



OBSERVATORIO DE TRABAJO

Informe N°1.

Caracterización del mercado laboral y
análisis de los servicios de trabajo de
San Carlos de Bariloche.



Municipio
Bariloche



Secretaría
de Producción
y Empleo

Indice

1. Prólogo.....	5
2. Antecedentes	7
3. Objetivos.....	10
4. Principales indicadores del mercado de trabajo: tasas de actividad, empleo y desempleo	11
4.1 Mercado de trabajo en Bariloche, censo 2022.....	16
5. Dirección de Trabajo Municipal.....	17
5.1 Sector empleador registrado en la Dirección de Trabajo (período 2021-2023).....	17
5.1.1 Tamaño según dotación de personal	18
5.1.2 Ubicación de las organizaciones en el ejido municipal.....	20
5.1.3 Rubros con mayor demanda de personal	21
5.1.4 Estacionalidad en la demanda de personal	22
5.1.5 Dinámica del mercado laboral 2021/2023	23
5.1.6 Puestos más solicitados por sector empleador	24
5.1.7 Evolución de los CV derivados.....	25
5.2 Personas en búsqueda de empleo registradas.....	26
5.2.1 Personas en búsqueda de empleo y edad	26
5.2.2 Personas en búsqueda de empleo y género	27
5.2.3 Personas en búsqueda de empleo y nivel educativo	28
5.2.4 Personas en búsqueda de empleo y discapacidad	30
5.2.5 Personas en búsqueda de empleo y ubicación geográfica	31
5.2.6 Servicios públicos de empleo	31
5.3 Capacitación y formación para la empleabilidad	33
5.3.1 Indicadores de cursos de formación profesional.....	34
5.4 Emprendimientos productivos y PyMEs	38

5.4.1 Características sociodemográficas de los/as emprendedores/as.....	38
5.4.2 Principales indicadores de los emprendimientos.....	40
6. Conclusiones y desafíos.....	44
7. Proyección del trabajo del Observatorio.....	45
8. Referencias bibliográficas.....	46
Anexos.....	47
Anexo I : Portal Municipal de Formación y Empleo.....	47
Anexo II: Tabla de Rubros y Cursos ofrecidos en el Portal Municipal de empleo 2021 - 2023	48
Mapas.....	50
Gráficos.....	50
Tablas.....	51

El presente Informe fue producido por

Equipo técnico de la Dirección de Trabajo

Álvarez, María 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



**OBSERVATORIO
DE TRABAJO**

1. Prólogo

Desde la Dirección de Trabajo dependiente de la Secretaría de Producción y Empleo del Municipio de Bariloche diseñamos y ejecutamos políticas públicas que persiguen la inclusión laboral, la mejora en la calidad del empleo, el fortalecimiento de emprendimientos y la incorporación de innovación y tecnología en el entramado productivo local.

Si bien, a lo largo de los últimos años se ha logrado consolidar una dinámica de trabajo enfocada en abordar las necesidades de las y los ciudadanos que se acercan a la Dirección de Trabajo, así como de las empresas con quienes se articula frecuentemente, persiste el desafío de contar con datos y estadísticas locales oportunas y de calidad, que permitan planificar a mediano plazo las políticas públicas del área. Es por esto que, en articulación con el Departamento de Estadística de la Dirección de Planificación y Control de Gestión de la Subsecretaría de Recursos Humanos, hemos creado y puesto en marcha el **Observatorio de Trabajo de Bariloche**.

El Departamento de Estadística del Municipio tiene la misión de implementar el Sistema Estadístico Local que tiene por objeto la producción de estadísticas sobre diversas temáticas, con perspectiva de género, que permitan realizar diagnósticos y generar información necesaria para diseñar, implementar y evaluar políticas públicas y acciones del sector privado que potencien el desarrollo.

En esta primera etapa del Observatorio, se tomó la decisión metodológica de comenzar a sistematizar los principales indicadores del mercado de trabajo a nivel nacional y provincial, mientras que en relación a la situación del mercado local el análisis se basó en los datos relevados y sistematizados por la propia Dirección de Trabajo, en el marco de los registros administrativos que lleva adelante el área. Por lo tanto, este informe no pretende abarcar al conjunto de las personas activas de la localidad, pero nos muestra una fotografía de quienes se acercan a los dispositivos municipales.

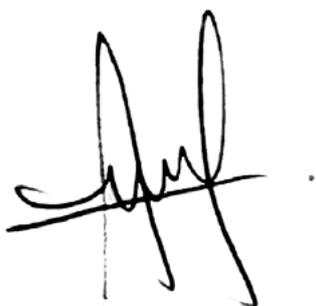
Este Observatorio pretende posicionarse como una herramienta esencial para la sistematización y análisis de información sobre el mercado laboral local. Para esta tarea nos hemos planteado como objetivo principal proporcionar datos oportunos y de calidad que faciliten la toma de decisiones informadas y la formulación de políticas públicas efectivas y su posterior seguimiento.

La relevancia de esta propuesta se enmarca en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030, específicamente en el objetivo 8: "Trabajo Decente y Crecimiento Económico". Esta meta mundial aborda el empleo y la formalización laboral destacando la importancia de promover políticas que fomenten la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación. Se subraya la necesidad de apoyar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, asegurando el acceso a servicios financieros. Además, el ODS 8 busca lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente, incluyendo a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, asegurando la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y protegiendo los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro para todas las personas en el mundo del trabajo.

El Observatorio de Trabajo de Bariloche no solo busca recoger y analizar datos sobre tasas de actividad, empleo y desempleo, sino también entender las particularidades del mercado laboral local, incluyendo la estacionalidad de la demanda laboral y las características sociodemográficas de las personas en búsqueda de empleo. Esto es crucial en una ciudad donde la economía es altamente dependiente del turismo y donde las altas y bajas de la temporada turística influyen significativamente en la demanda de empleo.

Además, el observatorio servirá como puente de colaboración entre diversos actores clave: instituciones gubernamentales, organismos internacionales, organizaciones de trabajadores/as, empresas y universidades. En este sentido, las alianzas construidas hasta aquí permitieron delinear con mayor claridad los objetivos y el alcance del proyecto. En este camino, el intercambio con la oficina de Argentina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundamental para identificar los indicadores clave. A su vez, las vinculaciones con la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Agencia Territorial de Bariloche), el área de Estadística y Delegación de Trabajo de la Provincia de Río Negro, la Confederación General del Trabajo Sede Andina y la Universidad Nacional de Río Negro fueron instancias de suma importancia para dialogar, establecer acuerdos iniciales y sentar las bases de un trabajo colaborativo que, a futuro, permitirá compartir y analizar información de manera conjunta, garantizando la calidad y el alcance de este Observatorio.

En conclusión, la importancia del Observatorio de Trabajo de Bariloche radica en su capacidad de generar información estratégica y promover el desarrollo económico y social de la ciudad. Su labor contribuirá significativamente a la construcción de un mercado laboral más equitativo, inclusivo y sostenible, alineado con las metas globales de desarrollo y las particularidades locales.



Lic. Maria Celeste Álvarez
Directora de Trabajo
Secretaría de Producción y Empleo



Lic. César Carra
Director de Planificación y Control de Gestión
Subsecretaría de Recursos Humanos



OBSERVATORIO
DE TRABAJO

2. Antecedentes

En la ciudad de Bariloche, la problemática del trabajo representa una temática relevante tanto para las autoridades estatales como para diversos actores de la sociedad civil. Generar empleo decente y sostenible en las cantidades requeridas, con el fin de garantizar una calidad de vida adecuada para la ciudadanía supone un desafío, así como promover políticas que apoyen el sostenimiento de los ingresos familiares para quienes llevan adelante formas de trabajo distintas al empleo registrado.

Siguiendo el análisis planteado en el marco de una serie de investigaciones del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Territorio, Economía y Sociedad (CIETES) de la Universidad Nacional de Río Negro, resulta clave mencionar en primer lugar que la ciudad no cuenta con datos consistentes que permitan realizar análisis pormenorizados en torno a la actividad económica, lo que representa una limitante a la hora de planificar acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de la población local (Civitaresi, Buhler, Colino y Sarmiento, 2022). Más allá de esto, los/as autores/as señalan que: *"el proyecto e imagen de ciudad turística ha sido convalidado y resaltado a través del tiempo. El sector turístico (incluyendo servicios, comercio, hotelería y gastronomía), junto a oficinas públicas y el complejo de educación, ciencia y técnica, representa la principal fuente de ingresos locales"*. Se puede dar cuenta de esta afirmación, si se toman en consideración algunas características de la ciudad que intentaremos repasar brevemente, trazando el escenario que toma como punto de partida el desarrollo del presente Informe.

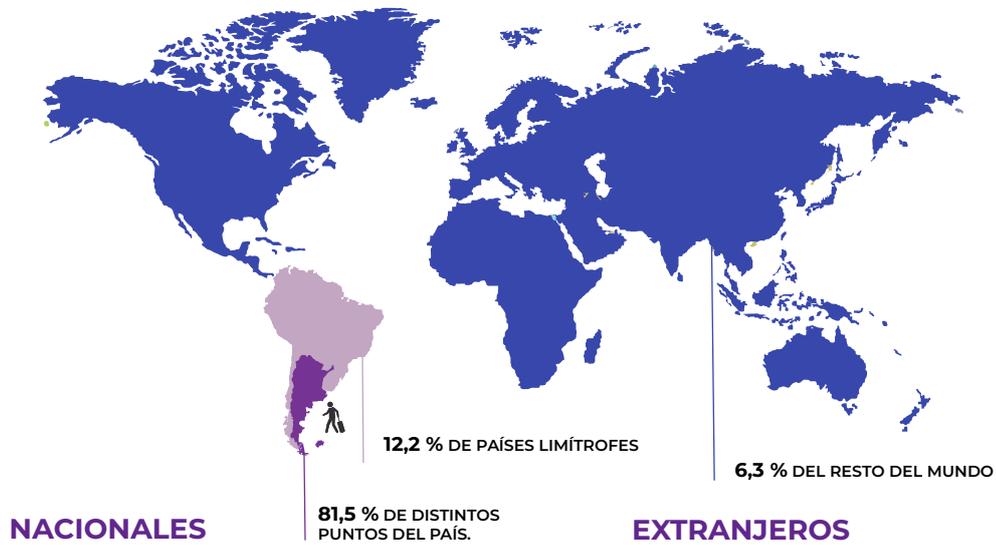
En relación al sector turístico, se cuenta con series de datos históricas a partir de las cuales se obtiene información precisa y las variaciones que se dan a lo largo del tiempo, como el promedio de visitantes anuales que llegan a la ciudad, tal como se ve a continuación.²

¹ Civitaresi, H. M., Buhler, M. B. D., Colino, E. del V., & Sarmiento, J. I. (2022). Capítulo 2. Resiliencia de una ciudad turística intermedia. La ciudad de Bariloche y sus actores a partir de una perspectiva socioecológica. In T. A. Guevara, F. E. Malvicino, & M. H. Civitaresi (éds.), Estudios sobre sociedad, economía y territorio en Bariloche I (1-). Editorial UNRN. <https://doi.org/10.4000/books.eunrn.8981>

² Datos del Sistema Estadístico Local (SIEL), 2024 - Secretaría de Turismo MSCB, cálculo promedio de los años 2021 a 2024.

Mapa 1. Promedio de turistas anuales en San Carlos de Bariloche

ALREDEDOR DE 791 mil
TURISTAS LLEGAN ANUALMENTE A BARILOCHE



Los datos reflejados en el mapa 1 permiten reconocer a San Carlos de Bariloche como una ciudad turística conocida y consolidada como destino tanto nacional como internacional, lo cual es producto de múltiples proyectos nacionales y esfuerzos locales que se vienen realizando a lo largo de varias décadas. Sin embargo, para desarrollar este proyecto, se sucedieron una serie de transformaciones territoriales complejas y un repliegue del potencial proceso de diversificación de la matriz productiva local, que en la actualidad plantea grados de vulnerabilidad importantes frente a potenciales fenómenos adversos (ambientales, sanitarios, económicos, políticos, entre otros).

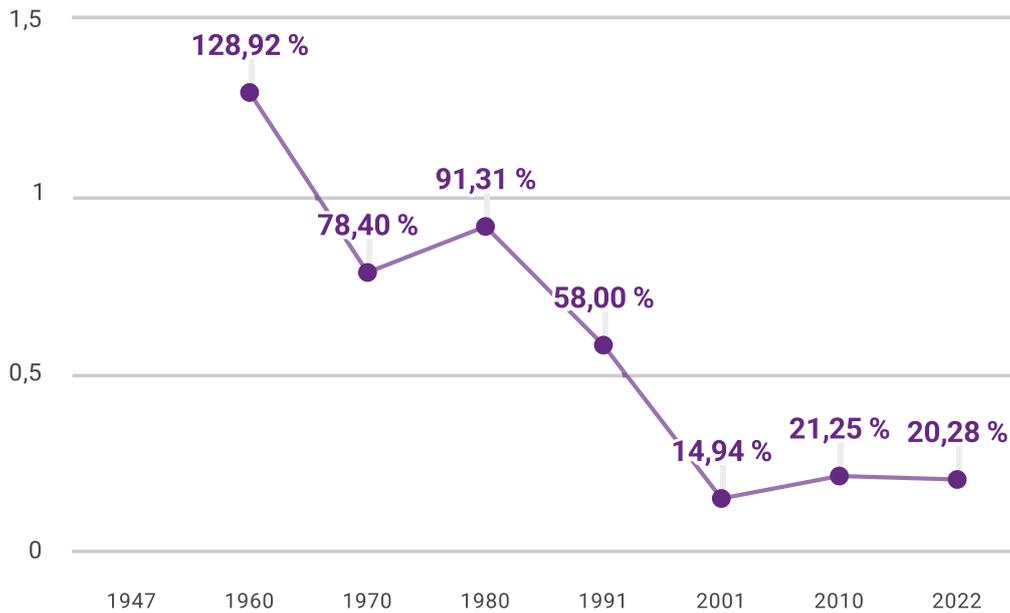
Tabla 1. Población total Bariloche, censo 2001/2010/2022

Año	Población	Crecimiento Intercensal
2001	93.1011	4,94 %
2010	112.887	21,25 %
2022	135.775	20,28 %

Por su parte, tal como muestra la tabla y el gráfico 1, desde el año 2001 se evidencia un crecimiento poblacional sostenido que se traduce en una expansión del ejido urbano³. Este crecimiento posiciona a Bariloche como la ciudad más poblada de la provincia y la tercera de la Patagonia (luego de Neuquén y Comodoro Rivadavia).

³ 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).

Gráfico 1 . Crecimiento intercensal Bariloche 1947-2022



Fuente: Elaboración del Dpto. de Estadística del MSCB en base a datos de los censos poblacionales correspondientes.

A su vez, desde diferentes poblaciones cercanas tanto de Río Negro como de Chubut, Neuquén y hasta ciudades fronterizas del vecino país de Chile, un importante flujo de personas se acerca diariamente a realizar trámites y gestiones, debido a la presencia de organismos y servicios públicos de escala gubernamental local, provincial y nacional.

Por último, es importante destacar que la ciudad alberga un significativo número de instituciones de educación superior y científico-tecnológicas, que se posicionan como actores relevantes en la dinámica económico-productiva local.

Estas características, han convertido a Bariloche en una ciudad con un importante grado de centralidad y funcionalidad en la región pudiendo identificarla como una *ciudad intermedia*⁴ (Colino, Civitaresi, Medina, Cavanagh, 2022).

