



Nro. 33
JULIO – DICIEMBRE
2025
e-ISSN 2451-5965
Recibido: 01/03/2025
Aceptado: 05/09/2025
Pp.1 - 26

 doi.org/10.48162/rev.48.107

Vivir en Argentina, trabajar para el exterior: motivos, oportunidades y problemáticas de los teletrabajadores del sector del *software*

Living In Argentina, Working Abroad: Motivations, Opportunities
and Challenges of Software Teleworkers

Morar na Argentina, trabalhar no exterior: motivações,
oportunidades e desafios dos teletrabalhadores do setor de
software

Sören Scholvin

Universidad Católica del Norte
Departamento de Economía,
Antofagasta, Chile
Universidad de Colonia
Instituto de Geografía,
Colonia, Alemania
soren.scholvin@ucn.cl

Ulises Girolimo

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
(CONICET)
Universidad de Buenos Aires
Instituto de Investigaciones Gino Germani,
Argentina
ugiolimo@sociales.uba.ar

Resumen

El sector del *software* y los servicios informáticos (SSI) en Argentina ha experimentado una fuerte internacionalización, no solo como consecuencia del *offshoring* al que se han volcado las corporaciones multinacionales, sino también por el contacto directo entre trabajadores locales y empleadores foráneos, principalmente europeos y norteamericanos. Este artículo, basado en entrevistas semiestructuradas efectuadas entre febrero y mayo de 2024, analiza los motivos, oportunidades y problemáticas del teletrabajo realizado por profesionales en Argentina para empresas del exterior. Los resultados revelan que, a pesar de ciertos desafíos y barreras de entrada que no se deben descuidar, los teletrabajadores se benefician de su inserción en un mercado laboral globalizado, obteniendo salarios más elevados en moneda extranjera, accediendo a proyectos de mayor complejidad y mejores condiciones laborales, en comparación con las empresas locales. El artículo complementa la literatura sobre la internacionalización del sector SSI argentino, y problematiza la noción de que la participación en cadenas globales de valor solo produce “extractivismo” cognitivo y “subdesarrollo”. Se concluye que, lejos de erosionar las habilidades de los trabajadores que lo practican, el teletrabajo representa una oportunidad para el desarrollo profesional y una alternativa a la migración (o fuga de talentos), con ciertas implicancias positivas para el ecosistema local.

Palabras clave: *Argentina; software y servicios informáticos; teletrabajo; trabajo remoto*

Abstract

Software and information services in Argentina have experienced considerable internationalisation, not only as a result of offshoring by multinational corporations, but also because professionals in the country now interact directly with foreign employers, predominantly from Europe and North America. Against the backdrop of semi-structured interviews conducted between February and May 2024, this article analyses the

motivations, opportunities, and challenges of telework carried out by professionals who live in Argentina and work for companies abroad. It is shown that, despite certain challenges and entry barriers that must not be neglected, teleworkers benefit from their insertion into a globalised labour market. They earn higher salaries in foreign currency, engage in more complex projects and have better working conditions, as compared to those at local companies. The article complements the critical literature on the internationalisation of Argentina's software and information service sector by challenging the notion that participation in global value chains merely leads to cognitive 'extractivism' and 'underdevelopment'. It concludes that, far from eroding the skills of professionals, telework is an opportunity for personal career development and an alternative to migration (or a brain drain). It also has some positive implications for the software ecosystem in Argentina.

Keywords: *Argentina; remote work; software and information services; telework*

Resumo

O setor de *software* e serviços informáticos (SSI) na Argentina tem passado por um processo intenso de internacionalização, não apenas como consequência do *offshoring* promovido por corporações multinacionais, mas também devido ao contacto direto entre trabalhadores locais e empregadores estrangeiros, principalmente europeus e norte-americanos. Este artigo, com base em entrevistas semiestruturadas realizadas entre fevereiro e maio de 2024, analisa os motivos, oportunidades e desafios do teletrabalho realizado por profissionais na Argentina para empresas do exterior. Os resultados mostram que, apesar de algumas dificuldades e barreiras de entrada que não se devem descuidar, os teletrabalhadores se beneficiam da inserção num mercado de trabalho globalizado, obtendo salários mais elevados em moeda estrangeira, acesso a projetos de maior complexidade e melhores condições de trabalho em comparação com as empresas locais. O artigo contribui à literatura crítica sobre a internacionalização do setor de SSI argentino, questionando a ideia de que a participação em cadeias globais de valor resulta apenas em "extrativismo" cognitivo e "subdesenvolvimento". Conclui-se que, longe de enfraquecer as competências dos trabalhadores, o teletrabalho representa uma oportunidade pelo desenvolvimento profissional e uma alternativa à migração (ou fuga de talentos), com certas implicações positivas pelo ecossistema de *software* na Argentina.

Palavras-chave: *Argentina; software e serviços de informação; teletrabalho; trabalho remoto*

1. Introducción¹

El mundo del trabajo está cambiando a un ritmo acelerado. La creciente digitalización de las actividades humanas en general, y laborales en particular, que caracteriza a la actual etapa del capitalismo (Zukerfeld, 2020), posibilita que un número creciente de trabajadores compitan en un mercado laboral cada vez más globalizado sin tener que trasladarse para obtener un nuevo empleo. La pandemia del Covid-19 ha reforzado el giro hacia el trabajo remoto que se había iniciado algunos años atrás.

En este marco, el sector del *software* y los servicios informáticos (SSI), con bajos gastos en capital fijo, constituye un caso significativo que pone en evidencia una de las tendencias más novedosas del mundo del trabajo: la posible desvinculación espacial entre empleados y empleadores, que da lugar al teletrabajo. Como explican Graham et al. (2015), los nuevos teletrabajadores son, a menudo, proveedores unipersonales que pueden desempeñarse como *freelancers* en proyectos de corto plazo, o hacerlo en relación de dependencia sin fecha de finalización estipulada. Entre los trabajos que se efectúan de esta manera se encuentran, por ejemplo, la programación y el desarrollo de *software*, el diseño gráfico, la redacción de textos, la traducción, entre otros.

Si bien son trabajos que pueden hallarse en todo el mundo, incluso en países del Sur global con poca trayectoria en este tipo de actividades, los empleadores o clientes de los teletrabajadores están, en su mayoría, ubicados en el Norte global. En otras palabras, la creación de un mercado laboral globalizado, apoyado sobre el trabajo remoto, no significa ignorar las lógicas preexistentes de la geografía económica, sino que abre una nueva oportunidad para que las empresas del Norte global puedan aprovecharla y beneficiarse de ella, especialmente en términos salariales (Graham & Anwar, 2019; Lehdonvirta et al., 2019).

En la actualidad, se estima que entre 30.000 y 70.000 personas se desempeñan en el sector SSI desde Argentina, de manera remota para empresas que no están en el país (entrevistas I, III, VI; Perfil, 2022b). Es un número considerable, dado que el empleo del sector en el país es de unos 150.000 puestos de trabajo registrados (Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, 2024b).

De manera frecuente, esta modalidad de trabajo ha sido fuertemente criticada, sobre todo por considerarla como una “fuga de talento”. A menudo, el debate gira en torno a la pregunta retórica: “¿Queremos exportar horas de programación como un *commodity* o desarrollar productos “made in Argentina”?” (Perfil, 2022b). A esto se le suma una perspectiva crítica en la literatura académica respecto a la participación de las empresas y los profesionales argentinos en la producción global de *software*. Distintos trabajos coinciden en que el sector está empujado hacia el desarrollo de actividades menos complejas por parte de las firmas y los trabajadores, lo que redundaría en ganancias y sueldos más bajos (Artopoulos, 2020; Baum et al., 2022; Moncaut, 2019).

¹ Esta publicación ha sido apoyada por la Agencia de Investigación y Desarrollo de Chile (Proyecto 1230008) y la Fundación Alemana de Investigación Científica (Proyecto 505329997).

Siguiendo esta línea argumental, la literatura se ha volcado predominantemente hacia el estudio de los modos en los que las empresas se insertan en las cadenas globales de valor y las implicancias que ello tiene para el desarrollo del sector a nivel nacional. Desde otro punto de vista, este trabajo pone el foco, principalmente, sobre los trabajadores, sus motivaciones, oportunidades y trabas en el desempeño laboral, con la finalidad de complementar el panorama mencionado y ofrecer alternativas que permitan repensar la inserción sectorial en la economía global, sin abandonar necesariamente un enfoque crítico al respecto.

Dos grandes preguntas guían la investigación: ¿Cuáles son los factores que motivan a los profesionales del sector SSI a trabajar de manera remota para firmas extranjeras? ¿Qué beneficios e inconvenientes conlleva esta modalidad de trabajo? Aunque estas preguntas enfocan la perspectiva y situación de los teletrabajadores, las respuestas permiten también discutir cómo el trabajo remoto influye en el desarrollo del sector SSI argentino.

