



OBSERVATORIO
DE TRABAJO

Informe N° 2

Juventudes y Trabajo: hacia una agenda local con perspectiva de derechos

Primer Informe temático

Noviembre 2025



**Municipio
Bariloche**



**SISTEMA
ESTADÍSTICO
LOCAL MSCB**



**Secretaría
de Producción
y Empleo**

OBSERVATORIO DE TRABAJO

Juventudes y Trabajo: hacia una agenda local con perspectiva de derechos

Primer Informe Temático

1. PRÓLOGO.....	5
2. ANTECEDENTES.....	7
2.1 ¿Qué entendemos por juventudes?.....	7
2.2 Principales características del vínculo juventud y trabajo.....	9
3. OBJETIVOS.....	14
4. JUVENTUDES Y MERCADO DE TRABAJO.....	14
4.1 Principales datos sociodemográficos de la población joven.....	15
4.2 Principales indicadores del mercado de trabajo joven.....	21
4.3 Población joven de Bariloche en el Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social (SINTyS).....	29
4.4 La población joven a partir de registros administrativos municipales: Sistema de Gestión Territorial y Portal Municipal de Empleo.....	33
5. CÓMO VIVEN LA INSERCIÓN LABORAL LOS/AS JÓVENES EN BARILOCHE....	36
5.1 Una aproximación a la opinión de las juventudes de Bariloche.....	37
5.2 Experiencias y expectativas laborales.....	39
5.3 Inserción laboral: obstáculos y desafíos que atraviesan las juventudes.....	44
5.4 Competencias y formación.....	48
5.5 Discriminación y sesgo de género.....	52
5.6 Propuestas de las y los jóvenes.....	54
6. EL MERCADO LABORAL Y LAS JUVENTUDES.....	55
6.1 La perspectiva del sector empleador de Bariloche.....	55
6.2 La perspectiva de las consultoras de Recursos Humanos.....	63
7. POLÍTICAS DE EMPLEO DESTINADA A LAS JUVENTUDES.....	64
7.1 Programas de empleo nacionales - Elaborado por Agencia Territorial Bariloche.....	65
7.2 Políticas municipales de promoción del empleo destinadas a jóvenes entre 16 y 29 años.....	69
8. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS.....	75

El presente Informe fue producido por

Equipo técnico de la Dirección de Trabajo

Álvarez, Maria Celeste

Becerra, María Eugenia

Huentenao, Verónica

Jaquis, Gonzalo

Moriconi, Martina

Dirección de Control de Gestión

Carra, César

Scotto, María Gabriela

Diseño y edición

Morais, Jessica

Queremos agradecer especialmente a las y los jóvenes que participaron de los grupos focales y de la encuesta por compartir sus experiencias y opiniones. También nos encontramos profundamente agradecidos/as con las universidades locales, las instituciones públicas, consultoras de recursos humanos, empresas, organizaciones sociales, centrales de trabajadores y trabajadoras y con todos los actores institucionales que, con su tiempo y conocimiento, enriquecieron este proceso. Su aporte fue fundamental para construir una mirada plural, situada y actualizada sobre las realidades laborales de las y los jóvenes en nuestra ciudad.

1. PRÓLOGO

Desde la Dirección de Trabajo y la Dirección de Control de Gestión del Municipio de San Carlos de Bariloche nos alegra presentar el segundo informe del Observatorio de trabajo de la ciudad: **“Juventudes y Trabajo: hacia una agenda local con perspectiva de derechos”**. Esta publicación es fruto de un trabajo colectivo que buscó indagar, analizar y visibilizar las voces, expectativas y desafíos que atraviesan a las juventudes en su vínculo con el trabajo.

Las altas tasas de desempleo juvenil y las múltiples desigualdades que operan en el mercado de trabajo en detrimento de los y las jóvenes ubican a esta temática en un lugar central para la indagación y la búsqueda de estrategias conjuntas. El mercado de trabajo de San Carlos de Bariloche, centrado fundamentalmente en la provisión de servicios para el sector turístico, si bien promueve el empleo joven, no está exento de la fuerte brecha en la participación entre la población joven y la adulta -acrecentada con notoriedad en los últimos diez años a nivel global, nacional y también a nivel local-. Para analizar el presente de esta temática es fundamental comprender los efectos de la pandemia covid-19 que deterioró los indicadores clave del mercado de trabajo y generó cambios en las características de la población joven que busca empleo: tienen mayores niveles educativos, menor experiencia laboral y el plazo de búsqueda de trabajo se acrecentó. Asimismo, no se puede desconocer el fuerte cambio generacional que atraviesa a los mercados de trabajo: las y los jóvenes aportan nuevas significaciones respecto al trabajo, que muchas veces tensionan las perspectivas de generaciones mayores. Este informe busca dar lugar a estos cambios subjetivos para ser pensados a la par de las modificaciones en las condiciones de contratación.

Desde la Dirección de Trabajo, que recibe a diario a jóvenes en búsqueda de oportunidades laborales, abordamos esta problemática en pos de identificar desafíos e iniciar un diálogo ampliado entre distintos actores sociales. Pensar y diseñar políticas públicas requiere apoyarse en información precisa y actualizada. Contar con datos certeros no solo nos permite dimensionar de manera más realista las problemáticas que atraviesan a esta población, sino también formular estrategias más efectivas, pertinentes y sostenibles que respondan a sus necesidades concretas y potencien sus oportunidades. Este documento intenta ser una herramienta para seguir profundizando políticas públicas que respondan

a las necesidades de las juventudes. Renovamos así nuestro compromiso de seguir trabajando de manera articulada, poniendo en el centro las voces jóvenes y apostando a su protagonismo.

Equipo Técnico Observatorio de Trabajo Bariloche

2. ANTECEDENTES

2.1 ¿Qué entendemos por juventudes?

Los estudios especializados en juventudes advierten sobre la importancia de no reducir esta categoría a una mirada estrictamente etaria y enfatizan en su potencial como noción relacional y situada. Este abordaje permite una aproximación a las experiencias y formas de habitar y transitar esa etapa vital, contemplando el entramado social del que los y las jóvenes forman parte desde una mirada amplia que atienda las condiciones de vida, así como las conflictividades y los modos de construcción de subjetividades (Sosa, N.; Gamallo, L.; Llamosas, G., 2023). Con el propósito de jerarquizar la perspectiva relacional y situada, Pablo Vommaro (2015) opta por hablar de juventudes en plural:

El sujeto joven está constituido en y por una trama material y simbólica en el marco de correlaciones de fuerzas –también materiales y simbólicas–, en el seno de formaciones sociales concretas. Por ende, no existe un sujeto joven sino una multiplicidad de posibilidades de constitución, aparición y presentación de ese sujeto en el mundo social (p.18).

Tal como señala este autor, el énfasis en el carácter histórico-social y relacional de la noción de juventud no inhibe contemplar lo etario (Vommaro, 2015). En relación a ello, conviven distintos rangos etarios para delimitar la juventud. El Sistema de Naciones Unidas comprende como jóvenes a aquellas personas que tienen entre 15 y 25 años (Queijo Von Heideken, V., Rodríguez Chatruc, M. y Sotto Alonso, B., 2024) y otras agencias de desarrollo incluyen hasta las personas de 29 años. En este trabajo se busca dar cuenta de algunos aspectos nodales **para comprender las expectativas y experiencias de trabajo de las personas jóvenes -entre 16 y 29 años- de la ciudad de San Carlos de Bariloche.**

Como se mencionó en el Informe n°1 “Caracterización del mercado laboral y análisis de los servicios de trabajo de San Carlos de Bariloche”¹, desarrollado por el Observatorio de Trabajo, el principal desafío para analizar aspectos relacionados al mundo del trabajo en la ciudad se centra en la ausencia de estadísticas oficiales

¹ Para consultar el primer informe se puede ingresar al siguiente enlace:
https://www.bariloche.gov.ar/wp-content/uploads/2025/03/Informe-N%C2%B01-Observatorio-de-Trabajo-2024_compressed.pdf

que proporcionen datos locales, más allá de los resultados del Censo de Población, Hogares y Viviendas del año 2022.

Surge así la necesidad de producir información de primera mano, para lo cual diseñamos un conjunto de instrumentos metodológicos con el fin de relevar y generar datos que nos permitan adentrarnos en la temática. De esta forma, se buscó analizar cómo piensan la inserción laboral un grupo de jóvenes de la ciudad, entendiendo que es un puntapié para profundizar la comprensión de esta temática y, a la vez, avanzar en la construcción de propuestas que permitan mejorar la situación actual.

Para el presente análisis, se tomó la decisión metodológica de establecer el rango de edad que va entre los 16 y los 29 años, se consideró la legislación laboral vigente en nuestro país. La Ley n°26.390² prohíbe el trabajo infantil; regula el trabajo adolescente el cual está permitido, con restricciones a efectos de su protección y establece que los mayores de 14 y menores de 16 podrán ser ocupados en empresas de familia o explotaciones cuyo titular sea el padre, madre o tutor con jornadas limitadas (art. 189 bis), previa conformidad de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

**Trabajo Infantil: Personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no.*

**Trabajo adolescente: Toda actividad realizada por una persona que tenga entre 16 y hasta 18 años de edad.*

En este sentido, la Encuesta Permanente de Hogares³ sigue las recomendaciones internacionales vigentes -Organización Internacional del Trabajo (OIT)-, como parte de la Población Económica Activa (PEA) a todas las personas de 10 años y más que en un período de referencia corto tienen trabajo y aquellas que sin tenerlo están disponibles y buscan activamente un trabajo. Sin embargo, al analizar los principales indicadores del mercado de trabajo por grupos

² Se puede consultar la legislación en el siguiente enlace:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/faq_prohib_trab_inf.pdf

³ En el siguiente documento se describen las categorías laborales utilizadas: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_Conceptos.pdf

poblacionales según su condición de edad, se parte de la población de 14 años y más (en consonancia con la legislación nacional).

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales relevada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), que permite conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. Más allá de su gran amplitud temática, los aspectos laborales adquieren una relevancia central:

Para realizar estudios económicos y sociales, la población se divide en tres grandes grupos de edad, de manera tal que permita clasificarlos según su pertenencia o no al grupo de personas en edades potencialmente activas. Los grandes grupos de edad en los que comúnmente se divide a la población son: 0 a 14 años; 15 a 64 años; y 65 años y más. El grupo de 15 a 64 años se considera en edad potencialmente activa, es decir, de trabajar; y los de 0 a 14 y de 65 años y más, en edades potencialmente inactivas (Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. República Argentina Síntesis de resultados Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC-).

2. 2 Principales características del vínculo juventud y trabajo

El vínculo entre juventudes y trabajo está atravesado por capas de problemáticas sociales que se conjugan de distinto modo e intensidad según la localización. Tal como sintetizan las autoras en el Informe “Juventud desigual: un reto para el desarrollo del Cono Sur” publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), **las y los jóvenes se enfrentan a un mercado de trabajo en el que cuentan con menores probabilidades relativas de conseguir empleo y, a la vez, si consiguen insertarse suele ser en trabajos de baja calidad debido a una multiplicidad de causas: nula o poca experiencia laboral, escasa información sobre el mercado de trabajo, falta de redes de contactos, horarios y jornadas incompatibles con estudios o tareas de cuidados y desajustes de saberes y habilidades solicitadas** (Queijo Von Heideken, Rodríguez Chatruc y Sotto Alonso, 2024).

Es importante tener presente que en Argentina la brecha en la participación del mercado de trabajo entre personas jóvenes y adultas se acrecentó con el correr

del tiempo. Tal como indican la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (OIT/CEPAL, 2022), hasta los años setenta los indicadores de participación y empleo eran semejantes en ambos grupos etarios y en las últimas cuatro décadas se observa un retiro creciente de los y las jóvenes del mercado de trabajo. A su vez, **la tasa de desempleo de la población joven de los últimos diez años es en promedio tres veces mayor a la de la población adulta**. Asimismo, si se hace foco en el desempeño de este indicador durante la pandemia Covid-19, la desocupación juvenil sufrió un incremento de 7,4 p.p. entre el primer y el segundo trimestre de 2020, en cambio el aumento de esta tasa en la población adulta fue de 2,8 p.p.

Por otra parte, es relevante considerar que además del deterioro de los indicadores, cambiaron las características de la población juvenil desocupada tras la pandemia: cuentan con mayores niveles educativos (creció en 7 p.p el porcentaje de jóvenes desocupados con nivel secundario y más), tienen menor experiencia laboral (aumentó en 14 p.p los jóvenes desocupados sin experiencia) y aumentó la duración de la búsqueda de empleo. Por otro lado, si se observa en detalle la tasa de ocupación del empleo joven entre 2019 y 2021 se destaca el aumento del trabajo por cuenta propia. Es decir, **durante la pandemia, la caída del empleo en este segmento etario hubiera sido aún de mayor impacto sin el rol contracíclico que tuvo el cuentapropismo para esta población** (OIT/CEPAL, 2022).

En efecto, los estudios indican que las y los jóvenes que consiguen insertarse laboralmente se enfrentan con mayor intensidad a experiencias de trabajo inestables, precarias e informales. En relación a los ingresos, por ejemplo, la brecha entre la población joven y la adulta en Argentina es notable: fue de 44,6% en 2019 y creció a 47,5% en 2021 (OIT/CEPAL, 2022). Tal como muestran las distintas mediciones, **la informalidad tiene una incidencia marcadamente mayor en las y los jóvenes que en la población adulta**: la diferencia estimada por OIT y CEPAL en 2022 es mayor a 20 p.p y en estudios más recientes (OIT, (2025) se estima una diferencia superior a los 30 p.p con respecto a la franja etaria adulta. Al observar el peso de la informalidad al interior de cada grupo etario, se estima que es del 60% en jóvenes, mientras que en adultos/as es de 47,5% (OIT, 2025). Sin lugar a dudas, **se trata de una problemática grave de los mercados de trabajo de América**

Latina que se perpetúa y acrecienta, a la vez que deja severas consecuencias en las trayectorias laborales de las personas jóvenes.

La posición desfavorable para los y las jóvenes en el mercado de trabajo se acentúa aún más entre quienes provienen de sectores en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Estas desigualdades de origen se reflejan en los datos relevados en el informe *Hacerse grandes: realidad y expectativas en la transición a la adultez* de Anauti y Elizondo (2025) publicado por el CIAS y Fundar, centrado en una muestra de jóvenes de 16 a 24 años de seis barrios populares del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). En relación al impacto de la informalidad, los/as autores/as señalan que “existe evidencia de que si un individuo tiene un primer trabajo de baja calidad, tiene mayor probabilidad de ocupar puestos de trabajo de baja calidad en un futuro (Cavero y Ruiz, 2016; Pereira Da Silva Carrijo et al., 2020)” (p.25) y, de esa manera, sostienen que se construye un espiral donde la segregación territorial⁴ y los trabajos de baja calidad se perpetúan en el futuro. Para los y las jóvenes encuestados en el marco de la mencionada investigación, la posibilidad de ingresar a un trabajo en condiciones formales es una excepción (el 18% de los que alguna vez trabajó estuvo registrado). Asimismo, este estudio indica el impacto del abandono escolar y de la poca capacitación profesional de las y los jóvenes de sectores populares en el desarrollo de habilidades requeridas por el mercado de trabajo. A su vez, señalan que las redes informales a través de las cuales las personas jóvenes ingresan al mercado de trabajo, acentúan la propensión al trabajo precario. Por su parte, la contribución de Asussa (2017) advierte sobre la presencia de discursos moralizantes que atraviesan la discusión de juventud y mercado laboral, donde el imaginario de la pérdida de la “cultura del trabajo” aglutina un conjunto de temores sociales.

Además, otro de los principales rasgos distintivos del trabajo joven es la alta rotación laboral, muchas veces asociada a la falta de empleos de calidad, condiciones contractuales débiles y empleos temporales o de temporada. Esto se articula con la persistencia de brechas de género, donde **las mujeres jóvenes enfrentan mayores barreras para acceder al empleo y están más expuestas al**

⁴ Cabe aclarar que la segregación territorial es un fenómeno urbano y social que, si bien no desconocemos su impacto, observamos que ocurre con mayor intensidad en el AMBA que en ciudades como Bariloche.

trabajo no remunerado y de cuidado, al trabajo precario e informal. Estas brechas de género estructurales que condicionan las trayectorias laborales de las mujeres, están basadas en múltiples factores: desde sesgos en los procesos de selección y segmentación horizontal del mercado laboral (que las concentra en sectores feminizados, con salarios más bajos, como los cuidados, la limpieza o la atención al público), hasta barreras culturales que desvalorizan sus capacidades técnicas o limitan su autonomía económica.

Mayoritariamente las mujeres jóvenes asumen una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que restringe significativamente su disponibilidad horaria para la formación o el empleo, especialmente en contextos de vulnerabilidad socioeconómica, reproduciendo una división sexual del trabajo que perpetúa desigualdades. Esta situación se ve agravada ante la interseccionalidad de otros factores de desigualdad, como la maternidad temprana, la pertenencia a sectores populares, la identidad de género o la ubicación territorial.

Según Hill Collins la interseccionalidad parte de la premisa de que las diferencias en las vidas de las personas pueden ser mejor entendidas si se las estudia no como el resultado de un único eje de división social — esto es, la raza o el género o la clase—, sino el de varios ejes que actúan en conjunto y se influyen mutuamente. Las combinaciones de estos ejes, dice la autora, posicionan diferencialmente a los individuos en el mundo, condicionando así sus posibilidades de acción y, en definitiva, sus vidas.

Hill Collins, P. y Bilge, S. (2016). What is Intersectionality? En Intersectionality (pp. 1-30). Cambridge: Polity.

La crisis provocada por la pandemia Covid-19 evidenció con claridad la posición desigual de las mujeres en relación al trabajo: la caída en los niveles de empleo fue más abrupta y, luego, la recuperación ocurrió de forma más paulatina y lenta que en los varones. Tal como indican OIT y CEPAL (2022) en el informe titulado *Coyuntura Laboral en la Argentina. Empleo joven y transición a la formalidad laboral* “es probable que la escasez de servicios de cuidado y el aumento del trabajo del cuidado no remunerado durante la pandemia explique en gran medida el comportamiento desigual entre las mujeres y los varones jóvenes” (p. 26).

Si bien los indicadores mencionados hasta aquí aportan a la comprensión de las condiciones generales de la población joven, es necesario acudir a algunos indicadores cualitativos para abordar las expectativas y valoraciones sobre las experiencias laborales. En este sentido, estudios citados en Queijo Von Heideken, Rodríguez Chatruc y Sotto Alonso (2024) como el realizado por OCDE en 2023⁵, revelan que **las aspiraciones laborales de los y las jóvenes de países del Cono Sur no se encuentran alineadas con la demanda laboral y se concentran en pocas opciones**, principalmente profesionales a pesar de que en los mercados de trabajo de la región pocas personas trabajan en esas ocupaciones, menos del 15%. Asimismo, en relación a las expectativas de educación formal, la mayoría manifiesta la intención de completar la educación terciaria cuando los datos reflejan que en los países del Cono Sur el porcentaje de personas entre 25 y 34 años, incluidas en la muestra, que cuentan con estudios terciarios completos no supera el 25%.

Finalmente, cabe destacar que **la inserción laboral de los y las jóvenes se produce en un contexto de profunda transformación del mundo del trabajo, con nuevos formatos laborales (plataformas digitales, trabajos remotos, microemprendimientos) que también redefinen las formas de acceso, permanencia y representación sindical. Las desigualdades para el acceso y la permanencia de las y los jóvenes son un denominador común que recorre los distintos mercados de trabajo a nivel mundial, regional y nacional.**

Al conocer las múltiples brechas que afectan desfavorablemente las posibilidades de las personas jóvenes se torna ineludible interrogarse respecto al comportamiento del mercado laboral de San Carlos de Bariloche para con la población joven: ¿Cómo es la inserción de las y los jóvenes de la ciudad? ¿Cuáles son los principales puestos y tipo de contrataciones en los que se insertan en una ciudad turística? ¿Cómo incide la brecha de género al interior de este grupo etario? ¿De qué manera se articulan las demandas del mercado de trabajo local con el sistema educativo? ¿Cómo afecta la marcada estacionalidad del rubro turístico a las y los jóvenes que trabajan y buscan trabajo? ¿Cuáles son las posibilidades de formación profesional y para el trabajo a las que pueden acceder

⁵ OCDE (2023b). Skills in Latin America. Insights from the Survey of Adult Skills (PIAAC). OECD Skills Studies. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/5ab893f0-en>.

las y los jóvenes de Bariloche? Algunos de estos interrogantes serán abordados y desarrollados a lo largo del presente informe.

3. OBJETIVOS

- Contextualizar la situación del empleo joven en la región a partir de los principales indicadores del mercado de trabajo a nivel nacional, provincial y local.
- Analizar las experiencias y expectativas laborales de las personas jóvenes.
- Identificar los principales obstáculos y desafíos de las personas jóvenes de la ciudad de San Carlos de Bariloche para ingresar al mercado de trabajo.
- Releva las principales demandas y propuestas de las personas jóvenes para la mejora del mercado de trabajo local.
- Caracterizar el empleo joven desde la perspectiva de las empresas y las consultoras de recursos humanos.

