

Departamento de Economía

Universidad Nacional del Sur

Trabajo de Grado de la Licenciatura en Economía



**“La inserción laboral de los jóvenes: un análisis mixto para el caso de Bahía Blanca”**

Alumna: Tapia Agustina Denisse

Profesor Asesor: Dra. María Marta Formichella y Dra. Natalia Soledad Krüger

Marzo, 2025

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>3</b>
LA EDUCACIÓN DESDE LA ÓPTICA DE LA ECONOMÍA.....	3
LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LA JUVENTUD .....	3
EL VÍNCULO ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO EN LOS JÓVENES.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y SU RELEVANCIA EN EL MERCADO LABORAL .....	8
<b>PANORAMA SOCIOECONÓMICO Y LABORAL EN ARGENTINA Y BAHÍA BLANCA, 2003-2023</b> .....	<b>12</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>16</b>
ABORDAJE CUANTITATIVO.....	16
ABORDAJE CUALITATIVO .....	17
<b>RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	20
1. <i>Análisis para la población total</i> .....	20
1.1. Panorama laboral general.....	20
1.2. Desigualdades laborales según género.....	20
1.3. Desigualdades laborales según nivel educativo .....	22
2. <i>Análisis por grupos etarios</i> .....	24
2.1. Situación laboral de los Jóvenes.....	24
2.2. Análisis comparativo para jóvenes y adultos - 2003 vs 2023.....	25
ANÁLISIS CUALITATIVO .....	29
1. <i>Aspectos educativos</i> .....	30
1.1. Apoyo familiar y rol de estudio .....	32
1.2. Presiones familiares en el estudio.....	33
1.3. Condicionamientos socioeconómicos y dificultades para conciliar trabajo y estudio .....	34
1.4. La educación como herramienta de diferenciación laboral.....	35
2. <i>Las condiciones de trabajo</i> .....	35
2.1. Experiencias laborales.....	35
2.2. Inserción en el mercado laboral.....	37
Búsqueda de trabajo.....	37
Características que se buscan en los jóvenes al contratarlos.....	40
2.3. Características de los trabajos accedidos .....	42
Tipos de trabajo.....	42
Trabajos feminizados.....	42
Trabajos físicos. ....	44
Trabajos rutinarios.....	45
Trabajos nocturnos .....	47
Los salarios a los que acceden los jóvenes .....	47
3. <i>Las competencias digitales</i> .....	49
3.1. ¿Son relevantes hoy en día para ingresar al mercado laboral en Bahía Blanca? .....	49
3.2. ¿Seremos reemplazados por los avances digitales? .....	52
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>57</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>62</b>

## **Introducción**

La situación laboral actual de los jóvenes argentinos presenta numerosos desafíos, no sólo en términos de acceso a un puesto de trabajo remunerado, sino también en relación a su calidad. Las desigualdades entre grupos etarios se presentan en la vida cotidiana y se exacerban al considerar las disparidades que surgen por motivos de género y nivel educativo. Analizar este problema es relevante, ya que el presente laboral de los jóvenes impacta en su desarrollo profesional y personal a largo plazo. Además, la persistencia de desigualdades puede generar exclusión social y desempeños laborales ineficientes. Es por ello que comprender las dificultades en torno a la inserción laboral juvenil es crucial para diseñar estrategias que promuevan la equidad y el desarrollo socioeconómico.

Teniendo esto presente, este estudio tiene por objetivo general analizar la inserción laboral de los jóvenes en Bahía Blanca durante las últimas dos décadas, considerando el rol de la educación y las competencias digitales en sus trayectorias y situación actual. El primer objetivo específico es estimar indicadores relativos al mundo del trabajo que permitan dimensionar el grado de participación laboral de los jóvenes en la ciudad y valorar la calidad de su situación ocupacional. En este análisis, interesa realizar comparaciones con la población adulta, comparaciones intertemporales (entre 2003 y 2023), por género y por nivel educativo. El segundo objetivo específico es conocer, desde la perspectiva de los jóvenes de la ciudad en la actualidad, sus experiencias, trayectorias y expectativas en relación a su inserción en el mundo del trabajo, explorando en particular sus percepciones acerca de la importancia de contar con habilidades digitales, brindadas por la educación formal y no formal.

La hipótesis planteada es que los jóvenes más educados tienen más posibilidades de acceder a un trabajo estable, formal y con mayor nivel de ingresos, y que este vínculo se ha intensificado durante los últimos veinte años. Asimismo, se espera encontrar que los jóvenes, respecto a los adultos, acceden a segmentos del mercado laboral caracterizados por una mayor informalidad, bajo nivel de remuneración e inadecuadas condiciones de trabajo. Por otro lado, se espera encontrar que aquellos jóvenes que tienen formación específica en TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) o cuentan con habilidades digitales más avanzadas que exceden el mero uso de aplicaciones, tienen una inserción laboral menos precaria.

Este análisis se realizará a partir de una estrategia metodológica mixta explicativa (Creswell y Plano-Clark, 2007), utilizando inicialmente un método cuantitativo de investigación - para cumplimentar el primer objetivo específico - y aplicando a partir de allí un método cualitativo - para abordar el segundo objetivo específico-.

Esta investigación se inscribe en el Proyecto de Grupos de Investigación (PGI) “El efecto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los resultados educativos en la educación primaria en Argentina. Análisis nacional y local para la ciudad de Bahía Blanca” de la Universidad Nacional del Sur (UNS). La propuesta de esta tesis se focaliza en la trayectoria de los jóvenes posterior a su paso por la educación básica, analizando cómo la formación adquirida les permite acceder a distintas condiciones laborales. Así, los resultados obtenidos aportan orientaciones para la investigación y enriquecen el marco interpretativo para los hallazgos del PGI. Además, esta investigación fue elaborada y financiada en el marco de las Becas “Estímulo a las Vocaciones Científicas” (EVC) otorgada por el Consejo Interuniversitario Nacional.

El documento se estructura en cinco partes. En la primera se presenta un marco teórico/conceptual, integrando conclusiones de estudios relevantes al mercado laboral juvenil en Latinoamérica. En la segunda, se realiza un análisis de los sucesos macroeconómicos a nivel país y local, particularmente del ámbito laboral en el período analizado, 2003 a 2023. En tercer lugar, se detalla la metodología a aplicar junto a las variables a utilizar. Luego, se presentan los resultados obtenidos segmentados en dos bloques, los correspondientes al análisis cuantitativo y cualitativo. Por último, se sintetizan las principales conclusiones de los resultados arribados.

## **Marco teórico**

### *LA EDUCACIÓN DESDE LA ÓPTICA DE LA ECONOMÍA*

Un concepto teórico central para abordar el estudio propuesto es el de equidad educativa externa, que refiere a las posibilidades de desarrollo e igualación de oportunidades que poseen las personas luego de su paso por el sistema educativo (Formichella, 2009; Krüger, 2012; Ibáñez, Formichella y Costabel, 2020). Además de proporcionar beneficios privados de diversa índole, la educación brinda mejores oportunidades de desarrollo para la sociedad y la economía (UNESCO, 2022). La sociedad entera se beneficia de una población más educada, generando mayor crecimiento económico a partir de mejoras en la participación ciudadana, en la seguridad y en incrementos de productividad de la mano de obra (Ariza Bulla y Retajac, 2019).

Una de las corrientes teóricas de la Economía que se ha interesado por las consecuencias macroeconómicas y microeconómicas de la educación es la Teoría del Capital Humano. Esta se basa en los trabajos de Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1958), quienes coinciden en el hecho de que la educación incrementa el capital humano, generando un aumento en la capacidad de trabajo del individuo. Además, según Mincer (1974), dado que las habilidades de una persona no son observables, pero sí lo son sus logros académicos formales, la educación representa una forma de señalar la productividad de una persona (Spence, 1973; Arrow, 1973). El nivel académico alcanzado por los individuos es utilizado por las empresas para detectar a los trabajadores más calificados (Formichella y Rojas, 2008). Así, en contextos de exceso de oferta de trabajo, opera, según Thurow, un “efecto fila”, tal que los que tienen mayor educación, desplazan de los primeros lugares de la fila, a los de menor instrucción formal (Casella, 2021).

### *LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LA JUVENTUD*

La elección de los años que conforman la juventud es difícil de delimitar, ya que constituye una construcción histórica y cultural sujeta a cambios y diversas perspectivas. Se trata de una etapa caracterizada por heterogeneidades, cuyos límites temporales son ambiguos y dependen del ámbito de estudio, ya sea la psicología, la sociología, la educación, la legalidad, entre otros. Este tema involucra diversas miradas y enfoques, generando que distintos organismos, países y estudios presenten información en grupos de edad que difieren entre sí.

Esta disparidad de opiniones surge de la naturaleza social del concepto, donde no es equivalente ser joven en América Latina que en Europa, ni en estratos socioeconómicos bajos versus altos. La condición juvenil también está influida por el contexto familiar, educativo, rural/urbano, etc. En términos generales, el entorno social, político, económico, cultural y educativo (Lleras, 2023) determina y diferencia a los jóvenes.

La falta de consenso en la definición de esta etapa se refleja también en los estudios laborales. Algunos estudios sugieren que, al momento de insertarse laboralmente, personas de hasta 30 años enfrentan condiciones de precariedad similares a las de los trabajadores más jóvenes (Miranda, Alfredo y Zelarrayán, 2021; Freidin et al., 2022). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), separa los datos en dos períodos distintos: de 15 a 24 años y de 25 a 29 años, mientras que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), basado en datos de la OIT, se enfoca solo en los jóvenes del primer grupo, es decir, de entre 15 a 24 años.

Otros estudios, como el de Weller (2006), consideran un amplio margen, de 14 a 35 años. En México, por disposición oficial, los jóvenes son aquellos que tienen entre 12 y 29 años, y algunos estudios adoptan este rango etario, como De Oliveira (2006); mientras que otros prefieren correr la edad analizada, como lo hace Covarrubias y López (2021). En Chile, la Encuesta Nacional de Juventudes abarca la edad de 15 a 29 años, mientras que la misma, en Colombia, se realiza para jóvenes de entre 10 a 29 años.

En Argentina, las personas hasta los 18 años de edad están protegidas por los derechos del niño, niña y adolescentes, y tienen la obligatoriedad de asistencia escolar. Los programas de empleo dirigidos a jóvenes los incluyen a partir de esta edad inclusive. Por lo tanto, las estadísticas oficiales del gobierno suelen considerar jóvenes a quienes tienen entre 18 y 24 años, mientras que de 25 a 64 años se consideran adultos. Algunos estudios que utilizan este rango etario son los de la CEPAL (2022) y los informes de la OIT como los trabajos de Bertranou, Jiménez y Jiménez (2017) y Mario (2021). Sin embargo, la mayoría de los estudios en Argentina amplían el rango: de 15 a 29 años (FUSA); de 18 a 29 años (SInCA); de 16 a 35 años y de 16 a 24 años (Argentina Futura - FLACSO Argentina, 2023), denominando a todos estos grupos como jóvenes.

Esta extensión de la composición de los jóvenes, se debe a una situación compleja que se presenta hoy en día esta población y es el retardo de la transición de esta etapa del ciclo vital hacia la adultez (Dueñas y Betancur, 2020). La juventud, es una etapa de transición hacia la vida adulta, la cual implica libertad y autonomía en la toma de decisiones. Actualmente, los adolescentes y jóvenes adultos exceden el límite etario tradicionalmente impuesto, principalmente por factores sociales y económicos ligados al mercado laboral. Los jóvenes buscan la mejora en materia laboral y esto no se encuentra unido con las tradicionales proyecciones de desarrollo personal, como lo era la formación y reproducción familiar (Dueñas y Betancur, 2020). En la actualidad, las parejas se unen a edades más avanzadas, estudios indican que este hecho tendría relación con varios factores tales como: el boom demográfico, las crisis económicas que derivan en altas tasas de desempleo, eliminando las posibilidades certeras de los jóvenes de independizarse de sus padres, y, por otro lado, la incorporación de la mujer al mercado laboral, lo que retrasa la unión en pareja y la planificación familiar, debido a que afrontar estos compromisos afecta el empleo de la mujer y provoca una disminución de sus ingresos de hasta un 20% (Filomía, 2023).

En la actualidad, muchos jóvenes prolongan su permanencia en el hogar familiar ya sea por la imposibilidad de sostenerse solos económicamente fuera del hogar de sus padres (CEPAL, 2022), para continuar sus estudios terciarios, participar en cursos de capacitación (Trucco & Ullmann, 2015), o trabajar mientras buscan ahorrar para su futuro. Este fenómeno conlleva a una independización cada vez más tardía, desviándose de las expectativas tradicionales en la transición a la vida adulta. Las personas que mejor realizan la transición entre la etapa joven y adulta son las que disponen de mayores recursos económicos y de apoyo social, es decir, que tienen una red de contención donde acudir a la hora de requerir contactos para la obtención de los primeros empleos, personas de confianza que puedan enseñar oficios y compartir dudas (Burin y Meler, 1998).

Es por ello que, como se fundamenta más adelante en la sección metodológica, en el presente trabajo se toma como población de interés a quienes tienen entre 18 y 30 años.

### *CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL JUVENIL.*

Enfocándonos en el mercado laboral juvenil, la literatura indica que desde el inicio del siglo se han observado cambios significativos en su comportamiento, reflejando transformaciones

profundas en la dinámica de empleo y educación entre los jóvenes. En primer lugar, se ha registrado una notable disminución en la tasa de jóvenes económicamente activos, una tendencia que ha sido documentada en varios estudios (Marinho, 2007; CEPAL, 2022). Esta tendencia podría atribuirse a dos factores principales que influyen de manera decisiva en la participación laboral de los jóvenes. Por un lado, los jóvenes tienen, en promedio, un mayor nivel educativo que las generaciones adultas. Por lo tanto, la disminución de la población económicamente activa (PEA) podría, en primera instancia, deberse a la continuación de los estudios terciarios y superiores en jóvenes adultos (CEPAL, 2022). Esto es lo hallado por Chávez Molina (2023) para Argentina, ya que un 31,5% de los jóvenes de entre 18 y 24 años, son solo estudiantes. Además, si se les suma a aquellos jóvenes que estudian y trabajan o estudian y buscan trabajo el porcentaje asciende a 47,6%.

Sin embargo, una visión más pesimista de la caída de la PEA joven tiene que ver con una dificultad cada vez mayor en la obtención de un trabajo. Las condiciones que se exigen en el mercado son amplias, no solo involucran altos niveles de educación, sino también la experiencia de trabajo y la edad, por mencionar solo algunas, aspectos que no abundan entre los jóvenes y que conllevan a datos como el siguiente: en la última década, la tasa de desempleo juvenil en Latinoamérica ha sido en promedio tres veces superior a la adulta (CEPAL, 2022). Esta situación se vio profundizada en la pandemia, ya que fue mayor la caída de la tasa de empleo juvenil que la de la población adulta (13,4 vs 9,4 puntos porcentuales respectivamente) (CEPAL, 2022; OIT, 2022). Los aumentos en la tasa de desempleo en este rango etario (Marinho, 2007) son un posible antecedente de la salida de la PEA de los jóvenes (Chávez Molina, 2023) ya que el desempleo prolongado genera frustraciones y desalientos. En particular, los jóvenes se destacan por atravesar períodos en que oscilan entre el desempleo y la inactividad (Chávez Molina, 2023). La inestabilidad que estas condiciones imparten a los trabajadores no siempre se vincula con la informalidad o el empleo no registrado, aunque en este tipo de empleos puede haber “una disminución del grado de protección laboral y social” (Formichella, 2011, p.6). Por lo tanto, ambas situaciones (el aumento del nivel de escolaridad y del desempleo) provocaron un incremento en la brecha de participación económica entre jóvenes y adultos (CEPAL, 2022).

