica que a veces se le otorga en términos prácticos” (Zukerfeld, 2010:250). A medida que el sector crecía, “los puestos de trabajo fueron cubiertos cada vez más por empleados sin título universitario” además “la tasa de graduados de carreras informáticas es sistemáticamente menor a la tasa de graduados del total de carreras” (Rabosto y Zukerfeld, 2019:4). Pareciera que “una porción no desdeñable de los saberes que se adquieren en la universidad puede resultar obsoleta respecto de procesos productivos que mutan a una velocidad considerable” (Rabosto y Zukerfeld, 2019:7) como el caso del sector de SSI.

Algunos empresarios del sector y estudiosos del tema sostienen que “la brecha entre la oferta y la demanda de personas especializadas en *software* y servicios informáticos llegará a 10 mil individuos en 2008” (Peña, Goñi Mazzitelli y Sabanes Plou, 2012:23). Así como los chicos de clase obrera abandonaban sus estudios en “Aprendiendo a trabajar” (Wills, 2017), el sector SSI ha crecido con base en saberes productivos que se adquieren en la universidad sin requerir un

título, es decir, entre los mal llamados “desertores” (Rabosto y Zukerfeld, 2019). Esta idea de “recursos humanos insuficientes” es discutida en Argentina por quienes hacen hincapié en las condiciones laborales del sector más que en los trabajadores insuficientes (Rabosto y Zukerfeld, 2019). En esta línea, se sostiene que “las empresas del sector SSI no parecen dispuestas a traducir su declamado interés por más trabajadores con título, en salarios suficientemente atractivos” (Rabosto y Zukerfeld, 2019:5). Esto se observa en el hecho de que “el sector SSI muestra los rendimientos salariales más bajos del conjunto de sectores laborales del país para cada escalón de logro educativo”, es decir, “mientras que, para el conjunto de los sectores laborales (agregado), tener un título universitario incrementa en promedio un 50% el salario horario, en el sector de SSI lo hace solo en un 18%”. Además, “mientras que en el agregado poseer estudios de posgrado incrementa en promedio un 12% el salario horario frente a quienes tienen estudios universitarios completos, en el sector de *software* lo hace sólo un 1%” (Rabosto y Zukerfeld, 2019:4). Por ello es que se sostiene que “aquellos empleados en ocupaciones de *software* que poseen título universitario tienen más probabilidad de ser contratados por sectores ajenos al SSI que por éste”, es decir, “los ingresos de quienes trabajan en ocupaciones de *software* son más elevados fuera del sector SSI, sobre todo si son graduados, que dentro de él” (Rabosto y Zukerfeld, 2019:5).

Para el sector de SSI, la educación formal no tiene una relación directa con el aumento del valor del producto como en el capitalismo industrial (Rabosto y Zukerfeld, 2019) por lo cual cobran relevancia la educación no formal e informal ya que existen “modalidades vinculadas con Internet y las tecnologías digitales, como el autoaprendizaje, la utilización de tutoriales, el aprendizaje entre pares, las comunidades de prácticas, el aprendizaje basado en juegos y otras” (p.7). A lo que se le suma “la capacitación al interior de las empresas –mediante cursos específicos, *learning by doing*, desarrollo de un *know how*-, el aprendizaje a través de Internet, y un amplio conjunto de formas de incorporación de saberes subjetivos” (p.248) que no tienen que ver con tener o no un título sino que el acceso al trabajo depende de “la demostración de eficiencia en el desempeño de sus tareas y, notablemente, en el aprendizaje permanente y la adaptación a los nuevos desafíos” (Zukerfeld, 2010:219).

En esta línea se encuentran los programas e iniciativas de Chicas en Tecnología, de empresas como Telecom y su programa *Digitalers*, la Certificación en Desarrollador Tecnológico emitida por Digital House y apoyada por Globant y Mercado Libre, iniciativas del sector público en conjunto con el privado como las del Centro de Géneros en Tecnología, a nivel global: *Python*

para chicas, Becas *Clight* de programación, entre otras iniciativas. Además, se observan videos en *YouTube* generados con el fin específico de responder esta duda sobre: educación si o educación no (Programador X, 2021) y películas como la norteamericana “*Steve Jobs*” que precisamente muestra cómo “el genio de la tecnología” abandona la universidad para zambullirse de lleno en un mundo de creación que lo lleva al éxito.

Córdoba y Villa María

En Córdoba, las tareas de capacitación son muy frecuentes desde las empresas (Pérez, 2019) y desde distintos programas sociales como ya se explicitó más arriba. En Villa María, si bien las mujeres alcanzan porcentajes altos de educación superior formal, la tasa de desocupación es elevada por ende hay desconexiones educación/trabajo. El máximo nivel educativo cursado que tiene un porcentaje alto en las mujeres es el nivel superior y o universitario completo mientras que en los hombres es el secundario completo (MVM, 2021). Hay en la ciudad iniciativas como el curso “Entendiendo el lenguaje *HTML*”, sobre Programación *Python*, de la academia local Cisco, una Diplomatura en Introducción a la Programación en *Java* (UTN), una tecnicatura Superior en Análisis de Sistemas (Instituto Superior ISIV en convenio con Consultora Pymehelp y VillaMaríaEDUCA), entre otras actividades que van mutando en el tiempo, pero persisten en la ciudad. Un empresario de la ciudad manifestó, siguiendo con la tendencia identificada a nivel global, que la lejanía de las mujeres con la educación vinculada al sector no ha sido siempre así: “cuando yo cursé (...) en Sistemas había la mitad de hombres y mitad de mujeres y ahora cuando le pregunto a **** [egresada de la carrera ISI] y hay 25 hombres y 3 mujeres o sea que cayó” (EIC, 2020) e ISI es una “carrera hermosa para las mujeres” con “muchísima salida laboral” porque “les permite tener flexibilidad, le permite seguir en su casa, le permite, tiene una serie de beneficios que por ahí otras carreras más duras no tanto eee sobre todo hoy con el teletrabajo” y porque “la mujer es mamá, el hombre no, la mujer cursa el embarazo y el hombre no” (EIC, 2020).

Más allá de la reducida presencia de mujeres en ámbitos de educación formal ligados al sector, según el EIC el título no es del todo relevante para encontrar un trabajo, sino que en algunos casos las empresas prefieren que el postulante resuelva algún desafío dando una respuesta programando. Además, muchos deciden realizar estudios más cortos que una Licenciatura o Ingeniería y “en el mundo se va eligiendo qué estudian después y van armando su propia formación” (EIC, 2020). Se manifiesta entonces una tensión entre la importancia de la

educación formal y su lentitud frente a los avances de la tecnología: “el sistema educativo tradicional no avanza a la velocidad que avanza la tecnología” (EIC, 2020):

el recurso humano que ellos largan al mercado eee no está apto para realizar las tareas que las empresas necesitamos y ellos dicen que las empresas no están a la altura de, ni al nivel de las cuestiones que ellos están formando, nosotros tenemos que tomar, al que terminó la universidad o que está cursando y formar de cero porque no saben nada (EIC, 2020).

Se generan, entonces, posturas diferentes entre las empresas y las instituciones educativas.

d. Mujeres informáticas trabajadoras en el sector de SSI

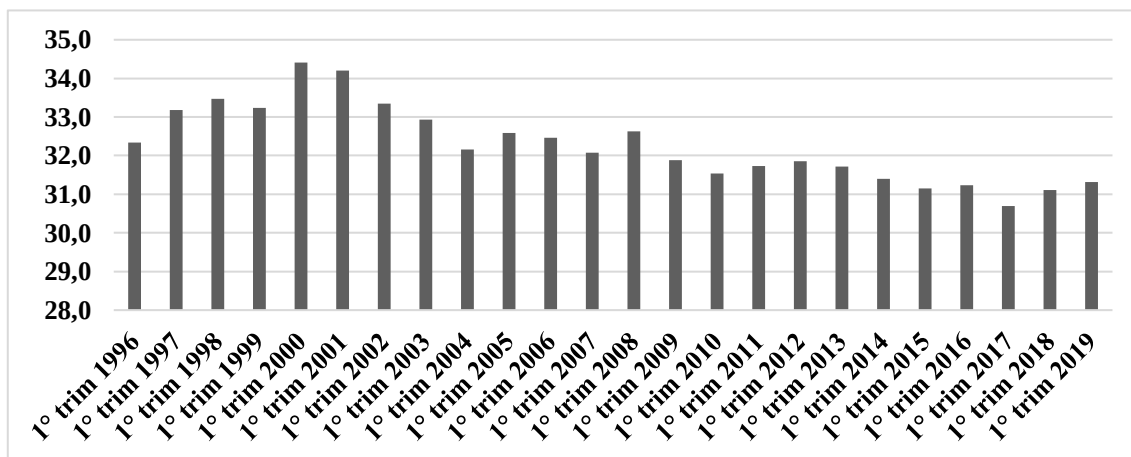
Argentina

Aun en contextos marcados por una creciente feminización del trabajo (Antunes, 2005) que involucra a “trabajos informacionales” como las actividades de Investigación y Desarrollo del sector privado, investigadores y becarios de CONICET, publicidad, *call centers*, entre otros; algo distinto sucede con la producción de *software* propiamente dicha (Zukerfeld, Yansen y Mura, 2011). El sector de informática es un “sector donde predominan los hombres” (López Bidone y Marone, 2019:81) y las mujeres “enfrentan barreras vinculadas a estereotipos de género” al “intentar acceder, mantener y promoverse en una posición laboral” (Chicas en tecnología, s.f.).

En Argentina para el 1° trimestre de 2019 se contaba en el sector de informática con un 31,31% de mujeres trabajadoras frente a un 68,69% de varones (OEDE, 2020) porcentaje similar al que presenta la CESSI: el 30% de trabajadores del sector son mujeres marcando una proyección del 40% para el año 2024 (OPSSI, 2020).⁴⁶ Números similares presenta la CEPAL (2014) sosteniendo que “se estima que en la Argentina la proporción es de una mujer por cada tres varones” (p.15). Estos porcentajes no varían según el tamaño de la empresa, sino que oscilan entre el 28-31% (OPSSI, 2020) siendo levemente mayor en las empresas más grandes (Jaimez et al., 2016:78) y en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Al igual que sostienen los estudios a nivel internacional mencionados más arriba, los porcentajes de participación femenina se mantienen en un bajo número (ver el Anexo 7. Tablas de datos).

⁴⁶ El plan estratégico 2018-2030 propone a futuro una distribución más igualitaria de género, generando 500.000 empleos incorporando al menos un 40% de mujeres. Por otra parte, se busca reducir la brecha de género, logrando una proporción de 50-50 partiendo de la 80-20 que se tenía en 2018: se busca que llegue a 75%-25% en 2022 y 60%-40% en 2030. La CESSI identifica una tendencia positiva en la incorporación de trabajadoras al sector del 26% en 2018, 30% en 2020 y proyectando un 40% para el 2024. Este porcentaje no varía demasiado según el tamaño de las empresas (Plan estratégico, 2018).

Gráfico 4. Porcentaje de empleo asalariado registrado privado según rama de actividad Informática. Mujeres. Del 1° trim 1996 al 1° trim 2019.



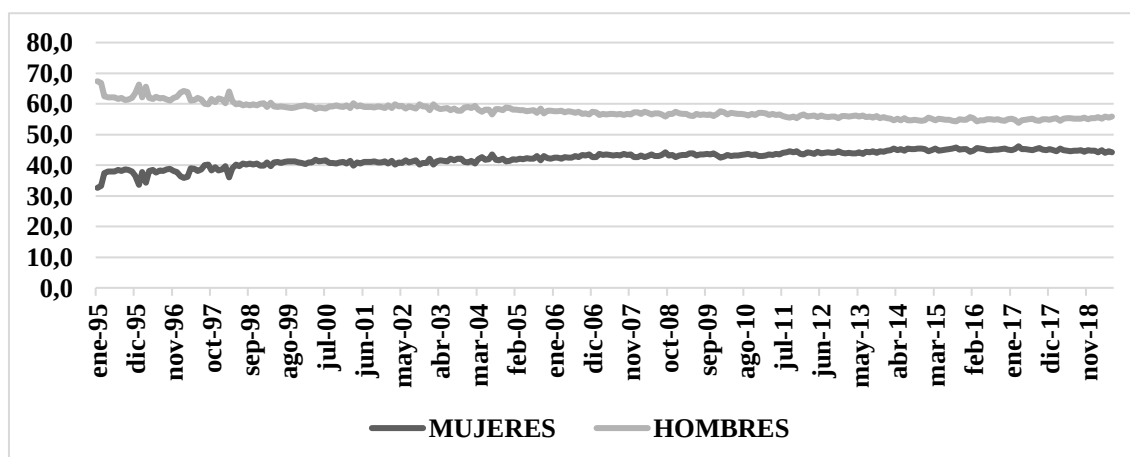
Fuente: elaboración propia en base a Boletín de Estadísticas Laborales OEDE (2022)

Este 30% se reduce si se observa el nivel jerárquico: directoras y gerentas del sector (CEPAL, 2014), identificando una “posibilidad diferencial de acceso a cargos jerárquicos” (Yansen y Zukerfeld, 2013:209). Según la CESSI, “en el 32% de los directorios de las empresas del sector existe al menos una mujer, dejando un 68% de organizaciones lideradas y dirigidas solo por hombres, es decir, 1 de cada 3 empresas tiene al menos una mujer en cargos directivos (OPSSI, 2018). Según la CEPAL (2013), “las mujeres ocupan el 41% de las jefaturas y supervisiones, pero solo el 21% de ellas llega a puestos directivos o de gerencia” (p.64).⁴⁷

Aun cuando estas mujeres logran alcanzar puestos directivos, sus salarios no logran equipararse con los de los hombres: “las brechas salariales (de los cargos gerenciales y de directores) son notablemente marcadas, ya que el ingreso de las gerentas mujeres equivale prácticamente a la mitad del ingreso de un gerente varón” (CEPAL, 2013:64). Otros estudios sostienen que “las mujeres profesionales reciben un salario 20% menor al de sus pares varones y las técnicas ganan un 8% menos que los técnicos en un puesto similar. En el sector operativo, la brecha es del 19%” (Peña, Goñi Mazzitelli y Sabanes Plou, 2012:23). Con respecto al salario promedio en pesos de los asalariados registrados del sector privado “para mujeres fue US\$ 1.628, para los hombres fue US\$ 2.057, es decir un 26% superior” (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación, 2016:15) (ver el Anexo 7. Tablas de datos).

⁴⁷ Esto no es algo propio del sector de SSI sino una característica general (OEDE, 2022).

Gráfico 5. Remuneración promedio de los asalariados registrados del sector privado por rama Informática Mujeres y Hombres. En pesos, a valores corrientes. Mensual ene-1995 - jun-2019.



Fuente: elaboración propia en base a Boletín de Estadísticas Laborales OEDE (2022)

La brecha salarial de los asalariados registrados privados en el sector de informática se redujo aun cuando sigue siendo diferencial entre géneros. Aun cuando algunos referentes del sector sostienen que los trabajadores se valoran por lo que saben hacer y no por el género, como se veía más arriba con el caso del EIC entrevistado, los antecedentes de investigación sobre el tema observan que existen algunas actividades de informática más feminizadas que otras.

Imagen 3. ¿Cuáles son las actividades informáticas que usualmente realizan las mujeres?



Fuente: Elaboración propia con base en MET (2020); CEPAL (2014), Peña, Goñi Mazzitelli y Sabanes Plou (2012), Zukerfeld, Yansen y Mura (2011) y Novick, Rojo y Castillo (2008).

En general, las mujeres ocupan puestos no técnicos o sin demasiada exigencia técnica: un 59% de los puestos de staff no técnicos están compuesto por mujeres (OPSSI, 2018) como pueden ser el análisis funcional y el control de calidad (Jaimez et al., 2016:8). Según CEPAL (2014),

en las actividades de análisis se necesitan “competencias blandas” más asociadas a las mujeres y menos valoradas que las competencias duras dotadas de mayor prestigio. Siguiendo con el análisis mencionado, se sostiene que mujeres que inician su actividad en programación terminan siendo “analistas funcionales o ‘*testers*’ (etapa de verificación técnica)” (p.25) puestos para los que, además, se buscan mujeres. Por otro lado, las actividades de diseño, también son atractivas para las mujeres, aunque en ellas no obtienen el mismo reconocimiento que sus pares varones al ser constantemente cuestionadas con respecto a su creatividad (CEPAL, 2014). Las mujeres se concentran, entonces, en puestos de comunicación, diseño y, más allá, en tareas de manejo de personal o tareas administrativas (Zukerfeld, Yansen y Mura, 2011) además de comercialización, marketing y responsabilidad social (CEPAL, 2014). Estos puestos menos técnicos suelen ser los puestos peor remunerados.

En el medio de este termómetro de actividades se encuentran las de *testing* o calidad (donde hay más mujeres que en la codificación, por ejemplo) e implementación que es una tarea asignada mayormente a mujeres. Según algunos estudios, las mujeres en *testing*, implementación e ingreso de datos representan el 49% (CEPAL, 2014; Peña, Goñi Mazzitelli y Sabanes Plou, 2012).

Por último, en el extremo menos concentrado de mujeres se encuentra la programación y el desarrollo de *software* (Zukerfeld, Yansen y Mura, 2011) con un 24% de mujeres ya sea trabajando en él y como candidatas a ocupar dichos puestos (Peña, Goñi Mazzitelli y Sabanes Plou, 2012) además de otras áreas como infraestructura, gestión de base de datos (Jaimez et al., 2016), arquitectos y especialistas en seguridad (Basco Lavena, 2019). En soporte hay una presencia de mujeres del 16% (CEPAL, 2014). Estos suelen ser los puestos mejores remunerados.

Con respecto a la violencia de género en el trabajo, el 30% de mujeres y diversidades de género manifiestan nunca haberla sufrido mientras que el 70% responde positivamente y el 98% explicita haber sufrido algún tipo de hostilidad y/o violencia ligada a situaciones de incomodidad, bullying y acoso como bromas, falsos rumores, subvaloración de opiniones, interrupciones al hablar, carga de trabajo excesiva, etc. (MET, 2020).

Con respecto a la rotación en el trabajo, un estudio sobre el comportamiento del mercado laboral del sector en la ciudad de Tandil (Buenos Aires) sostiene que en los diez primeros años de antigüedad laboral el 58% del personal rota de trabajo siendo los jóvenes en general y las

mujeres en particular los que tienden a cambiar más de trabajo (López Bidone y Marone, 2019). De estos trabajadores que rotan, los hombres lo hicieron en 50% y las mujeres en un 66% aun siendo menor cantidad en estos trabajos. En los primeros cinco años de trabajo existe una mayor rotación: “estos trabajadores, son en un 27% mujeres y tienen en un 72% edades que oscilan entre 25 a 35 años” (López Bidone y Marone, 2019:98). Entre los cinco y diez años de antigüedad la rotación es elevada pero menor que en el periodo anterior: “esta franja estuvo compuesta en un 44% por trabajadores [de] edades de más de 35 años, entre los cuales no hubo mujeres” (López Bidone y Marone, 2019:19). Con respecto al emprendedorismo en el sector, un estudio en la ciudad de La Plata sostiene que de los emprendedores entrevistados son 80% varones (Feldman, 2018:164).

Córdoba: un panorama desalentador para las mujeres

Retomando lo analizando por Jaimez et al. (2016) aquí se mencionan tres aspectos que permiten analizar el lugar de las mujeres informáticas en Córdoba. En primer lugar, las mujeres ocupan porcentajes de participación menores que a nivel nacional, “el promedio de participación de mujeres en áreas TIC rondó el 26%, mientras que en la investigación anteriormente mencionada [2015] la participación estimada fue del 30%” (p.8). En segundo lugar, la población de trabajadoras del sector “constituye una porción minoritaria en la fuerza de trabajo y las empresas las requieren cada vez más por contar con competencias comportamentales diferenciales que colaboran con la estrategia del negocio” (p.4). Por último, específicamente en la Ciudad de Córdoba, “el perfil más demandado es el de desarrollador de *software*” siendo este el “perfil con la menor presencia de mujeres” (p.8).

Villa María y el sector de SSI: una ciudad de micro y pequeñas empresas de desarrollo de software para comercios

En el año 2018 en la ciudad de Villa María el rubro comercio por menor (49,5%) y servicios (34%) son los que mayor participación tuvieron en el PBI local. Los rubros de actividad que aumentan su dinamismo son la construcción, la industria y los servicios mientras que se reduce la actividad comercial. Para el segundo trimestre de 2021, los resultados de la Encuesta Trimestral de Hogares (ETH) muestran que la tasa de actividad en la ciudad de Villa María para las mujeres es de 51,76%, mientras que para los varones es de 68,94% y la tasa de empleo es para las mujeres de 45,20% y para los varones de 65,06%. En la Población Económicamente Activa (PEA) hay una mayoría de hombres. La tasa de desocupación para las mujeres es 13,44% y para los varones es 5,64%. Esta tasa ha aumentado para las primeras desde 2019 a 2020. Y su

tasa de subocupación también es mayor, siendo casi el doble que la de hombres. En Villa María, si bien el porcentaje de jefes de hogar (52,45%) es mayor en mujeres, también lo es el índice de dependencia potencial (21,89% sobre 18,73% el de varones) (ETH-MVM, 2021).

Específicamente sobre el sector de SSI, según un informe del OIR (s.f.), el 94% de las empresas son Micro y Pequeñas según su facturación y las actividades informáticas son mayormente de servicios de desarrollo de *software* (23%) según las ventas. Los que demandan estos servicios y productos son mayormente el comercio mayorista y minorista (45,5% de las empresas). El 21% de los ingresos provenientes del exterior son por servicios de desarrollo de *software* (39,8%). Los destinos de las exportaciones son Chile, Bolivia, Colombia y España. Con respecto a la ciudad de Villa María, el Clúster De Impulso Tecnológico - Región Centro Argentina tiene “una masa de 1.000 empleados” aproximadamente (EIC, 2020).

En palabras de un empresario del sector, en el rubro tecnología “casi todos los casos del clúster han crecido en la pandemia” porque “hay mucho negocio que ha estado montado simplemente *online* (...) hay mucho emprendedorismo, está aquel que arranca y consigue algo y lo va vendiendo por Internet” (EIC, 2020). Con respecto a la relación educación-trabajo, el empresario observa en las pequeñas empresas la importancia de tener empleados capacitados para el contacto con los clientes. Además, sostiene que hay puestos sin cubrir, por ello no es necesario contar con un título terciario o de grado para trabajar: con conocimiento básicos se puede conseguir un trabajo porque luego existen “capacitaciones en el trabajo”. El hecho de tener que capacitar a los empleados en el trabajo y la alta rotación existente más la competencia mundial en el sector son factores en tensión entre los actores involucrados. Se sostiene que “el factor dinero es uno de los ítems” que influye en la rotación, pero más allá de lo económico, se valora la generación de un “ambiente de trabajo agradable”, con un buen equipo, sin presión excesiva, con desafíos y sin monotonía. Además, sostiene que las mujeres rotan menos que los hombres, pero también depende de la actividad realizada: “si les preguntas a muchos programadores, por ejemplo, te van a decir que más de diez años haciendo ese trabajo no lo pueden sostener porque según ellos se les quema la cabeza programando” (EIC, 2020). En términos de género, en Villa María son mayormente los hombres quienes se vuelcan al ámbito tecnológico, quienes ocupan cargos gerenciales aun cuando existen mujeres en mandos medios; y quienes llevan a cabos emprendimientos propios. Además, “muchas empresas lideradas por mujeres murieron más que empresas lideradas por hombres” (EIC, 2020).

CAPÍTULO 3. MUJERES INFORMÁTICAS EN EL SECTOR DE SSI DE VILLA MARÍA

En este capítulo se analizan los datos construidos. En primer lugar, se aborda la relación de las mujeres trabajadoras con su familia de origen, educación y trayectorias laborales. En segundo lugar, se desarrollan las características del trabajo de informática que realizan actualmente dichas mujeres. Por último, se observan las prácticas de (dis)continuidad en la configuración de disposiciones para con el trabajo de informática que realizan actualmente dichas mujeres para observar cómo es que alguien se va haciendo en el devenir de su biografía.

1. Sobre las trayectorias sociales

En este apartado se aborda la relación de las mujeres trabajadoras con su familia de origen, sus trayectorias educativas y sus trayectorias laborales.

a. La familia de origen

Las familias de origen de las mujeres entrevistadas son percibidas como desprovistas de una “guía” sobre los usos, accesos y estudios sobre tecnología, pero, este “no saber” no se traducía en desinterés. Todo lo contrario, dichas familias se erigían en apoyo hacia las mujeres, por ejemplo, cuando decidieron estudiar la carrera de ISI⁴⁸ aun cuando los argumentos esgrimidos por esas familias eran superficiales: por tener “salida laboral” o ser una carrera “que se venía” en un futuro, que estaba “creciendo”, “estaba de moda” y en la “mira de todos”:

Creo que les gustó la carrera que elegí porque creo que lo elegí también en un momento en que todo lo que fue tecnología y de la parte *online* fue creciendo entonces como bueno veían que era una carrera con [risas] posible trabajo a futuro así que creo que les gustaba, pero bueno eee era algo que también estaba creciendo y estaba de moda y bueno era una carrera que estaba ahí en la mira de todos. E1

No obstante, la falta de fundamentos sólidos sobre “lo tecnológico”, las mujeres identifican algo “implícito” en esas ausencias, una tácita “buena voluntad cultural” propia de sectores socioeconómicos bajos, sensu Bourdieu y Passeron (2019).

Mis papás, ellos no hicieron universidad, mi mamá por ejemplo hizo el secundario de grande, entonces ellos tampoco tenían ni idea a lo mejor de cómo guiarte como padre en la universidad, yo sí sabía que solamente tenía que estudiar digamos y elegir algo y estudiar...Desde que tengo uso de razón sabía que yo tenía que estudiar, el qué no, o sea también otra cosa que siempre digo que ellos no permitían, no sé si no permitían, no usan esa palabra, pero como que siempre carreras universitarias, nada terciario, es decir, siempre le gustaba que se yo, la típica, contador, abogado. E7.

⁴⁸ Tal como se menciona más arriba, todas las entrevistas comenzaron a cursar sus estudios universitarios en esta ingeniería de la UTN-FRVM, aun cuando varias no los finalizan.

Mi papá es electricista, y como que mi familia digamos la mayoría tienen oficios y creo que como por ahí me sentí más ligada con eso [para elegir el secundario] (...) En mi casa como que siempre me dieron la posibilidad de elegir. E9.

Podríamos haber elegido otra ingeniería, pero digamos siempre dentro de la Ingenierías. EP1

Se observa claramente la transmisión generacional de modelos que van configurando imágenes profesionales en este caso. Las familias de origen no parecían tener vínculo directo con las tecnologías ligadas a la informática, pero sí perciben a la universidad como una posibilidad de ascenso social por medio de la educación, es decir, existe una “confianza” en la educación, independientemente de la carrera elegida, sea ésta más novedosa o más tradicional. Se puede observar cómo en esos “no-vínculos” directos de sus padres con la educación universitaria, se desprende un “deber ser” (tener que estudiar algo) en el medio de algo de libertad (elegí lo que quieras).

i. Padres, madres y hermanos/as

Mientras que se establecen vínculos sólidos entre las trayectorias de las mujeres entrevistadas y la de sus padres, algo distinto sucede en relación a las trayectorias de sus madres y hermanos/as. En lo que respecta a las madres de las entrevistadas, la mayoría son amas de casa, en menor medida maestras y profesoras y, por último, empleadas de comercio de indumentaria y administrativas. En lo que refiere a los hermanos/as, tampoco se encuentran vínculos directos en cuanto a la educación y al trabajo de las entrevistadas.

Mi hermana más chica se vino a estudiar acá a la nacional, Licenciatura en producción de imágenes, como ella se vino para acá y yo tenía mi hermana más grande viviendo en Rosario y la más chica acá eee entonces mi mamá me dijo, bueno tenía UTN los dos lugares los pases de UTN a UTN son directos entonces me dice bueno, elegite uno de los lugares así están juntas [sic] eee con algunas de tus hermanas en algún lado y bueno elegí Villa María. E3

Ni siquiera les gusta mucho ahora sí porque ya todo el mundo tiene que estar en la compu, pero no, al principio no, al principio como que a mi hermana no le interesaba mucho y mi mamá bueno le interesaba que me interesara, pero no más que eso. EP1

Las mujeres deciden dónde estudiar acorde al lugar de estudio de su hermano/a mayor para compartir alojamiento, por ejemplo, pero no hay un imperativo sobre qué carrera estudiar, es decir, la figura de las madres aparece cuidando a las hijas mujeres, pero no las inmoviliza, sino que impulsan sus estudios universitarios. Entonces, la relación con los hermanos/as se vincula al lugar de estudio para compartir alojamiento por una cuestión de economía familiar, mientras que las madres aparecen como cuidadoras, pero también habilitadoras, como con el caso de la educación: en ningún caso las mujeres siguen los trabajos de sus padres/madres, pero sí aceptan y cumplen el mandato de estudiar. La masividad que progresivamente ganaron las tecnologías e Internet predispone a las familias a “interesarse” por el acercamiento de las entrevistadas hacia

la tecnología. Los padres aparecen con mayor intensidad en las biografías de las mujeres entrevistadas como se muestra a continuación.

ii. Los padres, quienes las “arrastran” a la tecnología

La figura de los padres se vincula en mayor medida con las trayectorias de las mujeres. Aun cuando el oficio de los padres no tiene relación directa con la informática,⁴⁹ como en el caso de quien reparte mercancías, sí lo es el hecho del uso que hacen de las tecnologías para trabajar.

No, nada que ver, él era repartidor de, tipo tenía un depósito de mercadería de distintas mercaderías y el repartía a los negocios minoristas y bueno tenía una computadora que él llevaba todo ahí la facturación y todas esas cosas, pero bueno yo no la tocaba era una computadora que tenía el sistema DOS [MS-DOS, sistema operativo de Microsoft], esa computadora vieja y bueno decidí eee mandarme a computación, siempre le gustaba la tecnología entonces como que sí puede ser que sea de esa parte que a mí también me gusta mucho la tecnología (...) Él intuyó que era lo que se venía la tecnología entonces él siempre me dice vos estas, y después estudiaste eso gracias a mí que yo te mandé a computación. E4

Además, caso contrario, aun cuando los padres tienen estudios vinculados a la informática, como el profesor de computación, las mujeres identifican que su uso de las tecnologías trasciende lo meramente laboral permeando la vida cotidiana/oficios como el de ser músico y querer acompañar a su hija en el proceso de realización de su trabajo final de grado de ISI:

El que más entendía era mi papá él era profesor de computación, se dedicaba a todo, se había hecho con Excel su propio programa o sea hoy en día Excel se lo considera un lenguaje de programación imagínate y él se hizo todo una pantalla que vos decís Excel hace esto ni yo, estaba encantado a él le encantaba muchísimo a la tecnología por el lado de mi papá es que aboqué mucho por esta carrera y era el que más me entendía en ese aspecto sí, a todo esto también era músico entonces con la computadora armaba todas las pistas en sus tiempos libres con la pandemia y todo componía las canciones, los temas eee o sea la parte melódica y eso (...) él mismo se armó su programa de facturación entonces era una persona que tenía un bocho enorme, entonces por ese lado yo vengo arrastrada a la tecnología con mi papá entonces la que salió por ese rumbo fui yo siempre entonces digamos que de ahí viene mi interés desde chica (...) me entendía bastante y hasta veíamos [el padre falleció] que hacer para la tesis cosas así que me iba a dar una mano para, hacer una tesis relacionada a la panadería donde trabajaba él. E6

Esta disposición corporal de venir “arrastrada” demuestra cómo, más que reproducirse estereotipos de género, estos se rompen y se habilita a las mujeres a tener primeros contactos con un ámbito que tradicionalmente se liga al género masculino. Pero no siempre el vínculo con el padre significa acceso a las tecnologías, sino que se manifiestan tensiones. Una entrevistada repasa algunas diferencias en cuanto a las cosas que (no)podía hacer con su padre, los lugares permitidos y prohibidos.

En mi casa por así decirlo se hicieron diferencia, qué sé yo, mi hermano del medio eee siempre en las vacaciones fue a ayudarlo a mi papá, mi papá lo llevaba a trabajar con él, y a mí nunca me llevó y yo nunca se lo pedí tampoco, no es que yo le dije “ay, quiero ir con vos a trabajar” y me dijo no, no vas, yo

⁴⁹ Entre los trabajos de los padres se encuentran: un transportista de granos, un trabajador industrial (fábrica de pólvora), un ingeniero electrónico también gendarme retirado, un comerciante, trabajadores del campo, repartidor de mercaderías, tapicero, profesor de computación y músico, asesor de seguros y electricista.

nunca se lo pedí, pero él tampoco nunca me llevó, pero no, no sé, porque bueno, lo común es que una mujer no sea electricista, entonces no vas a llevar a una nena de 12 años a pelar cables, que se yo, a lo mejor ahora sí estamos como más, no te digo en mi casa, en general, quizás ahora por ahí si un papá electricista le dice a la hija “che, ¿querés venir?”, en ese momento me parece como que era, no lo justifico ni nada ¿no? Pero eee por ejemplo, esas diferencias por así decirlo, pero en ese sentido, que se yo, después yo me acuerdo por ahí, me estoy yendo de tema, pero por ahí ponele me acuerdo no sé, mi papá cortaba el pasto de todo el frente de mi casa, y nos ponía a todos a juntar el pasto y no era que “ah no, porque vos su mujer quédate dentro”, no, todos estábamos ahí rastrillando el pasto. E9

Entonces, se observa que los padres que no realizan tareas de informáticas usan las tecnologías en sus trabajos y, quienes están vinculados a la informática usan las tecnologías para sus actividades extra laborales. Las relaciones con la familia son complejas y habilitan a la vez que cierran espacios para las mujeres como en el caso del trato diferencial entre hermanos/as según género. Cuando hay intenciones de acercarse a los trabajos de los padres se observan espacios negados mientras se permiten realizar tareas de la casa más ligadas al género masculino. Los estereotipos de género, vueltos prácticas, son a veces rígidos a veces flexibles: son inestables, abiertos y cambiantes, es decir, los límites se corren, así como se mantienen otros sobre todo en “la casa” en referencia al lugar que tradicionalmente ha sido asignado a “la mujer” manteniendo el trabajo “fuera de casa” como “lo masculino”. Mas allá de la tarea realizada, la importancia se identifica en el espacio de realización. En el caso retomado sobre lo que se le permite a la mujer, “el destino” de esa acción se dirige a ser un trabajo de reproducción doméstica o cotidiana.

iii. Identificación del primer contacto con algo tecnológico

Cuando se interroga a las mujeres sobre cuál fue su primer contacto con “algo tecnológico” en sus vidas, se menciona a la primera computadora, el teléfono celular, a personas y a otros dispositivos. Acorde a la edad de las entrevistadas, se podrían ubicar temporalmente estos primeros contactos con lo tecnológico en la década de los años 90 y comienzos del siglo XIX.

La primera computadora: esas máquinas blancas, viejas, las de escritorio y de los disquetes...

Con respecto a la primera computadora, las entrevistadas resaltan que, si bien era de toda la familia, no todos la usaban del mismo modo.

La primera vez que llevaron la computadora a casa era como que mi papá y yo el que sabíamos usar la computadora (...) No era re común tener la máquina, era la computadora de toda la familia. E3

[Con los juegos empecé] a estar mucho más tiempo en la compu y para investigar de que iba un poco todo ese mundo, era mucho tiempo muchas horas en la compu jugando o lo que sea que estaba haciendo entonces por ahí en casa me decía que saliera un poco pero no después tranquilo digamos fue como que no me di cuenta me fui metiendo de a poco y acá estoy. EP1

Debido a que no era común tener una computadora, mucho menos más de una, su uso era compartido y traía aparejado peleas entre hermanos/as:

En mi casa siempre hubo una computadora de escritorio digamos que era, se compartía con mis hermanas ahí hacíamos trabajos escolares [del secundario]. E1

No tenía mucho tiempo para estar en la computadora porque éramos 3, las 3 teníamos cosas de la escuela para hacer entonces se usaba para la escuela básicamente. E4

Creo que él siempre, casi siempre me ganaba en las peleas por la máquina así que eee, era, o sea, yo quería estar en la máquina todo el día y él también así que bueno, era un, no es como ahora que por ahí cada uno tiene su máquina, sí, nosotros sabíamos que las peleas las teníamos que resolver entre nosotros o sea, no es algo que esto escalaba y llegaba a mis viejos o sea sabíamos que, y creo que ahí no se él tenía, no sé, tenía como, él sí tenía, creo que él la usaba más que yo, eso, o tal vez sea un remordimiento mío [risas] viste ahí en Los Simpson cuando ves que está Bart y los hijos de *Flanders* que dicen: *hace de cuenta que vos también estás jugando, vos jugas para mi equipo*, y juega Bart no más, bueno, algo así. E5

Imagen 4. Ilustración de la cita



Fuente: Metro951.com

Entonces, en algunos casos el primer enlace con algo tecnológico está ligado a la diversión, mediada por un amigo, como por ejemplo ser invitado, acompañante, espectador de juegos: “yendo a mirar”, jugar era mirar.

Yo era más que iba, pero al último era más que lo acompañaba a él y jugábamos a los juegos que había ahí el *Counter*, me acuerdo el *Counter*, así no jugara yo al menos iba a mirar. EP1

Se observa cómo, desde su infancia, las mujeres van construyendo esta disposición a estar, lidiar y negociar con hombres de igual a igual o, al menos, sin intervención de los padres.

Nos ponían horario tipo el mayor primero una hora o dos horas después estoy yo una hora o dos horas y el más chico una hora dos horas y nos íbamos corriendo cuando éramos chicos, no hubo tanta diferencia yo era la que más acaparaba la máquina [risas] me corrían, si me mandaban a hacer ejercicio, aunque sea media hora de camina, cuarenta minutos, sí, sí me corrían [risas]. Entrevistadora: ¿Y qué hacías como manejas esas situaciones? Entrevistada: Y yo lo miraban como diciendo ¿para qué voy a caminar 30 minutos? [risas]. Y bueno discutíamos un rato, sí y me ponía a mirar tele, no había mucho que hacer en mi pueblito. E6

Era la cuestión de bueno, “ya estuviste jugando mucho, ahora quiero jugar yo” eee y bueno, pero no, pero qué se yo, como creo ha sucedido en todos lados, pero no, normal. E8

Pero nosotros tres más que nada yo y mi hermano del medio, por ahí el más chico era, no tan chico, pero más chico, había una diferencia ahí, la usábamos [a la computadora] por igual, yo creo que lo mismo hubiese pasado si ponéle hubiese sido un regalo de ellos, hubiese sido la computadora ahí, de todos, y no, cada cual la usa un tiempo y listo. E9

Se observa que la tecnología no es un ámbito masculino ni un rasgo de la masculinidad en las biografías de las mujeres. Además, por el hecho de que no era común acceder a una computadora personal en cada casa y por la novedad del objeto, la figura de los padres no aparece regulando los tiempos de uso de sus hijos. En este contexto, las tecnologías parecían no ser un espacio estrictamente masculino y las mujeres acceden al uso de la computadora aun cuando este acceso tenía matices y cuando los padres les sugerían otras actividades:

Mi mamá o a lo mejor si estaba aburrida, ¿qué puedo jugar? Ponele, y bueno, armate la casita y sí, la armaba, pero la terminaba de armar y me aburría. E7.

La percepción del tiempo y de las épocas está marcado o “se lee” en clave de cómo eran las computadoras en ese momento: “la época de los disquetes”, de máquinas “viejas”, “blancas, con *Windows 98*” en las que se jugaba al *Age of Empires* o *The Sims* o la época en la que conectarse a Internet era un “show”.