El artículo se divide en cuatro apartados. Primero, se presenta la literatura sobre el teletrabajo en general, y las contribuciones sobre el sector del *software* en Argentina en particular. Luego se explicitan las fuentes de información y los métodos. En tercer lugar, se ofrece una introducción sobre el caso de estudio. El cuarto apartado presenta los hallazgos empíricos, con base en una serie de entrevistas semiestructuradas con 21 trabajadores y 6 expertos que cuentan con una perspectiva amplia del sector.

2. La producción global del *software*: entre la precarización y las oportunidades para el desarrollo

En las últimas dos décadas, como resultado de la creciente demanda de soluciones informáticas y la estandarización de los procesos de desarrollo, nuevos países se incorporaron a la producción global del *software*. El despliegue de estrategias de *offshoring* y *outsourcing* por parte de firmas multinacionales, junto con la posibilidad de desarrollar *software* a medida por parte de compañías locales, permitió que países del Sur global pudieran dedicarse de manera creciente a este tipo de actividades intensivas en conocimiento (Girolimo & Diez, 2023; Robert & Moncaut, 2018). Particularmente, las corporaciones – aunque también las pymes europeas y norteamericanas – tienden a deslocalizar y externalizar parte de sus actividades en SSI para aprovechar las ventajas competitivas que les otorga localizarse en distintos territorios en cuanto a los costos laborales y el acceso a recursos humanos calificados (Bryson, 2007; Massini & Miozzo, 2012).

Con la creciente digitalización del trabajo, estas compañías pueden acceder a mano de obra como nunca antes y superar una de las principales limitaciones que ha enfrentado el sector del *software*: la disponibilidad de recursos humanos calificados en un contexto expansivo de la demanda de bienes y servicios. Mientras que la deslocalización y subcontratación solían realizarse entre empresas, una de las novedades que se evidencia en la actualidad es que también se producen vínculos directos entre empleadores y

empleados, aunque no compartan la misma ubicación geográfica (Graham & Anwar, 2019; Lehdonvirta et al., 2019).

Esta nueva forma de globalización, fue recibida con mucho optimismo por economistas como Baldwin y Forslid (2023), así como Rodrik y Sandhu (2024), que argumentan que los países del Sur global tienen que enfocar el sector de servicios, incluido el teletrabajo en *software*, para crear los puestos de trabajo que ya no están disponibles en las industrias manufactureras, que son cada vez más intensivas en capital. Más allá de estudios que enfatizan la interdependencia de los servicios intensivos en conocimiento con las industrias manufactureras (Cassini, 2023; Guerrieri & Meliciani, 2005), existe una literatura creciente que se concentra en los teletrabajadores de países africanos y asiáticos que plantea, de forma crítica, que el exceso de profesionales en el sector SSI limita su poder de negociación frente a los empleadores, lo que implica condiciones laborales y salariales cada vez peores. La precariedad se ve reforzada por el hecho de que, debido a la naturaleza transnacional del mercado laboral, no hay leyes laborales efectivas (Graham et al., 2017; Graham & Anwar, 2019). Esto ubica a los teletrabajadores en una situación de vulnerabilidad ya que pueden ser despedidos con facilidad y no cuentan con ningún tipo de seguridad social.

En ciertos casos, los teletrabajadores se insertan bajo la lógica de la *gig economy*, es decir, realizan un trabajo muy puntual bajo demanda y en proyectos de corto plazo. Estos trabajadores frecuentemente desconocen el producto o servicio al que contribuyen, lo que les dificulta adaptar sus habilidades y ascender a una mejor posición en las cadenas de valor (Graham et al., 2017). Además, el trabajo tiende a ser agotador por diversos motivos, como las diferencias horarias con los empleadores en otros continentes o las largas jornadas laborales a las que se someten los teletrabajadores, como consecuencia de a su débil posición de negociación (Anwar & Graham, 2019; Wood et al., 2019). Con relación a los sueldos, éstos varían según la región en la que se efectúa el trabajo, reflejando las diferencias correspondientes de los salarios en los mercados laborales locales (Lehdonvirta et al., 2019).

Desde esta óptica, “[las] empresas [del Norte global] están utilizando los recientes avances en la conectividad para aprovecharse de las fuerzas laborales de bajo costo en algunos de los márgenes económicos del mundo” (Anwar & Graham, 2020, p. 103). Los autores aludidos reconocen ciertos atractivos en el teletrabajo, como, por ejemplo, la autonomía y flexibilidad, así como el acceso a oportunidades que no existen en los mercados laborales tradicionales. Sin embargo, sus conclusiones respecto al teletrabajo son negativas.

En el caso argentino, la literatura no se concentra particularmente en las condiciones laborales, sino que analiza los efectos de la participación de las empresas argentinas en la producción global de *software* para el desarrollo sectorial y nacional. Tomando una posición crítica, Artopoulos (2020) y Baum et al. (2022) la describen como “extractivismo” y “subdesarrollo”, entre otras razones por la falta de vínculos intersectoriales a nivel nacional. Moncaut (2019) agrega que hay escasos proveedores especializados, y la participación

en las actividades más sofisticadas y con el más alto agregado de valor es muy baja.

En efecto, durante el auge del sector en la primera década de este siglo, solo una pequeña parte de las exportaciones se vinculó con actividades de innovación y desarrollo (López et al., 2009). Se configuró un sector generador de empleo orientado predominantemente a procesos productivos pertenecientes a los eslabones bajos y medios de las cadenas globales de valor, y con una vinculación frágil con el sistema de ciencia y tecnología nacional (Girolimo y Feldman, 2020).

En un sentido similar, Moncaut (2019), Artopoulos (2020) y Baum et al. (2022), sostienen que las empresas y los profesionales en Argentina se enfocan de manera creciente en tareas simples de codificación/programación, cuya consecuencia es la imposibilidad de desarrollar capacidades innovativas para el diseño de *software*. Los autores concluyen que la exportación de servicios informáticos, ligado al modelo de *software factory* basado en tareas de baja y mediana complejidad, socava su propio éxito, conduciendo a una degradación o erosión continua de las capacidades existentes en el país. La reconfiguración en la formación de profesionales hacia carreras más cortas, el ingreso prematuro al mercado laboral de los jóvenes estudiantes, las dificultades para hallar perfiles con formación de posgrado, y las escasas actividades de innovación y desarrollo son indicadores clave de la situación descrita (Adamini, 2024; López et al., 2009).

Argentina, además, compite con otros países del Sur global, lo que implica una alta presión sobre los salarios. Con este trasfondo, Moncaut et al. (2022) se pronuncian en favor de políticas para garantizar que las actividades empresariales y los profesionales más calificados se orienten hacia el mercado nacional.

Los autores de este artículo comparten las preocupaciones previamente señaladas, pero llegan a conclusiones en parte distintas respecto a la interpretación de la situación del sector SSI de Argentina. Las compañías y los profesionales deberían avanzar en un sendero de desarrollo que les permita realizar actividades cada vez más sofisticadas y con mayor valor agregado. A su vez, se considera deseable que se profundicen los vínculos con otros sectores con la finalidad de generar un impacto más amplio en el desarrollo del país ya que, siguiendo a Motta et al. (2017), el desarrollo de *software* puede ser comprendido como una “industria industrializante”, capaz de ejercer efectos de impulsión sobre otras actividades.

Por estos motivos y en función del trabajo de campo realizado, al centrar el análisis en los teletrabajadores, hallamos argumentos que permiten reconocer aspectos beneficiosos para la fuerza laboral y el ecosistema ligado al sector analizado, derivados de su inserción en la producción global de *software*. Sin embargo, se reconoce que no todos los profesionales SSI pueden teletrabajar por la existencia de ciertas barreras de entrada, al mismo tiempo que se producen situaciones problemáticas para la economía nacional.

Además, es importante destacar que distintas investigaciones en las que se desarrollan perspectivas críticas, admiten que el mercado argentino no es lo suficientemente grande como para que las empresas de SSI alcancen un

tamaño sustentable y desarrollen altas capacidades tecnológicas y competitivas. Podestá (2024) señala que la demanda nacional de servicios sofisticados en SSI es de nicho y se limita a las compañías argentinas exportadoras, mientras que las empresas enfocadas en el mercado interno – principalmente pymes – buscan soluciones de baja complejidad. Las empresas de SSI, por lo tanto, frecuentemente nacen pensando en la exportación (Erbes et al., 2006), y se puede argumentar que la escasez de vínculos nacionales refleja más una limitación de la economía argentina en general, que del sector SSI en particular.

La expansión hacia otros mercados les permite a las empresas desarrollar, además, procesos de aprendizaje, no solo tecnológico, sino también comercial. Este aspecto resulta clave para enfrentar los vaivenes de la macroeconomía argentina y conlleva oportunidades para participar en actividades innovadoras (López y Ramos, 2009). A lo largo de esta investigación, se pone el foco sobre cómo aplican estas ventajas, no tanto a las empresas, sino – como se señaló – a los trabajadores informáticos.