Los jóvenes se encuentran en uno de los grupos etarios más desprotegidos en materia laboral, ya que la OIT (2022) caracteriza a este mercado como informal, no decente y precario. Este



suele ser considerado un rasgo más bien estructural del modelo económico actual, con mercados laborales desregulados para la disminución del costo laboral y, por ende, de la producción (De Oliveira, 2006).

El concepto de precariedad es el que más se destaca en la literatura especializada y se distingue por modalidades que provocan incomodidades para los trabajadores (Freidin et al., 2022), las cuales adoptan diversas formas, siendo la 'precariedad laboral un fenómeno multidimensional' (Benach et al., 2014 citado en Freidin et al., pág. 5, 2022). Entre estas modalidades se encuentran, por mencionar algunas: la subcontratación, turnos rotativos o en horarios irregulares, trabajo estacional, plantas transitorias, pasantías, pago por productividad, pluriempleo, subempleo involuntario y rotabilidad laboral.

Para caracterizar el trabajo no precario se suele tomar ciertos puntos específicos como lo es un empleo sin período de finalización, a tiempo completo, vacaciones pagas, aguinaldo, días pagos por enfermedad, cobertura por obra social y aportes jubilatorios (OIT, 2022). Al respecto Massi (2014) retoma de Feldman y Galín (1990) su enumeración de lo que consideran a los empleos precarios: “el empleo clandestino, el de tiempo parcial, el temporal y el asalariado fraudulento” (Massi, 2014, p. 236). Entre otras menciones, se concluye que la precariedad se presenta siempre vinculada a la inestabilidad, generalmente de la contratación, pero también de exclusión del mercado laboral, como lo pueden ser ocupaciones en vías de desaparecer como consecuencia del desarrollo tecnológico.

Respecto al trabajo informal, según la OIT, se considera a todo trabajo remunerado que no es reconocido ni protegido dentro del marco jurídico y reglamentario. El trabajo decente se inserta en el empleo formal, mientras que el no decente puede ser tanto formal como informal. Según la OIT (2002), este se vincula con trabajos que garanticen el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo salarios dignos, condiciones laborales seguras, seguridad social y la posibilidad de participar en negociaciones colectivas, es decir, se pone en diálogo la representación social (De Oliveira, 2006). Si no se cumplen estas características, es probable que se refiera al mercado laboral informal, mientras que, en el formal, el trabajo no decente puede generar asalariados pobres, es decir trabajadores registrados debajo de la línea de pobreza.

A todas estas características del mercado laboral juvenil se suma el hecho de que la fase juvenil constituye un período conflictivo a nivel personal, en el cual la identidad se construye, proyectando, además, su futuro y planificación de vida (Marinho, 2007). En el contexto de un trabajo precario, donde algunas condiciones laborales son inciertas (como lo pueden ser la duración del contrato determinada, turnos rotativos, extensión de jornada laboral, entre otras), la perspectiva temporal de los individuos se ve alterada, “minimizando el control de la vida diaria y la capacidad de planificar la vida personal y familiar y la subsistencia en el largo plazo” (Benach et al., 2014; Whittle et al., 2020 en Freidin et al., 2022, p. 5).

Otro concepto importante está asociado a la brecha de género en el mercado laboral. Este hace referencia a las desigualdades estructurales entre varones y mujeres en su acceso, permanencia y condiciones dentro del mundo del trabajo. Esta brecha se manifiesta, por ejemplo, en tasas de actividad más bajas para las mujeres, es decir, una menor proporción de mujeres que participan activamente en el mercado laboral en comparación con los varones. Asimismo, las tasas de empleo también son menores para ellas, y su tasa de desempleo es más alta, lo que refleja mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Además de estas diferencias cuantitativas, existen desigualdades en la calidad del empleo: las mujeres acceden en mayor proporción a trabajos informales, de menor remuneración, con menos estabilidad y con menores oportunidades de desarrollo profesional. Estas desigualdades están asociadas a factores como la división sexual del trabajo, la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado no remuneradas que recaen sobre las mujeres, y la persistencia de estereotipos de género que limitan sus posibilidades laborales.

### *LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y SU RELEVANCIA EN EL MERCADO LABORAL*

La complicada situación de los jóvenes respecto al mercado laboral empeora a partir de la revolución tecnológica que transitamos y las transformaciones respecto a las aptitudes que se necesitan para el mercado laboral. A medida que los procesos productivos se mecanizan, se demanda una menor capacidad decisoria del humano, en donde los órganos sensitivos ya no son requeridos y se recurre al trabajo automatizado (Derby, 2004 y Córdoba Nieto, 2006 en Chávez Molina, 2023). Según un estudio para nuestra región (Gasparini et al., 2021), las ocupaciones que son más fáciles de automatizar, es decir, que no requieren destrezas de alto nivel (UNESCO, 2016), generaron, en las últimas décadas, significativamente menos empleo.

Colomé, Elías y Navajas (2021), agregan que estos puestos son más inseguros, volátiles y retribuyen remuneraciones más bajas. Esto afecta más a aquellos con menor cantidad de años de educación, ya que según UNESCO (2022), la escolaridad permite predecir las competencias de los estudiantes vinculadas a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Actualmente, el mercado laboral atraviesa cambios en la organización, principalmente gracias a los avances tecnológicos en el campo digital, se le llama *economía gig* al modelo laboral que se caracteriza por la realización de trabajos puntuales colaborativos y/o trabajo a demanda basado en el uso de plataformas digitales (Berg, 2016). Los individuos que trabajan en estas tareas no son empleados con un contrato más extenso que la realización de una tarea en específica (Berg et al, 2018.). Estos trabajos se caracterizan por no tener la posibilidad de beneficios como vacaciones, aguinaldo, salario constante, y, en muchos casos, trabajadores que no cuentan con un seguro en entornos riesgosos. Asimismo, se presentan “castigos” al trabajador, por ejemplo, si no se conecta por varios días, el algoritmo de la plataforma no le presenta micro tareas para trabajar, premiando a la productividad constante. En Latinoamérica, las consecuencias de esta economía no parecerían empeorar la situación actual del mercado laboral, ante las demás alternativas como el trabajo no registrado o el cuentapropismo (Beccaria y Maurizio, 2019). En esta perspectiva subyace la noción de que el trabajo colaborativo (o *crowdworking*) proporciona oportunidades para trabajadores poco calificados que están desempleado o empleados en el sector informal. Sin embargo, Berg et al (2018) realizan una investigación en la cual desmienten este ideal y señalan que la mayoría de los trabajadores de micro tareas en plataformas en países en desarrollo no son desempleados y mucho menos personas con bajo nivel educativo, generando una subutilización del capital social y políticas educativas promovidas por los gobiernos.

Según Acemoglu y Autor (2011) “las mejoras en la tecnología aumentan naturalmente la demanda de trabajadores “calificados”, y entre ellos, personas con educación superior (en relación con los trabajadores sin educación superior)” (p.1045). Además, diversos estudios demuestran que la automatización genera una polarización en el mercado laboral, donde aquellos trabajadores con mejores niveles educativos y especializados tienen menos posibilidades de perder sus empleos o ver sus ingresos reducidos (Chávez Molina, 2023). En este sentido, las nuevas generaciones son las que presentan las mejores condiciones para afrontar el cambio tecnológico (Bertranou, Jiménez y Jiménez, 2017).

Sin embargo, a pesar de que los jóvenes tienen, en promedio, mayor nivel educativo que los adultos (CEPAL, 2022), el requisito mínimo de secundaria completa para prácticamente cualquier trabajo (Marinho, 2007), genera que esta sea la base de la cual parten los jóvenes para competir en el mercado laboral, provocando una devaluación de la credencial secundaria. Este proceso se genera a partir de la masificación del nivel secundario y provoca la sobreeducación. Esta situación sucede cuando la labor que desempeña un individuo requiere conocimientos inferiores a los alcanzados y, por ello, no recibe suficientes compensaciones económicas ni sociales en el mercado laboral (Castro, 2019). A raíz de esto, la evidencia indica que aquellos individuos (en especial los jóvenes) que poseen secundario incompleto o completo, no disminuyen significativamente la probabilidad de estar desocupados o insertarse en empleos de baja calidad (Zuazua y Fernández Massi, 2020). A su vez, esto se ve reforzado por la escasez de recursos tecnológicos que poseen las personas que provienen de hogares vulnerables, dada la relevancia del acceso a las TIC sobre el rendimiento educativo y la generación de habilidades tecnológicas (Alderete, Formichella y Krüger, 2020; Formichella y Alderete, 2020; Formichella, Alderete y Di Meglio, 2020; Alderete y Formichella, 2022). Consecuentemente, estos individuos tendrán mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral con altas probabilidades de tener ingresos bajos y formar hogares pobres.

Al respecto, resulta de interés el concepto de empleabilidad, que vincula las capacidades individuales de las personas con el acceso, conservación y rotación de un trabajo decente que satisfaga sus expectativas personales y profesionales (Cardona y Montoya, 2019). La noción de empleabilidad incluye tanto al nivel educativo formal como las habilidades complementarias adquiridas informalmente. Delgue (2018), considera que aquellas habilidades blandas tecnológicas que se demandan hoy en día, no son brindadas en la educación de países latinoamericanos.

Dado la importancia de la educación en la probabilidad de ser empleado, las personas con bajo nivel educativo tienden a enfrentar luego peores condiciones en el mercado laboral, dado que un menor nivel educativo genera señales negativas de productividad (Krüger, 2016). Esto provoca una mayor probabilidad de estar desempleado, subocupado o encontrar empleo informal, con la consecuente incertidumbre respecto a las remuneraciones (Beccaria y Maurizio, 2020).

Esto ha llevado a señalar que dichas personas, pueden estar en una trampa de pobreza, definida como cualquier mecanismo autorreforzado que provoque que la pobreza persista (Formichella, 2009). Se genera una trampa de pobreza cuando quienes provienen de familias en situación de vulnerabilidad no pueden acceder al sistema escolar en tiempo y forma, alcanzando un menor nivel educativo. Particularmente, en Argentina, esto se ve magnificado por la situación macroeconómica, que provoca que aquellos jóvenes de menores recursos deban estudiar y trabajar, e incluso, en algunos casos, abandonar sus estudios. El menor nivel educativo dificulta el acceso a un trabajo decente, registrado, que deriva en dificultades económicas, tanto actuales como futuras, debido a la falta de contribuciones al sistema de seguridad social.

### **Panorama socioeconómico y laboral en Argentina y Bahía Blanca, 2003-2023**

En la década de los '90, en Argentina, se aplicaron medidas del estilo neoliberal alineadas con el acelerado proceso de globalización, que buscaron la apertura comercial y políticas de ajuste (Weller, 2006). Situaciones como el recorte del gasto público, la privatización de las empresas y la tercerización laboral tuvieron consecuencias directas sobre el mercado laboral, entre ellas se encuentra principalmente la flexibilización de las relaciones laborales, el aumento del desempleo y la inestabilidad laboral (Freidin et al., 2022; Beccaria, 2003). Es en esta década que se rompen algunos paradigmas como el del obrero calificado industrial, quien ocupaba el rol de sostén del hogar, siendo este el trabajador varón ocupado (Massi, 2014). Además de la caída del jefe del hogar, la concentración de la riqueza y la erosión de los salarios reales (De Mauro Rucovsky, 2019) provocaron que nuevos miembros debieran insertarse de forma masiva al mercado laboral para cubrir los ingresos del hogar, entre ellos, mujeres y jóvenes (Beccaria, 2003).

La incorporación de la población joven al mercado de trabajo sucedió en épocas de desprotección, flexibilización y tercerización laboral, sobre todo luego de la crisis económica y social del año 2001, lo que provocó inserciones inestables, con bajos salarios reales, horarios rotativos o a demanda, la realización de changas, alta rotabilidad por contratos por tiempo definido en el mejor de los casos y, en los peores, sin contrato. En consecuencia, en los noventa, comienzan a verse las diferencias entre el desempleo juvenil y el adulto ya que, en valores promedio, la tasa del primer grupo duplicaba al segundo y desde los 2000, ese número se triplicó (Marinho, 2007). Además, una gran parte de la población decidió emprender actividades por cuenta propia (Weller, 2006), motivado no solo por la nueva realidad del mercado formal, sino también por géneros que se expanden con rapidez como los que plantea Rucovsky (2019): “la autoayuda, el coaching y el liderazgo, la cultura de la flexibilidad, la positividad empresarial (...)” (p.142).

En 2003, se inicia un período de recuperación económica luego de la crisis comenzada en 1998 (Burachik, 2015). El desempleo general a nivel país a fines del tercer trimestre de 2003 era de 16,4% mientras que, según informes del Mercado Laboral de Bahía Blanca-Cerri, el desempleo a fines de ese mismo año en este aglomerado, era de 15% (Burachik, 2015).

Según datos del INDEC, hubo una disminución de 10 puntos porcentuales entre 2004 y 2014 del desempleo joven y un aumento de 7 puntos porcentuales entre 2014 y 2019. Se señala,

además, como principal asunto a atender, no solo el desempleo sino también el escaso acceso a un empleo formal por parte de los jóvenes, ya que solo acceden a este mercado quienes “cuentan con vínculos de poder, redes, capital social, recursos” (p.32, Jefatura de Gabinete de Ministros, 2023). Al respecto los autores Favata et al (2022) mencionan que la caída del desempleo joven hasta 2012 se debe:

(...) principalmente por la baja en la tasa de actividad, en consecuencia, la creación de empleo en el segmento etario joven sobresalió por su debilidad. En efecto, parte de estos jóvenes, en lugar de haberse volcado al mercado laboral, hicieron lo propio en el mundo formativo, observándose además una caída en la contribución del ingreso joven a las arcas del hogar. No solo los jóvenes paulatinamente han abandonado el mercado laboral, sino que, además, quienes permanecieron lo hicieron con menor intensidad y relevancia para el sustento del hogar (Favata et al, 2022, p.486)

Sin embargo, esta disminución de personas jóvenes activas, no disminuyeron las probabilidades y dificultades de los jóvenes de conseguir trabajo. A finales de 2015 y hasta 2019, la alianza Cambiemos gobernó el país, con objetivos claros como la apertura de la economía y el ajuste social, con el intento de poner en práctica reformas estructurales (Cantamutto & Schorr, 2022; Miranda & Alfredo, 2021). Los planes de empleo en este gobierno continuaron a pesar de las intenciones de desarticularlos (Logiudice, 2024) aunque el foco estaba en actividades de comercialización de commodities y especulación financiera, lo que dejaba de lado actividades que incorporan mayor valor agregado y mano de obra intensiva (Cantamutto y Schorr, 2017). Entre 2015-2019, la distribución del ingreso empeoró y generó desigualdades cada vez más amplias entre los sectores más pobres y los más ricos (Miranda & Alfredo, 2021).

Según Miranda & Alfredo (2021), los trabajos de alta rotación y escasa calificación han dejado de ser simplemente un modo de insertarse en el mercado laboral, de corta duración y con la intención de adquirir experiencias, sino que se han convertido en típicos trabajos de larga duración para jóvenes en Argentina. Los modos de contratación del último tiempo han sido caracterizados por vulnerar laboralmente a la población juvenil en particular.

Es por ello que, en los últimos años, se observa una mayor presencia de actividades laborales independientes entre los jóvenes, “se embarcan en proyectos laborales muchos de ellos autogestivos y de muy baja escala productiva” (p.38, Jefatura de Gabinete de Ministros, 2023)

en donde pueden poner en juego saberes aprendidos e intereses personales. El desarrollo de emprendimientos personales se da como consecuencia de la reducción de oportunidad laborales (Miranda & Alfredo, 2021) y luego, en pandemia, estos se refuerzan aumentando el cuentapropismo y microempresas en busca de generar algún tipo de ingreso. El problema de este tipo de inserción laboral es que conforma un universo de escasa calidad laboral (Miranda & Alfredo, 2021).