⁴ Los/as autores/as toman la definición de ciudad intermedia de Osvaldo Preiss; "aquellas con un importan dinamismo demográfico y funcional, dado que ejercen una centralidad en nivel interurbano sobre su contigüidad territorial y operan como centros de distribución e intermediación en transporte y otros servicios a localidades cercanas y áreas rurales" (Colino, Civitaresi, Medina, Cavanagh, 2022).

3.Objetivos

La Municipalidad de San Carlos de Bariloche, a través del trabajo articulado entre la Dirección de Trabajo y la Dirección de Planificación y Control de Gestión crea el **Observatorio de Trabajo de la ciudad de San Carlos de Bariloche**, con el objetivo de sistematizar información y producir análisis basados en estadísticas laborales, que brinden datos oportunos y de calidad sobre la situación del mercado de trabajo a nivel local.

A través de esta iniciativa, se busca:

- Sistematizar los datos disponibles en relación al mercado de trabajo local, a partir de la articulación con diversos organismos e instituciones.
- Elaborar informes que surjan del análisis de los datos disponibles, con el fin de generar herramientas para la gestión y toma de decisiones, permitiendo identificar debilidades y fortalezas del mercado laboral local en relación con la dinámica económica a nivel regional y nacional.
- Proponer mejoras metodológicas en las formas de relevamiento de la información y en los registros administrativos de la Dirección de Trabajo para garantizar la confiabilidad de los datos.
- Construir series históricas de algunos indicadores clave del servicio e impacto de la Dirección de Trabajo en el mercado de trabajo local.
- Elaborar informes temáticos que permitan analizar en profundidad el comportamiento de determinadas variables del mercado de trabajo local (rubros, necesidades de formación, género, rango etario, etc.).



4. Principales indicadores del mercado de trabajo: tasas de actividad, empleo y desempleo

Para esta primera etapa se tomaron tres indicadores clave del mercado de trabajo reflejando los datos a nivel nacional para dar cuenta de un panorama general, estos son:

- Tasa de actividad (TA)
- Tasa de empleo (TE)
- Tasa de desempleo (TD)

La **Tasa de actividad** mide la población económicamente activa (PEA) sobre el total de la población. Dentro de la PEA se encuentran las personas desocupadas ya que están en búsqueda de trabajo.

La **Tasa de empleo**, en cambio, contempla únicamente a la población ocupada por sobre la población total (excluyendo a las personas desocupadas).

La **Tasa de desempleo** calcula el porcentaje de personas desocupadas por sobre la población económicamente activa.



En la tabla 2 podemos ver estos tres indicadores para el período 2022-2024 a partir de los datos del 2° trimestre de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC⁵. Es posible contar con esos datos a nivel nacional, para la región patagónica y a nivel provincial únicamente para el aglomerado Viedma - Carmen de Patagones, ya que la misma no se realiza en San Carlos de Bariloche (a pesar de superar los cien mil habitantes). A nivel local, se tomaron en consideración estos indicadores a partir de los resultados del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas realizado en 2022. Es importante aclarar que la metodología utilizada para relevar estos datos no es idéntica a la utilizada en la EPH.

⁵ La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es una encuesta de propósitos múltiples que releva información sobre hogares y personas en torno a las siguientes temáticas: situación laboral, características demográficas básicas (edad, sexo, situación conyugal, etc.), características migratorias, habitacionales, educacionales e ingresos. Los aspectos laborales adquieren una relevancia central. Dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) se toma en consideración a las personas a partir de 10 años y más, que hayan trabajado al menos una hora en un periodo de tiempo definido.

Tabla 2 . Principales indicadores de empleo

Indicador	Nación (EPH)			Región Patagónica (EPH)			Provincia (EPH Viedma-Carmen de Patagones)			Local (Censo)
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022
Tasa de actividad	47,9	47,6	48,5	44,8	45,9	45,3	38,7	40,5	41,8	70%
Tasa de empleo	44,6	44,6	44,8	42,7	43,9	42,9	38,3	40	41,4	64,1%
Tasa de desempleo	6,9	6,2	7,6	4,7	4,3	5,4	0,8	1,1	0,9	5,9%

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

Si bien el origen de los datos es distinto (como se mencionó a nivel local se tomaron datos del censo 2022, mientras que los demás se construyen en base a la muestra de la EPH para el período 2022-2024), es interesante destacar que la tasa de actividad (TA) y la tasa de empleo (TE) en San Carlos de Bariloche son sustantivamente mayores a las de nivel nacional, regional y provincial. Por su parte, las tasas de desempleo (TD) a nivel regional y provincial son más bajas con respecto a la nacional. No obstante, si bien la TD de Bariloche de 2022 (5,9%) es menor a la de nivel nacional en 2022 (6,9%), 2023 (6,2%) y 2024 (7,6%), es considerablemente mayor que la regional y provincial. Aquí, cabe tener en cuenta que en 2022 San Carlos de Bariloche se encontraba aún atravesada por los efectos de la pandemia del COVID-19.

Otro aspecto relevante a tener presente es que para fines de 2023 el mercado laboral obtuvo una mejora histórica en estos indicadores, siendo la TD de 6,2% un mínimo histórico y las TA (47,6%) y la TE (44,6%) con máximos históricos. Si bien los indicadores mejoraron para 2023, hay que mencionar que la incorporación de personas al mercado de trabajo no ocurrió en las inserciones laborales de mayor calidad, siendo el empleo informal la categoría ocupacional con mayor expansión, a la vez, se observó un crecimiento de la población sobreocupada (CETyD, 2024).

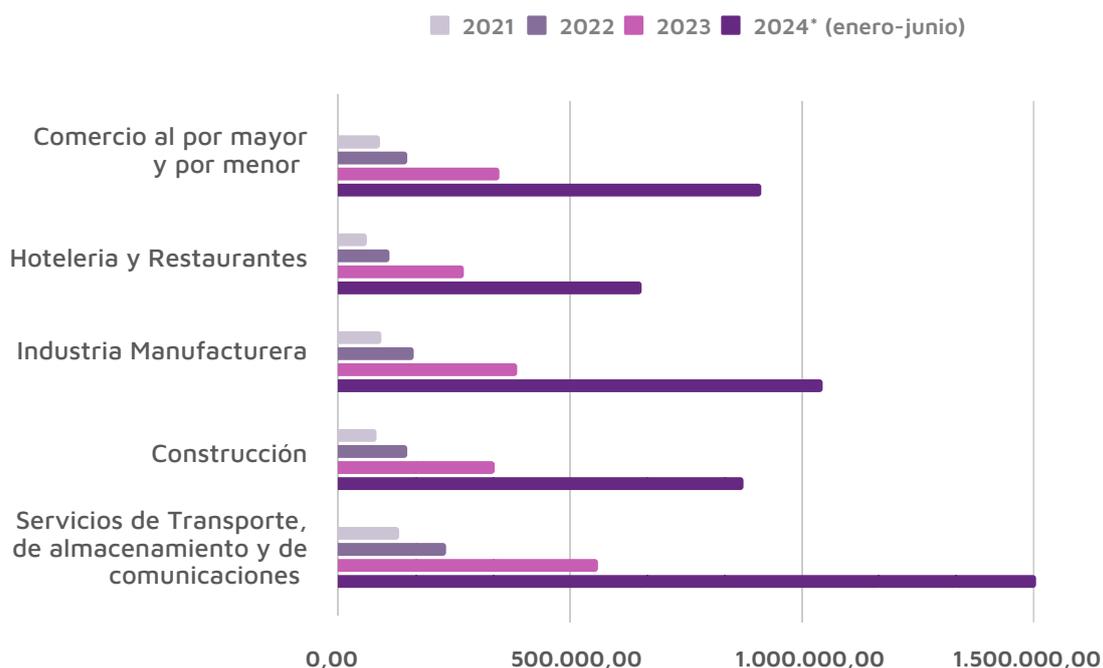
A continuación, en la tabla 3 se presenta información sobre las remuneraciones promedio del sector privado en la provincia de Río Negro, en base a los últimos datos publicados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de la Secretaría de Trabajo de la Nación (OEDE).

Tabla 3. Remuneración promedio de trabajadoras/es registrados y remuneración promedio de trabajadoras/es registrados por principales ramas de actividad.

Remuneración promedio trabajadores/as registrados/as en pesos sector privado RN				
Año	2021 2	022	2023	2024* (enero-junio)
Total	\$1.119.956,00	\$1.976.577,00	\$4.697.921,00	\$6.163.180,00
Promedio	\$93.329,67	\$164.714,75	\$391.493,42	\$1.027.196,67
Remuneración promedio trabajadores/as registrados/as en pesos sector privado RN -Principales ramas de actividad-				
Comercio al por mayor y por menor	\$87.846,08	\$149.415,75	\$347.753,25	\$911.928,83
Hotelería y Restaurantes	\$62.617,08	\$110.259,58	\$270.928,08	\$653.534,33
Industria Manufacturera	\$93.294,75	\$161.013,25	\$386.324,08	\$1.043.550,67
Construcción	\$82.671,83	\$147.873,50	\$337.276,25	\$872.877,00
Servicios de Transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	\$130.188,58	\$231.463,83	\$559.674,92	\$1.504.471,33

Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados por OEDE: "Boletín de remuneraciones provinciales (Remuneración según sector de actividad económica a nivel letra y dos dígitos del CIU, valores corrientes, en pesos)".

Gráfico 2. Remuneración promedio trabajadoras/es registrados en pesos. Sector privado, Río Negro (2021/2023).



Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados por OEDE: "Boletín de remuneraciones provinciales (Remuneración según sector de actividad económica a nivel letra y dos dígitos del CIU, valores corrientes, en pesos)".

En el primer encabezado de la tabla 3 se muestra el promedio anual de remuneraciones en pesos del sector privado en la provincia de Río Negro para el período de análisis seleccionado. Se observa una diferencia sustantiva entre 2022 y 2023, producto de la marcada inflación experimentada mayormente a lo largo de 2023. En cuanto a 2024, al momento se encuentra disponible el dato únicamente del primer semestre del año.

En el segundo título de la tabla 3, se incorporaron datos de las ramas de actividad más representativas para la dinámica económica local, que permiten realizar una comparación en términos del promedio de ingresos general y el promedio por rama de actividad.

En relación a datos locales, las bases disponibles a las cuales se tuvo acceso alcanzan únicamente el 2021 (enero a diciembre). Cabe mencionar que al producir los datos el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (OEDE) realiza una tabla de correspondencia entre el CIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme 1 dig. Revisión 3) y el sector económico que utilizan en el boletín estadístico que presentan. Al no tener acceso a la base original, desde el Observatorio se toman los datos ya procesados, lo que dificulta la comparabilidad en términos de rama de actividad disponibles a nivel provincial en la tabla precedente.

Tabla 4 . Correspondencia entre el CIU, y el sector económico

CIU 1 dig rev 3	Sector
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Agricultura, ganadería y pesca
Pesca	Agricultura, ganadería y pesca
Explotación de minas y canteras	Explotación de minas y canteras
Industrias manufactureras	Industrias manufactureras
Suministro de electricidad, gas y agua	Suministro de electricidad, gas y agua
Construcción	Construcción
Comercio y reparaciones	Comercio y reparaciones
Hoteles y restaurantes	Servicios
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Servicios
Intermediación financiera	Servicios
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Servicios
Enseñanza	Servicios
Servicios sociales y de salud	Servicios
Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales	Servicios

Fuente: datos publicados por OEDE "Estadísticas e indicadores regionales. Empleo y Remuneraciones por Departamento".

A continuación, en el gráfico 3 se muestra el promedio de salarios por sector en el Departamento de Bariloche durante el 2021.

Gráfico 3 . Promedio salarios por sector, departamento de Bariloche 2021



Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados por OEDE: "Estadísticas e indicadores regionales. Empleo y Remuneraciones por Departamento".

4.1 Mercado de trabajo en Bariloche, censo 2022

De acuerdo con los datos del Censo 2022 la población total de la ciudad de San Carlos de Bariloche es de 135.755 habitantes⁶, de las cuales 110.083 personas son mayores de 14 años y se dividen según su condición de actividad de la siguiente manera: 69.244 son ocupadas⁷, 6.422 son desocupadas⁸ y 34.417 inactivas.⁹

Tabla 5 . Tipo de trabajo u ocupación Bariloche, censo 2022

Condición de actividad económica	Casos	%
Ocupado	69.244	62,90%
Desocupado	6.422	5,83%
Inactivo	34.417	31,26%
Total	110.083	100%

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

De las 69.244 personas ocupadas de la ciudad en 2022, el 53,44% (37.002 personas) son empleados/as u obreros/as, el 30,20% (20.013 personas) son cuentapropistas y, luego, con porcentajes sustantivamente menores se encuentran personas ocupadas en servicio doméstico (5,85%), patrones/as o empleadores/as (4,65%) y trabajadores/as familiares (2,47%). Asimismo, un 3,39% no respondió el tipo de ocupación al momento de la encuesta.

Tabla 6 . Tipo de trabajo u ocupación Bariloche, censo 2022

¿Ese trabajo lo hace como...?	Casos	%
Empleada(o) u obrera(o)	37.002	53,44 %
Cuenta propia	20.913	30,20 %
Servicio doméstico	4.051	5,85 %
Patrón(a) o empleador(a)	3.219	4,65 %
Ignorado	2.350	3,39 %
Trabajador(a) familiar	1.709	2,47 %
Total	69.244	100,00 %

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

⁶ El departamento de Bariloche que incluye también a las localidades de El Bolsón, El Foyel, El Manso, Río Villegas, Villa Mascardi cuenta con 162.088 habitantes.

⁷ La población ocupada es el conjunto de personas que tienen un trabajo, forman parte de la PEA junto a los desocupados.

⁸ La población desocupada está compuesta por todas aquellas personas que sin tener trabajo se encuentren disponibles para trabajar y han buscado activamente una ocupación en un período de referencia determinado.

⁹ La población inactiva es el grupo de personas que no tienen trabajo ni lo buscan activamente.

5. Dirección de Trabajo Municipal

Misión de la Dirección de Trabajo: promover el desarrollo económico y social a través de la innovación y la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

Emprendimientos productivos y Pymes

Promueve la creación, el fortalecimiento y la consolidación de microemprendimientos y Pymes mediante:

- Espacios de comercialización colectivo.
- Asesoría técnica para el aumento de la competitividad.
- Herramientas para el mejoramiento de la gestión.
- Acompañamiento en procesos de innovación tecnológica.

Herramientas de financiamiento.



Orientación e Intermediación laboral

- Desarrolla acciones que favorecen la mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas.
- Promueve la permanente articulación con empleadores para la inclusión de personas en búsqueda activa de empleo.
- Acompaña a través de tutorías en el desarrollo de proyectos formativos ocupacionales



Capacitación y Formación para la empleabilidad

- Promueve la formación profesional de jóvenes y adultos de la ciudad en pos de actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de la adquisición de conocimientos específicos y del dominio de competencias básicas, profesionales y sociales.

La Dirección de Trabajo, a través de sus distintos departamentos, genera diariamente un conjunto de información registrada en distintas bases de datos. En esta primera etapa, el equipo del Observatorio trabajó en la mejora de las mismas con el propósito de convertirlas en fuentes confiables para la generación de datos estadísticos. En los siguientes apartados se muestran algunos datos y análisis sobre las personas en búsqueda de empleo, emprendedores/as que reciben asistencia técnica, empresas que utilizan los servicios del Portal de Empleo y personas que asisten a la oferta de cursos para la capacitación profesional.