4. JUVENTUDES Y MERCADO DE TRABAJO

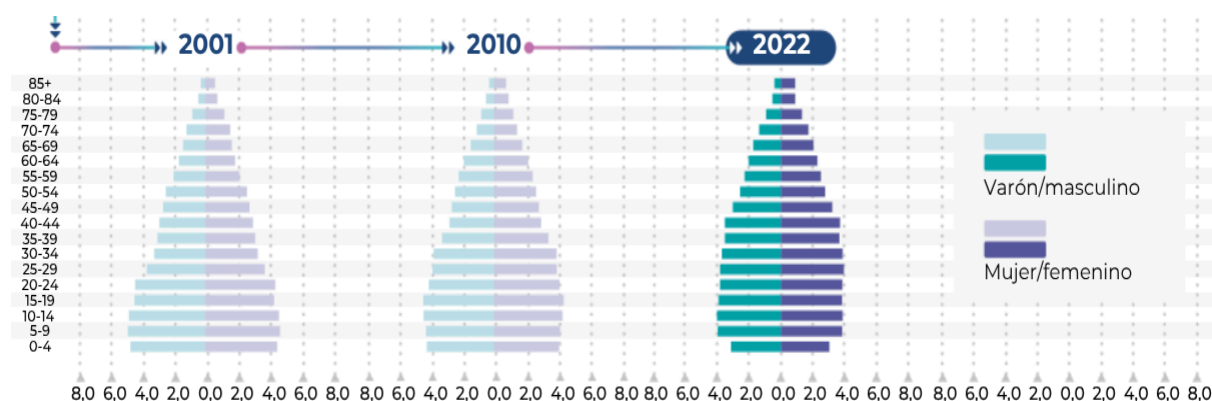
En este apartado se presenta un análisis sobre las características sociodemográficas y laborales de la población joven (entre 16 y 29 años) en base a fuentes oficiales nacionales y registros administrativos locales.

- El primer bloque del análisis proporciona una visión general, a partir de datos que surgen de los resultados del **Censo Nacional** de Población, Hogares y Viviendas del año 2022.
- Además, se realiza un repaso por los principales indicadores del mercado de trabajo en base a datos disponibles de la **Encuesta Permanente de Hogares (EPH)**.
- Luego, a partir de **registros administrativos municipales** se genera un cruce de información con el objetivo de identificar patrones y características específicas en relación a la situación laboral de las y los jóvenes de la ciudad. Finalmente, se presenta un análisis de las personas jóvenes que acceden a los servicios de la Dirección de Trabajo Municipal.

4.1 Principales datos sociodemográficos de la población joven

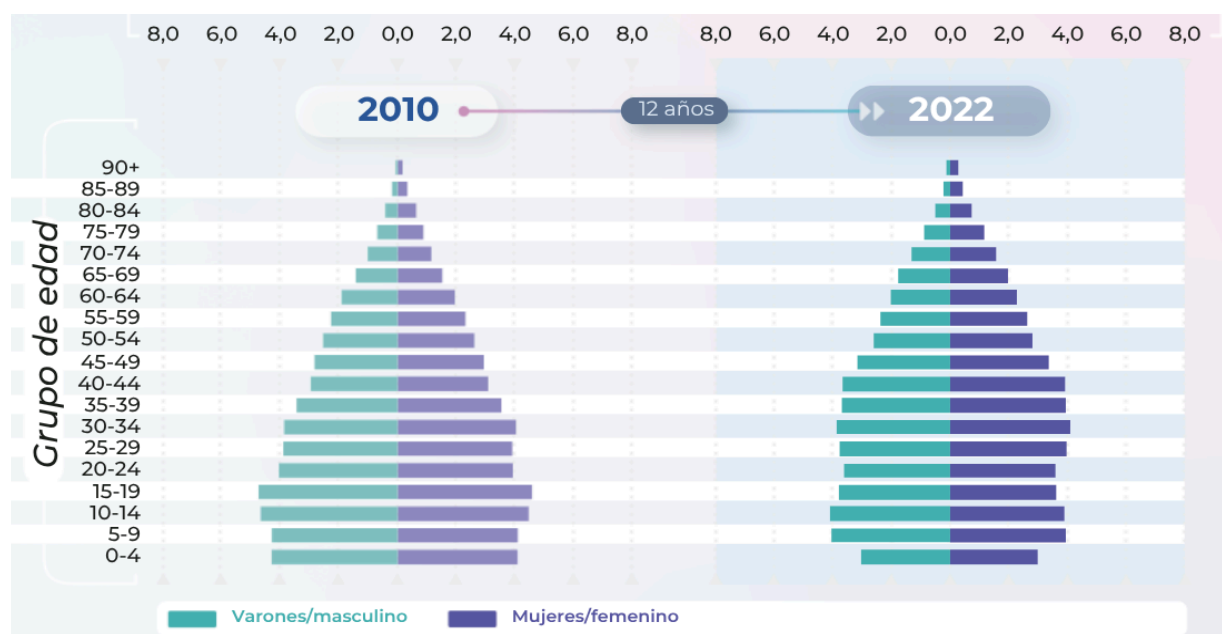
A continuación se presentan, desde una perspectiva comparada, las pirámides de población en base a los resultados del CENSO 2010 y 2022 de Argentina, la provincia de Río Negro y la ciudad de San Carlos de Bariloche.

Gráfico 1. Estructura de población por sexo y grupos quinquenales de edad (Argentina) - Censos 2001, 2010 y 2022.



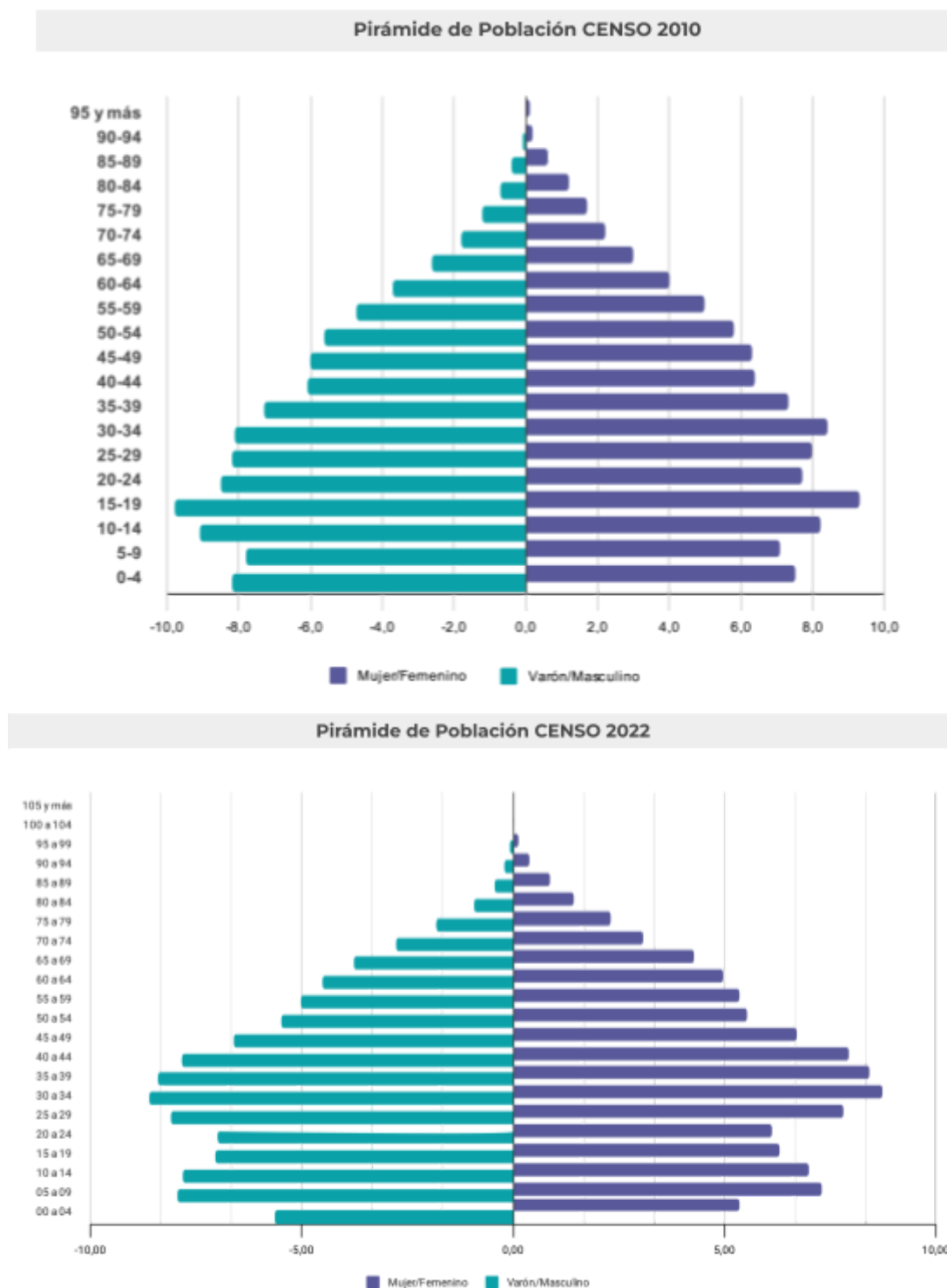
Fuente: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001; 2010 y 2022

Gráfico 2. Estructura de población por sexo y grupos quinquenales de edad (Provincia de Río Negro) - Censos 2010 y 2022



Fuente: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 y 2022

Gráfico 3. Estructura de población por sexo y grupos quinquenales de edad (Ciudad de Bariloche) - Censos 2010 y 2022



Fuente: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 y 2022

Como se observa en los gráficos, en Bariloche -al igual que en el total del país- hay una tendencia al envejecimiento de la población, la cual se identifica con la significativa reducción de la base de la pirámide. Cabe mencionar que en el

último Censo se incorporaron dos categorías: una que abarca de 100 a 104 años y otra de 105 años y más, lo que muestra una mayor sobrevivencia, particularmente del género femenino. Otro aspecto a destacar es que se reduce notoriamente el grupo de 15 a 19 años y en menor medida el de 20 a 24 años. Si bien la proporción de población joven es similar a nivel nacional, provincial y local, San Carlos de Bariloche se encuentra 2 puntos porcentuales por debajo del registro nacional.

Ilustración 1. Síntesis de datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022.

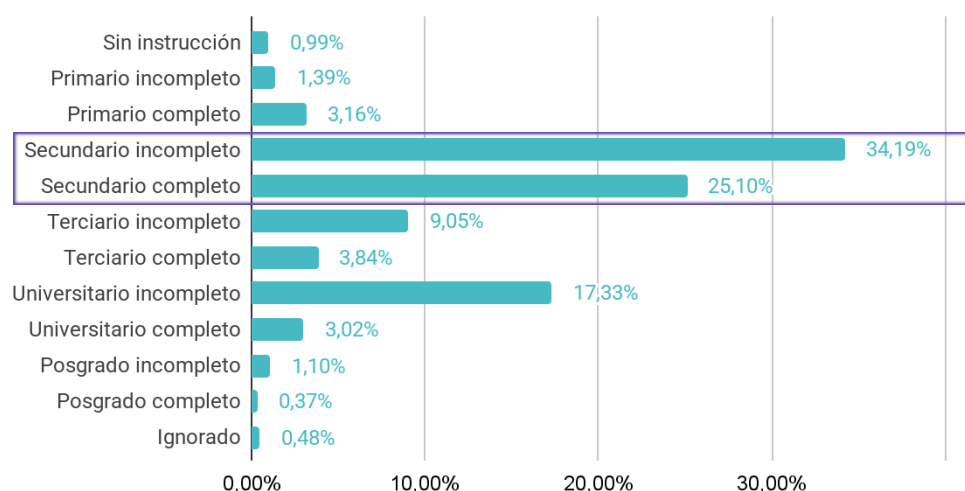


Fuente: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022

En cuanto al nivel de instrucción del grupo de 16 a 29 años en Bariloche, **6 de cada 10 jóvenes tiene el secundario como máximo nivel de estudios. De este grupo: un 34,2% no logró completar la enseñanza media, mientras que un 25% sí lo hizo.** El 17,3% se encuentra dentro del nivel universitario incompleto y sólo el 3% completó los estudios universitarios. El restante 13% se encuentra distribuido en el nivel terciario -3,8% terciario completo y 9% terciario incompleto-.

Gráfico 4. Distribución del nivel de instrucción de jóvenes (16 a 29 años) en Bariloche.

Máximo nivel de instrucción alcanzado



Fuente: elaboración propia con base en datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022, procesado con Redatam 7.

La ciudad de Bariloche se ha consolidado como un epicentro en el ámbito educativo: alberga numerosas instituciones de educación superior y científico-tecnológicas, que se posicionan como actores relevantes en la dinámica económico-productiva local.

De acuerdo a la información brindada por algunos de los principales establecimientos educativos de nivel superior, para el ciclo lectivo 2025, se inscribieron un total de **6739 estudiantes, correspondiendo más del 50% al rango de edad que contempla de los 17 a los 30 años**. Si se toma en cuenta específicamente la **matrícula de las universidades públicas** (UNRN-UNCO-UTN EAB) en 2025 se inscribieron: 1214 jóvenes de entre 17 y 21 años; 1256 jóvenes entre 22 y 26 años y 721 personas en el grupo de 27 a 31 años.

En la tabla que se encuentra a continuación, se observa una distribución por género que podría asociarse a una **influencia de estereotipos a la hora de elegir una carrera**. En este sentido, informes (OIT/CEPAL, 2017; OIT, 2017; ONU Mujeres, 2019) confirman que incluso en la universidad, las y los jóvenes tienden a seguir trayectorias de estudio tradicionales. Esto se ve reflejado en la sobrerrepresentación de mujeres en campos como la educación, la salud, las

humanidades y las artes, y en la subrepresentación en las áreas STEM (por las siglas en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Si bien en una primera aproximación, este escenario parece no darse de forma tan marcada en el caso de la UNRN y la UNCO, al indagar al interior de la oferta educativa de la UNRN se observa una tendencia que refuerza esta idea. Si se considera a los/as ingresantes para el ciclo lectivo 2025 en el caso de las **carreras de grado vinculadas a Ingenierías sólo 3 de cada 10 inscriptas son mujeres** y se invierte la proporción al tratarse de carreras orientadas a educación, salud, humanidades y artes⁶. Específicamente en el ámbito de la educación, en esta misma línea, el Instituto de Formación Docente Continua presenta una matrícula conformada mayoritariamente por estudiantes mujeres, en contraposición con lo que ocurre en UTN-EAB que cuenta con una oferta académica destinada a Ingenierías donde el 65% de los estudiantes son hombres.

Tabla 1. Distribución de la matrícula de establecimientos educativos de Bariloche según género.

Establecimientos Educativos	Mujeres %	Hombres %
Escuela De Oficios N°2	70,31	33,43
Universidad Nacional De Río Negro	57,58	42,42
Universidad Nacional del Comahue	58,52	41,48
Universidad Tecnológica Nacional - Extensión Áulica Bariloche	34,72	65,28
Universidad Fasta	73,52	26,48

Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por instituciones educativas locales.

⁶ Para ver información detallada ver: <https://lookerstudio.google.com/s/h98RO5tEbU4>

4.2 Principales indicadores del mercado de trabajo joven

De acuerdo al Censo Nacional del año 2022, en Argentina:

- **23.051.957 personas** son parte de la **población económicamente activa** representando el 63,6% de la población.
- **13.207.419 personas** se encuentran dentro de la **población NO económicamente activa**, lo que representa el 36,4%.

PEA: Personas que trabajan o buscan trabajo activamente.

NO PEA: Personas que no trabajan ni buscan trabajo activamente.

A continuación se presenta un gráfico con la distribución de la población económicamente activa y la población no económicamente activa de 14 años, por grupo de edad y sexo registrado al nacer a nivel país.

Gráfico 5. Distribución de la Población Económicamente Activa (PEA) y No Económicamente Activa (PNEA) por grupo de edad y sexo (14 años y más) - Nivel nacional.



Nota: de acuerdo con la evaluación de calidad y consistencia de los resultados definitivos, y para cumplir con los estándares de calidad estadística requeridos por el INDEC, la categoría X/hinguna de las anteriores de las respuestas a la pregunta sexo registrado al nacer se distribuye entre las categorías Mujer/femenino y Varón/masculino.

Fuente: INDEC, Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022.

Fuente: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022

Se observa en todos los grupos de edad un mayor porcentaje de varones dentro de la PEA, registrándose una diferencia de entre 15 y 25 puntos porcentuales en relación con las mujeres.

En cuanto a la población ocupada de 14 años y más en viviendas particulares, la distribución por grupos de edad muestra que en los rangos de 30 a 44 años y de 45 a 59 años se encuentra el mayor porcentaje de ocupación alcanzando el 79,3% y el 75,3% respectivamente. Para la franja etaria bajo análisis en el presente informe, dentro del grupo de 14 a 19 años sólo el 17,2% se encuentra ocupado, mientras que en el grupo siguiente 20 a 29 años el porcentaje aumenta al 64,7%. Como contracara, el grupo de edad con el porcentaje más alto de desocupación es el de 14 a 19 años -25,5%-, seguido por el grupo de 20 a 29 años -14%-.

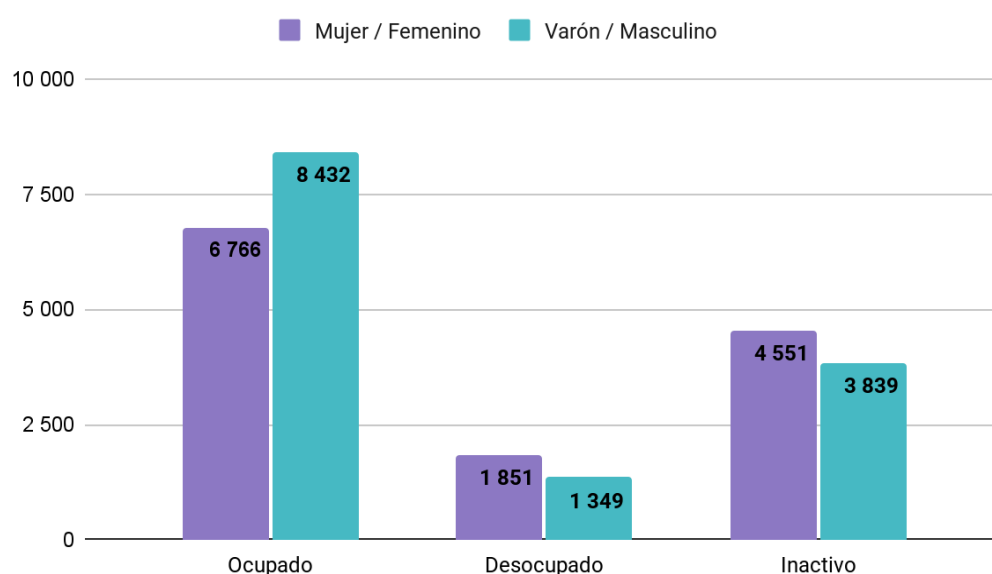
Gráfico 6. Población ocupada y desocupada de 14 años y más por grupos de edad - porcentaje.



Fuente: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022

Al analizar la condición económica de la población joven de 16 a 29 años de la ciudad de San Carlos de Bariloche según género -a partir de los datos del censo 2022-, se observa que se reproduce la brecha de género en desmedro de las mujeres. En el momento en el que se realizó el censo había: 6766 mujeres jóvenes ocupadas y 8432 varones; 1851 mujeres jóvenes desocupadas y 1349 varones; 4551 mujeres inactivas y 3839 varones.

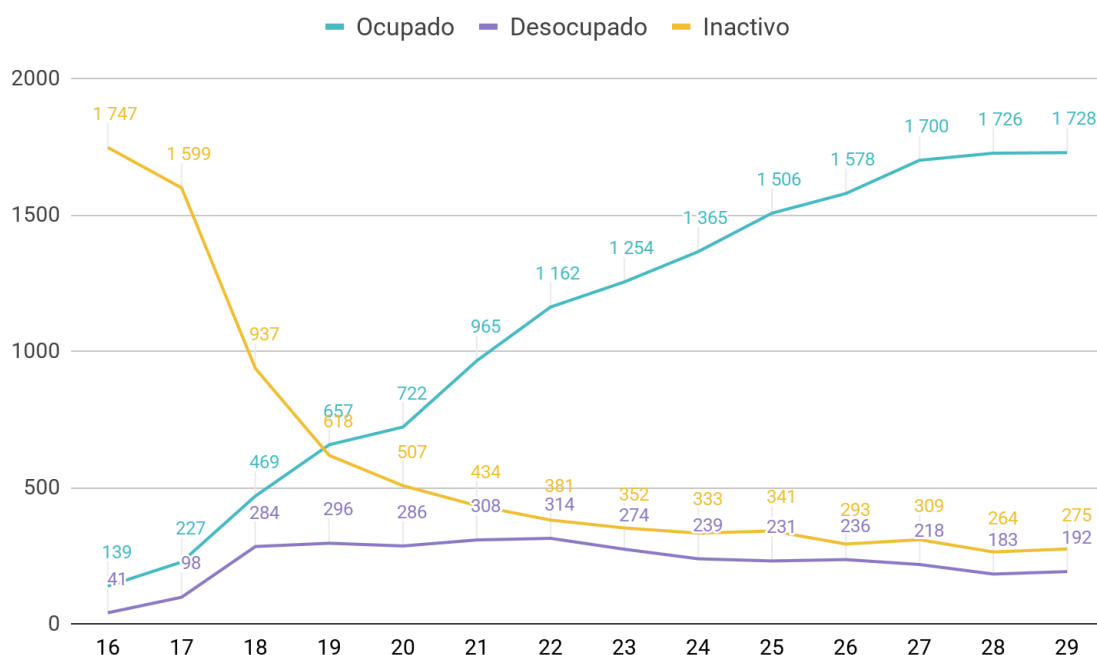
Gráfico 7. Condición de actividad económica de la población joven (16 a 29 años) de Bariloche por género.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Censo 2022, procesado con Redatam 7

En el siguiente gráfico se observa la condición de actividad económica por edad y es notorio cómo la ocupación en jóvenes de 16 a 29 años crece a medida que la edad aumenta. En consecuencia la inactividad disminuye entre los 18 y 20 años (un 71%) y se mantiene en niveles más estables entre los 21 y 29 años. A diferencia de la condición de ocupados e inactivos que tiene una estrecha relación con la variable etaria, la desocupación no encuentra grandes variaciones. Únicamente se observa un salto entre los 16 y los 18 años, etapa en la cual la población joven comienza a buscar empleo.

