/JUL2025

/REPORTE

SECTOR DE SOFTWARE Y SERVICIOS INFORMÁTICOS DE ARGENTINA

FOCO **TALENTO**

cessi

CÁMARA DE LA INDUSTRIA ARGENTINA DEL SOFTWARE

opssi

OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE Y SERVICIOS INFORMÁTICOS DE LA ARGENTINA

/INDICE

El presente reporte ha sido elaborado por el Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos (OPSSI), una iniciativa de la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI) (http://www.cessi.org.ar/)

RESUMEN EJECUTIVO 3

EMPLEO 4

VENTAS - EVOLUCIÓN, COMPOSICIÓN Y PRECIOS 7

SALARIOS 11

SALARIOS CLUSTER DESARROLLO 15

ADICIONALES 20

TASA DE ROTACIÓN 23

PRINCIPALES DIFICULTADES DE 2019 A 2024 Y EXPECTATIVAS PARA 2025 25

FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD 27

ANEXO METODOLÓGICO 35

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA SALARIAL 37

/RESUMEN EJECUTIVO

6.131

nuevos puestos de trabajo en 2024 .

35%

Empleo femenino.

+13.1%

ventas interanuales. Cerrando el año 2024 con **US$ 22 mil millones.**

$2,7M

fue el **promedio salarial** de la industria del software en **marzo 2025**.

+17,9%

fue el **incremento del salario** entre **dic-24 y mar-25.**

+8%

el diferencial salarial del Cluster de Desarrollo con respecto al conjunto del sector.

+6,5%

el **incremento salarial proyectado entre abril y julio 2025** para el cluster de Desarrollo.

+42%

de las empresas otorga algún tipo de **bono remunerativo.**

+20%

fue **la tasa de rotación de la industria durante 2024**, con una marcada reducción interanual.

/EMPLEO

En **2024** la industria del **Software generó 6.131 nuevos empleos**, alcanzando 158.179 empleos registrados en total.

Empleo en la industria del Software a 2024:

158.179
(empleos registrados)

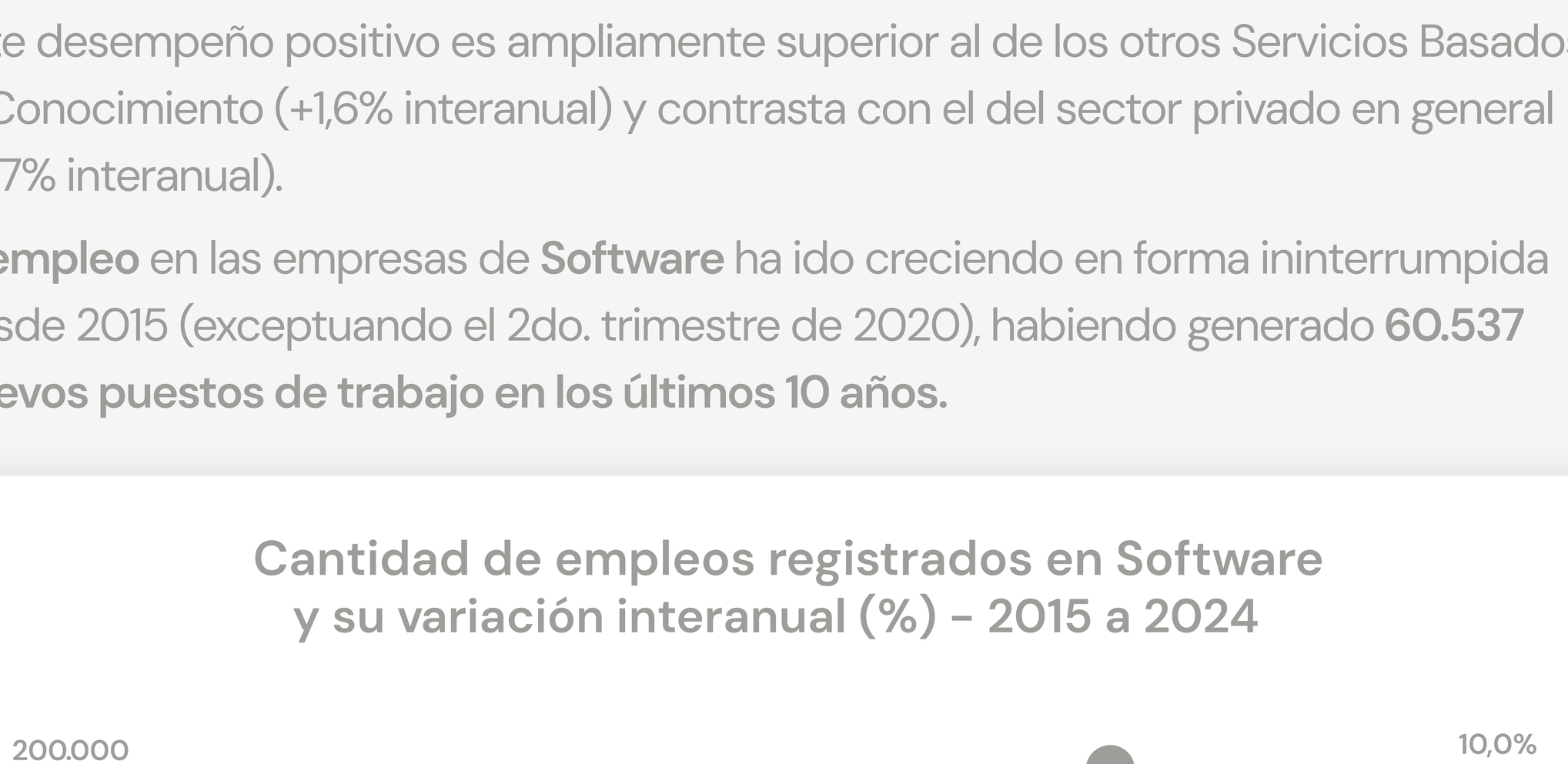
+6.131
(+4%)
empleados en el último año

2,3%
del empleo registrado privado

Este desempeño positivo es ampliamente superior al de los otros Servicios Basados en el Conocimiento (+1,6% interanual) y contrasta con el del sector privado en general (-1,7% interanual).

El **empleo** en las empresas de **Software** ha ido creciendo en forma ininterrumpida desde 2015 (exceptuando el 2do. trimestre de 2020), habiendo generado **60.537 nuevos puestos de trabajo en los últimos 10 años.**

Cantidad de empleos registrados en Software y su variación interanual (%) - 2015 a 2024

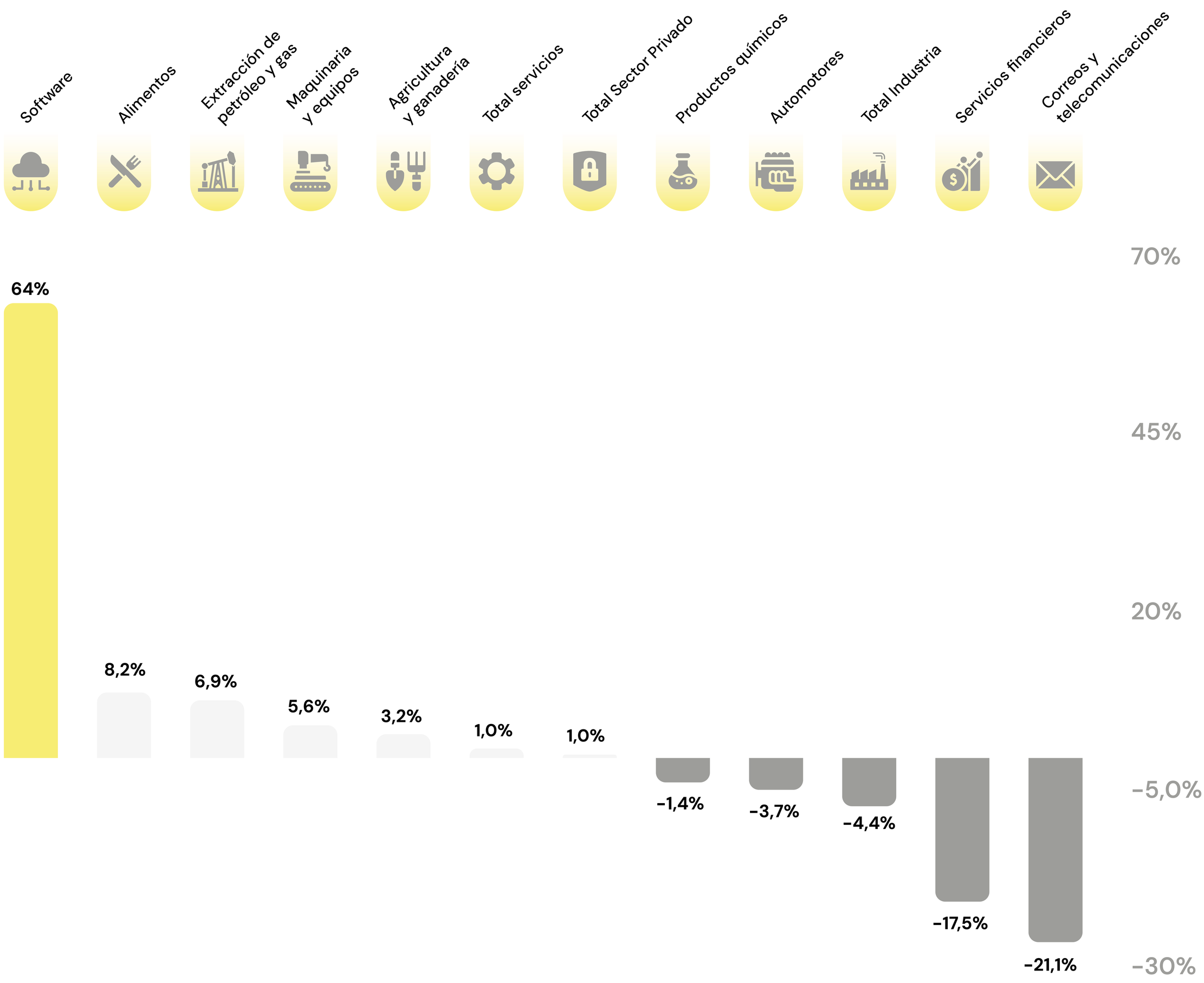


Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Economía del Conocimiento y encuestas del OPSSI.

/EMPLEO

En 2019 el crecimiento del empleo en el sector había comenzado a acelerarse (6,9%), aminoró cuando empezó la pandemia de Covid-19 (4,6% en 2020) y se disparó durante 2021 y 2022 (9,4% y 9,6% respectivamente) para volver a desacelerarse en 2023 (3%) en sintonía con la dinámica del sector en el resto del mundo. En el último año, la tendencia vuelve a ser al alza (+4%).

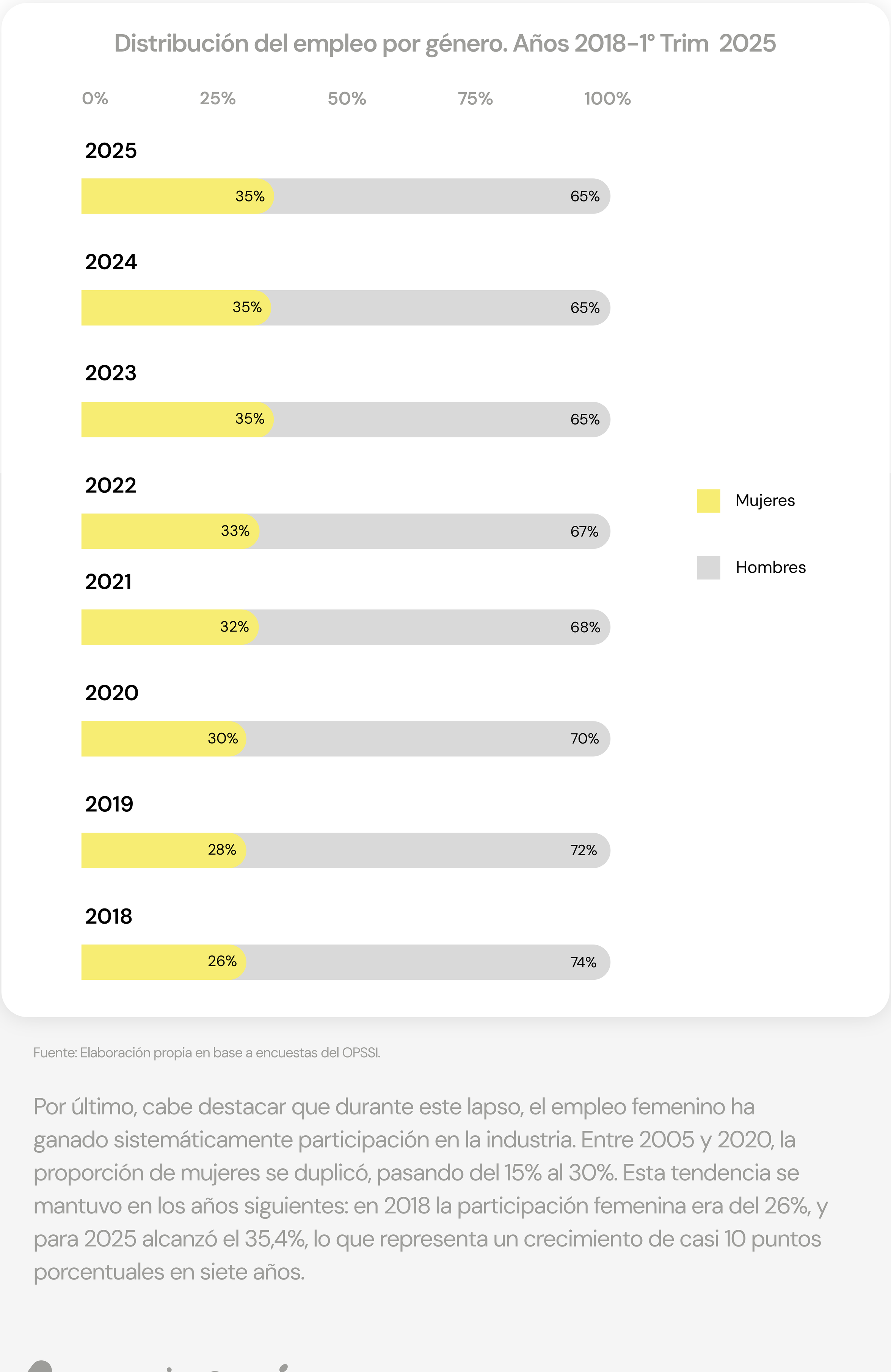
Variación últimos diez años (2015-2024) de los empleados registrados por rama de actividad



Fuente: Elaboración propia en base al Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de la Subsecretaría de Empleo y Formación Laboral.

En los últimos 10 años (2015-2024), el crecimiento del empleo en Software ha sido exponencial (64%), lo cual resulta aún más significativo teniendo en consideración que el empleo del sector privado en general sólo creció un 1% en este período, y que el de varias actividades incluso cayó. De esta manera, el **Software vio crecer su participación en el empleo privado** registrado **de un 1,4% en 2015 a un 2,3% en 2024.**

/EMPLEO



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas del OPSSI.

Por último, cabe destacar que durante este lapso, el empleo femenino ha ganado sistemáticamente participación en la industria. Entre 2005 y 2020, la proporción de mujeres se duplicó, pasando del 15% al 30%. Esta tendencia se mantuvo en los años siguientes: en 2018 la participación femenina era del 26%, y para 2025 alcanzó el 35,4%, lo que representa un crecimiento de casi 10 puntos porcentuales en siete años.

/VENTAS - EVOLUCIÓN, COMPOSICIÓN Y PRECIOS

En **2024** la industria del **Software facturó USD 22.221 millones**, lo que implica un aumento del 13,1% interanual total.