5.1 Sector empleador registrado en la Dirección de Trabajo (período 2021-2023)

En el período 2021-2023, se relevaron datos clave que permiten caracterizar a la población atendida por los servicios de la Dirección de Trabajo Municipal. Durante este período, el sector empleador estuvo conformado por 320 empresas y organizaciones públicas, además se registraron 7,700 personas en búsqueda de empleo y 300 emprendedores/as.

Los servicios de búsqueda de personal para empleadores se dividen en dos ramas principales:

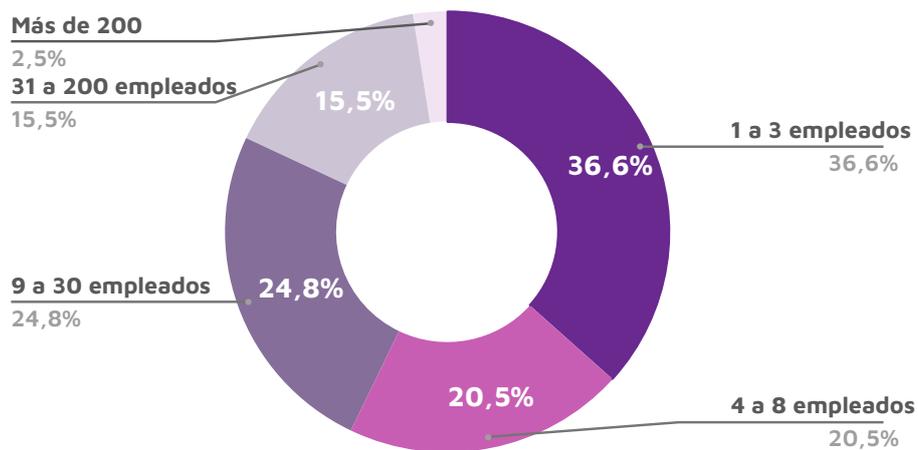
1. Oportunidades de Inserción Laboral: abarca la búsqueda, preselección y derivación de perfiles adecuados para la incorporación de nuevo personal en empresas u organismos públicos, con o sin incentivos económicos.

- **Intermediación laboral directa:** Se enfoca en conectar a empleadores con postulantes aptos para cubrir sus vacantes, gestionando un proceso eficiente y personalizado. A partir de octubre 2022 se realiza a través del Portal Municipal de Formación y Empleo.
- **Programa de inserción laboral (PIL):** Ofrece un beneficio económico de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Capital Humano a las empresas que contratan destinatarias/os de programas nacionales (por ejemplo Potenciar Trabajo o Fomentar Empleo).

2. Entrenamiento Para el Trabajo (EPT): promueve la incorporación de aprendices bajo un marco legal de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Capital Humano. Este servicio permite que las personas sin experiencia desarrollen competencias específicas mientras realizan tareas en un entorno laboral real, con el acompañamiento de personal de la organización y de la Dirección de Trabajo.

5.1.1 Tamaño según dotación de personal

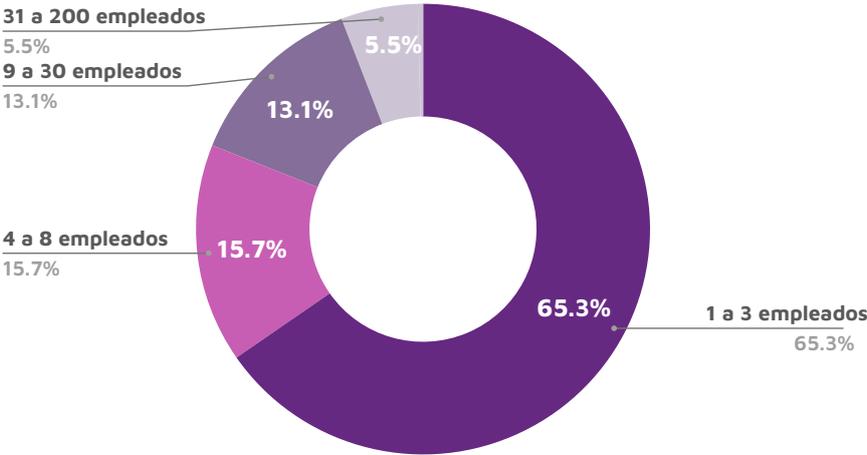
Gráfico 4 . Tamaño de las empresas 2021/2023



Fuente: *Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo*

El sector empleador registrado en la Dirección de Trabajo (DT) durante el período 2021-2023 abarca un total de 320 empresas y organismos públicos. Estas organizaciones se caracterizan mayormente por ser pequeñas y medianas empresas: el 50% de ellas cuenta con menos de 8 empleados y el 75% no supera los 30. Esta estructura refleja un mercado predominantemente compuesto por PyMES.

Gráfico 5. Tamaño de las empresas según base de la Tasa de Inspección Seguridad e Higiene



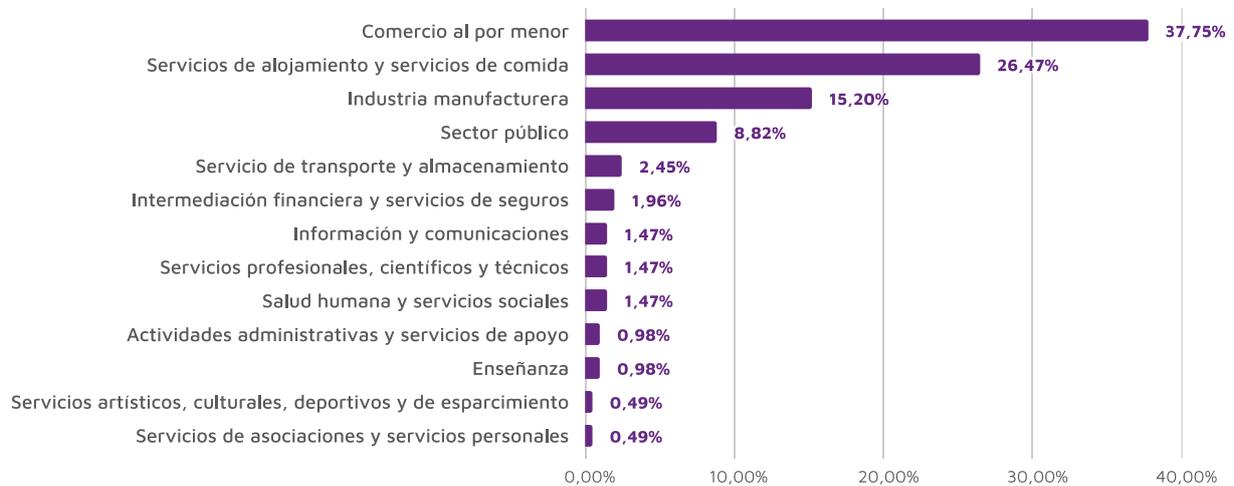
Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Si contrastamos estas empresas con la matriz productiva local (alrededor de 4500 empresas según datos de la TISH¹⁰) advertimos que las características del sector empleador que articula con la Dirección de Trabajo, reflejan la estructura del mercado local, donde existe un mayor número de empresas con menos de 5 empleados y por lo tanto se evidencia que suelen solicitar menor cantidad de búsquedas laborales. Esto se debe a que las empresas más pequeñas suelen ser más cautelosas al incorporar personal, mientras que las medianas y grandes presentan una mayor rotación y, por lo tanto, requieren cubrir una mayor cantidad de vacantes por año.

¹⁰ Nota: Actualmente los datos disponibles para el análisis del empresariado local parten de la información en la que se sustenta la base de la TISH (Tasa de Inspección Seguridad e Higiene), esta proviene de las declaraciones de ingresos brutos realizadas por los diferentes establecimientos comerciales-productivos registrados por la Municipalidad. Las declaraciones no siempre se condicen con la realidad, pudiendo estar sub-declaradas. Por otro lado, un mismo establecimiento puede dedicarse a diferentes actividades y no declararlas por separado, lo cual impide asignar el monto exacto de ventas realizado en cada rubro de actividad en el que se desempeña la empresa. Como consecuencia de estas limitaciones, los resultados podrían presentar algunos sesgos: comercios no registrados, actas sub declaradas y establecimientos sin una correcta desagregación de la facturación por rubros de actividad.

5.1.3 Rubros con mayor demanda de personal

Gráfico 6 - Rubros con mayor demanda de personal

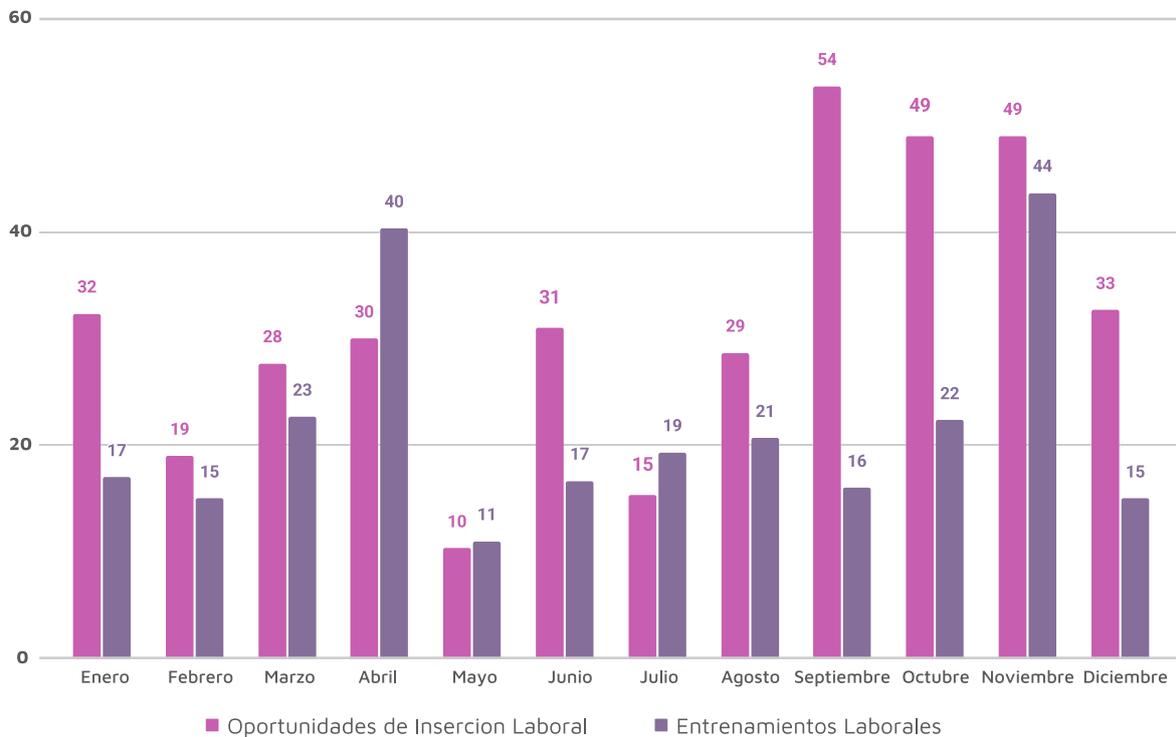


Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Los rubros que lideraron las solicitudes de personal en este período fueron el comercio minorista, los servicios de alojamiento y comida y la industria manufacturera. El comercio minorista incluye tiendas de ropa, farmacias, ferreterías y supermercados. Luego, le sigue el sector de servicios de alojamiento y comida, que se divide entre hoteles, hostels y campings, así como restaurantes, cafeterías y heladerías, dos áreas vinculadas directamente al turismo. En tercer lugar, la industria manufacturera, aunque más pequeña, cuenta con empresas dedicadas a la producción alimenticia (frigoríficos, chocolaterías y panaderías) y también metalmecánica y textil. En cuarto lugar figura el sector público en sus distintos niveles municipal, provincial y nacional con un 8,82%. Cabe aclarar que este dato incluye a quienes realizaron búsquedas laborales como aquellos que implementaron el programa de Entrenamiento Para el Trabajo (EPT), que en su línea Promover permite incorporar personas con discapacidad. El último 12% de las búsquedas solicitadas se divide en los otros rubros de actividad.

5.1.4 Estacionalidad en la demanda de personal

Gráfico 7 . Promedio de búsquedas laborales por tipo de servicios, 2021-2023

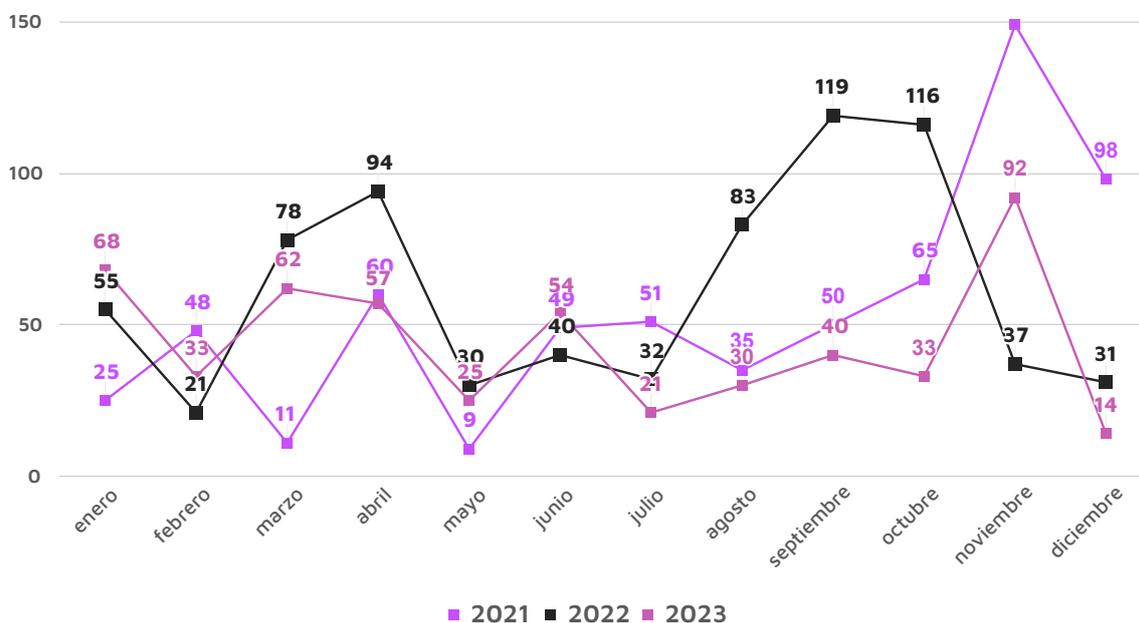


Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

La demanda en estos sectores presenta una marcada estacionalidad, con picos de solicitudes previos a las temporadas de verano e invierno, periodos de alta actividad turística esenciales para la economía de Bariloche. La temporada de verano suele generar una demanda mayor para la cobertura de vacantes en comparación con la temporada de invierno. Durante los picos de temporada (julio, agosto, diciembre, enero y febrero), las búsquedas laborales tienden a disminuir ya que las empresas se concentran en la prestación de servicios y limitan sus contrataciones sólo a cubrir vacantes emergentes. Otro aspecto destacable de este período es que fue mayor la solicitud de vacantes laborales que la de Entrenamiento Para el Trabajo (EPT).