Para 2020, con la expansión de la pandemia por Covid-19 a partir de marzo, el gobierno dispuso el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO) de la población.

Para atender la caída de ingresos, el gobierno puso en marcha dos políticas públicas particulares: el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) y el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). El primero estaba destinado a asistir al sector privado formal mediante el pago de una asignación complementaria para el pago salarial de los trabajadores. El segundo consistía en una prestación monetaria no contributiva para monotributistas de bajos ingresos y trabajadoras de casas particulares (Logiudice, 2024). A pesar de las medidas de conservación de empleo, los indicadores sociales se vieron rápidamente deteriorados. La caída de la actividad, la merma de empleo y el incremento de la desocupación tuvieron un impacto mayor en los sectores más pobres de la sociedad. Miranda & Alfredo (2021) afirman que la “pandemia Covid-19 trajo consigo un aumento de la desigualdad social entre las juventudes a partir de una aceleración de las tendencias sesgadas en la participación laboral, expansión de la desocupación y el incremento de las ocupaciones de baja calidad” (p.144).

En particular, la situación de los jóvenes era muy comprometida:

- La tasa de desocupación alcanzó a prácticamente el 50% de quienes buscaron trabajo en el tercer trimestre de 2020 (Miranda & Alfredo, 2021).
- Aquellos de entre 18 y 24 años, redujeron su actividad en más de 9 puntos porcentuales, de 56,9% a 47,4% (Jefatura de Gabinete de Ministros, 2023).
- Se profundizó la precariedad e informalidad laboral para todos, impactando específicamente en los jóvenes (Jefatura de Gabinete de Ministros, 2023).



- Las mujeres se vieron más perjudicadas en términos de acceso a un empleo formal (Jefatura de Gabinete de Ministros, 2023) y con niveles de actividad y desocupación más desfavorables (Miranda & Alfredo, 2021).

A partir de la liberación de la cuarentena, la desocupación empezó a descender, para ubicarse por debajo de los dos dígitos en el segundo trimestre de 2021. Aun así, en el primer trimestre de 2022, el trabajo no registrado superó los valores del gobierno de Mauricio Macri (Logiudice, 2024).

En el tercer trimestre de 2023, la tasa de desocupación a nivel país fue de 5,7%, mientras que en Bahía Blanca fue levemente mayor, de 5,8%, representando unos 4 puntos porcentuales por debajo del cuarto trimestre de 2020. Asimismo, el empleo demuestra unos valores elevados en términos históricos, alcanzando un 46,9% en Bahía Blanca. Según informes del Mercado Laboral de Bahía Blanca-Cerri “Los trabajadores menores de 30 años muestran una participación (en la ocupación) relativamente elevadas” (p.5, Burachik, 2023).

Finalmente, cabe mencionar algunos estudios que se concentran en el vínculo entre el nivel educativo y los ingresos laborales en el país durante el período de interés. Empleando diversos métodos, Margot (2001), Paz (2009) y Nigro y Prieto (2020) estiman la prima salarial por la educación, hallando valores que oscilan entre el 5% y el 10% anual según el período, el género, la región o el nivel educativo. Esto implica que invertir en educación tiene un retorno claro y positivo en el mercado laboral. Sin embargo, como destacan Nigro y Prieto (2020), el rendimiento de la educación se aprecia más claramente luego de finalizar el secundario, especialmente al alcanzar un título de nivel superior. En el nivel primario y secundario, los retornos esperados son relativamente bajos, lo cual puede afectar negativamente a los incentivos a estudiar cuando no existe la expectativa de acceder al nivel superior. Esto también refleja la situación laboral débil que enfrentan los jóvenes de menor nivel educativo.

## **Metodología**

Para cumplir con los objetivos planteados, se lleva a cabo una estrategia metodológica mixta explicativa (Creswell y Plano-Clark, 2007), utilizando inicialmente un método cuantitativo de investigación y a partir de allí aplicando un método cualitativo. Las investigaciones que integran ambos enfoques metodológicos permiten complementar los resultados obteniendo una mayor variedad de perspectivas del fenómeno: generalizar (con el método cuantitativo) y comprender (con el método cualitativo) (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2020).

Una metodología mixta no solo suma métodos, sino que integra perspectivas para dar respuestas más robustas y completas a las preguntas de investigación. Es especialmente útil cuando se abordan problemas sociales complejos (Chaves-Montero, 2018), como en el caso de la presente tesis, donde es importante capturar tanto los datos estadísticos como las voces y experiencias individuales.

En el contexto de las delimitaciones alternativas del rango etario que identifica a la juventud, aquí se ha elegido el rango de 18 a 30 años. Para ello, se tiene en cuenta que el límite inferior considerado está delimitado por los derechos del niño, niña y adolescente, los programas de trabajo y la finalización de la edad de escolarización obligatoria en Argentina. El límite superior se define a partir de la literatura especializada, que indica que a esta edad, todavía hay diversos factores latentes propios de la juventud: como la mayor permanencia en el sistema educativo formal y los cambios estructurales en la economía que afectan a la inserción en el mercado de trabajo, la obtención de ingresos estables para la independización familiar y autonomía (Miranda, Alfredo y Zelarrayán, 2021; Egidi, 2020).

### *ABORDAJE CUANTITATIVO*

Se realiza un estudio de estadística descriptiva, estimando los siguientes indicadores: tasa de empleo; tasa de desocupación; tasa de actividad; intensidad del trabajo (subocupación y sobreocupación); ingresos de la principal ocupación; calidad del trabajo (porcentaje de asalariados que realizan aportes jubilatorios, asalariados con fecha de finalización de trabajo y cobertura de salud). Asimismo, se analiza su asociación con la educación y otras variables de interés, tales como edad y género.

La fuente de información utilizada es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) correspondiente al aglomerado Bahía Blanca-Cerri y las ondas III trimestre 2003 y III trimestre 2023.

### *ABORDAJE CUALITATIVO*

En cuanto al análisis cualitativo, se tomarán algunos elementos de la teoría fundamentada de Glaser y Strauss (1967), es decir una metodología de análisis unida a la recolección de datos con el fin de generar una teoría inductiva sobre un área específica. Así, se siguen los pasos sugeridos por estos autores: 1) determinación de los participantes de la investigación y selección de los casos; 2) recolección de datos; y 3) registro, análisis e interpretación de los datos cualitativos. Respecto al primero, dado que el interés del presente trabajo se halla en los jóvenes de Bahía Blanca, se contactaron 17 personas de entre 18 y 30 años, provenientes de diversos niveles socioeconómicos, con diferentes niveles educativos y variadas experiencias de inserción laboral. De todas estas, se presentan 3 casos de mujeres y 14 de varones. Las mismas se desarrollaron entre los meses de mayo y julio de 2024, y se llevaron a cabo tanto de manera presencial como virtual. Se seleccionó a los actores de manera intencional, con el objetivo de buscar la diversidad de experiencias de cada uno y se utilizó el principio de “saturación”, es decir que se dejó de entrevistar cuando una nueva entrevista ya no reportaba información adicional.

Tabla n°1: Características generales de los entrevistados.

Número Entrevistado	Género	Edad	Nivel educativo	Estudia actualmente	Situación laboral actual	Trabajo registrado
Entrevistado n°1	Femenino	23	Univ. incompleto	Si	Ocupada tiempo parcial	Si
Entrevistado n°2	Masculino	22	Secundario completo	No	Ocupado tiempo parcial	Si
Entrevistado n°3	Femenino	25	Univ. incompleto	Si	Ocupada tiempo parcial	No
Entrevistado n°4	Masculino	26	Univ. incompleto	Si	Ocupado tiempo parcial	No
Entrevistado n°5	Masculino	24	Univ. incompleto	No	Ocupado tiempo completo	Si
Entrevistado n°6	Femenino	24	Terciario incompleto	Si	Desempleada	-
Entrevistado n°7	Masculino	23	Secundario completo	No	Ocupado tiempo completo	Si
Entrevistado n°8	Masculino	18	Secundario incompleto	Si	Ocupado tiempo completo	No
Entrevistado n°9	Masculino	25	Secundario completo	No	Ocupado tiempo completo	No
Entrevistado n°10	Masculino	25	Univ. completo	No	Ocupado tiempo completo	Si
Entrevistado n°11	Masculino	21	Técnico superior	No	Ocupado tiempo parcial	No
Entrevistado n°12	Masculino	26	Secundario completo	No	Ocupado tiempo completo	Si
Entrevistado n°13	Masculino	30	Univ. incompleto	No	Ocupado tiempo completo	Si
Entrevistado n°14	Masculino	19	Secundario completo	No	Ocupado tiempo completo	Si
Entrevistado n°15	Masculino	22	Secundario incompleto	No	Ocupado tiempo completo	No
Entrevistado n°16	Masculino	24	Univ. incompleto	No	Ocupado (emprendedor)	No
Entrevistado n°17	Masculino	23	Terciario incompleto	Si	Ocupado tiempo parcial	Si

*Fuente: elaboración propia en base a entrevistas realizadas.*

Luego, los datos fueron recolectados por medio de entrevistas semiestructuradas. Esto significa que existe cierta flexibilidad y dinamismo, las preguntas son abiertas y permiten que el entrevistador interactúe con los entrevistados, pero, al mismo tiempo, admiten una interpretación de los datos a partir de las similitudes en las respuestas provenientes de un marco en común (Lopezosa, 2020).

Las entrevistas tuvieron por objetivo conocer la trayectoria educativa y laboral de los entrevistados y sus habilidades específicas en TIC. Se indagó asimismo en las perspectivas de los jóvenes en relación a la vinculación entre educación y trabajo, las competencias, experiencias y credenciales necesarias para insertarse laboralmente en la ciudad. A su vez, las expectativas que los entrevistados tengan a futuro y la percepción de la situación laboral.

De este modo, las entrevistas semiestructuradas, se basaron en el siguiente esquema:

- Introducción con preguntas generales que permitieron conocer el contexto del entrevistado y su familia;
- Primera parte: estudios, en donde se indagó sobre su experiencia propia y reflexiones en torno a la educación formal y no formal;

- Segunda parte: trabajos que ha tenido y tiene el entrevistado y sus características generales (registrado o no, prolongación del mismo, el trato con compañeros, tareas a realizar, etc.)
- Tercera parte: perspectiva. Se consultó a los entrevistados respecto a su visión en torno al mercado laboral juvenil, su trabajo ideal y percepciones respecto a inteligencias artificiales y avances tecnológicos.

Finalmente, en relación al registro, se pidió autorización a los participantes para grabar sus entrevistas y, así, a partir de la lectura profunda de las transcripciones de estas y de un análisis exhaustivo del contenido de las respuestas, se procedió a identificar, sistematizar y codificar la información más relevante a la luz del objetivo de la investigación (Lopezosa, 2020).

## **Resultados**

### *ANÁLISIS CUANTITATIVO*

En primer lugar, se analizarán estas variables para el total de la población para luego poder comparar subgrupos, por género y nivel educativo. En segunda instancia, se focaliza el estudio en la población joven junto a indicadores del mercado laboral entrecruzados que permiten conocer en mayor medida la situación de este grupo. Por último, se realiza una comparación de la situación de adultos y jóvenes, y su evolución entre los años 2003 a 2023, observando brechas, porcentajes y variaciones relativas.

#### **1. Análisis para la población total**

##### **1.1. Panorama laboral general**

La población total analizada está compuesta por varones y mujeres de entre 18 a 65 años, de la cual, el 23,1% es inactiva, el 72,1% ocupada y el 4,8% está desocupada. Respecto a la tasa de desocupación, que se calcula teniendo en cuenta a las personas que trabajan o buscan activamente trabajo, era del 6,2% para el tercer trimestre de 2023 en Bahía Blanca.

Al analizar la intensidad laboral de los ocupados, se puede observar que el 9,3% experimenta subocupación y al 28,7% le ocurre lo contrario, trabaja más de 45 horas semanales. Respecto a la calidad del empleo, tres cuartas partes de los asalariados reciben una cobertura de salud por su trabajo y el 70,1% realiza aportes jubilatorios. Asimismo, otra forma de analizar la calidad de trabajo es observando si los asalariados están contratados con una fecha de finalización de trabajo definida, para el total de asalariados, este porcentaje es de 10,6%. Por último, el 63,9% de la población de entre 18 y 65 años se encuentra entre los primeros cuatro deciles de ingresos laborales, lo que señala una gran desigualdad en la distribución del ingreso.

##### **1.2. Desigualdades laborales según género**

Es interesante desagregar estos valores poblacionales según el género, observando así diferencias significativas entre ambos grupos. En primera instancia, el porcentaje de mujeres categorizadas inactivas supera al 30,9%, mientras que para los varones este valor no llega al 15,0%. Esta duplicación de porcentaje puede ocultar el trabajo no remunerado de cuidados que realizan las mujeres dentro de los hogares. Asimismo, la desocupación también afecta en mayor

medida a las mujeres, siendo su tasa el doble para ellas que, para ellos, 8,4% y 4,3% respectivamente. De la misma manera, los datos muestran una marcada disparidad entre hombres y mujeres en términos de empleo: mientras que solo el 63,3% de las mujeres se encuentra ocupada, el 81,5% de los hombres están empleados.

Al analizar la carga horaria de los trabajos según el género, también se encuentran diferencias. Con respecto a la tasa de subocupación, esta es significativamente mayor en mujeres, con un 13,7% frente al 5,7% en hombres. Esto sugiere que las mujeres tienen más probabilidades de estar empleadas menos de 35 horas semanales y con deseo de trabajar más. La sobreocupación, en cambio, afecta en mayor medida al género masculino: el 34,3% de los varones ocupados trabaja más de 45 horas semanales; mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje es significativamente menor, con un 21,9%.

Con respecto a la calidad o formalidad de los empleos a los que accede cada género, se pueden observar diferencias notables y significativas. Por un lado, entre los asalariados varones, el 75,4% realiza aportes jubilatorios, mientras que sólo el 65,7% de las mujeres asalariadas lo hace, reflejando una brecha de casi 10 puntos porcentuales. Por otro lado, al analizar la cobertura de obra social, el 69,6% de las mujeres asalariadas cuenta con este beneficio, en comparación con el 78,8% de los hombres. En última instancia, se puede apreciar que las mujeres tienen una mayor probabilidad de tener un contrato con fecha de finalización definida que los hombres, aun así, esta brecha es pequeña y no permite generar conclusiones significativas.

En cuanto a los ingresos de la principal ocupación, el 74,7% de las mujeres se encuentra en los primeros cuatro deciles de la muestra, mientras que solo el 50,2% de los hombres está en esta categoría. Esto sugiere que las mujeres están más concentradas en los niveles más bajos de ingresos mientras que los hombres tienen mayores probabilidades de estar en los niveles más altos de ingresos.

Tabla N°2: Indicadores laborales para el total de la población y según género.

	2023			Total
	Femenino	Masculino	Brecha de género	
<i>Población inactiva</i>	30,9	14,8	***	23,1
<i>Tasa de desocupación</i>	8,4	4,3	*	6,2
<i>Población ocupada</i>	63,3	81,5	***	72,1
<i>Población subocupada</i>	13,7	5,7	***	9,3
<i>Población sobreocupada</i>	21,9	34,3	***	28,7
<i>Asalariado con obra social por trabajo</i>	69,6	78,8	**	74,7
<i>Asalariado con contrato con fecha de finalización de trabajo</i>	12,2	9,6	***	10,6
<i>Asalariado que realiza aportes jubilatorios</i>	65,7	75,4	**	70,1
<i>Primeros cuatro deciles de ingreso teniendo en cuenta ingresos de la principal ocupación</i>	74,7	50,2	***	63,9

La significancia se codifica de la siguiente manera: \*\*\*  $p < 0,01$ ; \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

Fuente: elaboración propia en base a INDEC. EPH. Tercer Trimestre 2023.