Otro aspecto a considerar es la heterogeneidad que presenta el sector SSI en Argentina. Se compone por filiales de corporaciones extranjeras, como Accenture y Google, grandes empresas de origen nacional, como Globant y MercadoLibre, y una mayoría de pymes. Alrededor del 90% de estas empresas tienen menos de 60 empleados, y no más del 15% se dedica a la exportación (Perfil, 2022b). Si bien la gran mayoría se enfoca en tareas de baja a mediana complejidad, existen compañías que han logrado incursionar en actividades de alto valor agregado (Artopoulos, 2018; López et al., 2009). Con este trasfondo, uno de los grandes desafíos del sector en Argentina es la internacionalización. Las empresas que lo logran crecen y aumentan sus capacidades, pero la gran mayoría, que no lo hace, se enfoca en tareas genéricas por las limitaciones del mercado nacional.

En términos concretos, resulta difícil de comprobar que la escasa acumulación de capacidades por parte de las empresas se produzca como consecuencia de su participación en las cadenas globales de valor. Por el contrario, existen casos de éxito que crecieron y se consolidaron a través de la internacionalización, como Globant, probablemente la empresa de *software* argentina más renombrada. En sus inicios, comenzó con la administración de páginas web para clientes europeos y norteamericanos, es decir, con tareas de bajo valor agregado, pero, con el correr del tiempo, se expandió hacia la programación para plataformas digitales y el desarrollo de *software*. A posteriori, el unicornio argentino logró convertirse en un proveedor a Google por la creatividad de las soluciones que ofrece, y comenzó a prestar servicios innovadores, como ingeniería de código fuente, a LinkedIn (Artopoulos, 2018).

Trabajos recientes comprueban que, en ocasiones, las empresas de *software* que se desempeñan como proveedoras a empresas europeas y norteamericanas se ven incentivadas a desarrollar innovaciones de producto debido a la complejidad de la demanda, por ejemplo, incorporando soluciones basadas en inteligencia artificial (Girolimo y Cassini, 2025).

Con el trasfondo de esta controversia respecto a la evaluación de la participación de las empresas y los trabajadores en las cadenas globales de

valor, el objetivo de este estudio es analizar si los teletrabajadores abocados al sector SSI en Argentina experimentan formas de subdesarrollo que socavan su propio éxito. Resulta clave comprender si el teletrabajo trae aparejado un decaimiento de sus habilidades o si, por el contrario, tiene el efecto opuesto. Además, se estudian las condiciones laborales de los teletrabajadores, para establecer un diálogo con la perspectiva propuesta por Anwar, Graham, Wood y sus coautores, previamente aludidos.

3. Metodología

Las técnicas para la recolección de la información necesaria para responder a las preguntas guías se basan en el análisis de fuentes primarias y secundarias. Con respecto a las primarias, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con 21 profesionales del sector SSI, que se desempeñan bajo modalidades de trabajo y contratación diversas, y con 6 expertos que cuentan con una visión amplia del fenómeno estudiado (Tabla 1 y 2). Las entrevistas se realizaron entre febrero y mayo de 2024, duraron entre 17 y 54 minutos, fueron grabadas y se prepararon protocolos de resumen. Para los profesionales, estos protocolos se estructuraron deductivamente en torno a diferentes temas: la trayectoria profesional del entrevistado, su motivación para trabajar en el sector SSI y las razones de los cambios de empleo, las condiciones de su trabajo actual, sus ventajas y desventajas, y las expectativas y planes que tiene para el futuro.

Para las entrevistas con los expertos, se utilizó una categorización inductiva ya que había una mayor variación en cuanto al contenido de estas entrevistas. Los expertos compartieron su opinión personal, es decir, no se manifestaron como representantes oficiales de ninguna organización. Con respecto a las fuentes secundarias, se trata de la revisión de la literatura científica y de datos provenientes de asociaciones empresariales, institutos y organismos públicos, y la prensa argentina.

Tabla 1: Profesionales del sector SSI entrevistados

| | Profesión actual | Edad | Fecha |
|---|--|------|---------|
| 1 | Copropietario de una <i>start-up</i> argentina y consultor <i>freelance</i> | 42 | 28/2/24 |
| 2 | Project manager en una empresa argentina | 34 | 29/2/24 |
| 3 | Ejecutivo en una <i>start-up</i> norteamericana, trabaja de manera remota desde Portugal | 39 | 1/3/24 |
| 4 | Programador <i>freelance</i> y docente universitario | 38 | 4/3/24 |

| | | | |
|----|---|----|---------|
| 5 | Consultor empleado por una empresa transnacional con oficinas en Argentina | 34 | 8/3/24 |
| 6 | Programador en una empresa argentina y <i>freelancer</i> para una empresa en Costa Rica | 39 | 12/3/24 |
| 7 | Programador en una empresa argentina | 37 | 12/3/24 |
| 8 | Programadora que trabaja como empleada remota para una <i>start-up</i> extranjera | 34 | 12/3/24 |
| 9 | Programador que trabaja de manera remota para una empresa transnacional, vive en los Países Bajos | 40 | 13/3/24 |
| 10 | Programador <i>freelance</i> | 35 | 15/3/24 |
| 11 | Programador en una ONG, vive en España | 37 | 15/3/24 |
| 12 | Consultor empleado por una empresa argentina | 42 | 19/3/24 |
| 13 | Programador que trabaja como empleado remoto para una empresa norteamericana | 42 | 19/3/24 |
| 14 | Desarrolladora de <i>software</i> en una empresa mexicana con oficinas en Argentina | 25 | 20/3/24 |
| 15 | Consultor <i>freelance</i> | 33 | 21/3/24 |
| 16 | Programador en una empresa alemana, vive en Alemania | 33 | 22/3/24 |
| 17 | Programador en una empresa argentina | 40 | 22/3/24 |
| 18 | Docente universitario y <i>freelancer</i> ocasional | 55 | 26/3/24 |
| 19 | Programador <i>freelance</i> | 33 | 27/3/24 |
| 20 | Programadora en una empresa argentina | 26 | 5/5/24 |
| 21 | Ex gerente de atención al cliente de una empresa argentina, recientemente desempleada | 48 | 9/5/24 |

Fuente: Elaboración propia. Observación: Salvo que se indique lo contrario, los entrevistados viven en Argentina.

Tabla 2: Entrevistados con una perspectiva amplia del sector SSI

| | Profesión/relación con el sector SSI | Fecha |
|-----|---|--------------|
| I | Ex funcionario del gobierno nacional, empresario y referente del sector privado | 27/2/24 |
| II | Consultor independiente y docente universitario | 27/2/24 |
| III | Referente de un sindicato de trabajadores del sector SSI | 28/2/24 |
| IV | Director de una cooperativa de <i>software</i> | 13/3/24 |
| V | Ejecutiva de recursos humanos de una pyme de <i>software</i> | 19/3/24 |
| VI | Empresaria y experta en recursos humanos de una asociación empresarial | 29/4/24 |

Fuente: Elaboración propia

En conjunto, las entrevistas se caracterizan por un grado de diversidad que es suficiente para captar la variedad de perspectivas existentes. Esta diversidad guió la búsqueda de posibles entrevistados a través de redes personales, de LinkedIn y mediante la aplicación de la técnica de “bola de nieve”, bajo la cual los entrevistados identificaron a otras personas que reunieran las condiciones para formar parte de la investigación. Los profesionales entrevistados pueden agruparse en función de tres grupos: viven en Argentina pero trabajan como empleados o *freelancers* en compañías sin presencia en el país; trabajan para empresas en Argentina pero cuentan con experiencia en trabajar de manera remota o, al menos, lo han considerado en algún momento; y emigraron al exterior.

Es importante señalar que en este artículo se estudia a un grupo de profesionales más diverso que en la literatura citada previamente. Anwar y Graham (2019, 2020), Graham et al. (2017) y Wood et al. (2019) se refieren exclusivamente a teletrabajadores que ofrecen sus servicios a través de plataformas digitales, casi siempre concentrándose en tareas genéricas como, por ejemplo, la selección de imágenes digitales. De este modo, se establecen generalizaciones con base en casos extremos, con el riesgo de extraer conclusiones sesgadas.

El presente artículo, por el contrario, permite reconocer que el trabajo remoto en SSI es un fenómeno con implicaciones ambivalentes en el Sur global. Con base en nuestra investigación sobre el caso argentino, puntualizamos en los beneficios del teletrabajo, lo que no implica que no existan teletrabajadores que sufren de varios de los problemas señalados en las contribuciones de Anwar, Graham, Wood y sus coautores. La misma lógica – resumida por Flyvbjerg (2006) – describe cómo los hallazgos presentados aquí se pueden generalizar y complementan los trabajos críticos de los colegas argentinos previamente citados. No negamos que existan ciertas desventajas de la integración del sector SSI argentino en las cadenas globales de valor, y

reconocemos el riesgo de un estancamiento que conlleva la especialización en actividades de baja complejidad. Sin embargo, se cuestiona la afirmación generalizada sobre la existencia una situación de extractivismo y subdesarrollo, ya que se explica que, más allá de los problemas existentes, la globalización en SSI conlleva una serie de beneficios y oportunidades, tanto para los profesionales como para el ecosistema SSI en Argentina.