Si conectabas Internet te quedabas sin teléfono en la casa, era un show la conexión, la conexión a Internet era un ratito y todo rápido era buscar, descargar. E3

La conexión me acuerdo que era por teléfono, si vos la usabas tenías el tono del fijo ocupado [risas]. E8

Cuando yo tuve mi primera computadora recién empezaba a haber Internet ¿eh? O sea que estaba el Dial-Up [conexión a Internet que utiliza una red telefónica] que no era muy normal, no era tan habitual por lo menos yo, no era tan, digo yo tuve la máquina un tiempo interesante sin conexión a Internet. EP2

Mi relación con la tecnología fue apenas salieron estos juegos Los Sims (...) En las páginas de juegos que había al principio que tardaban dos años para cargar una sola pantalla. EP1

Los usos que les daban giraban en torno a los trabajos prácticos del secundario, para imprimir, escuchar música, jugar o usar el *Messenger*.

Ahí bueno era toquetear, bueno hacía todos los trabajos de la escuela en la compu, buscaba en Internet, la usaba para un poco de, más de todo Internet. E8

Usaba la computadora, pero para cosas normales, para lo que la usa la gente normal, en ese momento no existía las redes sociales, pero no sé, para hacer los trabajos de la escuela, para escuchar música, lo máximo que tenía era el encarta y bueno, y la impresora para los trabajos de la escuela, no había otras cosas para hacer más que ponele escuchar música eee porque no tenía en ese momento eran los CDs y yo no tenía reproductor de Cd, así que en ese momento la computadora servía para escuchar música. E9

Eran juegos y después salió eso *Messenger* y, pero era gracioso porque íbamos los dos [al ciber] y nos escribíamos entre nosotros uno al lado del [risas] pero sí buscábamos juegos. EP1

Me pedían hacer traducciones de, no sé me traían audios, lo que vos estás haciendo ahora conmigo, me decían: me lo traducís, me lo transcribís, yo los transcribía, me pasaban un CV, me dicen: ¿no me haces el CV? Hacía el CV en al compu y los imprimía, en ese momento también estaba saliendo la Ford Ranger y había conseguido los manuales estaban en inglés y había que pasarlos al castellano y hacerlo todo con la compu y bueno eso también hacía o sea y para que te ubiques lo que era la máquina en ese momento, no todo el mundo tenía, muchas veces me traía disquetes: me imprimís porque no había impresoras en todos lados entonces se imprimía y mi trabajo era la impresión (...) Te traían el CV en el disquete, vos lo modificábamos, lo guardabas, le dabas la impresión, le dabas el CD. EP2

La computadora se percibe ligada al tiempo, se las describe según las épocas. Las mujeres entrevistadas han accedido a las computadoras con algunas especificidades, pero en todos los

casos, la computadora aparece ya sea en la propia casa de las mujeres o en la casa de familiares, de amigos o en un ciber. Con respecto a la familia, se tenía una computadora “para todos” y el hecho de tener una computadora compartida o “solo para mí” no es algo inocente y va configurando disposiciones para lo colectivo/individual y da pautas de un proceso de transición general y de individualización en el uso de dispositivos: del mirar, al mirar y poder tocar. Esto significa, en términos simbólicos y cognitivos, acceder, trabajar, usar y apropiarse de la computadora usándola en sus especificidades y con determinados intereses.

Con respecto a los amigos, la computadora se configura como dispositivo de entretenimiento ligada a juegos, chats y conversaciones con otros, festividades como cumpleaños, o simplemente para escuchar música: un dispositivo que entra de lleno en la vida cotidiana de estas mujeres. Se observa aquí, con la computadora, Internet y el ciber; el origen de nuevas interacciones que hoy continúan con el celular como principal protagonista.

El primer celular

En un lugar secundario aparece el celular como primer contacto con lo tecnológico. Al igual que sucedía con la computadora también se lo referencia con tecnologías de otra época.

Quando yo empecé a estudiar 2004 eran casi los primeros teléfonos que salían con mensaje de texto, los 1100, los Nokia, pero la versión más vieja, no ya la que venía con pantallita [voces entrecruzadas] (...) Y eran negros que venían con la pantallita casi verde, era ese, pero eran los primeros que estabas 3 años para escribir un mensaje de texto. E8

En ocasiones el celular era un regalo de la familia y se usaba principalmente como entretenimiento: juegos, música y compartir con amigos. En otros casos, no se tenía acceso a él y se lo veía como algo lejano reservado al padre o la madre:

El primer celular que hubo en la casa no lo tocaba nadie. E3.

Había una distancia generalizada de acceso a los teléfonos (fijos o celulares) por ello esa disposición de no poder tocarlo. Entonces, con el celular sucede algo similar a las computadoras: se los percibe en relación a las épocas, se utilizan para entretenimiento y se configuran como dispositivos que no siempre se pueden tocar.

Algunas personas: los papás, los primos/as y amigos.

En algunos casos, para referir al primer contacto con lo tecnológico, las entrevistadas refieren a personas. El padre, como ya se adelantó más arriba, es una figura destacada por su actividad laboral o por ser quien habilita el contacto con las computadoras:

Mi papá cuando yo era chiquitita me eee me empezó a mandar a clases de computación porque él pensaba que era importante que yo aprendiera digamos en mi casa no teníamos una computadora para la familia, había una computadora, pero era del trabajo de mi papá eee así que bueno él me empezó a mandar a computación para que yo aprendiera (...) Yo no tenía computadora cuando fui a esos cursos. E4

La música, él con la computadora registraba todo lo que es o sea que se yo no sé vos tocas el órgano vos tocas una tecla y con todo el tempo o el sistema que se había armado de la facturación (...) No estaba en la panadería estaba en la computadora haciendo algo de, con los programas de Excel o viendo algo que tenía que hacer con la computadora, o música y así pero siempre con la máquina, ya teníamos la *Windows* 98 eee desde siempre con la tecnología en mi casa gracias a dios teníamos la fortuna da poderla tener. E6

Mi papa había hecho algo de sistemas... Era un curso o había arrancado algo o era en el laburo bueno un poco de todo, él estudio Ingeniería Electrónica no terminó entonces siguió con Analista de Sistema creo que era en el Leibnitz... Y bueno ahí empezó a trabajar con uno de los que era su profesor eee también como Analista de Sistemas sé que desarrollaban eee sistemas contables o algo parecido y bueno y después le hacían mantenimiento. EP1

Mas allá de la relevancia de la figura paterna, en estas citas también se observa lo poco habitual que era acceder a una computadora en esa época. La figura del padre aparece no en relación a las computadoras, sino también en sus trabajos en general vinculados con aspectos técnicos:

Me gustaban las cosas del motor del auto (...) A lo mejor sí preguntaba, si él estaba por ejemplo estaba arreglando algo [motor de auto] sí le preguntaba, me contaba porque yo tenía curiosidad, a mí me gustaba todo eso, y me gustaba mucho la matemática. E7.

Otros familiares como los primos/as y los amigos también habilitan un primer contacto con lo tecnológico:

Era chica, chica, chica tenía mi prima que tenía una computadora que ella era más grande, no había Internet ni nada de esas cosas eee y jugaba al principio. E7

Yo me juntaba mucho [con un primo], teníamos los dos y bueno tenías compañeros que no, que no tenían, que venían a tu casa, se la prestabas, hacían las cosas del, hacías bueno ya más en grupo los trabajos, bueno estaba el ciber⁵⁰ en aquel momento también. E8

Éramos ya amigos en la primaria del pueblo y un poco como que nos acompañamos en esto que nos gustaba eee Sistemas baa no le decíamos Sistemas en ese momento le decíamos la compu (...) Creo que surgió un poco de con uno de mis amigos cuando éramos chicos apenas salieron lo que eran los *cibers* y esas cosas, estábamos mucho tiempo en la compu... Me acuerdo que uno de los primeros que íbamos era la página de *Cartoon Network* y tenía juegos de los dibujitos y después jugábamos al Age Of Empires ahí podés jugar en grupos, pero no muchos yo era más que iba, pero al último era más que lo acompañaba a él y jugábamos a los juegos que había ahí el *Counter*. EP1

Apoyadas en estos familiares las mujeres giran en espacios y ámbitos de socialización vinculados a lo tecnológico: espacios lúdicos, la escuela, una casa para quienes podían acceder a dispositivos personales y el ciber. Estos espacios pueden ser pensados como lugares de construcción de una identidad de resistencia.

⁵⁰ Un ciber es un lugar que dispone al público computadoras con acceso a Internet cobrando por ello una tarifa. Tuvieron su auge a comienzo del siglo XXI, pero la masividad en el acceso de Internet los puso en crisis (Clarín, 2010).

Otros dispositivos: calculadoras e impresoras

Por último, dispositivos como una calculadora o una impresora también aparecen vinculados a la curiosidad, la diversión y las fiestas como el primer contacto con algo tecnológico.

Cuando tenía no sé 5 años creo que una vez les pedí una calculadora [porque no la dejaban jugar con la calculadora de la abuela] que me regalen una calculadora, que eso fue como tecnología la primera eee cosa que y la desarmé y después no la pude armar y murió. E3.

Esta entrevistada, si bien nunca había usado una calculadora, había “visto” como su abuela la usaba: la misma idea de “ver jugar a otras personas”.

¿El primer contacto como “waw que sorpresa” eee o imagen en qué sentido? (...) Wau, sí, sorpresa, sí, que magnífico, que bueno y empiezo a investigar (...) Otra cosa que lo relaciono, ella [su prima] tenía la impresora, viste esas viejas de antes que tenía las hojas grandes, las de punto, bueno, era una impresora que me acuerdo que hacíamos carteles eee por cada hoja una letra, por ejemplo, que se yo, feliz cumpleaños, para los cumpleaños, yo era re chica, va, chica, debo haber tenido 9 años, 10. E7.

El hecho de “ver” a los demás en sus vínculos con lo tecnológico y la curiosidad por desarmar y no poder volver a armar dispara disposiciones al razonamiento y a la lógica, no necesariamente a lo tecnológico, pero sí a ingresar a ámbitos y espacios poco o nada conocidos hasta ese momento.

Para cerrar este apartado sobre la familia de origen de las entrevistadas se sostiene que los familiares vehiculizan el acceso de las mujeres a la educación y en este “habilitar”, las mujeres “eligen” una carrera tradicionalmente masculinizada que no genera resistencia por las familias por lo masivo que se vuelve el acceso a las computadoras y a Internet y por la cercanía de la figura paterna con las tecnologías. Es decir, y como también observan algunos antecedentes sobre el tema: la elección, por ejemplo, de ISI gira en torno a información, gusto por las matemáticas y apoyo de la familia.

Las computadoras e Internet, a los cuales se accede en distintos espacios, se caracterizan acorde a las distintas épocas como viejas, blancas, compartidas, lerdas, etc., aspectos que se van “mejorando” junto a la tecnología individualizando la experiencia hasta llegar a poseer una *notebook* propia, poder verla y tocarla: un dispositivo a su disposición. Parece, entonces, un combo complejo: el lugar de donde vienen, no ser de familias profesionales o universitarias, tener acceso temprano a tecnología y su condición de género y, en este marco, transitan el paso por la educación formal, no formal e informal.

b. Las trayectorias educativas

i. Inglés, deportes y otros cursos

Aprender ha sido una práctica habitual para las entrevistadas y a lo largo de sus trayectorias biográficas, más allá de la educación formal, han asistido a espacios de aprendizajes tales como cursos de inglés, de computación, deportes, música, entre otros.

Desde primer grado siempre fui a una academia en inglés, de inglés hasta que terminé el secundario o sea que fueron 12 años y después seguí acá en Villa María también seguí estudiando en un programa de la Universidad Nacional, el PUICYM, ahí también completé 4 años de inglés, principalmente era por la carrera también que había elegido era indispensable también tener conocimientos, aunque sea básico. E1

Inglés también hice varios cursos. Empecé varias veces y después también dejé. E2

Realizar cursos, darle importancia al inglés, la cantidad de capacitaciones, la curiosidad de aprender cosas nuevas y las cortas temporalidades del “empezar/dejar” son aspectos que se entrelazan con el contacto con dispositivos y el mandato de estudiar en las trayectorias de estas mujeres.

Siempre lo disfruté digamos [a ir a inglés] siempre digamos desde que arranqué era algo que me gustaba que me acuerdo que eso me llamaba mucho la atención porque tenía muchos compañeros que iban obligados a inglés encima la profesora era un personaje era una persona muy divertida eee entonces era como no sé a mí me encantaba ir a las clases de inglés. E3

Cuando era chica me hicieron estudiar inglés, estudié como siete años, me gusta, al principio lo hacía por obligación y más de grande me di cuenta que me gustaba y aparte para este rubro nuestro es bastante demandado (...) [Actualmente] me busqué un curso de inglés por mi cuenta digamos. E4

Se observa a la familia impulsando la capacitación extraescolar del inglés y más acá de sus trayectorias aparece ese “darse cuenta” de la importancia que conlleva saberlo para su trabajo actual. Además, han tomado cursos de computación en lo que refiere a reparación de PC y lo que tiene que ver con el manejo de programas específicos.

Bueno algún curso de reparación de computadora hice en su momento eee, pero eran cursos cortos de 6, 8 meses aproximadamente. E1

Mis papás cuando yo era chiquitita me eee me empezó a mandar a clases de computación porque él pensaba que era importante. E4

En ambos fragmentos anteriores se observan acercamientos, aunque en distintas épocas: uno más reciente que otro. El deporte también es una disciplina practicada por algunas entrevistadas en un contexto temporal reciente:

Empecé y dejé varias cosas casi todo en realidad, lo que más hice fue handball cuanto a lo deportivo me gustaba mucho el deporte... hice handball casi siete años y después hice varias cosas, hice danza por dos años gimnasia artística. E2

Si, yoga he hecho, bueno... Paddle, jugaba al fútbol. E5

Además, han realizado cursos de lenguaje de señas, cocina y música:

También me gustan mucho lo que es la lengua de señas también estoy haciendo un curso, una vez por semana no se si te lo había mencionado antes, así que también un poco ahí en mi tiempo libre o practico o me gusta ver algunos videos en *YouTube*. E1

Cuando empecé la Facu hice piano un tiempito, pero muy poco e hice batería un poco más, después de grande cuando ya era más independizada empecé porque como no me mandaban mis viejos, como que si no me mandaban no lo hacía digamos o sea después de grande cuando pude empecé y ahí que aprendí piano y material, pero poco tiempo no mucho. E2

Como cursos en sí no, pero que por ahí no sé, tal vez cocinar, sé hacer, un montón de cosas fuera, cursos sí, he tomado pequeños cursos de, no sé, de la alimentación, cosas así. E5

Se observa aquí a mujeres siempre dispuestas a “aprender algo” proveniente, en este caso, de la educación no formal: cursos de inglés y de computación que se perciben como importantes para su futuro. En algunos casos de ciertas capacitaciones que no necesariamente tienen relación con la tecnología o con su trabajo actual, de igual forma se construyen y consolidan disposiciones en torno al tiempo y al aprender. En este sentido, las mujeres eligen realizar muchos y cursos por corto tiempo lo que en algunos casos se traduce en un “empezar-dejar” contante y en este contexto transitan el paso del secundario a la universidad con algunas peculiaridades que se desarrollan a continuación.

ii. Entre la secundaria y la universidad

Más allá de la educación no formal, sobre el paso por la educación secundaria o nivel medio,⁵¹ la mayor parte de las entrevistadas han estudiado en los colegios de los pueblos/ciudades donde nacieron y, en algunos casos, con solo una opción de colegio/especialidad y sin perspectiva de viajar a otro lugar en busca de otra institución.⁵²

Técnico en Alimentación, no era exactamente así el título, pero bueno era un título con orientación en alimentación, en su momento era el único. E1

Especialidad en Ciencias Naturales, era lo único que podía hacer porque yo en realidad soy de un pueblito y era la única especialidad, así que sí (...) En los primeros tres años del secundario viajaba a La Puerta,⁵³ pero yo, generalmente ese tipo de secundario tenía un, ¿cómo se dice? o sea los chicos tenían un lugar para quedarse (...) Un internado, pero yo nunca fui una persona que se sintiera muy cómoda fuera de casa eee así que viajaba, el problema es que me levantaba a las 5 y había días que volvía a las 6 de la tarde y a veces a las 3, y me terminé agotando muchísimo, pero la escuela me gustaba, pero me agotaba, es como que no tenía una vida después de eso porque llegaba cansada a casa eee y después bueno, como que no me quedó opción digamos el tema del secundario más que ir a la única escuela que está en el pueblo. E5

⁵¹ Las especialidades de los colegios de las entrevistadas son: Economía y gestión, Alimentación, Ciencias Naturales, Técnico Electromecánico y Lenguas/idiomas.

⁵² En la Provincia de Córdoba, la educación primaria tiene dos ciclos de tres grados cada uno quedando conformada por 6 grados en total. De la misma forma sucede con la escuela secundaria compuesta por dos ciclos: el básico de 1er a 3er año y el orientado de 4to a 6to año.

⁵³ La Puerta es una localidad del noroeste de la Provincia de Córdoba con 2185 habitantes según el Censo de 2010.

No, yo soy de Ordoñez,⁵⁴ así que bueno lo hice allá. Hay un solo secundario así que... era o viajar a otro lado, a Idiazabal,⁵⁵ Posse [Justiniano Posse]⁵⁶ o ahí, hay uno solo, un solo jardín, un solo primario y un solo secundario. E8

La primaria bueno la hice en un colegio muy chiquito privado y el secundario mi mamá quería que fuera a este colegio que acá en Capital [Buenos Aires Capital] en su momento era muy buen colegio, hoy sigue siendo dentro de los colegios del Estado uno de los mejores colegios, de los tres, cuatro mejores colegios que tenemos, que es el Lenguas Vivas [Escuela Normal Superior en Lenguas Vivas] (...) A mi mamá se le puso en la cabeza que tenía que ir a ese colegio, así que me preparé, en dos años preparé lo que en general la gente prepara en siete años de primaria y entré al Lenguas Vivas, la verdad que entré, entré incluso con una nota más alta que la que esperaba y bueno me han costado los años de idioma en el colegio. EP2

En esta última cita se observa cómo la entrevistada se esfuerza para estudiar y es exitosa en lo que se propone. Por otro lado, quienes manifiestan haber querido buscar “una técnica” [escuela profesional], terminan por renunciar a ese deseo para priorizar amigos y grupos de pares.

Siempre tuve como esa inclinación hacia lo técnico yo me quise cambiar una vez de colegio eee cuando terminé la primaria para arrancar en un colegio técnico y bueno ya tenía todo mi grupo de amigas y demás y por ahí fue como un no, no te vas a ir de la escuela y no que no nos vamos a ver más y me pesó más por ese lado de las amistades. E3

Había escuelas también que tenían la parte de arte y la mayoría de mis compañeros se fueron a esta escuela así que yo me fui por eso básicamente ahí, por mis compañeros. E4

Estaban todas mis amigas ahí así que fue seguir un poco con lo que ya veníamos. EP1

En algunos casos es necesario viajar obligatoriamente para estudiar ya que no hay nivel medio en algunos pueblos.

Yo viajaba de Las Varas a Las Varillas para ir al secundario y lo hice en el Dalmacio Vélez Sarsfield después cuando estás en el último año, tercer año digamos podés elegir las distintas especialidades del secundario que tenías Naturales, Sociales y Gestión, Economía y Gestión, y yo me fui por Naturales porque siempre me gustaron las Matemáticas (...) Al secundario lo abrieron cuando yo me fui, pero era orientado a lo que es agrario era un IPET, hora sería IPEA agropecuario donde es una zona de campo y, pero lo abrieron al año después de que yo me fui y yo no quería estar en mi pueblo así que directamente aproveché y me fui a Las Varillas. E6

Por otro lado, no poder ir a “una técnica”, en referencia a una escuela secundaria o de nivel medio con orientación o especialización en alguna área profesional específica, es un aspecto que según las entrevistadas marca diferencias a futuro aun cuando también algunas consideran que no es fundamental porque uno se puede preparar por su cuenta:

No es algo que yo lo pensaba de chica venirme para estos lados eee como que hubiera estado bueno porque le hubiese metido más al tema de programación y por ahí de cosas similares más de chica que está bueno esta bueno ingresar a Ingeniería en sistemas con un conocimiento de programación yo creo que hace mucha diferencia (...) Con los [compañeros de universidad] que venían de las escuelas técnicas sí se notaba, sí, sí sobre todo había un montón de temas que ellos los habían visto y nosotros no. E3

En un Técnico Electromecánico (...) En la Facultad me di cuenta de que había programado en la secundaria y yo no sabía que había programado, por ejemplo eee ahí en el colegio tenía, hay un torno computarizado que

⁵⁴ Ordoñez es una localidad del este de la Provincia de Córdoba con 2609 habitantes según el Censo de 2010.

⁵⁵ Idiazabal es una localidad del este de la Provincia de Córdoba con 1556 habitantes según el Censo de 2010.

⁵⁶ Justiniano Posse es una localidad del sudeste de la Provincia de Córdoba con 8499 habitantes según el Censo de 2010.

se le dan las órdenes a través de un programa específico a ese torno, pero y a mí, eso sí ponerle me gustaba, pero yo no tenía noción de que eso estaba relacionado con la programación, con la tecnología y todo eso como que no me daba cuenta, y por ahí sí la especialidad, cuando yo iba era, no era, viste que ahora los colegios volvieron a ser técnicos, los técnicos, bueno antes cuando yo fui no, yo tengo un título Bachiller (...) Dentro de la especialidad veíamos de todo, veíamos electricidad, electrónica, carpintería, herrería, neumática, en todos los años todo, automotor (...) Lo del secundario nunca lo relacioné, hasta que en un momento supongo que en primer año fue, algún profesor nos preguntó esto a qué escuela habíamos ido, que habíamos hecho, y yo como que hice un comentario cuando fue mi turno y me dijo bueno, pero vos ahí programaste y me quedé “ah sí, es verdad”, antes no, yo sola no lo había visto. E9

Se observa en esta cita que las mujeres se acercan a la programación en edades avanzadas o directamente en el mundo laboral y hasta sin darse cuenta. Además, la escuela secundaria se convierte en el espacio/tiempo de encuentro con amigos y parejas que, según el caso, acercan/alejan a las entrevistadas de su interés por la tecnología.

A mi marido le encanta, éramos amigos en la secundaria y sí le gusta mucho la tecnología, pero no está, le gusta la tecnología en general los teléfonos las TV todo, más de la tecnología en sí, no el desarrollo de *software*. E2

Tengo un amigo varón que somos amigos desde séptimo grado que el sí él siempre fue como más de la cuestión más técnica pero también lo hace más por *hobby* no se dedica a eso, pero es con el que más teníamos esa por ahí esas conversaciones sobre computadoras y viste de tecnología y lo que salió. E3

Tenía un par [de compañeros] que iban a seguir acá en la UTN y eee mi mejor amigo que iba a seguir otra Ingeniería Electrónica, me dijo “pero mira”, mentira, no hay que decirle eso a los niños, “mira, son dos años más” [risas] y tenés un re título, tengo 30 años y no tengo el título, “son dos años más, y es un re título”, entonces eso fue un día, yo iba a la escuela a la noche por la especialidad, llegué a las 11 de la noche a mi casa y le dije a mi papá “¿puedo empezar mañana la universidad?” Porque eran los sábados los cursillos a la mañana, “¿puedo empezar mañana la universidad? Me tenés que dar 100 pesos para la inscripción” bueno, y ahí arranque, pero ya te digo como que medio que no iba a hacer Ingeniería, no fue obligada, pero me dijeron mira y como que sí tenés razón, que se yo confié en los 2 años más. E9

Decisiones como pedir una computadora de regalo para el cumpleaños número 15 es una práctica presente en dos mujeres entrevistadas y permite conectar la época en que las entrevistadas asistían al secundario, pero con perspectiva de un futuro cercano.

De grande a mí me habían regalado la primer [sic] *notebook* para mis quince, yo había pedido una computadora para mis quince (...) Y pedí la computadora porque yo sabía que la iba a necesitar para los estudios y pedir una máquina porque después tuve la Facultad y todo. E6

A ver que pido, que sea significativo digamos y que mis papás puedan dármele (...) Mi colegio era público y como que la verdad la mayoría de los de la clase éramos clase media o baja entonces no creo que todos por ejemplo hayamos tenido computadoras (...) La computadora fue mi regalo de los 15, yo la pedí así que como que era mía pero no era mía, porque no estaba en mi pieza, estaba en el comedor, era de todos y por ahí sí, me pareció bueno una computadora, me sirve para hacer los trabajos de la escuela, que se yo, no sé, igual yo quería computadora con Internet en mi pieza. E9

Se observa que la computadora iba a ser útil para los estudios futuros y de cómo, aún bajo la promesa de una computadora personal, la misma seguía siendo compartida por la familia.

Para cerrar este apartado se sostiene que el colegio secundario de las mujeres entrevistadas es, mayormente, el del propio lugar donde se reside ya que se prioriza mantener amistades por sobre la elección de otro colegio “técnico”. A la vez que se convierte en un tiempo en que se

accede a la primera computadora particular aun cuando ésta sigue siendo de uso colectivo. La escuela técnica y el acceso a la computadora personal se perciben, así como se hacía con los cursos de inglés y computación, en vistas de su uso en el futuro (para estudios y trabajo). El nivel medio se convierte en espacio de sociabilidades ligadas a amigos que acercan a las mujeres a la tecnología y demandan el uso más o menos directo de una computadora como una novedad que interesó a estas mujeres.

iii. La “decisión” de estudiar ISI

Con respecto a la “elección” de estudiar ISI, ésta se realizó en un marco de incertidumbre sin saber mucho sobre la carrera que era percibida como algo desconocido. Aun en este contexto incierto aparece una confianza en sí mismas propia del agrado hacia (sentarse a) estudiar.

No tenía ningún, nada en particular incluso al momento de elegir la carrera era como a ver qué alternativa tengo, me daba lo mismo básicamente, como que me gustaba no sé cualquier cosa no tenía ningún objetivo claro. E1

No sabía a dónde me metía, no es como ahora que vos decís bueno, voy a programar, me voy a empezar esta carrera porque quiero programar, quiero esto, quiero lo otro, bueno, antes era muy reciente, te anotabas y no sabías mucho. E8

Me decidí por esto, medio hasta sin saber del todo que era, no hablábamos de eso hasta el momento en el que llegó (...) Como que decís bueno, hay que estudiar algo. Y si no es, que creo que es lo que pasa en la mayoría de los hogares que si no estudias es trabajar y bueno, hay que definir qué vas a hacer, y si vas a estudiar bueno, hay que definir que (...) Me gusta estudiar casi cualquier cosa así que probablemente me hubiese sentado y lo hacía. E9

Sin saber demasiado sobre ISI, las mujeres pueden razonar prácticamente, sensu Bourdieu, entre opuestos: trabajar o estudiar y si estudian, qué estudiar. Aparece aquí un razonamiento lógico (se podría visualizar las palabras de la entrevistada como un diagrama de flujo) propio de la programación en la que se generan instrucciones que deben seguirse, por ejemplo, para ejecutar un programa. Además, se observa cómo las prácticas sociales hechas cuerpo generan disposiciones, intereses y gustos que se inscriben de manera no lineal en las trayectorias y por ello en algunos casos el vínculo de las mujeres con ISI se observa como casual, anecdótico o impredecible. A esta incertidumbre general se suma la confusión y tensión entre distintos gustos e intereses: la ISI frente a otras ramas de estudio: medicina, matemáticas, contabilidad, turismo, veterinaria, abogacía e indumentaria y textil.

La parte de medicina también me gustaba, pero bueno en su momento opté por empezar esta carrera de Ingeniería en Sistemas. E1

Lo que tiene ingeniería es que tenés mucha matemática y en contabilidad también pero no, no, no son en realidad muy parecidas. Me gustan muchos los números por eso también, estaba entre esas dos. E2

Cuando terminé el secundario me fui a estudiar Licenciatura en turismo estudié un año y a mitad de año sabía que no iba a seguir me puse a buscar otra cosa, siempre tuve incluso el tema de, de la cuestión de

humanidades y demás antes de turismo eee estaba por ingresar a quería hacer el ingreso a economía, hacer Licenciatura en economía pero toda la parte de la contabilidad no me gusta entonces era digamos decidí que no porque no, no me gustaba, quería hacer economía y no y no contabilidad, la primer parte es todo lo mismo entonces era horrible para mí eee por eso siempre tuve como esa afinidad con los números con la parte por ahí más técnica eee y a la vez siempre tuve como más facilidad con lo social. E3

Estaba entre Veterinaria o Ingeniería en Sistemas nada que ver ¿no? Siempre tuve algún aspecto más la parte social no me ha costado nunca. E6

En realidad, yo la ingeniería la descubro eee porque iba a seguir abogada, nada que ver, iba a seguir abogacía eee, en quinto año me parece que es, sí, en quinto me llevan a, viste a un juicio público, nos llevan para que viéramos cómo era, que se yo, ingresé y dije "nooo, esto no es para mí, no, no, no" entonces ahí desistí de la abogacía, después dije bueno, sigo contador y mi hermana es contadora, tengo una hermana mayor y ella es contadora. E7

Yo iba a estudiar abogacía, ya tenía casi todo listo y un día dije no voy a estudiar esto, así de una. Pero es más, tendría que ser abogada y haber estudiado en Córdoba, pero estoy en Villa María, estudiando otra cosa, ya había terminado, ya estaba casi inscribiéndome a abogacía, ya tenía todos los libros y todo y es más si el cursillo de ingreso cuando me decidí acá en Villa María ya había empezado y me aceptaron igual por unos días, y yo arranque mmm, ya tenía los libros de abogacía, ya había terminado todo, y bueno ahí decidí sobre los días y me vine a Villa María, no sé por qué me metí en esto, no te digo que era la que decía me gusta, me encanta, voy a estudiar esto, porque entré y no sabía que era, después con el tiempo me terminó, me di cuenta de que me gustaba, que mi papá siempre me dice que soy una abogada que, cómo que no, todavía le duele que no estudie abogacía, como que dice que bueno "vos tenés el carácter para serlo" me dice siempre, pero bueno, mi papá para mí siempre le gusto abogacía, pero no, nunca lo hizo porque se dedicó al campo, le quedó el campo del padre entonces bueno se dedicó a eso, pero me parece que le hubiera gustado abogacía, por eso me parece que lo tenemos un poco nosotras [ella y sus hermanas]. E8

Fue muy loco porque no, sí nadie, escuché que un conocido iba a escuchar sistemas, ¿dónde?, fui y me anoté, de hecho, yo había hecho anteriormente había cursado Diseño de indumentaria y textil, nada que ver, y estaba haciendo el CBC para eso y escuché esto y dije eso, eso me parece que puede ser mejor que esto [risas]. *¿Pero el conocido era alguien pasajero o alguien, algún amigo, familiar o...?* Un amigo de un, un conocido de un amigo, él se fue a anotar aaa y fue así eee no mucho más o sea que no, no creo que no hubo nada que [risas]. EP2

Se observa cómo, en algunos casos, la referencia a la matemática es un gusto que configura disposiciones, no necesariamente lineales y secuenciales, pero que lleva a fundamentar la decisión. Entonces, la "elección" de ISI aparece después de descartar otras opciones con las que se interpretan similitudes, disciplinas más tradicionalmente femeninas cuyas analogías refuerzan su elección por ISI. La idea de estudiar carreras "tradicionales" está presente en el relato de varias entrevistadas como una "herencia que se traspasa" de generación en generación. Las tensiones se manifiestan cuando se rompe esa cadena, por ejemplo, cuando no se sigue haciendo lo que hacían los padres: se observa en un fragmento cómo el padre de una entrevistada identifica en ella carácter para ser abogada, pero nada dice sobre el "carácter para ser ingeniera": frente a este tipo recomendaciones, las mujeres analizan entre sus intereses y las posibilidades que tienen, por ejemplo, estudiar donde ya vive algún familiar por seguridad. Además, en frases como "fue muy loco" se observa también la referencia a casualidades en las decisiones que tienen que ver con consejos de amigos o familiares, por ejemplo, que da cuenta

de la posición y de las disposiciones de estas mujeres. Se analiza acá, sensu Bourdieu y Passeron (2019), la “persuasión clandestina” y la “buena voluntad cultural” de las familias.

En el marco de estas confusiones, otras pistas para pensar la toma de decisiones son por el uso incremental de redes sociales, por haberse “metido desde antes” con computadoras o por haber visto algo relacionado a la informática en el secundario.

Me llevó un poco eso de eee del aumento que había del uso de redes sociales y de todo el mundo *online*, pero de ahí en más no era algo que ya venía años anteriores interesada. E1

Ya a mitad de año sabía que no iba a seguir [la carrera que había empezado: Licenciatura en Turismo] me puse a buscar otra cosa y también estaba mucho con la computadora y ahí sí fue como cuando me puse más a eee como a meterme más en la cuestión de computación, cuando estábamos estudiando vivíamos con dos amigas y cada vez que algo en la computadora no andaba o lo que sea la que arreglaba la computadora era yo y ahí empecé como a meterme más en todo eso y a investigarlo más y de ahí surgió la idea de estudiar eee sistemas. E3

Mis amigas nada que ver o sea usaban la compu, pero no estaban digamos metidas en eso (...) No me interesaba demasiado estar en esas redes (...) Me las rebuscaba para tener algún rato para estar en la compu que es lo que digamos me gustaba. EP1

En sexto año tuvimos esa materia, la de CNC (Control Numérico por Computadora) y a mí me gustaba mucho, o sea realmente, éramos 20 en el curso, fuimos 3 los que aprobamos la materia, yo era una de esas y después ayudaba a mis compañeros a hacer, a los que no hubieran aprobado los ayudaba, o sea entre todos, pero yo también los ayudaba, y a mí me gustaba, pero claro yo no me había, y nosotros por ahí usábamos el término “bueno tenemos que hacer el programa para...”. Pero no sé, creo que no, no era consciente, no sabía que existía la programación, los programas, no conocía esa área, y bueno, después cuando tuvimos estas exposiciones de carreras como que dije “ah, esto es interesante”. E9

En algunos casos, hay claridad sobre la decisión y las entrevistadas expresan “saber dónde se metían” ya que se informaron antes de “meterse en este quilombo”. Estas manifestaciones también dan cuenta de otros procesos como, por ejemplo, la imagen que estas mujeres tenían sobre la carrera ISI y su propia proyección o expectativas en ese campo. Además, la figura del padre se constituye en una guía junto a profesores, compañeros, amigos, hermanas, la realización de un test vocacional o por investigar cuenta propia: existe acá una reflexión sobre sus propias biografías.

Un poco en Internet y bueno una visita a la UTN con, que mi acompañó mi familia y bueno para pedir ahí asesoramiento qué carreras estaban disponibles en ese momento y bueno un poco eee también conocía algunas personas en mi pueblo que habían estudiado esa carrera así que bueno sabía más o menos cuáles eran las actividades que se podían hacer (...) Arranqué ya bien o sea con la idea clara de lo que se venía sí, sí estaba claro. E1

Fui a la UTN, fui con mi mamá me acuerdo patente que fui con mi mamá ponele a la mitad de sexto año y me re convenció un profe. E2

Lo investigué, me puse a investigar todo yo, porque cuando empecé con esa idea ahí en Posadas, yo soy de Misiones, sí me había ido a estudiar a Posadas que bueno es la capital y ahí había una universidad privada que tenía Licenciatura en Turis, en turismo escúchame, Licenciatura en sistemas y Licenciatura en *software*, entonces ahí me puse a investigar qué diferencia había entre *software*, no *software* era o computación, bueno no se eran dos cosas así muy parecidas eee que era poca la diferencia y ahí empecé como a investigar un poquito más eee y bueno ahí a partir de investigar encontré que en la UTN estaba

ingeniería en sistemas y me gustó más el perfil para el lado de Ingeniería en sistemas que para el otro lado (...) Fue algo que lo hice yo de ir investigar que era que había. E3

Fue buscar por Internet y preguntar ahí por Internet, llamar por teléfono. E5

Me informé bien de que se trataba es una carrera muy gerencial no es que vos entras y haces programación de una, no, vas a aprender un poco de todo así y después depende de vos especializarte, informarte y seguir, cosa que yo notaban en primer año que muchos entraron comenzaron pensando que iban a desarrollar jueguitos y vos los mirabas como diciendo y decías ¿vos leíste las incumbencias de la carrera? me parece que estas un poquito sacado de lugar o sea yo les decía a los chicos pero no vas a hacer jueguitos acá, hay una carrera que sí está para eso pero acá no y acá no y acá es gestión de sistemas, desarrollas eee programas para administrativos, transaccionales, muy lejos de los jueguitos (...) Yo me formé, yo sabía que era algo más gerencial que te podías especializar en tal cosa pero no, no me iba a comer el garrón de empezar algo y dejarlo o algo por el estilo, me formé para saber realmente para qué iba orientado (...) Me informé bastante bien antes de meterme en este quilombo dirían algunos y la verdad que sí me, me entendía bastante [el padre] y hasta veíamos que hacer para la tesis cosas así que me iba a dar una mano para, hacer una tesis relacionada a la panadera donde trabajaba él. E6

Mi hermana me dice vos sabés dice, que hay una carrera que se llama ingeniería, entonces ahí yo empiezo a investigar un poquito y también me hacen un test vocacional, y en el test vocacional me sale primero de todo las ingenierías y después contador, y, entonces por eso, empecé ingeniería. E7

Hablando con un, unos compañeros, no sé, dije no, esto [abogacía] no es lo mío, agarré y me cambié, pero, fue así, tampoco. *Entrevistador: ¿Y te acordás qué te decían? ¿Te hablaban de abogacía o de...?* Entrevistada: No, de esta carrera, no me veían como abogada. E8.

Cuando estaba terminando la secundaria que hay como que elegir carreras y eso, nos vinimos acá a Villa María dos veces, así como a exposiciones digamos y esas cosas y bueno ahí era ver qué hay. E9

Fui a la UTN con mi papá que me acompaño a averiguar sobre la carrera y bueno él también me acompaño a inscribirme ahora me estoy acordando con otro de mis compañeros del secu que bueno él arranco conmigo y después no le gustó y dejó (...) Yo siento como que siempre lo supe [risas], como que llegué a cuarto, quinto y ahí empecé a decir bueno me gusta esto, voy a ver si realmente me gusta entonces fue ahí cuando empecé a averiguar por otras carreras y en realidad no sabía si no me iba a gustar contadora o arquitecta o alguna otra cosa mmm pero bueno, creo que fue en cuarto o en quinto que empecé a buscar y ahí ya que me decidí y no lo volví a pensar nunca más fue como listo [risas]. EP1

Los padres, amigos, compañeros aparecen habilitando la decisión. Además, se identifica tanto curiosidad como racionalidad a la hora de tomar decisiones y la necesidad de informarse. Los primeros contactos con la carrera elegida tienen distintas características: en algunos casos se investiga sobre la carrera por Internet, se llama por teléfono o también se visita a la universidad, se conversa con familiares, conocidos y compañeros del secundario. Las incertidumbres sobre la carrera elegida se van disipando conforme avanza el cursando de la misma.

El hecho de “viajar para estudiar”, que no aparecía como opción en el nivel medio, se manifiesta de distintas formas entre quienes no querían hacerlo, o tenían una madre reacia a que lo hagan por pensamientos ligados a que por ser mujer era peligroso. Por otro lado, quienes viajaban se encontraban con las tensiones de lo desconocido, como no saber dónde quedaba la universidad, pero, en otros casos, con la gratificación de “escapar del pueblo” donde se nació.