### 1.3. Desigualdades laborales según nivel educativo

Se describen también los principales hallazgos de las variables laborales segmentando a la población de acuerdo al nivel educativo alcanzado, considerando los siguientes: hasta Primaria Completa, Secundaria Incompleta y Secundaria Completa o superior.

En principio, no se puede precisar una relación entre el nivel educativo y la condición de inactividad laboral, ya que se observa que, en promedio, el 22,5% de las personas de cada nivel educativo están inactivas. Respecto a la tasa de desempleo, los datos muestran que el 8,9% de las personas con primaria completa están desempleadas, la tasa es levemente inferior para aquellos con secundaria incompleta y del 5,0% para quienes la terminaron. En términos de empleo, se observa que el 68,5% de las personas con educación primaria completa están ocupadas. Esta cifra aumenta al 73,7% entre aquellos con educación secundaria incompleta y es ligeramente inferior para quienes tienen la secundaria completa.

En cuanto a la sobreocupación, se puede observar un porcentaje parejo para los tres niveles educativos (alrededor del 29%) mientras que la subocupación, parece afectar más a quienes tienen menor nivel educativo: la tasa es de 13,1% entre las personas con primaria completa,



11,9% entre quienes tienen secundaria incompleta y 7,9% entre los que han completado la secundaria.

Al analizar la calidad de los empleos a los que acceden los asalariados, vemos diferencias significativas en cuanto a los aportes jubilatorios realizados y la cobertura de obra social. Con respecto a la primera variable, el 48,3% de las personas con secundaria incompleta realiza aportes, en comparación con el 77,9% de los que han completado la secundaria. Esta diferencia significativa indica que un mayor nivel educativo está asociado con una mayor probabilidad de tener un trabajo formal. Con respecto a la cobertura de obra social también observamos una situación más favorable para los niveles educativos más avanzados: el 51,7% de las personas con secundaria incompleta cuenta con este beneficio y esta proporción aumenta significativamente al 82,2% para aquellos con secundaria completa.

A su vez, se puede observar una clara disminución del porcentaje de asalariados con fecha de finalización de trabajo a medida que aumenta el nivel educativo. El 18,7% de las personas con primaria completa tiene contrato con fecha de finalización y este porcentaje disminuye casi 10 puntos porcentuales para aquellos con secundaria completa.

Tabla N°3: Indicadores laborales para el total de la población según nivel educativo.

	2023			
	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Brecha de Nivel Educativo
<i>Población inactiva</i>	24,7	19,3	23,7	n.s
<i>Tasa de desocupación</i>	9,0	8,7	5,0	n.s
<i>Población ocupada</i>	68,5	73,7	72,4	n.s
<i>Población subocupada</i>	13,1	11,9	8,0	n.s
<i>Población sobreocupada</i>	29,5	28,6	28,6	n.s
<i>Asalariado con obra social por trabajo</i>	57,5	51,7	82,3	***
<i>Asalariado con contrato con fecha de finalización de trabajo</i>	18,8	10,4	9,6	n.s
<i>Asalariado que realiza aportes jubilatorios</i>	57,5	48,3	77,9	***
<i>Primeros cuatro deciles de ingreso teniendo en cuenta ingresos de la principal ocupación</i>	94,3	78,9	60,8	***

La significancia se codifica de la siguiente manera: \*\*\*  $p < 0,01$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$ ; ns  $p > 0,1$

Fuente: elaboración propia en base a INDEC. EPH. Tercer Trimestre 2023.

## 2. Análisis por grupos etarios

### 2.1. Situación laboral de los Jóvenes

En esta sección se analiza la situación de la población joven de entre 18 y 30 años en Bahía Blanca durante el tercer trimestre de 2023. Este grupo se compone de un 64,0% de ocupados, un 7,6% de desocupados y un 28,4% de inactivos.

En cuanto a la condición de inactividad, se observa que un 31,2% de las mujeres jóvenes se encuentran inactivas, mientras que para los varones este porcentaje es menor, alcanzando un 25,8%. Las principales causas de inactividad se dividen mayormente entre estudiantes y aquellos que se dedican a las labores del hogar. Los primeros están representados por un 84,8% y los segundos con un 7,3%; mientras que el 7,9% de los jóvenes inactivos son rentistas o tienen alguna discapacidad. Asimismo, la tasa de desempleo joven, medida sobre la población económicamente activa joven tiene un valor alto 10,6%

Respecto a la condición de los ocupados jóvenes, la mayoría son obreros o empleados (un 83,1%), mientras que en segundo lugar se ubican los cuenta propistas (13,7%). Al observar el nivel educativo según la condición de actividad, se encuentra que, en promedio, el 70,9% de los jóvenes con primaria completa están ocupados. Este porcentaje aumenta considerablemente para aquellos con mayor nivel educativo alcanzado, siendo que el 91,0% de los jóvenes con secundario completo están ocupados, porcentaje similar para aquellos con secundaria incompleta.

Respecto al nivel de intensidad laboral en los jóvenes, más del 65,7% de los ocupados jóvenes tiene ocupación plena mientras que un porcentaje menor, 19,0%, tiene sobreocupación horaria. Es interesante observar que, entre los jóvenes que soportan mayores cargas horarias laborales, en su mayoría son varones (64,5%). A su vez, se observa que el 15,3% de la PEA entre 18 y 30 años está subocupado, es decir que trabaja menos de 35 horas semanales y quisiera trabajar más.

Otro indicador de la calidad del trabajo de los jóvenes es el acceso que tienen los asalariados a beneficios como la realización de aportes jubilatorios o el hecho de tener o no obra social. Respecto al primero, se puede observar que solo el 49,5% de los jóvenes asalariados tiene un empleo registrado. Asimismo, hay una importante correlación entre nivel educativo y trabajo

registrado ya que sólo el 12,4% de los jóvenes con secundaria incompleta tiene trabajo registrado mientras que este porcentaje asciende a 87,6% para aquellos con secundaria completa. Con respecto a la cobertura de salud de los jóvenes asalariados vemos que el 42,0% no cuenta con este beneficio y cuando analizamos su composición según nivel educativo, vemos que a medida que este aumenta, hay mayores probabilidades de tener empleo con cobertura de salud.

Otra variable que podemos analizar es la distribución de ingresos laborales y se observa un gran porcentaje de jóvenes que tiene ingresos bajos en relación a la población en general. El 78,2% de los jóvenes se encuentra en los cuatro deciles más bajos de ingresos y a su vez, se observa nuevamente un mayor porcentaje de mujeres que varones en estos deciles.

## 2.2. Análisis comparativo para jóvenes y adultos - 2003 vs 2023

Al analizar la composición de ambas cohortes demográficas, jóvenes de entre 18 a 30 años y adultos de 31 a 65 años, vemos que se dan evoluciones distintas a lo largo de los veinte años de análisis, de 2003 a 2023.

Las diferencias que caracterizan ambos grupos no solo se limitan a lo laboral, sino que también se observan cambios significativos respecto al nivel educativo. Los jóvenes tienen un mayor porcentaje de niveles educativos altos, especialmente concentrado en secundaria completa tanto en 2003 como en 2023. A su vez, se observa una gran disminución de jóvenes con primaria completa en estos años, permitiendo que puedan avanzar hacia siguientes niveles educativos. De igual manera, hay un porcentaje importante de jóvenes de 18 a 31 años con secundaria incompleta, incluso, este valor ha aumentado de 2003 a 2023. Lo contrario ocurre en los adultos, con un mayor porcentaje de niveles educativos bajos, el 35,2% de adultos en 2003 tenían solo primaria completa y este valor disminuye un 51,0% para 2023. Asimismo, se puede observar una disminución en el nivel educativo incompleto y un aumento en el secundario completo en adultos entre estos años, lo cual se debe a las políticas de finalización de este nivel para aquellos fuera de la edad escolar, como lo son el plan FinEs (Finalización de Estudios Primarios y Secundarios), los Centros de Educación de Nivel Secundario (CENS), bachilleratos populares, entre otros.

De igual manera, el nivel educativo sigue siendo, en promedio, más alto para los jóvenes tal como lo demuestran estudios como CEPAL (2022), Marinho (2007) y Chávez Molina (2023). Este resultado es estadísticamente significativo para Bahía Blanca.

Tabla N°4: Evolución de niveles educativos según rango etario.

	2003			2023			Variación 2003/2023	
	Jóvenes	Adultos	Brecha Jóvenes/Adultos	Jóvenes	Adultos	Brecha Jóvenes/Adultos	Jóvenes	Adultos
Primaria Completa	12,2	35,2	23,0	4,0	17,2	13,3	-67,3	-51,0
Secundaria Incompleta	18,0	18,6	0,5	22,4	14,7	-7,7	24,3	-20,9
Secundaria Completa	69,8	46,3	-23,5	73,6	68,1	-5,5	5,5	47,1

*Fuente: elaboración propia en base a INDEC. EPH. Tercer Trimestre 2003 y 2023.*

Al analizar la participación en el mercado laboral en 2003, el 30,6% de los jóvenes era económicamente inactivo, comparado con el 22,6% de los adultos, lo que resultaba en una brecha de 8 puntos porcentuales. Para 2023, estos porcentajes se redujeron aproximadamente 2 puntos porcentuales en cada grupo, lo que resulta en una brecha relativamente constante. La variación porcentual del 2003 al 2023 muestra una disminución del 7,3% en la proporción de jóvenes inactivos y una disminución del 11,3% entre los adultos. La persistencia de una proporción significativa de jóvenes inactivos puede reflejar dificultades en la integración al mercado laboral o bien la continuación de estudios.

En segundo lugar, la tasa de desempleo para los jóvenes era de 26,9% en 2003, en comparación con el 8,8% de los adultos, resultando en una brecha de 18,1 puntos porcentuales. En 2023, estos porcentajes se redujeron de manera considerable a 10,6% para los jóvenes y 4,1% para los adultos, disminuyendo la brecha a un tercio de lo que sucedía en 2003. La variación porcentual del 2003 al 2023 muestra una significativa disminución del 60,6% en la proporción de jóvenes desocupados y una disminución del 53,9% entre los adultos. Estos resultados evidencian una notable reducción en la tasa de desocupación entre los jóvenes, aunque aún persiste una brecha en comparación con los adultos.

En el año 2003, el 50,7% de los jóvenes estaban ocupados, en comparación con el 70,6% de los adultos, lo que representa una brecha de 19,9 puntos porcentuales a favor de los adultos. Para el año 2023, la tasa de empleo de los jóvenes aumentó al 64,0%, mientras que la de los adultos subió al 76,7%, reduciendo la brecha a 12,7 puntos porcentuales. Se aprecia un incremento de variación absoluta mayor para los jóvenes que para adultos entre 2003 y 2023. En términos

relativos, esto se traduce en un aumento del 26,3% para los jóvenes y del 8,7% para los adultos. Esta evolución indica una mejora significativa en la tasa de ocupación juvenil en las dos décadas transcurridas, aunque la brecha en la ocupación entre jóvenes y adultos sigue siendo notable.

En el año 2003, en promedio, el 36,8% de tanto jóvenes como adultos ocupados trabajaban más de 45 hs semanales. Sin embargo, para el año 2023 se abrió una brecha, sustancial, ya que la tasa de sobreocupación de los jóvenes disminuyó a 18,1%, mientras que la de los adultos también disminuyó, pero significativamente menos, situándose en 32,5%. Estos datos revelan una mejora en términos de reducción de la sobreocupación entre los jóvenes, aunque la brecha con los adultos se ha ampliado en las dos décadas transcurridas.

Cuando analizamos la subocupación, se da la situación contraria: vemos que en realidad hay una mejora considerable en los últimos veinte años para los adultos, pero no así para los jóvenes. La brecha se amplía de 2,4 a -6,6 puntos porcentuales, ya que, en 2003, el 15,7% de los jóvenes se encontraba subocupado mientras que esta tasa era del 18,1% para los adultos. Por otro lado, para 2023 los valores cambian a 14,2% para los jóvenes y 7,6% para los adultos. La variación porcentual muestra que, para los jóvenes, hubo una disminución del 9,5% en la tasa de subocupación, mientras que para los adultos se registró una disminución del 58,2%.

El mayor porcentaje de ocupados representa a asalariados, tanto para jóvenes como para adultos, es por ello que interesa analizar la calidad de trabajo obrero o empleado mediante variables como el acceso a obra social, la realización de aportes o si el contrato tiene fecha de finalización.

En primer lugar, la cobertura de salud en el año 2003 alcanzaba el 46,2% de los jóvenes asalariados en comparación con el 64,5% de los adultos, lo que daba lugar a una brecha de 18,2 puntos porcentuales. Para el año 2023, estas cifras se incrementaron levemente a 58,0% para los jóvenes y en mayor medida para los adultos, alcanzando al 81,7%, lo que significó una ampliación de la brecha a 23,7 puntos porcentuales. Estos datos sugieren que, aunque la cobertura de obra social ha mejorado para ambos grupos, la brecha se ha ampliado, indicando una mejor calidad de empleo para los adultos en comparación con los jóvenes.

En segundo lugar, analizamos los aportes jubilatorios realizados por cada cohorte demográfica. Se observa que, en 2003, el 42,9% de los jóvenes realizaba aportes, frente al 59,2% de los

adultos, con una brecha de 16,3 puntos porcentuales. Para el 2023, los porcentajes se incrementaron a 49,5% para los jóvenes y 79,4% para los adultos, con una brecha significativamente mayor, alcanzando los 29,9 puntos porcentuales. Esto indica una mejora en la calidad del empleo en ambos grupos, pero relativamente mayor para los adultos.

En tercer y último lugar respecto a la calidad de trabajo, se observa el porcentaje de asalariados que tienen contratos con una fecha de finalización definida, resultando un mejor indicador mientras menor sea el porcentaje. En 2003, el 26,3% de los asalariados jóvenes tenía una fecha de finalización de trabajo, en comparación con el 15,3% de los adultos, con una brecha de 11,0 puntos porcentuales a favor para los adultos. Para 2023, estos valores disminuyeron a 22,5% para los jóvenes y 5,6% para los adultos, con una brecha que creció a 16,9 puntos porcentuales. Estos datos sugieren que la seguridad laboral ha mejorado más notablemente para los adultos que para los jóvenes, indicando una mejor calidad de empleo para los primeros.

Es interesante analizar los ingresos de la principal ocupación de tantos jóvenes y adultos y su evolución. Para ello, dividimos en deciles a la población total y los ingresos encontrando que, en 2003, el 56,9% de los jóvenes pertenecía a los primeros cuatro deciles de ingresos, en comparación con el 39,8% de los adultos, lo que resultaba en una brecha de 17,1 puntos porcentuales. Sin embargo, preocupa aún más la situación que se da en el año 2023, ya que estos porcentajes se incrementaron a 79,8% para los jóvenes y 56,8% para los adultos. Es decir que no solo aumentan los porcentajes de población tanto adulta como joven en los primeros cuatro deciles, sino que también se amplía la brecha a 23 puntos porcentuales.

Estos resultados indican que, aunque ambos grupos han visto un aumento en la proporción de individuos en los primeros deciles de ingresos, los jóvenes están sobrerrepresentados en estos deciles en comparación con los adultos. Esto sugiere que los jóvenes tienen empleos de menor calidad, con menores ingresos y con menos horas, lo que coincide con los altos porcentajes de subocupación. Esta tendencia también refleja una ampliación de la brecha en la distribución de ingresos entre jóvenes y adultos.