Gráfico 8. Condición de actividad económica de la población joven (16 a 29 años) por edad - Bariloche.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Censo 2022, procesado con Redatam 7.

Tasas de actividad, empleo y desempleo

A continuación se presenta la tabla n°2 donde se indica la Tasa de Actividad, Tasa de Empleo y Tasa de Desempleo de la población a partir de los 14 años en el 4° trimestre de 2024 y en el 1° trimestre de 2025, en base a los datos que surgen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que realiza el INDEC. Se pueden observar las variaciones de estos indicadores a nivel nacional, en la región patagónica y a nivel provincial. En relación al indicador provincial cabe recordar que es relevado en el aglomerado Viedma - Carmen de Patagones, puesto que en Bariloche la EPH no se realiza (a pesar de superar los cien mil habitantes).

Asimismo, se incorpora la Tasa de Informalidad a nivel nacional, dato que se mide desde el 4° trimestre de 2023 a partir de la incorporación de novedades en el cuestionario de relevamiento de la EPH. Desde el INDEC (2025) mencionan que “las estadísticas de informalidad laboral aportan información relevante en el análisis de la calidad del empleo y de las condiciones laborales” (p.5).

Se observa una diferencia significativa en los tres indicadores entre los datos nacionales y regionales frente al aglomerado provincial, que presenta porcentajes menores en todos los casos. Asimismo, mientras que los registros nacionales y regionales muestran leves caídas en las tasas de actividad y empleo, y aumento en la tasa de desempleo, en el aglomerado provincial se da la relación inversa: aumentan levemente la tasa de actividad y empleo y disminuye la tasa de desempleo.

Tabla 2. Tasas de Actividad, Empleo, Desempleo e Informalidad para población de 14 años y más - Comparativa Nacional, Regional y Provincial (4ºT 2024 y 1ºT 2025).

Indicador	Nación		Región Patagónica		Provincia (Viedma-Carmen de Patagones)	
	4ºT 2024	1ºT 2025	4ºT 2024	1ºT 2025	4ºT 2024	1ºT 2025
Tasa de actividad	48,8	48,2	45,3	45,4	38	40,3
Tasa de empleo	45,7	44,4	43,5	43,2	37,5	39,9
Tasa de desempleo	6,4	7,9	4	4,9	1,2	0,8
Tasa de informalidad*	42	*La informalidad laboral refiere al conjunto de personas ocupadas, ya sean independientes o en relación de dependencia, que desarrollan sus actividades al margen de las normas que las regulan.				

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 4ºT 2024 y 1ºT 2025, INDEC.

En la tabla nº3, se desagregan los indicadores a nivel nacional para la franja etaria de 14 a 29 años según género, en el mismo período. En los varones, se observa una mayor tasa de actividad (diferencia de 9.9 p.p en relación a mujeres para 2024 y 10.6 p.p para 2025) y una mayor tasa de empleo (9.7 p.p y 10.7 p.p respectivamente), en consecuencia los varones tienen una menor tasa de desempleo (2.4 p.p y 4.1 p.p).

En relación a la tasa de informalidad para el cuarto trimestre de 2024, se observa una mayor tasa para las mujeres con una diferencia de 1.8 p.p. Al comparar los datos del total de la población mayor de 14 años con la franja de 14 a 29 años, se evidencia una diferencia significativamente mayor de informalidad dentro de la denominada categoría “jóvenes”, alcanzando en las mujeres una diferencia de 16.3 p.p, y en los hombres de 17 p.p.

Tabla 3. Tasas de Actividad, Empleo, Desempleo e Informalidad en población de 14 a 29 años - Por género (nivel nacional).

Indicador	Nación EPH 2024 4° Trimestre				Nación EPH 2025 1° Trimestre			
	Total M	Mujeres de 14 a 29 años	Total V	Varones de 14 a 29 años	Total M	Mujeres de 14 a 29 años	Total V	Varones de 14 a 29 años
Tasa de actividad	53,1	42,5	70,8	52,4	51,6	42,3	70,2	52,9
Tasa de empleo	49,4	35,7	66,5	45,4	46,9	34,2	65,3	44,9
Tasa de desempleo	6,9	15,9	6,1	13,5	9	19,2	7	15,1
Tasa de informalidad*	43,4	59,7	40,9	57,9	*La informalidad laboral refiere al conjunto de personas ocupadas, ya sean independientes o en relación de dependencia, que desarrollan sus actividades al margen de las normas que las regulan.			

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 4°T 2024 y 1°T 2025, INDEC.

La notoria diferencia entre las tasas de actividad, de empleo y desempleo de las mujeres y varones que refleja la medición de la EPH de 2024 y 2025 se condice con lo subrayado por la bibliografía: **la brecha de género en el empleo se observa desde la juventud**. Este tipo de desigualdad se reproduce en los demás países del Cono Sur según los indicadores del 2022 elaborados por el BID (Queijo Von Heideken, Rodríguez Chatruc y Sotto Alonso, 2024). Si en Argentina en 2024 la diferencia en la tasa de actividad es de 10 puntos, vemos que en países como Brasil es superior con 12 p.p y en Paraguay la brecha se profundiza con una variación de 23 p.p; mientras que Chile y Uruguay cuentan con una mejor distribución de los jóvenes por géneros en el mencionado indicador. En el primero, la variación es de 5.p.p y el segundo es de 8p.p⁷. Tal como infieren las autoras del informe, esta brecha en la participación en el mercado de trabajo de la

⁷ Las autoras destacan que la brecha de participación del mercado de trabajo en los países del Cono Sur disminuyó notablemente en el periodo 2011-2022, excepto en Paraguay donde se mantuvo constante. A la vez, si se compara esta brecha en jóvenes con la de la población adulta se observa que es mayor en este último grupo, siendo el promedio de 20 puntos porcentuales (Queijo Von Heideken, Rodríguez Chatruc y Sotto Alonso, 2024).

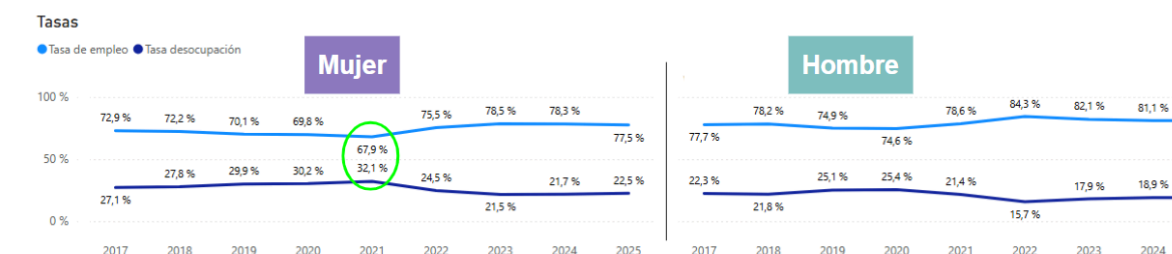
población joven en todos estos países se explica por una mayor proporción de mujeres que se encuentran bajo las siguientes condiciones: por un lado, están las que únicamente estudian y, por el otro, las que no estudian y tampoco participan en el mercado de trabajo (NiNiNis), vinculado a la mayor carga de tareas de cuidado y domésticas. En relación a la categoría NiNiNis, vale mencionar que organismos como OIT (2025) eligen hablar de jóvenes que no estudian ni trabajan remuneradamente y, por lo tanto, optan por la sigla NENTR.

Se evidencia al mismo tiempo, un **brecha de participación laboral entre personas adultas y jóvenes**, que se identifica en la diferencia de más de 10 puntos en la TA y la TE en detrimento del “grupo joven”, tanto en mujeres como en varones. La bibliografía señala que esta brecha se encuentra en constante crecimiento. En el mismo sentido, se ve en la tasa de desempleo que los valores de la franja “joven” se incrementan, llegando a duplicar la media general y se agrava en el caso de las mujeres. En cuanto a la **tasa de informalidad es significativamente mayor en las juventudes**, lo que da cuenta de que las/os jóvenes que logran insertarse laboralmente se enfrentan a experiencias de trabajo inestables, precarias e informales.

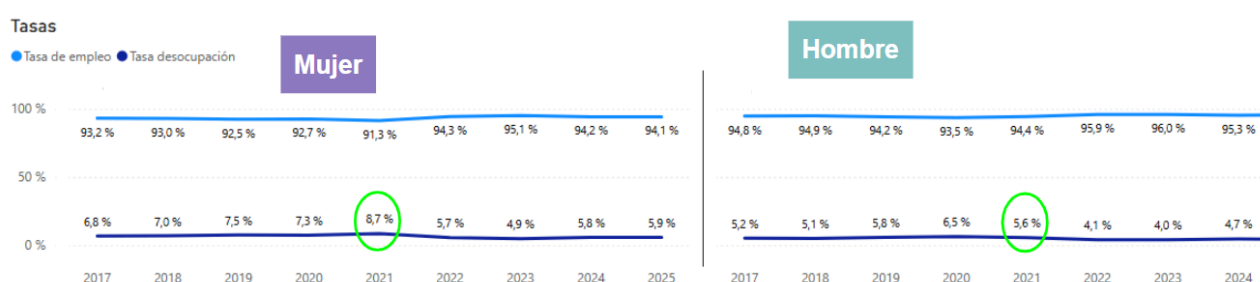
Los siguientes gráficos extraídos del “Monitor de Juventudes”, diseñado por Fundación SES y el Centro de Economía Política Argentina (CEPA) -con base en datos de la EPH-, presentan datos contundentes en relación a la brecha de participación en el mercado de trabajo por grupos de edad, así como en torno a la brecha de género. También se evidencia la situación crítica acaecida en la pandemia.

Gráfico 9. Brecha de participación en el mercado de trabajo y brecha de género en jóvenes - Datos EPH.

18 - 24 años *Monitor CEPA-FUND SES



30 - 65 años *Monitor CEPA-FUND SES



Fuente: Monitor de Juventudes (Fundación SES y CEPA), con base en datos de EPH.

4.3 Población joven de Bariloche en el Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social (SINTyS)

Con el objetivo de mejorar la comprensión de la situación de las juventudes locales y contribuir al diseño de políticas públicas basadas en evidencia, se realizó una consulta masiva de datos a través del Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social (SINTyS). **La base enviada al sistema de consulta incluyó 11.500 personas entre 16 y 29 años** que en los últimos años participaron de políticas implementadas por el Municipio (asistencias sociales, módulos alimentarios, cursos de formación, participación en distintas actividades destinadas a la población joven, entre otras). Este universo **representa cerca del 43% de la población joven local**. El registro de las distintas prestaciones brindadas por la Municipalidad se realiza a través del denominado Sistema de Gestión Territorial (SIGT).

El SINTyS detectó información de 11209 personas, un 97,5% del total consultado⁸. El siguiente cuadro resume los resultados del cruce de datos con este sistema:

Tabla 4. Resultado del cruce de datos entre el SIGT y SINTyS para jóvenes (16 a 29 años) - Temáticas identificadas

Tipos de temáticas identificadas - Sintys	Cantidad de personas	% del Total
Temáticas vinculadas al Empleo Registrado	3888	34.69%
Otras temáticas no vinculadas al Empleo Registrado	1396	12.45%
No identificado en ninguna temática	5925	52.85%
Total base	11209	100.00%

Fuente: Cruce de información SIGT Municipal y SINTyS (Primer Trimestre 2025)

De la tabla n°4 se desprende que, de las personas detectadas, sólo el 34.7% tuvo al momento de la consulta prestaciones relacionadas al empleo. Más de la mitad de la muestra (52%) no figura con registros en ninguna temática del SINTyS al momento de la consulta, lo que puede asociarse a inactividad económica, trabajos informales o limitaciones del sistema para captar situaciones laborales no registradas.

Dentro de las categorías vinculadas al empleo registrado se incluyen: personas con empleo registrado tanto en el sector privado como en el sector público, personas despedidas con cobro de fondos por desempleo y personas con empleo independiente registradas como monotributistas. Las temáticas identificadas por SINTyS como no vinculadas al empleo registrado se relacionan con programas sociales (programas de empleo, asignaciones universales, pensiones no contributivas) y personas fallecidas. A continuación se presenta una tabla con la desagregación de la información de las temáticas vinculadas al empleo registrado.

⁸ El [Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social \(SINTyS\)](#) tiene como objetivo la identificación uniforme y homogénea de las personas físicas y jurídicas a nivel tributario y social, a partir del intercambio y cruzamiento de los datos existentes en las bases de datos en poder del Estado Nacional. De esta forma permite, a organismos públicos de todos los niveles, acceder a información integrada y validada de personas físicas. Los datos analizados aquí corresponden al primer trimestre del 2025, debido a que el SINTyS arroja información de los últimos 90 días desde que se realiza la consulta.

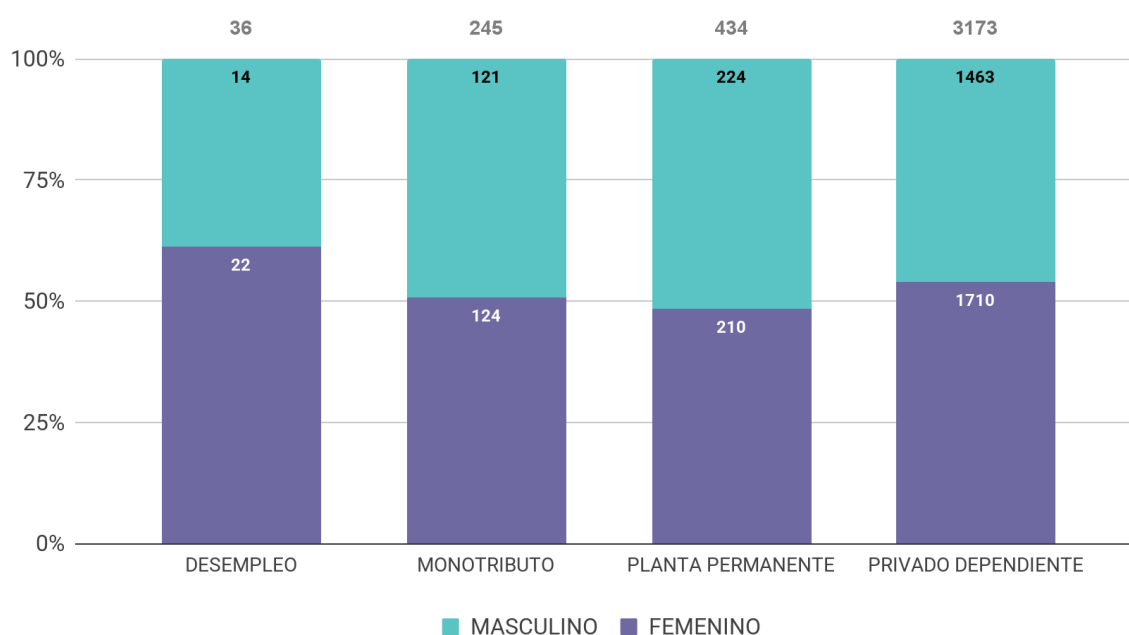
Tabla 5. Situación laboral de las personas jóvenes con temáticas vinculadas al Empleo Registrado (Datos SINTyS).

Personas con Temáticas vinculadas al Empleo Registrado: SITUACIÓN LABORAL	Cantidad	%
Empleo Privado - Dependiente	3173	82%
Empleo Público Planta Permanente	434	11%
Empleo Independiente (Monotributo)	245	6%
Fondo por Desempleo	36	1%
Total	3888	100%

Fuente: Cruce de información SIGT Municipal y SINTyS (Primer Trimestre 2025).

En la tabla n°5 se desagregan las temáticas vinculadas al empleo registrado según el tipo de vínculo laboral. Se evidencia una amplia mayoría de empleos en relación de dependencia dentro del sector privado, en menor proporción empleos en el sector público y, por último, la categoría de trabajadores/as independientes registrados como monotributistas.

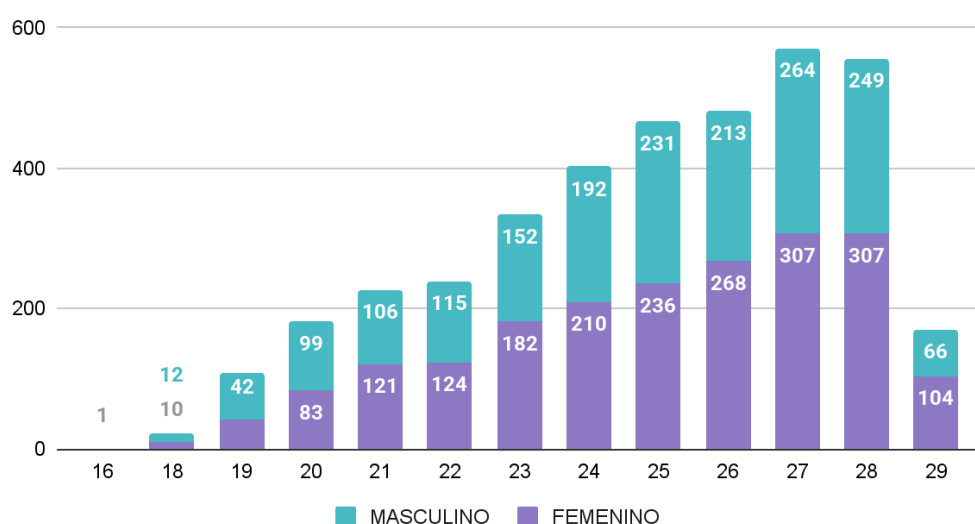
Gráfico 10. Participación por género de jóvenes en temáticas de empleo registrado (Datos SINTyS).



Fuente: Cruce de información SIGT Municipal y SINTyS

El gráfico n°10 muestra una participación de las mujeres cercana o superior al 50% en todas las categorías analizadas. En el caso de pagos por seguro por desempleo el porcentaje de mujeres registradas asciende al 60%. En el total de personas identificadas con temáticas de empleo, el 54% son mujeres. Este dato, si bien puede leerse positivamente en términos de acceso al trabajo formal, invita a profundizar en la calidad del empleo al que acceden las mujeres jóvenes. Se puede considerar que muchos de estos puestos podrían estar feminizados, precarizados o concentrados en sectores con menores salarios (como el cuidado, la atención al público o la limpieza). Esto se corresponde con lo expuesto en otros apartados del informe sobre la persistencia de brechas de género estructurales en el mercado de trabajo local.

Gráfico 11. Distribución por edad y género de jóvenes registrados con temáticas de empleo (Datos SINTyS).



Fuente: Cruce de información SIGT Municipal y SINTyS.

Respecto a la distribución por edad, los datos muestran que la mayoría de los jóvenes registrados con temáticas de empleo se concentran en el rango de 25 a 29 años (60%), mientras que hay una menor participación en el grupo de 16 a 19 años (3%) y el restante grupo de 20 a 24 años representa un 36%. Una posible lectura podría ser que esta situación es una consecuencia del retraso en la inserción laboral formal de los más jóvenes, quienes probablemente se encuentran cursando estudios o insertos en empleos no registrados. En este sentido, es importante destacar que el acceso al empleo formal, para muchos jóvenes se produce recién hacia el final del período juvenil (a partir de los 24 años).

Esta situación refuerza la necesidad de promover políticas activas que mejoren la articulación entre formación, experiencias de práctica laboral y empleo registrado desde etapas tempranas.

4.4 La población joven a partir de registros administrativos municipales: Sistema de Gestión Territorial y Portal Municipal de Empleo

Las personas que se encuentran en búsqueda de empleo y accedieron a los servicios de la Dirección de Trabajo Municipal, dentro del rango de edad analizado, fueron 1172 casos durante el período enero 2024 - marzo 2025. Esta población representa el 50% del total de registros (2200) en el período mencionado.

Los datos que arroja el SIGT permiten observar que **la demanda de empleo juvenil que recibe la Dirección de Trabajo se concentra principalmente en el rango de 18 a 24 años, lo que coincide con la etapa de transición entre la finalización de los estudios secundarios y los primeros pasos en el mercado laboral.** En el rango de 25 a 29 años, también se registra una presencia significativa vinculada a jóvenes que buscan mejorar sus condiciones laborales o acceder a empleos de mayor estabilidad. En cambio, los menores de 18 años tienen una participación marginal en los registros, lo que puede deberse tanto a las restricciones legales para el trabajo como a la continuidad de los estudios obligatorios.

El promedio de consultas mensuales es aproximadamente de 100 personas entre 18 y 29 años, y 1 de cada 3 de esas personas es un/a joven de 19 años.

Este dato, sugiere que al concluir la escuela secundaria se intensifica la búsqueda de empleo formal a través de los dispositivos municipales.