5.1.5 Dinámica del mercado laboral 2021/2023

Gráfico 8 . Total de búsquedas laborales, 2021/2023



El año 2021 estuvo marcado por una alta volatilidad en el mercado laboral debido al impacto de las restricciones sanitarias y las reaperturas intermitentes derivadas de la pandemia. Esta situación generó altibajos en las contrataciones, particularmente en sectores como comercio, hotelería y gastronomía. Sin embargo, hacia finales de 2021 se observó una clara reactivación impulsada por la flexibilización de restricciones, el auge del turismo interno y programas de incentivo como Pre Viaje ²¹.

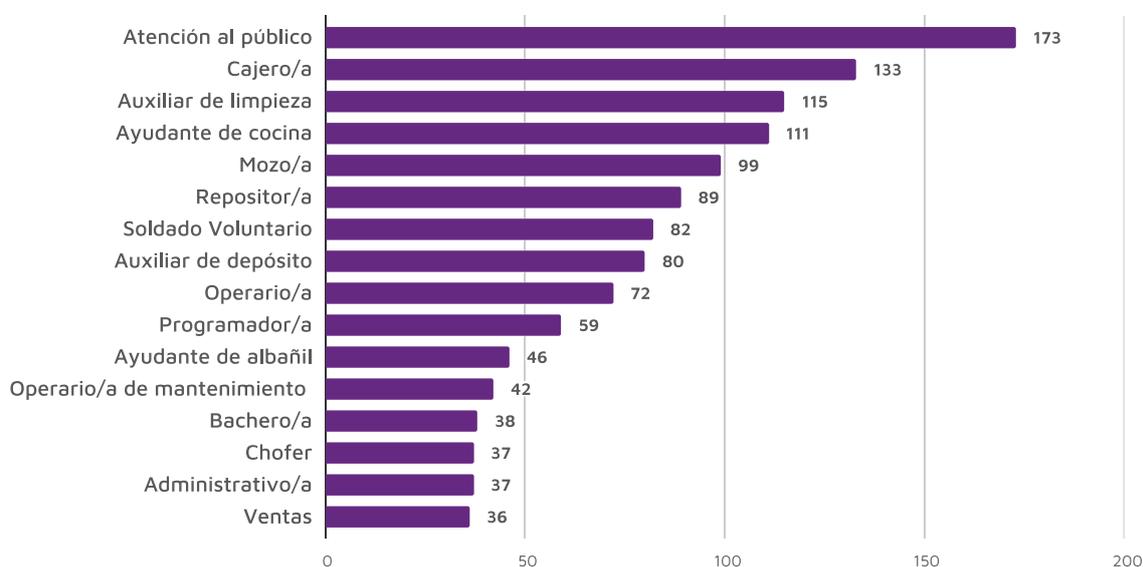
En 2022 se observó un cambio en la dinámica del mercado laboral local, con una planificación más anticipada por parte de las empresas. A diferencia de 2021, las organizaciones comenzaron a prever sus necesidades de personal con mayor anticipación, lo que permitió que las búsquedas laborales se concentraran principalmente en los meses anteriores a las temporadas altas de turismo, especialmente en verano e invierno. Esta previsión no sólo facilitó la cobertura de vacantes en sectores clave como comercio, gastronomía y hotelería, sino que también redujo la urgencia y la rotación, mejorando los procesos de contratación.

En 2023, aunque el mercado laboral mantuvo niveles de actividad similares a años anteriores, se percibió un freno en el impulso económico debido al contexto nacional. Factores como la inflación y la incertidumbre económica afectaron la capacidad de contratación de muchas empresas, especialmente en sectores con alta dependencia del consumo interno. A pesar de ello, antes del inicio de la temporada de verano, el volumen de búsquedas laborales alcanzó un nivel comparable al de años anteriores. Las búsquedas solicitadas priorizaron la cobertura de vacantes esenciales para garantizar la operatividad durante los picos de temporada.

²¹ El programa PreViaje fue lanzado por el Ministerio de Turismo y Deporte de la Nación durante la gestión de Alberto Fernández (2019/2023) para incentivar el sector turístico que había sido duramente afectado por la pandemia. Tal como señala el informe ["Previaje: un modelo de gestión. Evaluación, análisis, y estadísticas de la política más relevante en la historia del turismo"](#), PreViaje permitió que 7.500.000 de turistas viajen por la Argentina, inyectó 790.000 millones de pesos en las economías regionales y creó 60.000 puestos de trabajo

5.1.6 Puestos más solicitados por sector empleador

Gráfico 9 . Puestos más solicitados por el sector empleador en 2021/2023



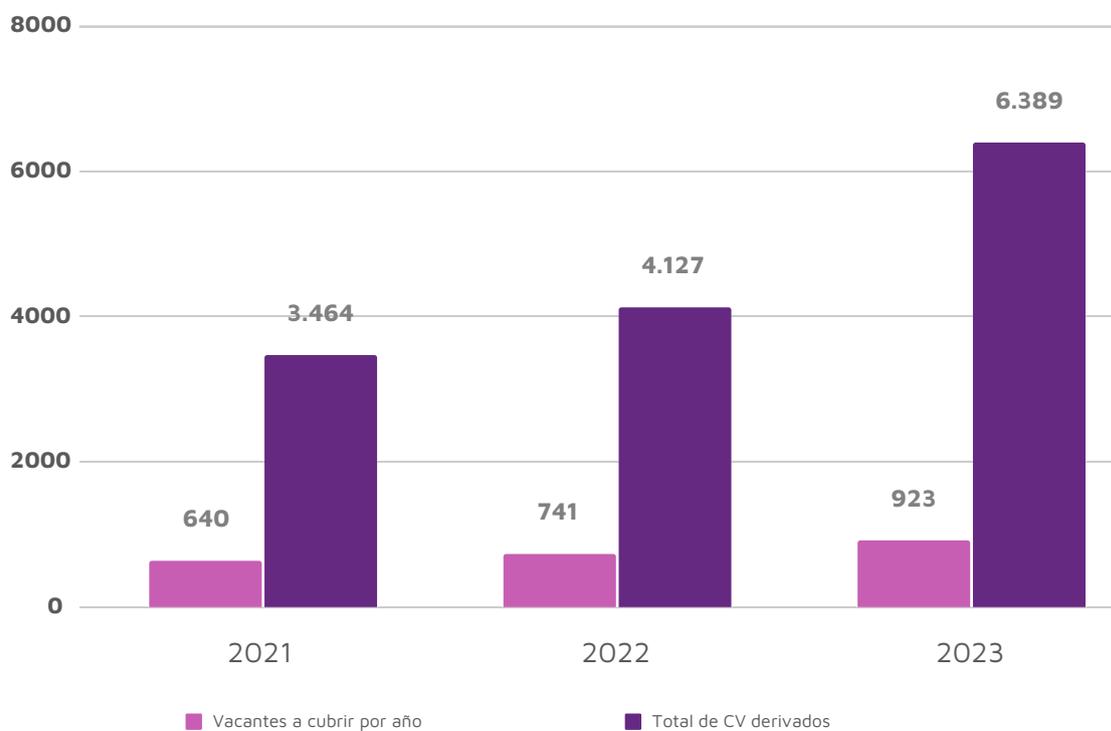
Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

En el gráfico 9, los primeros cinco puestos –atención al público, cajero/a, ayudante de cocina, mozo/a y auxiliar de limpieza– representan un tercio del total de las vacantes solicitadas por el sector empleador. Estos primeros cinco puestos tienen una relación directa con los rubros de las empresas solicitantes (comercio minorista, servicios de alojamiento y servicios de comida).

En el gráfico se observa claramente una necesidad de personal para tareas físicas, como limpieza, auxiliar de depósito, operario de mantenimiento. Un puesto notablemente en ascenso es el de programador/a, que ha ganado relevancia en línea con las tendencias mundiales. En las últimas tres posiciones podemos ver puestos específicos como chofer (que requiere determinadas licencias), administrativo/a (que requiere determinados conocimientos) y ventas, que es la denominación utilizada para referirse a puestos que requieren fuertes habilidades comerciales.

5.1.7 Evolución de los CV derivados

Gráfico 10 . CV derivados según la cantidad de vacantes a cubrir 2021/2023



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

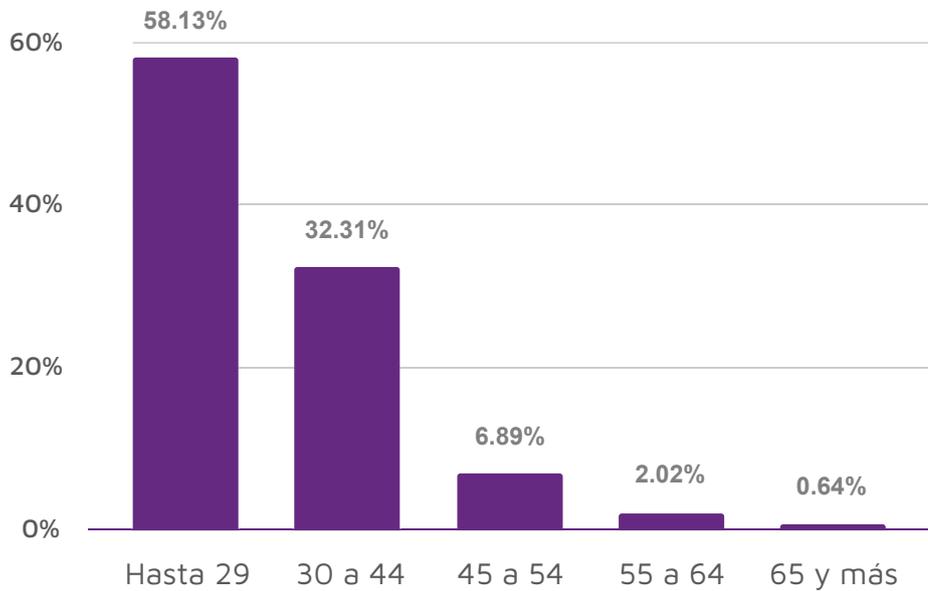
Ante cada solicitud de personal, desde la Dirección de Trabajo se derivan una determinada cantidad de CV de perfiles que son aptos para el puesto y están interesados en la propuesta ofrecida. Esta selección de currículums es posible gracias al proceso de Orientación Laboral realizado previamente con cada persona, detallado en el siguiente apartado del informe.

En el gráfico 10 se observa que, en comparación directa con 2021, las vacantes solicitadas en 2023 aumentaron un 44%, mientras que la cantidad de CV derivados aptos para el puesto creció un 84%. Esto evidencia que la implementación del Portal de Formación y Empleo, junto con la mejora de los registros internos, potenció la capacidad de respuesta frente al sector empleador y, por lo tanto, a las personas en búsqueda de empleo.

5.2 Personas en búsqueda de empleo registradas

5.2.1 Personas en búsqueda de empleo y edad

Gráfico 11 . Personas en búsqueda de empleo agrupadas por edad

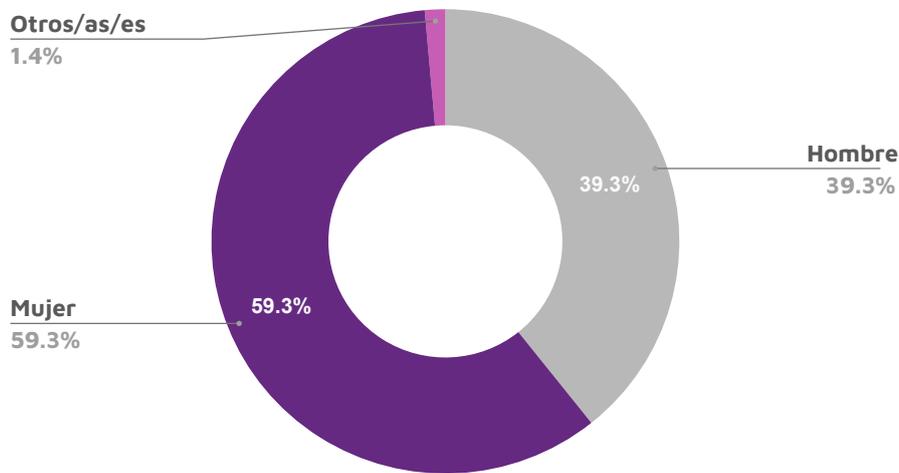


Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

En el gráfico 11 se observa que las personas que concurren a la Dirección de Trabajo en búsqueda de empleo se encuentran mayoritariamente en el rango etario que va desde los 16 hasta los 29 años, representando un 58%. Es decir, la población local joven es la principal usuaria de los servicios de empleo. Posteriormente, se encuentra el rango de 30 a 44 años que representa el 32% y, por su parte, la población mayor de 45 años representa solo un 10%. Se deduce que 9 de cada 10 personas son menores de 44 años.

5.2.2 Personas en búsqueda de empleo y género

Gráfico 12. Distribución por género de las personas en búsqueda de empleo 2021/2023



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

En el gráfico 12 se analiza la población con respecto al género, las mujeres representan casi el 60% de la población registrada en la Dirección de Trabajo, y en relación con el gráfico 11 se infiere que son principalmente las mujeres jóvenes quienes más se acercan a la Dirección de Trabajo en búsqueda de empleo y hacen uso de los servicios. Esta situación puede tener relación con la mayor dificultad que enfrentan las mujeres, especialmente las jóvenes, a la hora de buscar trabajo y obtener un empleo. Esta observación se sustenta con diversos datos estadísticos a nivel mundial, nacional, y provincial, según se estudia la intersección de género, edad, y acceso al empleo.

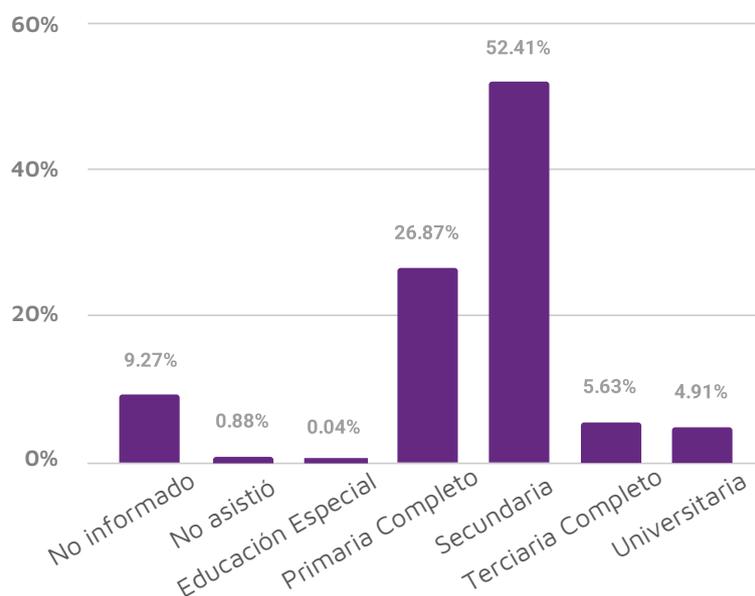
En Argentina, los principales indicadores del mercado laboral, discriminados por sexo, muestran que, si bien ha habido un progreso en relación a la presencia de mujeres empleadas, aún hay un largo camino en el que avanzar, a fin de revertir uno de los principales problemas estructurales del país: la inequidad de género en el mundo del trabajo (OIT/UN Women, 2024).

En línea con el informe anteriormente citado, otro estudio menciona que en el país el grupo etario joven es uno de los grupos en mayor situación de vulnerabilidad frente al empleo. La población joven participa en menor medida del mercado de trabajo que las personas adultas, alcanzando menores tasas de empleo y tasas de desempleo de mayor magnitud. Dentro de esta población, las mujeres suelen enfrentar mayores barreras de acceso a un empleo de calidad (OIT/CEPAL, 2022).