Tenía una sensación de escapar como del pueblo, porque yo nací en Córdoba, cuando era chica me fui a Marull⁵⁷ y como que nunca sentí que me adapté bien a la dinámica del pueblo y en esa como que me costaba muchísimo, como que veía la gente, y hasta el día de hoy veo como esa cosa de pueblo, la gente muy pendiente del otro y es como que yo veo como estancamiento de decir pasa el tiempo y como que siempre lo mismo, que se yo, y yo sentía que quería estudiar, pero sobre todo quería escapar. E5

No me gusta mucho viajar y me gusta el, mi pueblo así que no, siempre, no estuvo digamos en mis planes incluso mi carrera la hice generalmente viajando todos los días de Ballesteros⁵⁸ a Villa María, tampoco soy mucho de salir (...) de ir mucho a la costanera. E1

Como ella [la hermana más chica] se vino para acá y yo tenía mi hermana más grande viviendo en Rosario y la más chica acá eee entonces mi mamá me dijo bueno tenía UTN los dos lugares, los pases de UTN a UTN son directos entonces me dice bueno elegite uno de los lugares así están juntas eee con algunas de tus hermanas. E3

Pasaron a dejar viste folletos a la escuela de la Facultad privada esta de Río Tercero eee y bueno le, no era una posibilidad en ese momento irme a Córdoba por un tema económico eee y aparte porque no sé yo soy la más grande y mi mamá siempre como que fue media reacia a todo, cuando yo lo tenía que hacer porque, por miedo básicamente ya con mis hermanas se flexibilizó un poco entonces bueno entre el tema económico y el miedo digo decidimos que me quedaba ahí en Río Tercero y empecé a estudiar esta carrera eee y bueno no me gustaba, no me gustaba mucho como la estaban dando me gustaba el área no me gustaba, no me entusiasmaba la Facultad eee y empecé a buscar otras opciones, Córdoba no porque no sé, no sé por ahí yo tenía un poco de miedo y bueno mi mamá también y me enteré no sé cómo que en Villa María estaba la carrera, una carrera, no la misma pero más o menos del área y empecé a investigar que estaba la UTN, que el temario que se yo y bueno yo egresé en 2009 y empecé a estudiar en Río Tercero y después en 2012 ingresé al cursillo de ingreso acá en Villa María, me vine a vivir a una pensión acá ya era más tranqui así que bueno me daban un poco más de seguridad la ciudad. E4

Mis padres no me iban a dejar ir a Santa Fe, Esperanza, a hacer veterinaria, porque estaba lejos y como era la mujer y que se yo y todo el temita este de como sos la nena te puede pasar algo y dije bueno la carrera que más cerca que tengo y que me gusta también es Ingeniería en Sistema. E6

El lugar opera también como factor a la hora de elegir qué estudiar: o es donde viven las hermanas, o donde no es tan costoso ni “peligroso”. La “gran ciudad” para la gente del interior del país puede aparecer como peligrosa y por ello se eligen ciudades intermedias. Aparece aquí la figura de una madre que cuida y que tiene miedos pero que habilitan: su intervención no se extiende al qué estudiar sino al dónde estudiar.

Para cerrar este apartado se sostiene que la “vocación” y la “elección” de estudiar ISI, en algunos casos más accidental y desconocido que en otros, se configura con múltiples aristas que las mujeres reconstruyen al ser interpeladas: factores estructurales, contexto de masividad de las computadoras e Internet, factores socioeconómicos y espaciales, como por ejemplo, dónde está la carrera, cuánto cuesta ir a estudiar aunque sea gratuita, si hay hermanas o hermanos ya estudiando allí, la seguridad; miedos por los peligros de viajar pero también la idea de escapar de los lugares donde viven y la mirada de otros que habilitan en las mujeres la toma de decisiones además de la confianza en sus propias capacidades para el estudio.

⁵⁷ Marull es una localidad del noroeste de la Provincia de Córdoba con 1799 habitantes según el Censo de 2010.

⁵⁸ Ballesteros es una localidad del sudoeste de la Provincia de Córdoba con 3928 habitantes según el Censo de 2010.

iv. Dificultades y complicaciones en la universidad: un ring entre “es chino básico” VS “ya entrar sabiendo”

Estas vacilaciones en torno a la decisión de los estudios universitarios toman cuerpo en el desempeño de las entrevistadas en la universidad quienes manifiestan tener que estudiar, leer mucho y empezar por contenidos básicos para compensar su “déficit educativo”, sensu Bourdieu. “Ponerse al día” o “tener que remarla” son frases que van configurando los primeros pasos por la universidad dónde prácticas comunes como estudiar y asistir a clases no son suficientes para un buen desempeño. Este fenómeno es propio de quienes no tienen el capital cultural del campo en que empiezan a moverse estas mujeres, es decir, no heredan el capital de profesiones de sus padres, por ejemplo.

No estaba acostumbrada al nivel que tenían acá porque la Facultad donde yo iba era bastante bajo el nivel entonces entré media relajada como que los primeros parciales sobre todo las materias duras de análisis y álgebra me fue, los primeros parciales no me fue muy bien. E4

La Facultad me costó muchísimo, para poder ingresar me acuerdo que había estudiado un montón, fui avanzando, pero sí, me costó mucho, mucho, mucho. E7

Uno a lo mejor bueno, como que le cuesta mucho más y por ahí si no son muy claros explicándote te va a costar cuatro o cinco veces más [risas] (...) Algunas materias para mi eran chino básico. E8

Me costó viste empecé a cursar las primeras materias y me parecía que con el ritmo de estudio alcanzaba y por ahí me tuve que sentar un poco más. EP1

Algunas de las limitaciones encontradas se relacionan con aspectos estructurales de sus trayectorias que tienen que ver con contextos económicos y políticos o el lugar donde se vive.

Con los que venían de las escuelas técnicas sí se notaba, sí, sí sobre todo había un montón de temas que ellos los habían visto y nosotros no eee nosotros a ver nosotros digo, nos pasaba unos cuantos que eee habíamos enganchado el yo no me acuerdo que era aaa la crisis del 2001 yo terminé el secundario en el 2002 con la crisis económica que venía habiendo nosotros en el 2000, en el 2000, 2001 no tuvimos prácticamente clases y perdimos un año de clase básicamente en el secundario eee entonces ese año de clases los que lo habíamos perdido lo sentimos muchísimo (...) Cuando entré a la UTN que era sentarse horas a estudiar eee en el secundario también yo era abanderada y era nada, de prestar atención en clase tomar apuntes y hacer los trabajos prácticos nada mas no me resultaba un esfuerzo entonces no tenía como esa, esa digamos rutina de sentarme muchas horas a estudiar un montón y eso me costó muchísimo, sí, el primer año fue re frustrante, muy, muy frustrante, era estudiar un montonazo y aprobar con lo justo, era algo que charlábamos entre nosotros con el grupo de chicos eee que éramos, éramos conscientes de que el contenido lo habíamos perdido [por falta de clases en la crisis de 2001] lo estábamos, lo estábamos teniendo que recuperar eee así digamos estudiando el doble que otros chicos que habían estado, que venían de provincias que no habían tenido tanta, tantos paros. E3

Siempre tengo el recuerdo del primer año de matemáticas, de ver eee que la ingeniera hacía ciertos ejercicios ¿no? y yo no saber, no tenía el conocimiento y era solamente para ingresar a la Facultad, y tenía compañeras, que o sea, uno viste va charlando y vos te das cuenta que ellas sí sabían entonces ya desde el vamos digamos, en mi pueblo no había Internet en aquella época, eee había muy pocos lo que tenían, eee no era lo mis, no tenías ese, esa accesibilidad, entonces eran todos libros, no sé, era distinto, pero sí, yo tengo esa sensación, me acuerdo perfecto de matemáticas, no sé, por ejemplo los chicos de acá del Rivadavia me acuerdo que tenía una compañera del Rivadavia, ella como que así lo sabía entonces, pero bueno, fueron los obstáculos que fui avanzando, pero sí, me costó mucho, mucho, mucho. E7

Esta idea frecuente de “tener que estudiar más” se pensaba en relación a la “base de conocimientos” con la que se llegaba a la universidad, propia de los estudios de nivel medio, es decir, con los conocimientos adquiridos en los colegios secundarios donde estudiaron en los pueblos donde vivían, y no necesariamente como una limitación propia de quien no pertenece a un campo o por género.

Me hicieron bosta los primeros años imagínate que yo venía de una escuela bachiller, de un colegio bachiller no habíamos tenido casi nada de lo que es digamos matemática, el nivel de matemática que tenían los que, en el ingreso era, y el ingreso lo hice, no lo hice acá en Villa María porque yo empecé en la UTN de Resistencia eee la diferencia entre el nivel de la UTN de Villa María y la de Resistencia es terrible en Resistencia es muchísimo más jodida la carrera eee y los primeros años eee encima el año que yo hice Licenciatura en turismo a mí toda la cuestión ésta de sociales de humanidad no me costaba para nada. E3

Había como una deuda, así de mi secundaria con respecto a la matemática, y tal vez la física eee y como que lo tuve que pulir ahí en el primer año, como que costó mucho. E5

Para poder ingresar [a la universidad] me acuerdo que había estudiado un montón eee yo creo que también eee la cantidad de estudio, o sea, no, a ir a la universidad y yo estaba acostumbrada a estudiar en el secundario, la caní, la forma de estudiar. E7

Esta percepción de tener que estudiar más, leer más y la identificación de una base de conocimientos insuficiente se percibe en comparación a los otros compañeros de la universidad quienes “saben más”, ayudan a los que no tienen “buena base” y “aceleran el proceso” de aprendizaje, como sostiene una entrevistada.

A veces sí me pasaba como que veía algunos que la tenían re clara digamos y yo me sentía re chiquita, pero como que soy en general así yo, algo personal también me parece. Me ha pasado eso. Después también cuando salí a trabajar me di cuenta que no era tan mocha digamos, pero si hay un montón de chicos que son muy copados digamos, saben muchos. E2

Las materias que habíamos visto me habían costado no se si era por los profes o porque por ahí había todos chicos que ya tenían una base yo no llegaba a entender del todo (...) se notó la diferencia que ya habían estado programando o en el colegio porque bueno era otra orientación, pero o sino porque lo habían hecho como *hobby* o porque el padre lo hacía o porque en su casa alguien sabía entonces se notaba sobre todo en estas materias puntuales de programación. EP1

Por ahí una bibliografía que ellos leían yo tenía que leer dos, para poder llegar a entender esa bibliografía yo necesitaba un libro anterior y más básico para después poder entender ese, así que no, no, primero y te diría hasta el segundo fue ponerse al día y remarla (...) Ellos [los compañeros de la universidad] tenían una base mucho más sólida y en mi caso era muy muy pobre esa base (...) Lo veía en comparación con mis compañeros ¿no? que también me ayudaron un montón con todo lo que sabían por ahí me aceleraban el, el proceso de aprendizaje [risas] (...) Yo notaba que mi esfuerzo era mayor al que, al que el resto de mis compañeros principalmente lo que fue el primero y segundo año ya en tercer año sentía que bueno y también al pasar todas esas Matemáticas y esas Físicas puras en tercer año sentí que realmente estaba a la par y bueno ahí como que arranqué eee puse segunda, en realidad, venía en automático. E1

La comparación con un automóvil es relevante en tanto máquina que no se maneja o que no se controla del todo. Esta idea de lo “automático” en tanto proceso tecnológico o mecánico de un automóvil permite comprender que se transita estos procesos sin mucha reflexión sobre el “cómo llegué aquí” o “porqué hago lo que hago”.

Las matemáticas fueron el principal elemento de frustración en los primeros años de cursado lo que requirió “sentarse horas a estudiar” y a estas dificultades se suman otras tal como el desagrado de pasar largas horas estudiando y de las cuestiones “muy teóricas”.

Abogacía, por ejemplo, ni loca. Todo lo que sea teórico, teórico no ninguno. No me gusta, me gusta más lo práctico. Psicología también. Todas las carreras teóricas ninguna. E2

Estudiar lo que sí que soy media vaga no me gusta sentarme a estudiar (...) Me cuesta sentarme a estudiar, pero no me cuestan las materias una vez que las estudio, las entiendo no me cuesta aprobar digamos tengo bastante facilidad, pero bueno tengo ese problemita de sentarme, me cuesta sentarme. E4

El tema de la teoría yo siempre fui de los números prácticos ejercicios, hacer, pero cuando te tocaba estudiar para no sé rendir los finales algo así que era un toco de teórico ay a mí me costaba un montón lo que es retener y darlo con palabras totalmente por decirte, como se dice ay con las que te piden ellos las ay no me sale eee las técnicas, ahí yo soy más de explicarte las cosas eee a lo bruto o sea yo entiendo las cosas pero las palabras técnicas y todo eso me costaba más recordarlas, la dificultad más grande fue esa para mí la teoría de ahí en más lo práctico todo nunca me costó. E6

Hay gente que tiene más constancia obviamente, para sentarse (...) Me cuesta un poco más que otros. E8

Lo que es la parte de teoría, nada, no me gusta tenerme que sentarme a estudiar libros, libros y hojas y un montón de cosas, entonces me empecé a atrasar (...) Cuando las materias empezaron a ser más pesadas en lo que es teoría ahí me empezó a costar y me empecé a atrasar porque no rendía materias entonces no podía ni cursar ni rendir otras, eee y hasta el día de hoy estoy así como trabada (...) Me cuesta muchísimo estudiar teoría entonces ahí fue como que fue perdiendo todo, y empecé a atrasarme. E9

Las materias que más me costaban de la universidad eran las materias más de comunicación, más de cultura, no las técnicas, matemática, álgebra, análisis, esas materias la verdad que las pasaba sin problema, siempre me costaba, no me acuerdo ni cómo se llamaba Sociedad y Estado no, no me acuerdo como se llamaba, pero una onda así, esas cosas de divague. EP2

Frente a estas dificultades encontradas algunas mujeres optaron por tomar clases de apoyo particulares.

Primer año iba particular eee a Morrison, viajaba a Morrison eee sí para una materia también de, relacionada con, con Matemática, Análisis Matemático, en esa sí eee Análisis Matemático 1 y 2 para la primera parte sí fui a particular iba creo que una vez por semana eee sí, sí porque necesitaba veía que, si no, no llegaba, no llegaba más. E1

En primer año cuando fue análisis matemático 1 y 2, fui a particular, gracias a que me crucé con **** [otra entrevistada] que me re acompañó en la carrera y es super responsable también íbamos. E2

Los primeros años iba para la parte de matemática y física tenía como una academia que daba particular y bueno íbamos ahí yo creo que al último íbamos como acompañándonos como una de mis amigas que cursábamos como que íbamos a estudiar ahí. EP1

Otras mujeres observan las dificultades de tener que estudiar y trabajar a la vez.

Rindo un promedio de dos por años. Estoy media lenta, me quedaron finales. Como que me atrasé cuando empecé a trabajar. E2

Como que ya empecé a trabajar capaz, no tenía el mismo tiempo, ya no es el mismo entusiasmo, por ahí vas perdiendo tus compañeros con los que, digamos tus compañeros del grupo de estudio y eso y ya no es lo mismo. E9

Cuando yo entré a trabajar estaba estudiando y la verdad que dejé el estudio por el trabajo. EP2

Las dificultades que las mujeres tuvieron en la universidad están ligadas entonces a la base con la que salían del secundario, el hecho de vivir en un pueblo, la falta de clases, entre otros

contextos que no alcanzan a promover totalmente las capacidades/habilidades/gustos que las mujeres tenían pero que tienen que ver con cuestiones estructurales. Frente a esto se necesita de un mayor esfuerzo y de ayuda de clases particular, de un compañero, de mayor dedicación y lectura/estudio. Entonces, acá se puede observar cómo el factor de diferencia no tiene que ver con la variable de género sino con el capital educativo previo y con el hecho de tener una “base” rudimentaria del secundario del pueblo. Ambos factores (género y capital cultural) son sorteados por estas mujeres.

v. Como un arquitecto y un albañil: la “carrera” VS. los cursos, más que disputa, complementariedad

Las entrevistadas manifiestan que se suele asociar a la carrera de ISI con la programación o con la reparación de computadoras. Frente a ello sostienen que la carrera que han estudiado es mucho más amplia que eso.

Lo que primero me dicen es: ¿programas? [risas] y bueno sí pero también se pueden hacer un montón de otras cosas entonces bueno se busca un poco explicarle que no solo es la programación que por ahí decís Ingeniería en Sistemas, programación y arreglar computadoras, sino que hay un abanico muy grande opciones (...) Sos Ingeniera en Sistema ¡ay me arreglas la compu! también eso creo que es 50 y 50 un Ingeniero en Sistemas arregla computadoras y programa E1 ...

El rubro IT es muy amplio, vos podés estar en el proceso de desarrollo y ser analista, el primero que toca el requerimiento, diseñador, desarrollador, *tester*, implementador que es la última parte y después está por ejemplo todo lo que es infraestructura que se yo cuando ponen a punto todos los servidores por ejemplo en las estaciones de trabajo. E2

El título de ingeniero en sistemas hoy por hoy para lo que es la salida laboral inmediata es muy grande (...) Vos decís ah sos programador ¡no! Soy ingeniero en sistemas, ah sabes programar, no. E3

Te da una base de cada una de las ramas que tiene la carrera por que es muy amplia, entonces vos después te inclinas por la parte que más te gusta (...) Tenés algo un *tip*, una punta, vos después lo explotas por tu lado digamos. E4

La universidad es más amplia, la universidad te piensa como alguien que va a trabajar eee tal vez no esté en general tan enfocado en la tecnología, pero creo que te deja mucho otras cosas no sé qué no está tan asociado al trabajo sino a la formación (...) La universidad te da otra cosa que es una formación más humana que un curso no tiene. E5

La universidad te abre la mente te, es como que uno tiene otra perspectiva, otros conocimientos que vos muchas veces no, para que ¿no? Pero creo que, la Facultad te va poniendo cositas en la cabeza que vos te das cuenta y que en el momento del trabajo ahí es cuando salen, no sé si está bien lo que voy a decir, pero como que por ahí te das cuenta del pensamiento, en la lógica que tiene una persona que fue a una tecnológica nacional al que hizo un curso, la Facultad te ayuda, y mucho, es como que vos te das cuenta, pero te abre la mente, como que vos tenés, tenés otras herramientas inconscientemente en el momento de trabajar. E7

Es una carrera distinta, es una carrera que te habilita muchas ramas, muchísimas, obviamente te da una base importante eee entendés cosas que por ahí no entendés eee agarrando un curso. E8

Por ahí no vemos tanto en la carrera o las vemos, pero por arriba (...) Es tan grande todo lo que es el desarrollo de *software* que no todo es para uno, no todo nos gusta. E9

Cuando te unís a un grupo como en el que estoy yo ahora eee no solamente te piden programar entonces ahí cuando viene el tema porque te dicen bueno vamos a trabajar con metodologías ágiles y bueno y

tenemos que analizar estos riesgos y se empiezan a nombrar cosas que si no hiciste una carrera de grado o una tecnicatura lo que sea no las ves con un curso. EP1

El título te ordena, te hace pensar, te hace ver otra cosa, yo te estoy hablando de lo que es el desarrollo nada más, hay otro montón de cosas que un curso no te da, el análisis, el relevamiento no te lo da el curso. EP2

Además, las mujeres elaboran estrategias para explicar en qué consiste la carrera de ISI y las actividades de informática que habilita realizar.

Tratamos de hacer la relación con lo que es el marketing tradicional, el marketing que veíamos en diarios, en revistas eee y llevarlo a lo que es digital, tratar de decir que hacemos ese marketing tradicional de carteles de una calle a lo que es todo el sitio web de redes sociales. E1

La manera que por ahí encuentro más fácil de explicarlo es de, es como si fuera un arquitecto y un albañil, en el tema de digamos el arquitecto es el que diseña todo el dibujo la arquitectura todo, pero el que levanta la casa finalmente es el albañil y hoy por hoy en la Argentina lo que hace falta, hablo por la Argentina no se en el resto del mundo, capaz que el resto del mundo es igual, pero por ahí lo que más hace falta es la parte de desarrollarlo, o sea necesitan albañiles [Programadores], hay muchos arquitectos [Ingenieros en Sistemas] y pocos albañiles, entonces es más (...) No es lo mismo levantar una casa así nomás que con un arquitecto que te pueda diseñar eee iluminación, la posibilidad de que te crezca después el sistemas digamos tenés un montón de cuestiones que sí te las da como herramienta la carrera. E3

En este sentido, se realiza un paralelismo con una actividad tradicionalmente “manual” y masculina como lo es la construcción.

Si bien se valora la amplitud de la carrera universitaria, también se destacan las virtudes de los cursos más específicos y cortos y más relacionados directamente con el ámbito productivo, es decir, que los conocimientos que brindan son insuficientes para el mundo del trabajo. Se identifica que lo que enseña la universidad no es lo que demanda el mercado laboral y que el aprendizaje debe ser un continuo a partir de cursos aun teniendo un título.

Aprendemos a programar en 2 o 3 lenguajes, pero hay un montón de lenguajes y que el día de mañana si querés aplicar un lenguaje particular por ejemplo para Mobile y seguramente vas a tener que hacer un mini curso o leer un poco de ese lenguaje en particular si bien toda la base de la estructura y del funcionamiento lo tenemos, pero hay cosas que sí o sí eee hay que seguir actualizándose por cuenta propia constantemente y más que nada en cuestiones tecnológicas que van cambiando continuamente (...) No ves programación, no ves mucho la parte de sistemas puros. E1

La parte de desarrollo en la Facultad ves, si ves un pantallazo de cada cosa, pero desarrollo la parte de desarrollo específicamente es algo que, si te interesa, te gusta tenés que sentarte a aprenderlo y hacerlo por tu cuenta (...) Yo en lo personal si podría volver el tiempo atrás me encuentro a mi recién recibida del secundario entrando a la universidad y, capaz que estudiaría programación eee si yo tendría que elegir de vuelta esto directamente, a mí porque me gusta la parte de desarrollo hay gente que no le interesa eee tal vez haría hasta tercer año de la carrera y dejaría para aprender a programar eee para especializarme en algo más concreto (...) El conocimiento para hacerlo lo tenés, las bases, pero no tenés la herramienta cuando te recibís, al menos que te hayas puesto a hacerlo por tu cuenta. E3

La carrera nuestra en sí, no, no te enseña a, tecnologías de desarrollo de programación (...) Si no te pones por tu cuenta no salís con una base de un lenguaje de programación. E4

Yo creo que cuando vos haces un curso es como que vas más a los bifes, es como que agarras y aprendes específicamente una tecnología, eee como que está más orientado, muy orientado al trabajo en sí, decís bueno, yo termino un curso y voy a ser capaz de llevar a cabo tal trabajo (...) Creo que cuando vos haces un curso que hay veces que está esta discusión de que te conviene, la universidad o hacer un curso, bueno

depende, si a vos te interesa ir a trabajar directamente y tenés conocimientos no sé en matemáticas, programación porque si no se te puede hacer un poco difícil, anda a un curso. E5

No vi ni un cuarto de lo que se aplica (...) no ves ni un cuarto de lo que vos cuando vos salís a buscar trabajo encontrás, lo aprendes todo trabajando, incluso te conviene más, si tenés una idea hacer cursos que hacer la carrera, por ejemplo. E8

Es necesario [hacer cursos] porque en nuestro caso, en la carrera de Ingeniera en Sistema es muy amplia, es un montón lo que te enseñan, si son muchísimo los conocimientos que adquirís, pero todo por arriba por así decirlo, no te sirve para, vos decís terminó la universidad y entró a trabajar, si tenés título o no tenés no sirve si antes no ganaste experiencia de otro modo. E9

Vos salís de ahí [la universidad] y eso no sirve (...) Lo que tiene más demanda hoy en día es la programación (...) Yo voy a lo que me conviene económicamente porque total yo diseñar sé, análisis se, y yo necesito lo que me dé más una fuente de ingreso y casi ninguna empresa te aplica el diseño ni, ni el análisis eso se supone que vos aprendes para después vos directamente aplicarlo en lo práctico, a lo sumo en diseño tenés algo que se llaman patrones en diseño que te sirven ¿para qué? para poder programar más rápido, más legible, más optimo y caes en lo mismo programar (...) La programación es lo que te permite poder migrar de un lado (...) Los de la empresa hoy en día están empezando a buscar porque saben que tienen que capacitar chicos porque no ya hay tanto y la mayoría está demandado y se van a quien más le pagan mejor por darte un ejemplo entonces eso sí está enfocado en la programación porque es lo que más se demanda al faltar gente. E6

En este contexto, son las empresas del sector las que aparecen como los actores que “educan”, “entrenan” y “disciplinan” en el trabajo, en los espacios de ocio y en los cursos impartidos. Se identifica una clara asociación entre curso/trabajo y entre universidad/educación. De esto emerge una problemática que refiere al “desacople” entre la universidad y el mercado laboral, fenómeno que viene siendo observado hace ya varios años sobre todo en las instituciones con carreras de Ingeniería o en carreras con planes de estudio de 5 o más años. Como se describió más arriba, aparecen críticas a la universidad tanto en mujeres como en hombres con respecto a tener que seguir estudiando y preparándose para satisfacer esas “necesidades específicas”.

vi. Género y trayectorias educativas

Si bien la variable género no es un emergente del discurso de las entrevistadas, al ser consultadas sobre tratos diferenciales por ser mujer en sus trayectorias educativas éstos se mencionan vinculados a profesores y compañeros. Con respecto a los primeros, al rendir un examen, por ejemplo.

Si algo alguna vez no me gustó algún un profesor eee pero no fue algo contra mí si no fue alguna actitud que tenía el profesor pero con todo el mundo no solamente con una persona, había uno que era medio viejo medio sí medio solete así por decirlo [risas] eee sí, un viejo que era un profesor de la vieja escuela que ese trato lo tenía no solo con mujeres sino con hombres hacía como bromas ya pesadas ya eee era pero no lo tuvo siempre, no lo tuvo solamente con las mujeres, no fue algo, era parejo digamos. E4

Estaba en primer año se me da por querer rendir arquitectura y el profesor era machista, tres finales me bochó y me fui llorando de lo mal que me trató de lo cual eso repercutió para rendir los orales me costaba un montón porque tenía miedo me hacía sentir mal me fui llorando literal, las tres veces hasta que se jubiló y ahí fui a rendirla con la profesora y aprobé, sí hubo eso, también hubo otro profesor en el cual qué se yo hacía esa comparación de que las mujeres no pueden jugar y yo tipo cómo que no, si yo juega al fútbol soy defensa y mis amigos me decían cállate *** me decían mis compañero porque claro yo les

salía al ataque básicamente pero esa diferencia de, de... porque sos hombre o sos mujer sí se ha notado en algunos profesores... el hacía a las mujeres básicamente perdón hablando mal y pronto, parir para rendir, hacía no sé yo me acuerdo me da una bronca porque... a lo mejor a un chico lo tenía cinco minutos y a las minas nos tenía dando vueltas y hablando y preguntando qué significa eso y a lo mejor haces alguna que abreviatura que le hizo y después de donde salió eso y te hacía poner nerviosa a propósito... le encantaba divertirse con las mujeres hacerlas sentir mal. E6

Yo siempre estaba metida con todos los chicos varones eee más que un cursado no, estoy haciendo memoria, pero no, no, ninguna situación, por ahí sí algunos profes veías que a la hora de ir a rendir como que eran más, te, eran más que te con, entendían más, eran más, no los trataban como un hombre por ahí, hay algunos profes que los mataban a algunos eee como que a las mujeres le tenían un poquito más, más de paciencia y estoy pensando, si, por ahí hubo una situación con un profe, no conmigo, por ahí que más, más medio como criticando a la mujer un poquito, sí. Ahora que decís me, hice memoria en algunos comentarios en el dictado de la clase, porque hacía muchos comentarios de pampita [Ana Carolina Ardohain, modelo, conductora, actriz y empresaria argentina] (risas), todo eso dando clase, y por ahí medio, pero no, después yo volví a cursar con él y había cambiado bastante la visión... pero sino no, al contrario, como así más de contemplar de, no sé, a lo mejor ibas y te tomaban algo y como eras la única mujer te tenían más comprensión. E8

Eran profes ya más grandes obviamente que tenían esas cosas o como que te preguntaban ¿porque elegiste esta carrera y como que vos decís ¿porque no? pero no más que eso. EP1

Además, las diferencias por ser mujer se identifican en relación a sus compañeros de estudio. Por ejemplo, se manifiesta haber sentido siempre la necesidad de que haya un hombre en los grupos de la universidad para que haga “lo más técnico”.

A la hora de ir a merendar, de desayunar [risas] almorzar eee muchas veces pagaban ellos [compañeros de estudio en la universidad] eee no dejaban que pagáramos las mujeres (...) En primer año fue como que estábamos eee era como que los grupos todo trabajo en equipo que se hacía era que como que la hacíamos en realidad las cinco mujeres o si no se podía hacer un grupo de cinco nos dividíamos y a lo mejor entraba algún hombre. E1

Si vos tenías que hacer algún, alguna actividad de programación y tenías que hacer un grupo como que siempre tenía que haber un hombre eee sí, como que eso sí lo recuerdo cómo que la parte más técnica siempre tenía, por las dudas siempre buscaban un hombre, yo me acuerdo que yo tenía un grupo muy armado desde el primer año y me acuerdo que cuando los armábamos, para colmo éramos tres mujeres que estábamos, siempre hacíamos grupo y me acuerdo por ejemplo cuando hicimos el proyecto final que una cosa que nos planteamos, digamos, somos tres mujeres, nos falta un hombre para que haga la parte de programación, o sea fue como una cosa del grupo digamos, como que todas la pensamos, y después me acuerdo que al final decidimos ir las tres, pero es como que yo creo que como que es algo como que uno no se da cuenta. E5

Se podría pensar, entonces, que las mujeres buscaban un hombre, un “albañil” [programador] haciendo analogías con el apartado anterior, para realizar tareas técnicas en tanto división del trabajo y en tanto compañeros que ocupan una posición distinta a la de ellas. Otras diferencias de género se identifican al momento de explicar cómo son evaluadas en la universidad. En todos los casos, muy pocas veces la variable género surge como un emergente aun cuando se identifican algunas diferencias al ser consultadas al respecto.

Para cerrar este apartado sobre las trayectorias educativas de las mujeres entrevistadas se sostiene que este es un campo en que las mujeres luchan por mantenerse “al día” y aprender constantemente debido a posiciones desventajosas pero que saben sortear: no haber ido a un

colegio técnico, no haber tenido una computadora de uso propio, sentimientos de miedos por los peligros de viajar a estudiar a otro lugar, por lo accidental y desconocido de la elección de ISI, por la base precaria del secundario y por la necesidad de mayor esfuerzo y clases de apoyo. Pero no todo es desventaja ya que el secundario se erige en un lugar de configuración de sociabilidades ligadas a amigos, se mantiene una sensación de confianza en sus propias capacidades para el estudio y las miradas de otras personas habilitan en las mujeres la toma de decisiones. Se identifica una clara asociación entre

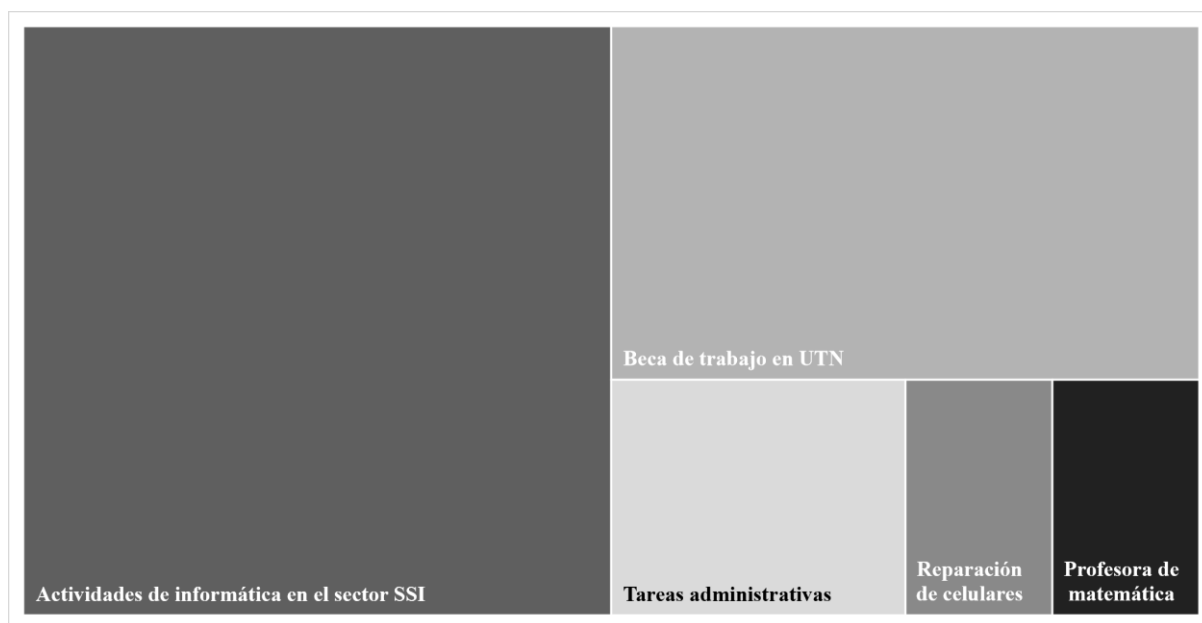
- muchos (cantidad) cursos (cortos) / educación para el trabajo, y entre
- carrera universitaria (larga) / educación integral, amplia y general (calidad).

Tanto la familia como la escuela, en tanto ámbitos cotidianos y de socialización claves, aparecen como nodos por donde circula el acceso a lo tecnológico y las negociaciones entre carreras tradicionales y nuevos caminos. Estos primeros contactos con algo tecnológico configuran disposiciones en sus trayectorias laborales como se desarrolla a continuación.

c. Las trayectorias laborales

En el gráfico que sigue se visualizan los tipos de trabajos que han tenido cada una de las entrevistadas anteriores al actual y además se grafica la frecuencia de los mismos. Se observa que la mayoría tuvo entre 1 y 2 trabajos previos al actual, mientras que en un caso (34 años) la cifra aumenta a 5. En general, han realizado actividades de informática en el sector SSI y han tenido becas de trabajo en la UTN. Además de realizar tareas administrativas, reparación de celulares y ser profesora de matemática

Gráfico 6. Actividades realizadas por las mujeres previas al trabajo actual



Fuente: elaboración propia

i. Empresas del sector de SSI

Las mujeres entrevistadas han realizado actividades de informática mayormente dentro del sector de SSI.

El proyecto de desarrollo de la UTN, estaba gestionado ahí por, por la UTN y era un sitio web eee era un equipo de cinco personas, cuatro éramos programadores y bueno eee teníamos que, que hacer el desarrollo de, de este sitio, que era un sitio colaborativo de, de proyectos y oportunidades donde la gente podía donar, ya sea dinero o, o elementos materiales que se necesitaban para algún proyecto. E1

Estaba como analista funcional, o sea la primera parte donde engloba, donde dice análisis y también de calidad de *software* y también implementaba, las tres cosas (...) Tenían [en la empresa] una metodología muy vieja de trabajo y bueno eso hoy en día te quedas si no te, y estuve casi 4 años, 3 años y 8 meses más o menos. Entonces si no me iba me iba a estancar mucho. E2

Mi primer trabajo este en la empresa que yo estoy ahora part time [como *free lance*] (...) Me sentía muy estancada técnicamente y a la vez sentía que no me remuneraban y que no me hacían valer lo que yo aportaba a la empresa, y como que eso me hacía un poco enojar porque me podían haber puesto como yo siento, al menos en relación de dependencia, y ahí es como que, pero a la vez fue como mi primer empresa, fue como el que me permitió entrar eee y cuando me pude ir me fui eee más que nada por eso, en [no se entiende nombre de la empresa] me pasó que sentía que aprendí arrancando, que aprendí mucho pero como que después el conocimiento se fue estancando y a la vez creo que una relación no muy saludable con uno de mis compañeros eee como que no me sentía, no sentía que era realmente un equipo y yo quería estar en uno. E4

Estuve en soporte técnico, en el área de soporte eee para uno de los sistemas que ellos tienen, en soporte, por ahí teníamos tareas con algo de base de datos, pero era dentro de soporte técnico, soporte no estaba mal como para empezar a relacionarme con gente digamos de la empresa y bueno con los clientes, con una de las profes con las que yo más hablaba mientras cursaba, incluso habíamos hechos algo juntas ella tenía una empresa con el marido que también es Ingeniero en Sistema. EP1

Trabajar en una “empresa vieja”, con “lenguajes de programación viejos”, con “herramientas viejas” y “metodologías viejas”, “quedarse” y “estancarse” son frases frecuentes en el relato de

las entrevistadas sobre sus ex trabajos. Si bien se valoran estas experiencias como un primer acercamiento al mundo laboral, también generan enojos e intenciones de abandonar esos trabajos razonando y evaluando nuevas opciones. Las mujeres consideran estar “estancadas” cuando hacen lo que no les gusta o pasan demasiado tiempo haciendo la misma tarea de manera monótona o trabajan en una empresa de la “vieja escuela” que significa para ellas que están en un único proyecto usando siempre la misma tecnología que es percibida como anticuada.

Antes de ser *free lance*, en la última que estuve, estuve en relación de dependencia. En la anterior no, estuve como monotributista, y fue una de las razones por la que me fui (...) con problemas también, con el sueldo y esas cosas, estuve en una empresa muy pequeña o sea estuve ahí, terminé la Facultad, yo sabía que ya, no me podían pagar, a partir de ahí trabajé con mi compañera, intentamos hacer una pequeña empresa eee no nos alcanzaba, pasé a trabajar a *****, estuve, no llegué, no llegué al año, o sea a todo esto, nada creo que llegué al año, en esta, en ***** tampoco creo que habré estado 9 meses, después trabajé en ***** que habré trabajado un año y unos meses por ahí, casi un año. E5

Cuando estábamos allá teníamos que fichar sí o sí y cinco minutos tarde que llegaban eran anotaciones eee eso influyó también en muchos recibos de sueldo, si vos tenías varias llegadas tarde te, no cobrabas la presencialidad, por ejemplo, eee cosas así o vos podías estar, por ejemplo, eras puntual, hacías de 8 a 5 y no hacías nada en todo el día, y a lo mejor venía una persona que traba, que llegó no sé, 5 minutos más tarde o 10 y no trabajaba en todo el día y le llamaban la atención, trabajan más por, es otro tipo de trabajo, y se nota después en la calidad del producto también (...) El primero fue el que estuve antes [el que describe recién], que estuve 6, 5 llegando a 6 años, hoy cumpla 1 año que me fui de esa empresa y estoy trabajando en la otra. E8

En este fragmento se observa cómo la entrevistada manifiesta explícitamente la relación que encuentra en el producto del trabajo y las condiciones en que trabaja como empleada y cómo la subjetividad del trabajador/a permea en ese resultado del trabajo. Frente a las desventajas observadas en sus trabajos anteriores, evalúan enseguida estrategias para salir de la monotonía llegando a cambiar de trabajo si fuera necesario. Se observan, entonces, distintas modalidades de trabajo que a veces se complementan y entre las cuales las mujeres se mueven diestramente. Esto les permiten correrse, aprender y tener nuevas experiencias. Los esquemas de clasificación de estas experiencias anteriores giran en torno a dejar de lado lo viejo que las estanca y cambiar enseguida a lo nuevo en busca de experiencias.

ii. Las becas de trabajo

Siete de las nueve entrevistadas accedieron a becas rentadas en la UTN-FRVM. Estas becas han sido tanto de servicio (trabajo) o de investigación.