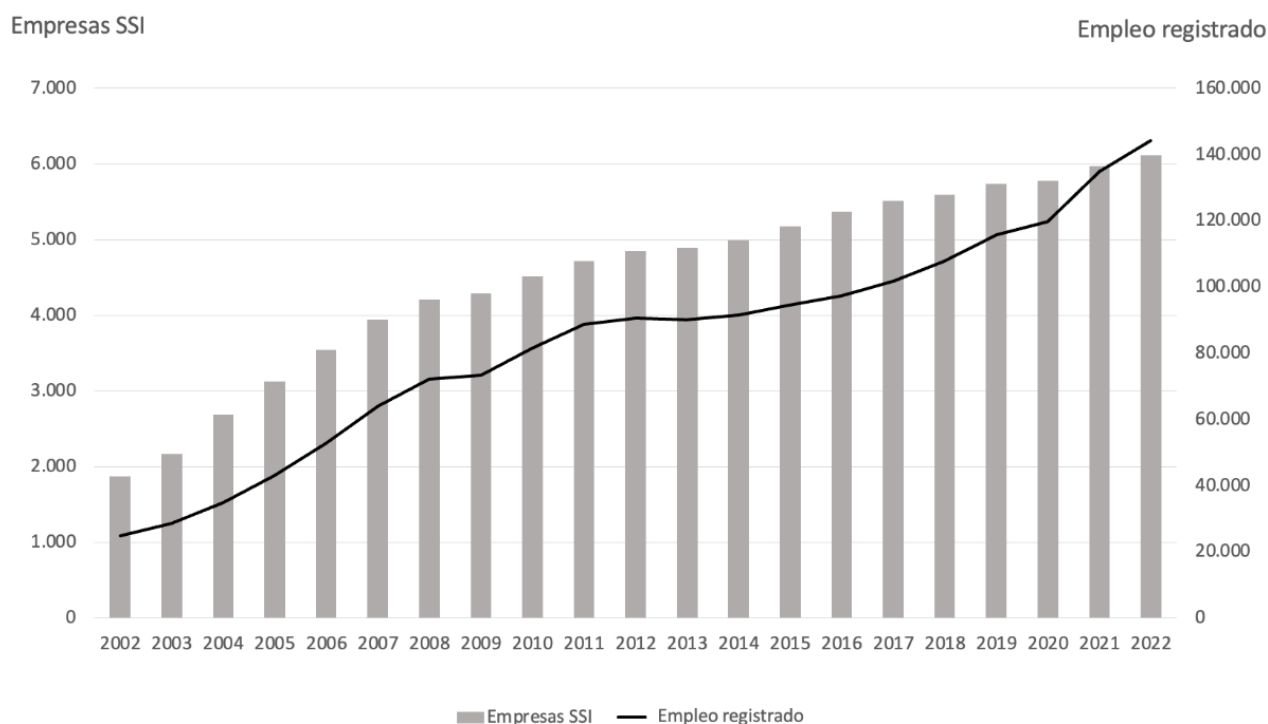
4. El sector y los profesionales SSI en Argentina: una introducción

El sector SSI en Argentina tiene sus raíces en los años 1960, cuando empresas extranjeras, como IBM, invirtieron en el país. Durante las cuatro décadas siguientes, la internacionalización de empresas de origen argentino fue escasa. Se establecieron programas universitarios para la formación de profesionales y la investigación en tecnologías de la información y comunicación a partir de 1984. En los años 1990, durante una época de fuerte liberalización de la economía argentina, se crearon varias asociaciones del sector, así como nuevas empresas (Artopoulos, 2020).

Sin embargo, con un mercado nacional pequeño, no se logró un crecimiento significativo. Esto cambió después de la crisis del 2001, cuando terminó la convertibilidad del peso argentino con el dólar estadounidense, que habían tenido un tipo de cambio fijo de 1:1 desde principios de la década anterior. Debido a varias devaluaciones de la moneda nacional, los salarios se volvieron competitivos a nivel internacional, a lo que se sumaron otras ventajas: el capital humano de alta calidad formado en las universidades públicas y gratuitas, el dominio del inglés por muchos de los profesionales y la proximidad a la franja horaria de los Estados Unidos (Ceria & Pallotti, 2010).² Más allá de las inversiones de empresas extranjeras como Intel y Motorola para desarrollar *software* en Argentina, se fundaron muchas nuevas compañías de origen nacional a partir de 2001 (Figura 1).

² Según el EF English Proficiency Index, disponible en <https://www.ef.com/wwen/epi>, Argentina es el único país latinoamericano que alcanza un alto nivel de dominio del inglés. Esto no significa que el argentino promedio hable bien inglés. Los profesionales SSI deben participar en clases de inglés como parte de su capacitación laboral.

Figura 1: Empresas y empleo en el sector SSI (2002 a 2022)



Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2024a, 2024b).
 Observación: El sector SSI no está exento al trabajo informal o no registrado, lo que implica que se ha creado más empleo de lo que se muestra en la figura.

La cooperación pública-privada en cuanto a la formación de profesionales, así como los beneficios fiscales y esquemas de apoyo público para las empresas orientadas a la exportación y/o la innovación y el desarrollo, facilitaron el crecimiento del sector (Artopoulos, 2020; Barletta et al., 2016; Uriona Maldonado et al., 2013). Las exportaciones pasaron del 3% de las ventas totales en 2000 a casi el 20% en los primeros años después de la crisis (López & Ramos, 2009).

Los profesionales del sector SSI en Argentina cuentan con salarios elevados. Algunas encuestas sugieren que ganan el doble del salario promedio del sector privado, mientras que otras han encontrado una brecha del 27% al 32% con el resto de los empleos formales (Perfil, 2022a, 2023). Debido a la inflación que caracterizó a la economía argentina en los últimos años, es común medir si los aumentos salariales compensaron por inflación, lo que indicaría una ganancia o pérdida de poder adquisitivo. Si bien los salarios en la mayoría de los sectores perdieron contra la inflación durante los últimos años, compensaron en el sector SSI, al menos hasta hace tres años (Perfil, 2022c).³

³ El Observatorio Permanente de la Cámara de la Industria Argentina del Software publica datos para comparar los salarios en el sector SSI con la inflación y el cambio al dólar. Para más información, véase: <https://cessi.org.ar/opssi>.

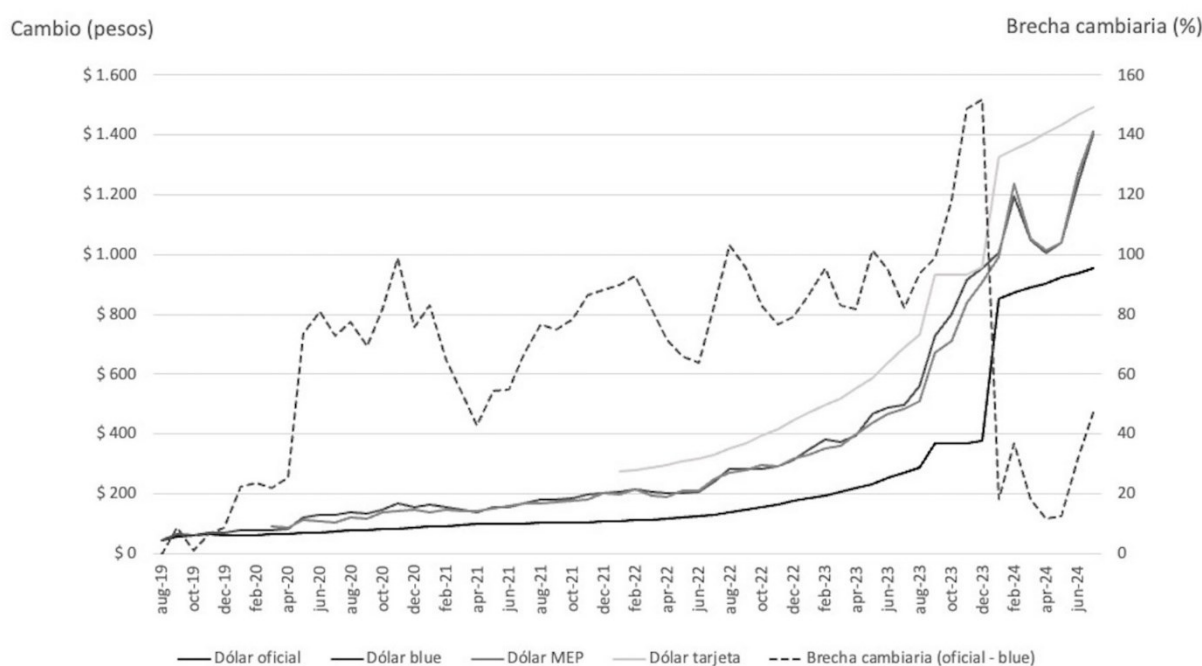
Nuestras entrevistas revelaron que ciertos profesionales, particularmente de nivel *junior*, sufrieron una disminución de su poder adquisitivo en 2023 y a principios de 2024, por lo que existiría una estratificación de la fuerza laboral (entrevistas II, III, IV, 4, 5).