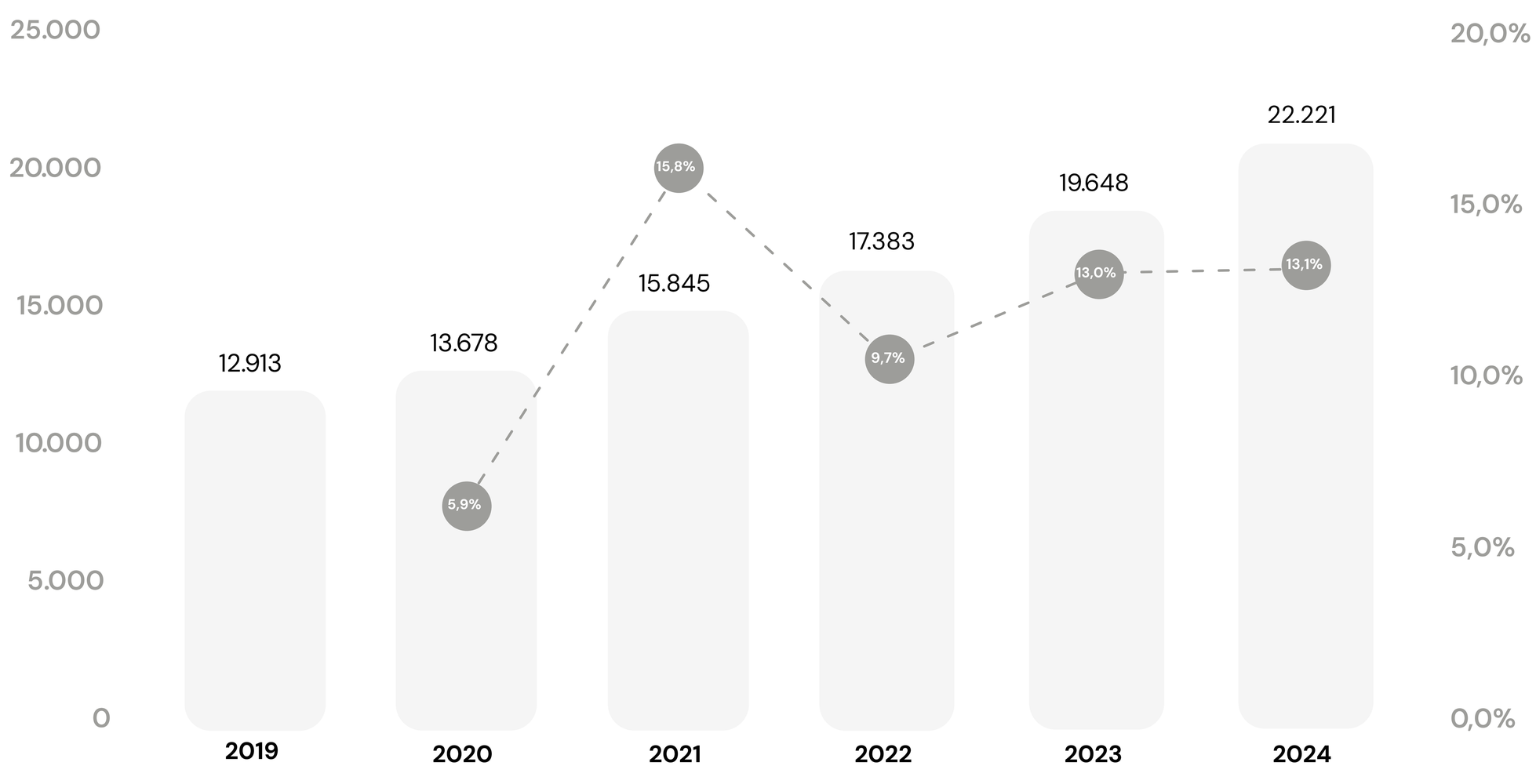
Ventas totales de la Industria del Software en 2024

22.221 millones de USD (oficial)

+2.572 (+13%) con respecto a 2023

En 2021, durante la pandemia por el Covid-19, el crecimiento de las ventas del sector aumentó considerablemente (15,8%), y aunque se desaceleró en 2022, siguió siendo relativamente elevado, volviendo a acelerarse en 2023 y creciendo un 13% en cada uno de los dos últimos años.

Facturación de las empresas de Software (en millones de USD oficial) y su variación interanual

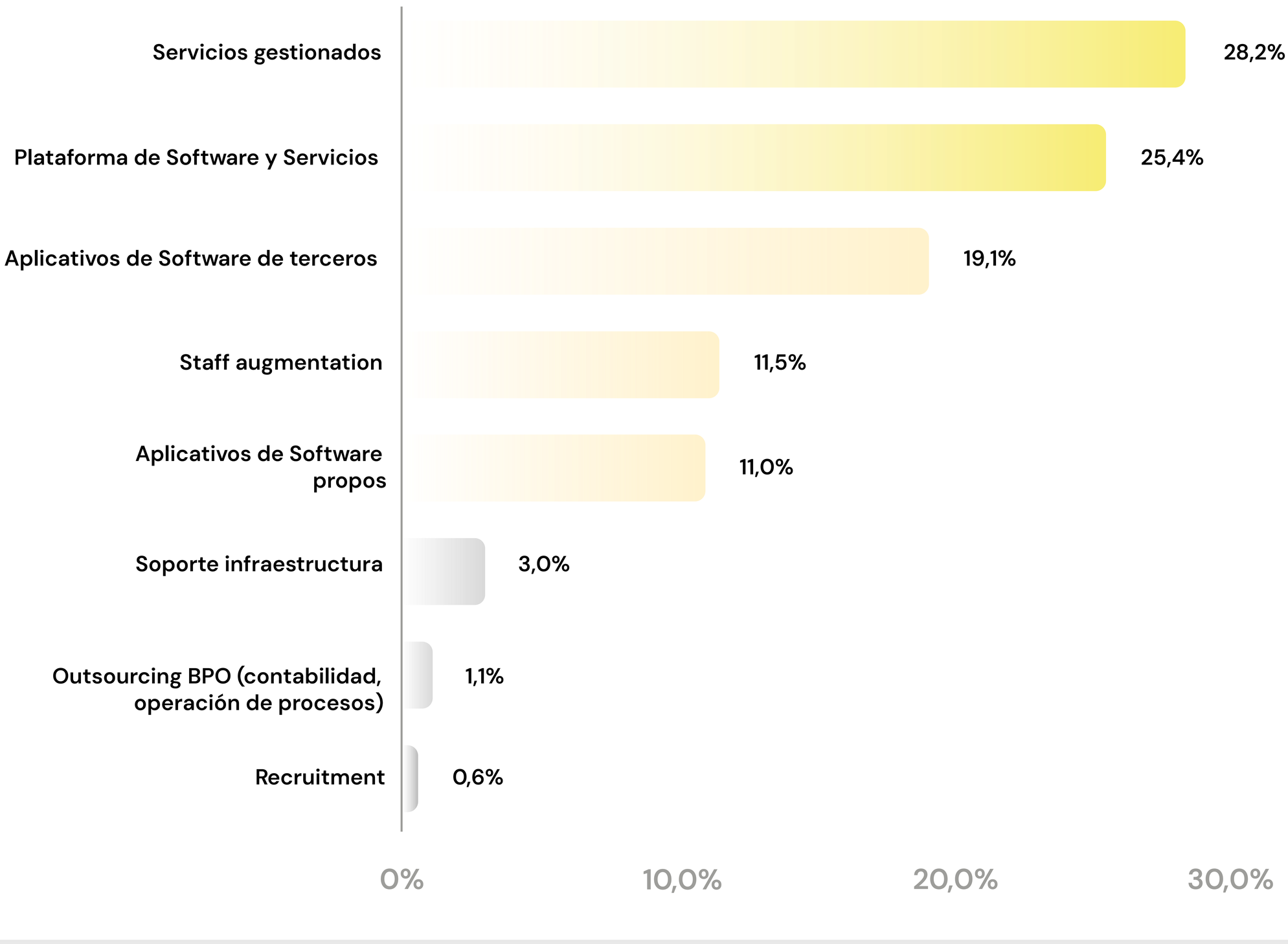


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Polo IT Buenos Aires - DG Estrategia Productiva y Regímenes de Promoción del GCBA sobre la base de ARCA.

/VENTAS - EVOLUCIÓN, COMPOSICIÓN Y PRECIOS

A 2024, **los servicios gestionados en software** (arquitectura, diseño, codificación consultoría, testing, etc.) representaron un **28,2% de la facturación**, seguidos por el **desarrollo de plataformas de software y servicios** (IaaS, PaaS, SaaS, fintech, etc.) con **un 25,4%**. La venta de **licencias de aplicaciones de software (propias y de terceros)** significaron **un 30% en conjunto.**

Distribución de las ventas del sector en % por vertical / cliente (suma 100%) - 2024

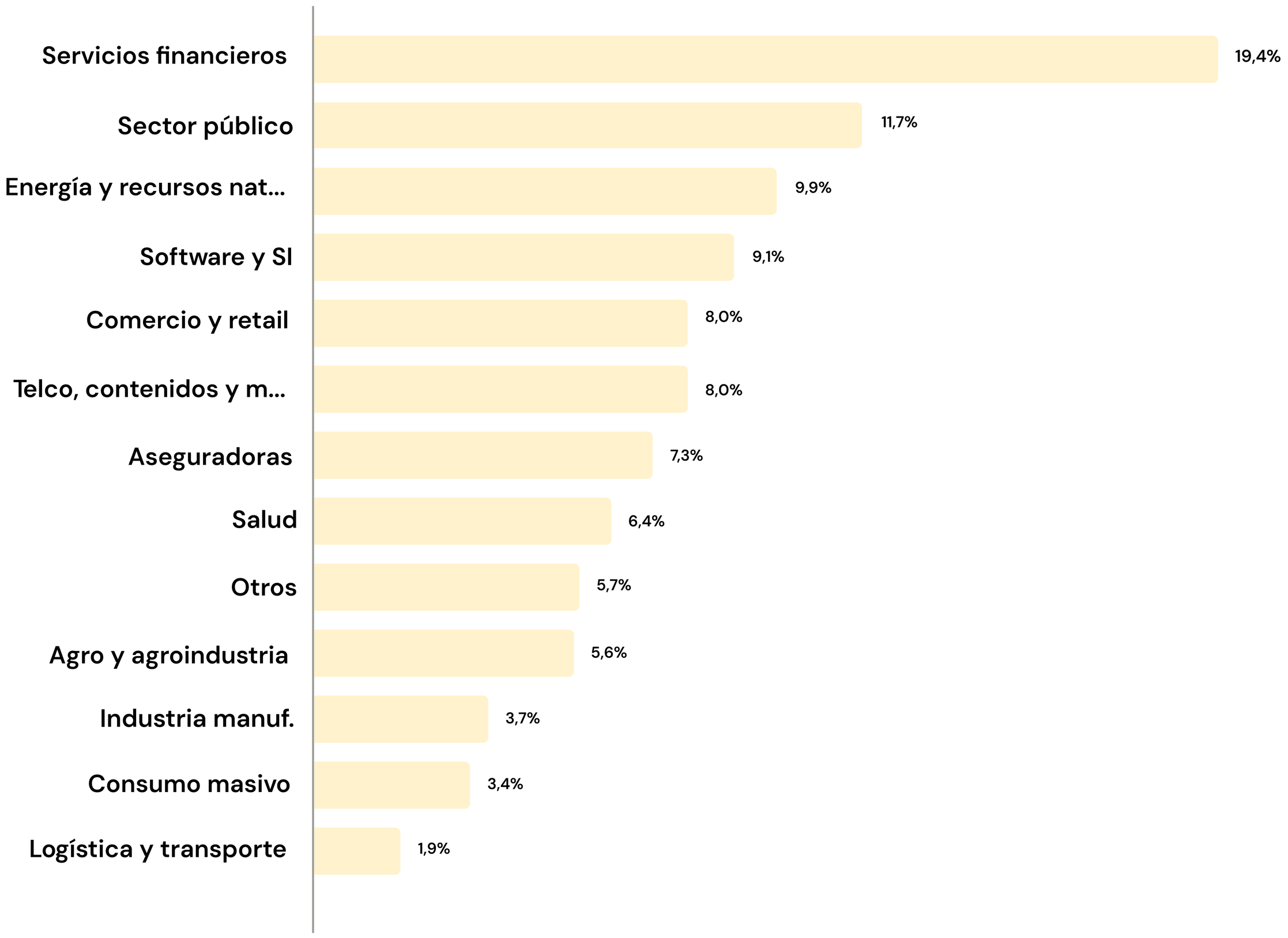


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta del OPSSI.

Al analizar la distribución de la facturación del sector por verticales, observamos que **las ventas al sector financiero (bancos, fintech, terminales de pago, etc.) lo muestran como el principal cliente con un 19,4%**; seguido bastante detrás por el sector público (gobiernos, poder judicial, etc.) con el 11,7%.

/VENTAS - EVOLUCIÓN, COMPOSICIÓN Y PRECIOS

Variación de las ventas y los precios (del principal producto o servicio SSI) en 2024

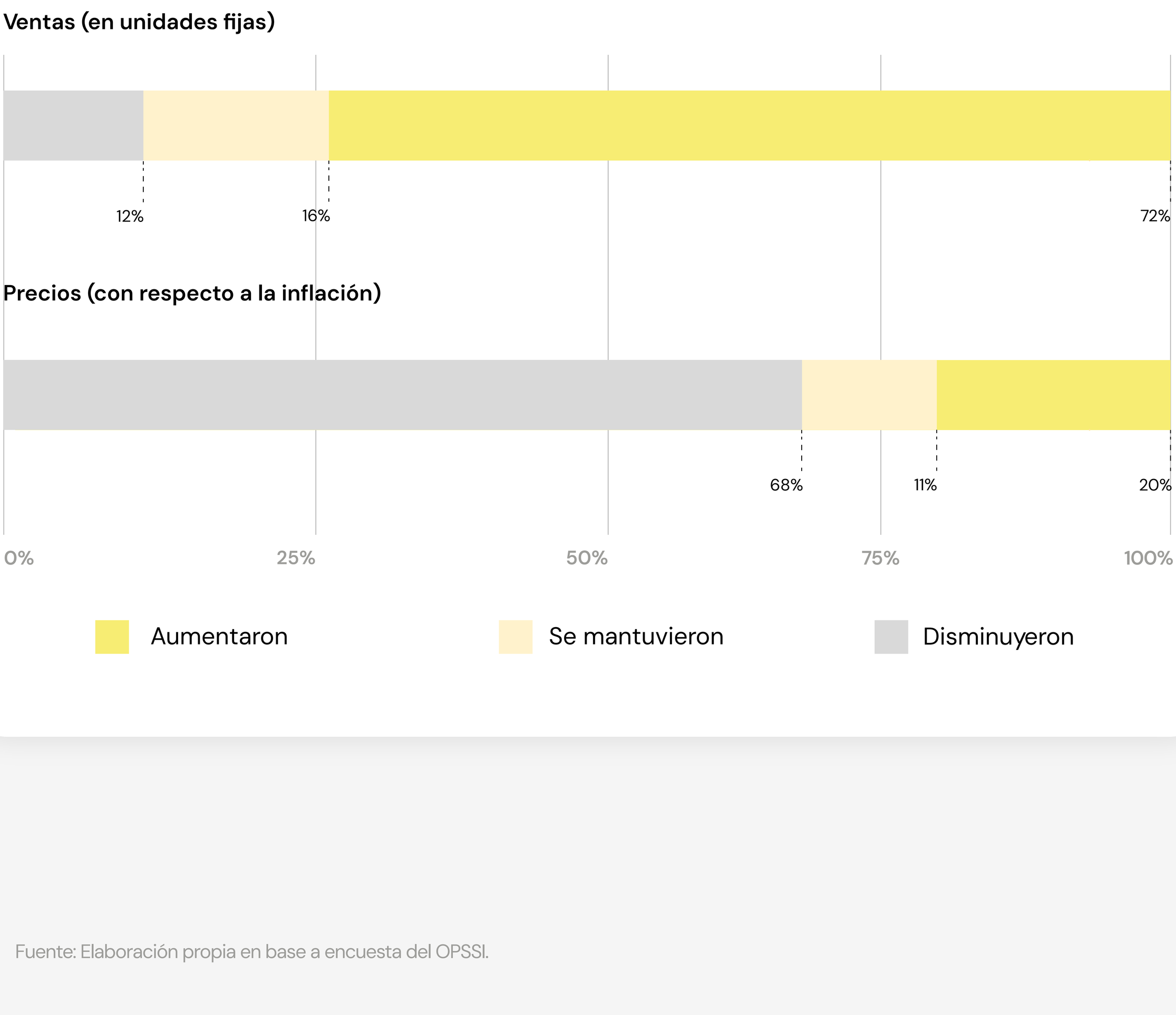


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta del OPSSI.