Trabaje en la Facu, tuve las becas de investigación y servicio se llaman, las becas SAE que es la secretaría y estuve en el área de *testing* también que ahí me surgió el amor por el *testing*, y tuve todo ese año, creo que fue cuarto año de la Facu tuve con *testing* y después en quinto estuve con ***** también trabajando por las becas esas, pero en el área de inteligencia artificial, o sea esa no fueron como profesionales, pero sí como un contacto de trabajo digamos, en el ámbito. E2

Trabajé en la Facultad en una de las secretarías de la Facultad eee como becada y ahí también estuve en contacto con algunos sistemas empecé como a empezar a programar porque ahí había algunos sistemas y me dieron la posibilidad de tocarlos también como que ahí empecé las primeras experiencias. E4

Trabajaba en la universidad, en la UTN eee en la Secretaría de Extensión y hacía atención al público, administrativa, de todo un poco ahí, y en el 2015 y durante 15 años, desde los 25 a los 30 años, ahí en Secretaría de Extensión, que en realidad, era un trabajo porque era todos los días, todo, pero en realidad también era a través de una beca, siempre fueron ahí, a veces becas de investigación, a veces becas de servicio en la Facu (...) Algunas decís esto me interesa como para el futuro, otras que decís que no, definitivamente a esto no me voy a dedicar, por ahí el tema de la decepción no en cuanto al contenido, sino más a la experiencia con los tutores o algo de eso, viste que vos decís, es una beca, sí era una ayuda económica, pero era una miseria digamos y te exigían como un montón (...) Mi trabajo en la Facultad como que, considero, que me dio bastantes habilidades para atención al público ponele, y entonces cuando estuve en soporte yo creo que me desempeñaba bastante bien eee, pero yo justamente, a mí el otro trabajo lo dejé porque ya no quería más eso, como que estaba agobiada del trato con la gente. E9

Tenía estas becas que era que vos ibas a la Facu un par de horas eee, pero no más que eso si bien los últimos años empecé a ayudante de cátedra, pero no era digamos un trabajo. EP1

A estos primeros trabajos se los identifica positivamente por haber encontrado lo que les gusta hacer o tener las primeras experiencias que las guían en sus actividades futuras y, negativamente, por la incongruencia entre estipendio recibido y exigencias solicitadas que las agobian, es decir, se observa aquí la percepción de ser becarias que trabajan como jefas, pero con salarios de becarias. Otras becas de servicio se han desarrollado en el Centro informático.

No por necesidad económica [pidió beca] sino por una cuestión de, de digamos de por entrar a ver cosas a, no allá, ahí ya estaba acá en Villa María más por una cuestión de aprender por ahí pensé que aprendería algo, no aprendí nada mmm en la UTN de Villa María eee con respecto al, es muy machista. E3

En la UTN estaba en la parte que se llama CICOM [Centro informático de comunicación], lo que hacía era, no sé, si alguien tenía que instalar un programa, le instalaba un programa. Si alguien necesitaba no sé, una profe necesitaba un proyector le llevaba el proyector eee lo que te mandaban a hacer ahí la parte de mantenimiento o sea bueno, si alguien, si algún chico iba, ahora no recuerdo qué otra cosa, pero me acuerdo de eso que instalábamos cosas. E7

Mi primer trabajo yo el primero estuve con una pasantía saliendo de la Facu porque la tenía que hacer para, para una materia eee hice un poquito de *testing*, pero fue muy poquito, estuve unos meses nada más, por eso no lo considero tanto trabajo. E8

De estos trabajos, entonces, se van realizando lecturas acerca de lo que les gusta o no les gusta hacer y da formas a sus actividades en próximos trabajos, configuran el primer contacto con las actividades rentadas, se comienza a problematizar el pago por el trabajo realizado y las demandas de los jefes o encargados y, en ocasiones, las becas no son percibidas por las mujeres como un trabajo. En algunos casos, no se consideran espacios de aprendizaje y se los observa como un espacio machista, aspecto que se desarrolla más adelante.

iii. Otras empresas de otros sectores

Por fuera del sector de SSI y de la UTN, las entrevistadas han realizado tareas administrativas, reparación de celulares y trabajado como profesora de matemática. La necesidad de obtener experiencias y aprendizajes se observa aun en los momentos en los que las trayectorias laborales

tomaron otro rumbo distinto al realizado en la actualidad y que no tiene que ver con tareas de informática:

Viste que te contaba que estoy casada, entonces bueno de algo hay que vivir y tengo un local de teléfonos (...) Teníamos el local y hacía, hago incluso ahora no lo hago porque no me da el tiempo pero digamos hice el curso de técnica en reparación y sobre todo de *software* y estuve trabajando de eso también los primeros años (...) Cuando es algo simple me lo da, pero muy poco, nada que ver con antes igual con las computus y todo eso, también arreglábamos cosas, hago poco, antes hacía mucho más. E2

Trabajé como profesora de matemáticas en el secundario, como yo estudiaba ingeniería eee me, había estado en las tutorías de matemáticas, donde, las profesoras de matemáticas por lo general no lo agarraban porque tenían que viajar al pueblo y eran muy poquito lo que te pagaban (...) Mi papá como no sabe utilizar la tecnología, o sea las computadoras entonces yo ahí empiezo a trabajar con él [como productora de seguros], y bueno, entonces al comenzar a trabajar con él eee como a mí me, cuando yo hago algo me gusta como saber, entonces ahí hice el curso de productor. Y bueno, tuve, creo que fue una de las causas de, las que me alejé de la ingeniería eee porque como que había empezado por ese rubro y como que no es algo que me disguste ¿no? pero bueno, y después al pasar el tiempo me di cuenta que no, que en realidad lo que me gusta era la ingeniería si bien nunca dejé de hacer cosas. E7

Y antes tuve un pequeño trabajo, estuve un año y unos meses, pero eso fue antes, no me acuerdo bien, ponele a los 23, en un estudio contable, como administrativa también, empecé con lo del estudio, después dejé porque eso era, yo soy de Bell Ville, y eso era en Bell Ville, yo estaba cursando se me complicaba bastante, así que dejé. E9

He trabajado como secretaria hace muchos años, en consultorios de kinesiología, después ya me aboqué, no siempre en desarrollo, estuve en la parte de atención al cliente, estuve también en la parte de administración, también hice, empecé como administrativa digamos eee después hice atención al usuario y [sic] implementaciones y capacitación también. EP2

Como se irá viendo en esta investigación, la idea de “ganar experiencia” y aprender también ha sido prioritaria en estas trayectorias laborales aun cuando el trabajo conlleva mucho esfuerzo y es “muy poquito” lo que te pagan. En estos ex trabajos comienzan a observar incompatibilidades entre el estudio y el trabajo y les ayuda, como ya se dijo más arriba, a definir sus gustos y qué actividades realizar a futuro.

iv. Género y trayectorias laborales

Tal como se sostuvo más arriba, la variable género no es un emergente del discurso de las entrevistadas. Al ser consultadas sobre tratos diferenciales por ser mujer en sus trayectorias laborales se mencionan: la mayor importancia que los jefes hombres en su rol jerárquico le dan a las opiniones o sugerencias de los compañeros hombres, mayor control o supervisión a los trabajos de las mujeres y cómo se delegan a los hombres los trabajos más técnicos.

En el anterior había o sea era una persona específica que era como muy machista digamos, pero en líneas generales no, los otros no, era una sola persona en específica que sí, como que a los hombres los tomaba, así como que le daba más bola digamos nada más (...) Vos dabas a alguna sugerencia de hacer esto ponele y a lo mejor tomaba más el de un hombre que el tuyo, no era conmigo no lo tomaba personal yo, sino que era con todas me parece y además que se yo, yo ponele que era mujer a lo mejor lo controlaba dos veces o te jodía más, yo hacía mucha documentación donde estaba y siempre me corregía algo ponele encima era el Líder *Proyect* y encima ni si quiera era mi líder de proyecto, pero bueno, era metido digamos y si como que me corregía siempre, siempre algo mal estaba y hacía cuatro años que estaba documentando y

siempre encontraba algo, pero como te digo no lo tomaba personal, sino que el tipo era machista en general digamos no era conmigo, era común. E2

Como sostienen algunos antecedentes, se observa cómo las trabajadoras deben esforzarse más en sus trabajos y cómo se resta importancia a este tipo de actitudes al considerar que “no son personales” y manifestar una especie de soportabilidad frente a estas situaciones. Además, se identifican las arbitrariedades en la sobreevaluación que recae sobre las mujeres en el trabajo. En lugar de considerarse más grave por el nivel de generalidad que se identifica en este tipo de conductas, opera como un consuelo al no afectar específicamente su trabajo en gran medida. Quizás por esto no se problematiza y se naturaliza. Esto que sucede en empresa privadas, se traduce a ámbitos públicos como las becas de trabajo universitarias:

Los chicos que estaban becados ahí eee estaban con las computadoras instalando cosas arreglando y bueno a ver tum, tum, tum, ¿puedo? No, hacete unos mates ¿puedo? No, no atende el teléfono, eee ahí llamaron que no andaba, voy yo a ver, no, no quédate así atendes el teléfono ahí voy yo. E3

Además, se identifica cómo las mujeres son dejadas de lado y no se las valora en cuanto profesionales: tienen que realizar actividades complementarias o de atención al público por sobre labores más técnicas que eran realizadas por los estudiantes hombres. Toma cuerpo el hecho de estar en una universidad con carreras tradicionalmente masculinas, estudiando una carrera también masculinizada, por ende, se perciben, a veces más/menos difusamente, las desigualdades de género, de transitar esos espacios en los que no parecieran ser bienvenidas las mujeres sino desvalorizadas, sobre supervisadas y asignadas a tareas no técnicas, pero en los cuales también hay profesores que incitan a que se queden y compañeros que ayudan.

Para cerrar este apartado sobre las trayectorias laborales de las entrevistadas se sostiene que las mujeres cambian diestramente de trabajo si se sienten “estancadas” y lo nuevo se hace viejo casi constantemente. En sus trayectorias laborales y en sus primeros trabajos el hecho de desear ganar experiencia y “saber” es más fuerte que el deseo de cobrar más. Comienzan a identificar algunos tratos diferenciales por ser mujer en un espacio masculinizando. El campo laboral, con sus especificidades propias del sector, se convierte en un espacio de juegos en que las mujeres ocupan posiciones determinadas y desde esos lugares disputan sus tareas con márgenes de acción que han adquirido en sus familias de origen y en sus trayectorias educativas como “elegir” ser independiente, cambiar de trabajo o el deseo de superarse constantemente. Se observa como en sus trayectorias se plasman motivaciones, reflexiones sobre sí mismas y negociaciones continuas con los otros.

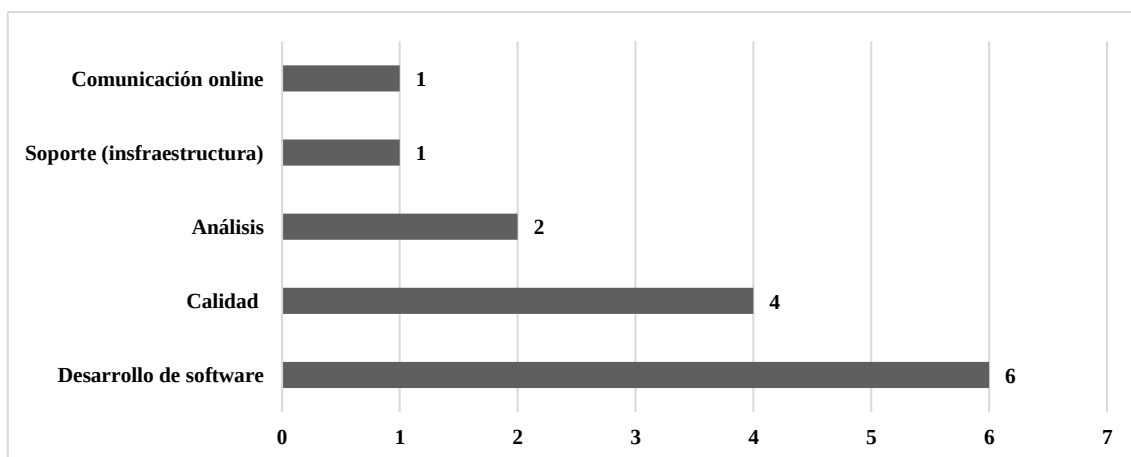
2. Sobre el trabajo actual

En este apartado se desarrollan las características del trabajo de informática que realizan actualmente las mujeres entrevistadas.

a. El desarrollo de *software* como la actividad principal

Como ya se mencionó más arriba, la mayoría de las entrevistadas realiza tareas de desarrollo, calidad y análisis de *software* seguidas por soporte de infraestructura y comunicación *online*, ninguna mujer realiza actividades de diseño, soporte a usuario, implementación y seguridad. Por lo tanto, se podría decir, en base a los antecedentes, que la muestra está formada en igual cantidad por mujeres que realizan actividades de informática más feminizadas y en otros casos más masculinizadas como las de desarrollo de *software*.

Gráfico 7. Mujeres entrevistadas según actividades de informática realizada actualmente



Fuente: Elaboración propia

Aun cuando la tarea principal de las mujeres puede encasillarse en alguna actividad puntual, manifiestan hacer un poco de todo y tener siempre sorpresas en sus trabajos.

Parte de análisis diría, con algunas reuniones de relevamiento que hago con nuestros clientes, y la próxima [actividad] más cercana sería lo que es marketing digital, como tengo unas, actividades varias por ahí un poco también de lo que es análisis se deciden en algunas entrevistas que tenemos con clientes de relevamiento y análisis de algún *software* o de algún sitio web que necesitan también puede ir por ahí pero entonces principalmente eee va por esta, por comunicación *online*. E1

Al estar en una empresa chiquita que eso es algo que me gusta, es como que hago un poco de cada cosa, pero no hago mucho de nada o sea no es como que tenemos áreas especializadas, sino que estamos todos en todo mmm menos en el área de desarrollo que ahí sí es alguien más específico que es el que maneja todo eso. E3

En este fragmento se puede observar cómo, si bien la entrevistada realiza varias actividades, las tareas de desarrollo no están a su cargo.

Me encantaría que fuera algo totalmente rutinario, pero tengo sorpresas todos los días, hay algo nuevo, siempre hay algo nuevo que atender, un nuevo problema, un nuevo desafío un nuevo proyecto, una nueva situación que no se había dado antes. EP2

Aun quienes se dedican a programar, también realizan otras actividades:

Estoy en el desarrollo de *software*, no tanto en el análisis porque hay una persona que se encarga de eso, pero también puedo llegar a colaborar desde mi punto de vista, pero no es mi fuerte, bueno la parte de la calidad eee forma parte de eso, no es mi fuerte, pero bueno también formo parte de ese proceso más otra persona que se encarga de testear y bueno la parte de infraestructura es una de las cosas que estoy ahí aprendiendo (...) mis dos fuertes serían el desarrollo y la infraestructura. E4

Ahora estoy en desarrollo (...) Pero no hago lo que es programación, yo estoy con toda la parte de lo que es informe entonces es como que es medio, porque hago como programación, pero medio de base de datos, pero tampoco es que toco la base de datos en profundidad eee, pero bueno, sí, porque no, tampoco, ni yo sé, cómo que estoy en el *team* de desarrollo, pero tampoco es que soy *full* desarrolladora. E9

Como siempre quedo ahí en duda no sé que soy eee bueno ahora en el último tiempo me estoy especializando en lo que es ingeniería de datos eee en el proyecto que estoy trabajando estoy eee asignada con ese rol así que un poco lo que hago además de desarrollo de *software* es hacer el tratamiento de datos. EP1

En la misma línea de la incertidumbre sobre qué carrera estudiar en la universidad: “podría haber estudiado cualquier cosa”, aparecen estas incertidumbres sobre la actividad realizada: “no sé que soy” o “hago un poco de todo” o “no es mi fuerte, pero...”.

La mayoría de las entrevistadas realiza su trabajo en relación de dependencia aun cuando algunas tienen más de un trabajo y algunos son trabajos autónomos. De hecho, esa hibridez se percibe como algo positivo. Se identifican ventajas del trabajo en relación de dependencia: tener horarios y días de trabajo determinados y otros horarios/días de no-trabajo, además de que brinda aprendizajes que no se obtienen en el trabajo independiente.

Es impagable de llegar el viernes, yo trabajo de lunes a viernes, sábado no trabajo, llega el viernes a las 6 de la tarde y listo, me desconecto, me olvido hasta el lunes a la mañana. E3

Lo que uno aprende en el aprendizaje no es lo mismo estar en la empresa, en una empresa, que esto que es algo más pequeño porque te van pidiendo, las herramientas que utilizas no es lo mismo, no (...) Yo voy a lo que uno aprende, a lo que te decía, hay ciertas herramientas que yo no lo hubiera visto si no estaría en la empresa [en relación de dependencia], entonces eso es distinto para mí [con respecto al trabajo autónomo]. E7.

Si bien la mayoría de las entrevistadas trabaja en relación de dependencia, algunas lo hacen como monotributista o *free lance* y se identifican ventajas como el hecho de manejar los tiempos y la flexibilidad. Además, aparece nuevamente el hecho de aprender cosas en el trabajo.

Por eso yo creo que hacía mucho trabajo, muchas cosas de *free lance* también, no solo por la plata sino porque yo sabía que me permitía aplicar tal vez algo que yo, que me gustaba, que quería conocer. E5

Con el tema de los seguros como que uno es independiente y uno maneja sus tiempos digamos (...) No tenés un horario, vos lo haces cuando querés, eso está buenísimo, está muy bueno, pero y que eso por ahí, no me costó mucho, pero bueno no es lo mismo estar sentada 9 horas que decir bueno, estoy 2 horas me voy al centro, después vuelvo y sigo. E7

Para cerrar este apartado de las actividades realizadas, se sostiene que no siempre se “elige” qué realizar: en ocasiones se realiza lo que se sabe hacer, lo que se puede hacer según los tiempos disponibles (percepción de los límites), lo que le propongan y lo que haga falta.

Tenía como esa facilidad para toda la parte de humanidades siempre que por eso por ejemplo en el trabajo el tema del contacto con el cliente por eso también me, por ahí me lo delegan un montón a mí porque digamos tengo facilidad para desenvolverme con el otro (...) A mí me gusta la parte de desarrollo eee pero hay que sentarse a aprender un montón eee mis tiempos con, con mi hijo digamos y toda las cuestiones de la vida ya arrancada es, diríamos me limita por ahí en el tema de los tiempos y la parte de base de datos el, me es, me resulta mucho más simple a mí o sea lo veo como algo simple y a la vez por ahí tiene como relación con eee por ahí parte de desarrollo. E3

Y ahora en la empresa hace un par de meses me propusieron, me gustó porque es algo de desarrollo y *testing* así que estoy en esa, o sea estoy aprendiendo, aprendí ya algo ¿no? así que estoy, hago las dos cosas, soy *tester* híbrido que se le dice, manual y *automation*. E7

En los trabajos que conseguí faltaban *tester* así que bueno, fue derecho (...) Me encanta relacionarme con la gente, me encanta y en el puesto que tengo estoy todo el tiempo relacionándome, por más que sea un trabajo monótono, que lo tenga que hacer eee yo tengo que consultar, hablar mucho con los desarrolladores, con los analistas funcionales, me gusta mucho hablar con la gente, incluso me dicen que hablo mucho y para mi puesto es raro, porque me encanta hablar, porque estuve mucho con atención al cliente y, hablé mucho, quinientas mil llamadas por día me atendía. E8

Se observa, entonces, como lo que realizaron en su pasado reciente va allanando camino a sus actividades actuales, y sus gustos/preferencias están mediados por lo que hicieron, saben o pueden hacer. Al trabajar para pequeñas empresas, que redundan en la ciudad donde se realiza la investigación, las compañías no tienen áreas especializadas, sino que se observa que las mujeres trabajadoras tienen que elaborar estrategias *multitasking* y de control de la imprevisibilidad. Todo esto en el contexto de lo que han aprendido a hacer, de las posibilidades que se les presentan y de las posiciones que ocupen en el juego propio del campo laboral.

Cada actividad o trabajo realizado va ligado a poseer determinadas habilidades que se requieren en ciertas tareas y no en otras: técnicas y comunicacionales, por ejemplo, que están ligadas con trabajos previos. Por ejemplo, a una de ellas le iba bien con temas de humanidades y sociales y si bien estudió ISI, la buscan y le delegan tareas ligadas al contacto con el cliente. Otra entrevistada es especialista en *testing* porque es lo que se necesitaba en el mercado laboral. Habilidades y carreras no se relacionen directamente, pero sí lo hacen las tareas concretas que dentro de ese mundo le encomiendan hacer y que se consideran tradicionalmente como femeninas: la comunicación con otro, la atención al cliente o la búsqueda de errores.

b. Proyectos, experiencia y dinamismo VS. monotonía, estancamiento y aburrimiento

La idea de trabajar en diferentes proyectos para ganar experiencia y mantener el dinamismo frente a la monotonía, el estancamiento y el aburrimiento en el trabajo es una idea que manifiestan las entrevistadas y que se desarrolla en primer lugar. En segundo lugar, se hará mención a un tipo de empresas que permiten este dinamismo: las “empresas consultoras”, tal como les llama una de las entrevistadas.

En lo que refiere al primer eje, relacionado con la idea de ganar experiencia, se encuentra la percepción sobre los proyectos [procedimiento del desarrollo de *software*], la capacitación y el crecimiento. En ocasiones, al dinamismo del trabajo lo da la diversidad de proyectos en la que se participa por ello la alta rotación laboral en el sector.

En el rubro este último tiempo se valora mucho la experiencia en el puesto digamos y como que si te mantenés en un mismo proyecto porque ya me ha pasado donde estaba, es como que no se valora tanto como si tenés más experiencia en diferentes proyectos digamos. Y la experiencia en general digamos te la da trabajar en diferentes proyectos, de diferentes rubros (...) A lo mejor después le pido también acá si me cambian en un proyecto en EE. UU., o sea nos dan inglés para eso a lo mejor le pido que me cambien de cuenta, de cliente (...) Acá también tenés mucha presión, pero por lo menos gano experiencia, o sea, estoy presionada, pero gano experiencia en cosas más nuevas. E2

Y personalmente necesitaba digamos hacer un cambio de, más que nada de tecno, quería avanzar en cuento a tecnologías, ya estaba media estancada, venía haciendo todos los días lo mismo, renegaba, me di cuenta que no estaba aprendiendo, yo quería crecer en cuanto a conocimientos así que decidí terminar mi relación de dependencia (...) Me pidieron si no quería seguir de manera *free lance* algunas horas cosa que a mí no me ocupara todo el día y yo pudiera incursionar parte de mi tiempo en otros trabajos, con otras experiencias (...) Veía que en esa empresa, mi anterior empresa, iba a ser siempre más de lo mismo y no, no me estaba motivando ya mucho el trabajo, quería por lo menos parte del tiempo dedicarlo a aprender otras cosas, estar en otros proyectos por ahí proyectos más cortos que me permitieran aprender distintas, otras tecnologías (...) La otra empresa [la actual] me ofrecía proyectos que duraban menos tiempo y me ofrecía aprender por cada proyecto nuevo que yo arrancara cosas nuevas (...) Esta empresa nueva lo que me ofrecía eran proyectos más cortos entonces que puede llegar a durar tres, cuatro, cinco, seis meses. E4

Cambiar presión por experiencia tiene que ver con la necesidad de acumular “experiencia laboral” y con la idea de que dichos conocimientos prácticos son la “llave del empleo”. Por ello se aceptan condiciones de trabajo precarias. Además, la idea de no “renegar” está relacionada con el hecho de abandonar el trabajo cuando se vuelve rutinario: una entrevistada ha renunciado a un trabajo de tiempo completo en busca de nuevos aprendizajes, pero sus ex empleadores le pidieron que se quedara realizando actividades de manera *free lance* para que le permita también trabajar para otros clientes/proyectos lo que lleva a pensar si las mismas mujeres que en su afán de obtener experiencia intensifican la lógica expropiativa del trabajo en sus vidas compensando y soportando.

Voy con proyectos más dinámicos digamos (...) Suelo tener varios proyectos de corta duración (...) Lo más largo que he estado es donde estoy hoy con este cliente final, es el que más tiempo he estado que es un año y medio capaz (...) Cuando se me empieza a volver monótono es cuando yo me voy, yo me fui de las empresas, es cuando sentía que todos los días era lo mismo (...) En la empresa que estaba antes no sentía como un desafío técnico (...) Aprendí mucho pero como que después el conocimiento se fue estancando, como que a mí ir a trabajar por ir a trabajar no. E5

Aquí se observa cuán compleja es la relación entre aprender/trabajar y cómo se mezcla el dinamismo/estancamiento, lo salarial y el aprender como un mandato, una necesidad de sentirse interpelada por el trabajo o impulsada a investigar y a tener “desafíos técnicos” que alimenten el entusiasmo para el trabajo, en palabras de Zafra (2017).

Monótono porque es básicamente, estamos hablando siempre de desarrollo de aplicaciones web con las mismas tecnologías hasta que surja algo que vos tengas que decir bueno tengo que aprender esto y aplicarlo, dinámico en el aspecto de decir hay variedad de proyectos sí, hay variedad de proyectos y son distintas formas de hacerlo sí, pero monótono en el tema de hacerlo con las mismas tecnologías. E6

A lo mejor el día de mañana se hablar más inglés y sé *eee automation*, que es lo que mucho se está buscando en *testing*, entonces a lo mejor me mueven de proyecto y voy para un cliente al exterior. Entonces bueno, vos tenés un crecimiento (...) Lo que más me gusta bueno, aprender. El conocimiento de nuevas tecnologías, herramientas para llevar a cabo. E7

Además de la experiencia y el dinamismo, distintos proyectos les permiten aprender sobre nuevas tecnologías lo que se asocia a la idea de crecimiento profesional.

Sentía que si me quedaba más tiempo me iba a estancar y no estaba sumando experiencia en algo que yo quisiera seguir haciendo (...) Habrán pasado dos meses tres de que arranque en ese proyecto me llamaron de **** y en **** básicamente la diferencia porque cambié es una empresa es más grande y te ofrecen estos es como que vos podés hacer carrera. EP1

Asimismo, aparece la idea del estancamiento como un peligro a evitar frente a la necesidad de aprender cosas nuevas como un dispositivo de soportabilidad. Las mujeres entrevistadas consideran estar “estancadas” cuando hacen lo que no les gusta o pasan demasiado tiempo haciendo la misma tarea de manera monótona o trabajan en una empresa de la “vieja escuela” que significa para ellas que trabajan en un propio y único proyecto usando siempre la misma tecnología que es percibida como anticuada, por ende, se busca un cambio de trabajo. Las mujeres consideran que ganan “experiencia” cuando pueden trabajar en diferentes proyectos, cambiar de sector y cambiar de empresa. También se observa en los fragmentos las percepciones del tiempo a corto plazo, cambiante y dinámica. Aquí se observan como se repiten los esquemas de percepción de sus trabajos anteriores: la experiencia VS. el estancamiento, conjuntamente se visualiza como el trabajo debe ser desafiante y no objeto de fastidio caso en el cual se cambia por otro.

La rotación laboral se analiza en dos niveles: uno se refiere a una especie de rotación interna, es decir, cambiar de los clientes con los que se trabaja, cambiar de compañeros, de rubro y de

proyectos. Otro tipo de rotación es la más conocida que es la rotación entre trabajos, cambiar de empresa y de jefes. A continuación, se desarrolla el primer caso y en el siguiente apartado se analiza el segundo.

En lo que refiere a las “empresas consultoras”, empresas que “alquilan” trabajadores a otras empresas, esto fomenta que las trabajadoras puedan cambiar de proyectos. En este caso, se hace referencia a procesos de subcontratación o tercerización en que la empresa para la cual trabajan las mujeres es contratada por otra para cubrir algún trabajo temporalmente. Si bien las mujeres trabajadoras son empleadas en relación de dependencia de la empresa contratada, van variando intermitentemente las personas para las que trabajan.

Como hoy en día todas las empresas de *software* que son tipo consultora y te alquilan por así decirlo, ellos tienen clientes. Yo por ejemplo trabajo para *****, pero en realidad mis tareas diarias son para *****, ***** para la empresa de ***** trabajo para la tienda de ***** estoy ahí ahora en este momento estoy en un proyecto de *****, pero soy de ***** yo, es como que alquilan el recurso humano digamos, no sé cómo explicar. Como hay tanta demanda de IT, ellos te alquilan digamos y la otra empresa, los clientes de esta consultoría, paga por vos (...) Mis tareas diarias son todas son con ***** digamos, ***** me paga el sueldo y me da las clases de inglés. E2

Suelo tener pocos clientes eee que tienen muchos clientes eee entonces generalmente no sé tengo, no sé, en Buenos Aires hay un tipo que es diseñador y a la vez él ofrece productos entonces yo solo, mi cliente es él, pero tengo muchos productos por él digamos. E5

Yo fui contratada por esta empresa que tiene como cliente *****, ¿no cierto? Entonces yo es como qué *****, por así decirlo, es la intermediaria entre el empleado y el cliente de ellos que necesita de este puesto de trabajo (...) No sé si tiene sus productos, yo sé que ahora es así no sé cómo que tiene clientes que necesitan de ciertas cosas y bueno y hay equipos ¿no? Hay desarrolladores, *tester*, *Ibets* eee *Scrum*, *BO* tienen de todos los roles. E7

Una vez que se termina [un proyecto] quedan todos los empleados desasignados, con horas sin cumplir. Entonces la gente que está sin proyecto la vuelven a asignar en otro nuevo o si falta ayuda en otro la, como que vas, te toca a veces con los mismos compañeros, otras veces no, otras veces es una mezcla, como que ya se sabe que a la hora de contratarte va a ser así, te lo aclaran de entrada en el modo de contratación, en los proyectos, te van preguntando si te parece, si te parece que te vas a sentir cómodo, de antemano antes de designarte te preguntan, obviamente que bueno, si hay cinco proyectos y los cinco no te gustan mmm en uno vas a tener que estar [risas] (...) Estoy en una empresa que es por proyectos ahora, entonces como que termina ese proyecto y a lo mejor arranco con herramientas nuevas, diseños nuevos, pero durante esos tres meses hago lo mismo, pasan esos tres meses, empiezo con otra, cambia todo, ahí ya es distinto pero sigo haciendo lo mismo los tres meses (...) Te cansa también estar en un mismo cliente, un mismo proyecto, a mí me gusta variar (...) Me gusta, me despeja, arranco con cosas nuevas, estoy como más enchufada, sino ya me aburro. E8

Lo que hace ***** es eee sería destinar equipos o recursos a otros clientes eee ya sea para la parte de Manager, Líder Técnico, Arquitecto, digamos el puesto que tenga que cubrir, ***** es una empresa de *Software* creo que es de EE. UU. yo estoy trabajando con gente de Portland⁵⁹ y lo que hacen son *softwares*, sistemas para ingenierías en la parte de AutoCAD, sé que la usan la gente arquitectos (...) Nosotros nos incorporamos a su grupo de trabajo estamos contratados en ***** pero somos parte del equipo de ***** (...) Yo soy contratada de *****, ***** le pagaría a ***** digamos por sus recursos, que los recursos seríamos nosotros [risas]. EP1

⁵⁹ Portland, es una ciudad del noroeste de EE. UU., la más grande de Oregón.

Entonces aparece esta idea de que la relación contractual es con una empresa, pero cotidianamente el equipo de trabajo está formado por el equipo del cliente de la empresa que contrata. Esto permite a las trabajadoras cambiar de proyectos/clientes, solicitar traspasos de rubros e ir en busca de nuevas experiencias tal y como se planteó en el primer eje de este apartado. Las experiencias de las trabajadoras en este tipo de empresas fortalecen la percepción de los trabajos ligadas a un corto plazo: en poco tiempo cambia el rubro de trabajo, los compañeros, los proyectos, etc. A la vez que se observa que estas “nuevas experiencias” a las que continuamente se enfrentan las entrevistadas, como un videojuego en el que se pasa de “etapa en etapa”, licúan la conflictividad laboral y los reclamos colectivos. A continuación, se analiza la rotación laboral en su segundo nivel: la rotación entre trabajos.

c. Cambiar de trabajo o vivir “migrando”, como la tecnología

Muy relacionado con el apartado anterior, emerge en las mujeres la necesidad de cambiar de trabajo. Estos cambios se pueden dar por varias razones. Una de ellas es en busca de distintos horarios de trabajo, tipos de actividades, otras áreas o rubros y para aprender.

En el de desarrollo [ex trabajo] sólo estábamos mediodía, así que, era jornada completa y bueno tenía la oportunidad digamos de no desarrollar. Si bien no me gusta, pero también me interesaba por ahí no eee otras áreas de mi carrera, me había salido esa oportunidad de poder trabajar en otra área de mi carrera, me, me gustó la, la idea de ver, digamos. E1

Es cuestión de animarse [a cambiar de trabajo]. Siempre le digo a las chicas que por ahí no se animan, es cuestión de animarse no más, y tener la voluntad y las ganas de aprender. E7

El otro trabajo lo dejé porque ya no quería más eso, como que estaba agobiada del trato con la gente. E8

Los cambios de trabajo aparecen impulsados por el contexto de pandemia y por el no-contacto con compañeros.

La pandemia me ayudó porque ya no estaba en contacto con mis compañeros que es un excelente clima laboral a lo mejor si no hubiese estado la pandemia me iba a costar muchísimo más renunciar (...) La única manera más o menos de seguir avanzando es cambiar el trabajo así que sí, vos vas armando tu currículum. E4

Además, estos cambios también son impulsados por la pareja.

Siempre me incentivó [la pareja], siempre, me decía "pero dale, si sabes un montón", que se yo y bueno, gracias a él me animé a mandar el currículum [a la empresa actual]. E7

Echan gente todo el tiempo, y sin explicación, entonces yo mi miedo era ese, entonces dije me tengo que ir yo, que era más fácil irme yo antes que mi novio entonces cualquier cosa que pase bueno, hay otro sueldo que respalda, y no los dos en la misma empresa. E8

Si bien una de las entrevistadas menciona el miedo, la rotación laboral es moneda corriente, más que acostumbrarse a un trabajo/situación laboral, ellas manifiestan buscar el cambio, disposición que se articula con la propia lógica del sector que “alquila” mano de obra.

Con respecto a las percepciones a futuro sobre cómo se ven en su trabajo, algunas mencionan que es algo estable:

Lo considero estable por cómo se manejan por eee la cantidad de trabajo que hay, proyectos gracias a dios eee lo considero algo estable me gusta el ambiente y me gusta la capacidad de crecimiento que te dan, lo veo algo estable para rato [risas] (...) Estoy chocha. E6

Estable, me encanta, siempre digo tendría que haber arrancado antes. E7

Yo hace muchos años que estoy, yo estoy estable en mi trabajo. EP2

Mientras que otras lo consideran como un trabajo pasajero y de corto tiempo:

Mi idea es estar un año acá y ganar experiencia y buscar otros horizontes (...) A lo mejor me quedó más tiempo, pero digamos a largo plazo es un año más o menos. E2

Me gusta mucho la empresa, pero no tengo la camiseta puesta de ninguna empresa porque sostengo que las empresas son muy pocas las que tienen puesta la camiseta del empleado [risas], escucho propuestas laborales porque estamos en Argentina [risas] (...) mi idea es ver qué va surgiendo en el día a día eee qué oportunidades se dan eee por eso está bueno escuchar. E8

Pasajero creo porque no, como te digo, el área de desarrollo es muy chiquita y no hay una gran posibilidad de crecimiento (...) no creo que sea algo de mucho más tiempo. E9

Las percepciones sobre las temporalidades en estos últimos fragmentos son de corto plazo, en línea con la búsqueda de cambios y nuevas experiencias. Entonces, para cerrar este apartado se sostiene que los cambios de trabajo se dan en busca de cambiar las jornadas laborales, las actividades realizadas, los rubros y proyectos impulsadas por el contexto de pandemia o por personas como las parejas o los amigos.

d. Vivir en modo beta⁶⁰ y actualizarse como un *software*. Cursos en/para el trabajo ¿obligatorio u opcionales?

Tal como sostiene Smitter (2006) son los cursos por sobre la universidad lo que permite un aprendizaje permanente. Las entrevistadas manifiestan realizar cursos en el trabajo y para el trabajo para “estar al día”. Cuando se interroga a una mujer sobre dónde aprendió todo lo que aplica actualmente en su trabajo, ella responde: “en la universidad el 70 % y el otro 30% por investigar y digamos por cuenta propia” (E1) o “trabajando es donde más aprendí” (EP2), por ello es que se busca “estar al día” y “estar al tanto”.

Tenemos que estar digamos al día y capacitados en diferentes cuestiones, los servicios que brindamos nos llevan a tener que estar ahí al tanto de muchas cosas (...) Me ayuda a estar un poco actualizada de, de cómo se manejan digamos las empresas o los microemprendimientos de acuerdo a todas las circunstancias que van pasando. E1

En el trabajo, si bien algunos cursos no son obligatorios, las mujeres sostienen que te “agitan” o “empujan” a hacerlos.

⁶⁰ La versión *beta* de un *software* refiere a una versión inicial o de prueba en la que se pueden encontrar errores.

Tenés inglés dos veces por semanas, tengo cursos de automatización, yo soy QA y nos dan cursos de automatización que, digamos, que es el *testing* automatizado, las herramientas para que aprendamos digamos después que más, bueno es *online*, pero tenemos yoga, los haces si querés, pero como que están agitándote que los hagas para que crezcas. E2

En este fragmento se observa cómo se encuentra en el mismo nivel la importancia de aprender sobre tecnologías, inglés o yoga. Las capacitaciones en/sobre el trabajo son moneda corriente en el sector.