El factor contextual clave para entender el auge del trabajo remoto para firmas extranjeras es el régimen cambiario. Los argentinos tradicionalmente recurren al dólar para ahorrar, debido a la inestabilidad económica del país. De 2011 a 2025, los controles cambiarios y un tipo de cambio oficial desfavorable hicieron que el acceso a monedas fuertes fuese aún más importante. Cuando se llevaron a cabo las entrevistas para este artículo en 2024, el acceso a moneda extranjera estaba limitado a 200 dólares mensuales al cambio oficial. Distintos impuestos sumaban un recargo del 100% a los retiros correspondientes.

Debido a estas restricciones, frecuentemente se cambiaba el dinero en el mercado paralelo. La brecha entre el cambio oficial, o “dólar oficial”, y el paralelo, también conocido como “dólar blue”, fue significativa durante el período estudiado (Figura 2). Por ende, resultaba muy atractivo tener ingresos en dólares y cambiar a pesos lo que se necesitaba para los gastos cotidianos al cambio paralelo. Al momento de la elaboración de este artículo, la brecha entre el cambio oficial y el paralelo se encontró en un nivel mucho menor, con una diferencia de un 11%, que no es insignificante.

Existieron muchos otros tipos de cambio además del oficial y paralelo. La mayoría solo aplicaba a empresas. Para transferir el dinero ganado en el exterior de manera legal a una cuenta bancaria argentina, se solía usar el “dólar MEP”, que estaba marcado por una evolución similar al cambio paralelo. Usar una tarjeta de crédito asociada a una cuenta bancaria argentina denominada en pesos para compras en moneda extranjera fue (y es) aún peor que cambiar pesos a dólares en el mercado paralelo. Este “dólar tarjeta” no solo aplica cuando se utiliza una tarjeta de crédito fuera del país, sino que servicios como los de las plataformas digitales – por ejemplo, Netflix o Spotify – se facturan en dólares para clientes en Argentina.

Figura 2: Tipos de cambio seleccionados peso-dólar (agosto 2019 a junio 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a datos disponibles online:
<https://www.ambito.com/contenidos/dolar.html>. Observación: La abrupta suba del cambio oficial en diciembre de 2023 se produjo en el contexto de cambio de gobierno.

En el periodo en el que se llevó a cabo la investigación, las empresas argentinas convertían los ingresos obtenidos en el exterior al cambio oficial. Los empleados, para ahorrar, luego cambiaban los salarios en moneda fuerte al cambio paralelo o en dólar MEP. Mientras tanto, las empresas europeas y norteamericanas tuvieron una ventaja considerable, porque incluso los salarios bajos en dólares o euros fueron atractivos para las personas que vivían en Argentina (entrevistas I, III, VI). El entrevistado IV, director de una cooperativa del sector SSI, explicó que, en este contexto, si bien podían competir con los salarios pagados por las empresas extranjeras al cambio oficial, no podían hacerlo al paralelo.

Algunas empresas con sede en Argentina consiguieron ajustar salarios, al menos, por inflación. Profesionales y sindicalistas confirmaron que los salarios se ajustaban cada mes según la inflación o el tipo de cambio al dólar (entrevistas III, 5, 8, 12). Algunos recibieron hasta el 70% del salario en dólares, muchas veces a través de una cuenta bancaria en los Estados Unidos o Uruguay (entrevistas III, 2, 12, 17). Muchas empresas permitieron que sus empleados trabajasen de manera remota, repartieron *vouchers* para *delivery* de comida y supermercados, tuvieron descuentos en gimnasios, pagaron el teléfono celular y la conexión a Internet de los empleados, concedieron días libres remunerados para participar en cursos de informática y vacaciones adicionales, entre otros beneficios que se utilizaron para hacer más atractivas las condiciones de trabajo (entrevistas 2, 5, 7, 12, 17, 20). Conversaciones de

seguimiento con los entrevistados indican que la gran mayoría de estos beneficios se han mantenido, exceptuando el ajuste mensual de los salarios.

5. El trabajo remoto en el sector SSI: causas e implicancias en Argentina

En este apartado, se explican, primero, los motivos que inciden sobre la decisión de los trabajadores del sector del *software* para volcarse hacia el teletrabajo para firmas del exterior. A continuación, se presentan los inconvenientes y las problemáticas que experimentan al llevar a cabo dicha modalidad laboral. En tercer lugar, se aborda el caso de los profesionales que emigraron. En conjunto, los tres subapartados permiten entender las condiciones laborales de los teletrabajadores y los efectos del trabajo remoto sobre sus carreras y habilidades, así como los vínculos que éstos sostienen con el país.

5.1. Motivaciones del trabajo remoto para firmas del exterior

Nuestras entrevistas confirmaron que una de las principales motivaciones para teletrabajar para empresas del exterior es ganar dinero en dólares o euros. La necesidad de proteger los ingresos frente a la inflación, “la situación actual del país” y la percepción de que “Argentina siempre parece estar en crisis” son las razones señaladas por los entrevistados (entrevistas 4, 6, 8, 13). Al momento de realizar el trabajo de campo, la tasa de inflación anual se situaba en el 276% y se mostraba incertidumbre sobre las reformas anunciadas por el nuevo gobierno, iniciado el 10 de diciembre de 2023.

Además, los salarios pagados por las empresas del extranjero son más elevados a los que se pueden obtener en puestos similares en empresas en Argentina, entre otras cosas, por la distorsión del tipo de cambio (entrevistas II, III, V, 4, 8, 9). Tres entrevistados proporcionaron cifras concretas: un profesional que gane el equivalente de 1.000 dólares al mes en Argentina puede ganar 3.000 a 4.000 dólares si lo hace de manera remota para una empresa radicada en el exterior (entrevistas 10, 13, 19). El entrevistado I, señaló que el salario para ingenieros de *software* altamente calificados oscila entre los 70.000 y 80.000 dólares anuales, y es de alrededor de 48.000 dólares para profesionales con menos experiencia. Estos últimos, en caso de desempeñarse para firmas en Argentina, obtienen el equivalente a 18.000 dólares anuales. Quienes trabajan para empresas del exterior en un nivel *junior* a tiempo parcial, pueden proporcionar niveles de ingresos superiores incluso al de otros trabajadores que se desempeñan a tiempo completo en otras actividades (entrevista 4).

Al momento de realizar el trabajo de campo, los salarios de quienes teletrabajaban, además de ser más elevados, eran más atractivos debido al costo de vida en Argentina. El entrevistado 19 había comenzado hace poco tiempo a trabajar como *freelancer* y gastaba entre el 10% y el 20% de sus ingresos en gastos diarios, incluido el alquiler de un departamento. Según sus propias estimaciones, necesitaría destinar alrededor del 50% de su salario para tener el mismo nivel de vida en una ciudad europea o norteamericana.

La forma de cobro por el trabajo remoto varía según los casos. La práctica más común es hacerlo en una cuenta bancaria del exterior. Las plataformas de pago como PayPal son una alternativa. Algunos entrevistados manifiestan que reciben su sueldo en criptomonedas (entrevistas 4, 6, 13, 19). Estas ganancias, por lo general, no se informan en las declaraciones de impuestos.

Además de la cuestión salarial, otras motivaciones se desprenden de los testimonios de los entrevistados. Más allá de que ésta sea la percepción predominante entre los empresarios (entrevista VI), hay otros aspectos que son relevantes en la decisión de iniciar este tipo de trayectoria laboral. Según diversos entrevistados, el teletrabajo para empresas no radicadas en Argentina constituye una oportunidad para realizar tareas más interesantes y desafiantes profesionalmente (entrevistas 1, 13, 15, 19). En palabras del entrevistado 5: “las empresas argentinas no siempre tienen [...] proyectos con un alto contenido tecnológico [que involucren] diseño de *software*. Tienen proyectos operativos. Entonces, los ingenieros de *software* [muy capacitados] hacen codificación, pero podrían diseñar [el *software*]”.

Otro elemento que consideran relevante los entrevistados es el de la organización del trabajo. Según algunos de los profesionales que se desempeñan bajo diferentes modalidades (entrevistas 7, 10, 14), las empresas pequeñas radicadas en Argentina “no organizan los procesos de trabajo de una buena manera”. La entrevistada 20 enfatizó que estas empresas tienden a no tener herramientas administrativas y de programación actualizadas, por lo que el teletrabajo para firmas del exterior constituye un paso adelante en la propia carrera profesional, porque significa trabajar para mejores empresas e involucrarse en actividades más complejas y sofisticadas (entrevista 8).