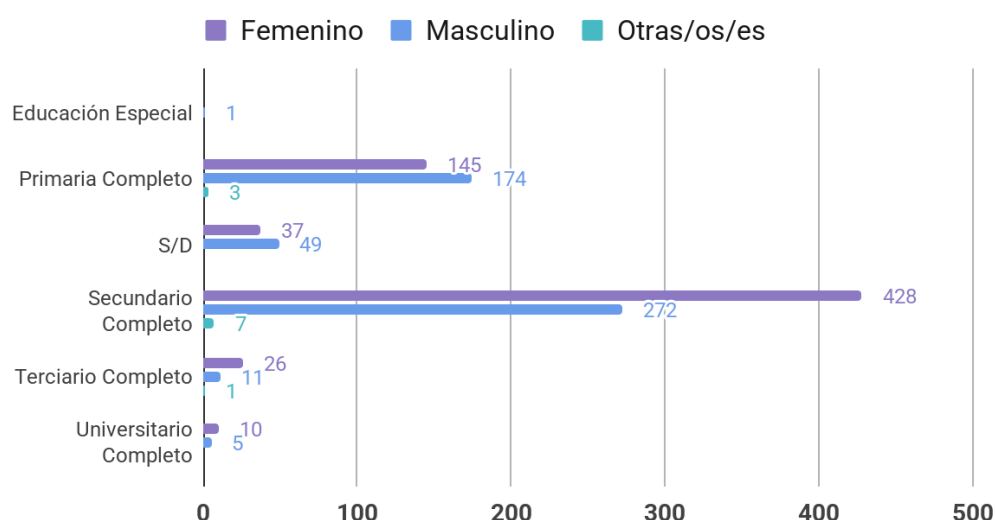
En cuanto a la distribución por género, se constata una mayor participación de mujeres en la búsqueda de empleo, lo que da cuenta de las dificultades que enfrentan para lograr inserciones al mercado de trabajo de calidad, tal como se señaló anteriormente.

- El **55,3%** de las personas jóvenes que se acercan a las oficinas municipales son mujeres (648 casos), frente a un **43,8%** de varones (513 casos). Además, un 1% se identifica bajo la categoría otras/os/es (11 casos).

Este dato se encuentra en línea con lo observado en otros apartados del informe donde la **brecha de género** aparece como un **factor estructural que condiciona las trayectorias laborales de las juventudes**.

La búsqueda activa de empleo dentro de la población joven local está mayormente feminizada y concentrada entre los 18 y los 24 años, lo que refuerza la necesidad de promover y profundizar políticas locales orientadas a mejorar las oportunidades de inserción formal con perspectiva de género.

Gráfico 12. Nivel educativo alcanzado por personas jóvenes registradas en el SIGT Municipal, según género.



Fuente: Registros administrativos del SIGT Municipal.

Entre las 1172 personas jóvenes registradas en el SIGT, la gran mayoría alcanzó al menos el nivel secundario, aunque con trayectorias diferenciadas según género.

- Se registran 707 jóvenes con secundario completo, 429 son mujeres y 271 varones, lo que muestra una mayor terminalidad educativa entre las mujeres.
- Asimismo, dentro de las personas que cuentan con estudios terciarios y universitarios finalizados, predominan las mujeres frente a los varones.

A pesar de que las mujeres jóvenes acceden y completan en mayor medida los niveles de educación, enfrentan diversos obstáculos y barreras

estructurales que impiden transformar esa ventaja educativa en mejores condiciones de inserción laboral.

En la siguiente tabla podemos observar los principales puestos a los que se postulan los jóvenes de la ciudad que buscan empleo a través del Portal Municipal de Formación y Empleo⁹.

Tabla 6. Puestos de trabajo con mayor cantidad de postulaciones de juventudes a través del Portal Municipal de Empleo.

Puesto de las ofertas publicadas	Cantidad de Postulantes
Ventas/Atención al público	219
Maestranza / Limpieza	119
Operario/a de industria	116
Técnico	88
Ayudante/Auxiliar	32
Encargado/a	29
Chofer	11
Mantenimiento	11
Panadero/a Repostero/a	11
Cocinero/a	9
Administrativo/a	3

Fuente: Registros administrativos del Portal Municipal de Formación y Empleo.

De la tabla se desprende que las principales postulaciones de jóvenes a ofertas laborales refleja una fuerte orientación hacia empleos operativos y de servicios, siendo los puestos de ventas y atención al público los más demandados, seguidos por tareas de maestranza y limpieza y operario de industria. En un segundo nivel, se encuentran las postulaciones para cargos técnicos u oficiales y auxiliares, mientras que los roles de mayor responsabilidad, como jefaturas o encargados, reciben un número significativamente menor de interés. Los puestos en sectores especializados como panadería, mantenimiento o cocina, también muestran baja

⁹ Un aspecto relevante del Portal Municipal de Formación y Empleo es que no sólo funciona como espacio de vinculación entre jóvenes y empresas, sino que también se ha convertido en una fuente estratégica de información. Cumple una función operativa de gestión de empleo, al tiempo que se constituye en un instrumento clave de generación de datos, que contribuye a construir evidencia sobre las trayectorias laborales de las juventudes bariloenses.

demanda, lo que se puede interpretar como la existencia de una oferta limitada de perfiles técnicos específicos y una mayor demanda de empleos de inserción con baja calificación.

El análisis de las postulaciones laborales refuerza la idea de que **las juventudes locales buscan insertarse principalmente en sectores de servicios, comercio, gastronomía y hotelería, en consonancia con la estructura productiva de Bariloche**. La concentración de postulaciones en estos rubros da cuenta tanto de la oferta empresarial predominante, como de la formación y experiencia previa de las y los jóvenes que encuentran allí su primera puerta de entrada al empleo formal.

Entre los 18 y 29 años, se concentra la mayor cantidad de aplicaciones a búsquedas vigentes, lo que confirma que esta plataforma se ha consolidado como un canal de acceso a oportunidades laborales para este grupo etario. La información disponible no sólo da cuenta del volumen de postulaciones sino también de los rubros y perfiles más demandados por las juventudes y ofrece una perspectiva dinámica que complementa los registros administrativos del SIGT y los cruces realizados con SINTyS.

A su vez, el análisis de las postulaciones muestra que, en promedio, cada persona joven se postuló a dos ofertas laborales durante el período analizado. Sin embargo, **sólo 390 de las 1.172 personas registradas (33%) realizaron efectivamente postulaciones a búsquedas vigentes, lo que evidencia una participación relativamente baja en relación con el total de inscritos**. Una posible lectura sugiere la existencia de barreras de acceso, falta de oportunidades acordes a los perfiles y/o procesos de acompañamiento para la intermediación laboral.

5. CÓMO VIVEN LA INSERCIÓN LABORAL LOS/AS JÓVENES EN BARILOCHE

Un primer paso para pensar y elaborar propuestas que pongan en diálogo a los diferentes actores del mercado laboral local debe centrarse en conocer las

experiencias, los obstáculos, las oportunidades y tensiones que atraviesan las y los jóvenes.

En este apartado se propone analizar cómo viven las juventudes la inserción en el mundo del trabajo, y para ello, desde el Observatorio se diseñaron distintas herramientas:

- **Tres grupos focales** presenciales donde participaron 20 jóvenes entre 16 y 29 años con el propósito de indagar sobre sus percepciones del mercado de trabajo, sus experiencias y sus expectativas. Asimismo, se buscó relevar cuáles son sus ideas y propuestas para mejorar la situación actual.
- Una vez analizada la información surgida de estos encuentros, se diseñó una **encuesta** con un primer bloque de preguntas sociodemográficas y luego un conjunto de preguntas relacionadas con la condición laboral y las percepciones sobre los requisitos de acceso al mercado de trabajo. Esta encuesta, de carácter autoadministrada, se difundió en formato digital a través de distintos canales de comunicación, se amplió el alcance gracias a la articulación generada con actores clave como las universidades nacionales y otras instituciones locales.

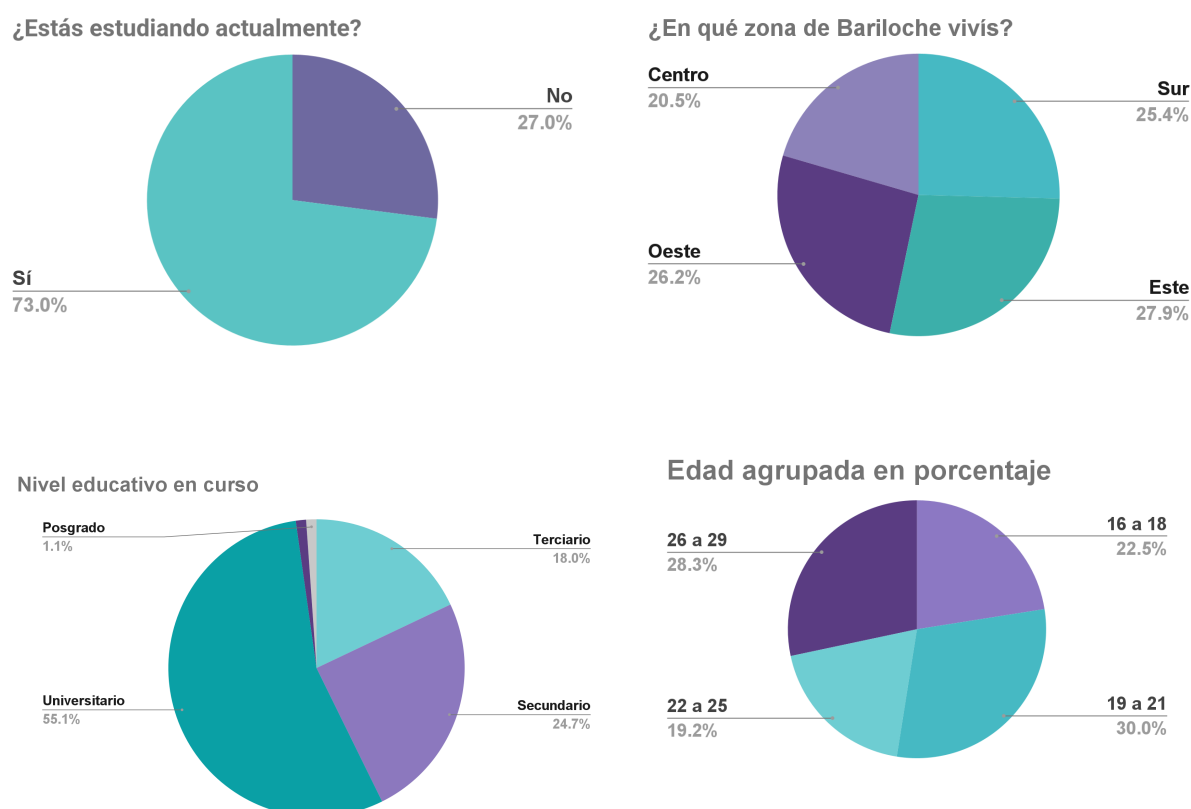
Es importante aclarar que el análisis que se realizará a continuación, en base a la información relevada en los 3 espacios de intercambio grupales y las 120 respuestas a la encuesta, no pretende ser una muestra representativa de toda la población de jóvenes de Bariloche. Sin embargo, se puede considerar como un punto de partida que brinda algunos indicios en torno a la temática, desde la perspectiva de las y los protagonistas.

5.1 Una aproximación a la opinión de las juventudes de Bariloche

En las diferentes instancias, la propuesta se centró en indagar sobre algunos ejes a partir de los cuales conocer su opinión y posteriormente realizar un análisis que permita ensayar una caracterización del estado de situación de la inserción laboral de las y los jóvenes. A su vez, se buscó poner en diálogo la perspectiva juvenil con los puntos de vista de otros actores locales relevantes.

Los gráficos que se presentan a continuación, muestran algunas características sociodemográficas de las personas que respondieron la encuesta¹⁰.

Gráfico 13. Características sociodemográficas de las juventudes que respondieron la encuesta (estudios, zona de residencia, edad y nivel educativo).



Fuente: Encuesta a juventudes del Observatorio de Trabajo (120 respuestas)

- En relación a la edad de las y los jóvenes se observa una participación activa dentro de los 4 grupos de edad definidos, con un mayor porcentaje de respuestas en las franjas de 19 a 21 años y de 26 a 29 años, que alcanza el 58% del total.
- En cuanto a la zona de residencia dentro de la ciudad (sur, norte, este, oeste) la distribución es bastante pareja con un porcentaje minoritario en la zona “centro”.

¹⁰ Acceso al formulario de la Encuesta del Observatorio de Trabajo Bariloche:
<https://forms.gle/WndNRPcizAX9g2GU9>

- El 72% de las/os jóvenes que respondieron la encuesta se encuentra estudiando en la actualidad, mayoritariamente en el nivel universitario (56,3%).


5.2 Experiencias y expectativas laborales

Con el objetivo de conocer acerca de sus experiencias y expectativas, se realizará un repaso por las respuestas de las y los jóvenes en relación a una serie de preguntas que se propusieron para dar lugar al intercambio de opiniones.

Para comenzar se preguntó a las y los jóvenes en relación a

trabajos y ocupaciones que conocieran. En primer lugar, mencionaron ocupaciones y oficios tradicionales como: carpintería, docencia, fuerzas de seguridad, administración, constructor/obrero; en menor proporción surgieron carreras profesionales como medicina, abogacía, arquitectura; y con mayor frecuencia ocupaciones relacionadas con el perfil turístico de la ciudad: gastronomía, hotelería y comercio minorista. También mencionaron ocupaciones que caracterizan como “más actuales” como barista, Uber, Rappi (servicios relacionados con plataformas tecnológicas de movilidad urbana), edición de video, desarrollo de software y programación, aunque estas últimas no las identifican como ejemplos tan cercanos.

Partiendo de estos ejemplos, se indagó sobre los **aspectos positivos y negativos** que identifican en torno a ellos:



Preguntas guía:

- ¿Qué aspectos consideran más importantes de un trabajo?
- ¿Cómo creen que es un trabajo ideal?
- ¿Cómo han sido sus experiencias laborales?
- ¿Influye de alguna forma que Bariloche sea una ciudad turística en su inserción en el mundo del trabajo?

Ilustración 2. Aspectos más valorados y cuestionados del trabajo por las juventudes participantes de los grupos focales.



Aspectos positivos:

- estabilidad
- aportes jubilatorios
- contar con licencias

Otros **aspectos +** que mencionan:

- tipo de jornada (horarios y días de trabajo)
- ambiente laboral

Aspectos negativos:



- pocas o nulas posibilidades de crecimiento
- pocas o nulas posibilidades de capacitación
- baja remuneración
- falta de acceso a derechos laborales

Otros **aspectos** que mencionan:

- jornadas laborales muy extensas
- cambios de días y horarios preacordados
- horas extra sin la contraprestación económica

Fuente: Análisis cualitativo de los grupos focales a juventudes realizados en mayo 2025

Se observa que los aspectos más valorados por las y los jóvenes, se asocian a lo que se denomina **“trabajo decente”**, en contraposición al relato sobre sus experiencias en el mundo del trabajo donde el acceso a **derechos laborales** básicos pareciera no estar garantizado. En este sentido, **aunque no utilizan el concepto de trabajo formal/trabajo informal, aquello que valoran positivamente se relaciona con condiciones que están garantizadas en empleos formales, mientras cuestionan prácticas que consideran abusivas por parte de las/os empleadores** como por ejemplo jornadas laborales muy extensas, cambios de días y horarios preacordados, solicitud de realización de horas extra sin la contraprestación económica correspondiente, salarios por debajo de los parámetros de mercado, dificultades en el acceso a la cobertura de salud obligatoria, entre otros.

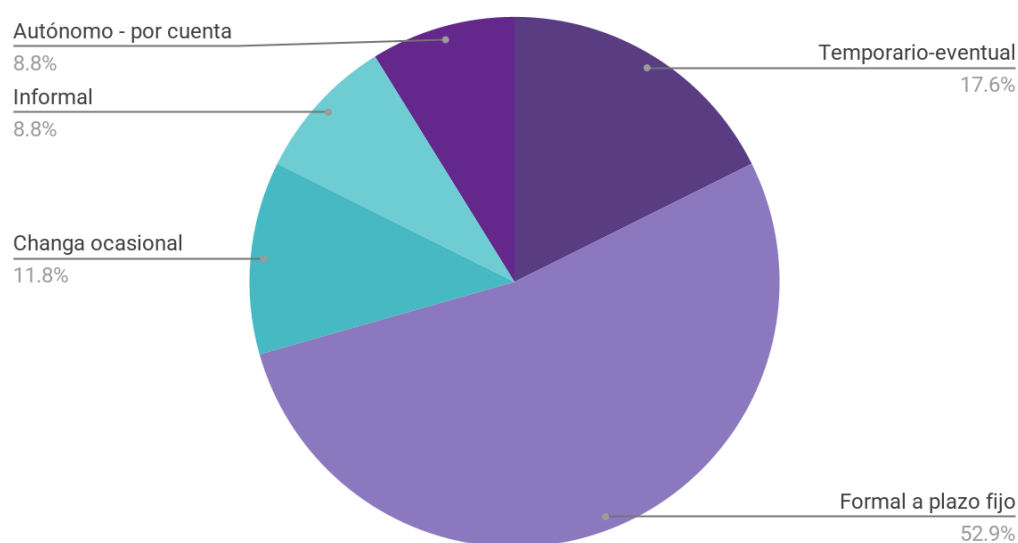
“Te tienen muy cortito son 9 horas parada porque no te dejan sentarte y tenés sólo 10-15 minutos para comer durante todo el día”

Recordemos que, tal como se mencionó anteriormente, una de las características de los trabajos a los que generalmente accede la población joven es la informalidad. Lo cual se evidencia en el relato de las primeras experiencias de trabajo, donde existen a menudo situaciones de precarización laboral que parecen estar naturalizadas frente a la dificultad que representa acceder al mercado. Esta situación afecta principalmente a las y los jóvenes que se

encuentran en la franja de 18 a 21 años, que están finalizando el nivel de estudios secundarios:

"Hay mucha demanda de trabajo, y hay poco trabajo, y cuando sale un anuncio es como que la gente está atenta todo el tiempo, porque todos necesitan por igual ese trabajo. Entonces, por ejemplo, vos pensás y decís "acá se trabaja mucho en las chocolaterías, podés venir y trabajar ahí o podés irte al Catedral y demás, pero probablemente eso ya esté ocupado, porque hay mucha demanda"

Gráfico 14. Situación laboral actual de las juventudes encuestadas



Fuente: Encuesta a juventudes del Observatorio de Trabajo (120 respuestas)

Del total de jóvenes que respondieron la encuesta sólo un 28% está empleado actualmente, y de este porcentaje el 53% declara tener un trabajo formal con contratación a plazo fijo; mientras que casi un 40% se distribuye entre contratos temporarios-eventuales, changas ocasionales y contrataciones de tipo informal. El 8,8% realiza trabajos de tipo autónomo - por cuenta propia.

En relación con el **autoempleo**, en los grupos focales las/los jóvenes mencionaron que les resulta lejano pensar en consolidar un trabajo por cuenta propia, donde hay que realizar múltiples tareas al mismo tiempo como es comprar insumos, disponer de un espacio de trabajo, producir, vender, entregar, difundir. Por este motivo, no consideran esta modalidad de trabajo como ocupación principal, pero sí la contemplan como la posibilidad de generar un segundo ingreso.

"Yo no sé si lo haría eso como único trabajo, como el único ingreso. Lo haría como mi segunda opción, como paralelo a un trabajo que yo tenga. Quizás en el futuro me va mucho mejor"

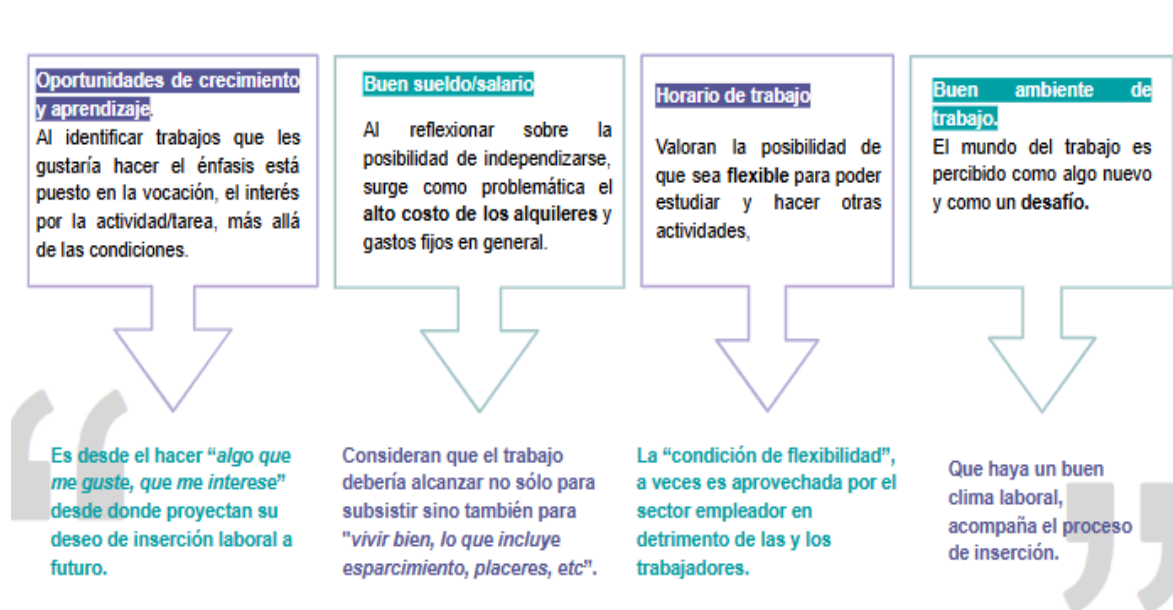
El concepto de **trabajo decente** se originó en el año 1999, en el marco de la 87° Conferencia de la OIT. Ante los desafíos cambiantes del mundo laboral, este concepto hace foco en la necesidad de garantizar que las y los trabajadores tengan acceso a empleo productivo, condiciones laborales justas, seguridad en el empleo, protección social y la oportunidad de participar en el diálogo social. Esto contribuye a su dignidad y bienestar.