Tabla N°5: Evolución de indicadores laborales según rango etario.

	2003			2023			Variación 2003/2023	
	Jóvenes	Adultos	Brecha Jóvenes/Adultos	Jóvenes	Adultos	Brecha Jóvenes/Adultos	Jóvenes	Adultos
<i>Población inactiva</i>	30,6	22,6	-8	28,4	20	-8,4	-7,3	-11,3
<i>Tasa de desocupación</i>	27,0	8,8	-18,1	10,6	4,1	-6,5	-60,6	-53,9
<i>Población ocupada</i>	50,7	70,6	19,9	64	76,7	12,7	26,3	8,7
<i>Población subocupada</i>	15,7	18,1	2,4	14,2	7,6	-6,6	-9,5	-58,2
<i>Población sobreocupada</i>	35,7	37,9	2,3	18,1	32,5	14,4	-49,2	-14,4
<i>Asalariado con obra social por trabajo</i>	46,2	64,5	18,2	58	81,7	23,7	25,4	26,7
<i>Asalariado con contrato con fecha de finalización de trabajo</i>	26,3	15,3	-11	22,5	5,6	-16,9	-14,7	-63,4
<i>Asalariado que realiza aportes jubilatorios</i>	42,9	59,2	16,3	49,5	79,4	29,9	15,4	34,1
<i>Primeros cuatro deciles de ingreso teniendo en cuenta ingresos de la principal ocupación</i>	56,9	39,8	-17,1	79,8	56,8	-23	40,2	42,6

*Fuente: elaboración propia en base a INDEC. EPH. Tercer Trimestre 2003 y 2023.*

## ANÁLISIS CUALITATIVO

En el análisis de las entrevistas se realiza primero un recorrido por los aspectos educativos, tanto del entrevistado, como familiares (Sección 1). Además, se profundizan aspectos como el rol de la familia en el estudio, factores socioeconómicos determinantes en la finalización de los estudios de los entrevistados y la percepción de los mismos respecto a la utilidad de la educación en ámbitos de trabajo.

En segundo lugar, se indaga en las condiciones de trabajo a las que acceden los jóvenes (Sección 2). Para ello, se comienza analizando los tipos, cantidad y calidad de los trabajos que tienen o han tenido los entrevistados. Luego, se procede a describir la inserción laboral detallando los modos de encontrar trabajo que han utilizado, profundizando en la “red de contactos” como principal factor. Además, se identifican las distintas aptitudes y aspectos que los reclutadores tienen en cuenta (desde la óptica de los entrevistados) para contratar a un nuevo empleado. Por último, en esta sección se analizan las características de los trabajos a los cuales han accedido los jóvenes, subdividiendo en tipos de trabajos (trabajos feminizados, físicos, nocturnos y rutinarios) y los salarios a los que acceden los jóvenes.

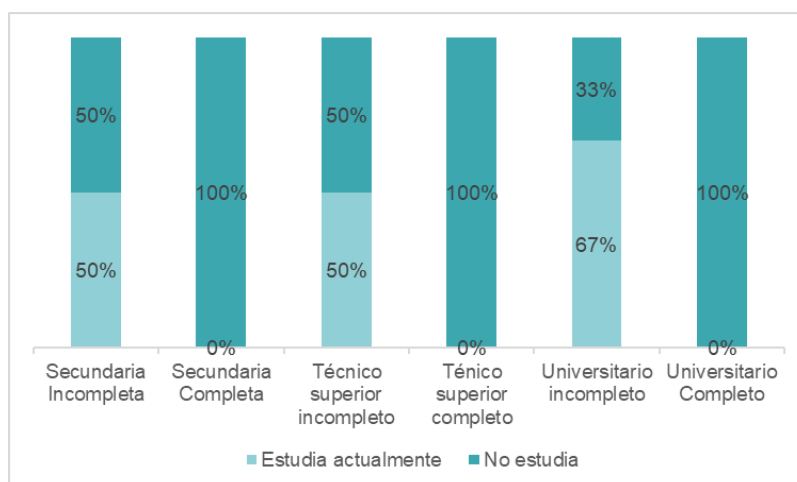
En última instancia, se presenta una sección relacionada con competencias digitales en donde se profundiza en las perspectivas de los jóvenes respecto a las mismas (Sección 3). Por un lado, se analiza si estas competencias son relevantes hoy en día para el ámbito laboral, tanto para la contratación como para la realización de actividades. Por otro lado, se analiza la visión de los entrevistados respecto al reemplazo tecnológico en los puestos de trabajo y los avances digitales para la realización de tareas.

El análisis de los datos recogidos mediante las entrevistas se organizó a partir de los factores emergentes que aparecieron de manera recurrente en las respuestas de los entrevistados. Así, fue posible establecer diferentes dimensiones temáticas, relacionadas a la equidad en educación, la brecha de género, las TIC y las características de los mercados de trabajo de los jóvenes.

### 1. Aspectos educativos

En cuanto al nivel educativo de los entrevistados, se observa una amplia diversidad, desde secundaria incompleta hasta educación terciaria y universitaria completa, aunque ningún entrevistado reportó haber finalizado únicamente la educación primaria o tenerla incompleta. Además, entre aquellos que tienen el nivel universitario incompleto, cuatro continúan estudiando (un 33%), como es posible verlo en el siguiente gráfico.

Gráfico n°1: Porcentaje de entrevistados que estudian, según máximo nivel educativo alcanzado.

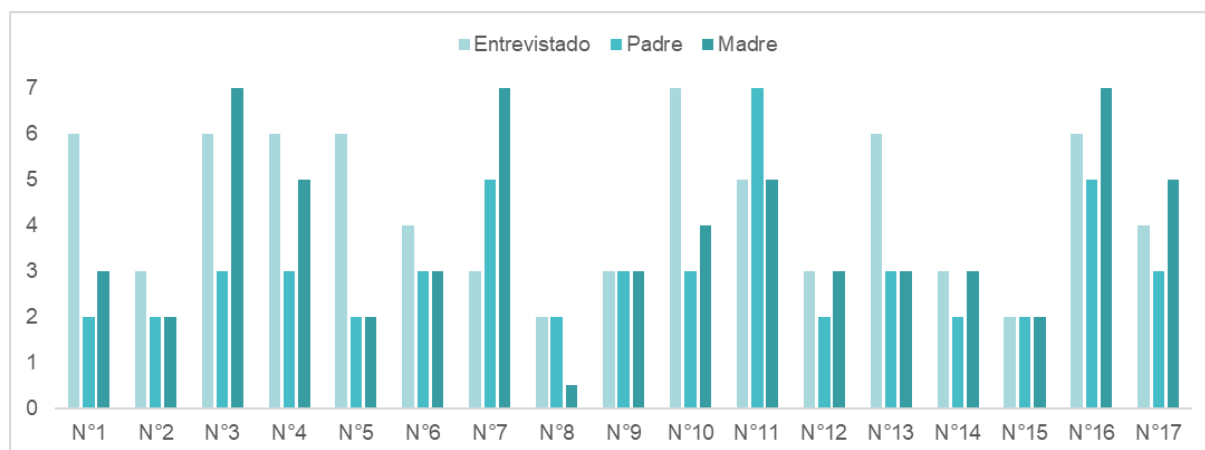


*Fuente: elaboración propia en base a entrevistas.*

De acuerdo con los datos recabados, se observa que la mayoría de los jóvenes entrevistados alcanzaron niveles educativos superiores a los de sus padres (ver graf. 2). Mientras que una proporción significativa de los adultos reporta niveles de educación secundaria incompleta y completa, los jóvenes entrevistados destacan por tener un mayor acceso a la educación terciaria o universitaria. Este patrón observado entre los entrevistados podría estar reflejando una situación de movilidad educativa intergeneracional, asociado posiblemente con políticas de acceso a la educación y cambios en las expectativas sociales sobre la formación académica.



Gráfico n°2: Nivel educativo del entrevistado y sus padres.



*Fuente: elaboración propia en base a entrevistas.<sup>1</sup>*

Se puede observar entonces que siete de los entrevistados presentan niveles educativos mayores a ambos padres y solo se presenta un caso cuyo nivel educativo alcanzado es inferior a ambos padres. La percepción de los jóvenes sobre la diferencia en los niveles educativos respecto a generaciones previas se vincula, según sus palabras, a las crecientes exigencias del mercado laboral:

“Lo que pasa es que los tiempos cambiaron mucho. Por ahí antes, conseguir trabajos sin estudios era más factible, o se empezaba bien de abajo. En cambio, ahora, en cualquier lugar que vos necesites entrar a trabajar te piden estudios secundarios. Y si lo podés complementar con algún terciario, con alguna tecnicatura, mejor.” (*entrevistado N°12*)

“Desde ya igual te digo que en ningún trabajo como el mío necesitas tener secundario, pero es lo que te exigen. O sea, es como un requisito que te piden todos los laburos.” (*entrevistado N°2*)

En comparación con generaciones anteriores, el acceso y la continuidad en la formación académica parecen ser percibidos por los jóvenes como un requisito casi indispensable para alcanzar mejores oportunidades laborales.

<sup>1</sup> Para este gráfico se ha dado un valor a cada nivel educativo: Primario Incompleto: 0,5; Primario Completo: 1; Secundario Incompleto: 2; Secundario Completo: 3; Terciario Incompleto: 4; Terciario Completo: 5; Univ. Incompleto: 6; Univ. Completo: 7.

### 1.1. Apoyo familiar y rol de estudio

El apoyo familiar surge como un factor importante en la trayectoria educativa de los entrevistados. En numerosos casos, los padres desempeñaron un rol activo en la continuidad de los estudios, al proporcionar un entorno que valoraba la educación:

(Respecto a los padres) “Su prioridad siempre fue la escuela, como que yo nunca la deje de lado.” (*entrevistado N°2*)

“El apoyo a nivel familiar, a nivel hogar fue muy importante. En mi casa lo único que tenía que hacer era estudiar, entonces creo que es importante partir de eso, que tuve unos padres que siempre priorizaron el estudio por encima de otras actividades.” (*entrevistada N°1*)

Sin embargo, el apoyo familiar no siempre garantiza que los jóvenes permanezcan en el sistema educativo. Se presentaron casos en los que, a pesar de la ayuda y el aliento de los padres para que los hijos terminen sus estudios, circunstancias personales los llevan a priorizar su trabajo.

(*Refiriéndose al hecho de abandonar el secundario*) “No, ellos siempre me dieron todo, pero yo no quería hacer las cosas, tampoco ellos eran culpables. Y ellos me obligaban a que estudie, pero yo no quería eso.” (*entrevistado N°15*)

“Ellos siempre quisieron que yo estudie, pero nunca me dijeron dejá el trabajo para terminar de estudiar, lo decidí yo. Fue totalmente voluntario. El apoyo de ellos fue siempre estar presentes, lo cual está bueno. Siempre viví en la casa de mis padres así que siempre tuve ese apoyo.” (*entrevistado N°13*)

Estas experiencias reflejan la diversidad de dinámicas familiares y de circunstancias individuales en las trayectorias educativas. Aunque el respaldo de la familia puede facilitar el acceso y la permanencia en el sistema, no siempre es suficiente para garantizar la continuidad de los estudios. Factores como las aspiraciones personales, las oportunidades laborales y las dificultades para compaginar estudio y trabajo juegan un papel crucial en las decisiones de los jóvenes.

## 1.2.Presiones familiares en el estudio

Si bien el apoyo familiar se presenta como un elemento positivo en las trayectorias educativas de los entrevistados, también emergen relatos que evidencian presiones relacionadas con las expectativas familiares. Estas presiones, aunque dirigidas a promover el estudio, pueden generar tensiones y condicionamientos en las decisiones académicas y profesionales de los jóvenes.

Por un lado, algunos entrevistados relatan la urgencia que percibían de sus familias para culminar los estudios en un tiempo determinado:

“Mi mamá siempre me acompañó, los dos igual, me acompañaron siempre en el estudio. Mi papá era mucho más tajante, no sé, por decirte... ‘acuérdense que ustedes a los 25 se quedan sin obra social’.” (*entrevistado N°3*)

En otros casos, las presiones se manifiestan en el plano emocional, donde expectativas académicas elevadas generan frustraciones y estrés, especialmente cuando los jóvenes enfrentan dificultades en sus trayectorias educativas:

“Económicamente mi familia siempre me apoyó, me decían que no querían que trabajara porque la prioridad era el estudio. (...) Con la anterior carrera me sentía más presionada porque yo no lograba aprobar matemática y ellos por ahí me hacían sentir mal porque no podía sacarla y eso me frustraba. En ese momento siempre sentía la presión de ellos porque cuando me iba mal, ya sabía qué comentarios me iban a hacer y eso también me afectó un poco con lo de dejar la carrera.” (*entrevistado N°6*)

Adicionalmente, se identifican casos en los que las presiones familiares no solo se orientan a completar los estudios, sino también a condicionar la elección de la carrera. Esto puede limitar las aspiraciones de los jóvenes, priorizando decisiones que se alineen con las expectativas o preferencias de los padres:

“Cuando fue la muestra de carreras, me había enganchado mucho con Ingeniería Industrial. Se lo comenté a mi papá y me dijo: ‘Ni en pedo vas a estudiar eso’. Y nada, después con el paso del tiempo fui viendo y terminé optando por otra cosa (...), a mi

papá también le gustaba esta otra carrera. Entonces, me incliné por este lado.”  
(*entrevistado N°10*)

### 1.3. Condicionamientos socioeconómicos y dificultades para conciliar trabajo y estudio

La situación socioeconómica emerge como un factor determinante en las trayectorias educativas de los jóvenes entrevistados, especialmente en aquellos provenientes de hogares con menores ingresos. Para algunos, la necesidad de contribuir económicamente desde edades tempranas dificulta o posterga la continuidad de sus estudios, incluso cuando el entorno familiar expresa su apoyo hacia la educación. Un caso ilustrativo es el del entrevistado N° 8, quien, a pesar de asistir al turno nocturno para finalizar la escuela secundaria, enfrenta la carga de equilibrar trabajo y estudio:

“Quiero terminar el secundario, porque me obligan. Y laburo porque quiero depender de mí mismo. (...) Mi familia quiere que estudie, el cabeza dura que no quiere estudiar soy yo, no quiero saber nada de eso” (*entrevistado N° 8*)

Sin embargo, en muchos casos, las demandas de trabajo generan un desgaste físico y mental que dificulta la posibilidad de conciliar estudio y trabajo, lo que provoca que los jóvenes prioricen el trabajo por encima del estudio:

“Estuve dos años intentando trabajar y estudiar al mismo tiempo. El trabajo lo conseguí para conseguir experiencia pero después ves la plata y te gusta. En principio dejé el estudio para trabajar. Tiempo después renuncié para poder estudiar. Es imposible hacer las dos. Al menos para mí, para ese trabajo que era pesado. No era un trabajo de mediodía y eso. Era un trabajo muy físico y a la noche llegaba con mucho cansancio.”  
(*entrevistado N°13*)

“¿Alguna vez pensaste en dejar el estudio?” (*entrevistadora*)

“Si, he dejado, porque no me daban los tiempos con el laburo.” (*entrevistado N°8*)

Estas experiencias resaltan la tensión entre las necesidades económicas inmediatas y los beneficios a largo plazo que ofrece la educación. Si bien los jóvenes reconocen la importancia del estudio como un mecanismo para mejorar su futuro laboral, las limitaciones estructurales

de su entorno socioeconómico restringen su capacidad de continuar con su formación de manera ininterrumpida.