Un elemento relevante a considerar es que los altos salarios permiten a los teletrabajadores dedicarles tiempo a actividades que consideran valiosas, aunque no generen un ingreso económico significativo. El entrevistado 15, por ejemplo, participa en iniciativas de desarrollo social en un municipio desfavorecido del conurbano bonaerense, y en algunos casos hay quienes destinan horas a la docencia universitaria (entrevista 4). Otros destacaron que el teletrabajo tiene ventajas en términos de flexibilidad y libertades individuales, como la posibilidad de trabajar menos de ocho horas al día y dedicar más tiempo a proyectos personales o actividades de ocio (entrevistas 3, 10, 13, 19).

A este respecto, es importante destacar que quienes teletrabajan siguen siendo parte del ecosistema SSI argentino. Más allá de ser docentes en universidades, llevan a cabo emprendimientos y hacen trabajo de consultoría *freelance* para firmas locales. En el caso que se termine el proyecto en el que trabajan o sean despedidos, están nuevamente disponibles para ser contratados por empresas radicadas en el país (entrevistas I, 1, 4). En la Tabla 3 se sistematizan las principales motivaciones y los beneficios identificados por los entrevistados.

Tabla 3: Motivaciones y beneficios de teletrabajar para firmas del sector SSI del exterior

| Motivación | Beneficio | Descripción |
|---------------------|--|---|
| Salario | Mayor poder adquisitivo y protección contra la inflación | Salarios en dólares o euros que son, además, más altos que los de un puesto equivalente en el país |
| Carrera profesional | Trabajar en proyectos más complejos y tecnológicamente más innovadores, con una mejor organización de los procesos laborales | Proyectos más desafiantes asociados al diseño de software en empresas de vanguardia, en lugar de tareas más operativas en empresas con un cierto retraso administrativo y tecnológico |
| Flexibilidad | Posibilidad de organizar el horario de trabajo y dedicar tiempo a otras actividades | Autonomía para la organización del tiempo y posibilidad de tener más tiempo libre o dedicarse a la docencia universitaria, proyectos sociales, etc. |

Fuente: Elaboración propia

5.2. Problemáticas del teletrabajo para firmas del exterior

Es importante destacar que no todos los teletrabajadores son *freelancers*. Muchos trabajan como empleados remotos de empresas sin sede en Argentina, teniendo contratos por tiempo indefinido. Del trabajo de campo se desprende, a priori de forma sorpresiva, que los *freelancers* suelen tener condiciones laborales estables. El entrevistado 10, por ejemplo, lleva diez años en la misma empresa. Su día laboral empieza a las 9am y termina a las 6pm, hora de Argentina, de lunes a viernes. Nos explicó que sus temores iniciales por quedar desempleado no estaban justificados ya que su empleador no despidió a nadie cuando las ventas cayeron a principios de la pandemia de Covid-19, sino que redujo temporalmente las horas de trabajo y los salarios de todos los empleados.

Dependiendo del empleador y, supuestamente, de las competencias de los profesionales, algunos teletrabajadores reciben ciertos beneficios, como el último modelo de un iPhone o una MacBook. En algunos casos tienen *stock options* y acceso a cursos de los que obtienen certificaciones importantes (entrevistas 10, 13). Sin embargo, estos beneficios no aplican a todos. Los entrevistados 6 y 18 no reciben nada más que su sueldo, trabajan con computadoras que han comprado con su propio dinero y se enfrentan a ciertas limitaciones porque estas computadoras no son adecuadas para todos los proyectos en los que les gustaría desempeñarse.

Se podría suponer que los teletrabajadores no tienen vacaciones pagas, ni bajas por enfermedad. Sin embargo, como señalamos previamente, solo algunos teletrabajadores son *freelancers*, mientras que otros trabajan como empleados remotos. El entrevistado 13, que pertenece a este último grupo, tiene más vacaciones que sus compañeros que trabajan para empresas con sede en Argentina. El empleador también le paga el mejor seguro médico disponible en el país, lo que es otro hallazgo contraintuitivo.

Por supuesto, el teletrabajo plantea varios desafíos. El problema inmediato – tanto para los empleados remotos como para los *freelancers* – es cómo acceder a su salario a un tipo de cambio favorable y de una manera legal. La forma más común es mediante el asesoramiento de un contador para ingresar el dinero a una cuenta bancaria en Argentina, denominada en dólares, con los impuestos correspondientes siendo lo más bajo posible (entrevistas 10, 13, 19).

Otros factores que operan como obstaculizadores se refieren a cuestiones personales y de organización doméstica. La entrevistada V explicó que distintas situaciones familiares pueden complicar el teletrabajo, en particular en la modalidad *freelance*. Hizo referencia al caso de madres solteras que necesitan ingresos estables y seguridad social. Algo similar aplica para los hombres cuyo salario representa el único ingreso familiar (entrevista 6). Los teletrabajadores, incluso los empleados remotos con contrato indefinido, no pueden hacer demasiado si son despedidos de un día para otro, y los *freelancers* siempre tienen que preocuparse por cómo seguir luego del proyecto en el que se encuentran trabajando. En cambio, los empleados de empresas con sede en Argentina están protegidos legalmente y reciben una indemnización en caso de ser despedidos.

Con excepción del entrevistado 13, los teletrabajadores normalmente tienen que ocuparse de su seguro médico, y no contribuyen al sistema público de pensiones (entrevistas IV, VI, 19). Sin embargo, pagar el seguro médico de manera privada resulta accesible para quienes cobran su salario en el exterior. En Argentina, tanto como en otros países del Sur global, contribuir al sistema público de pensiones no es una garantía para una jubilación que permita mantener el estándar de vida. Además, los teletrabajadores pueden inscribirse en una categoría impositiva llamada “monotributo”, la cual ha sido introducida para reducir el trabajo informal. Este régimen les permite estar cubiertos por un seguro médico y realizan contribuciones para su jubilación (entrevista 4).

Del trabajo realizado se desprenden otros inconvenientes que resultan menos relevantes y no necesariamente constituyen un fuerte desincentivo para esta modalidad de trabajo. El teletrabajo requiere autodisciplina, reduce la interacción social y pasar todo el tiempo en el domicilio puede ser perjudicial para el bienestar mental (entrevistas 10, 15). No obstante, estos problemas también afectan a los empleados de empresas con sede en Argentina que trabajan desde su casa (entrevistas 2, 7). Los teletrabajadores a menudo se integran en los equipos de sus empleadores. Para estos equipos, suelen aplicar las vacaciones del país de origen del empleador, no las de Argentina, lo que puede complicar la organización de las actividades de tiempo libre con amigos y familiares (entrevista 13). Las diferencias horarias entre los miembros de los

equipos virtuales también pueden ser incómodas, ya sea por tener que estar conectado para efectuar reuniones en horarios nocturnos o demasiado temprano por la mañana (entrevistas 3, 4).

Cabe mencionar que no todas las personas que trabajan en el sector SSI pueden trabajar a distancia para empresas extranjeras, como, por ejemplo, los encargados de atención al cliente y recursos humanos (entrevistas III, V, 21). Muchos profesionales argentinos, especialmente los que tienen alrededor de 50 años, utilizan lenguajes y prácticas de programación que se encuentran obsoletas (entrevistas V, 15). El dominio del idioma inglés también es una barrera importante, como mencionaron los entrevistados 5, 6, 15 y 20 en base a sus propias experiencias. En particular, los *project managers* necesitan contar con un dominio fluido del inglés, a diferencia de los profesionales cuyo trabajo se limita a la codificación/programación, aunque contar con habilidades idiomáticas aumente sus posibilidades de obtener empleos más atractivos.

Otra barrera consiste en el hecho de que los empleadores en el exterior también suelen requerir certificaciones que son costosas y deben pagarse en dólares (entrevistas 4, 18). Las expectativas con respecto a las habilidades técnicas de un profesional que se desempeña en el sector del *software* son más altas en Europa y Norteamérica. Los programadores que califican para un nivel *junior* en Argentina, haciendo codificación estandarizada, tienden a ser considerados insuficientemente calificados en el exterior. Los profesionales *senior* generalmente comienzan sus trayectorias laborales en empresas del exterior en puestos de menor rango a los que aplicarían en el mercado de trabajo argentino (entrevistas III, 4, 18). En la Tabla 4, se consolidan los principales desafíos y las problemáticas del teletrabajo analizados en la presente sección.