A nivel provincial, las tasas de actividad del año 2023 arrojaron una diferencia de aproximadamente 20 puntos según el género: 66,5% para los varones y 45,4% para las mujeres. Al mismo tiempo que el empleo alcanzó valores del 63,7% y 43,4% respectivamente (Dirección de Estadísticas y Censos Río Negro, 2023), lo que evidencia una mayor dificultad en el acceso al empleo para las mujeres.

5.2.3 Personas en búsqueda de empleo y nivel educativo

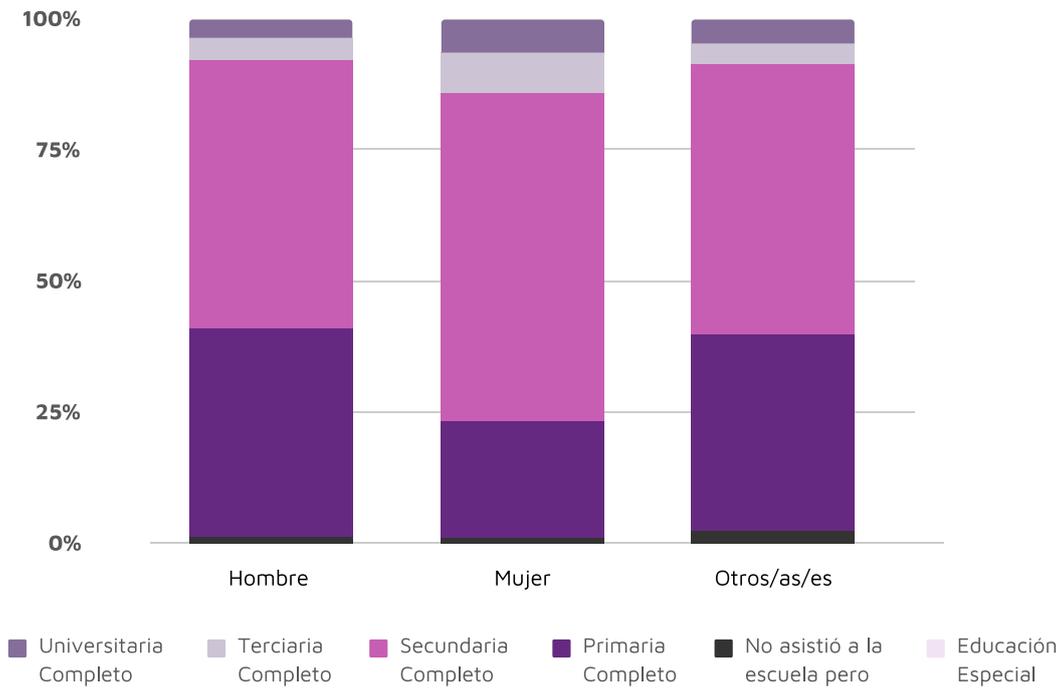
Gráfico 13 . Máximo nivel educativo de las personas en búsqueda de empleo 2021/2023



Fuente: *Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo*

En cuanto al máximo nivel educativo alcanzado del total del universo analizado, el 52.4% poseen el nivel secundario completo, de este porcentaje, un tercio posee estudios terciarios o universitarios incompletos. Luego, las personas con primario completo representan un 27%, y de esa población un 80% poseen estudios secundarios incompletos. Por su parte, las personas con mayor nivel de estudios terciarios o universitarios completos representan solo un 10% del universo analizado.

Gráfico 14 - Distribución por género y nivel educativo de las personas en búsqueda de empleo



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Respecto del cruce de las variables máximo nivel educativo alcanzado y género analizadas en el gráfico 14, se observa que son las mujeres quienes poseen un mayor porcentaje de nivel secundario completo y estudios superiores (terciario y universitario).

5.2.4 Personas en búsqueda de empleo y discapacidad

Gráfico 15. Personas en búsqueda de empleo y discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

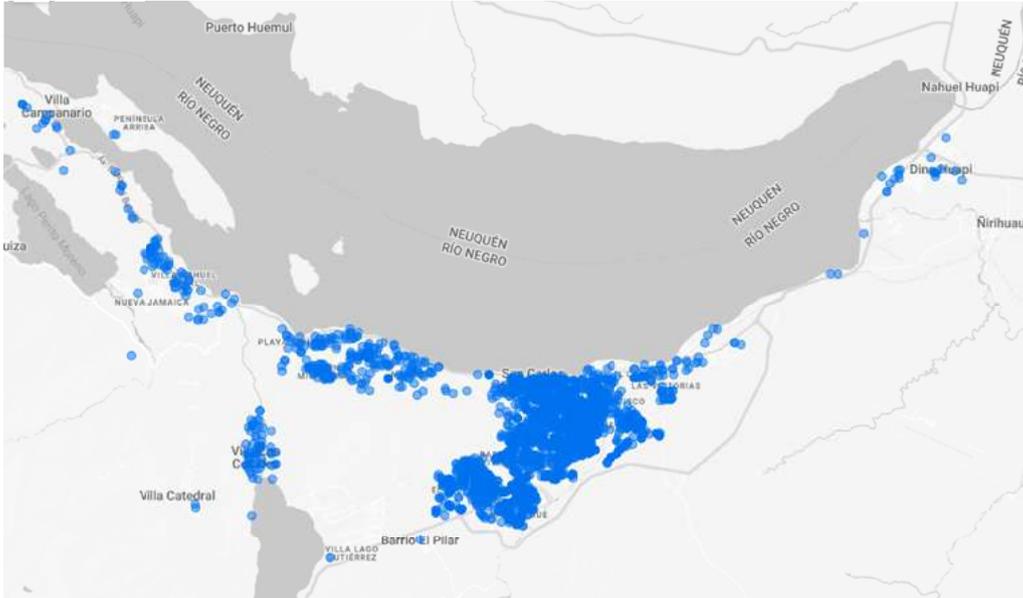
En el período analizado, se destaca que de las 7764 personas registradas en búsqueda de empleo, el 4,1% (322) posee Certificado Único de Discapacidad (CUD)¹². De ese grupo, 93 personas participaron de acciones de Entrenamientos para el Trabajo¹³ a través del programa PROMOVER, mayormente para puestos de auxiliar administrativo, limpieza, repositor, atención al público entre otros. Cabe destacar que no se tiene registro de ofertas laborales de intermediación directa para esta población.

¹² El CUD es un documento público que certifica la discapacidad de una persona y le permite ejercer los derechos y acceder a las prestaciones previstas en las leyes nacionales 22431 y 24901.

¹³ Para mayor información, ver página 15 del presente informe.

5.2.5 Personas en búsqueda de empleo y ubicación geográfica

Mapa 3. Distribución geográfica de las personas en búsqueda de empleo



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Como se observa en el mapa 3, hay registros de personas en búsqueda de empleo en todo el ejido urbano local, inclusive de la localidad vecina de Dina Huapi. Con mayor afluencia de las zonas más densamente pobladas (centro y sur de la ciudad).

5.2.6 Servicios públicos de empleo

Gráfico 16 . Personas y prestaciones asignadas

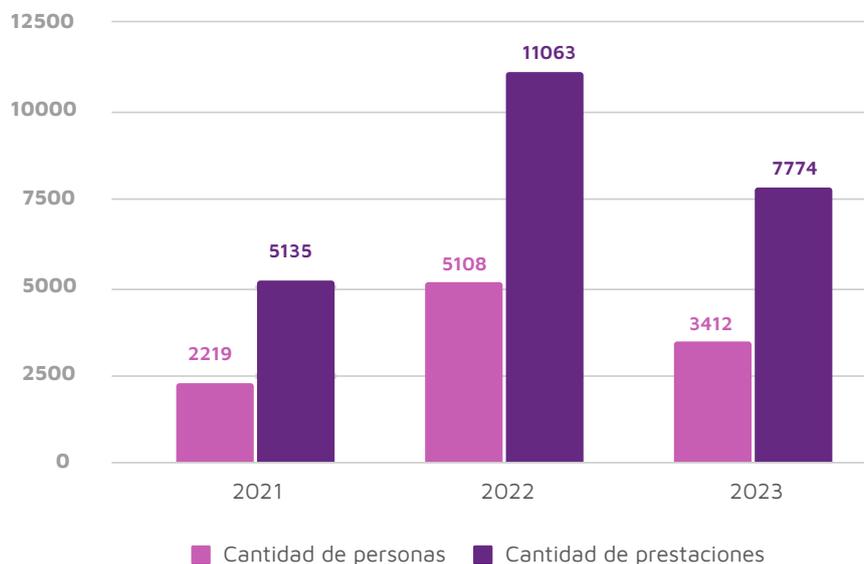
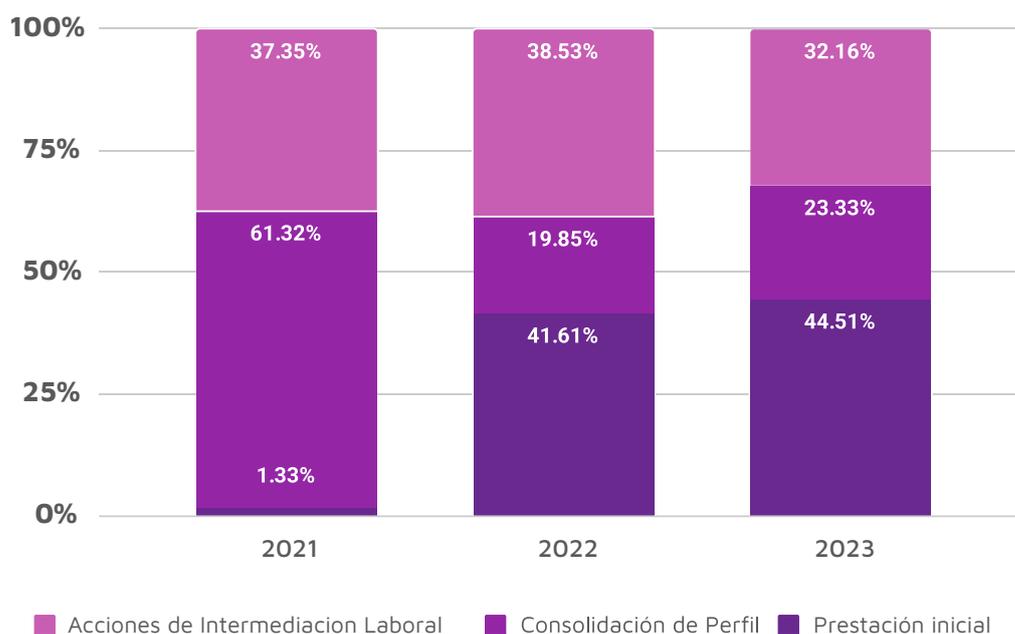


Gráfico 17 . Distribución de prestaciones por año



Fuente: *Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo*

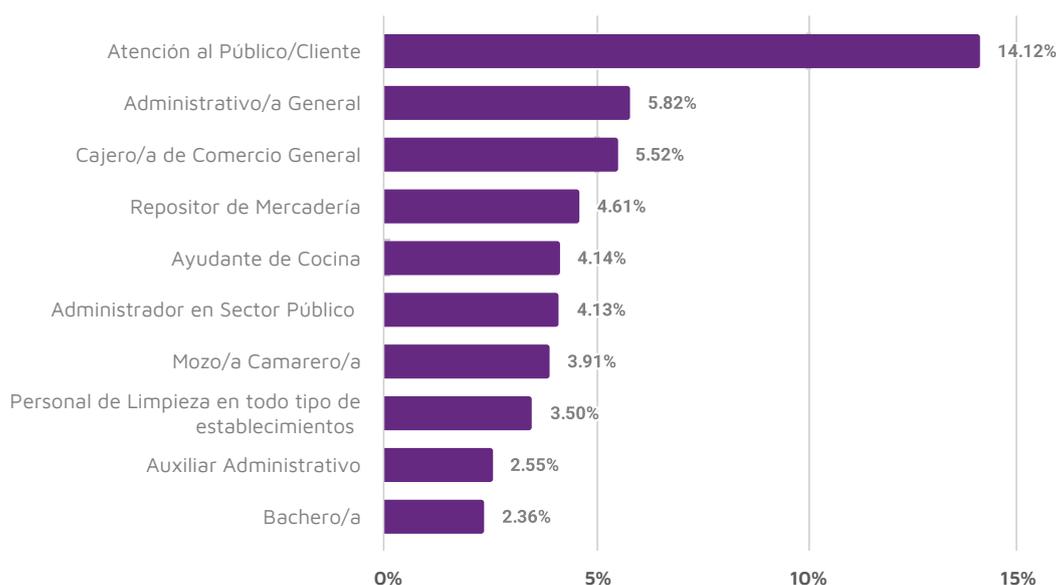
En el gráfico 16 se observa la relación entre la cantidad total de personas registradas por año y la cantidad de prestaciones realizadas. Se infiere que en 2022 con la creación del Portal Municipal de Formación y Empleo¹⁴ se duplicó la cantidad de personas en búsqueda de empleo registradas, al igual que las prestaciones/acciones otorgadas. Se observa que en 2021, 2022 y 2023 se realizaron al menos dos o más acciones del servicio de empleo con cada persona registrada.

Aquí, es necesario resaltar que el principal objetivo del área es mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas y, para ello, es central que el proceso se desarrolle de forma personalizada con cada usuario/a. Hay que tener en cuenta que el Departamento de Orientación e Intermediación Laboral de la Dirección de Trabajo no aplica un circuito lineal sobre las personas que buscan empleo ya que las acciones desarrolladas varían según la evaluación realizada de cada solicitud, tal como muestra el gráfico n°17. Aquí, se observa la distribución de las tres líneas¹⁵ del servicio de empleo municipal: prestación inicial, consolidación de perfil y acciones de intermediación laboral. A lo largo del período 2021/2023 se mantuvo un porcentaje constante de acciones de intermediación laboral. Luego, se evidencia que desde la puesta en funcionamiento del Portal de Formación y Empleo Local se agiliza el registro inicial de las personas y se mejora el acceso a los servicios de consolidación de perfil, al poder priorizar a quienes requieren un abordaje más personalizado.

¹⁴ El Portal municipal de Formación y Empleo se creó a finales del año 2021, con él, se habilitó el registro autónomo y virtual de las personas en búsqueda de empleo y formación, facilitando el acceso a todos los servicios de la Dirección de Trabajo, tales como capacitaciones, registro de historia laboral, acceso a búsquedas laborales. A la vez, las empresas pueden publicar sus ofertas laborales vigentes, y acceder a los perfiles de los/as postulantes. (Ver Anexo I)

¹⁵ Tipos de Prestaciones/Acciones realizadas con las personas en búsqueda de empleo desde la Dirección de Trabajo se agrupan en las siguientes categorías:
Inicial: acciones de asistencia en el registro de datos e historia laboral en el portal web de Formación y Empleo Municipal, además de registros internos administrativos.
Consolidación de perfil: acciones propiamente de Orientación Laboral, como el diseño del proyecto formativo ocupacional, el armado del plan de acción según perfil laboral, acompañamiento y guía en temas generales como CV, entrevistas laborales, mercado laboral y formas de búsqueda.
Intermediación laboral: acciones que promueven la inserción laboral, a través de derivaciones a entrevistas de selección a búsquedas directas, como también a Entrenamientos laborales, en articulación con el sector empleador.