/VENTAS - EVOLUCIÓN, COMPOSICIÓN Y PRECIOS

El impacto negativo de la inflación se hace evidente al observar que en 2024 el 68% de las empresas actualizó los precios de sus principales productos y servicios por debajo de la inflación (en 2023 había sido el 73% de las empresas). Sin embargo, la amplia mayoría de las empresas (un 72%) logró aumentar el volumen de sus ventas medidas en unidades fijas (licencias, servicios por hora hombre, etc.).

Variación de las ventas y los precios (del principal producto o servicio SSI) en 2024



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta del OPSSI.

/SALARIOS

A marzo de 2025, el salario promedio del sector de Software alcanzó los $2.725.272, prácticamente **duplicando** su valor respecto de **marzo de 2024** y registrando un **aumento del 17,9% en relación con diciembre de 2024.**

Remuneraciones Software - Marzo 2025

$2.725.272
(promedio del sector, en bruto)

+111%
interanual y +17,9% desde dic-24

+100%
vs asalariado privado promedio

Fuente: Elaboración propia en base OEDE y encuesta OPSSI.

/SALARIOS

Al analizar la evolución del salario real (a pesos constantes de marzo 2023), se observa que el poder adquisitivo a marzo de 2025 aumentó un 8% con respecto a marzo de 2023, recuperándose así de la caída de principios del año 2024.

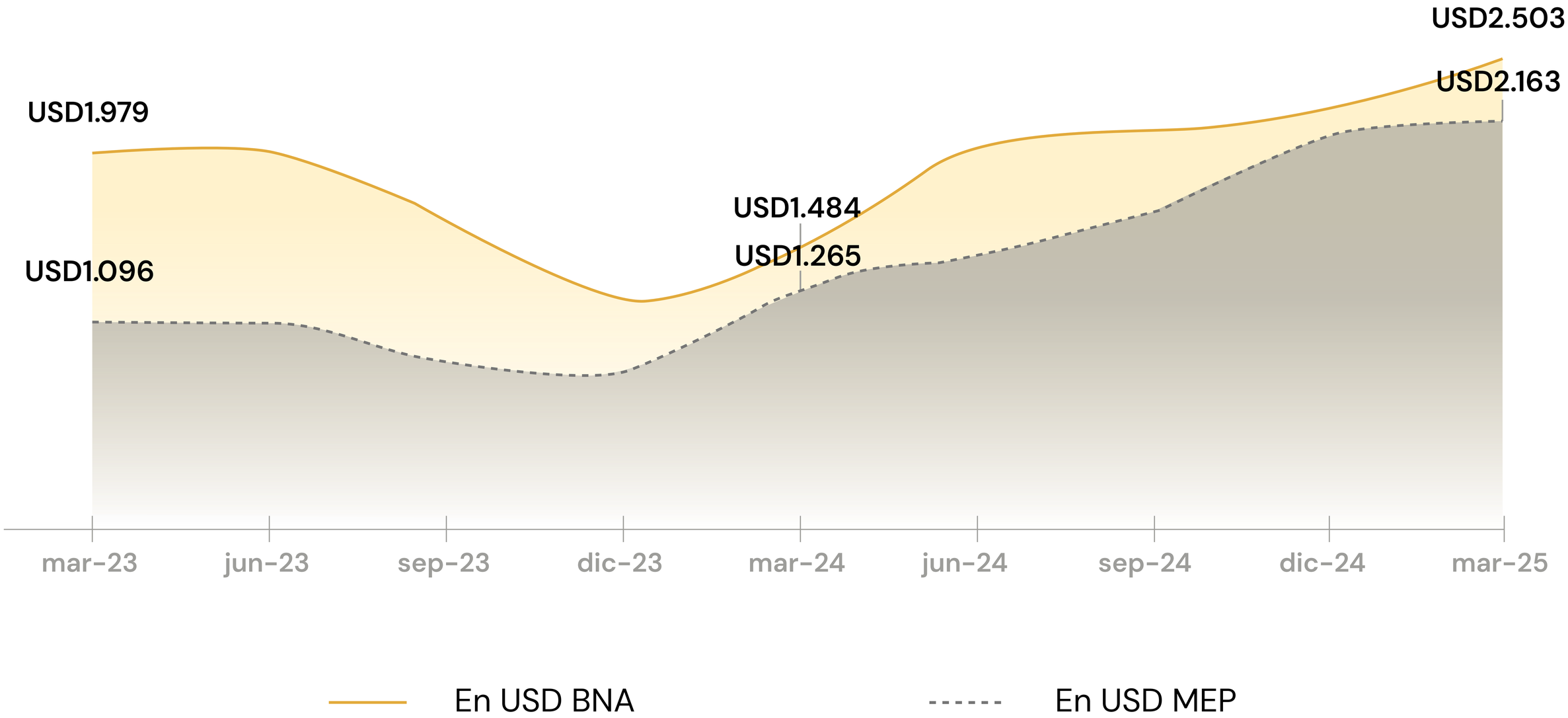
Evolución de los salarios (promedio salarios brutos) en empresas de Software en Pesos corrientes y constantes (base marzo 2023)

Fuente: Elaboración propia en base a OEDE, INDEC y Ministerio de Economía.

/SALARIOS

Un proceso similar puede observarse en la evolución de los salarios medidos en dólares durante los últimos dos años. Si bien el incremento entre puntas (marzo 2023 y marzo 2025) a tipo de cambio oficial (BNA) fue importante (+26%), el contexto macroeconómico actual ha significado que el crecimiento más significativo se ha dado en el último año (+68%).

Evolución de los salarios (promedio salarios brutos) en empresas de Software en Dólar oficial (BNA) y MEP

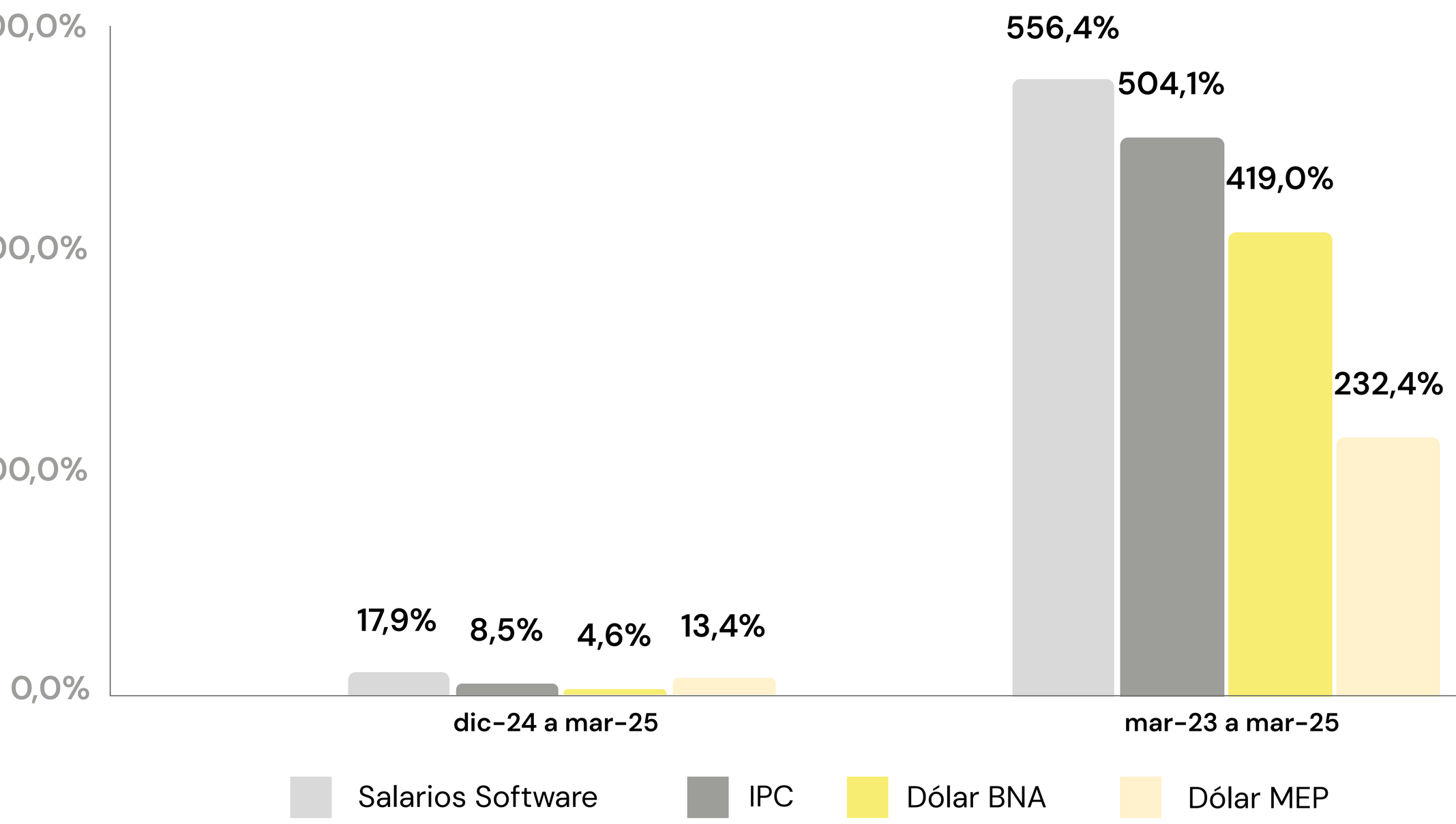


Fuente: Elaboración propia en base a OEDE, INDEC y Ministerio de Economía.

/SALARIOS

Retomando así ambos análisis, durante estos últimos años la variación salarial en la industria ha superado significativamente la variación de índice general de precios, así como también de la cotización del dólar. Repasando lo ocurrido durante el último cuatrimestre, se observa que esta dinámica se reproduce en tanto los salarios han aumentado un +17,9% mientras que el IPC y el dólar lo hicieron en un 8,5% y 13,4% respectivamente.

Valoración de los salarios en Software, la inflación (IPC) y el dólar (oficial y MEP) - primer trimestre 2025 y últimos 2 años

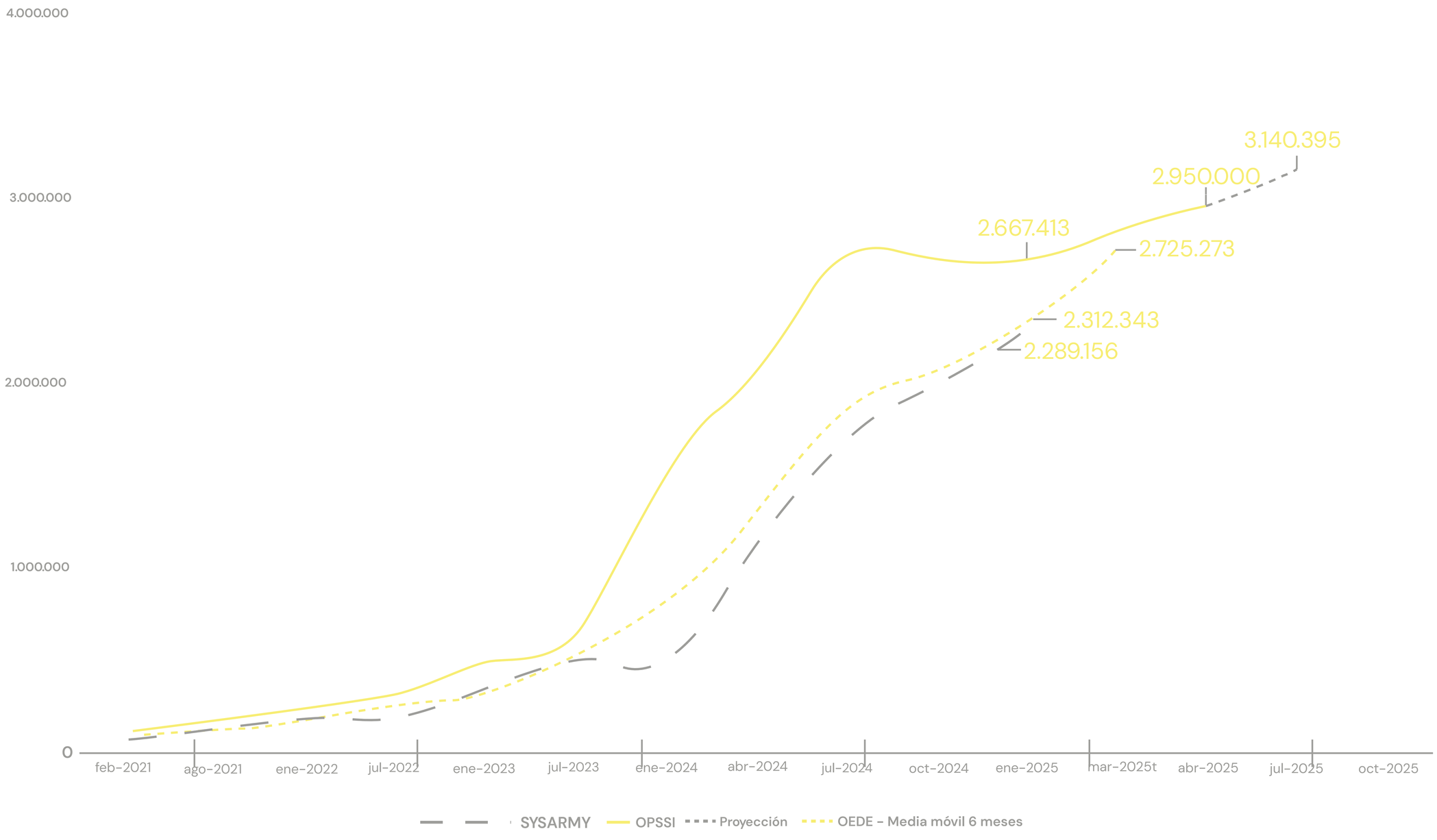


Fuente: Elaboración propia en base a OEDE, INDEC y Ministerio de Economía.

/SALARIOS CLUSTER DESARROLLO

A partir de los resultados obtenidos en nuestra última encuesta, en la presente publicación incorporamos un análisis comparado con el cluster de Desarrollo de la industria de Software. Por sus características técnicas, son salarios que se encuentran por encima de la media del sector (+8%).

Evolución salarial Cluster Desarrollo, Industria del Software y muestra SYSARMY, Años 2021-2025. En pesos.



Fuente: elaboración propia en base a encuestas del OPSSI, SysArmy y OEDE.

Durante el primer cuatrimestre de 2025, la mediana salarial del sector de acuerdo a los relevamientos del OPSSI (CESSI) se incrementó un 10,6%, mientras que para julio del año actual las firmas proyectan incrementos salariales del 6,6%.

/SALARIOS CLUSTER DESARROLLO

Realizando una apertura según seniority y concentrándose en los 3 centrales (Junior, Semisenior y Senior), se observa que los incrementos salariales informados

Mediana salarial según seniority y su variación.
Enero - Abril 2025. En miles de pesos y en porcentaje.