Tabla 4: Desafíos y problemáticas de teletrabajar para firmas del sector SSI del exterior

| Desafío | Problemática | Descripción |
|---------------------------------|--|--|
| Disponer de los ingresos | Dificultades para acceder a los ingresos en moneda extranjera de forma legal y a un tipo de cambio favorable | Riesgo de evasión de impuestos y, por ende, necesidad de asesoramiento contable |
| Inestabilidad laboral | Riesgo de perder el trabajo a corto plazo sin contar con protecciones laborales | Proyectos cortos de <i>freelancers</i> y falta de leyes laborales transnacionales (problemática que aparentemente no aplica a todos) |
| Seguridad social | No se realizan contribuciones al | Necesidad de ahorrar y contratar medicina prepaga |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| | sistema jubilatorio ni de salud | por parte de los trabajadores (casos excepcionales de pago del seguro médico por el empleador) |
| Barreras y estratificación | Necesidad de dominar el inglés y contar con habilidades técnicas avanzadas | Profesionales con habilidades obsoletas o bajo dominio del inglés difícilmente logran insertarse al mercado global |

Fuente: Elaboración propia

5.3. El éxodo de profesionales del sector SSI

La “fuga de cerebros” no se limita al trabajo remoto, sino que incluye la migración de profesionales que se mudan a los Estados Unidos, Europa y, en menor medida, a Australia y Canadá. A diferencia de los teletrabajadores, quienes migran no mantienen vínculos estrechos con el ecosistema SSI de Argentina (entrevistas 1, 3, 9, 11, 16). Es decir que el teletrabajo efectivamente reduce la fuga de talentos, teniendo un efecto positivo sobre la economía argentina, porque es una alternativa a la emigración.

Para quienes tomaron la decisión de emigrar, la inestabilidad de la economía argentina es una causa importante. Por ejemplo, el entrevistado 16, que se fue hace algunos años, explicó que tomó la decisión al día siguiente de las elecciones primarias de 2019, cuando se produjo una devaluación aproximada del 40%. Según sus palabras: “[este hecho] me hizo dar cuenta de que no me puedo proyectar [en Argentina]”. Otro entrevistado dijo que su novia y él habían acordado emigrar “si la inflación llega al 50 por ciento [mensual]” (entrevista 5).

En este contexto, cabe señalar que varios entrevistados se han quedado en Argentina, muchas veces haciendo teletrabajo para empresas fuera del país, para estar cerca a familiares y amigos (entrevistas 8, 10, 12, 17, 19). Basándose en las experiencias de ex colegas, el entrevistado 1 razonó que la mejor opción es trabajar de forma remota, ganando bien, y vivir en Argentina ya que salir del país implica ciertas dificultades referidas a la adaptación a una nueva cultura y otro estilo de vida.

El crecimiento profesional es otro incentivo para dejar Argentina. La entrevistada 2 trabaja actualmente en una empresa argentina, pero se podría imaginar emigrar “para probar algo nuevo, para tener una experiencia laboral diferente”, yendo más allá de lo que puede lograr en el país. Otros señalaron que “[en Argentina] llegas rápidamente al techo [de la carrera]” (entrevistas 3, 9). Por este motivo, la entrevistada 20 está abierta a trasladarse a Europa, donde trabajaría para empresas “tecnológicamente más avanzadas”. Un programador que se fue del país se quejó de la calidad de la codificación de las empresas argentinas, lo que refleja – según su entender – el hecho de que brindan soluciones de bajo costo. Los profesionales *senior*, como él, no quieren dedicarse a ese tipo de trabajo. Agregó que el hardware es extremadamente

caro y difícil de obtener debido a trabas en las importaciones, lo que es frustrante para las personas que lo necesiten para trabajar (entrevista 16).

Además, la calidad de vida juega un rol importante para tomar una decisión acerca de emigrar. El entrevistado 9 se mudó a los Países Bajos y señaló que “[las cosas] no van a mejorar [en Argentina]. La gente vive en condiciones miserables. Hay [tanta] inseguridad”. El entrevistado 3 y su pareja se fueron cuando decidieron tener hijos. Vivían en Rosario en ese momento, una ciudad que, en los últimos años, comenzó a ser noticia por el narcotráfico y la violencia vinculada a él. El entrevistado 6 vive en Buenos Aires, pero considera que la inseguridad, especialmente para sus hijos, es un problema que le hace pensar en irse del país.

Trabajar y vivir en el Norte global, al contrario, es visto como un atractivo por razones que van más allá de la seguridad. Un entrevistado se trasladó a Berlín y, más tarde, a Barcelona por la experiencia de vivir en el exterior. Está buscando “nuevas aventuras” y disfruta de poder ir como turista a muchos lugares en Europa (entrevista 11). El entrevistado 9 mencionó la misma motivación, entre otras. Dos *freelancers*, que aún viven en Argentina, dijeron que trabajar en el extranjero durante algunos años, tal vez como nómades digitales, es una experiencia que les gustaría tener (entrevistas 10, 15).

6. Conclusiones

Este artículo analizó el fenómeno del teletrabajo efectuado por profesionales del sector SSI en Argentina, enfocándose en las motivaciones, oportunidades y problemáticas que éstos enfrentan al trabajar para firmas radicadas en el exterior. A través de entrevistas semiestructuradas y el análisis de fuentes secundarias, pudo observarse que el teletrabajo se tornó atractivo por sus salarios más elevados y en moneda extranjera. A diferencia de lo que sugiere una parte de la literatura sobre el tema, no encontramos que la situación de los teletrabajadores en Argentina se caracterice – ante todo – por precariedad y vulnerabilidad, como parece suceder en otros países del Sur global. En Argentina, estos trabajadores se ven beneficiados de su inserción en un mercado laboral globalizado, ya que logran participar en proyectos más complejos y tecnológicamente más innovadores. Al mismo tiempo, en ocasiones, cobrar salarios más elevados les permite trabajar menos horas y/o dedicar tiempo a actividades menos rentables, como ser docentes universitarios.

Sin embargo, el teletrabajo no está exento de desafíos. Quienes lo llevan a cabo, enfrentan dificultades para acceder a sus ingresos en moneda extranjera, en ciertos casos carecen de seguridad social – incluyendo la ausencia de aportes previsionales y la falta de cobertura de salud – y deben lidiar con diferencias horarias. El trabajo de campo también permitió reconocer la existencia de barreras de entrada al teletrabajo, y una estratificación en la fuerza laboral: quienes cuentan con habilidades técnicas avanzadas, en ocasiones certificadas, y buen dominio del inglés pueden insertarse de una forma muy ventajosa, mientras que otros se encuentran en situaciones menos beneficiosas o no consiguen teletrabajar.

Nuestra interpretación es que, para un segmento de los profesionales, estas problemáticas son de menor relevancia en comparación con los beneficios obtenidos. Sin embargo, para algunos entrevistados, las condiciones laborales no son las ideales; aun así, de insertarse en el mercado laboral doméstico, difícilmente mejorarían su situación.

Además, el teletrabajo puede presentarse como una alternativa a la emigración, permitiendo a los profesionales mantenerse vinculados al ecosistema local mientras trabajan para empresas del exterior. Este aspecto no es menor ya que constituye un modo de mitigar la fuga de talentos y contribuye al fortalecimiento de la economía nacional. Si bien es cierto que los teletrabajadores no están disponibles para ser empleados en el mercado doméstico, sí pueden estarlo a futuro. Incluso pueden seguir vinculados con el ecosistema local mediante la creación de emprendimientos, la prestación de servicios a empresas nacionales o vincularse con la formación e instituciones universitarias. En contrapartida, los trabajadores que emigraron, no han mostrado una conexión con el sector SSI nacional.

En función de lo analizado, es necesario profundizar, en futuras investigaciones, sobre el impacto de los teletrabajadores en el ecosistema local, así como las razones por las cuales los resultados en Argentina difieren de lo observado por Anwar y Graham (2019, 2020), Graham et al. (2017) y Wood et al. (2019) en otros países. Una explicación, todavía provisoria, podría ser que las plataformas digitales para conectar a teletrabajadores con empleadores, fenómeno analizado en dichos trabajos, se enfoquen en otro tipo de tareas y perfiles profesionales diferentes a los de la presente investigación.

En cuanto a la participación en la producción global de *software*, este artículo interpela a la narrativa que asocia la globalización exclusivamente con el extractivismo y subdesarrollo. En lugar de ello, indicó que la integración en un mercado laboral globalizado, sin estar exenta de tensiones, representa un paso adelante en las trayectorias laborales de los profesionales que logran hacerlo, fomentando el desarrollo de habilidades más sofisticadas y, a través de los efectos en el ecosistema nacional, eventualmente también la participación en actividades de alto valor agregado. Estas conclusiones subrayan la necesidad de una comprensión más matizada de la globalización, que vaya más allá de las narrativas simplistas entre ganadores y perdedores, y que reconozca las oportunidades y desafíos específicos que se enfrentan en casos concretos.

CRediT-Taxonomía

Sören Scholvin: administración del proyecto, adquisición de fondos, análisis formal, conceptualización, escritura - revisión y edición, investigación, metodología, redacción - borrador original.