El primer tiempo [en la empresa] era más que nada aprender cómo funciona el sistema, cómo es la estructura interna del sistema, la base de datos donde digamos todas las relaciones y demás como para poder después trabajar. E3

En una de las tareas que tengo, cuando no estoy tan sobrecargada con tareas de desarrollo me dan tiempo como para yo poder aprender digamos de la infraestructura y aprender alguna herramienta que se llama Docker que la quieren implementar (...) para después bajarle línea al resto de los chicos que desarrollan (...) Una de las ventajas de esta herramienta es eso digamos, todos tenemos esas mismas características para trabajar entonces reduciríamos el tiempo de, no perderíamos ese tiempo teniendo esos problemas de diferentes versiones, de algún programa, de alguna herramienta. E4

Me iban capacitando en una de las tecnologías que a mí me faltaban y de ahí ya empecé a trabajar con ellos (...) Me gusta la capacidad de crecimiento que te dan porque si vos necesitás un curso ellos no tienen drama de pagártelo y hacer el curso con tal de que, de poder aportar algo más a los proyectos (...) Es difícil decir yo terminé acá de aprender porque en dos semanas sale algo nuevo (...) De terminar de aprender no terminas de aprender nunca. E6

Te capacitan también para que vos tengas conocimientos (...) Estás capacitaciones eran opcionales, yo justo entraba y, la empresa proponía eee yo por supuesto me, dije "sí, yo voy", y, sí, sí. Y me gustó, como eran propuestas por la empresa, eran en el horario de, de la empresa, sí, sí. Obviamente que, si vos tenías, por ejemplo, trabajos que entregar o había alguna implementación y era justo en ese horario obviamente la prioridad era el trabajo. E7

Si vos entregas las cosas, lo que estimaste, si te sobra tiempo, o te asignan otra cosa y si no te capacitas, te dan apenas ingresas un usuario de la plataforma *UDEMY* [plataforma de aprendizaje en línea], donde hay todos cursos así, relacionados al trabajo y vos si tenés algún tiempo libre o te sobra tiempo o a lo mejor no tienen, a lo mejor las horas te las van a asignar de acá a dos días, entonces esos dos días te dicen capacitáte en lo que quieras, y lo manejas vos. Te dan la oportunidad de capacitarte (...) Ayer o antes de ayer me mandaron eee un Excel donde tenía que actualizar qué cursos tenía, para ellos actualizar la información, a ver si estaba muy desactualizada (...) Te piden en la devolución de desempeño eee te dicen mira me parece que enfócate más en este curso, capas te venga bien, como meta te propongo que de acá a tal fecha lo hagas. Siempre consensuado, es si vos tenés ganas o no, incluso ahora estoy haciendo cursos de *testing* automatizado y antes, no se me ocurrió antes hacer un curso E8

Tenemos por ahí capacitaciones internas (...) La mayoría son obligatorias, la mayoría eran mitad fuera de horario de trabajo y mitad adentro, por ejemplo, nosotros entrábamos a las 9 a trabajar y teníamos de 8 a 10, por ejemplo. E9

Es como muy permisivo nadie te obliga a que hagas tu carrera o sea te dan todas las opciones y te van diciendo bueno por ejemplo yo quiero hacer ingeniería de datos bueno vamos a hacer una carrera te dan los cursos, te asignan un mentor que te va acompañar eee y además tenés tu proyecto y es como que bueno estas ahí y tenés todo esto para estudiar, recursos a quien preguntarle pero sí, nadie te va a venir a decir ¿**** completaste este curso? y si vos no lo haces es como que te estancas digamos quedas ahí en tu mismo puesto 1 año, 2 años los que sean que vos estés sin avanzar (...) *Staffing* es la parte de esto como te digo llevan un poco el registro de los cursos que haces. EP1

Con frases como “terminar de aprender no terminas de aprender nunca” se identifica esta necesidad de capacitación permanente propia de la educación no formal. La realización de capacitaciones en el trabajo puede operar también como un aspecto más de control sutil sobre

las trabajadoras. Es decir, si bien se plantea que en algunos casos son opcionales, hay que registrar los cursos que se hacen y no hacerlos te pueden dejar afuera de ciertos proyectos, con clientes extranjeros, por ejemplo, en caso de no saber inglés, por lo que coloca a las mujeres en un lugar de minusvalía y dependencia. Mayores tensiones surgen cuando las capacitaciones son fuera del horario de trabajo.

Si, en horarios de trabajo. Los grabas para cuando vos no podés participar por ejemplo a mí siempre me caen en las *daily* [reuniones diarias] y no estoy pudiendo ir entonces los hago en mi tiempo después. E2

No me da para hacerlo en los tiempos, para hacerlo en el horario de trabajo, en el horario de trabajo, ellos por ahí me plantean si vos aprendes esto y podés meterte con esto se te va a pagar extra pero necesitamos que lo hagas en tu casa porque no podemos eee digamos con los tiempos, a mí me complican mucho los tiempos míos, los horarios en casa y demás por ahí se me complica por ese lado pero de parte de ellos la predisposición siempre bien. E3

Al principio, todos los días teníamos las capacitaciones, y vos decís, todos los días una hora más tenés que ponele levantarte más temprano (...) Los chicos en soporte tienen diferentes franjas horarias, porque para atender el cliente tienen diferentes turnos, hay un grupo, son rotativos, pero hay un grupo que es de 11 a las 7 entonces si la capacitación es de 8 a 10, ellos están de 8 a 10 en la capacitación y después hacían de 11 de la mañana a 7 de la tarde trabajando. E9

En el caso de la entrevistada que vive sola con su hijo se observa en mayor medida las tensiones entre las actividades de la casa con las del trabajo que generan un sentimiento de culpa por no llegar a realizar esas capacitaciones. Se identifica una perversidad entre las capacitaciones y los tiempos cuando se superponen con el trabajo, pues tienen que tomarlas después del trabajo. Un curso que la mayoría ha realizado/realiza es el del idioma inglés, el cual, en algunos casos, es considerado relevante para ingresar en un trabajo, mucho más importante que tener un título o del género porque condiciona la diversidad de proyectos en los que se puede participar.

Unos meses después [de haber empezado inglés] esta empresa en la que estoy me ofrece clases de inglés y yo estuve en duda si tomarlas o no pero también las estoy haciendo porque nunca va a estar de más digamos así que estoy tomando clase de inglés por mi cuenta y con la empresa también, no te dan esas clases de gramática y demás, son clases para charlar digamos. E4

Tengo ahora clases de inglés, dos veces a la semana (...) Si yo a lo mejor el día de mañana se hablar más inglés y se eee *automation*, que es lo que mucho se está buscando en *testing*, entonces a lo mejor me mueven de proyecto y voy para un cliente al exterior, entonces bueno, vos tenés un crecimiento. E7

Ahora me estoy dando cuenta de que lo necesito [a inglés] y que lo podría haber hecho antes y vos te preguntas ¿por qué no lo hice antes? [risas] te surge en un momento cuando lo empezás a necesitar, ahí te das cuenta. E8

Tenemos en el trabajo inglés, que es opcional, pero tenemos inglés. E9

Mas allá de estas capacitaciones “sugeridas” por las empresas, las mujeres también se capacitan “por su cuenta”.

En el trabajo muchas veces tomamos eee parte de horas de trabajo y hacemos capacitaciones eee y sino bueno en mis tiempos libres algún fin de semana eee en algún horario que quede libre algún curso que esté ahí pendiente siempre lo, siempre que puedo lo hago, hay algunos que veo que son interesantes y que me pueden ayudar y mejorar para las actividades que hago cotidianamente en mi trabajo y hay otros que,

que de algún, de algún área puntual que me gusta también de mi carrera y que está relacionado y también lo sumo. E1

Lo que más me gusta creo que es aprender, es la dinámica, esa dinámica que hablábamos, de estar siempre aprendiendo, voy aprendiendo por mi cuenta, pero a la vez yo sé que el aprender, o sea, que eso como que tiene que ver mucho con los trabajos *free lance* que yo puedo llegar a agarrar digamos, es como que nadie me dice, pero, sé que hay, con ciertas tecnologías tengo más chances. E5

Yo tuve que sola empezar a capacitarme por mi cuenta eee en lo que era herramientas, un poquito de la Facu, entonces bueno ahí me di cuenta de que lo necesitaba, pero no me lo dieron, y bueno ahí tomé el empujón y ya en la otra empresa cuando me contrataron pregunté si me capacitaban. E8

Estoy ahora haciendo uno, un curso, que está más orientado a la parte de lo que es UX/UI que es el diseño de interfaces y todo lo que es la experiencia de usuarios, más con la parte grafica por así decirlo, la interacción de los usuarios con las aplicaciones (...) Es lo que más me interesa, dentro de las que me gustan, me parece que esto, cómo que yo soy media así de los detalles (...) Nunca antes lo había hecho, me puse ahora porque es como que quiero orientarme para otro lado de lo que estoy haciendo y bueno, y más allá de que yo no lo haya hecho antes creo que es necesario. E9

Por más que estos cursos se seleccionen a partir de intereses propios, se piensan en función del trabajo. Se considera que se debe seguir el “empujón” y hacerlos, hasta se llega a consultar a las empresas si dan capacitaciones antes de aceptar un trabajo. En esta línea, las entrevistadas resaltan el papel jugado por las “comunidades de aprendizaje” para el trabajo. Este aspecto es el más cercano a la configuración de una identidad colectiva como “mujer informática” ya que no se han identificado otro tipo de prácticas tecnopolíticas con las tecnologías como sí lo hacen algunos antecedentes mencionados más arriba.

Estoy haciendo un curso eee en FaMaF ahí en Córdoba y me agregaron ahí, estoy ahí, es como el *Slack*⁶¹ ahí en Suri que es, imaginate un *Slack* y entonces esa universidad agarra y te permite crear canales y que los chicos dentro de la universidad empiecen a hablar (...) También eee bueno uso mucho las comunidades del *software*, como que intento por ejemplo todo lo que es Nerdearla o *SisArmy*, todo eso, como que estoy en la comunidad y voy viendo que van diciendo y voy aprendiendo ahí también. E5

Sigo viendo canales de *YouTube* y demás que la verdad que en el área nuestra vos abrís una pestaña y pones algo que querés saber y es una comunidad enorme que vas a encontrás respuestas, información, videos explicativos y sigo digamos capacitándome por ese lado. E6

La realización de capacitaciones, la necesidad de “actualizarse” [como un *software*] y hacer cursos mientras se trabaja es necesario en el sector para aprender sobre las nuevas tecnologías a través de cursos, una carrera, tutorías, coaching o siendo aprendiz de alguien con más experiencia. más allá de este “aprender en el trabajo” se observa la necesidad de “actualizarse” por cuenta propia que viene de las manos de disposiciones adquiridas de las “comunidades de aprendizajes” y a lo largo de sus trayectorias: se conectan con la de averiguar en la infancia, con la de leer el doble en la universidad, una necesidad constante de “actualizarse” y hacerse un auto “*update*”: las trayectorias de las mujeres se relacionan con este aprender constante. Es

⁶¹ *Slack* es una herramienta de comunicación en equipo gratuita para grupos pequeños. Permite subida de archivos y videoconferencias, entre otros recursos.

la propia dinámica del trabajo actual (en-para el trabajo) que lleva a la capacitación continua tanto técnica como actitudinal. La necesidad de capacitarse está condicionada por estrategias de control y por su visión de los trabajos que se desean en un futuro.

e. Control de objetivos por sobre control de horarios

Las entrevistadas manifiestan que, si bien tienen horarios que cumplir en sus trabajos, lo que se controla es el cumplimiento de objetivos.

Más que nada el control es, digamos, si cumplimos con los objetivos planteados o no, ya sea semanalmente, mensualmente o objetivos [sic] ya anuales, que bueno como que le van dando un indicio digamos de cómo es el nivel de trabajo o la capacidad de trabajo de cada uno. E1

Hay días que no hay nadie que estoy sola todo el día en la oficina digamos no es que están ahí eee controlando o viendo que es lo que hago, no en ese sentido es re relajado eee por ahí sí es la cuestión de decir che vos en que estás porque no tengo ni idea que estás haciendo (...) Un día me quedo en vez de salir a las 6 de la tarde salí a las 8, después al otro día tengo turno al médico y si no llego, no llego. E3

En este momento tendré una jornada de entre 4 a 6 horas por la mañana, pero si yo una mañana no puedo me surge algo son muy flexibles (...) Vos armas tu horario mientras cumplas (...) El tiempo de entrega es tal, para esa fecha tenemos que tener este pedacito porque el cliente ya lo va a querer ver entonces lo tenemos que tener andando entonces es más por objetivos que en tiempo. E6

No tenés control, sino que tenés que hacer tu trabajo digamos. E7

Acá yo no tengo nada instalado en la compu que te diga bueno che, entro diez minutos tarde, eee y lo veo con compañeros que a lo mejor tenemos reuniones temprano y todavía ni se despertaron y dicen bueno, mientras se los entreguen no hay, no importa, o sea, eee no pasa, no te retan, nada. Te pasa algo, son accesibles si tenés familia, a llevar un chico a la escuela, eee eso, en esta empresa son más accesibles, no importa si un día a lo mejor te quedas dormida mientras entregues las cosas a tiempo. E8

Son 8 horas, con 1 hora al medio para el almuerzo y no, hay que cumplir, o sea, vos un día tenés un turno al médico, y el médico no atiende fuera del horario que vos trabajas y lo pedís, te lo dan sin problema. E9

Acá llegaba, entraba, es horario de 9 a 6 de la tarde, y yo llegaba a las 9 menos 5 puntual y no había nadie en la oficina, es como que con los horarios también son relajados eee no te exigen que entres a las 9 y te vayas a las 6 (...) Se manejan mucho con los objetivos o sea entonces eee si vos cumplís tu trabajo y estás en las reuniones eee como que no le importa demasiado si te fuiste 5 y media o si entraste 9 y media. EP1

Ese “control” de cumplimiento de objetivos en ocasiones se apoya en tecnologías en las que se registra la tarea que se está realizando o las que se resolvieron.

Vos cargas los tiempos de las tareas, ellos tienen, cada empresa tiene un sistema en los que están cargadas las tareas y bueno vos ahí vas poniendo las tareas y el tiempo que te llevó cada una. E4

Ese tablero [Jira]⁶² ayuda a saber que no sé, ***** está en este momento testeando la parte de inicio de sesión (...) Tenemos sí, historias digamos, lo que necesita el cliente entonces eee nosotros tenemos *Sprint* [periodo breve de tiempo para realizar un trabajo], los *Sprint* duran 15 días eee que se va planificando (...) No cargas lo que vas haciendo sino en qué estás trabajando. E7

Tenemos un sistema donde están cargados lo que son los tickets eee los tickets son como las tareas que pueden ingresar por un reclamo del cliente o pueden ser tickets que se crean para requerimientos que hay que hacer entonces todas las tareas que hacemos están ahí cargadas, lo que tenemos que hacer vamos ahí

⁶² Jira es una herramienta en línea para administrar tareas de un proyecto, el seguimiento de errores e incidencias y para la gestión operativa de proyectos mediante un tablero con tareas también denominadas historias o *sprint*.

cargando lo que hacemos (...) El tema de estar registrando los tiempos y que te den todo eso, no, no me gusta para nada, ya no, en este momento me está, me está poniendo mal digamos. E9

El “tablero” y los registros se convierten en una especie de control colectivo en el que los límites entre la ayuda y el control se diluyen. La tecnología Jira tiene implícito una sutil forma de control y de visibilizar las actividades realizadas por cada quien. Pareciera colaborar con el trabajo ocultando un margen de control colectivo. En relación al cumplimiento de objetivos y al registro de las tareas, más que de los horarios, aparece frecuentemente la idea de “acomodarse y amoldarse al trabajo”:

Los horarios que tengo son bastante flexibles, así que me podría acomodar eee bien, digamos en cuanto a los horarios, más que nada trabajamos por objetivos ¿no? si bien tenemos eee reuniones ya programadas semanalmente y horarios digamos fijos que cumplir, pero como que cada uno se puede amoldar a su horario. E1

Cuando empecé a trabajar con esta empresa nueva era muy desorganizado, como era *free lance* digo bueno por ahí a la siesta cortaba, me iba a algún lado era media desorganizada, pero por ahí me encontraba trabajando a las ocho o a las nueve, a las diez de la noche y no me gustaba eso, así que bueno un poco me fui amoldando de acuerdo a mis actividades. E4

Van buscando tenerte siempre en una posición que vos te amoldes a lo que se está buscando en esa posición. EP1

Además, las mujeres consideran que en sus trabajos se valora el hecho de estar siempre disponible y accesible, sobre todo para asistir a reuniones, por sobre la puntualidad o el cumplimiento de horarios, por ejemplo, atender un llamado de un jefe fuera del horario en el que, aun cuando no se realiza el pedido de la realización de alguna actividad, se comenta cuáles son las actividades para el otro día.

De once a cinco tengo fijo el horario para un proyecto en particular de la empresa nueva digamos, ese rango se acordó con el cliente, necesita que los desarrolladores de ese proyecto estén en ese horario. E4

Tienen un horario en el cual te piden que estés disponible porque por lo general es en el que están todos, cuando tenemos que hacer una consulta o algo, pero son muy flexibles (...) Te piden ellos específicamente si hay una reunión para estar. E6

Son muy flexibles, no te están controlando, trabajan por proyectos, pero a la vez tengo que cumplir un rango de horarios más o menos para, más de todo para las reuniones coordinadas. E8

Nosotros usamos *Teams* que es una, no sé si lo conoces, es como una sala de chat gigante ahí de toda la empresa y bueno entonces vos cuando te conectas estas en verde y si no estas, no estás en verde (...) Hace poco tuvimos una reunión donde como que hicieron hincapié en que teníamos que estar disponibles en el horario laboral que se yo, para mí como queriendo, porque hay alguien que no estaba disponible (...) Yo lo tengo configurado [al *Team*] para que se inicie cuando prendo la computadora, entonces ahí, yo me conecto y está ahí prendido, como un programa más corriendo. E9

Se fijan de que si hay una reunión estés en la reunión o si te hablan que estés disponible en el horario de trabajo digamos que estés, como sería alcanzable si te necesitan contactar. EP1

Se observa una forma de compensar determinadas experiencias por parte de estas mujeres, por ejemplo: se identifica un espacio como machista, pero se entiende que “no es personal”, se acepta la presión en el trabajo, pero mientras se aprende y se reconoce el trabajo como flexibles,

pero se debe cumplir con disponibilidades y objetivos aun cuando esta disponibilidad es un programa corriendo y pareciera que “no hubiera un cuerpo detrás”. Se le concede a la máquina “la licencia de actuar parcialmente en nuestro lugar” tal como sostiene Sadin (2018). En estas reuniones cuyo imperativo es la presencia, se comenta qué actividades se realizaron, se “sincroniza” el trabajo en una especie de “control colectivo” como se mencionaba más arriba. Aun cuando no operan estas herramientas de control hay una “pasión” que se traduce en auto presión, autodisciplina o auto coacción que lleva a estar trabajando todo el tiempo.

No es que me exigen acá donde estoy si no que sería algo como más mío. E2

A veces y depende de cómo yo me veo con los proyectos eee y qué tengo pendiente bueno puedo terminar a las 6, a las 5 o a las 6 o a las 7 de la tarde es como que eso depende mucho de la carga que tengo en el momento (...) Cuando vos implementas ese proyecto es como que te cuesta salir del trabajo y no te das cuenta y se te pasó el día. E5

En este momento es como que me manejo, como estoy dándole en este momento más eee prioridad a esto, al trabajo, eee estoy constantemente con eso (...) Es algo más personal mío o por ejemplo cuando yo no llego con algo, nadie me pone presión, pero a la presión me la pongo yo. E6

Hay veces que, si tenemos que trabajar los fines de semana se trabaja, sí (...) Toma el requerimiento, ya viene con la idea [la pareja] y lo vemos el fin de semana, o bueno, obviamente durante la semana que, después que cortamos de trabajar los dos. E7

Esta auto presión se manifiesta en mayor medida en las trabajadoras *free lance* al tener que considerar las disponibilidades de los clientes en los grupos de *WhatsApp*, en los “rituales” o “reuniones diarias” que se planifican con corta duración, pero terminan extendiéndose en el tiempo. Entonces, el “control de productividad” de la empresa se basa, en parte, en formas sutiles de vigilancia que pueden parecer tomar la forma de “confianza depositada en la trabajadora”.

En donde estaba antes teníamos que cargar las horas, si vos tardabas una hora en hacer un plan de prueba ponías una hora plan de prueba (...) acá es confianza y productividad porque vos por ejemplo si dicen para el 17 necesito que me tengas un plan de prueba y vos no lo tenés y qué tuviste haciendo digamos, es como que se controla más por productividad, pero sí, no hay un control estricto de horas. E2

Hay días que te digo yo podría estar ahí sentada y no hacer nada y no saben si hice o no hice algo mmm pero que se yo supongo que también les doy la confianza para que ellos sepan que no estoy sentada al vicio todo el día en la oficina. E3

De hecho, uno de los principios de la metodología ágil tiene que ver con construir proyectos en torno a individuos motivados, darles el entorno y apoyo que necesitan además de confiar en ellos para que consigan hacer su trabajo. Esta planificación del trabajo en pos de lograr los objetivos propuestos para el equipo, se lleva a cabo mayormente con una Metodología Ágil en que el cuerpo tiene que estar todo el tiempo disponible y el permanente contacto con el cliente y la necesidad de estar todo el tiempo formándose contradice, en parte, la idea de la “flexibilidad horaria” en el trabajo del sector.

Entonces, para cerrar, se observa que aun cuando se prioriza el cumplimiento de objetivos estos se controlan con aplicaciones y herramientas que funcionan más horizontal y colectivamente: de compañero a compañero, más que de manera vertical de jefe a empleado. También si bien se expresa la no existencia de control de horarios, se identifica la necesidad de estar siempre disponible y accesible, aspecto en el cual también interfieren las herramientas tecnológicas: dejar una aplicación en línea o conectada “en verde” aun cuando se esté realizando alguna actividad extra laboral. Por otro lado, las mujeres también expresan esta confianza en la motivación como trabajadoras y como esta pasión para trabajar y aprender deriva, a veces, en autocontrol para el cual el cuerpo tiene que estar disponible todo el tiempo.

f. Los rituales ágiles: las reuniones

Vinculado al apartado anterior, otro aspecto propio de la Metodología Ágil es el mantenimiento de “rituales” para conservar el contacto con el equipo de trabajo: la *daily* donde se hace el *update* (actualización) de lo que las trabajadoras hacen. La realización de reuniones de trabajo y el vínculo frecuente con los clientes es una característica común del trabajo de las mujeres que realizan actividades de informática. En muchos casos hay reuniones diarias y semanales fijas con los clientes y con los compañeros de trabajo.

Tenemos también reuniones fijas pactadas con clientes para lo que es el manejo de redes sociales así que nos juntamos con cada uno de ellos una horita todas las semanas (...) hay días y días eee y el máximo 6 reuniones, 7 reuniones por día hemos tenido sí, sí porque ya al tener varios clientes de marketing digital ya tenemos esas reuniones fijas semanales si les sumamos las dos reuniones que hacemos internas de equipo eee y bueno cualquier otro contacto que llegue (...) Son mínimo 4 reuniones por día creo que tenemos y ahí sí entre 6 y 8, bueno hay días que ya no programamos más reuniones porque no nos da el tiempo (...) Cortamos porque seguimos en otra reunión pero sí promedio 40, 45 minutos. E1

5 reuniones capaz que tenía lo máximo, no, pero por día son uno o dos ponele. Pero sí reuniones es moneda corriente (...) Con esta metodología que se usa actualmente ágil hay como varios rituales que le dicen o sea todos los días hacemos las *daily* que vos duran, no tendrían que durar más de 15 minutos, pero a veces se van de mambo y ahí vos decís lo que hiciste el día anterior y lo que vas a hacer en el día digamos haces tu *update* digamos lo que vas a hacer. E2

El lunes un poco nos enfocamos en qué estuve haciendo y en qué voy a trabajar esta semana y el miércoles nos enfocamos en el producto en sí. E5

Todos los días tenemos una reunión a las 10 de la mañana, una hora. E7

Tenemos reuniones al medio día por la diferencia horaria y tenemos reuniones las *daily* que le llamamos, idealmente sería a la mañana apenas arranca el día, pero a mí me queda al medio día porque allá son 4 horas menos (...) Y ahí damos nuestro eee digamos nuestro reporte de qué hicimos el día anterior en que voy a estar trabajando (...) Hay días que tenemos más reuniones para planificar el trabajo del *Sprint* completo, un *Sprint* son 2 semanas de trabajo bueno vamos a hacer estas tareas en estos 15 días o 10 días eee y también tenemos otro tipo de reuniones que son específicas de metodologías ágiles en las que vamos teniendo como un registro de todas las tareas pendientes o requerimientos que tenemos que ir haciendo en algún momento en esas reuniones. EP1

Siempre tengo alguna reunión, siempre con o distintas áreas o con eee mensual, diaria, semanalmente perdón. EP2

En la misma línea, un *Sprint* es precisamente una proyección de una semana de trabajo que debe ser tenida en cuenta para la reunión. Además, en las reuniones con el equipo de trabajo, se manifiesta tener que contar en qué aspectos se está trabajando para la reciprocidad de las actividades. Y también se solicita a las trabajadoras contar sobre aspectos de su vida que van más allá de sus actividades laborales.

Por ahí si nos reunimos por algún motivo ellos alquilan algún lugar para juntarnos, pero es más que nada para hacer reuniones así tipo de, de esparcimiento. E4

Tenemos reuniones dónde vos contás cómo estuvo tu semana, pero no solamente eee la semana laboral sino también personal, si te pasó algo eee eso lo compartimos también, es como que eso te ayuda, tenemos la chica esta que yo te digo que es *Scrum* [entrenadora o facilitadora de la metodología *Scrum*], ella es la que bueno empieza,, por ejemplo, a ver, “J*** contame ¿cómo fue tu semana?” y bueno, a lo mejor vos contas algo de la semana, ya sea en lo laboral y a lo mejor dice no sé, ¿te molestó algo? ¿O no? Y entonces a lo mejor si algo te molestó y el otro salta y dice sí, a mí también tal cosa, y así, se va contando. Entonces no solamente uno es, se conoce con el otro la parte laboral sino también lo personal un poquito, ¿no? E7

Lo que hay un montón incluso en ***** se fomenta bastante ese tipo de encuentros es como que dicen bueno vamos a juntarnos toda la gente de Data y vamos a hablar y hablar de lo que hacemos, de las tecnologías que sabemos eee también hay muchos grupos para chicas incluso creo que hay tipo, así como encuentros o como programas para que chicas que estamos trabajando en ***** hagamos una especie de mentorías (...) Te van poniendo como mentora de algún otro chico que está arrancando para que lo acompañes como pasé yo apenas entré. EP1

Soy como referente también de las personas entonces consultas varias no solo dentro del área sino fuera del área también, hay consultas que a veces escapan al área eee que no son propias del desarrollo, pero por ahí son más de negocio y, así y todo: che sabes cómo se hace esto o al momento de comercializar algo: che que tenés para decirme de esto, como te aparece que podemos hacer con aquello, no es cotidiano, pero puede pasar. EP2

Las reuniones son consideradas una prioridad y un imperativo de presencia.

Se hace incluso hasta un grupo de *WhatsApp* con ese cliente con el resto del equipo en el que ahí estamos continuamente en contacto (...) Tenemos un grupo por cada uno de nuestros clientes de marketing digital (...) Puede enviar en cualquier momento del día algún mensaje, alguna consulta. E1

Siempre me insistieron en que cuando hay reuniones con el cliente de bueno, la buena presencia el cuidar las maneras, el tema de los chistes no a cada rato [risas]. E3

Soy de entender muy bien al cliente y de pensar esa solución ya eee como implementada. E5

Me gusta como analizar lo que quiere el cliente. E8

La figura de las reuniones y el contacto con el cliente aportan a esta importancia que se le da a estar siempre conectados a Internet:

En esta época como estamos trabajando cada uno en su casa digamos a mí me ayudan digamos a pagar el abono de Internet, un 50 % se hace cargo digamos la empresa del servicio de Internet que tengo contratado. E1

Estamos en un rubro en el que no, en el que en realidad no nos afecta mucho ir a la empresa o no porque el trabajo lo haces desde la máquina eee mientras tengas Internet y luz. E3

Vos te tenés que conectar, cuando vos ingresas eee instalas lo que es la VPN para poder, es como una red interna de la empresa para vos poder contactarte, entonces vos ingresas a esa red para poder testear, porque si no, no, no podríamos. Es a través una URL, yo ingreso a una URL al buscador, pero yo tengo que estar conectada a esa VPN, porque si yo no estoy conectada no funciona. E7

No, lo único que te pedían por ejemplo es que tuvieras conexión de Internet [durante el *home office* por pandemia] más o menos estable como para que pudieras tener las reuniones y bueno trabajar, pero no, más que eso no, incluso yo estuve en Córdoba las primeras dos semanas después me fui, lo único que me preguntaron fue bueno ¿en el pueblo [del interior de la provincia] hay buena conexión a Internet? Y nada más [risas], te quedas sin conexión y es como que no, imposible no podés trabajar. EP1

En algunas ocasiones, la figura del cliente aparece como un compañero más de trabajo por la buena relación que se entabla con él y ya que, como se dijo más arriba sobre el trabajo no clásico, se implica al cliente en el proceso productivo.

La gente que te llama siempre que terminas teniendo una relación más de compañeros de trabajo porque tenés la relación todo el tiempo digamos, hay algunos con los que sí, tal cual, desarrollas esa relación de poder hablar viste con más confianza de, de quedar qué se yo del punto de quedar atrapado entre el sistema y el que no anda y me retan porque no anda y bueno en esas cuestiones así de sí más de compañerismo que de cliente. E3

En otras ocasiones el cliente se convierte en compañero ocasional o intermitente porque se trabaja para una empresa “consultora” que alquila fuerza de trabajo a otras: los compañeros de trabajo son los clientes de la empresa empleadora.

En algún momento te volvéis a, a cruzar, o hay reuniones donde están todos, entonces como que seguís teniendo, y otros no, otras veces te toca proyectos eee que solamente vos intervenís con gente externa, entonces directamente con el cliente, entonces ahí ya no tenés compañeros, hay como un poco de todo, variación. E8

En mi caso el cliente sería mi propio equipo de trabajo como te digo, como nosotros nos incorporamos al equipo de **** de desarrollo es como que es híbrido, el cliente es digamos, yo no me siento que son clientes, sino que son, trabajamos juntos. EP1

A veces la figura del cliente, apartándose de esta idea de cliente-compañero, también se convierte en una pesadilla.

Estoy mucho con, en contacto con la gente, con muchas personas y bueno las personas ya somos todos eee tenemos todos puntos de vista diferentes, muchos mensajes, muchas llamadas entonces bueno por ahí se termina el, va terminando el día y necesitas apagar la compu o apagar el celu. E1

Hay proyectos que tenés clientes complicados que por ahí no saben las tareas, no están todas definidas entonces vos haces una cosa y te dicen no, yo lo quería así, tenés que cambiar todo, se lo muestran ay no, yo acá le agregaría esto, ya tenés una mala predisposición (...) empieza el proyecto, no sabes de qué es, pero decís el cliente, es este el cliente y decís ooo que embole pero bueno, hay que hacerlo no queda otra porque es un cliente [risas] (..) Tratamos de buscarle la vuelta de decir che la próxima hagamos esto a ver si podemos no tener estos inconvenientes, podemos mejorar un poco el proyecto. E4

Al único que le doy permiso para eso [contacto por teléfono] es a este cliente final, a los otros todo por *Discord*, por *Slack*, pero, o sea, es como un contrato que yo tengo de que no me llamen, algo que siempre dejo claro porque sé que, sino después te llaman y no, después cuesta concentrarse en el trabajo. E5

Mas allá de esta visión a veces negativa del trabajo con el cliente, éste se configura como la prioridad en el trabajo de las mujeres entrevistadas, junto con las reuniones y el contacto permanente con los demás trabajadores. Entonces, para cerrar, se sostiene que las reuniones con los clientes-compañeros a veces van más allá de asuntos meramente laborales, se configuran

como obligatorias y para ello la conexión a Internet se vuelve un requisito indispensable para estar siempre accesible/disponible.

g. Compañeros que ayudan, jefes-no-jefes y parejas “del palo”.

En este apartado se desarrollan tres ejes analíticos en torno a la relación de las mujeres con el género masculino: por un lado, la figura de los compañeros que las ayudan, por otro, el rol de los jefes considerados compañeros y, por último, la identificación de la importancia de contar con una pareja que se dedique a lo mismo. Con respecto a los compañeros de trabajo, las entrevistadas identifican su colaboración y ayuda.

Lo que son dudas digamos técnicas a mis compañeros eee muchas veces en estas reuniones semanales donde también participa eee mi jefe. E1

**** que me re acompañó en la carrera y es super responsable también, íbamos, si fui a particular si a primer año después no me acuerdo, me parece que no. Fuimos a esas materias que eran bravas. E2

Nunca estás solo, solo. Si sos un solo desarrollador bueno te comunicas con el que hace el análisis, si desarrollas vos sola, pero tenés la otra persona como para, alguien en quien apoyarte. E4

El ambiente familiar, la palabra, la honestidad viniendo de un pueblito me rige un montón (...) son re compañeros, es más te dicen no te preocupes o si hay algo que no me sale, otro compañero viene, no tienen problema para nada. E6

La ayuda de los compañeros se valora positivamente por las mujeres y se vincula con ambientes familiares y amenos, similares a los de sus trayectorias familiares o laborales, por ejemplo, “ser de un pueblo” y mantener un “ambiente familiar” en el trabajo.

A lo mejor estamos trabados en algo entonces tenemos algún compañero que nos puede ayudar (...) Las nueve horas conectada con él, entonces es como que, uno ya habla, bueno como verás hablo un montón, entonces, como que uno ya se sabe hasta la vida del otro porque no solamente es trabajo o sea, tenés momentos en qué contas algo o te pasó algo o tan solo “espérame que me tocaron la puerta porque me llegó un paquete” y “eee ¿qué te compraste?” Ponele, entonces como que uno crea ese vínculo. E7

Es como si fuera una casa, tenés los puestos bueno tenés la cocina tenés sala de recreación eee para comer digamos que está la parte de la cocina, el comedor y bueno tenés teníamos la *play*, televisión, *ping pong*, como que se entiende que hay veces que están tantas horas en la compu que no vas a trabajar las 9 horas que estas sentado entonces por ahí se usa bastante de levantarte un rato y te vas a hacer otra cosa y bueno para eso tenías esos lugares, incluso una sala de música. EP1

Se identifica aquí como el ocio es institucionalizado más que estigmatizado. El ambiente familiar se observa, no solo en cuanto ayuda de los compañeros sino también ediliciamente (“es como si fuera una casa”) el trabajo se compara con una casa o un hogar con espacios que propician la interacción que les permite conocer a sus compañeros más allá de lo meramente laboral. También ven como positivo tener compañeros de trabajo y mantener un contacto fluido con ellos por eso se añoran los tiempos previos a las medidas de aislamiento cuando había más contacto y diversión.

Se extraña mucho el contacto digamos con los compañeros porque por ahí vos estabas metida en algo, en alguna tarea y por ahí por distinta situación o motivo te empezabas a reír, te descontracturabas un poco por lo menos en el ambiente de trabajo que yo tenía era bastante bueno, tenía muy buenos compañeros y bueno te distendías, tenías momentos así (...) [Al Slack] vos le podés instalar visto como las extensiones por ejemplo aparte de tener chat, te permite crear distintos canales, los canales son como grupos, como los grupos de Skype, pueden ser estos canales privados o públicos más internos de la empresa, podés compartir cosas, *links* por ejemplo de proyectos (...) al Slack lo usamos más interno a la empresa (...) En la oficina tenés el contacto humano, tenés esas charlas de pasillo que es lo que se extraña, a mí me gustaba estar en la empresa. E4

La presencialidad ayuda a que tenés alguna duda, estas ahí al lado y consultas. E6

El contacto con la gente, por más que tenemos las herramientas para estar comunicado eee y ante cualquier cosa que necesitemos podemos hablar con nuestros compañeros es como, no estás todo el tiempo con alguien, te querés distraer decís y “ay, viste el pajarito que paso”. E9

Son más como islas y buscan por ejemplo que el equipo esté en una misma isla, si te toca la suerte que el equipo este en el mismo *Site*, en mi caso yo no tenía gente de Córdoba que trabajara conmigo entonces yo estaba sola en cualquier isla [risas] y trabajaba, los chicos de **** son de Uruguay, de Chile y Colombia y México, nosotros estamos después todos **** están todos en Portland pero nosotros digamos nos unimos ahí, no sé es medio como que yo ya era remoto antes de trabajar desde casa. EP1

He tenido gente que me dice y vos dejaste de ser empática [por el aislamiento en pandemia]. EP2

Se identifica aquí cómo, aun en contextos de alta conectividad, los trabajadores se encuentran hiperindividualizados. Además, para mitigar las distancias físicas entran en escenas tecnologías de comunicación como *Slack* u otras herramientas de comunicación que la “potencian”: más y mejor comunicados. Aun cuando se trabaja presencialmente, el equipo de trabajo puede ser remoto y estas herramientas de comunicación son un eje vertebrador del trabajo de estas mujeres. Cómo se mencionó más arriba en relación con la posibilidad de cambiar de trabajo, en ocasiones, los compañeros o las parejas impulsan a emprender nuevos rumbos a las mujeres animándolas a cambiar el trabajo por uno mejor, por ejemplo.

Hay un compañero que trabaja conmigo en **** que está en **** ahora que también es líder de proyecto, me dice che están buscando *tester* tira CV dice que hay lindos proyectos que se yo bueno y mande CV ahí a **** e hice una entrevista. E2

Este trabajo [el actual] me recomendó un compañero, no es que yo mande currículum a la empresa o algo, yo seguía trabajando, me recomendaron, me hicieron la entrevista y quedé, es como que ni lo procese, justo me agarró en un momento que estaba con [risas] no aguantaba más y dije, mi novio me dijo “manda ese mail, confirmando porque si no lo mando yo por vos” me dijo [risas] “¡no te aguanto más!” E8

Por último, un tipo de empleado con el que no suelen tener mucho contacto son los no-empleados o colaboradores externos por proyectos quienes deben estar disponibles y accesible como “colaboradores” por proyectos cuando alguna empresa lo requiera.

Hay muchos que son como colaboradores en donde trabajan como por proyectos particulares y más que nada en la parte de consultoría de la empresa eee digamos sale un proyecto entonces él los contrata por, para que lleven a cabo ese proyecto el proyecto que duran un tiempo determinado. E1

La única empleada soy yo, si son ellos tenían eee en realidad yo y hay otro chico pero que no digamos no está como empelado digamos no cumple horario y demás está como externo, si bien trabaja muchas horas con nosotros eee, pero tipo como externo (...) Él tiene otras actividades y digamos lo va manejando (...) Es un chico que trabaja muchísimo así que está todo el tiempo pendiente del trabajo. E3

Entonces, los compañeros de trabajo también juegan un papel importante en la toma de decisiones de estas mujeres: las tienen al tanto sobre búsquedas de personal en empresas consideradas “buenas” proponiendo un cambio que, en algunos casos, realmente realizan dichas mujeres; colaboran en la solución de problemas que se les presenten en el día a día; se mantienen en contacto por más que cambien de proyectos y aunque a veces se trabaje sin compañeros (solo hay vínculo con el cliente).

Algo similar sucede con sus jefes a los que se considera como un par más por ser de la misma edad, por ser protectores y por mantener relaciones de igual a igual. Por ejemplo, los jefes se consideran líderes de proyecto más que jefes y personas abiertas con las cuales se puede hablar de cuestiones que trascienden el trabajo o dar sugerencias sobre el trabajo. Aquí se observa la lógica del colaborador que se mencionaba más arriba sobre cómo se revisten las relaciones de producción en una suerte de dirección *soft*.

Tampoco sería que es mi jefa, pero es la líder de QA, tiene mi edad así que es super abierta a un montón de cosas siempre me dice cómo me siento incluso como hace poco que entré siempre me pregunta, como hay tanta rotación en el rubro, me pregunta, me pregunta cómo estoy, si tengo digamos alguna sugerencia o eso. Si son bastante abiertos (...) Siempre escuchan y eso de ahí a que lo tomen es otra cosa, pero preguntan y eso. E2

Yo me apoyo mucho en ellos [los jefes] (...) Siempre me sentí muy protegida por parte de mis jefes con respecto a los clientes eee digamos siempre fue el: che, pero te hablo mal, pero se desubicó, pero, digamos no, bien la relación, ellos son especiales nunca me pasó de tener que pedirles un aumento siempre, siempre surgió de o sea de ellos cuando empezaron aumentar las cosas el decir bueno listo va aumento, son super eee digamos no sé si flexibles, pero son, son atentos (...) Al principio respondía los mensajes [de los clientes] y ellos los mismos jefes me empezaron a decir que no lo haga porque lo empezás a hacer y después te empiezan a escribir todos los días a cualquier día cualquier hora y me pasó. E3

Hemos tenido un par de reuniones en los que ellos nos dan una devolución y también piden sugerencias o nuestra opinión y si nosotros vemos, no al ya, ya, pero al mediano o largo plazo ellos como que te implementan esas sugerencias, buscan la forma de que estemos más cómodos y bueno eso se ve digamos, es una relación más de par a par. E4

Él no se considera jefe es sino más bien como ser como un líder él es compañero buena onda, si te pide algo, si uno sabe que tiene un rango pero eee no tiene problema de sentarse a hacer las cosas con vos, el no entiende se sienta y lo saca con vos en ese aspecto somos compañeros y jefes por decirlo así pero no, en ese aspecto estamos todos juntos (...) Le digo sí, pero vos sos el jefe vos nos pagas, pero así mismo no me gusta ese término me dice yo soy uno más acá vos ves que hablamos todo, pero él no, no le gusta digamos eee sentirse así sino que lo veamos así porque no es la idea intimidar sino como que la idea de él es como que somos compañeros te podés apoyar en mí, no tenerme miedo lo ve así él. E6

Los jefes se consideran protectores y atentos y la relación se percibe como de par a par ya que las escuchan y se preocupan por su comodidad: son jefes-compañeros. Más que una trabajadora, entonces, se observa una relación de colaboración que tiñe de familiaridad a la relación contractual de trabajo.