En Argentina, los **derechos laborales** están consagrados en la Constitución Nacional (Artículo 14 bis) y en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744, así como en otras leyes y convenios. Entre los principales derechos de las y los trabajadores en relación de dependencia se encuentran:

1. **Condiciones dignas y equitativas de trabajo:** Jornada limitada con descanso y pausas; Remuneración justa; Salario Mínimo, Vital y Móvil; Seguridad y salud en el trabajo; Igual remuneración por igual tarea: se prohíbe la discriminación en la remuneración basada en género o cualquier otra condición. 2. **Estabilidad y Protección del Empleo:** Protección contra el despido arbitrario - despido sin justificación, corresponde indemnización proporcional a los años de servicio, por parte del empleador-; Período de prueba de tres meses -que puede extenderse a seis meses bajo las recientes reformas- durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin causa ni indemnización; 3. **Derechos de carácter social y personal:** Aguinaldo; Vacaciones pagas; Licencias especiales por diversos motivos; Protección de la maternidad -garantiza la licencia por maternidad y la prohibición de despido por causa de embarazo-; 4. **Derechos de carácter colectivo:** Libertad sindical; Negociación colectiva: convenios colectivos que regulan las condiciones laborales de un sector o rama de actividad; Derecho de huelga.

Al preguntar por las características que debería tener un **trabajo ideal** surgen cuatro aspectos principales:

Ilustración 3. Características principales de un trabajo ideal según las y los jóvenes.



Fuente: Análisis cualitativo de los grupos focales a juventudes realizados en mayo 2025

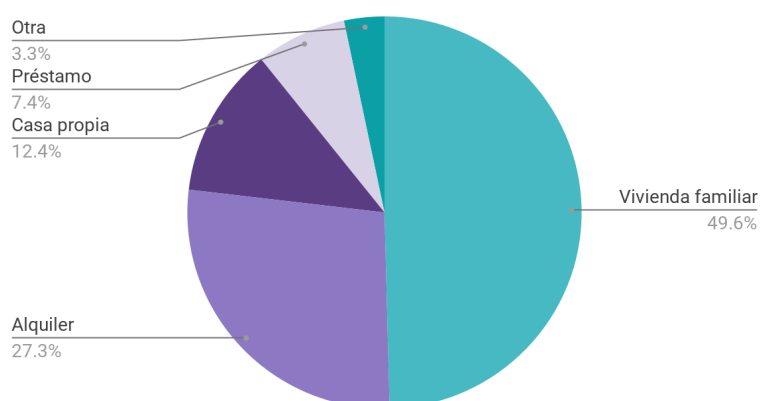
Cuando identifican trabajos que les gustaría realizar, el énfasis **está puesto en la vocación, el interés por la actividad/tarea, más allá de las condiciones de contratación. Proyectan su deseo de inserción laboral a futuro desde el hacer “algo que me guste, que me interese.”**

En relación al **salario**, la mayoría de las y los participantes plantean que ese ingreso lo utilizan/utilizarían para solventar sus gastos personales como esparcimiento, recreación y colaborar con la familia. Al reflexionar sobre la posibilidad de independizarse, surge como problemática el alto costo de los alquileres y gastos fijos en general. En este sentido, una de las participantes señala:

"Yo he visto alquileres para irme de donde estoy, están arriba de 800 mil pesos sin servicios incluidos. Entonces el sueldo ahí... o sea, es re elevado el sueldo que tenés que tener el día de hoy para alquilar, comprarte la comida, la comida de tus nenes".

Entre las personas jóvenes que respondieron la encuesta observamos que casi el 50% reside en una vivienda familiar, mientras el 30% alquila.

Gráfico 15. Tipo de vivienda de las juventudes encuestadas.



Fuente: Encuesta a juventudes del Observatorio de Trabajo (120 respuestas)

En relación a la forma en la que **buscan empleo en la actualidad**, a diferencia de lo que puede ocurrir en las grandes ciudades donde hay un uso más extendido de plataformas digitales para postular a ofertas laborales, las y los jóvenes que participaron de los grupos focales mencionan que en algunas ocasiones prefieren utilizar métodos tradicionales como acercarse personalmente a entregar el “currículum en mano” y tratar de conversar con la persona encargada o con otras/os empleados para consultar si hay búsquedas activas. Asimismo, **indican que es una práctica utilizada acceder a entrevistas y oportunidades laborales por referencias a través de contactos.**

5.3 Inserción laboral: obstáculos y desafíos que atraviesan las juventudes

Las y los jóvenes que participaron de las diferentes instancias respondieron estar en búsqueda de empleo (aunque ya estuvieran trabajando). Al consultarles por los motivos que los impulsan a buscar trabajo, las respuestas se relacionan con la intención de ganar experiencia, independencia y por el crecimiento personal.

"Sí, por la experiencia y por autosustentarme, más que nada por la experiencia, por ganar virtudes, más independencia más que nada...lo miro también por el lado del crecimiento personal, todas esas experiencias te ayudan a desenvolverte mejor por ahí incluso fuera del trabajo"

Al indagar sobre las principales dificultades y obstáculos a la hora de buscar empleo, mencionan mayoritariamente la falta de experiencia laboral previa y la edad. Subrayan que la mayoría de las búsquedas son a partir de los 25 años y, dentro de la oferta laboral a la que pueden acceder, destacan que los puestos disponibles implican jornadas de trabajo muy extensas, rotación horaria constante y salarios bajos.

No contar con experiencia y ser jóvenes es lo que identifican como primera dificultad y, a la vez, señalan que las/os empleadores consideran en general que la juventud no asume el trabajo con responsabilidad.

“Es como que si vos vas y decís tengo ganas de aprender, de generar, es como que tanto no me sirve, necesito a alguien que quiera trabajar, no alguien que quiera aprender. Necesito a alguien que sepa, quiera y tenga un mínimo conocimiento de este trabajo puntual y quiero que trabaje”.

“no están contratando jóvenes, más que nada porque recién se egresaron de la secundaria y por la poca responsabilidad (...) no sé por qué, catalogan a los jóvenes como que no tienen responsabilidad, te piden siempre de 25 -años- para arriba y que tengas experiencia previa”.

Entre **otros obstáculos** identifican la **distancia al lugar de trabajo y la dificultad que representa movilizarse en la ciudad**, sobre todo en horarios nocturnos. Plantean como un **desafío lograr conciliar las tareas de cuidado, que suelen recaer en las mujeres, con la posibilidad de ingresar al mundo laboral. En muchas ocasiones, el derecho de acceso a un trabajo digno por parte de mujeres jóvenes se ve coartado por esta razón**, con mayor frecuencia si son jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Un estudio del CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) del año 2017 identificó que el 70% de los y las jóvenes de entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan realizan actividades de cuidado de niñas, niños y adolescentes o de adultos mayores. De ese universo, el 95% son mujeres. El informe indica que:

"Las responsabilidades de cuidado se constituyen en barreras infranqueables para el acceso a ámbitos de desarrollo de capacidades humanas, como el mercado laboral y la educación. La familiarización del cuidado, y su feminización al interior de las familias, compromete el ejercicio pleno de derechos de las mujeres" (De León, 2017: 21).

Según datos publicados en el portal del Ministerio de Educación de la Nación¹¹, en 2024 los estudiantes del último año del nivel secundario de la provincia de Río Negro declararon que las principales tareas que realizan fuera de la escuela son: 95% tareas del hogar, 41% llevar o buscar familiares, 41% construcción y reparación de vivienda y 40,5% cuidado de familiar. La mayoría de las/os estudiantes que afirmaron realizar “tareas del hogar” son mujeres, al igual que quienes respondieron “cuidado de familiar”; mientras que las opciones “llevar o buscar familiares” y “construcción y reparación de viviendas” fueron seleccionadas en su mayoría por varones.

Gráfico 16. Tareas y actividades realizadas por estudiantes del nivel secundario fuera de la escuela, según género (Río Negro, 2024).



*Fuente: cuestionario complementario de estudiantes de la evaluación Aprender. Río Negro. 2024. Concepto: % de alumnos/as que afirman realizar las siguientes tareas.

Definición: alumnos/as que declaran realizar cada tarea como relación del total de alumnos/as que contestaron la pregunta por 100.

¹¹ Datos producidos en base al cuestionario complementario de estudiantes de la evaluación Aprender realizado por la DEE. [Sistema de Consulta de Datos Educativos Nacionales](#)

Se observa que el contexto en el cual las y los jóvenes buscan insertarse laboralmente es complejo. El mercado laboral enfrenta cambios constantes, lo que pone en jaque las características que hasta hace algunos años lo definían y de alguna forma marcaban las estrategias de búsqueda e inserción. **Particularmente en ciudades donde el turismo es el principal motor económico, el comercio, la gastronomía y la hotelería se consolidan como las puertas de entrada más comunes para que las/os jóvenes accedan a su primera experiencia laboral.** Cabe destacar que es en relación con estos rubros, que las y los jóvenes destacan no sólo las condiciones desfavorables en cuanto a horarios extensos y cambiantes, bajos salarios, informalidad y estacionalidad en las contrataciones, tal como se mencionó anteriormente, si no que también mencionan como dificultad o experiencia negativa el “maltrato” que reciben por parte de algunas/os clientes.

“¿Pasa eso, no? Como que ni te registran. No sé si es la cara de pibe, me dicen mucho eso. Claro, no te toman en serio. Lo que es atención al público en sí la gente tiene que cambiar, porque no te saludan, no te dicen buen día, vos capaz que le decís buen día, hola ¿qué necesita? y te tratan mal ya de por sí”.

Aunque no todas las experiencias que comparten las/os jóvenes responden a estos patrones, la mayoría lo hace en algún aspecto, hecho que debería tomar relevancia con miras a buscar alternativas que den lugar al desarrollo del potencial de las juventudes y de la sociedad en general. Resulta importante tomar en consideración, lo que menciona al respecto un informe de la OIT (2009): *“La falta de oportunidades laborales en las primeras etapas profesionales de los jóvenes puede dañar su autoestima y las perspectivas de empleo a lo largo de sus vidas”* (p. 1).

En la encuesta autoadministrada se preguntó si la ciudad ofrece posibilidades de inserción y desarrollo dentro de las carreras profesionales elegidas:

- El 74% de las/os encuestados, considera que **la ciudad ofrece o podría ofrecer posibilidades de inserción laboral y desarrollo** dentro de las carreras profesionales en las que se están formando.

Esta percepción que manifiestan las/os jóvenes en torno a la relación formación/inserción laboral plantea un panorama alentador en el cual las juventudes no sólo buscan formarse, sino que además lo hacen proyectando aportar sus conocimientos al desarrollo de la ciudad. No obstante, cabe reconocer que representa un desafío ante la capacidad real del mercado de trabajo local de ofrecer oportunidades de inserción y desarrollo para todas y todos. Aquí, resulta clave profundizar el análisis sobre la vinculación entre la oferta formativa disponible en la ciudad y los requisitos y expectativas del mercado.

5.4 Competencias y formación

En opinión de las y los jóvenes, las competencias más solicitadas por el mercado laboral son en primer lugar una competencia blanda como la **responsabilidad**, seguida de una competencia dura como la **formación técnica específica** para el puesto, además de la **tolerancia a la frustración** y el **manejo de herramientas digitales**. En el gráfico a continuación se observan las respuestas.

Gráfico 17. Competencias más solicitadas por el mercado laboral según las y los jóvenes encuestados.



Fuente: Encuesta a juventudes del Observatorio de Trabajo (120 respuestas)

Competencias para el trabajo: son aquellos saberes y actitudes adquiridos a través de nuestra formación y experiencias de vida. Esas cualidades, son las que nos constituyen como trabajadores/as, es decir, lo que tenemos para ofrecer a una organización o empresa en un determinado momento. Es a ese conjunto de saberes integrados que se ponen en valor a la hora de llevar adelante una actividad, al que denominamos **COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD**.

Estos saberes, pueden diferenciarse en los siguientes tres grupos:

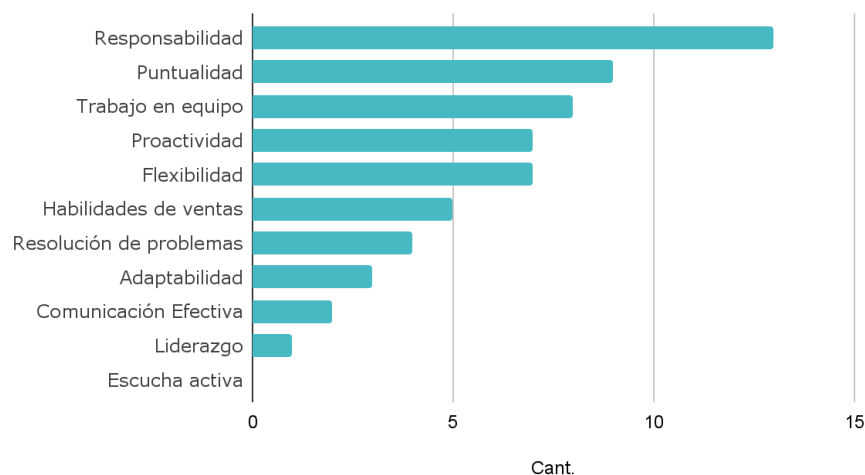
- lo que **SÉ**
- lo que **SÉ HACER**
- lo que **SÉ SER** (estas últimas denominadas habilidades blandas).

Al hablar específicamente de las “habilidades blandas” más valoradas, surge nuevamente la **responsabilidad** en primer lugar, seguida de **puntualidad y trabajo en equipo**.

Habilidades blandas: Son aquellas competencias y habilidades que una persona presenta de forma natural, y que también se adquieren a través de la experiencia y de la relación con otras personas. Están más vinculadas a los valores y actitudes que a la formación o a las habilidades técnicas.

Gráfico 18. Habilidades blandas más valoradas en el mercado laboral según las juventudes.

Habilidades blandas destacadas por los jóvenes



Fuente: Análisis cualitativo de los grupos focales a juventudes realizados en mayo 2025

Consideran que estas habilidades son condiciones innatas y, por lo tanto, difíciles de adquirir. Al profundizar en esta percepción, matizan la creencia y aclaran que si bien no es imposible trabajar en ello, tiene mayor complejidad que aprender a realizar una tarea/actividad puntual. De todas formas, **valoran y ponderan la importancia de la formación para el fortalecimiento de habilidades y competencias.**

"La primera impresión hacia la otra persona que te está contratando es importante, quizá una persona como nosotros que somos jóvenes, estamos buscando trabajo, quizá no tenemos esa forma de nosotros mostrar nuestras actitudes"

"Probablemente depende de la persona, pero creo que es más...todas estas son habilidades sociales que una persona tiene. Y siento que si no nacés con ellas, si no sos una persona naturalmente social, no se te va a dar bien"

Frente a la pregunta sobre si la **escuela secundaria** los prepara para insertarse en el mundo del trabajo, coinciden al señalar que sienten que **no los hace como debería y que al buscar empleo se enfrentan a situaciones totalmente desconocidas, aunque coinciden en señalar que es un requisito excluyente para la mayoría de los empleos contar con el título secundario.**

"Que les den la posibilidad de hacer pasantías a los chicos. Para que tengan su primera experiencia, ¿viste? Porque si no, es como muy chocante pasar de una cosa a otra"

"Sí, creo que las pasantías, cuando no tenés una experiencia, te re ayudan. Porque por ahí estás en contextos de pasantías, las personas que trabajan ahí saben que sos un pasante, entonces te reconocen y te tratan de otra forma".

Hacen una distinción en torno a las **escuelas técnicas**, entendiendo que al tener un objetivo más concreto resulta común que se establezcan articulaciones con los posibles espacios de inserción laboral e incluso los aprendizajes allí obtenidos

tienen potencial de ser utilizados por las y los estudiantes en diferentes ámbitos de la vida.

"Todo depende de la escuela, claro, yo pienso que las técnicas y gastronómicas son las que te enseñan y te dan un pie al trabajo, por lo que te enseñan. La gastronómica te lleva a hoteles, para que puedas hacer pasantías. Las técnicas te enseñan todo lo que es construcción, que vos en cualquier lugar puedas llegar a conseguir algo. El resto de las escuelas, incluso las privadas, no te dan esas posibilidades porque no te llevan a ningún lugar donde vos puedas hacer una pasantía, o puedas aprender. Te dan lo básico de inglés y a veces, ni siquiera lo básico".

Según datos publicados en el portal del Ministerio de Educación de la Nación, en el Departamento de Bariloche en el año 2024, hubo una matrícula total de 12.506 estudiantes en el nivel secundario y 1628 personas finalizaron el nivel en 2024. La repitencia alcanza el 5,2% mientras que la sobreedad es de 11,4%. Comparativamente en la provincia de Río Negro en el año 2024 hubo 63.442 estudiantes, el total de repitentes alcanza el 7,4% del total de matriculadas/os en el mismo año y los estudiantes con sobreedad representan el 16%.

*En Argentina, la **repitencia** en la escuela secundaria se refiere a la situación en la que un estudiante no logra aprobar todas las materias necesarias para avanzar al siguiente año escolar y, como resultado, debe cursar nuevamente el mismo año.*

*La **sobreedad** se refiere a la situación en la que un estudiante tiene una edad superior a la edad teórica o ideal para el grado o año escolar que está cursando. Es un indicador importante para analizar el rendimiento del sistema educativo, ya que suele estar asociada a la repitencia, el abandono escolar y las dificultades de aprendizaje.*

5.5 Discriminación y sesgo de género

Al abordar la temática sobre **discriminación** en el ámbito laboral, si bien la mayoría de los y las jóvenes manifiestan no haber sufrido situaciones de discriminación a la hora de buscar trabajo o durante el ejercicio del mismo, quienes afirman haberlas sufrido, mencionan en primer lugar el **factor etario, seguido de la condición de género y los rasgos físicos**.

Al profundizar en relación a la existencia de **sesgos de género**, en el caso de las encuestas sólo un 10% de las mujeres mencionó haber sufrido dicriminación por una cuestión de género, mientras que en los grupos focales al presentar ejemplos

concretos en torno a algunas actividades o rubros, identifican que tradicionalmente algunas tareas están más asociadas a varones y otras a mujeres. Es decir, reconocen una generalización de algunos trabajos:

"Cajeras, mayormente en el supermercado, son todas mujeres. Siempre veo mujeres"

"En los emprendimientos, son mujeres. Siempre me pasa que son mujeres. Yo digo, ¿dónde están los varones?"

"En la obra se ven muchos más arquitectos, ingenieros... y en el de ayudante de construcción no creo que haya muchas mujeres...tampoco que vayan a ser gasistas"

"Yo en el ámbito de transporte, ahora estoy en un rent a car y bueno, ahora se ven más choferes mujeres. Bueno, Uber, la mayoría de los Uber que he ido son mujeres"

"Ahora creo que en nuestra generación está como más normalizado que la mujer tenga cargos altos, pero en las generaciones de antes, yo lo veo a veces con mis abuelos porque yo digo que quiero hacer determinada cosa y te dicen: pero una mujer no hace eso".

"Conozco otras personas que directamente no pueden trabajar porque no le dan los horarios con los nenes (hijas/os), no tienen quién se los cuide, no tienen un lugar donde dejarlos y los jardines están explotadísimos".

Los sesgos de género tienen raíces profundas en la historia y la estructura social de la humanidad. Desde tiempos inmemoriales, las sociedades han asignado roles y expectativas específicas a las personas en función de su género, perpetuando así una serie de prejuicios y discriminaciones (...). En el ámbito laboral los sesgos de género están muy presentes y se manifiestan en todas sus formas, impactando de forma significativa las trayectorias profesionales de hombres y mujeres. Secretaría General Iberoamericana. "Construir entornos laborales inclusivos y libres de sesgos de género. Guía informativa de sesgos de género y lenguaje inclusivo en el ámbito laboral"

Al mismo tiempo, plantean que se han dado cambios en este sentido en la actualidad y mencionan ejemplos en relación a empleos que solían estar masculinizados y que hoy identifican que las mujeres ganaron lugar (no surge ningún ejemplo a la inversa), aunque destacan que para ellas es más difícil ascender y tener puestos jerárquicos.

"hay varios trabajos que a la mujer la pisan/obstaculizan mucho para que no pueda llegar. Igualmente, a veces la mujer tiene el mismo puesto de trabajo que un hombre y cobra menos que el hombre simplemente por ser mujer".

El obstáculo que encuentran las mujeres para alcanzar **puestos jerárquicos** se denomina **Techo de Cristal**, y se define como: las barreras, estructuras y procesos invisibles que impiden el acceso de las mujeres a los cargos más altos, a pesar de sus altas cualificaciones y experiencia. Por su parte, la **Brecha Salarial de Género** se evidencia en la menor remuneración por igual trabajo por parte de las mujeres, y se mide a partir de la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de las mujeres y el de los hombres, calculada con base en el ingreso promedio de los hombres.