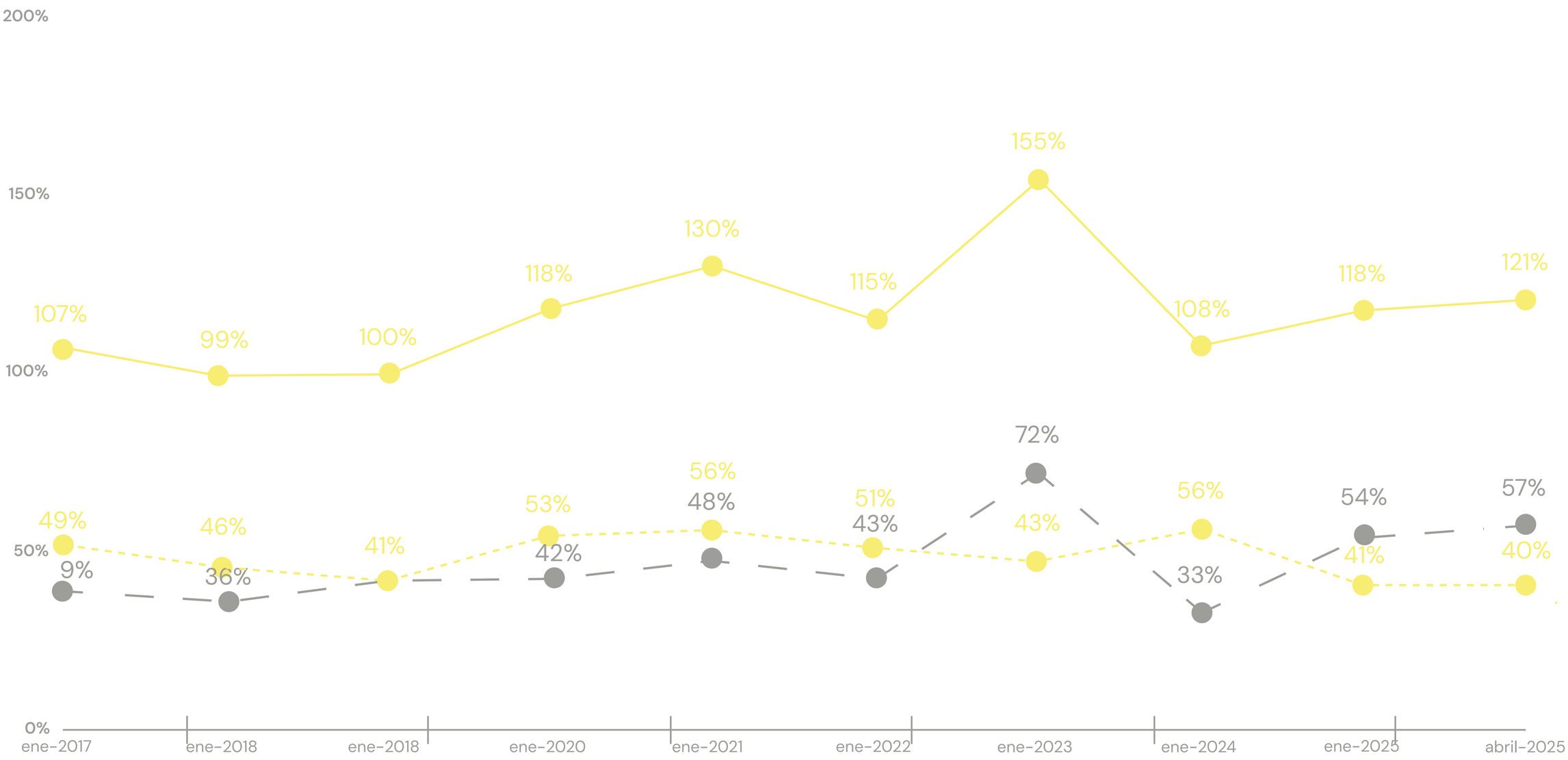
Seniority	ene-2025	abr-2025	Variación
Junior	$1.523K	$1.813K	19%
Semisenior	$2.100K	$2.290K	9%
Senior	$3.255K	$3.790K	16%

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas del OPSSI.

/SALARIOS CLUSTER DESARROLLO

En función de estos movimientos, las brechas salariales parecieran haberse estabilizado en nuevos valores, presentando una ampliación entre la categoría senior y el resto

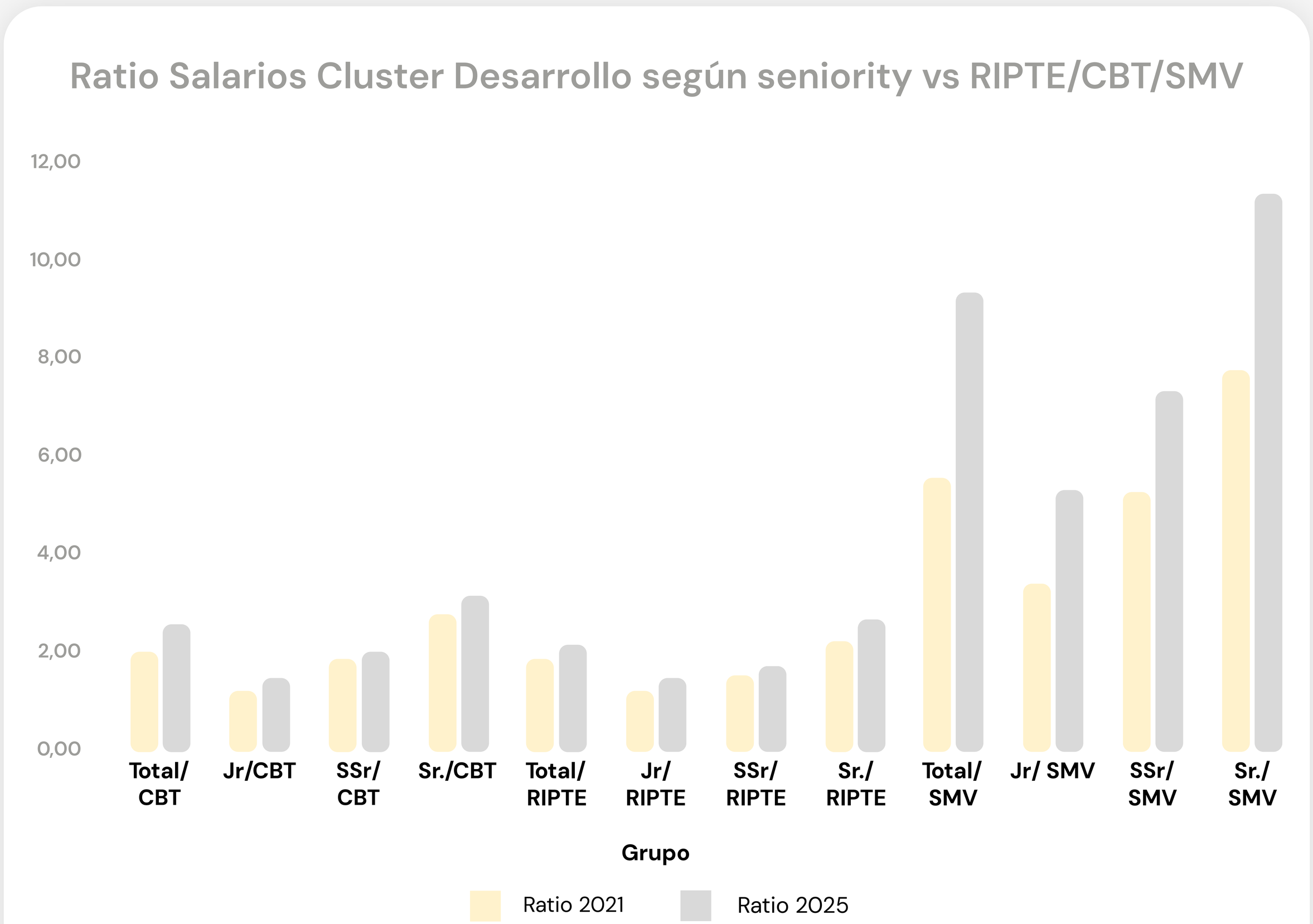
Brecha salarial según seniority. Años 2017 - 2025. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas del OPSSI.

/SALARIOS CLUSTER DESARROLLO

No obstante, tomando en cuenta la evolución durante estos últimos años, cabe destacar que, indistintamente de su seniority, los perfiles pertenecientes al cluster de Desarrollo han mejorado su situación relativa con respecto a la Canasta Básica Total (CBT), RIPTE y Salario Mínimo Vital y Móvil (SMV).

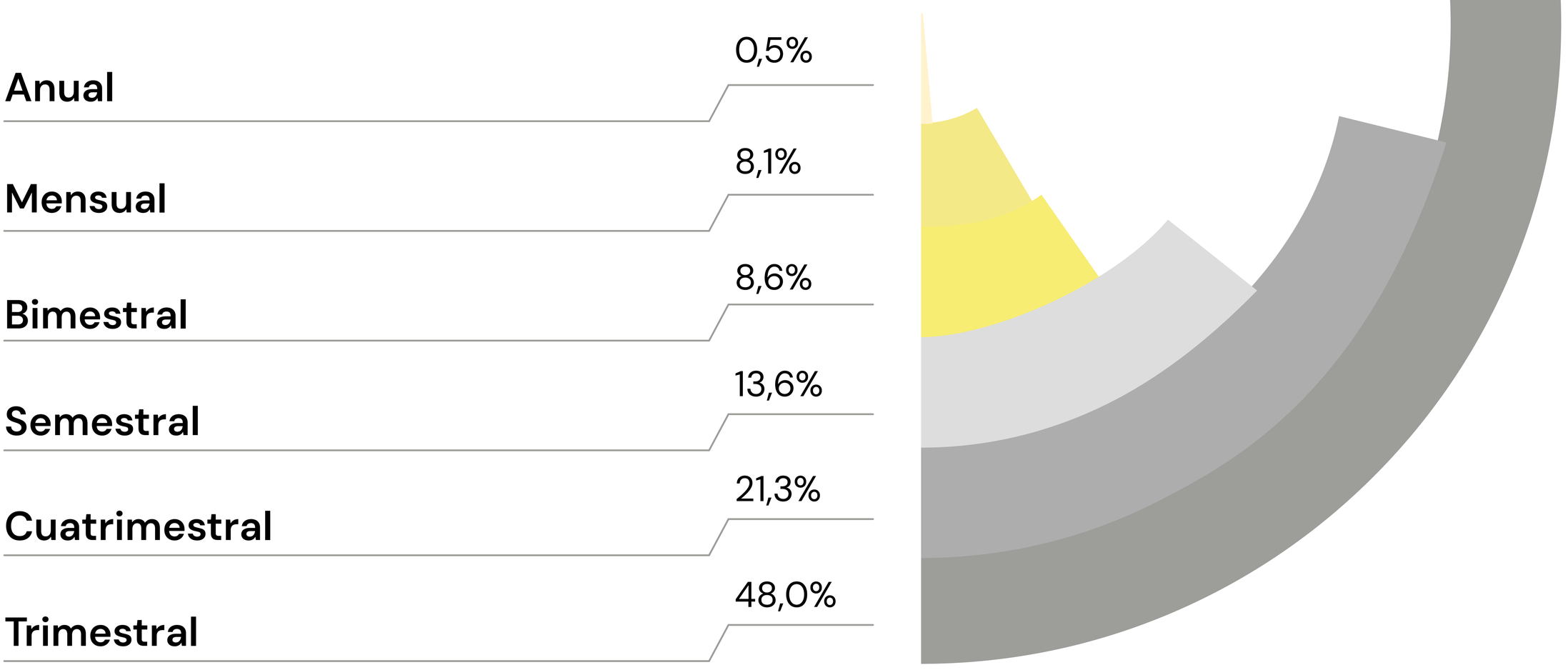


Fuente: Elaboración propia en base a encuestas del OPSSI.

/SALARIOS CLUSTER DESARROLLO

Actualmente, la mayoría de las empresas actualiza sus remuneraciones trimestralmente, estando el resto distribuidas equitativamente entre actualizaciones mensuales, bimestrales, cuatrimestrales (algo más que el resto) y semestrales.

Frecuencia de actualización de salarios entre las empresas de Software (proporción de empresas) - abril 2025

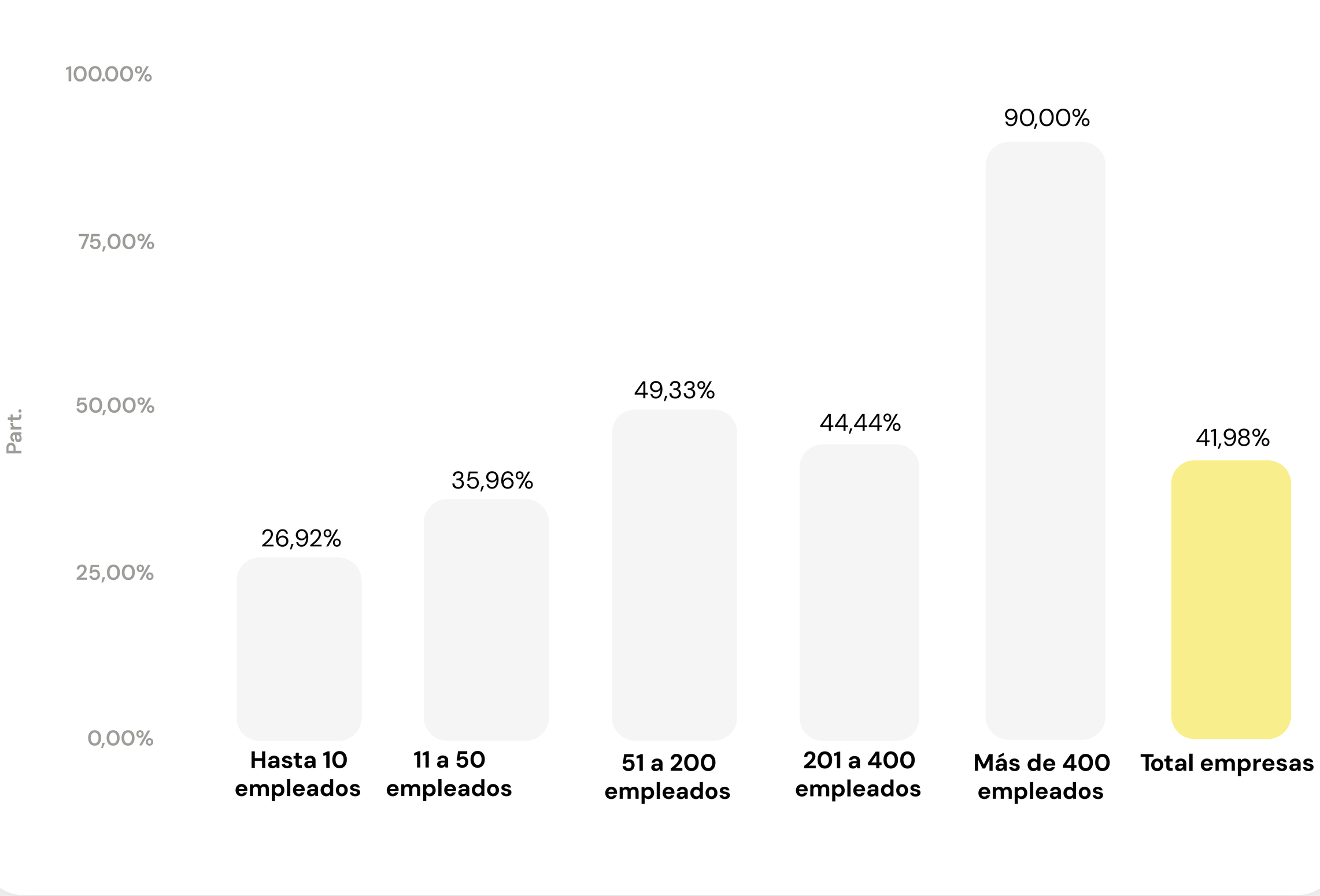


Fuente: Elaboración propia en base a encuestas del OPSSI.

/ADICIONALES

En total, cerca del 42% de las empresas relevadas otorga algún tipo de bono salarial. Para todos los estratos, en promedio se otorgan anualmente bonos equivalentes a un sueldo. En términos comparativos, podría decirse que a mayor tamaño de las empresas, mayor es la proporción de éstas que ofrece el bono salarial (como excepción, la proporción de empresas de 201 a 400 empleados que otorgan bonos sería menor a la de entre 51 a 200 empleados).