#### 1.4.La educación como herramienta de diferenciación laboral

En el análisis de las entrevistas, emerge la percepción de la educación como un mecanismo fundamental para destacarse en el ámbito laboral, especialmente en ocupaciones consideradas de alta oferta. Este enfoque se relaciona con lo que se conoce como efecto fila (Casella, 2021), que implica la necesidad de desarrollar habilidades o adquirir conocimientos específicos que permitan diferenciarse del resto de los trabajadores.

“(…) siempre me decían que, si voy a ser por ejemplo mecánico, que no quede como un simple mecánico, que hay muchos, que me destaque y que sea mejor en eso.”  
(entrevistado N°7)

Este testimonio evidencia la valoración de la excelencia y la especialización como estrategias para superar la competencia en un mercado laboral cada vez más exigente, destacando el papel de la educación y la formación como herramientas clave para mejorar la empleabilidad y las oportunidades de desarrollo.

## 2. Las condiciones de trabajo

### 2.1.Experiencias laborales

Del análisis general de las entrevistas realizadas, se observa que los 17 jóvenes participantes han acumulado un total de 74 experiencias laborales a lo largo de sus vidas. Entre estos trabajos se mencionan solo algunos ilustrativos: dar clases particulares de alguna asignatura, hacer jardinería, cuidado de niños, modelaje, ayudante de albañil, pasantías en diversas empresas, mozo/a en cafeterías, cadete, sereno, trabajo en discotecas, en peloteros para niños, en empresas privadas y públicas. Las siguientes tablas detallan las experiencias laborales de cada entrevistado:

Tabla n°6: Experiencias laborales de los entrevistados.

Experiencias laborales	Entrevistados								
	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7	N°8	N°9
N°1	Particular	Jardinería	Food truck	Asistencia en armado de evento	Ayudante de albañil	Atención al público	Ayudante de albañil	Mercado - asistencia en bolsas	Comida rápida
N°2	Cuidado de niños	Ayudante de albañil	Cuidado de niños	Supermercado mayorista - repartidor	Repositor en supermercado	Administración en empresa familiar	Obrero de empresa	Ayudante de albañil	Streams
N°3	Encuestadora	Repositor de supermercado	Salón de fiestas para niños	Asistencia en colocar sistema de riego	Obrero de empresa	Cuidado de niños	Obrero de empresa	Medio oficial de albañil	Comida rápida
N°4	Maquilladora de eventos	Repositor de supermercado		Modelo para showroom			Obrero de empresa		
N°5	Encuestadora			Atención al público					
N°6	Pasantía en empresa			Dibujante técnico (CAD)					
N°7	Tutor en depto. de universidad								

Tabla n°6: Experiencias laborales de los entrevistados (continuación)

Experiencias laborales	Entrevistados							
	N°10	N°11	N°12	N°13	N°14	N°15	N°16	N°17
N°1	Mozo - Cafetería	Pizzería	Pintor	Atención al público - Locutorio	Asistencia en trabajo de campo	Ayudante de albañil	Arreglar computadoras	Asistencia en trabajo de campo
N°2	Club nocturno	Club nocturno	Ayudante electromecánico	Obrero de empresa	Apicultor		Venta de pastas	Obrero de empresa
N°3	Pasantía en empresa		Obrero de empresa	Sereno	Obrero de empresa		Juegos NFT	Obrero de empresa
N°4	Administrativo en empresa		Obrero de empresa	Sereno			Venta de impresiones 3D	
N°5	Cadete		Obrero de empresa	Club Nocturno			Comida rápida	
N°6	Financiera			Sereno			Emprendimiento de muebles	
N°7				Obrero de empresa			Editor de videos	
N°8				Pizzería				
N°9				Obrero de empresa				
N°10				Obrero de empresa				
N°11				Clases de disciplina				

*Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas realizadas.*

Resulta notable que un número tan reducido de jóvenes haya acumulado una cantidad significativa de trabajos en su corta edad. Además, estos trabajos son erráticos y de poca

duración, lo que refleja características propias del mercado laboral juvenil. Los jóvenes entrevistados relatan haber buscado trabajos compatibles con su estudio, tanto por ser trabajos de verano, de medio tiempo, de fin de semana o a demanda, en los que pudieran coordinar con algún compañero los horarios a cubrir, siendo la flexibilidad un criterio prioritario, entre otros. También se presentan situaciones en las que los jóvenes tuvieron que abandonar sus estudios para trabajar y otras en las que buscaban trabajos a tiempo completo y no encontraban. Estas circunstancias ilustran no sólo la fragilidad del empleo juvenil, sino también las tensiones entre la necesidad de sostenerse económicamente y la aspiración de continuar con su formación educativa.

Del total de experiencias laborales de los entrevistados, un 70,3% corresponde a empleos sin registro formal, lo que refleja una alta incidencia de la informalidad en sus trayectorias laborales. Sólo dos reportaron haber tenido más experiencias en trabajos registrados que no registrados, lo que destaca la predominancia de la informalidad como principal forma de inserción laboral para la mayoría.

Este patrón podría estar vinculado a factores como la edad, la falta de experiencia previa o las condiciones que requieren en sus puestos de trabajo quienes estudian y trabajan simultáneamente.

## 2.2. Inserción en el mercado laboral

### *Búsqueda de trabajo*

Un aspecto clave del mercado laboral juvenil es el modo en que los jóvenes consiguen sus primeros trabajos y las entrevistas revelaron una variedad de experiencias y estrategias utilizadas para ello. Algunos entrevistados obtuvieron sus primeros trabajos a través de contactos familiares o redes de amigos, mientras que otros lograron insertarse laboralmente mediante la presentación de currículums, postulaciones en plataformas digitales como LinkedIn, o el apoyo de instituciones que ofician de intermediarias, como consultoras laborales, programas ofrecidos por la Universidad Nacional del Sur y programas de inserción laboral de la municipalidad. También se identificaron vías más informales, como la participación en grupos de WhatsApp dedicados a la búsqueda laboral en Bahía Blanca. Por otro lado, algunos jóvenes han optado por generar sus propios ingresos, por ejemplo, a través de actividades como

el streaming en diversas plataformas digitales, lo que les permitió acceder a una fuente de ingresos autónoma.

Sin embargo, aunque pueda ser visible una gran variedad de modos de acceso a los empleos, de las entrevistas surge que el modo más habitual para conseguir un trabajo es mediante contactos de conocidos, tanto amigos como familiares. Al respecto, los entrevistados hacen referencia a la importancia de poseer vínculos al momento de buscar un puesto laboral:

“Otra cosa que nos tira abajo por ahí es el contacto, porque tan solo con mandar el curriculum no haces mucho. Además, si tenés algún conocido en la empresa por la que te postulas, es como que entras de cabeza (...)” *(entrevistado N°6)*

“*(Cuenta cómo consiguió el trabajo que tiene actualmente)* (...) Como él *(Refiriéndose al tío)* lleva varios años trabajando ahí, sabía que en ese sector estaban buscando gente. Entonces, él me dijo que había esa posibilidad, que estaba en la página y que lo mande. (...) Yo siento que ser su sobrino ayudó en esa decisión *(de quedar en la empresa)*” *(entrevistado N°12)*

Sin embargo, una característica común que tuvieron las experiencias de los jóvenes entrevistados es que estos trabajos obtenidos por intermedio de familiares y amigos les dieron acceso a trabajos temporales y sin registro, conocidos como ‘changas’. Por otro lado, aquellos que no tenían contactos que les presentaran oportunidades laborales, se enfrentaron a mayores dificultades en ser contratados mediante el envío de CV o las páginas de las empresas. Esto fue relatado a través de las situaciones de estrés que les genera la búsqueda laboral a quienes no poseen los vínculos profesionales suficientes:

“(...) me acuerdo que un día salí a caminar, ya estaba medio resignado, cansado, pensando: ‘Bueh, tanto va a costar agarrar un laburo’. Y ahí estaba diciendo: ‘¿Por qué no tengo un tío en alguna distribuidora, algo así, para que me recomienden?’” *(entrevistado N°11)*

Cuando se le consulta al entrevistado cuánto tiempo pasó entre su primera búsqueda laboral y su primer trabajo, señaló que fue de un año y dos meses. Otro testimonio también refleja en sus frases el tiempo que tuvo que esperar hasta encontrar su primer trabajo en Bahía Blanca:



“En lo personal pensaba que iba a poder conseguir trabajo más fácil al volver acá (*a Bahía Blanca*) y estuve varios meses sin trabajo, con algunas entrevistas. Pero, bueno, se ve que, obviamente, la competencia es muy fuerte.” (*entrevistado N°12*)

Otros entrevistados, al no poseer contactos que les permitan acceder a puestos de trabajo, optaron por registrarse en consultoras, o programas de la municipalidad que les brindaban experiencias en trabajos cortos, permitiendo acceso a contactos y experiencias diversas.

“Ya no se entrega más físico el CV, entonces sabía por mi hermana de la existencia de las consultoras. Entonces entré a la página a consultar a Randstad, cargué mis datos y al tiempito me llamaron para el trabajo de la empresa de sillas.” (*entrevistado N°5*)

Respecto a programas políticos, en las entrevistas se menciona uno en particular, denominado “Acciones de entrenamiento para el trabajo”. Es un programa nacional y gestionado por el municipio, que busca y logra abaratar los costos de empresas privadas o emprendimientos pequeños, compartiendo con estos el costo de la formación y del entrenamiento de los aprendices. La municipalidad actúa como intermediaria, contratando a jóvenes interesados en ingresar al mercado laboral y conectándolos con las empresas. El programa establece un contrato de media jornada (cuatro horas diarias) con una duración de cuatro meses. Al finalizar el período, en caso de que la empresa quiera contratar de forma permanente al “entrenado” (tal como lo menciona el contrato), deberá hacerlo fuera del marco del programa.

De esta manera, no solo se facilita la inserción laboral, sino que también se le permite a los jóvenes adquirir experiencias en distintos rubros, acceder a trabajo registrado y establecer contactos profesionales. Un ejemplo concreto es el caso del entrevistado N°13, quien tras haber participado del programa fue llamado por la misma empresa dos años después para ser contratado de manera informal (sin registro), pero de modo permanente, de algún modo el programa le dio la oportunidad de mostrar sus capacidades y, al mismo tiempo, crear vínculos:

“Me comentan que cuando al chico que tenía que reemplazar le agarra la hernia, los dueños preguntaron, ‘¿A quién podemos llamar?’ Y mis compañeros se acuerdan de mí, de que había hecho esos meses de laburo. Esos años que yo no estuve, nos seguimos juntando en un par de asados y justo en febrero de ese año había pasado a tomar mate y compartir algo y les comenté que estaba buscando trabajo.” (*entrevistado N°13*)

### *Características que se buscan en los jóvenes al contratarlos*

Se le consultó a los entrevistados cuáles eran las características que consideraban que se buscan en los jóvenes al contratarlos, qué sentían que era valorado en las entrevistas que habían tenido, qué les fue consultado, etc. Las respuestas, si bien parten de la importancia de la educación formal, y tener secundario completo de mínima, luego se inclinan por la experiencia, aptitudes y valores que pueda llegar a tener el postulante.

Por ejemplo, el entrevistado N°12, en primera instancia, ha tenido experiencia en distintas empresas de generación y abastecimiento de energía y servicios, los aspectos que prioriza al ser contratado tienen que ver con la educación formal y título universitario:

“Se busca mucha gente, principalmente que tenga experiencia en el sector o si no, gente que posea algún título más grande, sea una ingeniería o algo parecido.” (*entrevistado N°12*)

Sin embargo, se observa la importancia de complementar distintos aspectos de la carrera profesional y no solamente los relacionados al estudio:

“Entonces me preguntaba: ‘Che, ¿qué me hace falta?’ Y claro, de repente veía mi currículum. Y sí, mi currículum decía ‘Licenciado en economía’, pero no decía más que eso. Entonces, uno ve que las empresas buscan aptitudes que yo en ese momento no tengo. Entonces, nada, como que yo veo, que para el joven inexperto se le viene como, por así decirlo, un mundo encima.” (*entrevistado N° 10*)

En esta línea, otros entrevistados, resaltaron la dificultad que los jóvenes tienen en conseguir trabajo bien remunerado y registrado, debido a que estos suelen ser puestos para los que se exige mucha experiencia:

“Creo que sí hay oportunidades porque cuando toman las entrevistas, no ponen límites de edad, dan la oportunidad. Pero siempre termina pesando el tema de la edad porque la relacionan con madurez y experiencia.” (*entrevistada N°6*)

“Es bastante difícil para un joven conseguir trabajo porque buscan gente con mucha experiencia o personas mayores. Siempre te piden muchas cosas y por eso los jóvenes

terminan consiguiendo trabajo informal o trabajo en negro, o algún trabajo en blanco que paguen muy poco.” (*entrevistado N°17*)

Respecto al rubro de la albañilería, el entrevistado N°8 señala que suelen pedir responsabilidad y constancia en el trabajo más que experiencias laborales o estudios completos. Sin embargo, la baja paga y las condiciones de trabajo extenuantes hacen que los jóvenes no tengan incentivo a permanecer en estos trabajos:

“Hoy te piden la responsabilidad. Son muy pocos pibes que tienen la responsabilidad de ir todos los días. Por ejemplo, ahora entraron unos pibes nuevos que van dos días y no quieren ir más.” (*entrevistado N°8*)

Califican a la responsabilidad como la ‘cultura del trabajo’, en la cual, aquellos que trabajan desde pequeños, saben la forma de desenvolverse en el ámbito laboral. Al mismo tiempo, se observa que aquellos que colocan la responsabilidad como característica importante, dejan de lado la experiencia como aspecto a considerar para ser contratados, ya que, señalan, las tareas se aprenden, mientras que los valores no, porque es algo que uno trae:

“Me decía (*la reclutadora*) que la idea era dejarme porque veían que era responsable, que tenía un montón de valores. (...) Por más que vos no sepas hacer un montón de cosas, se aprende, los valores no, los traes de chiquito (...) La entrevista que me hicieron para el trabajo fue un poco sobre lo que yo hacía, pero era más personal. No me preguntaron muchas cosas de mi trabajo en sí, sino más de mi vida personal.” (*entrevistado N°17*)

Al respecto, coinciden los entrevistados que han conseguido trabajos formales, en que han sido más consultados por su vida personal y actividades extracurriculares que realizan día a día que su vida profesional, dando señal de su personalidad:

“En mi caso, lo que me recalcaron, fueron mis trabajos por fuera de lo académico, el hecho de hacer voluntariados, creo que fue una de las cosas que los decidió por llamarme a mí. Aun siendo muy importante el nivel educativo, considero que las actividades extracurriculares también pesan. Las cuestiones por fuera de lo académico moldean las habilidades blandas.” (*entrevistada N°1*)

Sin embargo, se observa que la mayoría de los entrevistados no han tenido experiencias de trabajos formales, o han ingresado a ellos en primera instancia como informales, en donde no han tenido entrevistas con un reclutador. Como se señaló en apartados anteriores, muchos de los jóvenes han conseguido trabajos por medio de conocidos, familiares o amigos, en los cuáles la única 'prueba' necesaria para superar es la del rendimiento en los primeros días de trabajo. Destacan, en estos trabajos informales, que se evalúa la responsabilidad y el compromiso con el trabajo.

### 2.3. Características de los trabajos accedidos

#### *Tipos de trabajo*

A partir de las entrevistas emerge la presencia de diferentes tipos de trabajos: feminizados, físicos, nocturnos y rutinarios.