5.6 Propuestas de las y los jóvenes

En los espacios de intercambio y en las respuestas a la encuesta, las y los jóvenes comparten **propuestas concretas para facilitar el acceso al empleo de la juventud en la ciudad**. Algunas de ellas, representan un desafío tanto para el sector público involucrado en las mismas como para el sector privado. Otras de las propuestas que mencionan ya existen en la actualidad y el hecho de que las planteen, podría sugerir que no son suficientes las oportunidades para el nivel de demanda que existe o que es necesario hacer una mejor difusión de las mismas.

A continuación se presentan **las propuestas que surgieron** agrupadas en los siguientes ejes:

- **Mayor oferta de trabajos sin requerir experiencia previa:** una de las principales barreras señaladas por las personas encuestadas es la exigencia de experiencia laboral, incluso para empleos básicos. *Se propone incentivar a las empresas a contratar jóvenes sin trayectoria previa, brindándoles oportunidades reales de aprendizaje e inserción en el mundo laboral.*
- **Capacitación técnica gratuita y accesible:** se plantea la necesidad de ofrecer cursos, talleres y formaciones en oficios con salida laboral, gratuitos y adaptados a la realidad local. Esto incluye capacitaciones en rubros como gastronomía, construcción, turismo, tecnología, comercio, entre otros. La

accesibilidad territorial y horaria de las propuestas formativas fue destacada como una condición importante.

→ **Acciones concretas por parte del municipio y organizaciones sociales:**

se señala el rol del Estado y de las organizaciones como actores claves en la generación de empleo juvenil. Las propuestas incluyen:

- Creación de plataformas municipales para vincular a jóvenes con empleadores.
- Oficinas de empleo descentralizadas por barrios.
- Acompañamiento para emprendedoras/en jóvenes.
- Promoción de ferias laborales y programas de inserción.

→ **Garantía de igualdad de oportunidades:** Las respuestas también reflejan una preocupación por situaciones de discriminación en torno a: la situación socioeconómica, el género, la edad, las tareas de cuidado. *Se propone un acceso igualitario al empleo, con criterios de equidad y sin favoritismos.*

Como conclusión de este apartado, resulta importante señalar que **las y los jóvenes que viven en la ciudad** y participaron en las instancias de intercambio propuestas, **viven la inserción en el mundo del trabajo como un desafío**. Al pensar propuestas que permitan mejorar la situación, plantean acciones que involucran a diversos actores sociales tanto del ámbito educativo, como del sector privado y público, comprender que la generación de oportunidades de empleo decente para el desarrollo tanto personal como social es una responsabilidad de toda la sociedad.

En el próximo apartado, se busca poner en diálogo lo que plantean los y las jóvenes con la perspectiva del sector empleador, las consultoras de RRHH y diferentes organismos públicos de distintos niveles vinculados a la temática.

6. EL MERCADO LABORAL Y LAS JUVENTUDES

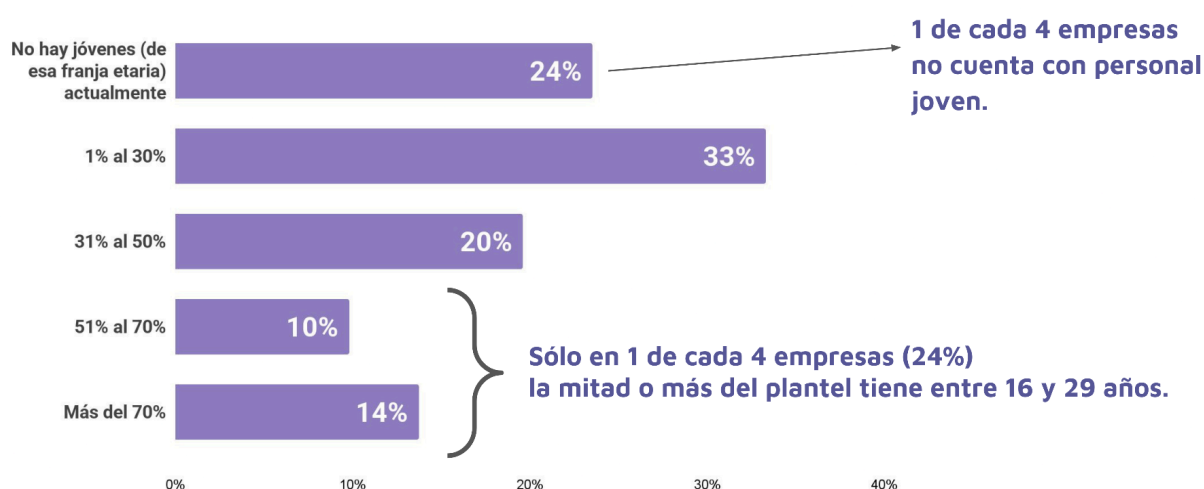
6.1 La perspectiva del sector empleador de Bariloche

Con el objetivo de caracterizar la inserción laboral de las juventudes en el mercado local, desde el Observatorio de Trabajo se realizó en mayo de 2025 una

encuesta a empresas de la ciudad. La misma fue respondida por más de 50 empleadores/as de una diversidad de rubros como comercio minorista, hotelería, gastronomía, industria, logística, entre otros. Es importante dejar en claro que muchas de estas empresas trabajan en articulación con la Secretaría de Producción y Empleo.

Esta muestra, que coincide con la proporción en rubros y tamaño del universo de las 4500 empresas estimadas a partir de la base de datos de la TISH (Tasa de Inspección, Seguridad e Higiene), brinda información relevante para comprender el panorama laboral local. Sin embargo, debido a la dimensión de la muestra, las conclusiones deben considerarse como un primer acercamiento exploratorio, que refleja tendencias y no afirmaciones estadísticamente representativas del total de las empresas locales.

Gráfico 19. Proporción de personal joven (18-29 años) en las empresas encuestadas de Bariloche



A la vez, más de la mitad de los encuestados (54%) manifestó que preferiría contratar personal de entre 20 y 29 años

Fuente: Encuesta a empresas del Observatorio de Trabajo (mayo 2025)

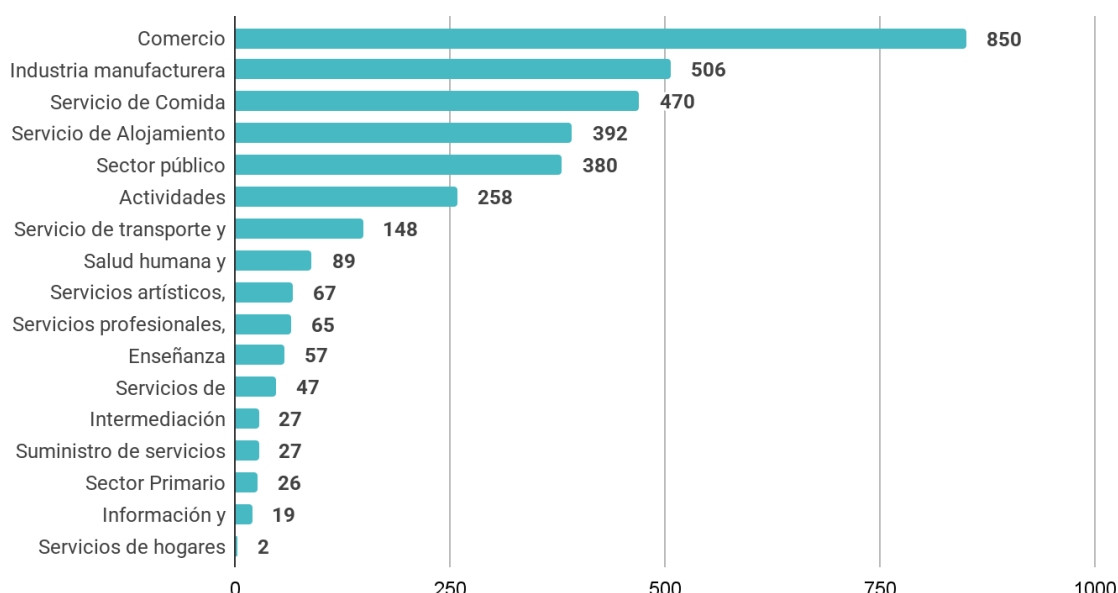
La encuesta realizada revela que la inserción laboral de jóvenes (18-29 años) presenta diversos desafíos: el 24% de las empresas no cuenta con personal en esta franja etaria, mientras que solo el 14% supera los dos tercios de jóvenes en su plantel. En cuanto a rubros, “Comercio minorista” es el sector con mayor participación de personal joven actualmente, seguido por “Hotelería”, “Gastronomía” e “Industria” que cuentan con menos del 50% de su personal

menor de 30 años. En el 50% restante de las empresas se observa menos de un tercio del plantel compuesto por personal joven. Las empresas que indicaron no contar con personal joven dentro de su plantel, son pequeñas empresas (con menos de 5 empleados) y empresas familiares.

La baja presencia de personas jóvenes en los planteles de las empresas consultadas sugiere barreras estructurales, como la preferencia por perfiles con mayor experiencia o la desconexión entre la formación educativa y las demandas del mercado. Además, según la misma encuesta, se observa una mayor contratación de mujeres jóvenes, lo que podría reflejar la concentración en sectores tradicionalmente feminizados, aunque persisten interrogantes sobre la equidad salarial y las oportunidades de crecimiento.

Para ampliar la información obtenida de las encuestas, se analizaron las 3173 personas jóvenes registradas con empleo privado en el SINTyS para identificar el sector de actividad económica en el que se desempeñan. Ese dato se obtiene a partir de la información que brinda el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Gráfico 20. Distribución de jóvenes con empleo registrado (SINTyS) por rubro de actividad económica.



Fuente: Cruce de información SIGT Municipal y SINTyS (Primer Trimestre 2025).

Se observa una fuerte concentración de jóvenes en sectores como comercio, industria manufacturera, gastronomía y hotelería, lo que se corresponde con el perfil económico de la ciudad. En contraste, la participación juvenil en sectores de salud, enseñanza o servicios profesionales es significativamente menor. Una posible interpretación de estos datos es que la mayoría de los jóvenes accede al empleo formal en rubros de alta rotación, baja calificación y fuerte estacionalidad; con menor presencia en sectores de mayor estabilidad y especialización. Este patrón refleja la centralidad del turismo y de las actividades vinculadas al consumo en el mercado laboral local, configurando un escenario donde predominan empleos de atención al público y servicios.

Gráfico 21. Porcentaje inclusión de personas jóvenes según diversidad sexual y discapacidad.



Fuente: Encuesta a empresas realizada por el Observatorio de Trabajo (mayo 2025).

En cuanto a diversidad sexual e inclusión de personas con discapacidad, las empresas indicaron que no cuentan con personal en su nómina con una identidad diferente a masculino/femenino, o que al menos lo desconocen, y solo el 5% emplea a personas con discapacidad. Esto evidencia la falta de políticas públicas inclusivas.¹²

Por otro lado, las modalidades de contratación para esta franja etaria son predominantemente estables (53% bajo contrato por tiempo indeterminado),

¹² La falta de políticas de inclusión en el sector privado se da en un contexto donde el Estado Nacional ha establecido marcos legales de acción afirmativa para el sector público. La Ley n° 25.689 "Sistema de Protección Integral de los Discapacitados" establece un cupo mínimo del 4% de los puestos para personas con discapacidad en el Sector Público Nacional. Asimismo, la Ley n° 27.636 "Ley de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero" establece un mínimo del 1% de los puestos para personas travestis, transexuales y transgénero, también en el Sector Público Nacional. Los niveles provinciales y municipales dependen de sancionar sus propias legislaciones complementarias para su aplicación. No existe actualmente normativa respecto al establecimiento de cupos mínimos para el sector privado.

mientras que las pasantías, aunque valoradas positivamente, sólo alcanzan al 33% de participación. Aquí, se vislumbra un área de oportunidad para fortalecer la transición de la educación al empleo.

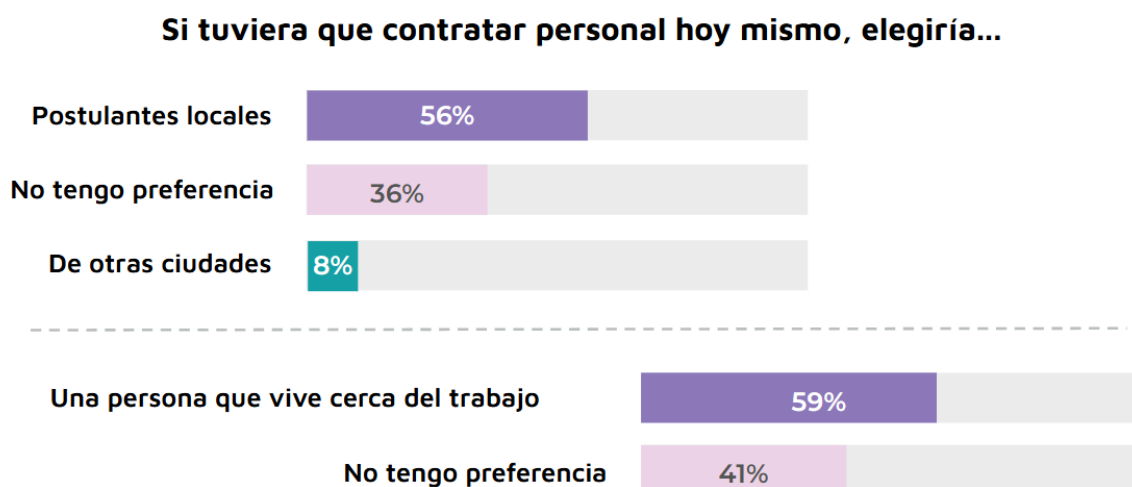
Ilustración 4. Ventajas y desafíos en la contratación de jóvenes según la perspectiva del sector empleador.



Fuente: Encuesta a empresas realizada por el Observatorio de Trabajo (mayo 2025).

Las empresas identifican ventajas en la contratación de personas jóvenes como su energía y motivación (31%) y la capacidad de aprendizaje (26%), pero también destacan desafíos actitudinales como la baja responsabilidad (36%) y falta de capacitación acorde al puesto (13%). Estas problemáticas se vinculan a falencias en habilidades blandas ya que las competencias más valoradas a la hora de buscar personal son la responsabilidad (79%) y el trabajo en equipo (64%), por encima de la formación técnica. Otros desafíos mencionados con menor frecuencia incluyen la falta de experiencia laboral, la poca autonomía y las dificultades para cumplir horarios. Es importante destacar, sin embargo, que un 15% de los empleadores manifestó no haber tenido dificultades al incorporar jóvenes en su plantel, lo que sugiere que la experiencia de contratación no es uniforme en todos los rubros.

Gráfico 22. Porcentaje de preferencia de contratación según residencia y cercanía.



Fuente: Encuesta a empresas realizada por el Observatorio de Trabajo (mayo 2025).

El 56% de las empresas encuestadas manifestó su preferencia por los postulantes locales, superando significativamente al 36% que no tiene preferencia y al 8% que optaría por personas de otras ciudades. Esta tendencia se complementa con la marcada inclinación por la cercanía: más de la mitad de los empleadores al momento de efectuar una contratación, prefiere una persona que viva cerca del lugar de trabajo, frente al 41% que no tiene preferencia en este aspecto. Esta situación, tal como se mencionó anteriormente, refleja las complejidades en la movilidad y el transporte dentro una ciudad como Bariloche que cuenta con un ejido muy extenso¹³ y una geografía compleja. Sumado a la problemática habitacional creciente que dificulta la estabilidad de residencia en la localidad.

En cuanto al género, el 80% de las empresas manifiesta no tener preferencia a la hora de contratar. Según datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de la Secretaría de Empleo de la Nación (OEDE), en la ciudad de Bariloche **para el período 2023-2024 el empleo asalariado registrado se distribuyó un 55% en varones y un 45% en mujeres**, con una tendencia que se aproxima a iguales cantidades en los dos géneros.

En cuanto a las preferencias de contratación, se observa que la franja etaria más demandada es la de 30 a 40 años (38%), seguida por los 25 a 29 años (34%) y los 20

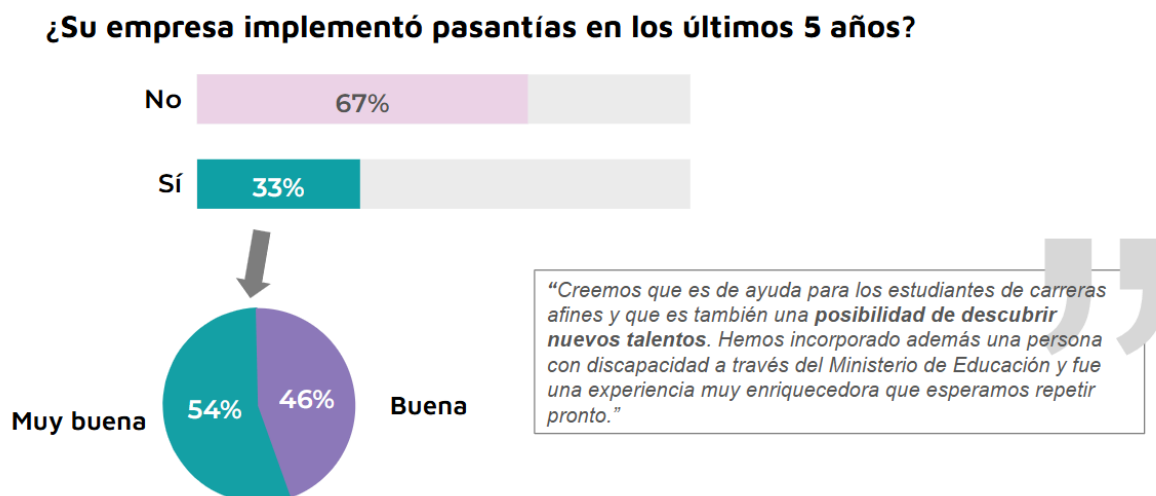
¹³ El ejido municipal, emplazado sobre una topografía compleja, tiene una superficie de 27.470 hectáreas (uno de los más extensos de la Argentina) y se prolonga longitudinalmente más de 60 kilómetros sobre el Lago Nahuel Huapi (Orlandi y otros, 2011).

a 24 años (20%). En resumen, 54% prioriza incorporar personas de menos de 29 años lo que refleja una clara preferencia por perfiles considerados jóvenes o de menor trayectoria laboral. Estos resultados ponen en evidencia tanto la oportunidad de inserción para las juventudes como la existencia de un límite generacional que reduce las posibilidades de los trabajadores de mayor edad.

Aunque según datos del OEDE (que utiliza otras franjas etarias), el empleo asalariado registrado se distribuye principalmente en la franja de 25 a 35 años (35%), seguido por 36 a 45 años (28%) y por 46 a 55 años (17%). La contratación en jóvenes de 18 a 24 años solo alcanza el 12%.

Las modalidades de contratación para jóvenes en Bariloche, según la encuesta a las empresas, se caracterizan por una fuerte predominancia de los contratos estables (el 53% de las empresas opta por el contrato por tiempo indeterminado o período de prueba). El 13% utiliza pasantías o prácticas y otro 13% contratos de plazo fijo. La contratación por temporada representa el 12%, lo que evidencia el impacto del sector turístico en el mercado laboral local. Estos datos confirman que si bien la estabilidad es la opción más frecuente, las pasantías y los contratos de duración limitada también son vías de acceso importantes para que las juventudes obtengan su primera experiencia laboral en la ciudad. La predominancia de contratos formales en esta muestra probablemente deriva de que las respuestas fueron provistas por las empresas que articulan con la Secretaría de Producción y Empleo, las cuales como primer requisito deben estar formalizadas a nivel tributario y laboral.

Gráfico 23. Porcentaje de empresas que implementaron pasantías y valoración de las mismas.



Fuente: Encuesta a empresas realizada por el Observatorio de Trabajo (mayo 2025).

La baja presencia de pasantías (solo el 33% de las empresas participó en programas de este tipo en los últimos cinco años) sugiere que hay espacio para fortalecer estas iniciativas, especialmente considerando que el 100% de las empresas que las implementaron las valoró positivamente, y que es una de las principales demandas mencionada por los jóvenes.

En cuanto a las **propuestas que podrían mejorar la inserción laboral de las juventudes en Bariloche se identificaron tres prioridades**, mencionadas por más de la mitad de los encuestados. La principal propuesta es **fortalecer la vinculación entre las instituciones educativas y el mercado laboral local**, facilitando la inserción de los egresados. En segundo lugar, el 24% de las respuestas enfatiza la necesidad de ofrecer **capacitaciones accesibles y alineadas con las demandas del mercado**. Y en tercer lugar, se propone la creación de **incentivos tributarios para promover la contratación de jóvenes**.

Estas tres propuestas principales se complementan con otras sugerencias como la ampliación de programas de empleo y la promoción de horarios flexibles, que faciliten la compatibilidad entre estudio y trabajo. Estas respuestas indican que la mejora de la inserción laboral juvenil requiere un enfoque colaborativo entre el sector público, el sector privado y las instituciones educativas, que no solo genere oportunidades de empleo, sino que también desarrolle las competencias y la

adaptación necesaria para el mundo del trabajo. También, se puede inferir a partir de las opciones elegidas que es posible que se desconozcan las políticas públicas de empleo actuales por parte del sector empleador.

6.2 La perspectiva de las consultoras de Recursos Humanos

Para complementar la información obtenida desde las encuestas, se realizó un relevamiento con cuatro Consultoras de Recursos Humanos con presencia en San Carlos de Bariloche, lo que permitió enriquecer el análisis desde una mirada centrada en los procesos de selección y vinculación laboral.