Empresas que otorgan bonos (en %) - Total empresas - Abril 25

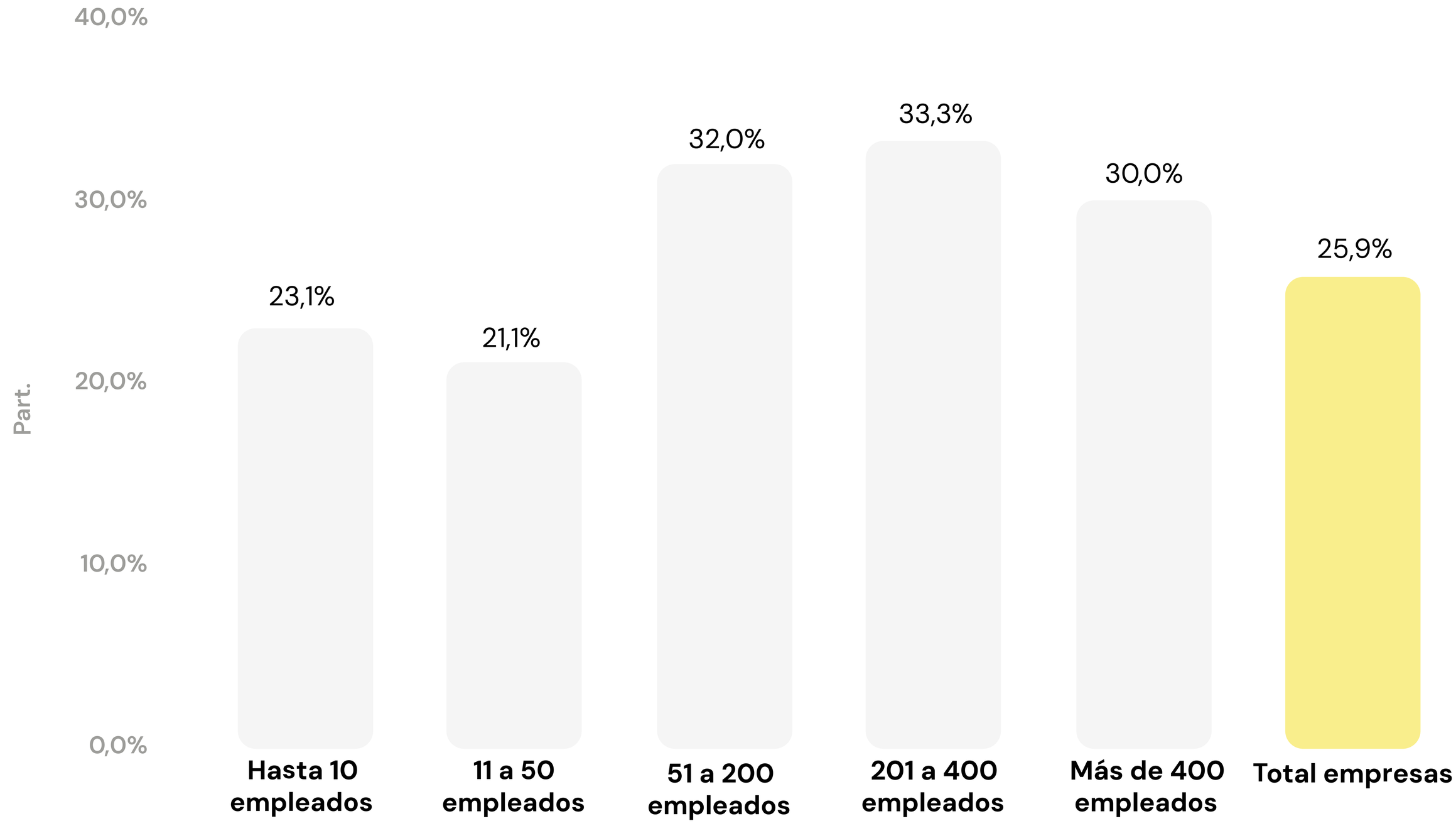


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta del OPSSI.

/ADICIONALES

En total, el 25,9% de las empresas otorga adicionales no remunerativos. A diferencia del caso de los bonos, no se observa una correlación tan definida según el tamaño de la empresa, aunque existe una brecha entre las empresas de más y menos de 50 empleados. De acuerdo a lo relevado en nuestra última encuesta, las empresas entregaron en promedio $30.000 como adicionales a todos los seniorities.

Empresas que otorgan bonos (en %) - Total empresas - Abril 25

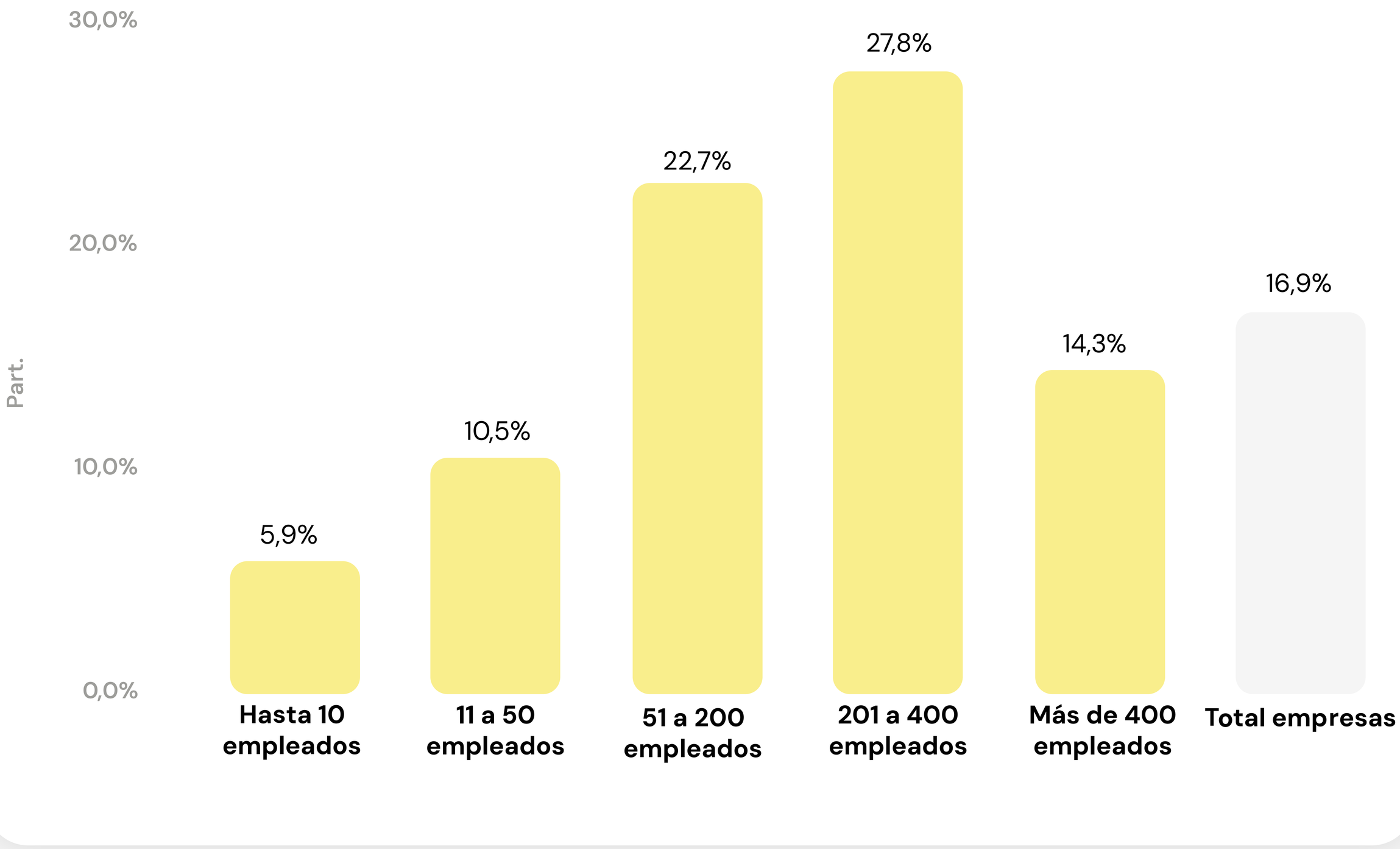


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta del OPSSI.

/ADICIONALES

Por último, se observa entre las empresas relevadas que el 16,9% paga parte de sus salarios en otras monedas (US$, criptos, etc.). En particular, esta práctica parece tener mayor participación en firmas de entre 50 y 400 empleados.

Empresas que pagan parte del sueldo en otras monedas (en %) - Total muestra - Abr. 25

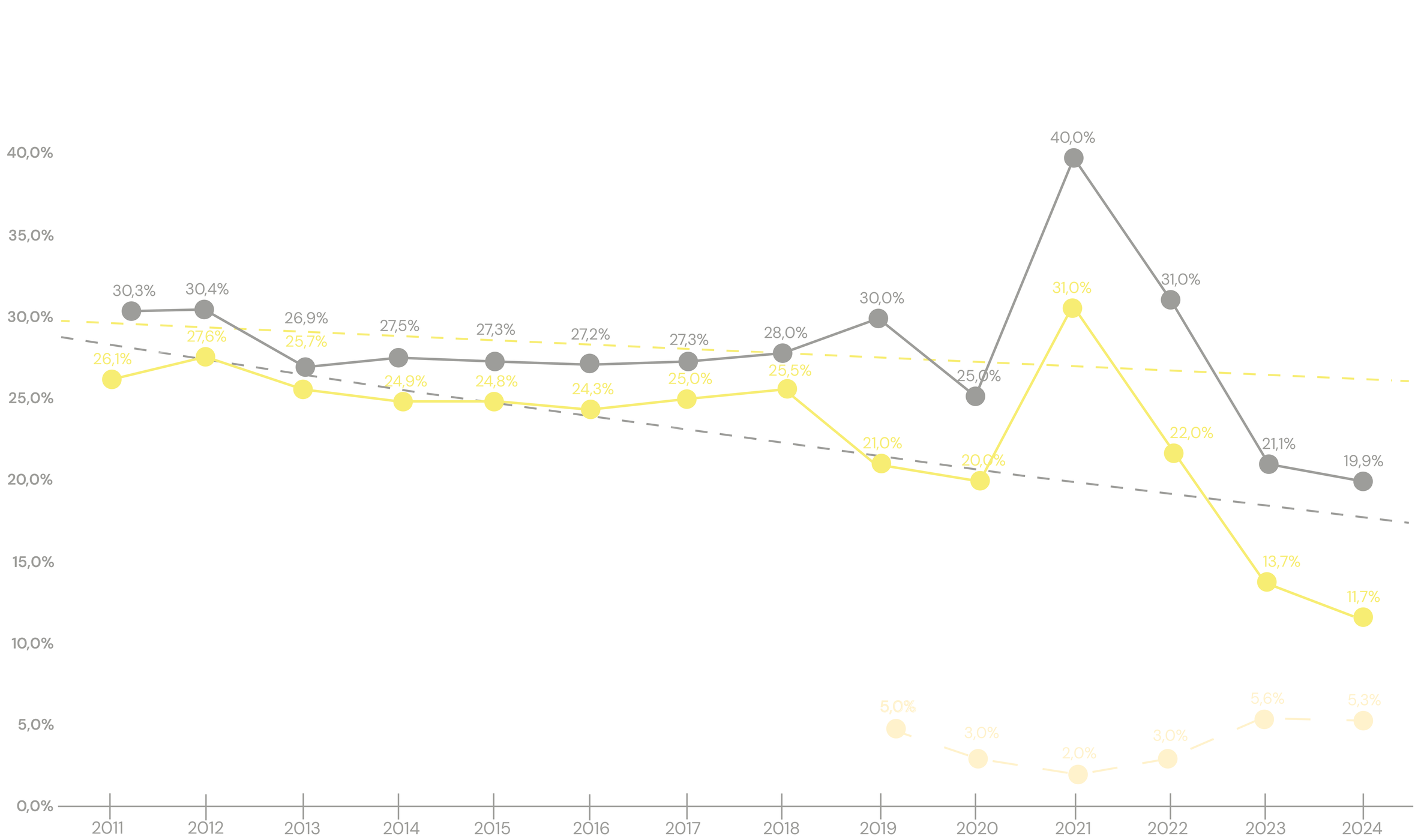


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta del OPSSI.

/TASA DE ROTACIÓN

La rotación de personal en el sector ha sido históricamente elevada, con valores entre el 27% y el 28% entre 2013 y 2018. Sin embargo, en los últimos años ha experimentado cambios significativos: luego de alcanzar el 30% en 2019, descendió al 25% en 2020 debido al inicio de la pandemia de Covid-19; en 2021 se disparó hasta un máximo histórico del 40%, para luego iniciar un descenso sostenido que llevó la tasa al 20% en 2024, es decir, a la mitad del valor registrado tres años antes.

Tasa de rotación, deserción y despidos. Años 2011-2024



Tasa de rotación: promedio entre altas y bajas / promedio de personal al inicio y final del período.
Tasa de deserción: renuncias / promedio de personal al inicio y final del período.
Tasa de despidos: despidos / promedio de personal al inicio y final del período.
Fuente: Elaboración propia en base a encuestas del OPSSI.

/TASA DE ROTACIÓN

En gran medida, esta estabilización de la rotación en niveles considerablemente más bajos que los estándares del sector se explica por una tasa de deserción del 12%, sensiblemente inferior a la histórica, que rondaba el 20%.

Tomando en cuenta lo ocurrido durante los primeros meses de este año, la tendencia a la baja pareciera continuar, en tanto todos los registros muestran marcadas reducciones en términos interanuales.

Tasa comparada abril 2024 vs abril 2025

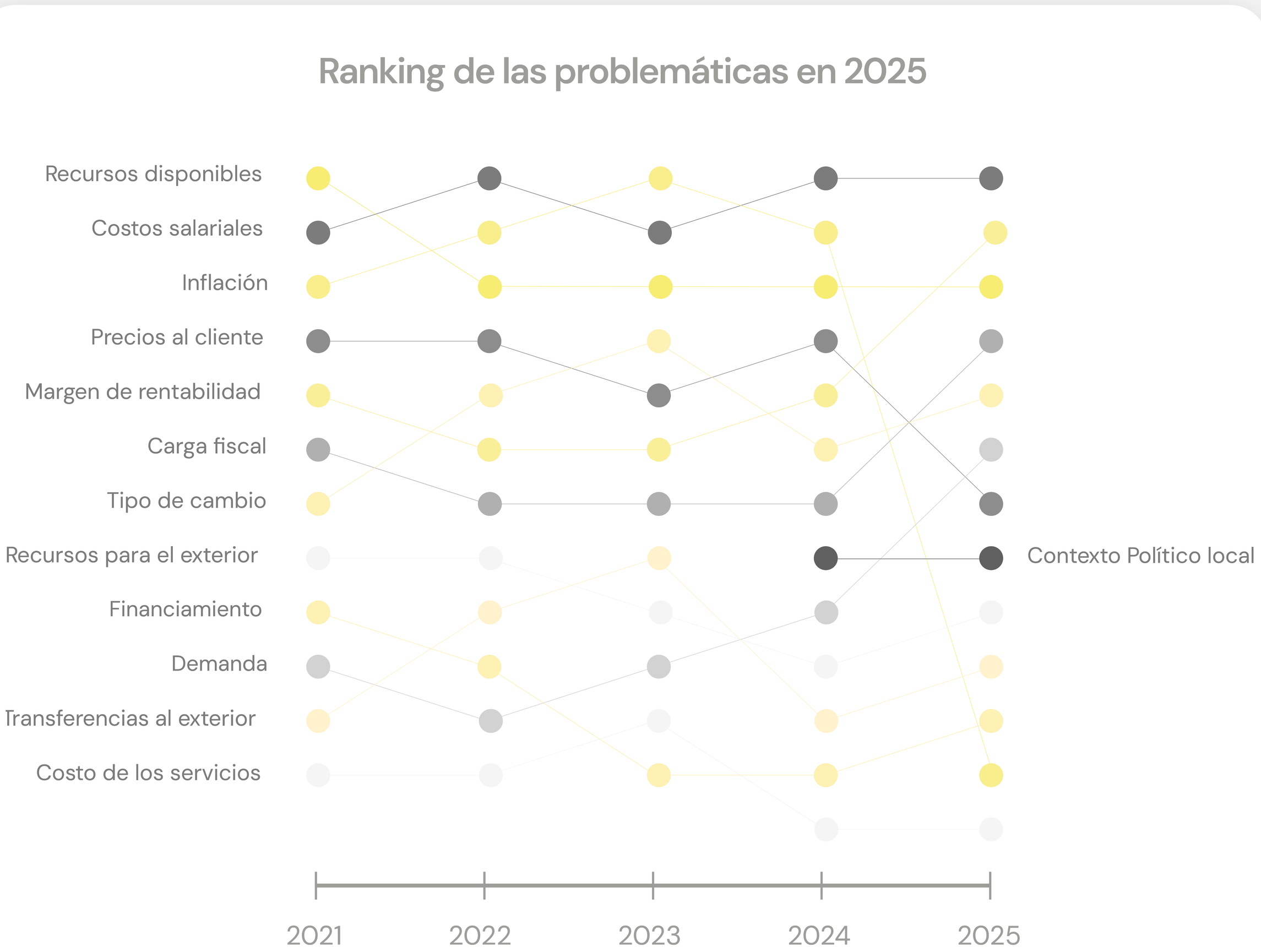
	ABRIL 24	ABRIL 25
Tasa deserción	4,1%	2,0%
Tasa rotación	6,4%	3,2%
Tasa despidos	1,6%	0,9%

Fuente: Elaboración propia en base a OPSSI

/PRINCIPALES DIFICULTADES DE 2019 A 2024 Y EXPECTATIVAS PARA 2025

En 2024, el principal problema que percibieron las empresas de Software fueron **los costos salariales, y la inflación en un segundo lugar** (aunque ambos estén relacionados). La disponibilidad de recursos calificados, que históricamente fue la principal dificultad que debió enfrentar el sector para crecer, quedó relegada desde 2022 a un tercer lugar.