Gráfico 18. Principales postulaciones en el Portal Municipal de Empleo



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Del análisis del gráfico 18, se desprende que la población registrada, se postula mayoritariamente a puestos de atención al público y en tercer y cuarto lugar a puestos de cajero/a y repositor/a; estas aplicaciones se encuentran, en concordancia con los puestos más solicitados por el sector empleador (gráfico 9). Cabe señalar que los puestos con más postulaciones son los de menor calificación, lo que también se corresponde con el nivel educativo alcanzado por las personas registradas. Asimismo, se evidencia que un 12,5% son postulaciones de perfiles administrativos (administrativo general 5,82%, administrador en sector público 4,13% y auxiliar administrativo 2,55%), lo cual no tiene correlación con lo solicitado por el sector empleador.

5.3 Capacitación y formación para la empleabilidad

El Departamento de Capacitación y Formación ofrece herramientas para mejorar las competencias de empleabilidad de quienes buscan trabajo. Además, trabaja en el fortalecimiento de competencias laborales transversales, altamente demandadas por el mercado laboral y tan relevantes como la formación en oficios específicos. Este fortalecimiento se realiza a través de talleres donde además de los contenidos específicos, se promueve la colaboración grupal, el intercambio de ideas y la apropiación de conocimientos diversos.

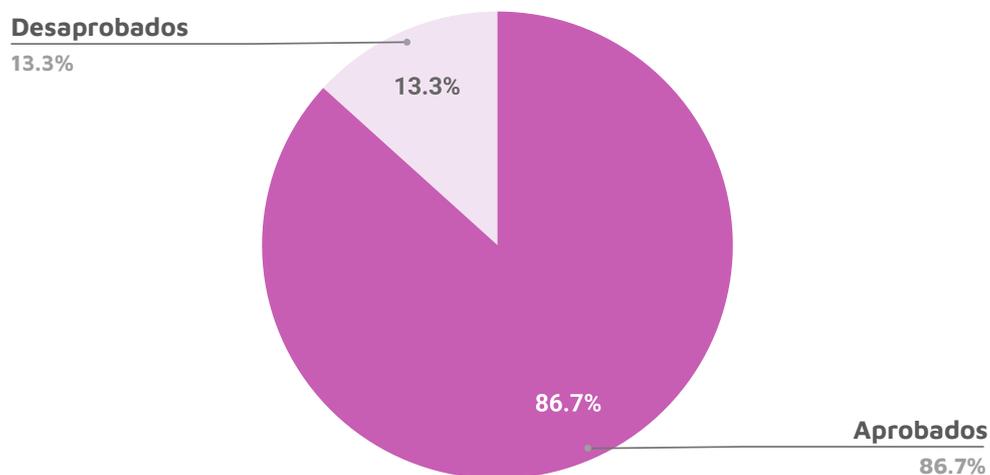
5.3.1 Indicadores de cursos de formación profesional

Resumen de los principales indicadores del Portal de Formación y Empleo 2021 a 2023:



En el período 2021/2023, se inscribieron 4542 personas en el Portal de Formación y Empleo y se asignaron 2269 vacantes, es decir un 46%. A continuación, se muestran las tasas de aprobación de las personas que asistieron a los cursos.

Gráfico 19 . Porcentaje de aprobación de los cursos de formación profesional, 2021/2013

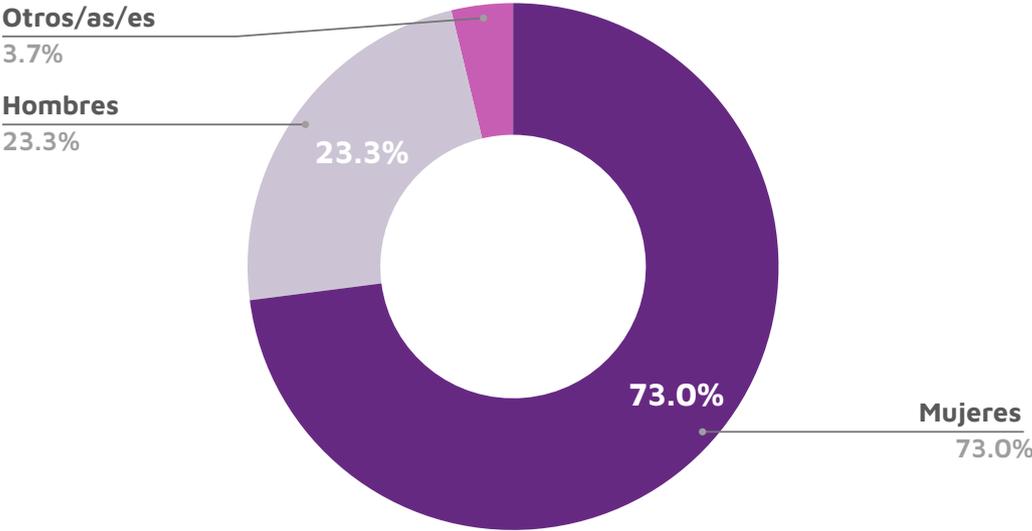


Fuente:Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Como se refleja en el gráfico 19, el 86.7% de las personas que iniciaron los cursos logró su aprobación. La alta tasa de aprobación se debe, en parte, al proceso de asignación de vacantes y al posterior acompañamiento tutorial desarrollado en las propuestas de formación ofrecidas por el Municipio. Cabe destacar que la implementación del Portal de Formación y Empleo para la inscripción y asignación de los cursos, permitió una notable mejora en la gestión de las capacitaciones y

facilitó el acceso a las personas, alcanzando a una mayor cantidad de usuarios/as¹⁶. El sistema implementado cuenta, a su vez, con una sección especial para la carga de información y preguntas diagnósticas que permiten asignar las vacantes a los perfiles que se consideren más apropiados, en sintonía con los proyectos formativos y ocupacionales de las/los preinscriptos.

Gráfico 20. Distribución por género y tasa de aprobación de cursos.

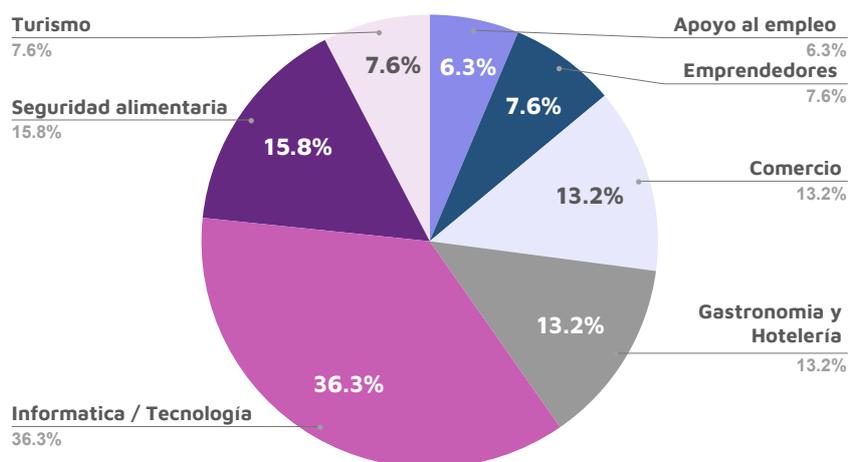


Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Tal como muestra el gráfico 20, las mujeres se inscriben mayoritariamente en las propuestas de capacitación y formación para el empleo, y, asimismo, son quienes obtienen la mayor tasa de aprobación de los cursos.

¹⁶ Según los registros históricos de la Dirección de Trabajo, el promedio de inscriptos en los cursos entre los años 2013 y 2018 era de 25 personas, de las cuales entre 13 y 17 aprobaban y finalizaban los cursos. La gestión de las capacitaciones y los inscriptos se realizaba mediante una base de datos en Excel con más de 2.000 personas registradas, aunque no se garantizaba una actualización adecuada ni una oferta ajustada al momento de la inscripción o al inicio del curso.

Gráfico 21. Inscriptos/as a cursos por rubro de formación 2021/2023



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

En el gráfico 21 se observa la distribución de las personas inscriptas por los rubros de las ofertas formativas. Los principales rubros de interés para capacitarse en el período analizado fueron informática, seguridad alimentaria, comercio, gastronomía y hotelería. Se evidencia una correlación directa entre las actividades relacionadas principalmente al sector turístico y los intereses de formación de la población usuaria de los servicios de la Dirección de Trabajo.

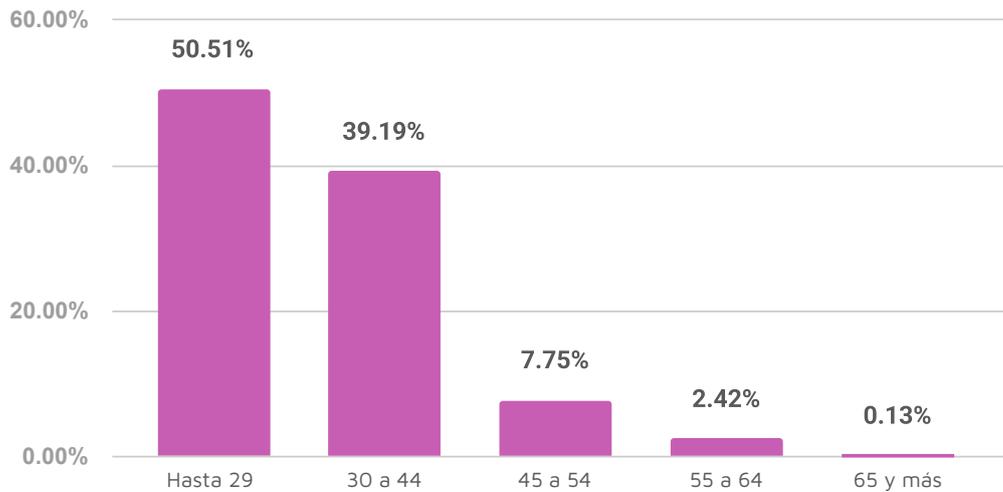
La Formación Profesional (FP) constituye un ámbito específico de la Educación Técnica Profesional (ETP). La FP es el conjunto de acciones cuyo propósito es la formación sociolaboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los/as trabajadores/as. Este tipo de oferta formativa permite compatibilizar la promoción social, profesional y personal con la productividad de la economía local.

Capacitarse en los rubros de mayor demanda en el mercado de trabajo de la ciudad de San Carlos de Bariloche es sustancial para poder pensar y planificar un proyecto formativo y ocupacional acorde a las características de los sectores empleadores locales y al arraigo de personas jóvenes y adultas. Profesionalizarse en sectores que son motores de la economía local es favorecer la contratación de mano de obra local, con hábitos construidos a través de las propuestas formativas y la adquisición de competencias blandas, lingüísticas y digitales que se requieren no sólo para la obtención de la experiencia laboral sino también para su sostenibilidad en el tiempo¹⁷.

En concordancia a los puestos más solicitados (gráfico 9) -atención al público, cajero/a, auxiliar de limpieza y ayudante de cocina-, la oferta formativa se desarrolla principalmente en los rubros de gastronomía, comercio e idiomas para dar respuesta a esta demanda de perfiles en la ciudad.

¹⁷ Para conocer el listado completo de los cursos ofrecidos por rubro ver Anexo II.

Gráfico 22. Personas inscriptas en el portal de Formación agrupadas por edad

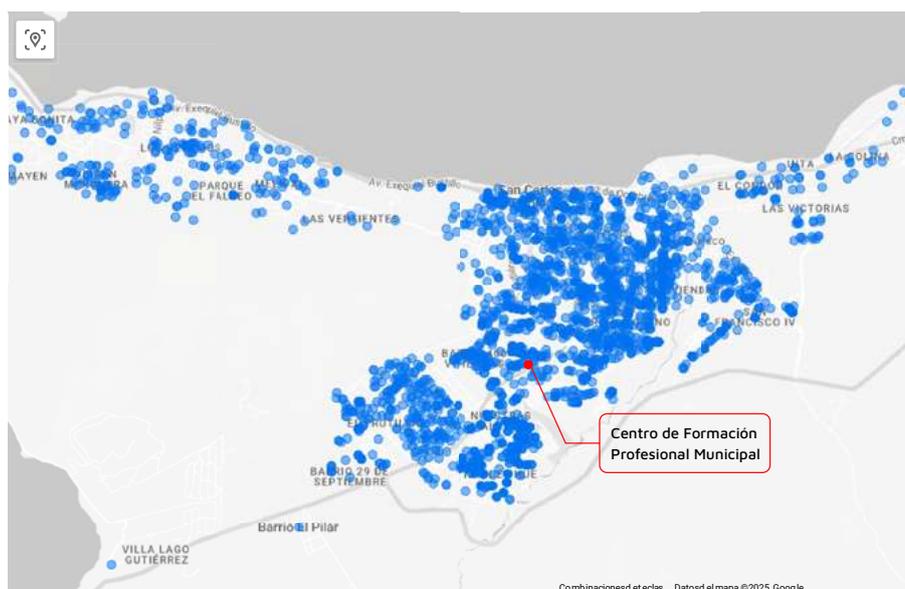


Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Por otra parte, como muestra el gráfico 22, el 50% de las personas inscriptas en el portal pertenece a la franja etaria de 17 a 29 años. Son las y los jóvenes quienes más demandan instancias de formación, podemos inferir que se encuentran en la búsqueda de herramientas para alcanzar su primer empleo formal.

Resta mencionar que en el año 2023 se inauguró el Centro de Formación Profesional Municipal -ubicado en la zona sur de nuestra ciudad- con el objetivo de descentralizar las propuestas de formación, acercándolas a los barrios donde se encuentra localizada en mayor proporción la población usuaria de los servicios de la Dirección de Trabajo (mapa 4).

Mapa 4. Distribución geográfica de la población usuaria de los servicios de la Dirección de Trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

5.4 Emprendimientos productivos y PyMEs

El sector emprendedor es un universo difuso y del cual no existen bases oficiales. Sin embargo, desde la Dirección de Trabajo, en julio de 2023 se confeccionó una base unificada de emprendimientos que permite delimitar acciones y definir estrategias de intervención.

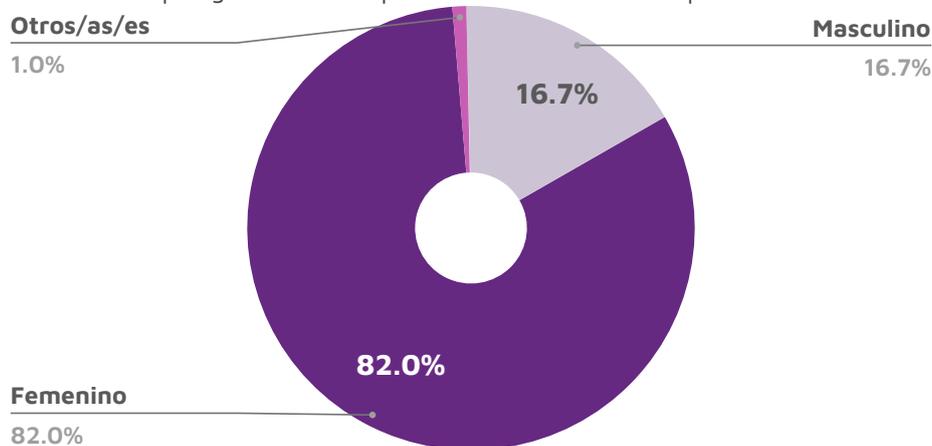
A continuación se presenta un análisis de 300 emprendimientos relevados en el último año (julio 2023 a octubre 2024) por el Departamento de Emprendimientos Productivos y PyMEs.