#### *Trabajos feminizados.*

El trabajo feminizado hace referencia a aquellos puestos y áreas que son mayoritariamente cubiertos por mujeres. La segregación horizontal del mercado del trabajo permite ver cómo se distribuyen entre ramas de actividad económica de forma diferente entre mujeres y varones. Vemos un gran porcentaje de feminización laboral en: Trabajo doméstico en casas particulares, Enseñanza y Servicios Sociales y de Salud (ECETSS, 2021). La CEPAL (2023), clasifica las ramas de la economía según su productividad y según esta, "las mujeres en Argentina se insertan principalmente en empleos de productividad baja (74,7%), con más de la mitad de las trabajadoras en los sectores del Comercio (18,5%), el Trabajo doméstico en casas particulares (17,5%) y la Enseñanza (15,4%)" (ECETSS, 2021, p.17). Esta particularidad es un aspecto a tener en cuenta ya que influye en los salarios percibidos por las mujeres y las condiciones de empleo en las que se encuentran. A pesar de los esfuerzos a través de los años de incluir a las mujeres en todo tipo de sectores laborales, estos ámbitos de trabajo feminizado siguen claramente delimitados, incluso en generaciones más jóvenes y tal como se halló en los resultados de la investigación cuantitativa, la brecha de género persiste en la actualidad.

Asimismo, estudios basados en la encuesta de uso del tiempo realizada por el INDEC (ECETTS, 2021; CEPAL, 2023; Domínguez-Amorós, Muñiz Terra & Rubilar Donoso, 2019), muestran que las mujeres ocupan una mayor cantidad de horas al día realizando trabajos no

remunerados, como lo son las tareas de cuidado. Esta conclusión es así independientemente de la ocupación remunerada de la mujer, es decir que dedica más tiempo a tareas no remuneradas sin importar si es asalariada, trabajadora independiente o trabajadora doméstica en casas particulares.

En concordancia con estos antecedentes, las tres mujeres entrevistadas tuvieron experiencias relacionadas con las tareas del cuidado, una situación que no se refleja en los varones. Asimismo, la brecha de género también se puede observar en las ocupaciones de los padres de los entrevistados. Se detallan en la siguiente tabla los trabajos de cada uno:

Tabla N°7: Trabajos del padre y madre del entrevistado

Número Entrevistado	Trabajo padre	Trabajo madre
Entrevistado n°1	Obrero en empresa	Empleada doméstica
Entrevistado n°2	Oficial de albañil	Ama de casa
Entrevistado n°3	Obrero en empresa	Profesora
Entrevistado n°4	Taxista	Docente jubilada
Entrevistado n°5	Medio oficial de albañil	Ama de casa
Entrevistado n°6	Administrativo en empresa	Pastelera
Entrevistado n°7	Técnico en seguridad	Profesora
Entrevistado n°8	Sereno	Cuidadora de adultos mayores
Entrevistado n°9	Obrero en empresa	Cosmetóloga
Entrevistado n°10	Administrativo en empresa	Contadora
Entrevistado n°11	Profesor	Maestra en nivel inicial
Entrevistado n°12	Obrero en empresa	Empleada doméstica
Entrevistado n°13	Obrero en empresa	Empleada doméstica
Entrevistado n°14	Mecánico	Ama de casa
Entrevistado n°15	Oficial de albañil	Empleada doméstica
Entrevistado n°16	Analista en sistemas	Docente
Entrevistado n°17	Obrero en campo	Docente

*Fuente: elaboración propia en base a entrevistas realizadas.*

Se observa que las madres de los entrevistados se desempeñan mayormente como docentes/maestras/profesoras o amas de casa/empleadas domésticas o cuidadoras. En cambio, los padres mostraron una mayor variedad de puestos de trabajo, aunque con predominio de empleos en empresas. Dentro de este grupo, es posible observar cargos muy diversos, algunos que requieren el esfuerzo físico, otros que están más expuestos al riesgo, y otros de carácter administrativo/de oficina.

### Trabajos físicos.

La carga de trabajo se puede definir según Chavarría como “el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral” (1991, p.1). Durante esta jornada, hay dos dimensiones que se deben tener en cuenta: el aspecto físico y el aspecto mental. El primer aspecto produce trastornos al trabajador a partir de diversos movimientos como la adopción de posturas de trabajo forzadas, el estatismo postural, la aplicación de fuerzas intensas, la aplicación repetida de fuerzas moderadas y realización de gestos repetidos (Fernández, 2011). Tradicionalmente, se ha considerado que los trabajos que implican principalmente esfuerzo físico, implican una carga mental relativamente baja debido a la naturaleza rutinaria de las tareas. Sin embargo, recientemente se ha investigado que, aunque los trabajos físicos y repetitivos pueden implicar una menor carga mental en términos de complejidad cognitiva, no están exentos de demandas mentales y psíquicas (Neffa, 2014). Un ejemplo de esto se ha descubierto recientemente, con el síndrome de 'boreout' que surge a partir de la realización de actividades repetitivas, tareas monótonas y aburridas, que hacen sentir al trabajador infrautilizado y propenso a tener mayores probabilidades de accidentes laborales (Rodríguez Garza y González Garza, 2021).

Asimismo, de acuerdo con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, el género continúa estructurando el mercado laboral, con más varones teniendo ocupaciones que los exponen a accidentes habitualmente. Particularmente, en 2023, en el Informe Anual de Accidentabilidad Laboral (SRT, 2024), se registró que, del total de casos de siniestros en unidades productivas, los varones fueron los que sufrieron mayor siniestralidad laboral, superando el 70% de los casos. Las actividades con mayor probabilidad de ocurrencia de accidentes son: Agua, cloacas y residuos, construcción y agricultura; caracterizadas por un alto esfuerzo físico y que requieren tareas manuales.

En relación con estos conceptos, se desprende de las entrevistas que una característica destacada de los trabajos accedidos por jóvenes varones en la ciudad es que frecuentemente exigen un alto esfuerzo físico. Lo que los hace más aptos para estos puestos es no tener problemas de salud para realizar tareas de carga y mayor fuerza, en promedio, que las mujeres. Algunos entrevistados hicieron referencias explícitas a experiencias de trabajos agotadores y extenuantes. El entrevistado N°5 menciona que, para este tipo de trabajos, se realiza una selección etaria:

“Muchas empresas prefieren a los jóvenes para hacer trabajo pesado sobre la gente grande. A los adultos no los van a contratar porque corren el riesgo de que se hagan mal la cintura, la cadera o los discos. En el trabajo que estoy, en control de calidad, tengo que levantar cajas pesadas, no sé, de 30-40 kilos, que, si lo tiene que hacer un compañero mío, no sé si puede porque le duele la cintura y la espalda.” (*entrevistado N°5*)

Asimismo, el siguiente entrevistado, al consultarle cuál sería su trabajo ideal, indica que preferiría uno que requiera menor carga física, ya que trabaja en una empresa que vende y repone artículos de seguridad industrial y debe levantar artículos pesados, como matafuegos, de entre 8 a 13 kg constantemente:

“Hoy en día, con la experiencia que tengo, me gustaría un trabajo con menos esfuerzo físico.” (*entrevistado N°13*)

Además de segmentar según edad, se contrata considerando el género, percibiendo sólo a los varones como aptos para estos trabajos debido a su mayor fuerza, desplazando a mujeres hacia actividades administrativas. El entrevistado N°2 comenta respecto a la presencia de mujeres en su sector laboral (supermercado mayorista) lo siguiente:

“No, somos todos varones. Solo están las chicas que están en mesa de venta y cajeras, porque se requiere mucha fuerza en el trabajo.” (*entrevistado N°2*)

En suma, los trabajadores para este tipo de puestos no solo se seleccionan según edad, sino también según género. Luego, esto genera desigualdades en las trayectorias laborales: los varones, al tener sus primeras experiencias en este rubro, tienen más posibilidades de ascender en una empresa con estructuras organizacionales amplias y complejas. Cuando su edad y salud ya no les permite hacer trabajos de fuerza, los empleados son generalmente reubicados en puestos menos enervantes, o tienen mayores probabilidades de conseguir un trabajo en otra empresa con la experiencia laboral obtenida.

### Trabajos rutinarios

La alta rotación en los empleos que consiguen los jóvenes no solo se explica por las condiciones laborales o los bajos ingresos, sino también por otro tipo de factores, como la monotonía inherente a ciertos trabajos. Muchos de los jóvenes entrevistados señalan que la falta de

estímulos, retos y oportunidades de crecimiento genera desmotivación, lo que los impulsa a buscar nuevas opciones.

La rutina diaria, caracterizada por la repetición constante de tareas sin desafíos, es un elemento central de este descontento. Además, la ausencia de perspectivas de ascenso dentro de la organización refuerza esta percepción de estancamiento, haciendo que el trabajo sea visto como insatisfactorio. Un ejemplo claro de esta situación lo brinda el entrevistado N°5, quien describe cómo la falta de dinamismo y la repetición constante de las mismas actividades, como lo es la revisión de calidad de sillas que produce la empresa, influye en su decisión de querer cambiar de empleo. Además, menciona el espacio, en el cual no hay ventanas y genera un espacio sin vitalidad:

“Es como un trabajo muy monótono. Vos llegás y de lunes a viernes siempre ves al encargado, a tus compañeros, que los tenés en frente todo el día. En el mismo lugar, trabajás en el mismo sector. Entonces ya es como que por ahí algo tedioso y por ahí aburre. Y yo no soy una persona que haga siempre lo mismo, por más que me guste, porque ya te terminás cansando mentalmente. Entonces sí, siempre tuve la idea de que si salía cualquier otro laburo mejor, siempre mejor económicamente.” (*entrevistado N°5*)

Esta tendencia está estrechamente vinculada a las características propias del mercado laboral juvenil, donde los empleos de entrada suelen ser rutinarios y ofrecer pocas posibilidades de crecimiento o diversificación de tareas. Para muchos jóvenes, esta falta de estímulo convierte al trabajo en una actividad temporal, más que en un proyecto a largo plazo.

Por lo tanto, la rotación laboral entre los jóvenes no solo se halla como un indicador de la búsqueda de mejores ingresos y condiciones laborales, sino también como respuesta a la necesidad de encontrar un empleo que ofrezca mayor satisfacción personal y desarrollo profesional.

No observamos una correlación clara entre el nivel educativo de los jóvenes y la realización de trabajos rutinarios. A pesar de tener un mayor nivel de educación, los jóvenes no necesariamente acceden a puestos con tareas menos repetitivas. Esto puede deberse, en parte, a que la demanda laboral incide más que la oferta en este fenómeno. Es decir, la limitada demanda de empleo



genera pocas oportunidades para los jóvenes, y estas suelen ser escasamente diversificadas, mientras que los puestos más interesantes suelen estar reservados para adultos.

### Trabajos nocturnos

Uno de los rasgos más destacados entre los jóvenes entrevistados es su alta presencia en trabajos nocturnos, como serenos o empleados en clubes que funcionan por las noches. Este tipo de ocupaciones, si bien pueden resultar exigentes en términos de horarios, suelen ser compatibles con las características de la juventud, en particular por la flexibilidad que ofrecen y la menor cantidad de responsabilidades familiares típicas de esta etapa de la vida. Los jóvenes, sin estas limitaciones, encuentran en los trabajos nocturnos una alternativa viable para obtener ingresos mientras se adaptan a horarios más irregulares.

El entrevistado N°12 describe esta situación al señalar cómo la juventud del personal en este tipo de trabajos responde a una realidad práctica:

“La mayoría de los chicos tienen entre 26 y 28 años. En ese sentido, es un sector bastante joven. Más que nada creo yo porque no es lo mismo tener estos horarios sin tener hijos, que con un plan familiar.” (*entrevistado N°12*)

“No te conviene tener mucha gente grande porque tener jóvenes trabajando es como queda, no sé, alguna especie de seguridad a los chicos que vienen. (...) Y si contratas a una persona de 50, no creo que te trasnoche dado lo que cobraría.” (*entrevistado N°11*)

Se observa así cómo el mercado laboral nocturno está especialmente diseñado para atraer a jóvenes, quienes pueden adaptarse más fácilmente a estos horarios inusuales. Además, los trabajos nocturnos suelen caracterizarse por condiciones laborales particulares: informales, riesgosos e inestables/ocasionales. Esto puede explicar por qué este tipo de empleos no es considerado una opción a largo plazo para la mayoría de los jóvenes ni una alternativa seria para adultos. Más bien, representan una etapa transitoria en su trayectoria laboral.

### *Los salarios a los que acceden los jóvenes*

La mayoría de los jóvenes entrevistados viven con sus padres o dependen de ellos económicamente para gastos de alquiler, comida y generales. El sueldo de su trabajo les permite

darse “gustos” personales como gastos en ropa y salidas, otros aportan económicamente a gastos del hogar, pero mencionan no haber sido presionados a hacerlo:

“No trabajaba por necesidad, sino era para yo tener mis cosas.” (*entrevistado N°17*)

“Mis viejos me mantienen completamente, lo que trabajo yo es para lujos míos...” (*entrevistado N°4*)

“Yo también quería plata para mí, quería comprarme cosas y eso de pedirle tanto a los padres, no iba.” (*entrevistado N°15*)

Se les preguntó a los entrevistados si el sueldo de sus trabajos les permitiría independizarse y vivir por su cuenta. La mayoría señaló que su salario no le alcanzaría, incluso muchos trabajando ocho horas diarias o teniendo más de un trabajo de tiempo parcial. Este es el caso de la entrevistada N°1, quién tiene un trabajo como pasante en una empresa privada, los fines de semana es maquilladora para eventos y tiene un cargo de 10 horas semanales en la Universidad Nacional del Sur:

“Con lo que gano trabajando, sería imposible mantenerme sola.” (*entrevistada N°1*)

O también, como ocurre en el siguiente caso, en donde el entrevistado trabaja 8 horas diarias, vive con sus padres, pero señala que apenas podría vivir alquilando y costearo sus gastos diarios:

“No no, con el salario que hay actualmente de las paritarias no, no no, si vivo solo quizá podría llegar, pero ahora si tengo un hijo o tuviera una familia o mi pareja y eso, imposible.” (*entrevistado N°5*)

El entrevistado N°2 pide, hace más de dos años y medio, que le aumenten la jornada a una completa en su trabajo. Los compañeros que están en su mismo sector se dividen entre los que trabajan jornada completa (8 horas diarias con posibilidad de hacer horas extra) y los que trabajan media jornada (4 horas diarias sin posibilidad de hacer horas extra). En el primer grupo, se ubica personal con más de 35 años de edad, mientras que él y sus compañeros pertenecen al segundo grupo, contratados por media jornada, y se ubican entre los 20 y 30 años. Señala que hay gran rotación en este último grupo ya que lo que ganan no les alcanza para llegar a fin de

mes debido a que no tienen la posibilidad de estar en casa de sus padres como lo hace el entrevistado.

En caso de que un día haga horas extra, le es indicado que no trabaje al otro día para compensar la jornada y no pagarle horas de más. El entrevistado sigue trabajando allí a falta de conseguir otro trabajo y con la esperanza de que la antigüedad le dará el aumento de horas de trabajo diarias que está pidiendo.

“No, si me tengo que ir de mi casa, tengo que conseguir otro trabajo de ocho horas. Igual siento que si las tuviera, (...) tampoco se puede porque tengo que alquilar, pagar el internet, las cuotas (...), comprar comida todos los días, no llegas a fin de mes. Y además que uno tiene su gasto, como ir a jugar al fútbol o comprarse ropa. No te da, salís siempre negativo. Entonces los chicos allá que están ocho horas, trabajan horas extras.” (*entrevistado N°2*)

Solo un entrevistado, el N°7, vive solo y depende de su salario para vivir. Mientras que dos entrevistados indicaron la posibilidad de poco a poco ir comprando cosas para independizarse:

“Sí, la verdad es que con el salario que estoy teniendo siento que tengo posibilidades de poder mantenerme, de a poco empezar a comprarme cosas.” (*entrevistado N°12*)

Con solo algunos de los entrevistados citados, se puede observar los principales problemas de los jóvenes respecto a su salario y a la búsqueda de la independencia económica. La variedad de escenarios no refleja diversidad en resultados: jóvenes con múltiples changas, otros con trabajos formales de 4 horas e incluso varios con trabajos de jornada completa, ligados especialmente al sector privado, sin posibilidad de alquilar y de dejar de depender de la economía de sus padres y familias.