Ranking de las problemáticas en 2025

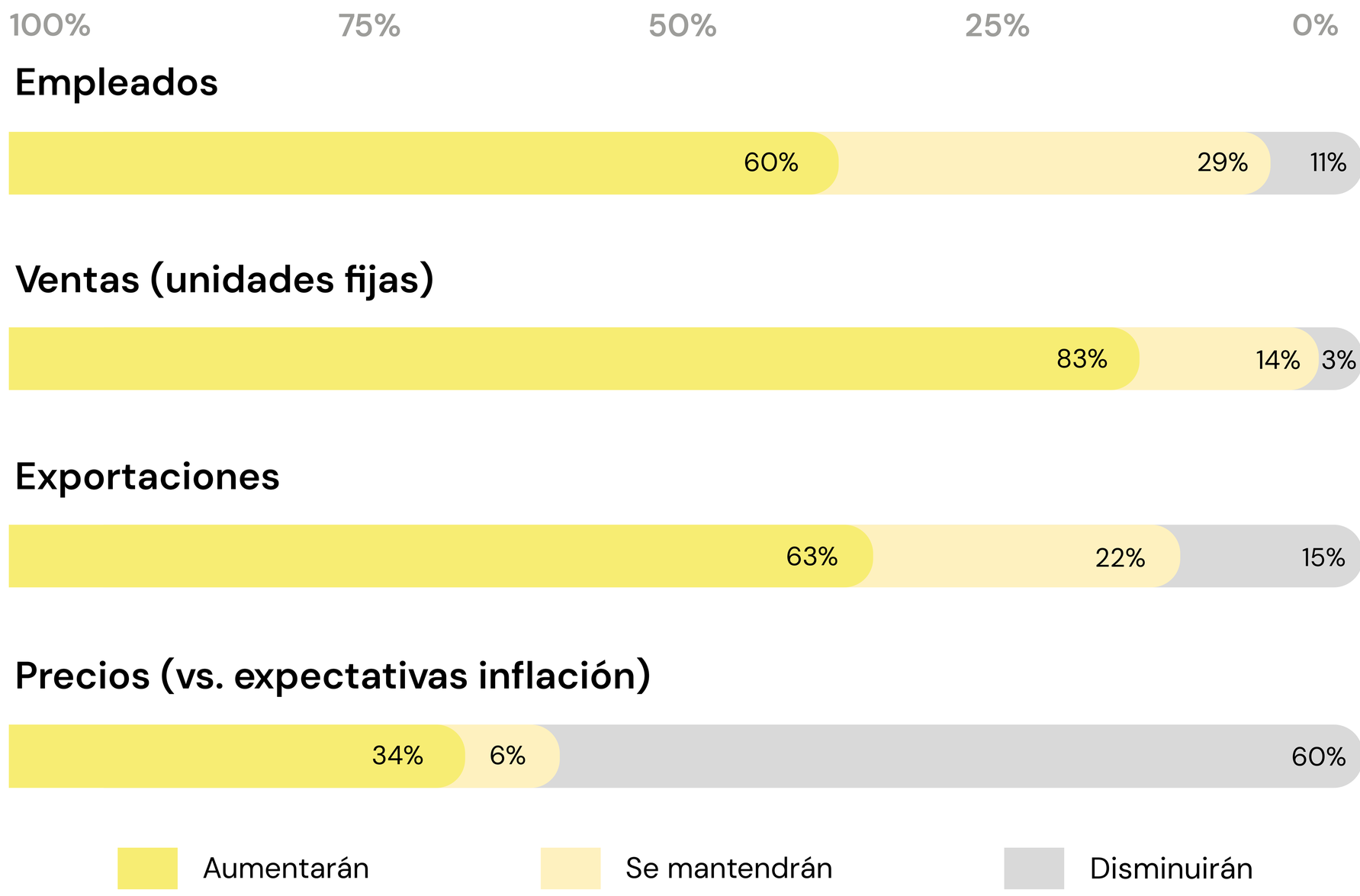


Fuente: Elaboración propia.

/PRINCIPALES DIFICULTADES DE 2019 A 2024 Y EXPECTATIVAS PARA 2025

Para 2025, las expectativas son que la inflación prácticamente ya no tenga ninguna incidencia sobre las perspectivas del negocio, ganando terreno como dificultades **el margen de rentabilidad, la carga fiscal y la demanda.**

Expectativas de las empresas para 2025



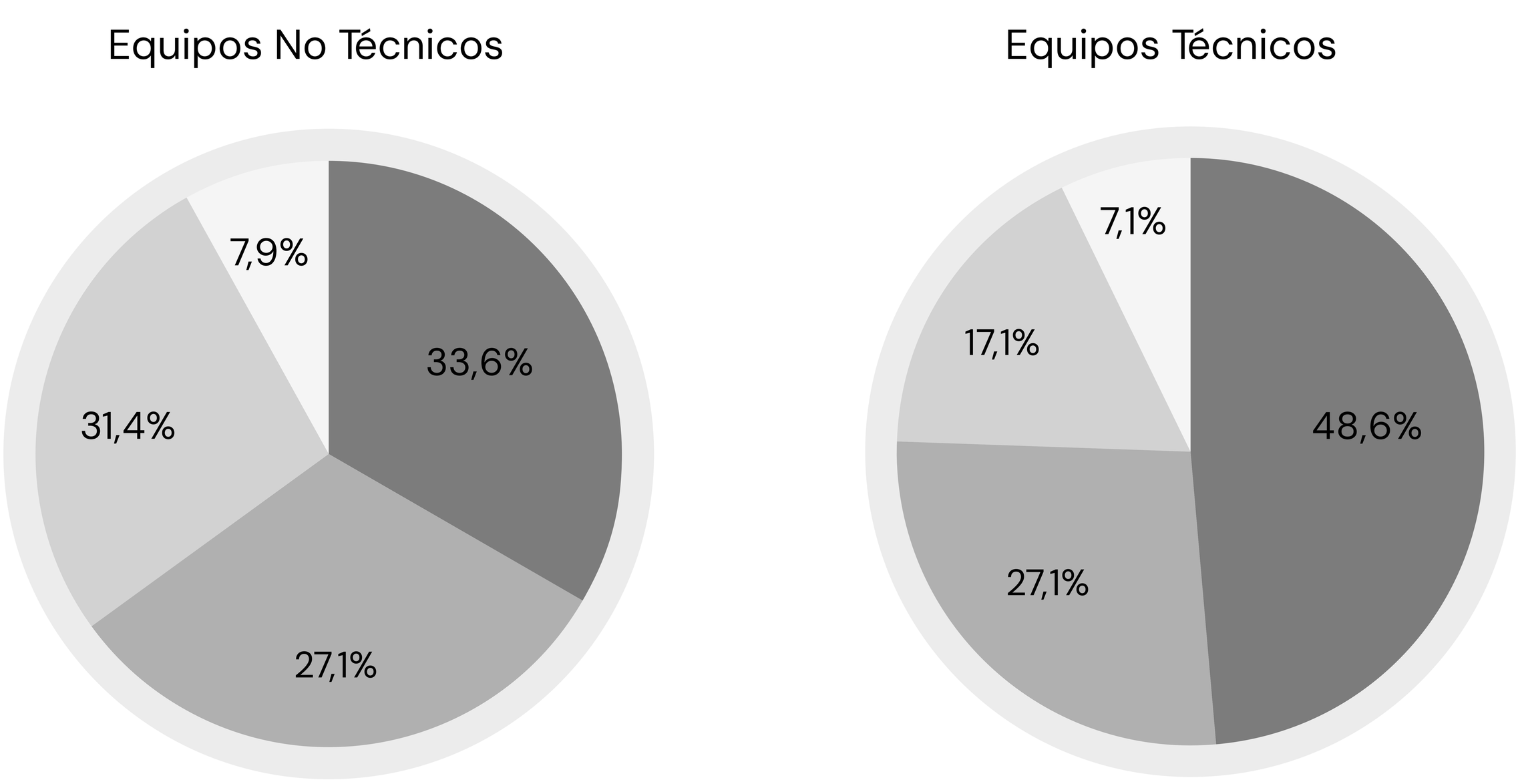
Fuente: Elaboración propia.

Más de la mitad de las empresas (60%) espera aumentar su personal con respecto a 2024, confirmando la tendencia al crecimiento sostenido del empleo en el Software; y **una proporción aún mayor (83%) espera que en 2025 el volumen de sus ventas, medidas en unidades fijas** (cantidad de licencias, servicios medidos en horas hombre, etc.), **continúe subiendo**. Entre aquellas empresas que exportan, las expectativas también son alentadoras: **un 63% espera que las ventas al exterior suban** y sólo un 15% que disminuyan. Con respecto a los precios, la gran mayoría (60%) espera que varíen por debajo de la inflación (IPC).

/FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Durante el mes de abril de 2025 el espacio de Talento de la CESSI elaboró una encuesta adicional relevando la opinión de los socios y sus colaboradores. En esta oportunidad, el análisis se centró en el impacto de los esquemas de presencialidad sobre la productividad de las firmas y sus equipos de trabajo.

Esquema de presencialidad según perfil.



Fuente: Elaboración propia.

En primera instancia, comparando los esquemas entre los dos tipos de perfiles informados, los técnicos suelen tener menores niveles de presencialidad respecto a los perfiles no-técnicos.

/FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Realizando esta apertura por tamaño de empresa, se observa que los esquemas de trabajo remoto están más presentes en firmas con menos de 100 colaboradores. A su vez, a medida que se incrementa el tamaño adquieren mayor participación los esquemas mixtos.

Esquema de presencialidad según tamaño de empresa

EQUIPOS TÉCNICOS	10 COLABORADORES O MENOS	11 Y 50 COLABORADORES	51 Y 100 COLABORADORES	101 Y 300 COLABORADORES	301 Y 1.000 COLABORADORES	MÁS DE 1.000 COLABORADORES
Remoto (sin día fijo)	52,38%	49,09%	57,14%	47,62%	23,08%	50%
Eventual (1 día a la semana en oficina)	19,05%	25,45%	28,57%	28,57%	38,4%	50%
Mixto (2/3 días a la semana en oficina)	14,29%	14,55%	14,29%	19,05%	38,4%	
Presencial (4/5 días por semana en oficina)	14,29%	10,91%		4,76%		
EQUIPOS NO TÉCNICOS						
Remoto (sin día fijo)	38,10%	41,82%	42,86%	19,05%		
Eventual (1 día a la semana en oficina)	38,10%	23,64%	17,86%	38,10%	23,08%	50%
Mixto (2/3 días a la semana en oficina)	9,52%	21,82%	39,29%	38,10%	76,92%	50%
Presencial (4/5 días por semana en oficina)	14,29%	12,73%		4,76%		

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de equipos no-técnicos, los esquemas remotos están presentes principalmente también en firmas con menos de 100 colaboradores. En firmas grandes (+ de 300 colaboradores), los esquemas mixtos son más comunes.

/FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

En el esquema actual, un 80% de los encuestados considera que la productividad se mantuvo o aumentó. Tomando en cuenta el tamaño de las empresas, y de manera estilizada, podría decirse que la pérdida de productividad se registró en las empresas de mayor tamaño.

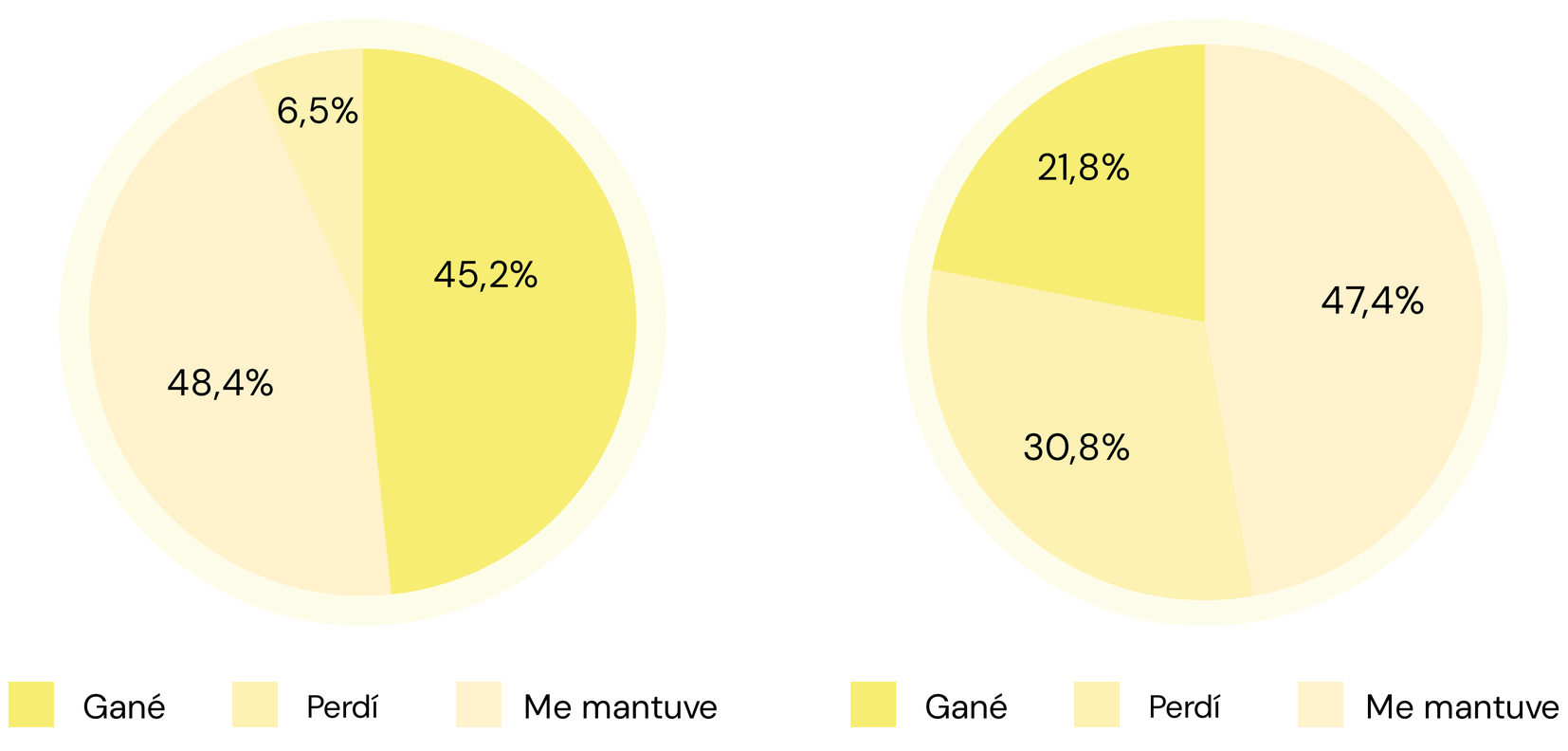
Esquema de presencialidad según tamaño de empresa

PRODUCTIVIDAD	10 COLABORADORES O MENOS	11 Y 50 COLABORADORES	51 Y 100 COLABORADORES	101 Y 300 COLABORADORES	301 Y 1.000 COLABORADORES	MÁS DE 1.000 COLABORADORES
Gané	61,90%	29,09%	35,71%	19,05%	15,38%	
Me mantuve	28,57%	47,27%	53,57%	57,14%	53,85%	50%
Perdí	9,52%	23,64%	10,71%	23,81%	30,77%	50%

Fuente: Elaboración propia.