Ulises Girolimo: administración del proyecto, análisis formal, conceptualización, curaduría de datos, escritura - revisión y edición, investigación, metodología, redacción - borrador original, visualización.

Referencias

- Adamini, M. (2024). El sector informático argentino: ¿el título universitario no vale? *Revista de Sociología*, 32(2), 1-24. <https://doi.org/10.5354/0719-529X.2024.77968>
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2019). Does economic upgrading lead to social upgrading in contact centers?: evidence from South Africa. *African Geographical Review*, 38(3), 209-226. <https://doi.org/10.1080/19376812.2019.1589730>
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2020). Digital labour at economic margins: African workers and the global information economy. *Review of African Political Economy*, 163, 95-105. <https://doi.org/10.1080/03056244.2020.1728243>
- Artopoulos, A. (2018). Sin recetas: la internacionalización de multinacionales de software argentinas (2002-2014). *Anuario CEEED*, 10, 135-185.
- Artopoulos, A. (2020). Orígenes del subdesarrollo informacional: de la industria del software al extractivismo de talento en Argentina (2002-2019). En A. L. Rivoir (coord.), *Tecnologías Digitales y Transformaciones Sociales: Desigualdades y los Desafíos en el Contexto Latinoamericano Actual* (pp. 35-61). CLACSO.
- Baldwin, R., & Forslid, R. (2023). Globotics and development: when manufacturing is jobless and services are tradable. *World Trade Review*, 22(3-4), 302-311. <https://doi.org/10.1017/S1474745623000241>
- Barletta, F., Pereira, M., & Yoguel, G. (2016). Impacto de la política de apoyo a la industria del software y servicios informáticos. CIECTI Documento de Trabajo 4, https://www.ciecti.org.ar/wp-content/uploads/2016/05/DT4-SSI_v3.pdf
- Baum, G., Moncaut, N., & Robert, V. (2022). Extractivismo de capacidades: el caso del sector de software y servicios informáticos argentino. *Problemas del Desarrollo*, 211, 3-28. <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2022.211.69880>
- Bryson, J. (2007). The 'second' global shift: the offshoring or global sourcing of corporate services and the rise of distanced emotional labour. *Geografiska Annaler B*, 89(supplement 1), 31-43. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0467.2007.00258.x>
- Cassini, L. (2023). Path-dependent productive specialization: should prematurely deindustrialized countries shift to a KIBS export-led strategy? *Structural Change and Economic Dynamics*, 65, 199-209. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2023.02.016>
- Ceria, S., & Pallotti, C. (2010). Argentina's offshore software industry: opportunities and challenges. En M. Nordio, M. Joseph, B. Meyer, & A. Terekhov (coord.), *Software Engineering Approaches for Offshore and Outsourced Development* (pp. 23-36). Springer.
- Erbes, A., Robert, V., & Yoguel, G. (2006). El sendero evolutivo y potencialidades del sector de software en Argentina. En J. A. Borello, V. Robert, & G. Yoguel (coord.), *La informática en la Argentina: Desafíos a la Especialización y a la Competitividad* (pp. 155-170). Prometeo.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219-245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Girolimo, U., & Feldman, P. (2020). El Estado y el sector del software en Argentina entre 2003-2018: nuevos desafíos para el desarrollo de tecnologías 4.0. *Argumentos*, 22, 113-152.
- Girolimo, U., & Diez, J. I. (2023). Redes institucionales para el desarrollo de sectores intensivos en conocimiento: el sector del software en Bahía Blanca. *Territorios*, 49, 1-28.
- Girolimo, U., & Cassini, L. (2025). Caracterización de la oferta de bienes y servicios 4.0 desarrollados en la provincia de Santa Fe (Argentina). *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 73, 1-33. <https://doi.org/10.33255/3673/2078>

- Graham, M., De Sabbata, S., & Zook, M. (2015). Towards a study of information geographies: (im)mutable augmentations and a mapping of the geographies of information. *Geo*, 2(1), 88-105. <https://doi.org/10.1002/geo2.8>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *European Review of Labour and Research*, 23(2), 103-245. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Graham, M., & Anwar, M. A. (2019). The global gig economy: towards a planetary labour market?. *First Monday*, 24(4). <http://dx.doi.org/10.5210/fm.v24i4.9913>
- Guerrieri, P., & Meliciani, V. (2005). Technology and international competitiveness: the interdependence between manufacturing and producer services. *Structural Change and Economic Dynamics*, 16(4), 489-502. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2005.02.002>
- Lehdonvirta, V., Kässi, O., Hjorth, I., Barnard, H., & Graham, M. (2019). The global platform economy: a new offshoring institution enabling emerging-economy microproviders. *Journal of Management*, 45(2), 567-599. <https://doi.org/10.1177/0149206318786781>
- López, A., Niembro, A., & Ramos, D. (2009). Las exportaciones de servicios de I+D en Argentina. En A. López, & D. Ramos (coord.), *La Exportación de Servicios en América Latina: Los Casos de Argentina, Brasil y México* (pp. 167-186). Red Mercosur.
- López, A., & Ramos, D. (2009). Argentina: nuevas estrategias empresariales en un modelo más abierto. En P. Bastos Tigre, & S. Silveira Marques (coord.), *Desafíos y Oportunidades de la Industria del Software en América Latina* (pp. 21-66). Mayol.
- Massini, S., & Miozzo, M. (2012). Outsourcing and offshoring of business services: challenges to theory, management and geography of innovation. *Regional Studies*, 46(9), 1219-1242. <https://doi.org/10.1080/00343404.2010.509128>
- Moncaut, N. C. (2019). Objetivos públicos y privados en el desarrollo económico territorial: el caso del clúster de software de Tandil [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín], <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/974>
- Moncaut, N., Baum, G., & Robert, V. (2022). ¿Hacia dónde se encamina la industria argentina de software?. *Ciencia, Tecnología y Política*, 8, 072. <https://doi.org/10.24215/26183188e072>
- Motta, J. J., Morero, H., & Borrastero, C. (2017). La industria del software: la generación de capacidades tecnológicas y el desafío de elevar la productividad sistémica. En M. Abeles, M. Cimoli, & P. Lavarello (coord.) *Manufactura y Cambio Estructural: Aportes para Pensar la Política Industrial en la Argentina* (pp. 283-330). CEPAL.
- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2024a). Boletín de empresas: serie anual 2022. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/nacional_serie_empresas_actualizado260624.xlsx
- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2024b). Boletín de empleo registrado: serie anual 2023. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/nacional_serie_empleo_anual_actualizado260624.xlsx
- Perfil (2022a). Cuánto cobra, en promedio, un empleado de la industria del software en el país. <https://www.perfil.com/noticias/economia/cuanto-cobra-en-promedio-un-empleado-de-la-industria-del-software-en-el-pais.phtml>
- Perfil (2022b). El monotributo tech, 'un golpe de gracia' para la industria del software. <https://www.perfil.com/noticias/cordoba/el-monotributo-tech-un-golpe-de-gracia-para-la-industria-del-software.phtml>

- Perfil (2022c). Los salarios del sector del software le ganaron a la inflación y al dólar. <https://www.perfil.com/noticias/economia/los-salarios-del-sector-it-aumentaron-66-anual-y-vencieron-a-la-inflacion.phtml>
- Perfil (2023). Los sueldos que pide el sector IT son casi 30% más altos que los del resto del mercado. <https://www.perfil.com/noticias/economia/los-sueldos-pretendidos-en-el-sector-tecnologico-son-293-mas-altos-que-los-del-resto-del-mercado.phtml>
- Podestá, F. (2024). El software y los servicios informáticos de Argentina y la integración productiva en la posconvertibilidad (2002-2021): un análisis de sus posibilidades y limitaciones. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, 29, 41-72. [https://doi.org/10.56503/repba.Nro.29\(2024\)/3176](https://doi.org/10.56503/repba.Nro.29(2024)/3176)
- Robert, V., & Moncaut, N. (2018). Software y Servicios Informáticos en la ciudad de Tandil: el rol central de la universidad en las etapas iniciales de un CAT. En G. Gutman, S. Gorensteinm, & V. Robert (coord.), *Territorios y Nuevas Tecnologías: Desafíos y Oportunidades en Argentina* (pp. 141-162). PuntoLibro.
- Rodrik, D., & Sandhu, R. (2024). Servicing development productive upgrading of labor-absorbing services in developing countries. NBER Working Paper 32738, <https://www.nber.org/papers/w32738>
- Uriona Maldonado, M., Morero, H. A., & Borrastero, C. (2013). Catching up en servicios intensivos en conocimiento: el caso de la producción de software y servicios informáticos de Argentina y Brasil. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 24, 115-144. <https://doi.org/10.52712/issn.1850-0013-629>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment & Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Zukerfeld, M. (2020). Bits, plataformas y autómatas: las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 7, 1-50.