El ultimo eje a tratar es el que tiene que ver con que las mujeres sostienen que “es bueno tener a alguien del palo conviviendo con vos” (E8). Esta es una idea presente en las entrevistadas cuya pareja se dedica a los mismo o a alguna actividad similar a ellas: parejas varones que las incentivan a sumarse a proyectos de trabajo arreglando celulares, sumarlas a proyectos en los que ellos desarrollan *software* para que cumplan otra función como la de *tester* e incentivar a dejar trabajos y tomar otros valorados como mejores.

Tengo un local de teléfonos, de telefonía que en realidad lo lleva mi marido, sobre todo, pero los primeros años de Facu que como que quería él que tuviera digamos y yo también obviamente, entonces teníamos el local. E2.

Mi pareja hace muchos años que él desarrolla, cuando nos sale la propuesta ésta de hacer el, empezar por un, por un proyecto él sí podía, pero, o sea él podía desarrollar, pero el que desarrolla, no se hace, no hace *tester* también porque sería como que vos estás buscándote vos mismo los errores y por ahí no los ves, ¿viste? tienen que ser distintas personas eee, entonces él, ahí donde, me involucra y empieza con el *testing* y ahí aprendo, y él también tenía, él no solo de desarrollo sino también tenía idea de *testing* para él guiarme ¿no? Para yo aprender, siempre me incentivó, siempre eee siempre por ejemplo yo tenía miedo eee de por ejemplo de buscar trabajo en empresas grandes, siempre como que me daba la sensación viste de que [sic] yo no, no sé, como que no sabía o esa sensación, ¿viste? entonces me decía "pero dale, si sabes un montón, que se yo" y bueno, gracias a él me animé a mandar el currículum. E7.

“Él, como él programa y yo soy *tester*, por ahí en temas de programación le digo che ¿no me ayudas con esto? Bueno sí, me ayuda” E8.

Entonces, para cerrar este apartado, se identifica un vínculo de compañerismo entre las mujeres trabajadoras y sus compañeros, jefes y parejas siempre mediados por el uso de la tecnología, es decir, para comunicarse, para trabajar, para aprender cosas nuevas, etc.

h. Pausas y ocio

Con respecto al tiempo en que no se está trabajando se podría dividirlo en dos: cuando hacen una pausa y toman un descanso y cuando dejan de trabajar hasta la próxima jornada laboral. Con respecto a las pausas, en ellas se cocina, se come o se buscan viandas de comida preparada además de lavar la ropa o ver una serie:

El mate, si cuenta como estrategia [risas], por ahí para pasar el rato y bueno sentir que estás eee consumiendo algo [risas] mantenerte un poco despierta [risas] me gusta dormir mucho así que bueno distracción ahí el mate. E1

Trato de hacer pausas activas y trato de hacer algo. E2

Una estrategia que podría decir que tengo, que la pienso ahora que vos me lo preguntás eee tal vez bueno la radio, que decís bueno empieza un programa y que me doy cuenta que ya, pero no, no soy de mirar la alarma o no, en general no sé, creo que es el mismo ritmo. E5

Yo paro o sea tenés la hora si tenés que ir a la empresa tenés la hora para comer tranquilamente (...) Podés tomar mates noo en la misma empresa tenés cinco termos de mate diferentes, vas te preparas tal cosa, desayunas, un café, un té tenés todo ahí al toque no es algo que sea restrictivo. E6

No tengo nunca ganas de hacer nada por el trabajo eee a la hora del break sí voy, busco la vianda, como eee y si tengo un ratito miro ponele un pedacito de un capítulo de una serie. E9

Intento respetar digamos los horarios para almorzar, merendar y de esa forma es como que por lo menos tengo marcados así cortes cada dos horas al menos eee es difícil porque a veces te concentras en lo que estás trabajando y se te pasaron dos horas y no te moviste estas allí leyendo en la pantalla (...) me hago bastante yo la comida a veces pido viandas. EP1

Con respecto al tiempo libre o de ocio, la mayor parte de las entrevistadas realiza actividades deportivas además de observar diferencias con la época pre pandemia en la que se hacía ejercicio que luego dejan y no se retoma.

Ya cumplido digamos los objetivos diarios o las horas de trabajo eee trato siempre de apagar la compu y bueno hacer alguna otra actividad como te digo salir a correr o cocinar o bueno mirar televisión (...) Jugar al vóley, bueno en los últimos años correr también. E1

Un día dije bueno voy a empezar a ir a escalar, se me metió en la cabeza, y encontré acá en Villa María acá un lugar que tienen así la palestra adentro ¿no cierto? y empecé. E3

Me gusta estar fuera de casa es como que, o salgo a caminar o a andar en bici. E5

Cuando termina mi horario laboral es como que bueno, tengo algunas actividades, como pilates, natación eee visito amigos. E8.

Depende también donde esté, si estoy acá o si estoy en lo de mi novio, en lo de mi novio hago como más cosas, porque no sé, salimos a andar en bici, que se yo, es distinto. E9

Por lo general me voy a correr un rato eee o en su momento iba al gimnasio y si, no me gusta mucho leer o mirar series. EP1

Estas actividades se piensan como otra cara del trabajo, una forma de “distanciarse”. Además del deporte, los momentos en que no están trabajando se utilizan para estudiar o hacer cursos.

Llegas a tu casa y lo último que quiero hacer es prender la computadora no, es algo que realmente me harta las los dispositivos. E3

Me dedico un poco a hacer mis cosas, hago una actividad física, estoy estudiando inglés también por mi cuenta, estoy yendo a inglés, va yendo, estudiando acá en mi casa, pero es un horario que necesito también, bueno nada entre la Facultad y eso digo no, no puedo estar todo el día trabajando. E4

Otras realizan artesanías de papel considerado como un “despegue” del trabajo, pero cuyo proceso de aprendizaje es con apoyo en lo digital: ver un video para aprender la técnica. Aquí el ocio, el aprendizaje, el trabajo, el inglés aparecen íntimamente relacionados en un todo que conecta trayectorias y trabajo actual.

Hacer origamis en los tiempos libres también artesanías de papel (...) Un día pasé por un local y vi armada una figura con papel y bueno ahí me surgió la duda de cómo se hacía eso y bueno Internet, videos de *YouTube* y empezar a ver un poco la técnica esta del origami y bueno y ver todas las cosas que se podían armar así que llené mi casa de cosas de papeles (...) sí totalmente un despegue [risas] es hacer una actividad, incluso hasta muchas veces apagar la compu, dejar las pantallas eee ir un poco más por algo más eee tranquilo y que no, que no sea siempre en frente de una pantalla así que sí es un momento de relax más que nada de la vista y de la cabeza. E1

Las actividades realizadas después del trabajo se eligen en función del propio trabajo. Además, hay ciertas disposiciones corporales más allá de lo tecnológico que se configuran en torno a la búsqueda de tutoriales. Aquí se observa nuevamente lo que se mencionaba más arriba: la necesidad de aprender la técnica, la curiosidad, lo nuevo, la duda y la curiosidad.

Soy muy adicta, soy muy adicta, el celu no, no, no, no soy de la persona que tiene el celu lejos, o sea estoy tirada en la cama y tengo que estar mirando el celu, aunque sea un videíto, cualquier cosa. No te digo que estoy escribiéndote así, pero no, estoy, a lo mejor no estoy en *WhatsApp* ni nada de eso, pero estoy a lo mejor viendo un video de algo o, pero no sé, necesito, o estoy mirando tele, me doy cuenta que no descanso tecnológicamente tanto, o sea me hago mis recreos que tengo de rutina así te decía antes que voy a natación, que voy a pilates, que voy a visitar a gente, pero si estoy en mi casa estoy adicta a la tecnología, tengo todas las aplicaciones en el teléfono, las del trabajo, las de EPEC, las de esto. E8

Es más verano primavera a lo mejor decís bueno, te juntas a comer o te juntas a la tarde con una amiga, ahora imposible eee, pero no, la mayor parte del tiempo me la paso en mi casa haciendo no sé, mirando series, películas, durmiendo o no sé, yo hago como cosas por gusto ¿no? No para vender ni nada, medio cosas de manualidades, entonces por ahí si tengo ganas me pongo con eso, y si no estoy en Internet, a mí me gustan las cosas de papelería, digamos que sí no empecé hace mucho, hace unos años, pero empecé a comprarme cosas, esto, lo otro, papelitos, *stickers* que se yo y bueno, empecé, como que siempre, el tema pandemia no sé empecé a bordar, empecé esto, empecé lo otro, como que no soy constante en nada, pero me gusta entonces hago un poco de todo. E9

Esto configura y reactualiza disposiciones previas proclives al sentarse a aprender, hacer un poco de todo, cambiar y ser *multitasking*. Por otro lado, hay quienes prefieren ver televisión o jugar juegos, viajar, criar lombrices.

Por ahí vamos los fin [sic] de semanas sí a la montaña, a escalar a la montaña, sí que con eso me desenchufo totalmente. E3

Por ahí veo alguna serie, pero ya más a la noche, bueno sí lo que me gusta es jugar a la *play*, así que, si eso no dejé, sigue siendo tecnología, pero sí por ahí sí cuando hacemos alguna, a mí me gusta jugar al paddle con amigas, por ahí trato de salir afuera, de ir a tomar mates por ahí, aunque sea ir a caminar o salir a hacer compras digamos, trato de salir todos los días aunque sea un rato por qué si no estoy todo el día metida todo el día adentro. E4

Ahora tenemos lombrices con mi pareja, sí, sí, y si tuviera patio sembraría seguramente. E5

Juntarme con mis amigos, salir un poco o también puedo ponerme a mirar series. E6

Tengo bastante relax en las horas de laburo, es como que termina y me hago mis distanciamientos, me tiro un rato, miro un poco de tele. E8

Hay veces que salgo de la compu y me siento frente al tele, pero por lo menos no estoy pensando y leyendo sobre el trabajo. EP1

Si bien en las pausas del trabajo se realizan actividades domésticas, en las actividades realizadas en su tiempo libre se pueden comprender como actividades para soportar el estrés del trabajo, es decir, si bien son actividades extra laborales, se vinculan con sus trabajos. Se observa la relación entre el descanso y el trabajo, es decir, del ocio como parte de la productividad y la reducción de los “tiempos muertos”: existe un “despegue” para descansar las partes del cuerpo que se identifican como las más cansadas y volver a estar en condiciones de trabajar, es decir, recuperar las energías corporales expropiadas en el trabajo.

i. “Ir mechando”: sobre la marcha del trabajo productivo, se realiza el reproductivo.

“Esperate, te pongo en mudo un ratito que le grito a mi hijo a ver dónde está el cargador” (E3), dijo una entrevistada, dando cuenta de que las tareas de informática y las tareas del hogar se

ven superpuestas sobre todo en el trabajo *home office* que realizan las entrevistadas y sobre todo en contexto de pandemia en donde las tareas del hogar se realizan sobre la marcha, entre una reunión y otra, por ejemplo. Al realizar mayormente el trabajo desde sus casas, los trabajos (re)productivos de las mujeres se encuentran superpuestos: mientras se está en una reunión se cocina y se limpia o se corta un ratito para comer, dando prioridad al trabajo productivo. Como se sostuvo más arriba, las pausas que se realizan en el trabajo se aprovechan para realizar tareas ligadas al hogar.

Al vivir en un departamento no es mucho digamos las tareas que hay, pero bueno sí al cocinar bueno siempre trato de obviamente hacer las compras en el horario en que no estoy trabajando, una mañana si tengo que salir a hacer las compras digamos para el almuerzo o para la cena lo hago digamos tranquilamente, el resto se va haciendo sobre la marcha entre una reunión y otra reunión, se va acomodando, se va lavando ropa eee va todo junto eee también y bueno en los días en los que hay más reuniones se unifica todo, se va cocinando se va haciendo una reunión, termina la reunión se va acomodando ropa y bueno se van unificando digamos las tareas con el trabajo, hay reuniones como que participo, estoy presente eee pero por ahí hay temas que no se charlan puntualmente conmigo sino que se charlan con algún compañero entonces sí muchas veces ahí aprovecho a escaparme un ratito. E1

Si se considera la doble presencia de las mujeres en ámbitos (re)productivos, aquí se identifica “otra doble presencia”: la que tiene que ver con estar accesible tanto virtual como presencialmente. Las tareas del hogar se minimizan y se realiza “todo junto” hasta el punto de conectarse a una reunión, pero, en realidad, estar ausente de la misma. Entre las tareas que se realizan las principales son cocinar o hacer las comprar y lavar.

Generalmente a las doce suelo cortar y me pongo, que se yo pongo ropa a lavar y empiezo hacer la comida y la dejo haciendo y voy controlando, como que mecho ahí estar en *home office* es más fácil. Entonces mecho las actividades diarias en el horario laboral. E2

En algunos casos se identifica a la pareja como un elemento que tiene implicancias en la realización de tareas en el hogar ya que se dividen las tareas.

Mi pareja actualmente también está trabajando remoto y nos dividimos de la forma en la que él se encarga de hacer la comida y yo de lavar los platos, no es algo que, no sé, que me lleva mucho tiempo o, porque nos dividimos bastante en eso. E5

Tengo la suerte que tengo a mi pareja también que a veces hace el almuerzo (...) En mi casa dejo un rato me pongo a cocinar. E6

Y a la noche por lo general cocino de más para que al otro día tenga solamente que calentar entonces eee cortamos a la 1, come, calentamos, comemos y me queda un tiempito para relajarme antes de arrancar a, otra vez a trabajar. Trato de hacer eso, porque hay veces no corto a la 1, sino que cortas un poquito más tarde, que, o la comida, o ese día, no tenés comida de, no hiciste de más, y tenés que hacer algo y por más, sea un fideo que tenés que hacer se tarda tiempo entonces, por eso nada más, no por otra cosa. Pero bueno eee como te digo, *** [la pareja] ahí, me ayuda. E7

No, bueno, mi novio me ayuda bastante con las cosas de las casas y, pero en el día a día es como que tenemos todo organizado, es al mediodía el que se levanta hace el desayuno, nos sentamos, empezamos a trabajar eee él también trabaja remoto, trabaja para una empresa de sistemas así que estamos al lado casi, en un escritorio cada uno, pero eee nos organizamos bien, durante el día sí yo hago cosas de la casa, porque en este trabajo me lo permite, cosas como poner un lavarropas por ejemplo eee cocinar, yo a lo mejor no me tomo la hora entera pero, siempre es algo rápido, siempre es algo rápido, algo a la plancha

con una ensalada, cosas que se pueden hacer en una hora pero sí, nos organizamos bien y hacemos cosas en la casa, que no nos lleven más de diez minutos hacerlo ¿no? Poner un lavarropas mientras, no se es como si fuese un recreíto, voy pongo el lavarropa, voy al baño, y me siento y sigo trabajando, no te digo que me voy a poner a lavar un piso en el medio de mi horario de trabajo, pero sí a lo mejor poner un lavarropa, voy tiendo la ropa rápido y vuelvo eee si después bueno, sí, después del horario del laburo y más de en, limpiamos así general algunos días y después los fines de semanas es la limpieza general nuestra, que él me ayuda un montón, sino no, no podría, pero bueno, yo cocino, él lava los platos [risas] entonces en una hora se puede. E8

Mis hijos son, por suerte, se autogestionan (...) Dejo la comida a la noche al otro día se come lo que sobró, entonces por ahí es un corte preparar la comida, calentar la comida y eso, ese break digo no, no me pongo a cocinar al medio día, definitivamente no, trato sí y si alguna vez no puedo bueno le pido a mi hijo más grande o a mi marido que calienten la comida, viene una señora una vez cada tanto que caliente ella pero no se cocina al medio día, en general se come lo que sobró o sea hago de más justamente para evitar esto porque si no, es inviable. EP2

Se observa cómo la casa se construye en un espacio de “*coworking*” con temporalidades que parecieran ser distintas, pero son similares: tiempos flexibles pero exigentes en el trabajo y tiempos tiranos en la casa: el hogar como espacio en donde el cálculo sobre la administración del “tiempo muerto” es fundamental: comer en poco tiempo, no demorar tanto en este proceso que significa recuperar energías de la fuerza de trabajo para “volver” a trabajar. Además, tiempo-espacio-prácticas se superponen soslayando sus límites.

Para aprovechar al máximo estas pausas, se elaboran estrategias como dejar lista la comida de la noche anterior y, en algunos casos, el trabajo no deja tiempo disponible, no se llegan a realizar muchas tareas y se identifica el hogar con el caos y el desorden.

Se me destartó todo mmm entonces bueno por ahí todavía estoy bastante caótica con eso mmm soy desordenada así que el orden no me sucede en mi casa nunca y sí es complicado se me, me es complicada en la semana, en la semana no llego a hacer nada nunca llego a la noche estoy cansada, el sábado me levanto más relajada me pongo a limpiar a acomodar y en la semana es un, en la semana es un caos de corrida no estoy todo el día en casa (...) Tengo una dinámica familiar particular yo tengo también a mi mamá y a mi abuela que digamos que es como que yo me hago cargo de ella entonces tengo los tiempos limitados por todos lados. E3

Acá en mi casa no, no me gusta limpiar así que limpio nada eee hago como las tareas mínimas digamos, lavar los platos, un ratito, si no tengo ganas no los lavo, los dejo para el otro día, si tengo que lavar ropa soy yo sola entonces es que tampoco es que lavo ropa todos los días. E9

En estos casos, se llegan a realizar solo pocas actividades, y se dejan las tareas de limpieza para el fin de semana. Si al trabajo de informática se le suma el trabajo reproductivo y si a estos se los piensa en jornadas presenciales y virtuales, se observan mujeres con jornadas completas con distintos tipos de actividades, jornadas que se extienden y se estiran lo más que se pueden para poder estar disponibles para realizar todo, sobre todo lo vinculado al trabajo. Entonces, para cerrar, se sostiene que, más allá del contexto de pandemia, el trabajo remoto permite “ir mechando” las tareas de la casa con las tareas del trabajo, pero priorizando los tiempos del trabajo productivo aun cuando estos se mezclan en una presencia/ausencia intermitente.

j. Parte del cuerpo con que se trabaja

Cuando se interroga a las mujeres sobre la parte del cuerpo con la que creen que trabajan mencionan principalmente 5 bien diferenciadas:

1. La cabeza/cerebro que siempre está “a *full*”, seca, quemada, derretida, con dolor, cansancio y agotamiento porque “todo es mental” o “la mayoría es mental” y porque se tiene que retener/recordar mucha información.
2. Las manos y los dedos por la constante escritura y el tipeo en el teclado de la computadora.
3. Los ojos y la vista por las horas frente a la pantalla lo que “te consume la vista”.
4. La espalda “molida” por la mala postura.
5. La boca por el habla en las reuniones.

En relación a estas partes del cuerpo cuyas energías son expropiadas en el trabajo, se relacionan dolencias o inconvenientes que se desarrollaron a continuación.

k. Los problemas de salud vinculados al trabajo: ¡este cuerpo no es mío!

Uno de los problemas identificados en torno al cuerpo lo constituye el dolor de cabeza o el hecho de tener la cabeza agotada y estar cansada de las reuniones lo que permite observar la relación entre la frecuencia de estas reuniones, la cantidad de clientes y el cansancio del cuerpo.

Mi cabeza, cuando ya siento que [risas] ya está agotada esa es la alarma digamos busco ahí ir cerrando e ir finalizando ya sea el mediodía o la jornada laboral esa sería mi alerta en estos momentos, un dolor de cabeza ya vamos, vamos terminando eee como te decía por ahí al estar tanto en contacto con las personas y bueno por ahí eso eee cansa, se hace un poco más denso cuando tenemos más reuniones. E1

Me genera el cansancio mental hay veces donde hay situaciones digamos de que [sic] nos pasa por ejemplo que se yo que algún cliente te llama y te dice mira no me está funcionando esto y es entrar a buscar por qué no funciona y hay veces que no, que nada es buscar y buscar y buscar y bueno eso por ahí es bastante, bastante agotador. E3

Dolor de cabeza cuando estas todo el día pensando, pensando, pensando, buscándole vuelta y no le encontrás duele, no te voy a decir muy lejos que es un agotamiento mental. E6

El estrés del trabajo, del anterior, problemas de presión, de todo eso que ahora bueno estoy mucho mejor, el trato del día a día, yo a mí me, hay algo que me mata que es la desigualdad cuando pasa algo soy la que más salta por un compañero, o bueno, cosas así, no, no, me estresan y el día a día, no me gusta el maltrato, no, me gusta trabajar tranquila eee, no, no, no me gusta, eran las cinco de la tarde, cortaba y me largaba a llorar, no, no, era una cosa insufrible, era un mar de lágrimas [en el ex trabajo] E8

Otro aspecto lo constituye el sedentarismo propio de las características que asume el trabajo realizado:

¿Cómo describirías un día de trabajo? ¿cuáles son las actividades más comunes que haces desde que llegas hasta que te vas? Me siento al frente de la computadora [risas] y después me voy [risas]. E3

¿Y en tu caso si tuvieras que describir un día de trabajo? ¿Cuáles serían tus actividades cotidianas? Bueno, me levanto a la mañana, me hago un desayuno y me siento en la computadora y empiezo a sacar tareas [risas]. E4

Al sedentarismo se le suman las malas posturas en que los cuerpos están fijos y los escritorios móviles, aspecto acrecentado durante la pandemia, como se podrá observar en los siguientes apartados.

El hecho de estar todo el día sentada eso es algo que sí hay veces que me molesta el estar tanto tiempo quieta sentada todo el día es algo que sí que lo noto digamos que me doy cuenta que estoy todo el día quieta, no por algo que sea estresante del trabajo sino porque bueno es parte de la actividad, llegó un punto donde viste cuando decís esto es un embole [risas] era nada ir a trabajar volver a mi casa, ir a trabajar volver a mi casa y así era todos los días. E3

Con el correr de los meses me fui como estableciendo límites porque no se puede estar trabajando todo el día ya se me hacía insostenible aparte como que el cuerpo te empieza a pasar factura y bueno sacando de lado la pandemia que fue ya una excepción por ejemplo todo ese tiempo que yo tuve sentada básicamente un año después empecé a tener problemas en la espalda, me dolían los brazos, llegó un momento que me empezó a doler la columna, yo tengo un leve problema de columna me sabía contracturar bastante seguido entonces como que me empezó a doler la columna, me empezaron a doler los brazos y digo esto es sedentarismo no era mucha ciencia, empecé a hacer fisio. E4

La espalda, el tema que a veces me ha llegado, he sentido dolores y lo hago más para mí que yo siento que más que pensando en el trabajo, yo sé que paso muchas horas sentada. E5

Aparte no es un dolor constante, yo duermo y al otro día no me levanto más con dolores, son dolores musculares más que nada. E9

Los cuerpos, como tecnologías, buscan adaptarse y ser funcionales a la actividad realizada. El hecho de estar todo el día sentada y quieta tiene que ver entonces con el sedentarismo y éste se vincula también con distintas “posturas de inmovilidad”:

Tengo una postura horrible siempre tuve mala postura y sigo teniendo mala postura sobre todo para estar sentada, si tengo que estar parada no, por ahí sí me paro derecha y de más pero cuando estoy sentada es mirá, así como estoy sentada ahora [con piernas arriba a la altura de la cadera] soy capaz de sentarme en la silla ¿me entendés? me siento pero literalmente por ahí me siento a almorzar y estoy sentada como indio (...) tengo la digamos la precaución de empezar a corregir la postura cuando siento el cómo te decía no sé me empieza a doler la cabeza bueno empezar a usar los lentes el tratar de moverme un poco más viste el tema cervicales y eso lo mismo si me empieza a doler la espalda de tratar de mejorar un tiempo la postura, me pasa a veces que estoy en una postura un montón de tiempo y de repente digo: no siento más mi pierna eee es sí no es y más si me concentro, si me concentro en lo que estoy haciendo. E3

Estar acá en mi casa digamos yo sola por ahí podés estar horas y horas en una misma posición así mirando la pantalla y no te das cuenta a lo mejor y después cuando te das cuenta, te das cuenta que te duele todo el cuerpo porque tuviste en una misma pose todo el tiempo. E4

Mala postura entonces todos los días termino con la espalda molida, es mi culpa. E9

Son muchas horas te terminas agotando eee se usan mucho viste están estas pulseras de hackeo de salud y cada una hora por lo general la mayoría te avisa eee como para que te levantes y te muevas un poco eee yo hay veces que si no me suena la pulsera no me doy cuenta que pasó una hora y que estoy leyendo. EP1

Se identifica como las trabajadoras no perciben el paso del tiempo y acuden a la ayuda de dispositivos que las notifiquen sobre cuándo moverse. Además, al sedentarismo y a las posturas

se le suma las dolencias en los ojos y la vista que se ven afectados por estar mucho tiempo frente a la pantalla de la computadora.

Uso los lentes de descanso para la compu que a veces incluso no sé, meses no los uso hasta que me empieza a doler la cabeza y los empiezo a usar. E3

La vista, en tema de que ya voy a tener que ir a un oftalmólogo [risas]. E6

Yo antes tenía una vista perfecta, empecé a laburar y uso anteojos ahora, está bien que no los uso tanto, pero bueno yo me doy cuenta de que de lejos no veo ahora eee así que bueno, uso anteojos para ver de lejos eee que antes no, yo te encontraba una aguja en el piso. E8

Quedarse trabajando “fuera de hora” también se identifica como un aspecto que afecta a la salud.

Antes sí, era de quedarme, me quedaba que se yo eran las siete y todavía estaba trabajando y eso afectó en mi salud emocional y física, tuve un montón de cosas, gastritis me había agarrado era todo del trabajo. E2

Me busqué yo organizar de esa manera para no estar todo el día trabajando porque bueno, tener el trabajo en tu casa es difícil por ahí no sentarse a hacer algo en la computadora porque la tenés ahí, digo hay bueno me siento y lo resuelvo, pero no, ya aprendí que no, no es saludable tampoco (...) Empecé a limitar el horario de trabajo, ya como que dejé un rango fijo digamos, trabajo hasta esta hora y listo, si me quedan cosas hago de cuenta que ya me fui del trabajo (...) por ahí hago alguna excepción, no tengo problema me puedo quedar hasta un ratito más, pero si no corto a parte con esto de que por ahí estoy tratando de rendir también digo no puedo estar todo el día con el trabajo E4

Y se identifica al dispositivo de la computadora como un imperativo o como un “llamamiento” a encenderla y ponerse a trabajar: el dispositivo demanda trabajo, es como un fantasma que persigue a las trabajadoras. Aquí se observa la no-neutralidad y la no-inocencia de la tecnología y cómo ésta nos incita sutilmente a determinadas prácticas: nos fagocita al mismo tiempo que nos contiene, dice Sadin (2018).

Para “ayudar” al cuerpo en el trabajo se elaboran algunas estrategias tales como tener una computadora con más recursos, comprar un escritorio vertical y más de una pantalla o una pulsera que “avise cuando cortar de trabajar”: se analiza acá la tecnología como extensión del cuerpo, la humanidad aumentada o el “cuerpo-interfaz” en palabras de Sadin (2018). Entonces, más que desaparecer, el cuerpo busca extenderse tecnológicamente y la tecnología hace lo mismo: cuando la tecnología “queda chica”, ésta debe “estar a la altura” de las habilidades del cuerpo y viceversa. En este trabajo, las habilidades del cuerpo son muchas con respecto a la computadora: lo que saben hacer necesita de “una computadora a la altura” (en cuando distancia con respecto al cuerpo -ergonómicamente- y en cuanto recursos con los que cuenta).

Tengo una compu de escritorio, empecé a trabajar con una *notebook*, bueno y me empezó a quedar corta, me quedó chica la computadora así que bueno me compré una computadora de escritorio con un poquito más de recursos y bueno es más cómodo también para trabajar, me resulta más cómodo así que ahora estoy desarrollando en una compu de escritorio. E4

Me gustaría cambiar es el escritorio, he visto que hay escritorios donde vos podés trabajar parada y lo podés regular para trabajar sentada. E5

Imagen 5. Ilustración de la cita



Fuente: Brenkier

Notebook y pantalla que me ayudan a poder tener una mejor, amplia visión del código. E6

Tengo *notebook* eee una pantalla, mouse, teclado, auriculares, este, eso, lo básico, nada más, la pantalla es mía, o sea tengo una segunda pantalla porque es mía. E7

Más de lo mismo, otro monitor extra, un teclado y un mouse inalámbrico ponele, pero eso depende, monitor tengo, mi novio tiene uno de sobra entonces uso cuando voy a su casa, uso dos monitores, pero sino no, la compu no más, tengo las dos pantallas ahí y es como que mucho más fácil, más cómodo, por una cuestión, eso más que nada, comodidad, porque podés, no tenés que estar en la misma, misma pantalla, taca, taca, yendo y viniendo, o por ahí a lo mejor, lo que vas haciendo lo vas reproduciendo ahí en la pantalla ponele la que tenés al frente y la que tenés al lado tenés el otro, entonces tenés los dos, el que estás haciendo con el viejo y los vas comparando con el otro al mismo momento, eso también se puede hacer en una pantalla común pero lo vez mucho más chiquito, menos detalles, los que son como por ahí muy, muy pro o muy desarrolladores ya la mayoría tienen dos pantallas o más, yo como soy una pirincha, es re lindo, es re cómodo trabajar con dos monitores. E9

Imagen 6. Ilustración de la cita



Fuente: El Cortes Inglés.

La tecnología aparece como “tecnología potenciada” ligada a personas ágiles que, a la vez, potencian dicha agilidad inaugurando nuevas formas de corporalidades, como sostiene Sadin (2018). Se le da movilidad al cuerpo hasta cierto punto: el cuerpo se mueve (autonomía) tanto como se lo permiten escritorios y pantallas (dependencia). No es menor que aparezcan, entonces, cuerpos cansados y desgastados.

Viviría de vacaciones (...) A mí me gusta el trabajo que hago, ideal me sería trabajar menos horas al día me gustaría decir bueno en vez de trabajar ocho horas al día trabajar cuatro, trabajar medio día. E3

Más adelante apunto a tener un trabajo un poco menos horas como para, tener más experiencia y no trabajar tanto. E4

Entrevistadora: y si tuvieras que elegir que te gustaría ser como una actividad ideal ¿qué elegirías?
Entrevistada: Ay ya no me gustaría hacer más nada [risas], hoy particularmente me agarras como ya cansada. EP2

El cuerpo, entonces, es el soporte de procesos que parecieran que lo exceden, pero se encarnan en él en tanto el eje nodal de la expropiación de energías de la etapa actual del capitalismo en el sur global.

I. La pandemia por COVID-19: ¿cambios o continuidades?

La pandemia no ha generado grandes cambios en el trabajo de las mujeres entrevistadas: es mencionada en relación al aumento de clientes, de reuniones, por cómo se desacomodan las rutinas, se reduce el contacto presencial con compañeros y se aumenta el sedentarismo. Con respecto al aumento de clientes, las mujeres mencionan que más personas pasaron su negocio a lo virtual: las comunicaciones en líneas y telefónicas fueron frecuentes y cualquier trabajador, aun cuando no tuviera experiencia, pudo hacer trabajo remoto.

Aumento de consultas en estos últimos dos años porque justamente como que eee todos los emprendimientos y las empresas quisieron involucrarse en el mundo *online*. E1

La pandemia eee nada se volvió todo extra *online*, hablo mucho por teléfono, básicamente eso teléfono compu, teléfono compu. E3

Es como que esto cambió mucho más que nada con la pandemia creo, sé que incluso eee por ejemplo antes el remoto, el trabajo remoto, era algo que generalmente solo lo conocían gente muy experta y hoy en día vos empezás a ver ofertas de remoto a gente que por ahí es *trainer*, que recién comienza, pero la verdad es que hoy no sé cómo es hoy arrancar, pero por lo menos para mí fue difícil. E5

En relación al aumento de clientes, también se da una suba en el número de reuniones que demoran el trabajo por la falta de vínculo directo con los clientes y los compañeros de trabajo, aun en los casos en que se trabajaba remoto antes de la pandemia.

O hay cosas que, si o si se tienen que ver por llamada telefónica o por videollamada, por ahí con un mensaje se puede malinterpretar y eso hace demora, pero esa es la única diferencia por ahí la presencialidad es más directa, más rápida pero bueno en la virtualidad siempre que uno se acomode digamos no hemos tenido mayores inconvenientes ni hemos tenido que cambiar drásticamente nuestra forma de trabajo que teníamos. E1

La pandemia como que aumentó el tema de los *meetings* me parece. He notado como que hay mas no sé por qué, pero por más de que antes hacías *home office*. E2

Como contra también esto que te decía la parte social, hay muchas actividades que, en lo personal, me llevan más tiempo porque tengo que contactar a uno si está, si no está, la otra era que haces esto levantaste la mirada dijiste y se terminó ahí el tema, hoy eso es un poco más complejo ¿no? este hecho de encontrarte con alguien de otra área uh ¿cómo estás? ¿Qué haces? Te encontrás en la cocina, te encontrás en un pasillo o en algún lado y esto también se perdió (...) El año pasado y este ha sido todo un esfuerzo eso porque, porque la gente esa que dice que le encanta trabajar desde la casa siente esa necesidad o esa falta de sociabilización si se quiere ¿no? he tenido gente que me dice y vos dejaste de ser empática, yo antes estaba todo el tiempo charlando con vos o vos todo el día, y la verdad que eso no se puede en esta virtualidad, yo no he encontrado modo, yo les decía no puedo estar con la cámara prendida todo el día con vos ahí al lado no se puedo, eso no es viable hoy en día. EP2

Como si el aprendizaje ya no fuera una necesidad vital en el sector, al trabajar desde sus hogares también se les presenta el desafío de “aprender a cortar/dejar de trabajar”.

Prefiero ir a la empresa porque en el caos de la casa es como que ni trabajas ni estás en tu casa al final, siento que rindo mejor en el trabajo y aparte me desconecto o sea sé que cuando vuelvo a casa me desconecté, yo esos primeros 15 días de cuarentena la pase re mal, era como que trabajaba 900 horas al día entre esos y las clases *online* sí fue caótico, encima fueron 15 días donde mi hijo tuvo conmigo los 15 días, igual mejor porque me moría si tenía que estar 15 días con, pero fueron 15 días todo el tiempo encerrado los dos en el departamento y todo el día con la computadora yo trabajando, él con la escuela. E3

En casa me cuesta mucho cortar, arranco mucho más temprano, yo entraba a trabajar a las 9 y salía a las 3 de la tarde ahora arranco a las 8 y son las 6, 7 de la tarde y sigo trabajando entonces, en mi caso, trabajo muchísimas más horas, me cuesta mucho cortar, no logro desconectarme de un día para el otro del trabajo (...) Viene mi marido me dice bueno ¿la cortamos? ok, la cortamos, estoy intentando la verdad que trato siempre de como de volver, bueno si, si, corto a las 6, y bueno 6 y media ya termino, ya termino esto, y nada intento como poner un corte, pero bueno a veces me cuesta. EP2

Además, al realizarse todas las actividades de manera remota, se generan tensiones entre el trabajo productivo y el reproductivo.

El resto del equipo no estamos, no estamos yendo en este momento es todo virtual. E1

Me desacomodó muchísimo el tema de la pandemia a mí los horarios yo tenía el horario que hago de 8 a 12 y de 2 a 6 lo elegí yo al horario eee porque a mí me quedaba justo yo salía a las 6 de la tarde y es más o menos temprano para poder hacer cosas con mi hijo me quedaba tiempo para hacer, con el tema de la pandemia que hicieron todos horarios corrido me cortaron todo a las 6, 7 de tarde (...) La casa la tengo siempre explotada, ando, vivo a las corridas. E3

La pandemia se identifica como reforzando prácticas sedentarias y se abandonan ciertas actividades que no se retoman más.

Yo antes de la pandemia y antes de renunciar a mi trabajo yo mal que mal caminaba hasta la parada del colectivo, caminaba hasta, de la parada del colectivo hasta la empresa, dentro de la empresa también caminaba porque la empresa era de dos pisos y bueno cuando ya empezó el *home office* yo creo que no estaba haciendo nada, no estaba haciendo ninguna actividad física entonces pase de tener una mínima movilidad que servía porque yo me sentía bien físicamente, a tener, estar sentada mucho tiempo. E4

Antes de la pandemia jugaba al pádel, después con la pandemia lo dejé, la verdad no lo volví a retomar, pero tengo ganas de retomar (...) Intento salir de casa es como que incluso ni siquiera a veces no me dan ganas ni de ver series, tengo ganas de desprenderme de las pantallas digamos por así decirlo. E5

Se habla de una “mínima movilidad” que se reduce aún más al “estar sentada mucho tiempo”. Frente a ello aparece la necesidad de “desprenderse” de las pantallas a la que se está “agarrada” todo el día.

Entonces, para cerrar este apartado, se sostiene que la pandemia se menciona para referirse a un aumento en el trabajo y en el sedentarismo y a la dificultad de la configuración de rutinas, ahora totalmente remotas en que se identifica la necesidad de “aprender” a controlar la conjunción entre tiempos del trabajo y otros tiempos, que, más que hacerse más llevaderos, potencian la expropiación de energía corporales.

m. Colores y olores sociales

Se sostiene que colores y olores tienen sentidos sociales asociados a prácticas sociales. En este sentido cuando se interrogó a las mujeres sobre el color y el olor que asociaban a sus trabajos dijeron lo siguiente: con respecto al color, el más mencionado es el verde sustentado en el hecho de que:

Es justo una empresa sustentable dónde paso la mayor parte del tiempo. E5

El logotipo de un programa [risas] sinceramente del corazón de la empresa tiene se colorcito. E6

De esperanza por el crecimiento eee es un color como de mucha fe. E7

Me abrió como una esperanza a como es aaa me ayudó como a organizarme y a sentirme un poquito más, bueno, más valorada, más en mi eje, a capacitarme, a que puedo, a que esto, en el otro trabajo era, era un gris [risas], en el anterior era un gris definitivamente porque yo estaba mal, todo lo veía negro, todo lo veía eee te hacían sentir eso también, cualquier, cuestiones que hoy ves y decís no, nada que ver, entonces es como que fue una esperanza así de decir bueno, hay otros trabajos también si pasa algo, ya hoy ya no me da miedo si te echan (...) hay mucho laburo. E8

Se observa la comparación con el color gris que referencia al trabajo anterior. Otro color mencionado es el rojo:

Por la pasión le pondría también, me encanta. Me gusta mucho. (E7).

También se menciona el color negro:

Estoy con un estrés, que me supera, así que sí, no, en este momento todo negro (...) De los requerimientos que tienen, porque nosotros tenemos que cargar todo, todos los tiempos, todo lo que hacemos, y eso la verdad que a mí eso me agobia, me agobia de todas formas, entonces no, es algo con lo que no me siento cómoda y te reclaman porque no cargas los tiempos entonces me estresa, me pone mal y todo. (E9).