No obstante, tomando en cuenta el perfil de quien contestó la encuesta, se observa que quienes registran mayoritariamente las pérdidas de productividad han sido los socios. En este contexto, y dado que no es una exigencia mayoritaria por parte de sus clientes, el retorno a la presencialidad se plantea como el medio más adecuado para revertir esta situación y recuperar

Impacto en productividad según perfil



/FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Tomando en cuenta la opinión de los socios que han registrado pérdidas en la productividad de sus empresas, se observa que su intención es incrementar la presencialidad en esquemas de 2 a 3 días para los perfiles técnicos y de 3 a 4 para aquellos no-técnicos. Por último, el 30% de los socios no considera incrementar la cantidad de días.

Incremento (evaluado[2]) en la cantidad de días según esquema y equipo. - Empresas que perdieron competitividad.

ESQUEMA ACTUAL / INCORPORACIÓN DE DÍAS

EQUIPOS TÉCNICOS	0	1	2	3	TOTAL
Remoto (sin día fijo)	12,50%		29,17%	4,17%	23,08%
Eventual (1 día a la semana en oficina)	12,50%	16,67%	8,33%		38,4%
Mixto (2/3 días a la semana en oficina)		12,50%			12,50%
Presencial (4/5 días por semana en oficina)	4,17%				14,29%
TOTAL	29,17%	29,17%	37,50%	4,17%	100%
EQUIPOS NO TÉCNICOS					
Remoto (sin día fijo)	8,33%		42,86%	4,17%	29,17%
Eventual (1 día a la semana en oficina)	12,50%	4,17%	17,86%		33,33%
Mixto (2/3 días a la semana en oficina)	8,33%	25,00%	39,29%		37,50%
TOTAL	29,17%	29,17%	37,50%	4,17%	100%

Fuente: Elaboración propia.

[2] Se trata de la cantidad de días adicionales que los encuestados están dispuestos a pedir a sus colaboradores.

/FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Realizando un análisis similar para las firmas que mantuvieron su productividad y considerando la opinión de socios y colaboradores, vemos que mayoritariamente (55%) no se planea modificar el esquema de presencialidad. Aun así, cabe destacar que una proporción significativa (38%) evalúa avanzar hacia esquemas de 2-3 días.

Incremento (evaluado[3]) en la cantidad de días según esquema y equipo. - Empresas que mantuvieron la productividad.

ESQUEMA ACTUAL / INCORPORACIÓN DE DÍAS

EQUIPOS TÉCNICOS	0	1	2	5	TOTAL
Remoto (sin día fijo)	26,87%	14,93%	2,99%		44,78%
Eventual (1 día a la semana en oficina)	8,96%	17,91%	1,49%		28,36%
Mixto (2/3 días a la semana en oficina)	11,94%	5,97%			17,91%
Presencial (4/5 días por semana en oficina)	7,46%			1,49%	8,96%
TOTAL	55,22%	38,81%	4,48%	1,49%	100%
EQUIPOS NO TÉCNICOS					
Remoto (sin día fijo)	20,90%	8,96%	1,49%		31,34%
Eventual (1 día a la semana en oficina)	11,94%	14,93%	1,49%		28,3%
Mixto (2/3 días a la semana en oficina)	13,43%	14,93%			28,3%
Presencial (4/5 días por semana en oficina)	8,96%		1,49%	1,49%	11,94%
TOTAL	29,17%	29,17%	37,50%	1,49%	100%

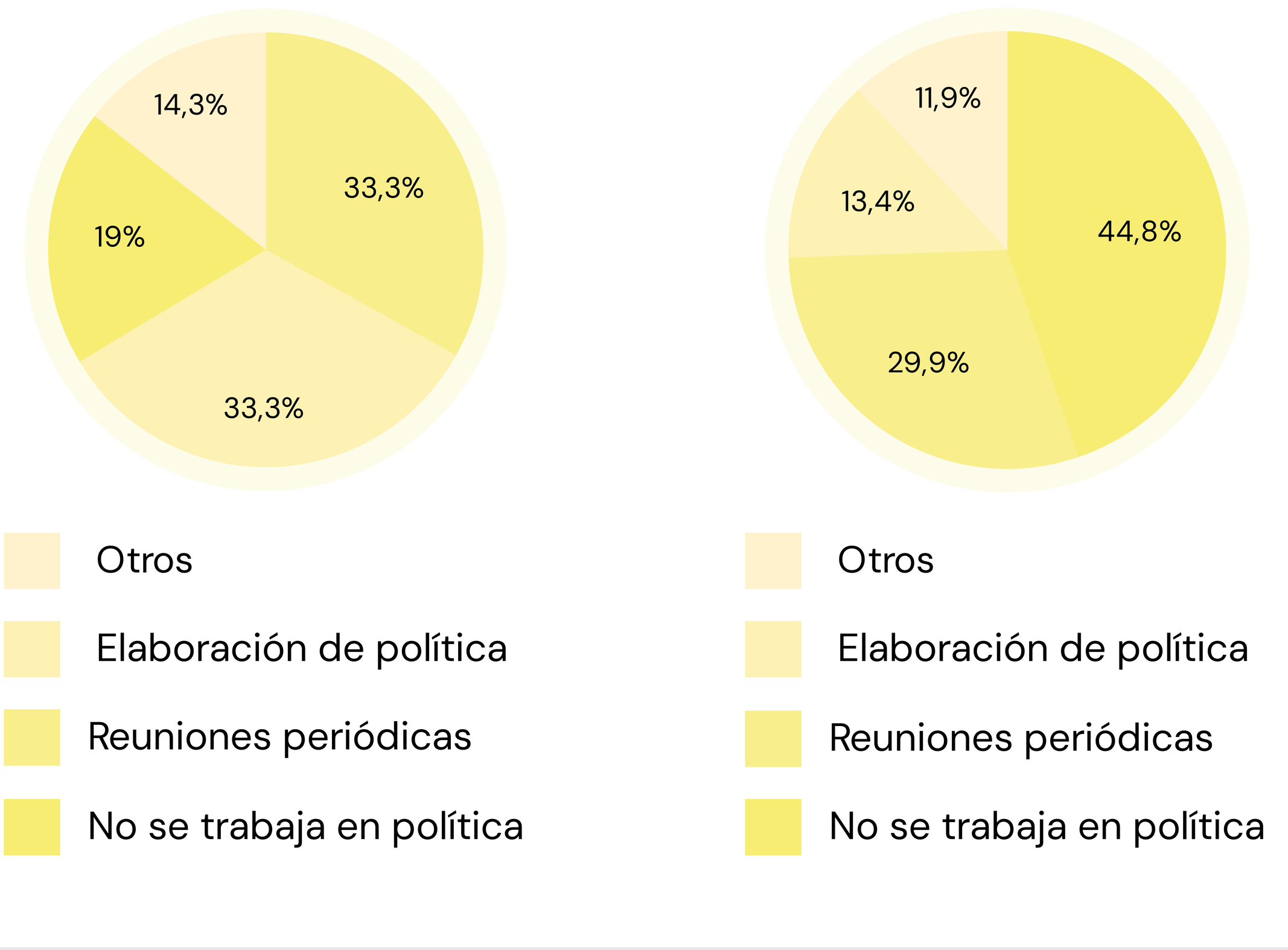
Fuente: Elaboración propia.

[3] Se trata de la cantidad de días adicionales que los encuestados están dispuestos a pedir a sus colaboradores.

/FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Las herramientas y su utilización varía según el impacto percibido en la productividad. En las firmas que registran una pérdida de productividad, se están llevando a cabo reuniones periódicas y se está elaborando una política específica para facilitar ese retorno. En cambio, entre las empresas que no han experimentado efectos negativos en su productividad, la proporción que impulsa estas acciones es considerablemente menor; en estos casos, la mayoría no está desarrollando herramientas o políticas para el regreso a la presencialidad.

Herramientas para la vuelta a la presencialidad según empresas que perdieron o mantuvieron competitividad



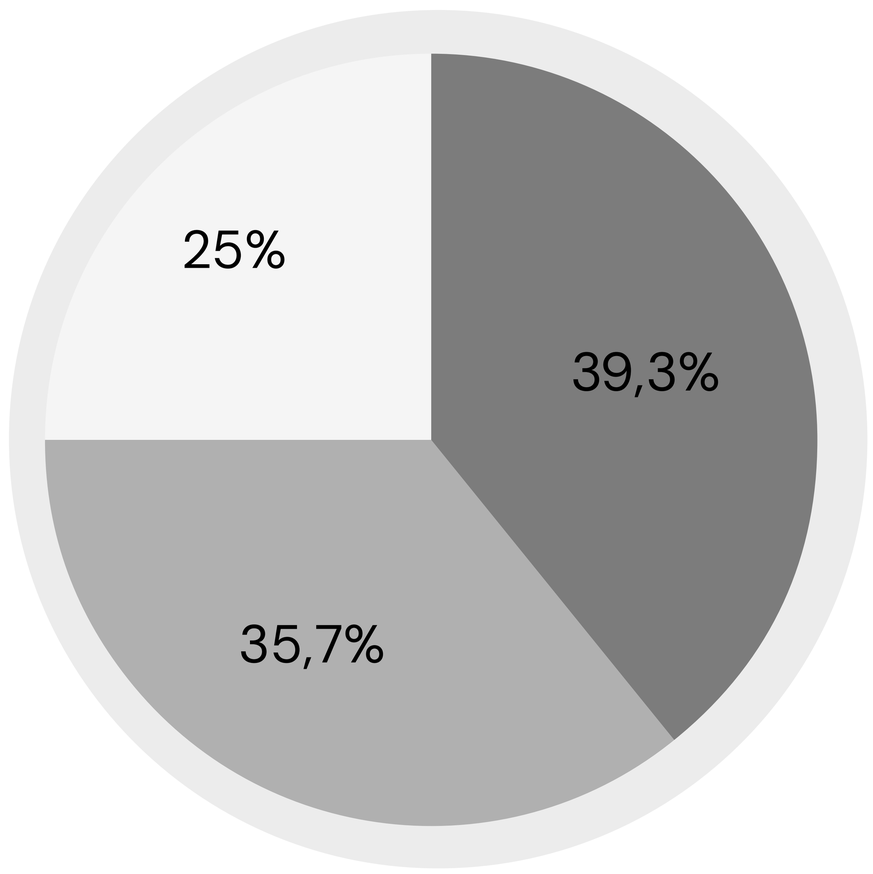
Fuente: Elaboración propia.

/FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

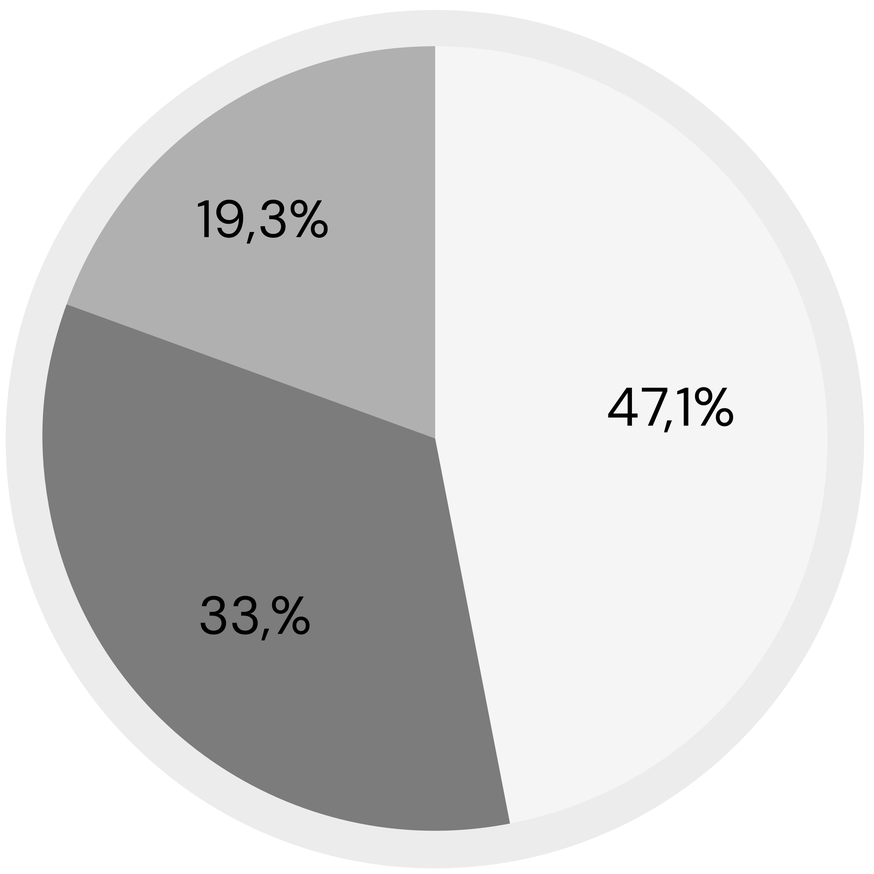
Una tendencia similar se observa en la mejora de las compensaciones. Los socios que registran una pérdida de productividad estarían más dispuestas a ofrecer incentivos (35,7% vs 19,3% en el conjunto de firmas encuestadas) para incrementar la presencialidad de sus equipos.

Mejora en las compensaciones ante aumento en presencialidad según empresa.