Servicios que brinda el área:

- Asistencia técnica
- Capacitaciones, cursos y talleres
- Centros de servicios productivos (Centro de Herrería y Carpintería y Cocina Comunitaria Municipal)
- Espacios municipales de comercialización para emprendimientos locales

5.4.1 Características sociodemográficas de los/as emprendedores/as

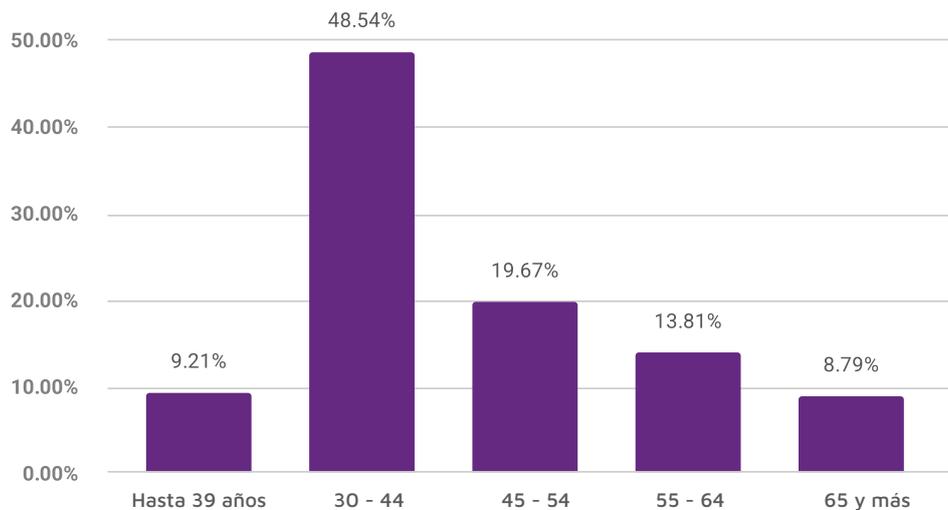
Gráfico 23. Distribución por género de las personas titulares del emprendimiento



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Tal como se aprecia en el gráfico 23, el 82% de los emprendimientos está liderado por mujeres. Por este motivo, al momento de ofrecer propuestas para acompañar el desarrollo y consolidación de los mismos se tiene especial atención a las tareas de cuidado que llevan adelante cotidianamente las mujeres en el ámbito familiar. Un claro ejemplo de ello es el sistema implementado en los espacios de comercialización asociativos, donde la asignación de turnos para la atención al público es rotativa.

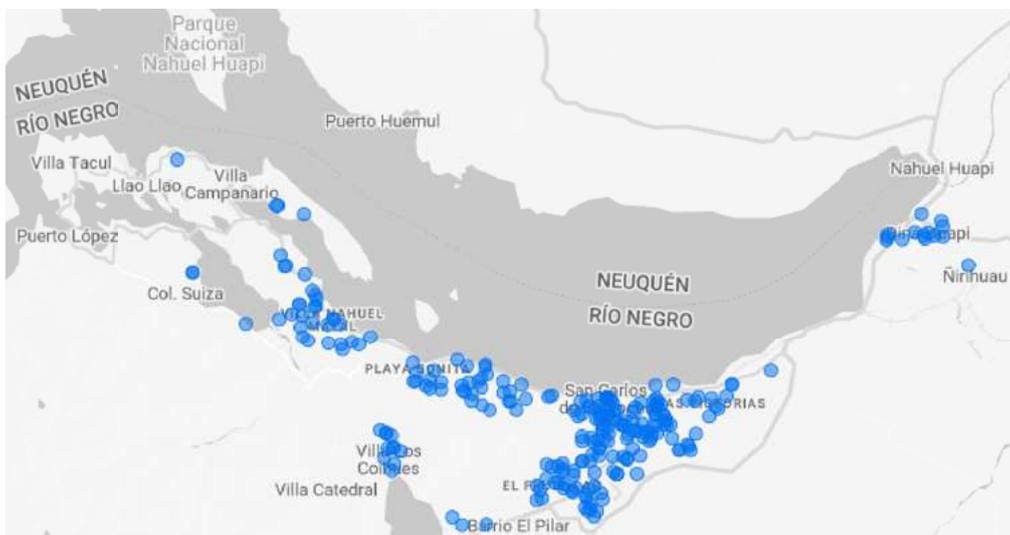
Gráfico 24. Edad agrupada de los/las emprendedores/as



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

En relación al rango etario de las personas titulares de los emprendimientos relevados, un 48,54% tiene entre 30 y 44 años y un 19,67% entre 45 y 54 años. Asimismo, un 22,6% tiene de 55 años en adelante, en muchos de estos casos el emprendimiento deviene en un mecanismo de complemento de los ingresos en la economía familiar.

Mapa 5. Ubicación de los emprendimientos

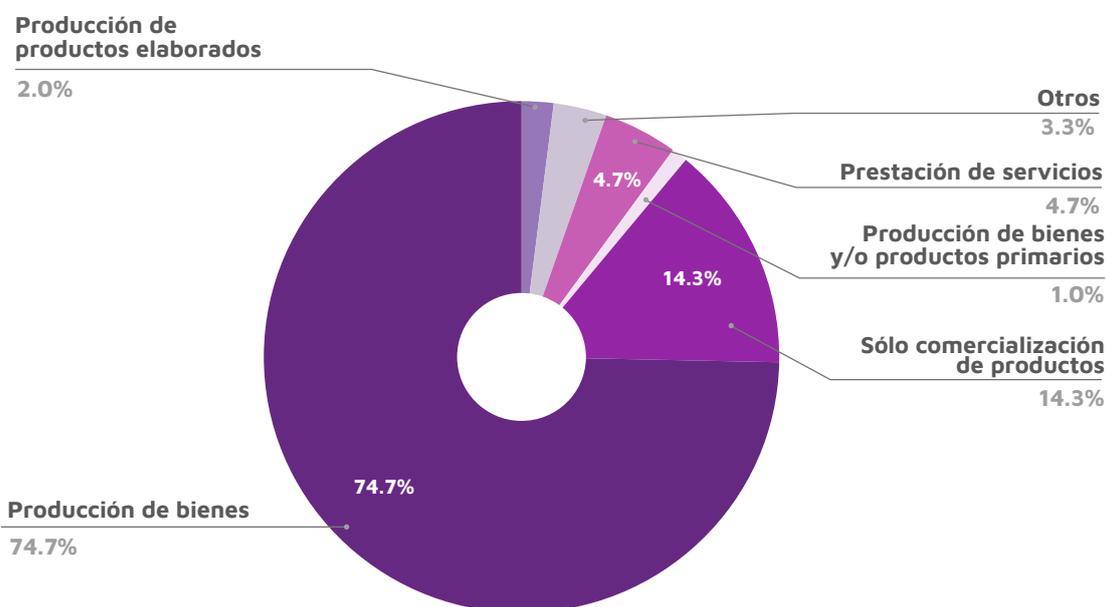


Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

En función a la ubicación geográfica de los emprendimientos relevados dentro del ejido municipal, se encuentran mayoritariamente en el centro y sur de la localidad. A la vez, se observan emprendimientos distribuidos a lo largo de los distintos barrios de la zona oeste y en la zona este, a la vez que algunos se localizan en Villa los Coihues

5.4.2 Principales indicadores de los emprendimientos

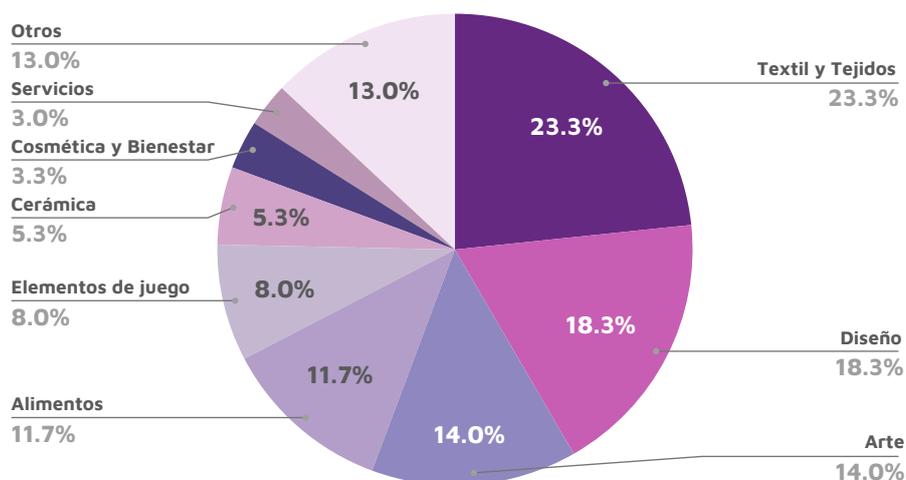
Gráfico 25. Principal actividad de los emprendimientos



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Tal como indica el gráfico 25, el 74,7% de los emprendimientos se dedica a la producción de bienes, el 14,3% son emprendimientos que se abocan a la comercialización de productos terminados y en un porcentaje menor se encuentran los emprendimientos que prestan servicios (4,7%).

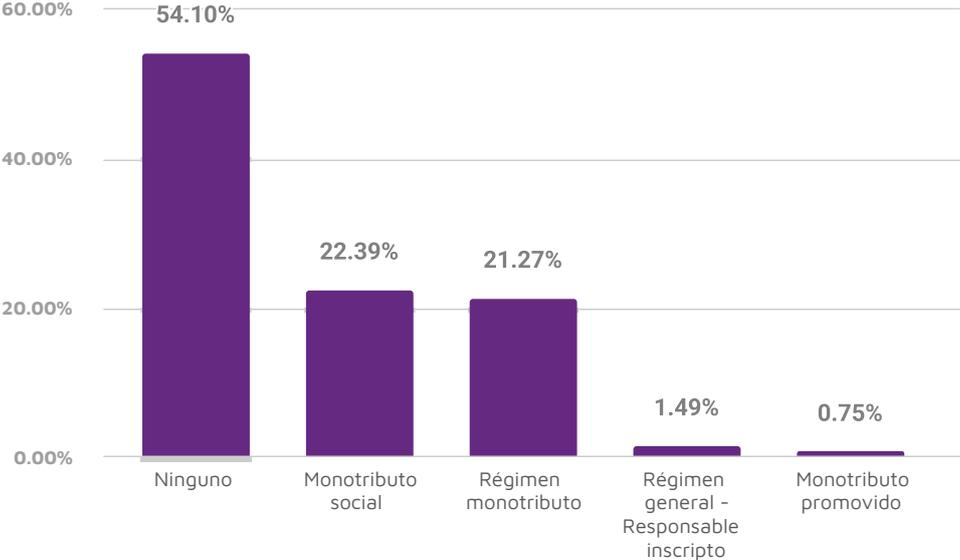
Gráfico 26. Principales rubros de los emprendimientos



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Respecto a los rubros de los emprendimientos, en el gráfico 26 se observa que los principales son textil y tejidos (23,3%), diseño (18,3%) y arte (14%); al agruparlos concentran el 55,6% del universo emprendedor. Estos rubros tienen una correlación con las acciones que se han implementado desde hace un tiempo. A su vez, al incorporar la variable género, se observa que en los rubros tejido y textil predominan los emprendimientos llevados adelante por mujeres (95%). Asimismo, el 87% de los emprendimientos relevados son unipersonales (solo trabaja una persona) y el 65 % tiene una antigüedad menor a 5 años.

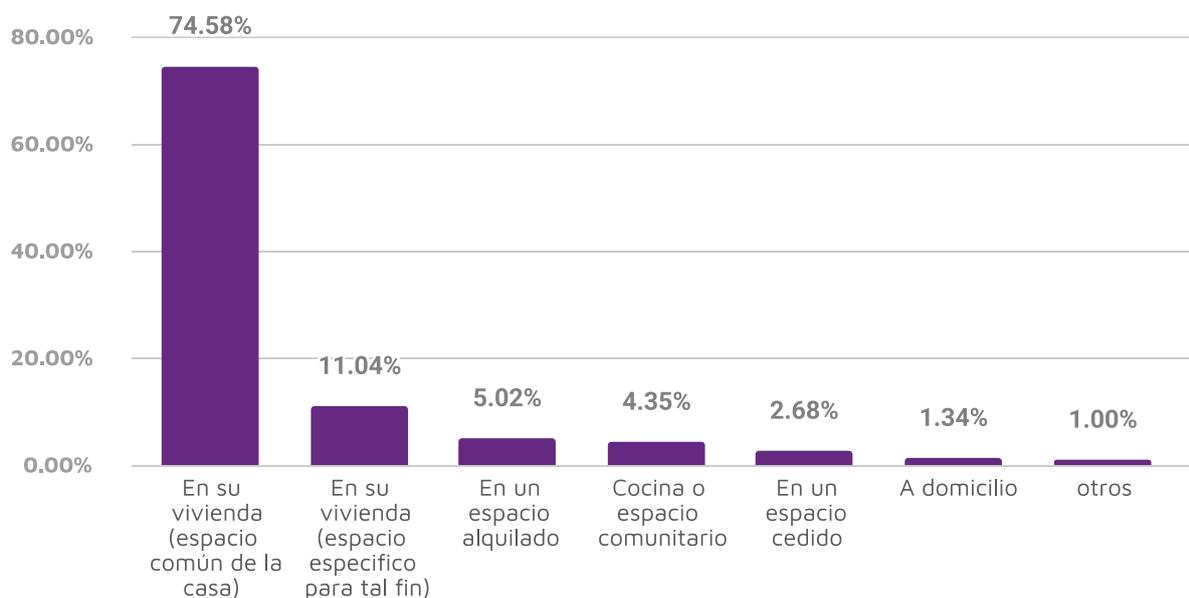
Gráfico 27. Registro y régimen de inscripción de los emprendimientos



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

En relación al régimen de inscripción de los emprendimientos, el gráfico 27 muestra que predomina una alta informalidad ya que el 54% no posee ningún tipo de inscripción. Luego, de los emprendimientos con inscripción ante Arca (Ex Afip), el 22,39% cuenta con el monotributo social, el 21,27% está inscripto en alguna categoría del monotributo, el 1,49% es responsable inscripto y el 0,75% está en la categoría monotributo promovido. La alta informalidad, implica una dificultad el acceso a beneficios fiscales, líneas de crédito y programas de capacitación, sino que también puede limitar el crecimiento y la sostenibilidad de los emprendimientos. Por otra parte, el monotributo social está diseñado para emprendedores en condiciones de vulnerabilidad, el monotributo general para pequeños contribuyentes con actividad económica más estable y el responsable inscripto para actividades que requieren mayor capacidad de gestión fiscal y contable, estos datos destacan la importancia de promover la formalización a través de políticas accesibles y herramientas de acompañamiento adaptadas a las realidades de los emprendedores.