Con respecto al olor se menciona el café o el mate

Porque es lo primero que hago cuando empiezo a trabajar, el café o el mate puede ser (E4)

El olor a hogar,

A tranquilidad a estar, llegar a casa y te relajas, básicamente cuando voy a la empresa para mí es eso, estas ahí, parece todo armonía. (E6);

En relación al trabajo actual, olor a jasmín, lavanda o

Un perfume de alguna planta... Más onda limpieza, fresca (E8)

En relación a su ex trabajo, olor a “naftalina”,

A vintage, a gente, olor a viejo, está más relacionada a uno de los dueños que, directamente vos cuando lo ves y me da esa sensación a naftalina, a fantasma, más de todo al pensamiento que tienen me da la sensación a olor a naftalina, a viejo, a vintage, a cero crecimiento. (E8)

Para cerrar se sostiene que estas asociaciones se relacionan con aspectos que ya se mencionan más arriba, la idea de lo familiar, el crecimiento y la pasión por el trabajo y los esquemas de clasificación de sus ex trabajos con lo viejo y lo gris.

n. Género y trabajo actual

Tal como se sostuvo anteriormente, la variable género no es un emergente del discurso de las entrevistadas. Desde sus trayectorias educativas, laborales hasta el trabajo que realizan actualmente se mencionan tratos diferenciales por ser mujer, pero con matices y no siempre en tanto crítica de su trabajo. Por ejemplo, con frases tales como: “ya es por demás notas que es inclusivo” o “no me sentí discriminada, sino apoyada”.

En donde estoy en este grupo hay mujeres que son líderes incluso técnicas eee en distintas tecnologías y de equipos entonces sí somos 7, no mentira, somos como, es un grupo, el proyecto está dividido en 3 grupos, en el que estoy yo somos unos 7, pero seremos unos 20 en total y yo diría que la mayoría, la mitad somos mujeres y de las cuales 4, 5 eee son así líderes técnicas (...) en **** ya es por demás notas que es inclusivo y no, intentan de que hayan tantas mujeres como hombres para todos los puestos y te dan todas las posibilidades digamos para que no se sienta esa diferencia. EP1

No discriminada, al contrario, me sentí muy apoyada, yendo a visitar a un cliente en ese momento estaba haciendo un relevamiento, había ido a un taller mecánico y yo, como que estaban las oficinas y el taller estaba como aislado, en las oficinas se quedó el en su momento era mi jefe y yo me fui al taller a hacer el relevamiento y sentí que ese gerente de posventa que era en ese momento o sea me había tratado mal, no por mi género sino porque no le gustaba el sistema y él no lo quería implementar, entonces un destrato, pero creo que si hubiera sido un hombre hubiera sido lo mismo, pero la verdad que volví y lo comenté después como al pasar y me dijeron: mira es la última vez que vamos a permitir que una mujer vaya sola a un taller, esto no puede pasar nunca más o sea que no, te diría que no, nunca por destrato. EP2

En ocasiones, se sostiene que se las considera para el trabajo por sus atributos tradicionalmente relacionados con las mujeres y no explícitamente por sus conocimientos sobre informática.

Mi jefe estaba interesaba en tener por lo menos una mujer en el equipo porque eee se tiene en cuenta que la mujer es más detallista (...) No hay diferencia que diga che de esto es más para vos, esto es más para mí, vos sabes hacer esto perfecto te ponen ahí, vos no sabes busco otra parte hasta ahora no he notado diferencias (...) Yo no soy de las que se va a quedar callada o sea a mí no me vas a ser la diferencia, a mí no me vas a tampoco tratar mal o algo porque sea mujer. E6

También evidencian haber tenido preguntas específicas sobre su familia e hijos en entrevistas laborales y a la hora del ingreso al trabajo.

Me hicieron un par de preguntas sobre bueno mi familia, el estudio, qué me gustaba, qué no me gustaba y bueno un poquito el trabajo ese que tenía en ese momento que era de programación (...) cómo estaba formada mi familia, que hacían, donde vivía. E1

En la entrevista que he tenido me han preguntado por ejemplo si tenía hijos y si pensaba tener hijos, eee entonces eee porque una me termina diciendo que no es lo mismo contratar a una mujer sin hijos que con hijos para la empresa, y que ahí ya lo tenían que evaluar entonces ahí, eso sí, no me gustó, como que directamente esa empresa no digamos, dije no. E7

Si bien no son emergentes del discurso de las entrevistadas, al consultar, comienzan a aparecer puntas de un iceberg que mayormente se nos presenta oculto. En un movimiento continuo entre un polo negativo y otro positivo, las percepciones sobre el “ser mujer” en el trabajo se mueven entre aspectos ligados a la inclusividad y el apoyo, por un lado, pero por el otro, su designación en tareas no técnicas y la especificidad de las entrevistas laborales por el hecho de ser mujer.

3. Continuidades y rupturas entre trayectorias sociales y trabajo de informática.

En referencia a las relaciones entre los dos vértices analíticos desarrollados anteriormente, a continuación, se analizan los quiebres y las rupturas en la configuración de disposiciones para el trabajo de informática que dichas mujeres realizan actualmente.

a. Las discontinuidades

Si bien se observan más continuidades que discontinuidades, algunos de los quiebres identificados son los siguientes. Tal como se adelantaba en el supuesto de anticipación de sentido, se identifica una ruptura de las biografías de estas mujeres con la posición tradicionalmente asignada al género femenino. Este planteo se encuentra en los estudios sobre el tema: ruptura en los roles tradicionales de género dentro de la familia, identificación con padres/hermanos y agrado por la matemática. En este sentido, se observa la influencia de la figura del padre sobre la de la madre, un margen de autonomía para elegir qué carrera universitaria cursar y para moverse en los ámbitos laborales del sector. Además, otro quiebre identificado es el de los modelos profesionales de su familia de origen, aun cuando la familia es soporte y facilitadora. Otra discontinuidad gira en torno a la disposición a aprender: en un comienzo, las mujeres se acercan a las tecnologías por curiosidad, por ser las únicas que tenían acceso a una computadora, por saber usarlas mejor que otros, por verse impulsadas a querer saber más, como una espiral de retroalimentación entre primer contacto-accesos-usos-aprendizajes. Ahora bien, en la universidad y en sus trabajos, esto se reconfigura como un imperativo para ser más competentes. Lo que antes era un acceso exclusivo se vuelve un acceso masivo para el cual es necesario profundizar en los saberes obtenidos hasta el momento, convertirse en experta y acceder a tecnologías más avanzadas. Además, así como en la infancia la tecnología aparece como algo que se quiere “tocar” y a lo que se quiere acceder, en sus trabajos actuales opera otra ruptura: se busca un “despegue” y se identifica una sensación de “saturación” por el constante “llamado de la tecnología”: ese imperativo a encender la computadora, a revisar el celular, a comprar un mejor reloj, etc., imperativo relacionado con la “forma” de la tecnología: lo que ella nos reclama hacer indirectamente. Al querer, pero no siempre poder acceder a la tecnología en la infancia, se conforman con ser espectadoras, observadoras y “aprender viendo”, aspecto de un rol pasivo que se quiebra en la universidad/trabajo, espacios donde se convierten en usuarias expertas en “tocar” y “saber usar” las tecnologías.

b. Las continuidades

i. *Cuentapropistas del aprendizaje*

Como se anticipaba en el supuesto de partida, a lo largo de sus biografías las mujeres incorporan disposiciones para “saber estar con la tecnología” en tanto “cuentapropistas del aprendizaje”: lo hacen por su cuenta, como una (auto)inclusión. Por ejemplo, en el trabajo:

En *Google* investigando y o realizando algún curso para profundizar ese tema que no está, que no sabemos (...) tenemos que estar digamos al día y capacitados en diferentes cuestiones eso por ahí digamos es la amplitud que tiene nuestro, los servicios que brindamos nos llevan a tener que estar ahí al tanto de muchas cosas. E1

Me busqué un curso de inglés por mi cuenta digamos y bueno lo empecé a hacer. E4

Mucho de eso lo aprendí de curiosidad (...) Cuando llegaba a casa después de trabajar me ponía a investigar, yo tengo esa cuestión de que necesito sentirme técnicamente como desafiada o como motivada, yo soy muy técnica. E5

Esta disposición a aprender cosas nuevas, estar actualizadas e investigar como creatividad e indagación, también está presente en sus estudios secundarios y universitarios:

Hay que ponerse más uno me parece, no porque la secundaria bueno en realidad no me ayudó en nada lo que estudie después porque debería haber estudiado en una técnica para que me sirviera (...) pero no sé si te afecta al 100% porque si vos te pones e investigas y te preparas es depende de uno. E2.

Me informé bastante bien antes de meterme en este quilombo [refiere a la carrera]. E6

Ahí nosotros en Bell Ville hay un montón de colegios, tenés un montón de especialidades, pero bueno fue como que, a ver para qué sirve cada uno digamos, en ese momento capaz que no lo pensé así, lo estoy pensando ahora ¿no? Más didáctico, más divertido, más ir, tocar cosas, chucherías (...) Muchas habilidades se pueden adquirir a través de, de uno mismo, siendo autodidacta, y sentándote, investigando, todo el tema de programación es muy práctico, hay un montón de información *online*, entonces hay un montón de gente que es programadora de ese modo. E9

No, no, [nadie le explicó sobre la carrera] uno en ese momento uno leía los planes de estudio, hace tantos años atrás era muy diferente a lo que, hoy abris la máquina y tenés todo, en aquel momento había que ir al lugar, buscar gente que conocieras para que te dijera, o leer o sea no era tan simple acceder a esa información digamos (...) Totalmente autónoma, autónoma sí, sí, al 100%. EP2

Al hecho de elegir el secundario por ser “más didáctico” se le suma que sea divertido, aspecto que luego se traslada a la elección de los trabajos: éstos deben generar un desafío y no hacer renegar. A la par de esta disposición a investigar, se encuentra la de averiguar y “tocar todo”.

Siempre fui así como muy averiguadora y que se yo toqueteaba todo lo habido y por haber y aprendí un montón de cosas sola digamos porque me encantaba. E2.

Que buena pregunta [¿cómo aprendiste lo que sabes?] eee no, no sé, de tocar (...) Sé que después en algún momento hicimos, hice un curso una vez de computación cuando era chica. E3

La primer compu que tuve, que era una de escritorio vieja [risas] que venían antes, empecé a tocar todo, ahí, era toquetear, bueno hacía todos los trabajos de la escuela en la compu, buscaba en Internet, me acuerdo que estaba la Encarta [Microsoft Encarta], aprendí sola, sola. Fui en un momento, va, tenía computación en la secundaria, pero era de tocar mucho. E8

Instalaba juegos crackeaba todos los juegos habidos y por haber, descargaba *software* lo crackeaba a *full* digamos y averiguaba que se yo un montón de cosas le cambiaba los temas a *Windows*, pero no es que lo cambiaba así nomás, buscaba descargaba plugin que se yo y cosas así de averiguadora nomas. E2

Algunos antecedentes sostienen que en los juegos se configura una forma de explorar la realidad, buscar y enfrentar desafíos/riesgos. Además, las trabajadoras diferencian en cómo ellas han usado las tecnologías con respecto a otros: sus familiares y amigos. Ellas están “más involucradas”. Por un lado, se rompe y desarma lo que no se sabe cómo volver a armar, aquí las entrevistadas no se refieren a juegos para armar o desarmar sino a objetos usados por adultos que ellas usaban como si fueran juegos. Por otro lado, se intenta arreglar lo que está roto.

Yo iba al secundario y yo recuerdo que yo quería reparar la máquina y creo que generalmente metía más la pata, generalmente me animaba a tocar mi máquina y tal vez algunas veces me he animado a tocar máquinas de amigas, pero me acuerdo que una vez le cambié a una amiga, le cambié la IP dinámica de su máquina y le dejó de funcionar, no se podía conectar a Internet. E5

Mis amigas lo usaban para ir un rato al ciber eee usaban el *Messenger* y ya está y por ahí yo me quedaba un poco leyendo en mi casa eee si jugaba un juego cómo es que estaba funcionando ese juego, o el *Messenger* eee o intentando no sé instalar algo, romperlo y tenía que llamar al técnico para que fuera a casa. EP1

La misma idea de “romper/desarmar” se encuentran en las actividades que realizan actualmente. Esta práctica se relaciona con la posterior autoexigencia en la universidad para llegar a estar a la misma altura que otros compañeros y solicitar desafíos técnicos en el trabajo para evitar el estancamiento. Los cursos que realizan en sus trayectorias ya sea ligados a ex trabajos o por *hobbies* también configuran disposiciones a averiguar y a la curiosidad, presentes también en sus trabajos actuales y en las actividades de ocio como aprender la técnica de los origamis.

Otro aspecto que da cuenta de cómo autogestionan sus conocimientos tiene que ver con los esquemas de clasificación que configuran para explicar sus experiencias: experiencia/estancamiento, viejo/nuevo, desafío/retroceso técnico, entre los más frecuentes. Las mujeres observan que en algunos ex trabajos no se aprendían cosas nuevas lo que lleva al cambio de actividad: se mencionan empresas de la vieja escuela o lenguajes de programación viejos o metodologías tradicionales. En lo que refiere a los desafíos, se identifica la necesidad de verse interpeladas por las actividades que hacen y evitar la monotonía en sus actividades.

Era una empresa por ejemplo de *software* que era la crearon en los 90 en realidad era la fusión de dos empresas de los 90 que brindaban DMS para concesionarias de autos que son sistemas de gestión digamos y bueno como eran viejas mínimamente los DMS estaban en lenguajes de programación muy viejos y como que no tenías contacto con herramientas nuevas y eso hoy en día no te da mucha experiencia o sea si te da experiencia, pero no la mejor. Y bueno tenían por ejemplo hoy en día no se si te lo nombró **** [la entrevistada anterior], pero a la hora de desarrollar *software* hay metodologías nuevas que se usan ahora, tipos de metodologías y lo que está más de moda y en auge son las metodologías ágiles, como Scrum [metodología ágil de trabajo]. E2

Entonces, el imperativo del aprendizaje trasciende el trabajo llegando a los tiempos de ocio, al paso del secundario a la universidad y la necesidad de “ponerse al día” o “ponerse a la altura de” y en las disciplinas o actividades realizadas en su tiempo libre: artesanías y lenguaje de señas, por ejemplo, que no se vincula directamente a la tecnología pero sí a disposiciones para “vivir aprendiendo” o con “desafíos” desde las infancias con los juegos y con el primer contacto con lo tecnológico. Esta no es una relación que emerja como novedad en sus trabajos, sino que se construye a lo largo de sus biografías que las “prepara” para “encajar” en un espacio que pareciera no estar dispuesto a abrirse a tantas mujeres quienes permanentemente tuvieron que “invertir” en el trabajo y no es casual que éste se desarrolle en un sector basado en metodologías “ágiles”. Que existan cursos y políticas sobre tecnologías dirigidas a mujeres ¿es para formar estas trabajadoras *multitasking* bajo el maquillaje de acortar brechas de género? Es una pregunta que puede ayudar a desmarañar el nudo entre “aprender para trabajar” y “trabajar aprendiendo”.

El cuentapropismo del aprender tracciona hacia el futuro: así como los padres usaban tecnologías para trabajar y fuera del trabajo también, esto es continuado por las mujeres en sus disposiciones asociadas a “estar al día”, aprender a lidiar con clientes complicados y aprender a “cortar” con el trabajo cuando se trabaja en casa, pero también más allá de él: una vida de aprendizajes. Este aprendizaje no formal pone en condición de minusvalía a este sector de la clase-que-vive-del-trabajo que, además de lidiar con mecanismos sutiles de desigualdad de género, queda en situación de dependencia respecto del conocimiento que necesitan para trabajar, que ya no proviene de la educación formal sino de la empresa. Se observa, entonces, un “ir saltando” de empresa en empresa en busca de llegar a la cima de una escalera sin fin.

ii. *Análisis a futuro: el idioma inglés y la computadora*

Las entrevistadas evalúan con claridad sus expectativas a futuro, propio de determinadas condiciones objetivas, sensu Bourdieu, quienes pueden tener metas más realistas y organizadas. Esto se identifica en su aprendizaje del idioma inglés y en el acceso a una computadora con mayores recursos.

1. *El idioma inglés*

Con respecto al idioma inglés, cuando las mujeres explican por qué se toman clases de este idioma, aparece la idea de que se necesita a futuro para trabajar, para cambiar a trabajos con clientes/proyectos de distintas partes del mundo.

Más que nada por la programación, no porque sí toda la documentación está en inglés pero yo no tenía falencias por ese lado, yo entiendo mucho no tengo problemas en ese sentido pero a mí me gustaría o por ejemplo en la empresa anterior yo tuve en proyectos con gente del exterior y me gustó mucho formar ese tipo de equipos con gente de distintas partes del mundo y bueno ahí se habla el inglés no tenés otro, es el idioma universal y en esta empresa nueva están apuntando a tener clientes del exterior así que, los empleados, los chicos que querían no los obligaban, no, a los que les interesaba le ofrecían las clases de inglés, si a mí me gustaría estar en ese tipo de equipos con gente de otros lados así que bueno, le dije que sí, está bueno, practicamos, son clases, no te dan esas clases de gramática y demás, son clases para charlar digamos. E4

En sus trayectorias biográficas hay un acercamiento a este idioma, a veces más forzado que otras, pero que permite involucrarse diestramente en el mundo de las tecnologías.

La entrevista [de trabajo] fue en inglés, te determina un poco el tipo de proyecto en el que después te asignan porque **** vos entras a **** y después te asignan a cualquier otro cliente no se **** o **** que es en el que estoy yo, y si sabes inglés por ahí te tocan proyectos en que hablan en inglés, son proyectos más grandes. EP1

Algo similar sucede con respecto al uso/acceso de las computadoras que cruza transversalmente toda la trayectoria de las entrevistadas.

2. *La computadora como una corporalidad tecnológica*

La computadora es un dispositivo que acompaña cotidianamente a las mujeres a lo largo de sus vidas: como primer contacto con lo tecnológico, pasando por el cursado del secundario y la preparación de trabajos, pero también en entorno a juegos, búsqueda de información o música. Además, se usa en la universidad dónde se buscaba mejorar el dispositivo para que tuviera un plus, pero también en vistas de un futuro de inserción laboral. De la *netbook* a la *notebook* para trabajar más cómodamente, con dos pantallas para ver el código más amplio, para facilitar la actividad y ser más “amables” con los cuerpos, como se observaba con el uso de pulseras de “hacking de salud” o el uso de un escritorio vertical para evitar el sedentarismo.

La virtualidad, más que una ruptura o novedad producto de las medidas por la pandemia, actualizó disposiciones de acostumbamiento y soportabilidad para estar detrás de la pantalla en sus estudios y en su trabajo actual en que las interacciones con los compañeros de trabajo están mediadas por una computadora y en el marco de las metodologías ágiles en las que se prioriza la interacción con los demás.

Ahora bien, el acceso a la computadora se manifiesta mayormente en dos momentos: en su cumpleaños número quince algunas solicitan una *notebook* como regalo visibilizando esta visión a futuro sobre la necesidad del dispositivo y lo mismo sucede en determinados momentos del cursado de ISI cuando se buscaba que dicho dispositivo tenga un plus frente a los usos específicos de la carrera universitaria. El lugar de la computadora en los estudios universitarios va cambiando conforme el paso del tiempo: en los primeros años no es necesaria, pero luego sí

se hace un requisito más imperativo: porque las mujeres “están en el tema”, “metidas” en eso, y porque necesitan una computadora que “esté a su altura”.

Mi primera *notebook* eee si mal no recuerdo la, me la compraron en el segundo año de mi carrera eee en 2011, 2012 también segundo o tercer año de mi carrera ahí recién digamos tuve mi, mi computadora que bueno ya ahí ya la usaba ¿no? ya para trabajos universitarios y bueno ahí ya sí estaba más, más en el tema, vi la necesidad de, en, a comienzos de tercer año de incorporar una *notebook* ya sí ahí obviamente era usarla al 100%, al comienzo de tercer año era necesario sí o sí porque ya tenías tus propios programas, algunos programas más pesados entonces necesitabas una compu incluso hasta con ciertas características que a lo mejor una compu eee básica, básica ya iba a quedar un poco chica. E1

Después cuando yo empecé a estudiar en la Facultad me compraron una *notebook*, una netbook, me acuerdo, una *netbook*, y bueno de ahí como que me fueron, fui teniendo distintas computadoras a medida que iba necesitando más capacidad. E4

En este sentido, “la *notebook*” representa a una nueva tecnología alejada de las computadoras de escritorio y que va con las mujeres a todas partes, sin ataduras a un lugar fijo, sino como una extensión de sus cuerpos, una extensión móvil y mejorada. El dispositivo computadora está ligado con el cuerpo: a medida que las mujeres “mejoran como trabajadoras” y se especializan, van necesitando mejores y más avanzados dispositivos.

Entonces, la computadora acompaña y se va mejorando junto con el crecimiento/adiestramiento del cuerpo biológico. Se va “creciendo en capacidades” mientras que “avanza” la tecnología con la que las mujeres se desempeñan. Se observa una relación de ida y vuelta entre “estar a la altura de la computadora” (saber usarla y explotarla al máximo) y tener una “computadora a la altura” de las trabajadoras (que les permitan hacer todo lo que han aprendido, lo que saben/pueden hacer). Ambos, cuerpos y computadoras, tienen límites que se van sorteando simultáneamente en las trayectorias de las mujeres. Cuando se habla de la computadora o de la tecnología en general como una corporalidad se hace referencia a que, si bien el cuerpo actúa en ocasiones como un dispositivo, en tanto cuerpo, si no se lo cuida o si se rompe o avería, éste no tiene como “reiniciarse/cambiarse/actualizarse/restaurarse”.

iii. *Tocar y ver: dos sentidos fundamentales*

Desde el primer contacto con la tecnología aparece la práctica de toquetear la computadora, los juegos, la calculadora de la abuela y ver jugar a un amigo. Esto se conecta con el trabajo que realizan actualmente, porque las manos y la vista son dos de las partes del cuerpo fundamentales con las que dicen desarrollar sus trabajos y a la vez son estos sentidos que median sus trayectorias biográficas en relación al uso de las tecnologías. Se identifican dos sentidos

fundamentales con los que van dando cuerpo a sus experiencias: el tocar y el ver. El sentido del tacto se anida junto al sentido de la vista como forma de aprender.

Me gusta mucho esto [analista *tester*], porque me gusta digamos el tema de ver de romper digamos, de ver más allá digamos. E2

¿De dónde sabías esto que vos decís se rompía algo lo arreglaba yo, de dónde sacabas el conocimiento? Ni idea [risas] no sé eee a ver, pero ni siquiera me acuerdo si teníamos Internet en, cuando nos fuimos a estudiar, no sé, de tocar supongo, de ir, de ir viendo eee sí. E3.

Metía mano con programas, no sé, me ponía a ver. E5

Se observan aprendizajes ligados a procesos informales de incorporación de conocimientos, de aprender haciendo, rompiendo, tocando o viendo, procesos de orden práctico en los que no siempre se puede poner en palabras la manera en la que se adquirieron los saberes.

iv. En búsqueda de la perfección o el camino feliz: prueba/error, desafío/motivación

De la mano de la búsqueda de desafíos en el trabajo, de la pasión y motivación de las mujeres, tal como requieren las metodologías ágiles, se identifica en la búsqueda de aprendizajes constantes un camino a la perfección junto a la identificación de “errores” en el trabajo dando lugar a una tríada ensayo-error-perfección.

Se identifica a lo largo de las trayectorias de las entrevistadas cómo se configuran prácticas para romper-armar-desarmar-probar-averiguar y cómo solucionarlo. Previo al involucramiento de las mujeres con la informática se analiza la necesidad de arreglar cosas, por ejemplo, cuando se quiere conectar Internet y se cambia accidentalmente el número de la IP [Internet Protocol] de la computadora entonces se tiene que llamar al técnico para que la restaure. Prácticas como ésta, configuran disposiciones para el trabajo, sobre todo lo que tiene que ver con el área de calidad y *testing* referida a encontrar fallas y errores en el proceso de elaboración de *software*, es decir, esta área se encarga de que todo “funcione bien”.

Cuando algo no me sale, no le encuentro la vuelta, eso me pone media, me pone media bajón porque decís ooo tengo que estar molestando a Raúl o a algún otro compañero. E6

Se observa también en las mujeres entrevistadas un sentimiento de culpa cuando algo no funciona como debiera ser. Una de ellas sostiene que le “encanta” encontrar errores, pero no le gusta cuando “se me pasa un error”:

Encontrar errores obviamente me encanta eee pero lo que no me gusta es cuando se me pasa un error, es algo que me lo machaco [risas], que me hago la *mea* culpa y me hago cargo de todo, hasta de cosas que a lo mejor no tuve, rocé por el costado pero tengo un problema, bueno, me hago cargo de todo, de las cosas malas si estuve involucrada me hago cargo, levanto la mano y digo sí, pero es como que bueno, esa parte no me gusta tanto. E8

En el mismo sentido, otra entrevistada sostiene:

No me gusta testear algo y que de un error y que tengas que volver, y volver a testear, tener que volver a testear lo mismo 500 veces, no, por supuesto que no ¿no? eso no me gusta, pero, pero sí me gusta la parte de testing si el camino feliz funciona. EP2

Aparece nuevamente esta idea de autoexigirse, de no cometer errores y de estar “a la altura” de las circunstancias (así como recién se analizaba que la tecnología debía estar a la altura de las mujeres). Esta idea de la perfección, de que el “camino feliz” funcione y de la prueba-error, es algo que cruza y que conecta trayectoria y trabajo. Se observa, entonces, una identificación por parte de las mujeres de lo que no es suficiente, por ejemplo, en la universidad y en el trabajo se identificaba a las instituciones de educación formal como relegadas frente a la posibilidad de autoaprendizaje y estas visiones se extienden a sus percepciones sobre la actividad de informática que realizan actualmente.

v. No todo está servido: exclusividad, esfuerzo, y experticia

Lo dicho hasta aquí se relaciona con la idea de la exclusividad, esfuerzo y experticia por parte de las mujeres. Con respecto a la exclusividad, se observa que al momento en que las mujeres establecen sus primeros contactos con la tecnología y con la computadora en particular, no todos tenían acceso a ella, mucho menos a una PC, además de que no todos accedían a Internet. Por esto es que la posibilidad de acceso les daba exclusividad en torno a los usos: eran mujeres que podían “estar metidas” en eso y aprender a usar determinadas herramientas digitales. Esto les permitía tener la exclusividad en ciertas actividades: transcribir un audio o imprimir un CV ya que, si bien solo estas mujeres la usaban y accedían a ella, la PC se percibía como si fuera “la computadora de la familia, del barrio o del vecindario” en cuanto a “sacar provecho de ella”. Los usos de las computadoras tenían sus especificidades: se sabía crackear, descargar información de disquetes y acceder a tutoriales lo que daba forma a todo un trabajo incipiente con la tecnología. En el trasfondo se observa una idea de no conformismo y querer siempre saber más, asociado también a otros aspectos de sus trayectorias: no quedarse en el pueblo, no quedarse con lo que enseña la universidad y hacer cursos, no quedarse con los trabajos que no brindan experiencias y cambiarlos, entre otros.

Con respecto al esfuerzo se sostiene que las mujeres diferencian entre las facilidades que brindan las tecnologías actualmente y su referencia al pasado, cuando ellas comenzaban a “meterse” en el mundo de lo tecnológico.

En ese momento uno leía los planes de estudio, hace tantos años atrás era muy diferente a lo que, hoy abris la máquina y tenés todo, en aquel momento había que ir al lugar, buscar gente que conocieras para que te dijera o leer, o sea no era tan simple acceder a esa información digamos. EP2

Se marca esta diferencia de época y de cómo su acercamiento tuvo un plus de esfuerzo para conocer del tema, para aprender a usar la máquina, para conectarme a Internet, para descargar información, etc. Al no todos poder tener a Internet, todo era nuevo para ellas, no se podía acceder a un tutorial, por ejemplo. Es decir, no estaba “todo servido” sino que se vivenciaba una transición hacia la masividad de Internet, sus propias trayectorias dan cuenta de esta transición a la actualidad de acceso a la tecnología en la que se volvieron “expertas” en lo que hacían, como usuarias complejas de las tecnologías y no como meras espectadoras. Esta destreza da cuenta de la centralidad que ha tenido el trabajo en las trayectorias de estas mujeres.

vi. *El tiempo, estrella fugaz*

El tiempo es una variable que, desde los clásicos, ha sido crucial para entender el mundo del trabajo. Aquí se identifican temporalidades fugaces y una visión de corto plazo: para empezar/dejar cursos mientras estudiaban, de las reuniones diarias que tienen que ser cortas aunque a veces “se van de mambo”, las pausas cortas durante el trabajo, el hecho de cocinar algo rápido que no lleve más de 10 minutos, desear estar en un trabajo por poco tiempo considerando el “largo plazo” bien cercano temporalmente, estar en proyectos cortos para poder cambiar más rápido de rubro o de trabajo rotando a otro, los compañeros que rotan y se comparte solo unos meses con los mismos trabajadores, se alquilan oficinas temporales para la reuniones cuando el trabajo es remoto y se alquilan los recursos humanos por un tiempo determinado por parte de distintos clientes, entre otras temporalidades. Se observa acá un tiempo corto placista y fugaz y lo temporal permite observar dinámicas propias del mundo del trabajo actual. Entonces, si repasamos en las biografías de las mujeres, se observa una lectura de sus prácticas en términos de lo temporal que ha ido cambiando: cuando sostienen que estaban varias horas para conectar Internet con la línea del teléfono o para escribir/enviar un mensaje de texto. De esto se pasa a una época de mayor inmediatez en las interacciones: proyectos cortos, chats como el *Slack*, reuniones breves, etc. Se identifica una gran magnitud de “ritmos tecnológicos” en las disposiciones de estas mujeres.

vii. *El género masculino*

Otro aspecto identificado es la relación que a lo largo de sus trayectorias las mujeres han mantenido con el género masculino: desde la infancia con los padres y hermanos negociando el acceso a la computadora, por ejemplo, los amigos del secundario con los que compartían

información sobre nuevas tecnologías, los compañeros con los que realizaban “las partes más técnicas” de los trabajos universitarios, las parejas que las acompañaban y “ayudaban” y los jefes que las apoyaban. De hecho, una de las mujeres sostiene que no ha tenido muchas amigas mujeres.

Yo tenía muy pocas amigas mujeres porque en el técnico de la secundaria, de la primaria como que no me quedaron, y de la secundaria éramos poquitas entonces no tenía, por ahí sí tenía compañeras de inglés y todo eso, por ejemplo, pero no amigas, amigas no tenía tantas. E9

El idioma inglés, relevante para sus trabajos, también configura ámbitos de socialización importantes, más que otros como el secundario. Se visualiza cómo las entrevistadas transitan sus trayectorias educativas con mayoría de compañeros hombres y, en el trabajo actual, esto se reproduce en tanto sector masculinizado. Entonces el vínculo cotidiano que van estableciendo con los hombres no es algo extraño para estas trabajadoras y, por ende, sus narrativas no están cruzadas por esta percepción del sector como “masculinizado” y, además, “lo masculino” no se configura como algo extraño sino como familiar, cotidiano y facilitador de la relación de la mujer con la tecnología. Se analizaba más arriba, por ejemplo, cómo es la figura del padre quien abre ciertos espacios a las mujeres y no la madre, tradicionalmente ligada y encargada de tareas de crianza y educación de sus hijos/hijas. Se observa cómo las libertades y la confianza depositada por las familias de origen en las mujeres se traduce luego en apoyo de compañeros/as profesores, jefes y parejas. Para cerrar, se sostiene entonces que las mujeres transitan sus biografías en ambientes masculinos, pero con un lugar para la mujer, en ocasiones resignado y precario o constantemente renegociado.

REFLEXIONES PRELIMINARES: UN JUEGO ENTRE PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN SOCIAL.

Hasta aquí se ha realizado un recorrido para comprender, desde un caso particular, lo que pasa en la sociedad en general o cuanto menos lo que pasa con las mujeres que realizan actividades de informática ya que el trabajo, como temática central de la sociología, se considera un eje vertebrador de los conflictos y el cambio en la sociedad actual.

Volviendo al interrogante inicial sobre las relaciones que se establecen entre el trabajo digital que realizan actualmente las mujeres en el sector de SSI y sus trayectorias sociales en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba (Argentina) entre 2021 y 2022, a lo largo de esta investigación se ha demostrado que estas relaciones son de continuidad más que de ruptura, es decir, desde sus familias de origen, pasando por sus trayectorias educativas y laborales hasta llegar a sus actividades actuales, las mujeres transitan su vida en campos que configuran disposiciones para las tareas realizadas en su trabajo de informática de la mano de las metodologías ágiles, en tanto procedimiento de trabajo utilizado en sus labores cotidianas. A lo largo de sus biografías las mujeres incorporan disposiciones que les permiten ser diestras en un contexto laboral que tiene a la tecnología como motor principal: como medio y producto de su trabajo. La triada cuerpo, género y tecnología adquiere especial relevancia en el marco de un sistema capitalista que (re)produce cuerpos sociales, subjetivos e individuales para trabajar (re)configurando disposiciones que son el vector desde donde se puede interpretar qué hicieron las mujeres que actualmente realizan actividades de informática en un sector masculino, no solo por los estereotipos y representaciones sobre el sector sino concretamente por la reducida cantidad de trabajadoras mujeres en él.

En el marco de estas prácticas de configuración de disposiciones para con el trabajo en las mujeres, se identifican tres nodos que permiten realizar un cierre preliminar a este trabajo: 1) el uso de la variable género es solo potente intermitentemente desde la percepción de las entrevistadas y como categoría de análisis, 2) las mujeres se convierten en “ágiles” en todos los ámbitos de sus vidas y 3) son mujeres con un trabajo “a medida” de ellas mismas y mujeres con *habitus* “a medida” de sus trabajos.

Con respecto al primer punto, el género es una variable de análisis intermitente por parte de las mujeres y como categoría analítica para este trabajo. Las narraciones de las entrevistadas cruzan distintos aspectos y variables para reflexionar sobre sus prácticas y no necesariamente explican

sus experiencias desde el hecho de ser mujeres sino desde su familia de origen, lugar de procedencia, ámbitos de socialización, etc. El género no aparece en las percepciones de las mujeres como una variable de diferenciación con la que interpreten sus prácticas, es decir, no es un emergente en sus relatos. Esta forma primaria de relaciones de poder no coloca necesariamente a las mujeres en un lugar de desventaja. Además, mucho de lo dicho hasta acá con respecto a las mujeres podría extenderse hacia los trabajadores hombres.

Teniendo esto en cuenta, las mujeres, más que víctimas pasivas de las tecnologías como ámbito exclusivamente masculino y más que liberadas o empoderadas por las tecnologías; se encuentran habilitadas por las mismas: las tecnologías habilitan una renegociación y reconfiguración constante de las relaciones de poder entre los géneros. Si bien en el supuesto de partida se sostenía que las mujeres eran “sobrevivientes” en los espacios masculinizados por los que pasaron a lo largo de sus biografías, los datos muestran mujeres diestras en esos espacios producto de sus “aprendizajes” o “incorporaciones” realizadas a lo largo de sus trayectorias sociales. Estas destrezas no son casualidad, sino que dan cuenta de una apropiación de posibilidades de acción que tienen las mujeres producto de estas disposiciones incorporadas en sus biografías.

Las entrevistadas percibían a su familia como un sujeto que las dota de libertad para elegir una carrera (masculinizada), a sus padres como una guía en este camino, también identifican tener que realizar tareas no técnicas en las primeras experiencias laborales e identifican los interrogantes sobre familia y maternidad que les realizan en las entrevistas laborales por el simple hecho de ser candidatas mujeres. En ocasiones, en sus trabajos, más que discriminación, sienten apoyo. Por ejemplo, cuando una de las mujeres comenta que su jefe dijo: “es la última vez que vamos a permitir que una mujer vaya sola a un taller” (EP2). Es decir, en los momentos en que se menciona algún trato diferencial por ser mujeres se le resta importancia o se valora como positivo naturalizando, a veces, esas experiencias.

Desde lo expresado por las mujeres entrevistadas se puede observar que en sus entornos familiares no ha habido estereotipos de género visibles en el acceso a la tecnología, sino que las mujeres compartían con sus hermanas/os los distintos tipos de juegos. Esto puede haber configurado huellas en las disposiciones de estas mujeres, en su percepción de sí mismas y en el camino que culmina en su trabajo actual. Entonces, el cuerpo-género en el trabajo no siempre desconoce diferencias y divisiones del trabajo.

Con respecto al segundo punto, se convierten en mujeres “ágiles” en todos los ámbitos de sus vidas. La característica ágil, que deriva su nombre de las metodologías más nuevas de desarrollo de *software*, permite observar las prácticas de las mujeres para cambiar, adaptarse y ser flexibles en sus tareas laborales. Las actividades de tiempo libre como los deportes y artesanías, que parecieran quedar por fuera del ámbito del trabajo, más que desconectar reproducen estas disposiciones para hacer más soportable el trabajo y para enfrentar el estrés con motivación. Se observan características del mundo del trabajo que tienen sus homologías con distintas disciplinas realizadas por las mujeres: hacer origamis/ser pacientes en el trabajo, escalar una montaña/necesitar desafíos técnicos en los proyectos realizados; practicar yoga/ganar flexibilidad y elasticidad frente a las demandas de los clientes, entre las más visibles.

Se puede decir que, cuando las mujeres comienzan a realizar tareas de informática, ya están listas para lo que el mundo del trabajo en el sector requiere. Sus trayectorias biográficas parecieran ser como un videojuego en el que siempre se está pasando de un nivel a otro más dificultoso, observándose una analogía entre la lógica del juego con la experiencia laboral y, por ende, de *gamers* con trabajadoras. En este marco, se convierten en “mujeres ágiles” que, como a un personaje de videojuego, se pueden mejorar y de las cuales el capitalismo del siglo XXI extrae energías para reproducirse aun cuando lo hace de forma sutiles. Se hace referencia a “mujeres ágiles” con horarios flexibles, con disponibilidad continua, con trabajos temporales, para estar siempre aprendiendo, entre los aspectos más relevantes.

Por último, con respecto al tercer punto y haciendo analogías entre un *software* a medida y las experiencias de las trabajadoras del sector, se observa un trabajo “a medida” de las mujeres y mujeres “a medida” del trabajo. En relación al primer aspecto, se identifican mujeres capaces de realizar tareas múltiples, diversas y superpuestas, en casa o en la oficina, flexiblemente y ocupándose, a la par, de las actividades domésticas dando paso a la doble jornada/presencia de trabajos (productivos y reproductivos) y de forma (presencial y virtual). Además, se observan mujeres “a medida” del trabajo, un cuerpo-género-tecnología configurado “desde afuera” en sus infancias y que las envuelve en lo cotidiano, en sus biografías y en sus trabajos actuales en tanto trabajadoras ágiles, adaptables, actualizadas y “al día” para desarrollar sus tareas y cumplir con los requerimientos del trabajo capitalista en su forma actual.