Las consultoras que participaron señalaron que una porción significativa de las personas que se postulan a través de sus plataformas se encuentra dentro del grupo etario joven (16 a 29 años); donde predomina el rango de 21 a 29 años. También destacaron un incremento en el último año de la cantidad de personas de 16 a 17 años que se acercan a consultar sobre las oportunidades laborales.

Entre los perfiles más solicitados por este grupo aparecen los puestos operativos en comercio (cajeros/as, reposidores/as y vendedores/as), gastronomía, servicios de limpieza, hotelería y tareas logísticas. En este grupo, el nivel educativo más frecuente es secundario completo o en curso, con baja presencia de formaciones específicas o técnico-profesionales. En algunos rubros industriales, como en metalurgia, es suficiente con el primario completo, ya que se valoran más las competencias técnicas adquiridas en la práctica.

En cuanto a las competencias valoradas en los procesos de selección, las consultoras destacan el manejo de herramientas digitales, la capacidad de aprendizaje y la motivación. Además, reconocen que muchas personas jóvenes muestran fortalezas en habilidades blandas como la comunicación efectiva y la flexibilidad. Sin embargo, también identifican desafíos importantes, como la falta de experiencia laboral, dificultades para mantener el compromiso a largo plazo y una menor tolerancia a la frustración. En este sentido es evidente el contraste generacional entre empleadores y empleados/as jóvenes respecto a la noción de compromiso laboral: mientras que los/as jóvenes pueden mostrarse altamente dedicados a su trabajo, ello no garantiza permanencia en el puesto y tampoco en

el lugar de trabajo; en contraposición a las generaciones anteriores donde predominaba la idea de estabilidad y crecimiento laboral interno.

Por otra parte, un punto destacado por las consultoras es la disponibilidad horaria y la cercanía geográfica al puesto de trabajo por parte de los jóvenes. Si bien en general no se discrimina por barrio de procedencia, las consultoras afirman que el acceso al transporte público puede influir en las posibilidades de contratación, especialmente en rubros que requieren presencialidad y horarios rotativos.

Como propuestas para mejorar la inserción laboral de las juventudes, las consultoras coincidieron en la necesidad de ampliar los programas de empleo que permiten adquirir experiencia real en contextos laborales (como prácticas profesionalizantes y pasantías), fortalecer las instancias de capacitación en oficios y habilidades técnicas y generar mayores sinergias entre el sistema educativo y el sector empleador. Una consultora agregó información respecto a los/las profesionales que llegan a la ciudad, indicando que en muchos casos estudiaron carreras que no tienen salida laboral específica en la ciudad y hay que buscar la manera de adaptar el perfil a las necesidades locales, sumado a la complejidad habitacional para poder establecerse. En esta línea, la encuesta a juventudes mostró que el 40% de quienes cursan estudios universitarios o terciarios ven posibilidades de insertarse y desarrollarse en la ciudad, frente a un 26% que percibe que esas oportunidades no existen.

En síntesis, la participación de estas consultoras aportó una perspectiva complementaria a la brindada por las empresas y los propios jóvenes, resultando clave para identificar puntos de encuentro y dificultades en la transición de la educación al trabajo. Su aporte coincidió con las encuestas en aspectos centrales como la empleabilidad, las expectativas del sector empleador y las barreras que enfrentan las juventudes al momento de buscar trabajo en Bariloche.

7. POLÍTICAS DE EMPLEO DESTINADA A LAS JUVENTUDES

La Agencia Territorial Bariloche, dependiente hoy de la Secretaría de Trabajo de la Nación, articula su trabajo desde 2012 en conjunto con distintas Oficinas de Empleo (OE) distribuidas a lo largo de la provincia de Río Negro, siendo la OE de la ciudad de Bariloche una de las más importantes. Este trabajo en conjunto incluye

la gestión de programas y acciones tendientes a mejorar la empleabilidad de la población local.

La OE Bariloche desde que comenzó su trabajo en junio del 2008, a través de diversas herramientas y propuestas financiadas por la Secretaría de Trabajo de la Nación, buscó una mirada integral del mercado laboral local que parta de las características de la población económicamente activa de la ciudad, sus problemáticas en relación al empleo, los nichos productivos a explorar y sus consecuentes necesidades de formación. Este trabajo se materializó bajo diversos convenios de formación así como también en el fortalecimiento de áreas municipales, incluida la propia OE que acompañó la formación de equipos de intermediación y orientación laboral y la formación de recursos humanos especializados en la problemática del empleo en el municipio de San Carlos de Bariloche. Específicamente, el trabajo de la oficina se centró en entender las problemáticas locales para planificar estrategias y acciones tendientes a mejorar el perfil ocupacional de las personas que se acercaran a ella.

En tal sentido, contar con información actualizada, así como con un espacio de análisis y diálogo es fundamental en la búsqueda de sostener el objetivo de lograr un mejor abordaje e implementación de las políticas nacionales en el ámbito local. Es por esto que **la Agencia Territorial acompaña la creación del Observatorio de Trabajo Local, comprendiendo su importancia para el abordaje de las problemáticas del mercado de trabajo local.**

7.1 Programas de empleo nacionales - Elaborado por Agencia Territorial Bariloche

En la actualidad y desde el año 2022 gran parte de las acciones de la Subsecretaría de Empleo se realizan a partir de la gestión del **programa “Fomentar Empleo”**, un programa cuyo fin es la promoción al empleo, la formación profesional y la intermediación laboral; destinado a personas entre 18 a 64 años. Este programa busca dar respuesta a personas desempleadas sin trabajo formal en los últimos tres meses, que no trabajen por cuenta propia y que no sean beneficiarios de otros programas gubernamentales¹⁴.

¹⁴ La normativa del programa Fomentar define cuatro conjuntos poblacionales priorizados, a saber: (a) jóvenes de edades entre los 18 a 24 años, (b) mujeres de 25 a 59 años con hijos y sin educación terciaria, (c) hombres desempleados de 45 a 64 años con hijos y sin educación terciaria, y (d)

El programa cuenta con un enfoque integrado que incluye entre sus acciones la orientación laboral, la mejora de habilidades para la empleabilidad y el apoyo activo en la búsqueda de empleo. **Uno de sus ejes estratégicos se centra en la inclusión activa de jóvenes de entre 18 y 24 años, con especial atención en quienes cuentan con trayectorias educativas incompletas o se encuentran en condiciones de alta vulnerabilidad social.**

La gestión del programa se realiza en parte desde una plataforma específica, el [Portal Empleo Nacional](#), donde los y las participantes se inscriben para acceder directamente a las prestaciones del mismo. Dado que no todas las personas tienen acceso a medios digitales para ingresar a la plataforma y en algunos casos se requiere de un acompañamiento presencial para conocer y aplicar a las prestaciones, el “Fomentar” se apoya en la experiencia territorial de las Oficinas de Empleo Municipales (OEM) que brindan atención personalizada a las personas en busca de empleo. La naturaleza descentralizada de estas oficinas permite responder con flexibilidad a las necesidades particulares del mercado laboral local y dar respuesta inmediata a las personas que se acercan en busca de alguna gestión del programa.

A continuación, se presentan datos sobre la cantidad de personas que accedieron al Portal Empleo para inscribirse al programa Fomentar y participar de las prestaciones que se ofrecen en el marco del mismo. **Hasta junio de 2025 en la provincia de Río Negro se registraron 14.980 personas de las cuales el 41,8% (6.264) corresponde a registros de la ciudad de Bariloche.**

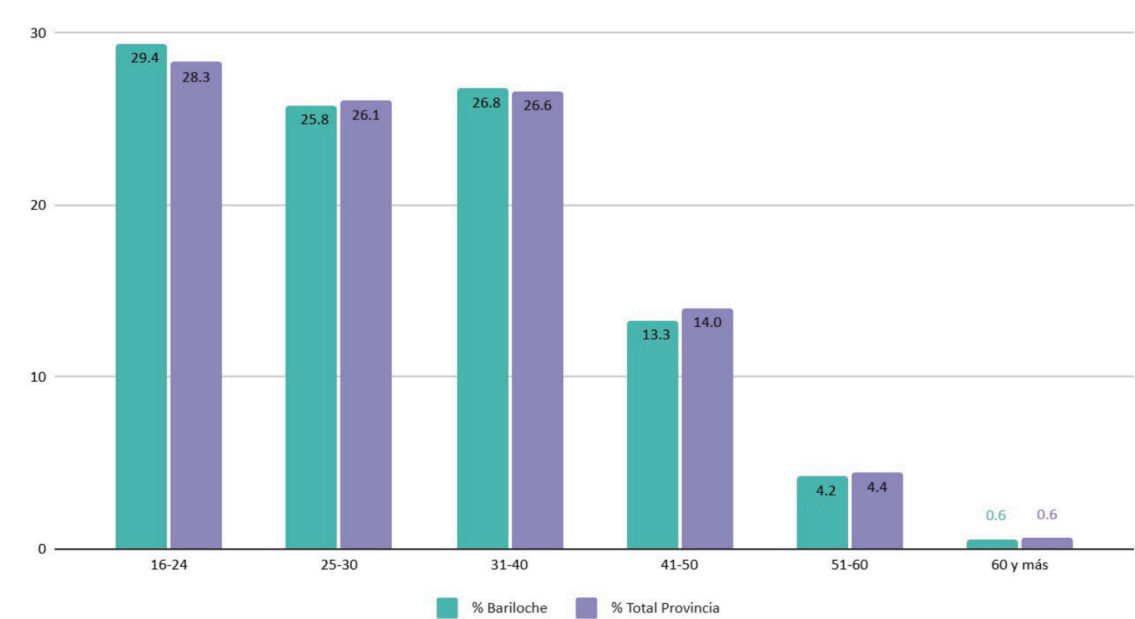
poblaciones vulnerables o en riesgo incluyendo indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, población LGTBI+ y víctimas de violencia doméstica. Estos cuatro grupos objetivo tienen acceso al conjunto completo de las prestaciones del Fomentar, entre las que se incluyen orientación sobre el mercado laboral y capacitación vocacional, capacitación en el trabajo y contraprestaciones económicas en base a las prestaciones que realicen los participantes.

Tabla 7. Personas inscriptas en el Portal Empleo Nacional (Programa Fomentar) por rango etario - Comparativa Bariloche y Provincia de Río Negro.

Rangos etarios	Bariloche	% Bariloche	Total Provincia
16-24	1840	43,4	4235
25-30	1614	41,3	3904
31-40	1677	42,1	3982
41-50	833	39,7	2100
51-60	265	39,8	666
61 y más	35	37,6	93
Total general	6264	41,8	14980

Fuente: Portal de Empleo Nacional, junio 2025

Gráfico 24. Relación porcentual entre los registrados en Bariloche y el resto de la Provincia de Río Negro, según rango etario

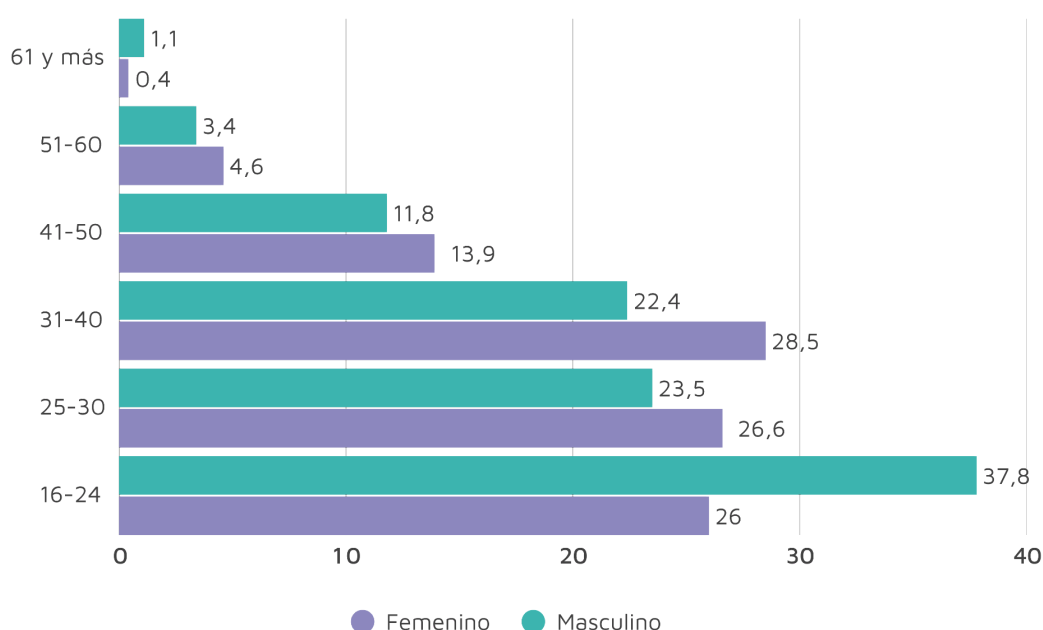


Fuente: Portal de Empleo Nacional, junio 2025

En cuanto a la edad de los/as participantes, el 54,4% tienen entre 16 y 30 años en el total de la provincia de Río Negro y en Bariloche el 55,2%. **Más de la mitad de las personas que buscan mejorar su perfil ocupacional a través de la formación o postularse a búsquedas laborales tienen hasta 30 años.**

Respecto de los/as inscriptos/as en Bariloche en el Portal de Empleo Nacional, se observa que en menores de 30 años el 52,7% declara ser mujer y el 61,3% ser varones. Asimismo, se destaca que los varones inscriptos en el rango etario de 16-24 años son un 11,8% más que las mujeres y luego, en el resto de los rangos etarios, son más las mujeres inscristas. Este último dato es disímil respecto de la población que llega a la Dirección de Trabajo Municipal, en tanto que son mayoritariamente las mujeres jóvenes quienes se inscriben al circuito de empleo.

Gráfico 25. Bariloche, personas inscriptas en el portal según sexo y rango etario.



Fuente: Portal de Empleo Nacional, junio 2025

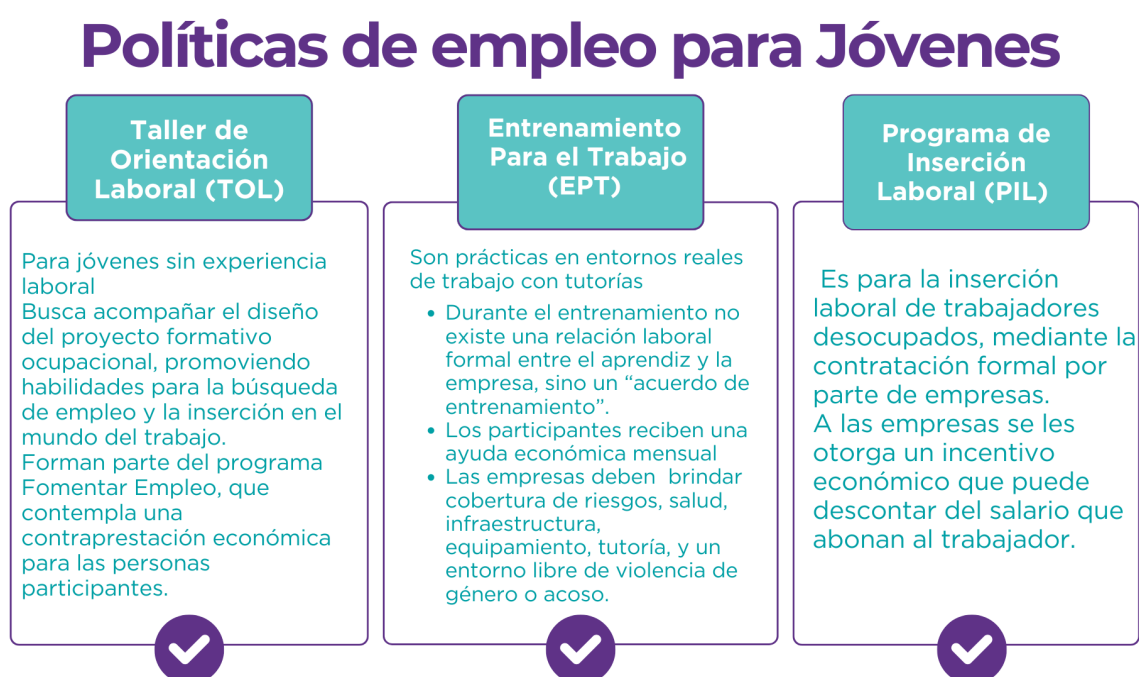
Finalmente, es importante señalar que el programa “Fomentar” se inscribe dentro de una línea de trabajo asentada en el tiempo que desplegó diversos programas para dar respuesta a la problemática del empleo en la Argentina. En relación a la población joven cabe destacar como antecedente la labor desarrollada a partir del **programa “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”** (JMyMT). El mismo, concebido como un programa focalizado a una población específica, persiguió el objetivo de mejorar el acceso al empleo de calidad para las juventudes. Se adoptó como estrategia de gestión un enfoque innovador con la intención de abordar las múltiples barreras que enfrentan las y los jóvenes para conectarse con el mercado laboral: se identificaron necesidades de capacitación, se definieron planes de actividades individuales; se proporcionaron estipendios, se brindó el servicio de orientación profesional e intermediación laboral y se otorgó un seguimiento para

el sostenimiento del empleo. Desde 2009 hasta su finalización, pasaron por alguna de sus acciones cerca de 1,2 millones de jóvenes; la mitad fueron mujeres.

7.2 Políticas municipales de promoción del empleo destinadas a jóvenes entre 16 y 29 años

Como se mencionó anteriormente, la Dirección de Trabajo Municipal es parte de la Red de Oficinas de Empleo de la Secretaría de Empleo de la Nación, siendo el órgano ejecutor de las políticas públicas de empleo nacionales en la ciudad. Entre las principales políticas públicas de empleo se encuentran los **Talleres de Orientación Laboral** (TOL), **Entrenamientos Para el Trabajo** (EPT) y el **Programa de Inserción Laboral** (PIL), a continuación se detalla en qué consisten y cuál ha sido el impacto de estas políticas en el período analizado para con la población joven.

Ilustración 5. Programas de empleo ejecutados por la Dirección de Trabajo destinados a juventudes.



Fuente: Elaboración propia de la Dirección de Trabajo Municipal.

Orientación Laboral: el objetivo es acompañar en el diseño del proyecto formativo ocupacional que se plantee el/la joven. Se promueve el fortalecimiento y el desarrollo de competencias clave para la empleabilidad y para la construcción del proyecto escogido. Para ello, este servicio cuenta con

entrevistas en profundidad y con talleres de orientación laboral. Los Procesos de Formación para el Trabajo son el eje estructurador, lo que facilita la inserción en prácticas laborales y la búsqueda de empleo.

En los Talleres de Orientación Laboral -destinados a personas sin experiencia laboral y jóvenes que están comenzando en el mundo del trabajo- se abordan temáticas como el autoconocimiento, la autovaloración de las competencias, el mercado laboral, herramientas básicas para la búsqueda de empleo como el armado de CV, consejos para entrevistas laborales, formas de búsqueda laboral y se elabora un plan de acción para llevar adelante el proyecto formativo ocupacional. Los talleres de orientación laboral también son una línea de acción dentro del programa Fomentar Empleo, a través del se otorga una contraprestación económica para las personas participantes. Desde la Dirección de Trabajo se brindan estos talleres de forma bimestral, con un cupo de hasta 25 personas. Luego, continúan con el seguimiento de los/as tutores/as para avanzar en la concreción de su proyecto formativo ocupacional y en ese proceso pueden acceder a la línea de Entrenamientos para el Trabajo y/o cursos de formación profesional para así sumar experiencias y competencias claves para la inserción laboral.

Los **Entrenamientos para el Trabajo** (EPT) también forman parte de las líneas de acción del Programa Fomentar Empleo, destinada a mejorar las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados mediante el desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y acciones de tutoría tendientes a enriquecer sus habilidades y destrezas. Entre los grupos poblacionales priorizados por el programa, los jóvenes de entre 18 a 24 años ocupan un lugar central, junto con mujeres de más de 25 años con hijos menores a cargo.

Durante el año 2024 y el primer trimestre del 2025, se han realizado Entrenamientos Laborales a través de la gestión del programa por la Dirección de Trabajo: participaron 84 personas jóvenes de hasta 29 años, cerca del 80% tenían al momento del entrenamiento entre 18 y 24 años y alrededor del 70% fueron mujeres. La mayoría de las experiencias en EPT han sido para cubrir puestos básicos como atención al público, auxiliar de depósito y cajero/a. Al menos la

mitad de estos entrenamientos se realizaron en pequeñas y micro empresas, es decir de empresas que poseen menos de 5 empleados/as (el tamaño preponderante en la ciudad). Además, el 60% se concentró en el rubro comercio, seguido por un 13% en industria; mientras que el resto se distribuyó entre otros sectores como servicios financieros, hotelería y gastronomía.

Las personas que realizaron acciones de entrenamientos laborales de modo exitoso -y cuentan con el aval de los empleadores- pueden acceder al **Programa de Inserción Laboral** (PIL) que tiene por objeto promover la inserción laboral de trabajadoras y trabajadores con dificultades de empleabilidad, se busca la inserción en empleos de calidad y/o la mejora de sus condiciones de empleo a través de la asignación de una ayuda económica mensual por parte de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Durante el período analizado, 27 personas jóvenes de hasta 29 años han accedido a este beneficio de contratación a través del PIL y el 67% fueron mujeres. Aproximadamente un tercio del total de participantes de EPT han logrado la contratación de parte del empleador a través del programa PIL: el 60% se desarrolló en el rubro comercio, el 16% en gastronomía y 24% restante se distribuyó en los otros rubros.