Mejora en compensación en firmas que perdieron productividad



Mejora en compensación en nuestra completa

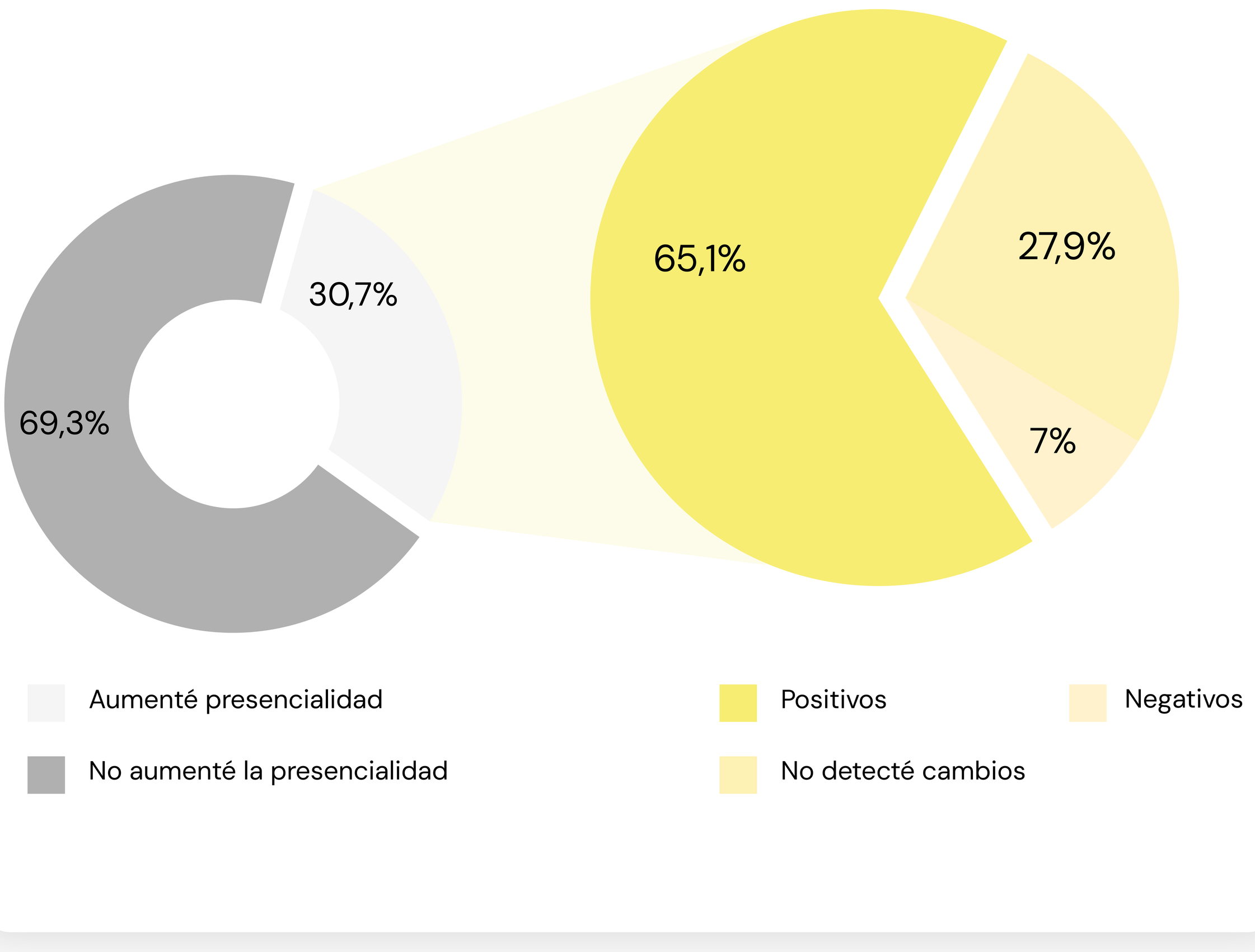


Fuente: Elaboración propia.

/FICHA PRESENCIALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Por último, el cambio hacia esquemas de mayor presencialidad es un proceso que actualmente pareciera estar en “evaluación” en la industria, en tanto se registran proporciones elevadas de firmas que no planean incrementar la cantidad de días que los colaboradores asisten a la oficina. Aun así, en este contexto, cabe destacar que aquellas firmas que sí lo hicieron han registrado mayoritariamente cambios positivos.

Mejora en las compensaciones ante aumento en presencialidad según empresa.



Fuente: Elaboración propia.

/ANEXO METODOLÓGICO

/Salarios promedio de la industria del software (base OEDE)

Para analizar la evolución del salario en la industria del software sin que los datos se vean distorsionados por saltos estacionales, aplicamos una técnica conocida como media móvil. En este caso, usamos una ventana de seis meses, lo que significa que cada punto en la serie representa el promedio de los salarios de ese mes y los cinco anteriores. Esto permite ver con mayor claridad la tendencia general, evitando que un aumento o baja puntual afecte demasiado el análisis.

Además, los datos fueron ajustados para quitar el efecto del Sueldo Anual Complementario (SAC o aguinaldo), que se paga principalmente en junio y diciembre, ya que esos pagos elevan los ingresos de manera puntual en esos meses. Así, estos ajustes permiten estimar un salario medio bruto mensual más representativo y fácil de comparar a lo largo del tiempo.

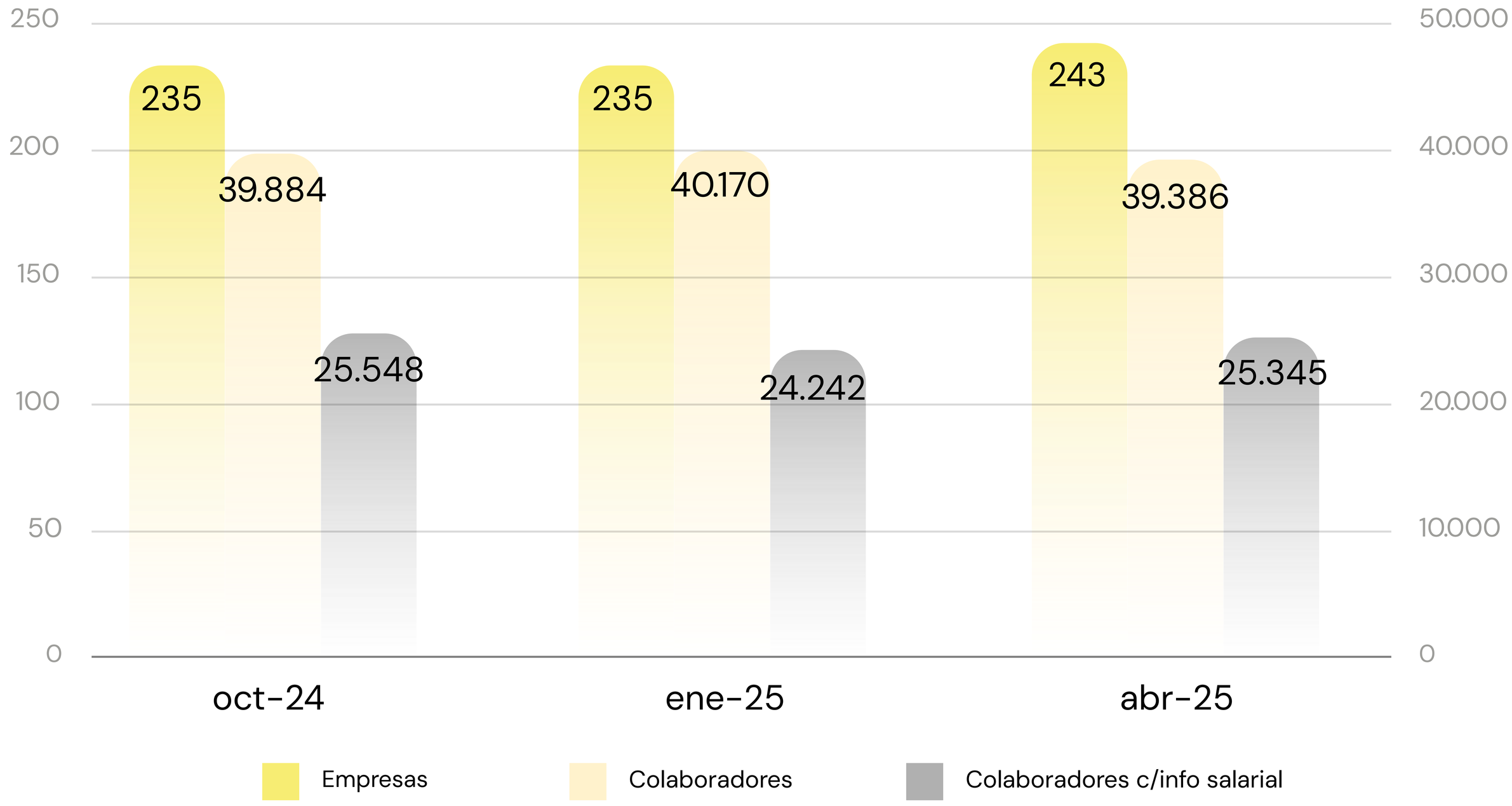
/Salarios del cluster Desarrollo (base Cessi-OPSSI)

Desde 2021, en los relevamientos salariales realizados por OPSSI no se solicita a las empresas que informen directamente el salario promedio, sino que se les pide que indiquen el salario mínimo y máximo que manejan para cada perfil. A partir de esos dos valores se calcula un promedio simple que luego es ponderado en función de la cantidad de personas que la empresa informa para ese perfil.

/CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA SALARIAL

La muestra de la última encuesta, de abril de 2025, estuvo conformada por **243 empresas** que declararon emplear en total a **39.386 colaboradores.**

Cantidad de empresas y colaboradores - últimas tres encuestas del OPSSI



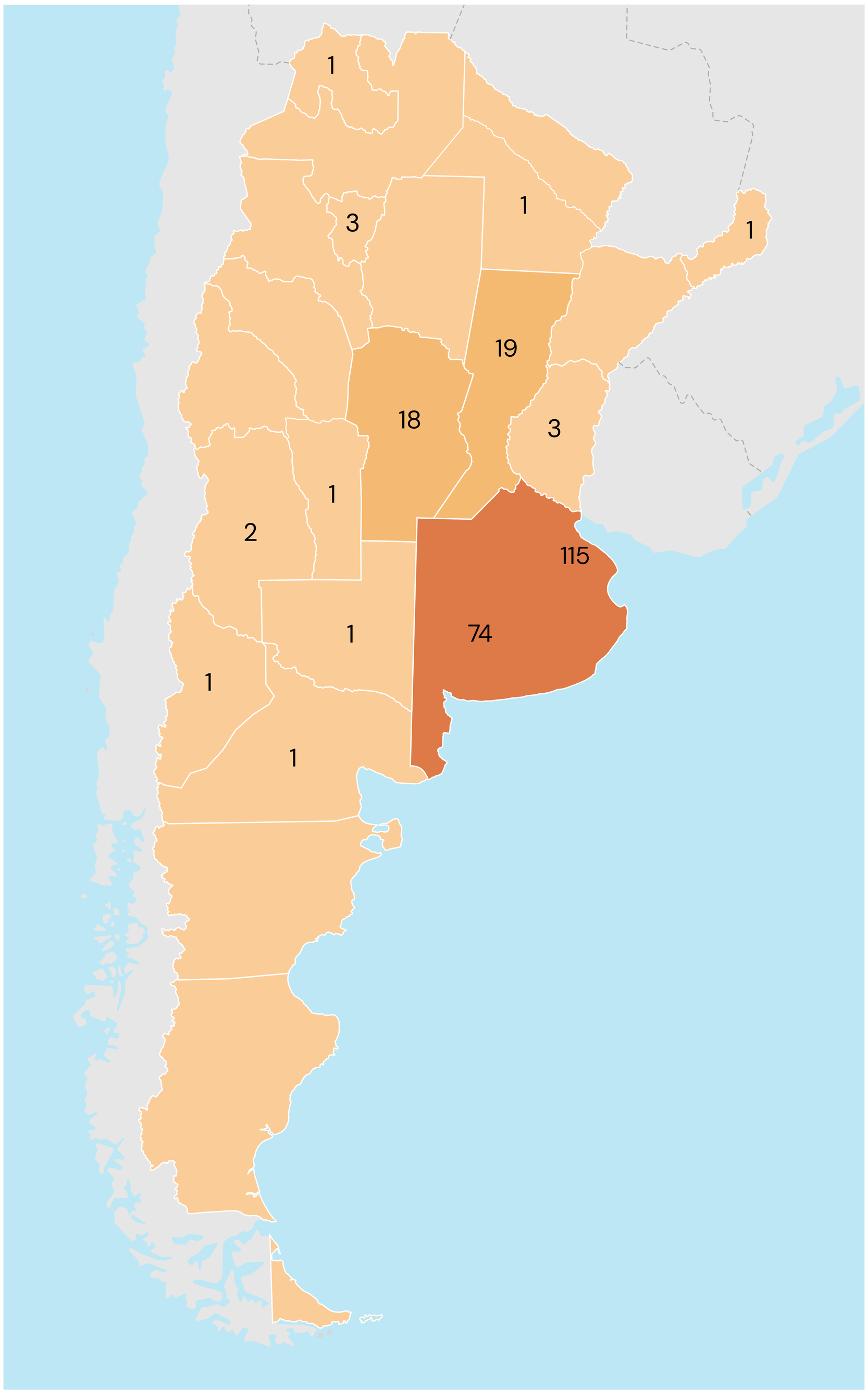
/CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA SALARIAL

La muestra de la última encuesta, de abril de 2025, estuvo conformada por **243 empresas** que declararon emplear en total a **39.386 colaboradores.**

Distribución de colaboradores/as por GÉNERO - abril 2025

/CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

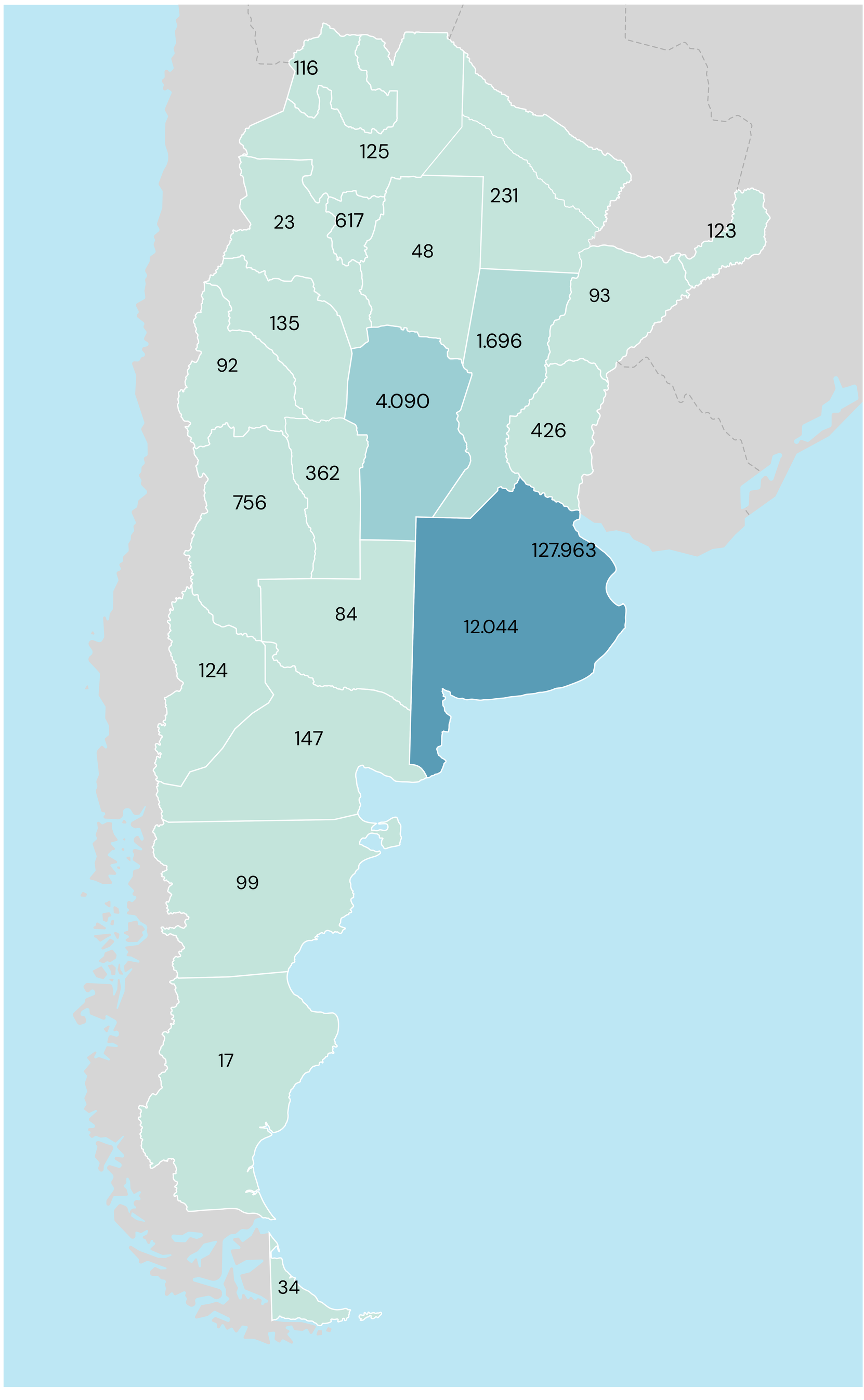
/LOCALIZACIÓN DE EMPRESAS POR PROVINCIA



Fuente: Elaboración propia sobre encuestas OPSSI.

/CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

/LOCALIZACIÓN DE EMPLEADOS POR PROVINCIA



Fuente: Elaboración propia sobre encuestas OPSSI.

cessi opssi

/JUL2025

/REPORTE

SECTOR DE SOFTWARE Y SERVICIOS INFORMATICOS DE ARGENTINA

FOCO TALENTO