“No se puede saber lo que se sabe sin comprender también acerca de aquello que no”, sostiene Canales Cerón (2006:28). En lo que respecta a algunas limitaciones de este estudio se sostiene que, desde el comienzo de una investigación se presentan obstáculos que generan incomodidades, preguntas y atascos que más que resolverse completamente, se convierten en desafíos frente a los cuales es necesario tomar una serie de decisiones. Comprender las relaciones que se establecen entre el trabajo digital que realizan actualmente las mujeres en el sector de SSI y sus trayectorias sociales no fue una tarea sencilla y, por ello, este trabajo no agota todas las posibles lecturas sobre el tema. Toda investigación en tanto práctica social compleja institucionalizada tiene sus limitaciones ligada a determinados contextos temporales y espaciales que habilitan y restringen esta práctica. En esta investigación, una de las primeras y principales dificultades que se han encontrado son las definiciones y recortes en el planteo del problema los cuales se manifestaron con un ímpetu mayor a la hora de la toma de decisiones metodológicas y durante el primer contacto con el objeto de estudio y la realización de entrevistas pilotos/de prueba. Si bien en el plan de trabajo de la presente investigación estaba pautado un primer contacto virtual con las mujeres, el mundo virtual terminó invadiendo todo el trabajo de campo debido al contexto de la pandemia por COVID-19, lo que implicó elegir una plataforma en línea para realizar todas las entrevistas, espacio de encuentro que a la vez mutó debido a los cambios que se produjeron en cuanto a sus condiciones de acceso, pagos, minutos disponibles y demás características. Este aspecto, que en principio se observó como una limitación, se convirtió en una posibilidad ya que permitió reajustar la estrategia metodológica al mundo cotidiano de trabajo de las personas entrevistadas.

Para cerrar, resulta necesario explicitar algunas consideraciones sobre líneas de investigación a futuro. En el desarrollo de una investigación emergen interrogantes que no se relacionan directamente con el objetivo de dicho trabajo pero que, a la vez, lo nutren de cuestionamientos. Por ello es que en una investigación no solo se obtienen resultados sino preguntas que nos impiden ver claramente las líneas de “largada” y “llegada” sino que son cíclicas y no se puede agotar un tema: el conocimiento no es finito sino aproximativo. A partir de lo desarrollado en la presente investigación se proponen dos objetivos a desarrollar en un futuro cercano. Por un lado, la comprensión de las prácticas y percepciones de trabajadores de informática del sector SSI, tanto hombres como mujeres, para describir sus relaciones e interacciones cotidianas e indagar en puntos de encuentro y desencuentro en sus trayectorias sociales, interés basado,

sobre todo, en que en las mujeres entrevistadas no se observa el emergente de diferenciación por género en sus experiencias. Por otro lado, el análisis de dichas prácticas en la misma ocupación, pero en distintos sectores, es decir, ampliar el recorte a otras áreas productivas donde estos trabajadores se desempeñen en actividades de informática, pero en rubros diferentes ya que permitiría realizar algunas analogías sobre todo por lo que expresan algunos antecedentes sobre las diferencias que existen en los sectores en lo que respecta a las remuneraciones, las formas de contratación, la rotación y las disímiles posibilidades que tienen las mujeres de ocupar posiciones jerárquicas o técnicas, entre otras. Además, se realizarán otros recortes espaciales, etarios y de composición familiar para diversificar la muestra, pero haciendo analogías con las reflexiones aquí presentadas. Todos estos aspectos se consideran para el desarrollo del Plan de trabajo de Tesis Doctoral el cual se encuentra en proceso de desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

- [#PIL] Programa de Inserción Laboral en Nuevas Tecnologías (2021). Córdoba Technology Cluster. <https://www.cordobatechnology.com/novedades/pil-programa-de-insercion-laboral-en-nuevas-tecnologias>
- Acosta, M. J. (2018). Transformaciones en el mundo del trabajo en Uruguay: la gestión en el sector de *software* a medida. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(43).
- Adamini, M. (2019a). Riesgos psicosociales en el trabajo informático: Una propuesta para su abordaje. En S. A. Gómez, V. D'Agostino y L. A. Masán (Eds.), *Hilando perspectivas sociales: abordajes en torno a problemas argentinos: siglos XIX, XX y XXI* (pp.235-251.). Buenos Aires: CIEP Ediciones.
- Adamini, M. (2019b). Una mirada ampliada sobre la precariedad post-industrial. El caso de los trabajadores informáticos a partir de estudios sociales recientes. *Cuadernos De H Ideas*, 13(13). <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/cps/article/view/5530/4768>
- Adamini, M. (2020). Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de *software* y servicios informáticos. *Estudios del Trabajo*, (59). <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/71/108>
- Adamini, M., Dicósimo, D. O., y Minardo, M. F. (2019). *Entre la tradición y la innovación: estrategias sindicales de lxs trabajadorxs de Tandil frente a la ofensiva neoliberal (1960-2019)*. 14 congreso Nacional de Estudios del Trabajo; Buenos Aires.
- Agramunt, L. F., y Andrés, M. F. (2015). La internacionalización acelerada de PyMEs de *software* en Santa Fe. *Pampa: Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales*, (11). <http://www.scielo.org.ar/pdf/pampa/n11/n11a05.pdf>
- Aguerre, C., y Levy D. M. (2018). *Economía digital y mujeres: una perspectiva desde Argentina*. Argentina: Centro de Estudios en Tecnología y Sociedad (CETyS).
- Alasino, C. (1991). Estancamiento económico e inserción femenina: el caso del mercado de trabajo en la ciudad de Córdoba. En Feijoó, M. (comp), *Mujer y sociedad en América Latina* (pp. 163-198). Bs. As.: FLACSO.
- Antunes, R (2005). Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Bs. As.: Herramienta: Taller de Estudios Laborales.
- Antunes, R. (2019). El nuevo proletariado de Servicios. *Revista del Observatorio internacional de salarios dignos*. 1(2).
- Antunes, R. (2020). ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital? *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1).
- Arévalo Lázaro, M. (2021). Capitalismo de plataforma: situación laboral de los repartidores de Glovo. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/52044/TFG_Arevalo_Lazaro_Mikel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arora, A. y Gambardella, A. (2005) *From Underdogs to Tigers: The Rise and Growth of the Soft-ware Industry in Brazil, China, India, Ireland, and Israel*. New York: Oxford University Press.
- Aydin, M. B., y Ceyhan, Ç. (2019). The Invisible Face of Digital Labour in Turkey: Working Conditions, Practices and Expectations. En A. Scribano y P. Lisdero (Eds.) *Digital Labour, Society and the Politics of Sensibilities* (pp. 153-168). Switzerland: Palgrave Macmillan.

- Barba del horno, M. (2021). Prosumo, alienación y explotación. Reflexiones en torno al trabajo digital. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (45).
- Barletta, F., Pereira, M., Yoguel, G., y Robert, V. (2013). Argentina: dinámica reciente del sector de *software* y servicios informáticos. *Revista Cepal*.
- Barnes, F., Jara Roldan, V. y Pujol, A. (2011). La calidad del empleo en las trayectorias de trabajadores de empresas del sector de Software y Servicios Informáticos de la ciudad de Córdoba, Argentina. II Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Brasil.
- Basco, A. I. y Lavena, C. (2019). *Un potencial con barreras: la participación de las mujeres en el área de ciencia y tecnología en Argentina*. Buenos Aires: BID, INTAL y Chicas en Tecnología.
- Bascoy, I. D. (2020). *Investigación de las condiciones de confort ergonómico en trabajadores informáticos en la metodología de teletrabajo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* (Tesis de licenciatura). USXXI, Buenos Aires, Argentina.
- Bernardino, M. D. (2021). Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género. *Revista Estudios Jurídicos. Segunda Época*, (21).
- Berti, N. T. (2016). Racionalización y fragmentación transnacional del trabajo en la producción de *software*. *Sociología del Trabajo*, (86), 88-107.
- Birgin, H. (1995). *Acción pública y ciudadanía: ¿políticas públicas para las mujeres o derechos ciudadanos?* Buenos Aires: Acción Pública y Sociedad, CEADEL-Feminaria Editora.
- Bock, G. (1991). La historia de las mujeres y la historia del género: aspectos de un debate internacional. *Historia Social*, 9, 55-77.
- Boletín de Estadísticas Laborales según sexo (2022). Ministerio de trabajo empleo y seguridad social. OEDE. <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/empleoyremuneracion.asp>
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). Los discursos de la gestión empresarial en la década de 1990, en *El nuevo espíritu del capitalismo* (pp. 97-152), Madrid: Akal.
- Borrastero, C. (2019). Estado, empresarios y estrategias relacionales en la configuración de un nuevo sector industrial en Córdoba, Argentina. *Sociedad y economía*, (37), 8-32.
- Bosch, N. V. (2012). De la exclusión a la autoinclusión de las mujeres en las TIC. Motivaciones, posibilitadores y mecanismos de autoinclusión. *Athenea digital*, 12(3).
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Editorial Anagrama, Barcelona.
- Bourdieu, P. (1998). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. España: Taurus.
- Bourdieu, P. (2002). Condición de clase y posición de clase. *Revista Colombiana de Sociología*, 7(1), pp. 119-141.
- Bourdieu, P. (2008). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (2015). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P., y Passeron, J. C. (2019). *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

- Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) (s.f.) OMS. <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Bursotti, C. (1994). *Sociedad rural, educación y escuela en América Latina*. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz.
- Calderone, M. (2004). Sobre violencia simbólica en Pierre Bourdieu. *La Trama de la Comunicación*, 9, 59–65
- Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM ediciones.
- Cañellas, A. J. C. (2005). Continuidad y complementariedad entre la educación formal y no formal. *Revista de educación*, 338, 9-22.
- Carrasco, C. (2003). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? En León, Magdalena (comp.) *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Brasil: Veraz Comunicação.
- Castel, R. (1996) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, M. (2019). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. En Los libros de la factoría. https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/G%20Y%20S%20castells_globaliza_tec_tra_b_emp.pdf
- Castells, M. (s.f.) *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2781/1/Globalizaci%c3%b3n%2c%20tecnolog%c3%ada%2c%20trabajo%2c%20empleo%20y%20empresa.pdf>
- Castillo, J. J. (2008). Las fábricas de *software* en España. Organización y división del trabajo: El trabajo fluido en la sociedad de la información. *Política & Sociedade*, 7(13).
- CEPAL (2013). Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad. CEPAL, República Dominicana.
- CEPAL (2014). La industria del *software* y los servicios informáticos Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas. Naciones Unidas, Santiago de Chile. Chile.
- Cervantes Ojeda, J., y Gómez Fuentes, M. del C. (2012). Taxonomía de los modelos y metodologías de desarrollo de *software* más utilizados. *Universidades*, (52),37-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37326902005>
- CESSI (2022) Perfiles Ocupacionales. <https://cessi.org.ar/perfiles-it/>
- CET (2022), Una carrera desigual: la brecha de género en el sistema universitario de Argentina. CET y NCR Foundation: Buenos Aires. <https://cet-static.s3.amazonaws.com/Investigacion-UnaCarreraDesigual.pdf>
- Chicas en Tecnología. (s.f.) <https://chicasentecnologia.org/programando-un-mundo-mejor/>
- Collado, P. (2005) ¿Metamorfosis del trabajo o metamorfosis del capital? *Revista Herramienta*; 30.
- Cómo conectar 2 monitores a 1 ordenador: cómo configurarlo y qué beneficios aporta para trabajar. El Corte Inglés. <https://www.elcorteingles.es/ideas-y-consejos/tecnologia/usar-dos-monitores-con-un-unico-ordenador-como-conseguirlo-y-que-beneficios-aporta/>
- Conectadas. Mercado Libre y Chicas en Tecnología. <https://conectadaslatam.la/es/home>

- Cordon Sajour, E. G. (2021) *El comercio internacional de software y servicios informáticos argentinos en EE. UU.* (Tesis de maestría). UNC, Córdoba, Argentina.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en sociología*, (18), 145-169.
- De Barbieri, T. (1998). Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. En Cançado Trindade, A. A., Moyer, C. y Zeledón, C. *Estudios Básicos de Derechos Humanos IV*. IIDH. Costa Rica.
- De Guevara, P. G. (2004). El género y las ingenieras en computación. *Tarbiya, revista de Investigación e Innovación Educativa*, (34).
- De la Garza Toledo, E. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. De la Garza Toledo (comp.) *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (pp.9-17). CLACSO: Buenos Aires.
- De la Garza Toledo, E. (2011). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. *Nueva sociedad*, 232.
- De la Garza Toledo, E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Cuaderno CRH*, 26.
- De la Garza Toledo, E. (2017a). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 21(36).
- De la Garza Toledo, E. (2017b). Crítica del Concepto de Informalidad y la Propuesta del Trabajo no Clásico. *Trabajo*, 9(13).
- De la Garza Toledo, E. (2018). Introducción: El Futuro del Trabajo en América Latina. *El Futuro del Trabajo*, 10(15), 5.
- De Pinna Méndez, G., Mahler, C. F., y Taquette, S. R. (2021). Investigación Qualitativa em período de distanciamento social: O desafio da realização de entrevistas remotas. *New Trends in Qualitative Research*, 9.
- Decreto 297/2020. Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Presidencia de la Nación Argentina.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320?busqueda=1>
- Desigualdades por motivos de género en nuestro territorio. Ciudad de Villa María. Principales Indicadores (ETH). Segundo Trimestre de 2021. MVM.
https://drive.google.com/file/d/1cTy1q_tgs3LDLCuUQ4RsvASInfiqLFdL/view
- El ciber pasó de moda y hoy sobrevive con el mail “al paso”. (2010). Clarín.
https://www.clarin.com/sociedad/ciber-paso-moda-sobrevive-mail_0_SJomCau6Pmg.html
- Endrino, E. P. (2006). Mujeres y Software Libre.
https://www.researchgate.net/publication/337312770_Mujeres_y_Software_Libre
- Escritorio altura regulable. Brenkier. <https://brenkier.com.ar/escritorios-linea-25mm-5/>
- Espino, E. E. E., y González, C. S. G. (2016). Estudio sobre Pensamiento Computacional y Género. *Vaep-Rita*, 4.
- Etcheberry Rojas, L. D. (2017). Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena. *RELACES*, (24).
- Falero, A. (2011). Los enclaves informacionales de la periferia capitalista: el caso de Zonamérica en Uruguay: Un enfoque desde la Sociología. Ediciones Universitarias: Montevideo.

- Fandiño Vilar, V. (2021). *La conciliación personal, familiar y profesional de las mujeres en un mundo tradicionalmente masculino: el Cuerpo Nacional de Policía* (Tesis de licenciatura inédita). Universidad de Coruña, España.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Feldman, P. J. (2018). *De qué hablamos cuando hablamos de emprendedorismo: una aproximación al sector Emprendedor Informacional (EI) de Argentina*. En Simposio Argentino sobre Tecnología y Sociedad (STS), 47JAIIO (pp.151-167). Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Ficoseco, V. S. (2016). Mujeres y tecnologías digitales. Antecedentes del campo de los estudios de género para el análisis de esta confluencia. *Revista Extraprensa*, 9(2), 87-98.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Forbes digital (2019) Mujeres y tecnología: la lucha que busca acortar la brecha. Forbes Digital. <https://www.forbesargentina.com/negocios/mujeres-tecnologia-lucha-busca-acortar-brecha-n1267>
- Frade, M. (2018). Factores claves en la retención de talentos millennials dentro de la industria de Software y Servicios Informáticos (SSI). Trabajo final de graduación para obtener el título de Licenciatura en Administración. UNICEM.
- Fraire, V., y Peñarrieta, J. Reflexiones e implicancias teórico-metodológicas en torno a la triangulación en ciencias sociales: datos secundarios cuantitativos y su articulación con datos primarios cualitativos. En Claudia Gandía, et al, *Metodologías de la investigación: estrategias de indagación* (pp.105-126). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudios Sociológicos Editora.
- Fuchs, C. (2015). The digital labour theory of value and Karl Marx in the age of *Facebook, YouTube, Twitter, and Weibo*. En *Reconsidering value and labour in the digital age* (pp.26-41). London: Palgrave Macmillan.
- Fuchs, C., y Sandoval, M. (2015). Trabajadores digitales del mundo, ¡uníos!: un marco para teorizar críticamente y analizar el trabajo digital. *Hipertextos*, 2, 4.
- Fumagalli, A. (2015) The Concept of Subsumption of Labour to Capital: Towards Life Subsumption in Bio-cognitive Capitalism. In E. Fisher y C. Fuchs (Eds.), *Reconsidering Value and Labour in the Digital Age* (pp. 224–245). Westminster: Palgrave Macmillan.
- Galak, E. (2010) *El concepto cuerpo en Pierre Bourdieu: Un análisis de sus usos, sus límites y sus potencialidades* [Tesis de posgrado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación]
- Gandía, C. L. (2013). Amores que ríen, amores que agobian. De disfrutes y sacrificios en la práctica científica de investigadoras. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Gandía, C. L. (2015). Las TIC en las prácticas científicas de Investigadoras aproximaciones desde la sociología de las emociones. *Boletín Científico Sapiens Research*, 5(2).
- García, B. y Oliveira, O. (2007) “Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada”, en María Alicia Gutiérrez (comp.) *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades*. Bs. As.: CLACSO, pp.49-87.
- García, B. y Oliveira, O. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En M. A. Gutiérrez (comp.) *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades* (pp.49-87). Buenos Aires: CLACSO.

- García-Holgado, A. Mena, J. González, C. S. y García-Peñalvo, F. (2019). *Perspectiva de Género en Ingeniería Informática: Cuestionario GENCE (Informe Técnico GRIAL-TR-2019-001)*. Salamanca, España: Grupo GRIAL.
- Gewerc Barujel, A. (2001). Identidad profesional y trayectoria en la universidad. *Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado*, 5(2), 1-15.
- Giddens, A. (1991) *La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración*. Bs. As.: Amorrortu.
- Gil, A., Samuel-Lajeunesse, J. F. i., y González, A. V. (2012). Género y TIC: en torno a la brecha digital de género. *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*, 12(3).
- Girolimo, U., & Feldman, P. J. (2020). El Estado y el sector del *software* en Argentina entre 2003-2018: nuevos desafíos para el desarrollo de tecnologías 4.0. Argumentos. *Revista de Crítica Social*, (22).
- Somos Globant (s.f.) Globant. <https://www.globant.com/es>
- González García, M. I. (2018). *Ciencia tecnología y género*. Paraguay: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).
- González Ramos, A. M., Vergés Bosch, N., y Martínez García, J. S. (2017). Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159.
- Guido, L., y Vidoso, R. (2020). Contextos semi-periféricos y tecnologías: alternativas y desafíos del sector de *software* y servicios informáticos argentino. *Revista Pilquen*, 23(2), 46-58.
- Guzmán, V., Mauro, A., y Araujo, K. (1999). *Trayectorias laborales de mujeres: cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Santiago de Chile: Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Hache, A., Cruells, E., y Vergés, N. (2013). Yo programo, tú programas, ella hackea: mujeres hackers y perspectivas tecnopolíticas. En G. Natansohn (coord.) *Internet en código femenino Teorías y prácticas* (pp.75-94). Buenos Aires: La Crujía.
- Haché, A., Cruells, E., y Vergés, N. (2011). *Mujeres programadoras y mujeres hackers. Una aproximación des de Lela Coders*. Donestech.
- Iavorski Losada, I. (2014). I. I. La trayectoria laboral y educativa de las ingenieras de la UTN-FRA. En PreALAS Patagonia. El Calafate: Universidad Nacional de la Patagonia Austral.
- Informes de cadenas de valor (2016). Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas. Presidencia de la Nación, 1(12).
- Jaimez, J., Martínez, S., Córdoba, V., Keymer, A., Martinez, R., Adegawa, M. y Micheli, G. (2016). *Las mujeres en las empresas del sector TIC en Córdoba*. Córdoba: IBM y UBP.
- Jelin, E. (2006). *Pan y afectos*. Bs. As.: FCE.
- Krepki, D., y Palermo, H. (2020). Ludificación del trabajo y disciplina algorítmica. Estudios del Trabajo. *Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)*, (59).
- La deserción de las mujeres en la industria informática: el caso de la ciberseguridad (2019). Asociación por los Derechos Civiles (ADC): <https://adc.org.ar/wp-content/uploads/2019/11/0051-A-La-deserci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-la-industria-informatica-04-2019-V2.pdf>

- Lamolla, L., y Ramos, A. M. G. (2019). Mujeres en el sector de las tecnologías, ¿cuestión de competencias? *Revista Española de Sociología*, 28.
- Liceras Ruiz, A. (2005). Los medios de comunicación de masas, educación informal y aprendizajes sociales. *IBER. Didáctica de las Ciencias Sociales, Geografía e Historia*, 46.
- Lisdero, P. (2010). Call Centers: comunicación, Tecnología y Trabajo. Hacia una propuesta interpretativa de las expropiaciones de las energías corporales en contextos de Neo-Colonialidad, en L. Marengo, P. Lisdero y S. Roitman (Ed.) *La llamada... El Trabajo y los trabajadores de Call Centers en Córdoba* (pp. 67-96) Córdoba: Jorge Sarmiento Editor-Universitas.
- Lisdero, P. (2012). La guerra silenciosa en el mundo de los Call-Centers. *Papeles del CEIC*, 2012/1(80):
- Lisdero, P. M. y Quattrini, D. (2020). Trabajo y Sensibilidades: un análisis de la gestión de los cuerpos y las emociones en algunos espacios de trabajo. *Norus*, 8(13).
- Lisdero, P. M. y Torres, V. E. R. (2021); Cuerpo, "formación" y trabajo: indicios para una crítica de la economía política del entrenamiento; *Universidade Federal de Mato Grosso*; 203-227.
- López Bidone, E. L., y Marone, J. (2019). La rotación laboral del trabajo tecno-informacional desde la perspectiva de proceso en el capitalismo cognitivo. En E. López Bidone y A. M. Taborga (Comp.), *Aportes para el análisis del comportamiento del mercado laboral del sector software y Servicios Informáticos en la ciudad de Tandil*. Tandil: CEPIL.
- López, A. y Ramos, A. (2021) Capítulo 6. El sector de Software y Servicios Informáticos: dinámica, competitividad y el marco de políticas públicas. En López, A., Fuchs, M., Lachman, J., y Pascuini, P. *Nuevos sectores productivos en la economía argentina: Impactos sobre el desarrollo y políticas públicas*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Madhavi, C., y Vimala, B. (2011). A study on work related stress and work family issues experienced by women software professionals in Chennai. *International Proceedings of Economic Development and Research*, 12.
- Maida, E. G., y Pacienza, J. (2015). Metodologías de desarrollo de *software*. Tesis de Licenciatura. UCA.
- Manifiesto por el Desarrollo Ágil de *Software*. <https://agilemanifesto.org/iso/es/manifesto.html>
- Marenales, E. (1996). *Educación formal, no formal e informal. Temas para concurso de maestros*. Buenos Aires: Editorial Aula.
- Marradi, A., Archenti y Piovani (2007) *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Emecé.
- Martín Palomo, M. T. (2008). "Domesticar" el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2).
- Martínez Méndez, K. I. (2018). Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas ¿Mujeres florero? *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(1).
- Martínez-Cantos, J. L., & Castaño, C. (2017). La brecha digital de género y la escasez de mujeres en las profesiones TIC. *Panorama social*, 25, 49-65.
- McLuhan, M. (1982). *La comprensión de los medios como las extensiones del hombre*. México: Diana.

- Méndez, E. L., y García, M. E. (2014). Mujeres y las TIC: Caso de Éxito en la Industria. *Facultad Politécnica*, Universidad Nacional de Asunción, 6.
- MET, 2020. Que tal inclusivo es el ecosistema tech. <https://mujeresentecnologia.org/wp-content/uploads/2020/12/Informe-IMeT.pdf>
- Miguez, P. (2013). Subcontratación en sectores conocimiento-intensivos. El caso de los trabajos informático y bio-informático en Argentina. *Papeles de trabajo: La revista electrónica del IDAES*, 7(12), 59-83.
- Míguez, P., y Lima, J. C. (2016). El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo: el surgimiento y la evolución del sector de *software* en Argentina y Brasil. *Cuadernos del CENDES*, 33(93), 67-89.
- Mira, J. E. (2019). Desafíos para la exportación de *Software* y Servicios Informáticos argentinos (Tesis de maestría) Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Estudios de Posgrado. Buenos aires. Argentina.
- Moreno Pestaña, J. L. (2004) *Cuerpo, género y clase en Pierre Bourdieu*. En Alonso, L. E., Martín Criado, E. y Moreno Pestaña, J. Pierre Bourdieu: las herramientas del sociólogo (pp.143.184). Madrid: Fundamentos.
- Motta, J. M., Morero, H., y Borrastero, C. (2018). Capítulo 6. Entre empresas multinacionales y política pública. El caso de Software y Servicios Informáticos en Córdoba. En Gutman, G., Gorenstein, S. y Robert, V. (Coords.) *Territorios y nuevas tecnologías: desafíos y oportunidades en Argentina* (p.163-182) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ed. Carolina Kenigstein.
- Moya, Á., y Micó, E. (2019). Brecha de género en la educación tecnológica: causas, consecuencias y propuestas de minoración. *Libro de actas Congreso Mujeres, Ciencia y Tecnología. Congreso de Ciencia y Tecnología*. Tarrasa, España: Universidad Politécnica de Cataluña · Barcelona Tech (UPC).
- Muñiz Terra, L. (2016). Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral. *Papeles de Trabajo. Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, (31), 65-78.
- Muñoz, C. (2013). Análisis de la igualdad de oportunidades de género en la ciencia y la tecnología: Las carreras profesionales de las mujeres científicas y tecnólogos. *Intangible Capital*, 9(1).
- Muñoz-Rodríguez, D. Santos Ortega, A. (2019). Precariedad en la era del trabajo digital. *Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi*, 24(1).
- Navarrete, J. M. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 4(5).
- Negro, A. (2019). La silicolonización del mundo. La irresistible expansión del liberalismo digital. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS*, 14(42).
- Novick, M., Rojo, S., y Castillo, V. (2008). *El trabajo femenino en la post convertibilidad: Argentina 2003-2007*. Naciones Unidas, CEPAL.
- OPSSI (2018) Reporte anual sobre el Sector de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina. CESSI.
- OPSSO (2020) Reporte anual sobre el Sector de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina. CESSI.

- Ovalles Márquez, D. (2011). Los rostros de la tecnología libertaria: mujeres que no le temen al ratón en la comunidad de *software* libre criolla. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 16(36).
- Paderewski, P., García-Arenas, M., Gil-Iranzo, R., González-González, C., Ortigosa, E. M., y Padilla-Zea, N. (2016). Iniciativas y estrategias para acercar a las mujeres a las ingenierías TICs. *Revista Iberoamericana de Tecnologías del/da Aprendizaje/Aprendizagem*, 12(2).
- Palermo, H. M. (2018). Masculinidades en la industria del *software* en Argentina. *Revista Internacional de Organizaciones*, (20).
- Palomar Vereas, C. (2002). Pierre Bourdieu y los estudios de género: convergencias y divergencias. *Revista Universidad de Guadalajara*, 24.
- Panaia, M. (2014). La inclusión de la mujer en la profesión de ingeniería. *Revista Virajes*, 16(1).
- Pautassi, L. (2004). Beneficios y beneficiarias: análisis del Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados de Argentina. *Working Paper*. OIT. Santiago de Chile.
- Peña, P., Goñi Mazzitelli, M. y Sabanes Plou, D. (2012). Las mujeres y las tecnologías de la información y las comunicaciones en la economía y el trabajo. Documento del proyecto. CEPAL.
- Pérez, S. D. V. (2019) *Exportación de software y servicios informáticos en Argentina: caso Córdoba (obstáculos y expansión)* (Tesis de Maestría). UNC, Córdoba, Argentina.
- Peter, M., y Kavitha, S. F. (2020). A study on work life balance of indian *software* women employees. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(12).
- Picchio, A. (1999). Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social. En Carrasco, C. *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas* (pp. 201-244). España: Icaria.
- Pinna Méndez, G., Mahler, C. F., y Taquette, S. R. (2021). Investigación Qualitativa em período de distanciamento social: O desafio da realização de entrevistas remotas. *New Trends in Qualitative Research*, 9, 336-343.
- Piñeiro, D. (2004). Capítulo VII. Ensayo de síntesis: una mirada transversal. En busca de la identidad.
- Pletsch, L. C., Dapozo, G., Greiner, C., y Estayno, M. (2013). Vinculación Universidad-Empresa orientada a la promoción de la industria del *software*. Una experiencia de colaboración en la región NEA. *Integración y Conocimiento*, 1.
- Pons Peregrort, O., Calvet Puig, M., Tura, M., y Muñoz Illescas, C. (2013). Analysis of equal gender opportunity in science and technology: The professional careers of women scientists and technologists. *Intangible Capital*, 9(1), 65-90.
- Preciado Cortés, F., Kral, K. K., y Álvarez Ramón, M. G. (2015). Navegando entre dos mares: mujeres en el contexto de la cultura de ingeniería. *Revista Iberoamericana De Educación*, 68.
- Programador X (s.f.) ¿Ingeniero de *Software* sin título? 🙄 ¿Necesito la universidad? *YouTube*. <https://www.youtube.com/watch?v=aTFRt865jKw>
- Proyecciones demográficas (s.f.) OIR. UNVM. <http://oir.unvm.edu.ar/tbj-realizados/estad-soc/proyecciones-demograficas/>

- Quattrini, D. (2017). Prácticas, competencias y exigencias emocionales: Una mirada de los formadores de emprendimientos en Villa María (Córdoba). *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad (RELACES)*, 9(23), 45-57.
- Quattrini, D. (2022). «Ser creativo» ¿Una sensibilidad necesaria para el mundo del trabajo? *Revista Reflexiones*, 102(1), 1-21.
- Quinde Cueva, L. P. 2020. *La construcción del empoderamiento femenino en mujeres del sector tecnológico peruano a través de la campaña social Giving Tuesday de Laboratoria*. (Tesis de grado) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Perú.
- Rabosto, A. N., y Zukerfeld, M. (2019). El sector argentino de *software*: desacoples entre empleo, salarios y educación. *Ciencia, tecnología y política*, 2(2), pp.1-9.
- ReinventarTEC: una propuesta para reducir la brecha de género en tecnología (2020) Gobierno de Córdoba. <https://prensa.cba.gov.ar/informacion-general/reinventartec-una-propuesta-para-reducir-la-brecha-de-genero-en-tecnologia/>
- Relevamiento clúster TIC Villa María y la región. (s.f.) OIR. http://oir.unvm.edu.ar/tbj-realizados/e_econ/tics/
- Reporte anual sobre el Sector de *Software* y Servicios Informáticos de la República Argentina (2018) OPSSI. CESSI. https://cessi.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/opssi_informe_coyuntura_2017.pdf
- Rial, M. A. L., Lires, F. J. Á., Lires, M. M. Á., y Marzoa, J. F. S. (2016). La amenaza del estereotipo: elección de estudios de ingeniería y educación tecnocientífica. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (9).
- Riva, F., Amar, E., Porta, E., & Martín, V. (2014). Avances para la caracterización de los grupos de interés relacionados con la industria del *software* y servicios informáticos (SSI) en el Área de Rosario. *Revista: Rumbos Tecnológicos de la Secretaría de Ciencia, Tecnología y Posgrado de la UTN-FRA*, 6, 85-88.
- Rivera García, C., y Alarcón y Pérez, L. M. (2018). Carrera académica: una mirada desde el concepto de trayectoria de Pierre Bourdieu. *Ciencia y sociedad*, 43(3), 13-23.
- Robertt, P. (2018). El nuevo espíritu del capitalismo: críticas y aportes desde el Sur. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (76).
- Rodríguez, F. (2018). Subordinación y autoridad en la profesionalización de las mujeres en la Policía de Córdoba. *Actas I Congreso Nacional de Ciencias Sociales* (pp.778-792). Córdoba, Argentina, UNC.
- Rodríguez, R. A., Martínez, M. R., Alderete, C., Vera, P. M., y Dogliotti, M. (2017). Análisis de la Participación de la Mujer en Informática. In Congreso de la Mujer Latinoamericana en Computación (LAWCC-CLEI)-JAIIO 46 (Córdoba, 2017).
- Román Onsalo, M., Ríos Paniagua, A., y Traverso Cortés, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción. *Revista de la construcción*, 12(1).
- Roust, T. (2022) ¿Los Simpson predijeron Twitch? Metro951.com. <https://www.metro951.com/2021/03/los-simpson-predijeron-twitch/entretenimiento/>
- Ruiz, M. (2010). Mujeres en el *Software Libre*. *Encuentro de Software Libre, Arte y Mujer*, Museo de Arte Contemporáneo de Castilla y León (MUSAC).
- Ruiz, M. A. O., Córdoba, E. C., Salas, B. V., y Wiener, M. S. (2016). La motivación de las mujeres por las carreras de ingeniería y tecnología. *Entreciencias: Diálogos en la sociedad del conocimiento*, 4(9).

- Sadin, E (2018). *La humanidad aumentada. La administración digital del mundo*. Caja negra editora. Buenos Aires
- Sáinz, M. (2017). *¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas*. Fundación Telefónica. Ariel.
- Sánchez Vadillo, N., Ortega Esteban, O. y Vall-llovera, M. (2012). Romper la brecha digital de género. Factores implicados en la opción por una carrera tecnológica. *Athenea Digital*. Revista de Pensamiento e Investigación Social, 12(3),115-128.
- Sautu, R. (2005). *Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación*. Buenos Aires: Lumiere.
- Schmidt, B., Palazzi, A., y Piccinini, C. A. (2020). Entrevistas *online*: potencialidades e desafíos para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 8(4), 960-966.
- Scott, J. (2016). Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis? *La Manzana de la Discordia*, 6(1), 95-101.
- Scott, J. W. (1990). El concepto de género: una categoría útil para el análisis histórico. En Amelang, J. S. y Nash, M (eds.) *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (pp.23-58). Diputación de Valencia: España.
- Scribano, A. (2002). *Introducción al Proceso de Investigación en Ciencias Sociales*. Editorial Copiar, Córdoba.
- Scribano, A. (2007). Salud, dinero y amor. Narraciones de estudiantes universitarios sobre el cuerpo y la salud. En *Policromía Corporal. Cuerpos, Grafías y Sociedad* (pp.97-123). Jorge Sarmiento Editor: Córdoba.
- Scribano, A. (2008a). “Capítulo tres. Entrevista en profundidad”, en *El proceso de investigación social cualitativo*, Prometeo, Buenos Aires.
- Scribano, A. (2008b). Sensaciones, conflicto y cuerpo en Argentina después del 2001. *Espacio abierto*, 17(2), 205-230.
- Scribano, A. (2013). Cuerpos y emociones en El Capital. *Nómadas*, (39), 29-45.
- Scribano, A. (2019). Introduction: politics of sensibilities, society 4.0 and digital labour. En *Digital Labour, Society and the Politics of Sensibilities* (pp.1-17). Palgrave Macmillan: Reino Unido.
- Scribano, A. (2020). El amor filial como práctica intersticial: Una etnografía digital. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (47), 129-151.
- Scribano, A., y Lisdero, P. (2010). Sensibilidades en juego: miradas múltiples desde los estudios sociales de los cuerpos y las emociones. Córdoba: CEA-CONICET.
- Scribano, A., y Lisdero, P. (2019). Chapter 2. Digital Gaze and Visual Experience. En *Digital Labour, Society and the Politics of Sensibilities* (pp. 21-38). Palgrave Macmillan: Reino Unido.
- Sector SSI / OPSSI Coyuntura 2019 (2020). Comisión de Estadísticas de CESSI. <https://cessi.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/opssi-reporteannualdelsectordesoftwareyserviciosinformaticosdelarepublicaargentina2019-2.pdf>
- Sennett, R. (2008). A la deriva. En *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (pp. 13-31), Barcelona: Anagrama.
- Sevignani, S. (2013). Review of the Book “Digital Labor: The Internet as Playground and Factory”, Edited by Trebor Scholz. *tripleC*, 11(1), 127-135.

- Silvestri, M. (2017). Police culture and gender: Revisiting the ‘cult of masculinity’. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 289-300.
- Simone, V., Somma, L., y Iavorski Losada, I. (2015). Varones y mujeres en carreras científico-técnicas. Controversias en el ejercicio de la profesión. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Smitter, Y. (2006). Hacia una perspectiva sistémica de la educación no formal. *Laurus*, 12(22), 241-256.
- Sommerville, I. (2005). *Ingeniería del software*. Madrid: Pearson Educación.
- Spemolla, G. C. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), pp.8-37.
- Anuario 2018 (2018). SPU.
<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>
- Anuario 2019 (2019). SPU.
<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>
- Tassabehji, R., Harding, N., Lee, H., y Dominguez-Pery, C. (2020). From female computers to male computers: Or why there are so few women writing algorithms and developing *software*. *Human Relations*, 74, 8.
- Valdettaro, S. (2011). *El dispositivo-McLuhan recuperaciones y derivaciones*. Rosario: UNR Editora.
- Veglia, D. B., Andres, M. F y Modesto, M. F. (2017) *Los nuevos incentivos para el fomento de las pymes de base tecnológica en argentina*. En Ascúa, R. Roitter, S. y Castillo, L. ICSB World Conference, pp. 857-884
- Ventrici, P., y Palermo, H. M. (2021). La siliconvalización del trabajo. Una experiencia argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (69), 201-218.
- Vergara, G. (2008). Cuerpos y percepciones en la Teoría de A. Giddens. La gramática temporal de una biografía encarnada en el mundo. *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*. 2 (2), pp.251-259.
- Vergara, G. (2010). Trabajo, pobreza y género: un análisis desde la Sociología de los cuerpos y las emociones de los conflictos en las mujeres recolectoras de residuos de Córdoba (Argentina). *Conflicto Social*, 3(4), 182-208.
- Vergara, G. (2014). La “colonización de lo doméstico”: transformaciones espaciales y subjetivas en la recuperación de residuos (Córdoba, Argentina). Universidad de Alicante. Instituto Interuniversitario de Desarrollo Social y Paz; OBETS; 9; 1; 7-2014; 195-218
- Vergara, G. (2018). Cuerpos, sensibilidades y acción colectiva (Argentina, 2002). *Revista Estudios Feministas*, 26, pp.1-19.
- Vergés Bosch, N., Hache, A., y Cruells López, E. (2011). Indagando en la relevancia de Internet en el acceso, uso y deseos de las TIC por parte de las mujeres en las TIC. *Education in the knowledge society (EKS)*, 12, 2 (105-121).
- Wajcman, J. (2006). *El tecnofeminismo*. Ediciones catedra: España.
- Wills, P. (2017) *Aprendiendo a trabajar*. Ediciones Akal: Madrid

- Wynn, A. T. (2020). Pathways toward change: ideologies and gender equality in a Silicon Valley technology company. *Gender & society*, 34(1), 106-130.
- Yansen, G., Dughera, L., Mura, N., y Zukerfeld, M. (2012). Mecanismos de poder en el trabajo informacional: un estudio empírico sobre la disciplina y el control en los procesos productivos de *software*. *Nómadas*, (36).
- Yansen, G., y Zukerfeld, M. (2013). Códigos generizados: la exclusión de las mujeres del mundo del *software*, obra en cinco actos. *universitas humanística*, (76), 207-233.
- Zanotti, A. (2011) Explorando el informacionalismo: nuevos escenarios de dominación, nuevos escenarios de disputa. *Astrolabio*, (7).
- Zanotti, A. (2016). Cooperativas de trabajo en *software* y servicios informáticos ¿subversión al capitalismo cognitivo? *Chasqui: Revista Latinoamericana de Comunicación*, (133), 129-145.
- Zapata, C. B., Arraiza, P. M., Silva, E. F. D., y Soares, E. D. C. (2017). Desafíos de la Inclusión Digital: antecedentes, problemáticas y medición de la Brecha Digital de Género. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 7(2), 121-151.
- Zukerfeld, M. (2010). Conocimiento y capitalismo: materialismo cognitivo, propiedad intelectual y capitalismo informacional. Buenos Aires: FLACSO. <http://capitalismoyconocimiento.wordpress.com>
- Zukerfeld, M. (2013). *Obreros de los bits: conocimiento, trabajo y tecnologías digitales*. Buenos Aires: Editorial UNQ.
- Zukerfeld, M., Yansen, G., y Mura, N. (2011). ¿Por qué las mujeres no programan? Acerca de los vínculos entre Género, Tecnología y *Software*. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