Por otra parte, fuera de las políticas nacionales que se ejecutan a nivel local, la Dirección de Trabajo lleva adelante diversas acciones con y para las juventudes a saber:

- **Obra de Teatro Foro para el Empleo:** se desarrolla en conjunto con la Subsecretaría de Cultura Municipal como una propuesta pedagógica en formato de Teatro Foro. Destinada a estudiantes de los últimos años de la escuela secundaria con el objetivo de invitar a la reflexión y problematizar el acceso al empleo en la actualidad en el ámbito local. Se busca facilitar herramientas para mejorar la empleabilidad de los y las jóvenes que comienzan a transitar la búsqueda del primer empleo. La obra fomenta la reflexión sobre el empleo, lo pone en diálogo con el proyecto de vida, indaga sobre las habilidades actitudinales en un entorno laboral y permite abordar esta temática de modo creativo. Desde 2024, la obra se ha

presentado en 12 funciones para 11 escuelas de educación secundaria de la ciudad y han participado como espectadores 566 jóvenes estudiantes.

- **Muestra de Carreras de Educación Superior Pública:** organizada por las instituciones educativas públicas de formación superior de la localidad y destinada principalmente a estudiantes de las escuelas secundarias. La Dirección de Trabajo participa de este evento con el propósito de dar a conocer los servicios de orientación laboral, a la vez de brindar talleres y charlas sobre herramientas para la búsqueda de empleo.
- **Expo Laboral, tu camino al empleo:** la Dirección de Trabajo la realiza desde hace cuatro años, garantiza tanto la organización como la ejecución que incluye actividades y charlas destinadas exclusivamente a jóvenes estudiantes de los últimos años de la escuela secundaria. Además, este evento permite que los/as jóvenes conozcan de modo directo a parte del sector empleador de la ciudad, tengan información sobre formas de búsqueda y ofertas laborales vigentes y también es una oportunidad para conocer las opciones educativas de nivel superior y de formación para el trabajo disponibles en Bariloche. En la edición del año 2024 participaron alrededor de 9 escuelas secundarias y 280 jóvenes aproximadamente.
- **Mesas Territoriales de Jóvenes (METEJO):** en el año 2025 se conformó este espacio de articulación con otras instituciones que trabajan con la población joven. Las Mesas son instancias de participación conformadas por jóvenes y diversas instituciones (escuelas secundarias, centros de salud, Centros de Atención y Articulación Territorial de la Dirección de Promoción Social de la Municipalidad y organizaciones sociales). Actualmente la Dirección de Trabajo participa en la Mesa Territorial Pampa de Huenuleo y la Mesa Territorial del Este. El objetivo de las mesas es articular acciones para abordar con los jóvenes en el territorio tratando las problemáticas y/o temáticas que surgen desde sus intereses y motivaciones, como por ejemplo: las formas de violencias, acceso a la salud integral, fortalecimiento de trayectorias escolares, convivencia, consumo problemático, el acceso al primer empleo. Son instancias de construcción de las problemáticas en forma interinstitucional a partir del trabajo en y con la comunidad. La participación de la dirección en las mesas intenta ser una herramienta

desde la promoción de derechos que busca empoderar a los y las jóvenes a partir de brindarles información y oportunidades que necesitan para construir un proyecto vocacional ocupacional.

- **Capacitaciones y formaciones para el empleo:** brindadas desde la Secretaría de Producción y Empleo de la Municipalidad, las mismas se desarrollan en el Centro de Formación Profesional Municipal¹⁵. A lo largo del 2024 y durante el primer cuatrimestre de 2025, hubo 47 instancias de formación laboral; entre ellas se encuentran los Cursos de Formación Profesional, las Master Class, los Talleres de Empleo, los Talleres de Habilidades laborales o Competencias y Talleres de Robótica destinados a jóvenes de 13 a 18 años. Durante el período analizado, se inscribieron 1140 personas: el 83% son mujeres y el 58% son jóvenes de 16 a 29 años.

Análisis de rubros de formaciones dictadas:

- **Talleres de competencias, habilidades blandas, competencias digitales y lingüísticas:** el 50% de los inscritos a estos cursos son jóvenes, y alcanzan un porcentaje de aprobación del 75%
- **Comercio:** este rubro constituye históricamente uno de los rubros con mayor demanda. El curso ofrecido es “Cajeros y repositorios” y el cupo de 200 inscripciones se completa a las dos horas de su publicación. En cuanto al período analizado, de los 290 inscritos el 66% son jóvenes y finalizan el 83%.
- **Cafetería:** este rubro de formación muestra la mayor demanda de jóvenes respecto a los otros cursos, alcanzando el 71% de los inscritos. El porcentaje de jóvenes que aprueban estos cursos es del 43%.

¹⁵ El Centro de Formación Profesional Municipal es un espacio público perteneciente a la Secretaría de Producción y Empleo del Municipio, abierto a la comunidad, pensado para formar, capacitar y profesionalizar a jóvenes y adultos, vecinos/as de la ciudad. Impulsa la formación en nichos de vacancia, saberes y competencias necesarias para la inserción laboral local. A través de propuestas formativas no aranceladas y modulares, busca fortalecer saberes, competencias, habilidades y acompañar trayectorias de aprendizaje continuo. Retomar el hábito del estudio, vincularse con otros/as, construir conocimiento colectivo, acercarse a experiencias reales del mundo del trabajo y desarrollar habilidades blandas, digitales y lingüísticas para fortalecer perfiles laborales locales.

→ **Idiomas:** se ofrece inglés inicial y avanzado y portugués inicial y avanzado, la demanda de jóvenes para realizar estos cursos es del 60% , de los cuales aprueba el 70%.

En síntesis la formación profesional constituye una herramienta estratégica para el fortalecimiento de las trayectorias laborales juveniles en Bariloche. Tal como se planteó en los antecedentes, la capacitación aparece no sólo como un mecanismo de acceso a conocimientos técnicos específicos, sino también como un dispositivo de inclusión social que potencia la empleabilidad y amplía las posibilidades de inserción en el mercado formal.

Los datos presentados en esta sección muestran que las políticas municipales de formación han logrado llegar a un número significativo de jóvenes, con propuestas diversificadas en oficios, servicios y nuevas tecnologías. Este esfuerzo adquiere mayor relevancia teniendo en cuenta que las juventudes enfrentan condiciones de precariedad e informalidad laboral, lo que hace de la capacitación un puente clave entre la educación y el empleo, y a su vez un insumo fundamental para diseñar políticas públicas que respondan a las demandas reales del mercado de trabajo.

8. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

Luego del recorrido realizado a través de la bibliografía, las estadísticas, encuestas y grupos focales, resulta posible identificar una serie de tensiones, hallazgos y aprendizajes que atraviesan la inserción laboral de las juventudes en San Carlos de Bariloche. El análisis permitió visibilizar tanto aspectos estructurales del mercado de trabajo local como percepciones y experiencias concretas de jóvenes, empleadores y otros actores institucionales. Aquí se presentan de manera sintética los principales desafíos a futuro y las conclusiones emergentes del proceso de investigación con la intención de aportar insumos útiles para el debate público, la planificación de políticas y el fortalecimiento de las estrategias de vinculación entre educación, empleo y producción.

En primer lugar, cabe subrayar algunos datos cuantitativos analizados en el capítulo nº 4.

- La ciudad de **Bariloche cuenta con una población joven del 19,7%**, a diferencia de la media nacional que es de 21,7%. Según los datos del censo 2022, se contabilizaron 26.788 jóvenes entre 16 y 29 años. Tal como se abordó en el Informe nº1 del Observatorio de Trabajo, la situación estadística de Bariloche se ve severamente afectada ante la ausencia de la Encuesta Permanente de Hogares.
- Por lo tanto, se optó por analizar los datos de la EPH a nivel nacional donde se observan con nitidez las desigualdades que atraviesan el mercado de trabajo en Argentina. Por un lado, **se identifica una fuerte brecha de participación laboral entre personas adultas y jóvenes, que se encuentra en constante crecimiento**. Se percibe una diferencia de más de 10 puntos entre la Tasa de Actividad y la Tasa de Empleo entre los grupos poblacionales, tanto en mujeres como en varones. En consecuencia, la tasa de desempleo de los jóvenes es significativamente mayor que en los adultos, lo que evidencia la problemática en torno a la inserción laboral de la juventud. Dentro de los jóvenes que logran insertarse laboralmente, se observa que la tasa de informalidad es significativamente mayor que para la población adulta: **los jóvenes tienen una mayor tendencia a enfrentarse a experiencias de trabajo inestables, precarias e informales**.

Por otro lado, se muestra que la **brecha de género en el empleo se observa desde la juventud**: existe una marcada diferencia entre las tasas de actividad, empleo y desempleo de mujeres y varones. Esta situación se repite en todos los niveles.

- Los registros de la Dirección de Trabajo, dan cuenta que **son las mujeres quienes más se acercan en búsqueda de servicios de orientación laboral, a pesar de ser quienes cuentan con una trayectoria educativa más sólida**. De los 707 jóvenes registrados con secundario completo, 428 son mujeres y 271 son varones.
- Al momento de analizar las **postulaciones** de los y las jóvenes en el Portal de Empleo Municipal, se observa una **fuerte orientación hacia empleos operativos y de servicios**. La concentración de las postulaciones en estos rubros evidencia la oferta empresarial local, así como la formación y experiencia de las y los jóvenes que encuentran en ese tipo de trabajos una primera puerta de entrada al empleo formal.

En segundo lugar, en el apartado nº5 al interpretarse los datos cualitativos relevados en las encuestas y grupos focales emergieron las significaciones de las y los jóvenes sobre el trabajo.

- Por un lado, **los aspectos más valorados por las y los jóvenes, se asocian al “trabajo decente”**, en contraposición al relato sobre sus experiencias en el mundo del trabajo donde el acceso a derechos laborales básicos pareciera no estar garantizado.
- En sus relatos se percibe que a menudo **existen situaciones de precarización laboral, que parecen estar naturalizadas frente a la dificultad que representa acceder al mercado de trabajo**.
- Por otro lado, **las/os jóvenes consideran que la escuela secundaria no los prepara para la inserción en el mundo del trabajo**. Entre las escuelas con orientación bachiller y las escuelas técnicas, creen que estas últimas aportan mayores herramientas para la inserción laboral. Asimismo, **valoran las pasantías laborales: las conciben como una instancia de aprendizaje, que permite acortar la distancia entre la escuela y el mundo del trabajo**.

En relación al apartado n° 6, que indaga sobre las perspectivas del sector empleador y de las consultoras de recursos humanos, cabe subrayar que:

- **Sólo 1 de cada 4 empresas (de las 50 que respondieron la encuesta) cuenta con personal joven en su plantel.** Asimismo, al ser consultadas sobre posibles contrataciones, **el 56% optaría por postulantes locales** y, a su vez, **el 59% ponderaría a una persona que resida cerca del lugar de trabajo.**
- En relación a las pasantías, **el 67% de las empresas encuestadas no incorporó pasantes en los últimos 5 años y del 33% que implementó pasantías las valoró positivamente.**
- En términos generales, el sector empleador y las/os reclutadores **valoran de las juventudes: la capacidad de aprendizaje, la motivación, el aporte de nuevas perspectivas y el uso de tecnologías.**
- Por otro lado, **destacan como desafíos, la baja responsabilidad y compromiso, la falta de capacitación acorde al puesto y la alta rotación.**

Por último, en el apartado n°7 se abordaron las políticas de empleo nacionales y locales destinadas a juventudes.

- Se destaca la ejecución del **programa Fomentar** a través de la Dirección de Trabajo. Entre las líneas de acción que plantea, se encuentran los **Talleres de orientación laboral**, donde se habilita un espacio para poder reflexionar sobre sus capacidades, intereses y posibilidades en el mercado local. Los talleres son valorados positivamente por los/as jóvenes, que adquieren herramientas para abordar el momento de la búsqueda de empleo.
- A la vez, el Fomentar cuenta con la **línea de acción de Entrenamientos Laborales**, que es una oportunidad para quienes no cuentan con experiencia, como un espacio de aprendizaje en el ámbito laboral.
- En el marco de la ejecución del programa, se evidencia la problemática de género: a las mujeres jóvenes les cuesta más acceder a empleos de calidad, y efectivamente participan en mayor porcentaje de los Entrenamientos. Sin embargo, el programa tiene un impacto limitado, por lo que resultará clave

profundizar su difusión en el sector empleador, así como mejorar las condiciones para llevarlo adelante.

- En tanto las **acciones de carácter local**, se subraya la importancia de la Obra de Teatro Foro para el Empleo, la Expo laboral, y la ejecución de los programas nacionales, que permiten llegar con mayor información a la población joven, sobre el mercado laboral y las herramientas para la búsqueda de empleo.
- Asimismo, otra cuestión fundamental para mejorar el acceso a empleos de calidad en las juventudes es la **formación profesional**. Desde el Centro de Formación Profesional Municipal se brindan diversas propuestas formativas que toman en cuenta la demanda de mayor y mejor formación por parte del sector empleador local. En ellas, los y las jóvenes son protagonistas respecto del porcentaje de inscriptos en los cursos y talleres. **Se visualiza un gran interés por estas propuestas de formación profesional cortas, y con perspectiva de una pronta salida laboral.**
- Finalmente, se pudieron identificar algunos temas sobre los cuales es importante trabajar para fortalecer las posibilidades de las y los jóvenes en el mercado laboral: la **necesidad de vincular sus deseos e intereses con el mundo del trabajo, la implementación de programas de pasantías** -son valoradas como una instancia de aprendizaje- y la **generación de entornos de trabajo de confianza y colaborativos, que resultan un incentivo para la adaptación en los primeros empleos.**

Por último, nos reconforta cerrar este informe con el siguiente dato: el 74% de las y los jóvenes encuestados considera que la ciudad ofrece o podría ofrecer posibilidades de inserción laboral y desarrollo dentro de las carreras profesionales en que se están formando.

En conclusión, la información recolectada, así como las experiencias y percepciones compartidas por las juventudes y los diversos actores locales, dan cuenta de la necesidad de impulsar y fortalecer un trabajo articulado entre el sector público, el sector privado y las organizaciones sociales. Esta acción resulta clave, en pos de construir un presente y un futuro de inclusión y desarrollo para las juventudes y para el conjunto de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA:

- Assusa, G. (2017). Jóvenes trabajadores. *Disputas sobre sentidos, apropiaciones simbólicas y distinciones sociales en el mundo laboral*. Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.
- Anauati, M. V., & Elizondo, G. (2025). *Monitor de barrios populares. Hacerse grandes: realidad y expectativas en la transición a la adultez*. CIAS/Fundar.
- CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento). (2022). *Juventudes argentinas y prioridades de política pública*.
- De León, G. (2017). Jóvenes que cuidan: impactos en su inclusión social. Documento de Trabajo n° 158. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/jovenes-que-cuidan-impactos-en-su-inclusion-social/>
- Hill Collins, P. y Bilge, S. (2016). What is Intersectionality? En Intersectionality (pp. 1-30). Cambridge: Polity.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), 2025. Informes técnicos / Vol. 9, n° 85. Trabajo e ingresos Vol. 9, n° 5. Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral (EPH). Cuarto trimestre de 2023 a cuarto trimestre de 2024.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2025), *Juventud en cambio: desafíos y oportunidades en el mercado laboral de América Latina y el Caribe*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo,
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2024), *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, Trabajo decente, futuros más prometedores*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40oro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022), *Coyuntura Laboral en la Argentina. Empleo joven y transición a la formalidad laboral*. Boletín – Volumen 1, número 1, Buenos Aires.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2017), *Panorama Laboral Temático: El*

género y la calidad del empleo.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Derribar las barreras de género en el empleo de mujeres y hombres jóvenes*. <https://www.ilo.org/es/media/330211/download>
- ONU Mujeres (2019). *El progreso de las mujeres en el mundo 2019–2020: Familias en un mundo cambiante*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/06/progress-of-the-worlds-women-2019-2020>
- Queijo Von Heideken, V., Rodríguez Chatruc, M. y Sotto Alonso, B., 2024. *Juventud desigual: un desafío de desarrollo para el Cono Sur*, BID: Banco Interamericano de Desarrollo. Estados Unidos de América. Recuperado de <https://coilink.org/20.500.12592/1nhyfgp> el 03 Jul 2025. DOI: [20.500.12592/1nhyfgp](https://coilink.org/20.500.12592/1nhyfgp)
- Sosa, N.; Gamallo, L.; Llamosas, G. (2023). *Las juventudes argentinas hoy: representaciones, prácticas e implicancias políticas a 40 años del retorno democrático*, Jefatura de Gabinete de Ministros - FLACSO Argentina. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/03/las_juventudes_argentinas_hoy.pdf
- Vommaro, P. A. (2015). *Juventudes y políticas en la Argentina y en América Latina: tendencias, conflictos y desafíos*. Grupo Editor Universitario; Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Gráficos y tablas:

Gráfico 1. Estructura de población por sexo y grupos quinquenales de edad (Argentina) - Censos 2001, 2010 y 2022.....	15
Gráfico 2. Estructura de población por sexo y grupos quinquenales de edad (Provincia de Río Negro) - Censos 2010 y 2022.....	15
Gráfico 3. Estructura de población por sexo y grupos quinquenales de edad (Ciudad de Bariloche) - Censos 2010 y 2022.....	16
Gráfico 4. Distribución del nivel de instrucción de jóvenes (16 a 29 años) en Bariloche.....	18
Tabla 1. Distribución de la matrícula de establecimientos educativos de Bariloche según género.....	19
Gráfico 5. Distribución de la Población Económicamente Activa (PEA) y No Económicamente Activa (PNEA) por grupo de edad y sexo (14 años y más) - Nivel nacional.....	20
Gráfico 6. Población ocupada y desocupada de 14 años y más por grupos de edad - porcentaje.....	22
Gráfico 7. Condición de actividad económica de la población joven (16 a 29 años) de Bariloche por género.....	23
Gráfico 8. Condición de actividad económica de la población joven (16 a 29 años) por edad - Bariloche.....	24
Tabla 2. Tasas de Actividad, Empleo, Desempleo e Informalidad para población de 14 años y más - Comparativa Nacional, Regional y Provincial (4ºT 2024 y 1ºT 2025).....	25
Tabla 3. Tasas de Actividad, Empleo, Desempleo e Informalidad en población de 14 a 29 años - Por género (nivel nacional).....	26
Gráfico 9. Brecha de participación en el mercado de trabajo y brecha de género en jóvenes - Datos EPH.....	28
Tabla 4. Resultado del cruce de datos entre el SIGT y SINTyS para jóvenes (16 a 29 años) - Temáticas identificadas.....	29
Tabla 5. Situación laboral de las personas jóvenes con temáticas vinculadas al Empleo Registrado (Datos SINTyS).....	30
Gráfico 10. Participación por género de jóvenes en temáticas de empleo registrado (Datos SINTyS).....	30
Gráfico 11. Distribución por edad y género de jóvenes registrados con temáticas de empleo (Datos SINTyS).....	31
Gráfico 12. Nivel educativo alcanzado por personas jóvenes registradas en el SIGT Municipal, según género.....	33
Tabla 6. Puestos de trabajo con mayor cantidad de postulaciones de juventudes a través del Portal Municipal de Empleo.....	34
Gráfico 13. Características sociodemográficas de las juventudes que	

respondieron la encuesta (estudios, zona de residencia, edad y nivel educativo).....	37
Gráfico 14. Situación laboral actual de las juventudes encuestadas.....	40
Gráfico 15. Tipo de vivienda de las juventudes encuestadas.....	43
Gráfico 16. Tareas y actividades realizadas por estudiantes del nivel secundario fuera de la escuela, según género (Río Negro, 2024).....	45
Gráfico 17. Competencias más solicitadas por el mercado laboral según las y los jóvenes encuestados.....	47
Gráfico 18. Habilidades blandas más valoradas en el mercado laboral según las juventudes.....	48
Gráfico 19. Proporción de personal joven (18-29 años) en las empresas encuestadas de Bariloche.....	54
Gráfico 20. Distribución de jóvenes con empleo registrado (SINTyS) por rubro de actividad económica.....	55
Gráfico 21. Porcentaje inclusión de personas jóvenes según diversidad sexual y discapacidad.....	56
Gráfico 22. Porcentaje de preferencia de contratación según residencia y cercanía.....	58
Gráfico 23. Porcentaje de empresas que implementaron pasantías y valoración de las mismas.....	60
Tabla 7. Personas inscriptas en el Portal Empleo Nacional (Programa Fomentar) por rango etario - Comparativa Bariloche y Provincia de Río Negro.....	65
Gráfico 24. Relación porcentual entre los registrados en Bariloche y el resto de la Provincia de Río Negro, según rango etario.....	65
Gráfico 25. Bariloche, personas inscriptas en el portal según sexo y rango etario.....	66

Ilustraciones:

Ilustración 1. Síntesis de datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022.....	17
Ilustración 2. Aspectos más valorados y cuestionados del trabajo por las juventudes participantes de los grupos focales.....	40
Ilustración 3. Características principales de un trabajo ideal según las y los jóvenes.....	43
Ilustración 4. Ventajas y desafíos en la contratación de jóvenes según la perspectiva del sector empleador.....	59
Ilustración 5. Programas de empleo ejecutados por la Dirección de Trabajo destinados a juventudes.....	69