Gráfico 28. Espacio de producción de los emprendimientos

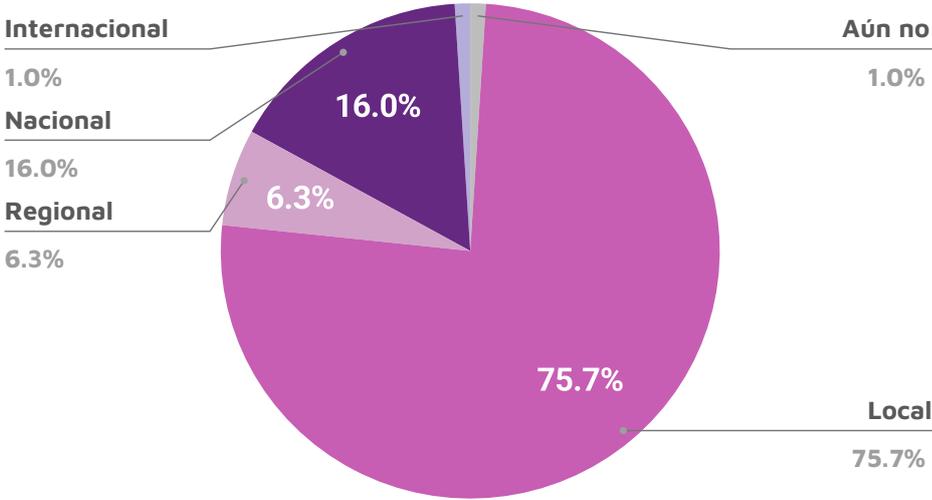


Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Por otra parte, de los 300 emprendimientos relevados, el 74,58% elabora sus productos en algún espacio común de su vivienda, mientras que un 11,04% también lo hace dentro de la vivienda particular pero cuenta con un espacio específico destinado para la producción (taller/galpón/cuarto, etc). Por su parte, hay un 5,02% de los emprendedores/as que produce en un espacio comunitario, un 2,68% en un espacio cedido y un 1,34% produce en domicilio de clientes. Podemos inferir que el hecho de que más del 85% de los emprendedores produzcan en su hogar refleja una adaptación a limitaciones económicas y de recursos, maximizando el espacio disponible para reducir costos. Si bien esto permite flexibilidad y ahorro, también puede generar desafíos y limitaciones para el crecimiento del emprendimiento. Este dato subraya la necesidad de políticas que faciliten acceso a espacios compartidos, financiamiento para infraestructura y apoyo a redes de colaboración entre emprendedores locales

En cuanto a la participación en los espacios de comercialización, el 44% de los emprendimientos utilizó algunas de las instancias para exponer y ofrecer a la venta sus productos. Los espacios de comercialización -fijos o rotativos- son una herramienta fundamental en el acompañamiento de los productores y emprendedores locales para la difusión y venta de sus productos. Previamente a la participación en estos espacios, se les brinda apoyo técnico integral (asesoramiento en diseño de producto, identidad de marca y cursos de "Herramientas para emprender") para el desarrollo del emprendimiento y la mejora del producto.

Gráfico 29. Expansión territorial de las ventas de los emprendimientos



Fuente: Elaboración propia en base a registros internos de la Dirección de Trabajo

Por otro lado, en relación a la expansión territorial de las ventas, se observa que el 75,5% de los emprendedores concreta sus ventas en la ciudad de San Carlos de Bariloche, el 16% lo hace dentro de distintos puntos del territorio nacional y el 1% alcanza clientes a nivel internacional.

6. Conclusiones y desafíos

La finalidad de este primer Informe se centró en presentar el proyecto del Observatorio, los objetivos trazados para el mismo, el proceso de trabajo desarrollado y los desafíos a futuro. Al mismo tiempo, se buscó poner a disposición de las/os representantes del entramado productivo local y la ciudadanía en general, la información elaborada relativa a los principales indicadores del mercado de trabajo a nivel nacional, provincial y local. En este punto, resulta importante mencionar que la elaboración del informe se realizó en base a series de datos que provienen de fuentes diversas que, si bien son oficiales, en algunos casos definen a los datos como *"de carácter experimental y sujetos a correcciones"*.

Para esta primera etapa se decidió realizar un recorte temporal que comprende los años 2021, 2022 y 2023. Esta decisión responde a varias cuestiones: la completitud de los registros administrativos municipales disponibles para ese período, la reciente publicación de los datos definitivos del Censo Nacional 2022, y el hito que representa la post pandemia COVID-19.

Un punto a considerar en relación al mercado de trabajo local, tal como se menciona en el prólogo, es que este informe no pretende abarcar a todas las personas activas de la ciudad, puesto que no se dispone por el momento de datos confiables que permitan hacer dicho análisis. Por ello, se realiza una primera caracterización del universo de personas, empresas y organismos que utilizan los servicios brindados por los dispositivos municipales de la Dirección de Trabajo.

En este sentido, uno de los principales objetivos del Observatorio se centra en entender las particularidades del mercado laboral local, considerando las características sociodemográficas de las personas en búsqueda de empleo, así como las particularidades de las pymes, empresas, emprendimientos y organizaciones que funcionan en la ciudad y la oferta laboral disponible.

En síntesis, se busca identificar, describir, conocer y analizar la dinámica del entramado productivo que tiene lugar en una ciudad donde la economía es altamente dependiente del turismo, sector caracterizado por una marcada estacionalidad lo cual influye significativamente en la situación del trabajo y el empleo local.

Para alcanzar este objetivo, el principal desafío del Observatorio se relaciona con la disponibilidad de acceso a bases de datos sólidas referidas a la localidad específicamente. Al no contar con estadísticas oficiales que releven esta información, será labor del Observatorio en primer término acceder, y luego consolidar bases de datos provenientes de fuentes diversas, que permitan ampliar y profundizar el análisis de la información que surge de los registros administrativos municipales relativos a la temática.

7. Proyección del trabajo del Observatorio

A lo largo del año 2025 el Observatorio se propone trabajar a partir de las siguientes líneas estratégicas:

- Ampliar y profundizar el trabajo de articulación que se realiza con empresas y organizaciones.
- Profundizar la relación con organismos e instituciones identificadas en la primera etapa y sumar nuevos actores de interés para el proyecto.
- Indagar en otras bases de datos existentes que puedan aportar información relevante para el Observatorio.
- Colaborar en la mejora de los registros administrativos tanto de la Dirección de Trabajo, como de otras áreas municipales, en línea con los objetivos del Observatorio.
- Posicionar al Observatorio como un actor clave que facilite el diálogo entre todos los sectores del mercado laboral local, generando espacios de trabajo sectoriales que identifiquen obstáculos y oportunidades por rubro de actividad.

Consideramos que transitar el camino que plantean estas líneas de trabajo, permitirá construir las bases que darán sustento al crecimiento del Observatorio, que requiere del aporte de diferentes actores para construir de forma colaborativa información consistente, oportuna y de calidad. Así, se espera contribuir con la tarea de proyectar una ciudad que garantice el derecho de acceso a un trabajo decente a todas las personas, y brinde oportunidades de crecimiento y desarrollo para la ciudadanía.

8. Referencias bibliográficas

- **Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (2024).** Informe de coyuntura laboral - abril 2024.
- **Civitaresi, H. M., Buhler, M. B. D., Colino, E. del V., & Sarmiento, J. I. (2022).** Capítulo 2. Resiliencia de una ciudad turística intermedia. La ciudad de Bariloche y sus actores a partir de una perspectiva socioecológica. En T. A. Guevara, F. E. Malvicino, & M. H. Civitaresi (éds.), Estudios sobre sociedad, economía y territorio en Bariloche I (1?). Editorial UNRN. <https://doi.org/10.4000/books.eunrn.8981>
- **Dirección de Estadística y Censos. (2023).** Diferencias de género en el mercado de trabajo de Río Negro. Río Negro, Argentina.
- **Guevara, T. A., Malvicino, F. E., & Civitaresi, M. H. (Eds.). (2022).** Estudios sobre sociedad, economía y territorio en Bariloche I. Editorial UNRN.
- **International Labour Organization (ILO). (2023).** Spotlight on work statistics n°12.
- **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, Vol. 1, No. 1). Buenos Aires.
- **Orlandi, F. A y otros, Municipalidad de San Carlos de Bariloche (2011),** Políticas, Instrumentos y Proyectos para el Ordenamiento Territorial de San Carlos de Bariloche.
- **UN Women-ILO Joint Programme. (2024).** Synthesis Report. Argentina.

Anexos

Anexo I : Portal Municipal de Formación y Empleo

Link público de acceso: <https://municipalidad.gob.ar/sigt/portalweb/>

Portal Municipal de Formación y Empleo:

El portal de formación y capacitación municipal es una herramienta innovadora implementada por la Municipalidad de San Carlos de Bariloche desde fines del 2021, funcionando principalmente para la gestión de cursos, luego a fines de 2022 se sumó la sección de empresas y búsquedas laborales completando la virtualización del circuito del acceso a servicios de las personas en búsqueda de empleo y formación. El Portal Municipal de Formación y Empleo permite a vecinos y vecinas acceder fácilmente a capacitaciones, charlas y talleres organizados por la Dirección de Trabajo, así como registrar y actualizar su Historia Laboral y su Currículum Vitae (CV). Además, las empresas publican búsquedas laborales vigentes, y las personas, luego de completar su perfil laboral, pueden postularse directamente a estas ofertas de empleo. Actualmente, el portal centraliza las inscripciones a cursos y talleres de la Dirección de Trabajo, y la posibilidad de aplicar a ofertas laborales, agilizando los procesos y asegurando que la información esté actualizada permanentemente, proveyendo información relevante sobre el movimiento de la población en búsqueda de empleo y otro datos relevantes para el Observatorio. Para garantizar la inclusión digital, quienes no cuentan con medios tecnológicos adecuados reciben asistencia en la Dirección de Trabajo. Este sistema integral optimiza la gestión de perfiles laborales, capacitaciones y ofertas de empleo, permitiendo una atención más eficiente y personalizada que responde a las necesidades de los vecinos y vecinas.

Ciudadanos

Carga de Cv



Capacitaciones

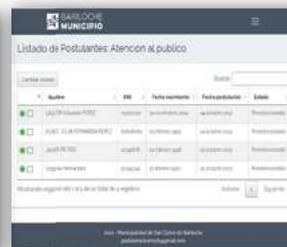


Empleadores

Ofertas laborales



Búsqueda de candidatos



Fuente: Imágenes de algunas páginas del Portal Municipal de Formación y Empleo

Anexo II: Tabla de Rubros y Cursos ofrecidos en el Portal Municipal de Empleo 2021 - 2023

Rubro	Nombre del Curso
APOYO AL EMPLEO	Curso de Apoyo a la Empleabilidad
	Curso de Introducción al Trabajo
	IMPULSAR +45 Bariloche: Valorando tu Experiencia
	Presentación de Entrenamientos Laborales
	Taller de Armado y Digitalización de CV
	Taller de Habilidades Blandas
	Taller de Orientación Laboral
EMPRENDEDORES	Diseño audiovisual para micro emprendedores
	Diseño e Imagen para Emprendedores
	Educación Financiera Virtual y Federal
	Emprendedurismo, ideas y oportunidades de negocio.
	Estrategias para protección de marcas y patentes
	Introducción al diseño para la fabricación digital
	Páginas web y redes para micro emprendedores
	Registro de Marcas
	Taller familia de producto
	Taller sobre Imagen de Marca
OFICIOS	Curso de Introducción a la Apicultura
	Curso Introductorio para Choferes de Taxis
SEGURIDAD ALIMENTARIA	Manipulación de Alimentos
IDIOMAS	Idioma Inglés para Mozos y Camareras
	Idioma Inglés para roles de Atención al Público
	Idioma Inglés para Roles de Ventas
	Inglés I

INFORMATICA / TECNOLOGIA	Administrador de redes
	Analista de Marketing digital
	Asistente de digitalización de documentos
	Asistente en Diseño Gráfico Digital
	Diplomatura en Producción Técnica de Eventos y Espectáculos
	Diseñador de páginas Web
	Herramientas Moodle y aplicaciones para entornos educativos
	Informática Avanzada
	Informática Básica
	Manejo de Base de Datos y Análisis de la información
	Operador de PC I
	Operador en armado y reparación de hardware
	Programación
	Taller de robotica para niños
	Tester
Testing avanzado de apps	
GASTRONOMIA y HOTELERIA	Auxiliar de Servicios Gastronómicos de Limpieza (BACHERO)
	Auxiliar de Mantenimiento en Establecimientos Hoteleros
	Mozo y Camarera, Nivel Principiantes
COMERCIO	Mozo y camarera, Nivel Avanzado
	Cajero/a de supermercado
	Repositor/a de Supermercado
TURISMO	Coordinador/a de Viajes
	Herramientas digitales para el turismo

Mapas

Mapa 1	Promedio de turistas anuales en San Carlos de Bariloche	8
Mapa 2	Ubicación de las empresas en el ejido de San Carlos de Bariloche.....	20
Mapa 3	Distribución geográfica de las personas en búsqueda de empleo.....	31
Mapa 4	Distribución geográfica de la población usuaria de los servicios de la Dirección de Trabajo	37
Mapa 5	Ubicación de los emprendimientos.....	39

Gráficos

Gráfico 1	Crecimiento intercensal Bariloche 1947- 2022.....	9
Gráfico 2	Remuneración promedio trabajadoras/es registrados en pesos. Sector privado, Río Negro (2021/2023)	14
Gráfico 3	Promedio salarios por sector, departamento de Bariloche 2021	15
Gráfico 4	Tamaño de las empresas 2021/2023.....	15
Gráfico 5	Tamaño de las empresas según base de la Tasa de Inspección Seguridad e Higiene.....	19
Gráfico 6	Rubros con mayor demanda de personal.....	21
Gráfico 7	Promedio de búsquedas laborales por tipo de servicios, 2021-2023.....	22
Gráfico 8	Total de búsquedas laborales, 2021/2023.....	23
Gráfico 9	Puestos más solicitados por el sector empleador en 2021/2023.....	24
Gráfico 10	CV derivados según la cantidad de vacantes a cubrir 2021/2023.....	25
Gráfico 11	Personas en búsqueda de empleo agrupadas por edad.....	26
Gráfico 12	Distribución por género de las personas en búsqueda de empleo 2021/2023.....	27
Gráfico 13	Máximo nivel educativo de las personas en búsqueda de empleo 2021/2023.....	28
Gráfico 14	Distribución por género y nivel educativo de las personas en búsqueda de empleo.....	29
Gráfico 15	Personas en búsqueda de empleo y discapacidad.....	30
Gráfico 16	Personas y prestaciones asignadas	31
Gráfico 17	Distribución de prestaciones por año.....	32
Gráfico 18	Principales postulaciones en el Portal Municipal de Empleo	33
Gráfico 19	Porcentaje de aprobación de los cursos de formación profesional, 2021/2023.....	34
Gráfico 20	Distribución por género y tasa de aprobación de cursos	35
Gráfico 21	Inscriptos/as a cursos por rubro de formación 2021/2023.....	36
Gráfico 22	Personas inscriptas en el portal de Formación agrupadas por edad.....	37
Gráfico 23	Distribución por género de las personas titulares del emprendimiento.....	38

Gráfico 24	Edad agrupada de los/las emprendedores/as	39
Gráfico 25	Principal actividad de los emprendimientos.....	40
Gráfico 26	Principales rubros de los emprendimientos.....	40
Gráfico 27	Registro y régimen de inscripción de los emprendimientos.....	41
Gráfico 28	Espacio de producción de los emprendimientos.....	42
Gráfico 29	Expansión territorial de las ventas de los emprendimientos.....	43

Tablas

Tabla	Título	Página
Tabla 1	Población total Bariloche, censo 2001/2010/2022	8
Tabla 2	Principales indicadores de empleo	12
Tabla 3	Remuneración promedio de trabajadoras/es registrados y remuneración promedio de trabajadoras/es registrados por principales ramas de actividad	13
Tabla 4	Correspondencia entre el CIU, y el sector económico	15
Tabla 5	Condición de actividad económica Bariloche, censo 2022	16
Tabla 6	Tipo de trabajo u ocupación Bariloche, censo 2022	16



OBSERVATORIO DE TRABAJO



Municipio
Bariloche



Secretaría
de Producción
y Empleo