### **3. Las competencias digitales**

#### **3.1. ¿Son relevantes hoy en día para ingresar al mercado laboral en Bahía Blanca?**

Actualmente, nos encontramos en la era de la digitalización, lo que implica un cambio en nuestros entornos laborales, educativos y económicos hacia un mayor uso de dispositivos tecnológicos digitales, como las computadoras personales, inteligencias artificiales, plataformas sociales (Instagram, Twitter, LinkedIn, entre otros), monedas digitales, billeteras

virtuales, etc. En específico, en este apartado se busca profundizar en la perspectiva que tiene este cambio en el ámbito laboral para los jóvenes, desde su propia mirada.

Todos los entrevistados han dado importancia a la capacitación en diversas herramientas tecnológicas, especialmente resaltando mecanismos no formales, como cursos pagos o videos de YouTube que estén actualizados y permitan acceso a la última información. Señalan que estar constantemente atentos a las nuevas apariciones e inventos es la nueva norma. Muchos de estos cursos fueron realizados por los entrevistados en períodos en los cuales no tenían éxito en la búsqueda laboral, por lo que se dedicaban a la complementación de habilidades digitales, además de aptitudes y oficios. Algunos cursos mencionados por los entrevistados están relacionados al manejo de Excel, de comercio electrónico, de uso de la plataforma Canva, de computación, de diseño 3D (diseños y prototipos metalmecánicos), de modelado en Sketch Up (para quienes utilizan la herramienta), y de Huella Digital (relacionado a la forma de proyectarse en las redes sociales y cómo impacta en el trabajo), entre otros.

Se puede observar que la capacitación de los jóvenes entrevistados es alta y con ánimos de seguir creciendo en los rubros personales. Asimismo, los entrevistados consideran que estas capacidades son requeridas y valoradas en trabajos formales y que los posiciona por delante de aquellos que no realizaron cursos relacionados, un concepto vinculado al “efecto fila” (Casella, 2021).

Sin embargo, uno de los aspectos más destacados de las experiencias laborales es que, a pesar de la capacitación de la mayoría de los entrevistados, la aplicación de competencias digitales complejas en los trabajos conseguidos por los jóvenes, es escasa. La mayoría de las experiencias laborales han sido manuales, basados en fuerza física o motricidad, lo que limita el uso de herramientas tecnológicas avanzadas en el día a día laboral.

Aunque algunos jóvenes han tenido acceso a conocimientos digitales a través de cursos o formación autodidacta, perciben que estas habilidades están infrautilizadas en sus actuales empleos. Esto genera una desconexión entre las expectativas de las empresas al solicitar competencias avanzadas y la realidad de las tareas requeridas en el puesto. Por ejemplo, el entrevistado N°10 señala:

“Yo sé mucho más de lo que verdaderamente se aplica en este trabajo, porque el Excel que se usa es para la suma. El programa que utilizamos lo agarra una persona de 15 años y lo va a resolver bien. (...) mi conocimiento es mucho más amplio de lo que requiere la empresa.” (*entrevistado N°10*)

O como explica otro de los entrevistados:

“La verdad que para lo que realizo actualmente, siento que me sirvió hacer el curso de Excel, pero como son operaciones simples, no siento que haya tenido que capacitarme más. Si utilizo (*herramientas digitales*), tengo mi propia computadora, pero como trabajo con páginas que son del Estado, con una simple instrucción fue suficiente.” (*entrevistada N°1*)

Entonces, la mayoría hace referencia a que estas habilidades no fueron requeridas hasta el momento en sus experiencias de trabajo y que usualmente los requisitos de las búsquedas laborales son más complejos de lo que el puesto realmente exige, generando una sobre petición de cualidades que luego no son utilizadas (el fenómeno que la literatura ha denominado “sobre educación”, Castro Ramírez, 2019). El entrevistado N°13 señala que esto se realiza a modo de filtrar postulantes por el exceso de oferta de trabajo:

“Creo que el mercado laboral de jóvenes está complicado, pero por una falta de puestos de trabajo. Los formales, bien pagos, son muy exigentes al filtrar. Piden un montón de capacitaciones, conocimiento de inglés, paquete de Office, carnet de conducir y capaz que estas en un depósito. Capaz que no tocas una compu ni ahí, pero por las dudas tenes que saber Excel. Será para filtrar.” (*entrevistado N°13*)

En esta misma línea, la siguiente entrevistada percibe un desajuste entre los requisitos laborales y las tareas efectivamente realizadas:

“Yo creo que los conocimientos en Excel, principalmente, son los que marcan la diferencia. Muchas veces cuando buscas un trabajo ponen en requisitos ‘manejo avanzado de Excel’. Yo siento que tengo un manejo básico o intermedio y ellos siempre esperan algo más, pero no sé qué tanto más se necesitaría para trabajar en administración, porque más que operaciones básicas no vas a hacer y después es

bastante intuitivo, así que no sé qué esperan en las empresas cuando te exigen tanto nivel de manejo de Excel.” (*entrevistada N°6*)

Los entrevistados reconocen que, en ciertas ocupaciones, especialmente en administración y oficina, sí se precisa un manejo más avanzado de herramientas tecnológicas, pero no aquellos que requieren de tareas manuales:

“Para entrar de administrativo y ese tipo de trabajos, sí o sí necesitas conocimiento del Excel y cosas de informática, la computadora, todo. Hay trabajos que necesitas sí o sí la tecnología, aunque a mí no me lo exigen porque yo estoy en control de calidad.” (*entrevistado N°5*)

Finalmente, algunos jóvenes reflexionaron sobre cómo el desconocimiento de ciertas herramientas, como redes sociales, puede limitar las oportunidades de crecimiento en diversos sectores, especialmente en emprendimientos personales. El entrevistado N°9 comparte su experiencia en este sentido:

“Dejé de tomarlo como una seriedad de trabajo y más como un hobby, (...) no me profesionalicé, que es un error, a nivel marketing, a nivel audiovisual. Necesitaba entender el funcionamiento de redes, de las marcas, del producto. Yo no aprovechaba las redes sociales, soy un chico cero TikTok y sé que es una herramienta que me pudo haber recontra ayudado porque era la explosión de ese momento.” (*entrevistado N°9*)

En síntesis, aunque los jóvenes consideran que las competencias digitales son relevantes en el mercado laboral actual, al mismo tiempo expresan que éstas no han sido ampliamente requeridas aún en sus experiencias laborales. Existe una percepción general de que los empleos suelen exigir habilidades tecnológicas que luego no se aplican en la práctica. Aquellos que han buscado desarrollar estas competencias lo han hecho para posicionarse más adelante en la fila de búsqueda de empleo o a través de iniciativas personales, en un intento por adaptarse a un entorno laboral cada vez más digitalizado.

### 3.2.¿Seremos reemplazados por los avances digitales?

En la tercera sección de la entrevista (“perspectivas”), también se consultó por la posibilidad del reemplazo tecnológico en el ámbito laboral. Respecto a los trabajos del futuro se perciben

tres respuestas distintas ante la pregunta: ¿Sentís que alguno de los trabajos que has tenido puede ser reemplazado por la inteligencia o avances tecnológicos?:

1. Trabajos que ya fueron reemplazados por avances tecnológicos.
2. Trabajos que podrían ser reemplazados o transformados por inteligencia artificial, automatización o máquinas que reduzcan el esfuerzo humano.
3. Trabajos que no son percibidos como reemplazables ni automatizables.

La primera categoría, aunque menos frecuente, refleja casos en los que los avances tecnológicos ya han provocado una transformación total de ciertas ocupaciones. Por ejemplo, el entrevistado N°13 menciona su experiencia trabajando en un locutorio, un local comercial que ofrece el servicio de llamadas telefónicas y la utilización de computadoras.

“El locutorio está totalmente reemplazado, no necesitás un lugar para hablar por teléfono, ya las llamadas a larga distancia no son tan caras como antes.” (*entrevistado N°13*)

También ocurre en el siguiente caso, en el cual el entrevistado trabajó repartiendo revistas de supermercados mayoristas a modo publicitario. Este tipo de difusión ha sido desplazado por el uso de plataformas digitales y redes sociales:

“Lo de la revista ya murió, pero están las redes sociales. Sigue habiendo, pero yo no gastaría jamás para publicidad en una revista.” (*entrevistado N°4*)

Otros casos de trabajos que han sido reemplazados por la exactitud tecnológica se remontan a la predicción de fallas, especialmente importante en plantas petroquímicas y petroleras. Estas no solo reducen el personal encargado de mantenimiento preventivo, sino también el personal que se encarga de los arreglos una vez generada la falla:

“Yo justo que estoy en la parte de mecánica, lo que tratan las empresas es el mantenimiento predictivo, lo que es predecir la falla y todos estos tipos de mantenimiento: analizar el aceite, medir vibraciones de un rodamiento y demás. (...) No necesitas gente para el mantenimiento correctivo que es que se rompió y mandarlo a arreglar.” (*entrevistado N°7*)

En la segunda categoría se presentan casos que podrían ser reemplazados o están en vías de desaparición debido a los avances tecnológicos. Un ejemplo es la tarea del soldador, mencionado por el entrevistado N°14:

“Se dice que mi generación va a ser la última que haya soldadores. Que no sean operarios. Que sean soldadores a mano. Se dice que va a haber poco trabajo el día de mañana porque va a ser todo reemplazado por robots. Más que nada en el área de tubería y alta presión. Ya está siendo muy reemplazado, ya hay muchos, tanto acá en Argentina como fuera, hay muchos robots que están soldando automáticamente. Muchas maquinarias. Soldadora láser.” (*entrevistado N°14*)

También, se manifiestan los casos que consideran que los avances tecnológicos ocupan un puesto de trabajo, pero que siempre habrá un operador que controle la máquina, por lo que, a los entrevistados que argumenta esto, no les resulta preocupante el avance tecnológico. Es el caso de un joven que realiza pesajes de camiones y sus cargas en una empresa y que indica que el puesto de operario siempre se necesitará. O en esta línea, el siguiente caso que demuestra la importancia del operador a cargo:

“Sí se pueden reemplazar bastantes cosas, pero siempre va a tener que haber alguien que lo maneje. Ponele, antes la descarga se hacía a mano y ahora se puede hacer con un sampi, ¿no? Pero el sampi, ¿quién lo maneja? Un humano.” (*entrevistado N°2*)

Se presentan otros casos en los que los entrevistados indican que sus trabajos podrían mejorar con la invención de un programa o la utilización de uno ya existente. Asimismo, los jóvenes no sienten temor por el reemplazo en sectores como la construcción, sino que consideran que podrían aprovechar la ayuda tecnológica para aumentar la productividad sin tanto esfuerzo. Por lo que se sigue visualizando el apoyo que podría dar la tecnología a ciertos trabajos tanto físicos como de oficina.

En último lugar, se identificaron aquellos trabajos que los entrevistados consideran irremplazables por la tecnología debido a su carácter intrínsecamente humano. Según sus experiencias, estos empleos se distinguen por requerir una particularidad humana en el trabajo que realizan, imposible de trasladar a una máquina.



Una de ellas fue el cuidado de niños, tanto de niñera como el trabajo de animador de fiestas o peloteros. Estos roles no solo implican tareas específicas, sino también la capacidad de adaptarse a las emociones y necesidades de los niños, algo que consideran imposible de replicar mediante inteligencia artificial.

Otro ámbito señalado fue el de la cocina, especialmente en restaurantes, donde el servicio trasciende la simple preparación de alimentos. Según los entrevistados, el objetivo principal no es la automatización ni la repetición de tareas, sino crear una experiencia única y personalizada para el cliente.

Coincide con esta idea el entrevistado N°11, que ha tenido experiencia como preparador de tragos en discotecas:

“Por más onda que le quieran meter, porque todo lo que se trate de trabajo que tenga el toque humano, no hay forma de reemplazarlo (...) El trabajo de barman no te podría reemplazar la tecnología ni la inteligencia artificial, porque tiene toque humano. No es lo mismo que te dé la cerveza un robot a que te la dé una persona. Todo lo que está relacionado al área humana no tiene forma de ser reemplazado.” *(entrevistado N°11)*

En este sentido, los entrevistados coinciden en que aquellos trabajos que implican una interacción humana significativa o una conexión emocional son resistentes a la automatización, ya que lo que los define es su capacidad para ofrecer experiencias únicas e irrepetibles.

De las respuestas de los jóvenes entrevistados se desprende una conclusión común: la mayoría de los trabajos que han desempeñado no se perciben como en riesgo inminente de ser reemplazados por los avances tecnológicos. Por el contrario, muchos valoran los aspectos positivos de la tecnología, destacando cómo esta puede funcionar como un soporte que facilita y optimiza sus tareas, sin necesariamente amenazar sus roles.

Si bien algunos trabajos mencionados ya han sido reemplazados por nuevas herramientas o procesos tecnológicos, esta transformación no se percibe con nostalgia ni como algo negativo. Más bien, los entrevistados consideran que estos cambios eran inevitables y forman parte de una transición natural hacia formas de trabajo más eficientes. Asimismo, reconocen que la desaparición de ciertos empleos puede dar lugar a la creación de nuevos roles, que estarán alineados con las necesidades y habilidades demandadas en el futuro.



## Conclusiones

Durante el presente trabajo se ha analizado el problema de la inserción laboral de los jóvenes en Bahía Blanca, considerando la situación actual y los posibles cambios durante las últimas dos décadas. A partir de los resultados es posible afirmar que la juventud se encuentra en una posición más vulnerable que la población adulta, en cuanto a las condiciones en la calidad de los trabajos a los que accede y a los ingresos laborales percibidos. Además, la mayoría de los indicadores laborales indican no solo un empeoramiento de las condiciones de empleo de los más jóvenes entre 2003 y 2023, sino también un aumento en la brecha entre jóvenes y adultos.

Asimismo, los datos analizados permiten ver que, en Bahía Blanca, la brecha de género persiste y que los varones tienen una mayor probabilidad de estar ocupados, y una menor probabilidad de ser inactivos y desempleados. Por otro lado, se comprueba que ellos acceden a empleos con mejores beneficios que las mujeres, evidenciando una clara disparidad en la calidad de los puestos de trabajo y las condiciones laborales asociadas a cada género aún en 2023. Asimismo, tres cuartos de la población de mujeres ocupadas tienen ingresos concentrados en los primeros cuatro deciles de la distribución, mientras que solo la mitad de los varones concentra su ingreso en los primeros cuatro deciles. Si bien en ambos grupos se evidencia desigualdad en la distribución del ingreso, las mujeres lo presentan en un mayor porcentaje.

Todo ello permite ver que, a pesar de los avances en la equidad educativa, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas en su inserción laboral, lo que demanda políticas públicas orientadas no solo a garantizar el acceso al empleo, sino también a mejorar las condiciones laborales de manera equitativa.

Por otro lado, los principales hallazgos respecto al mercado laboral y el nivel educativo reflejan que, a mayores niveles de educación formal, mejora la calidad de trabajo a la que se accede, principalmente mejorando la tasa de registro y de cobertura de obra social.

Los indicadores laborales de los jóvenes permiten ver las disparidades ya encontradas en el análisis de género y de nivel educativo, donde las mujeres jóvenes tienen mayor probabilidad de ser inactivas y a mayor nivel educativo, aumenta el porcentaje de ocupados. Por otro lado, la población joven tiene una alta tasa de desempleo, y al analizar a los asalariados, se observa que más de la mitad no está registrado, este valor a su vez disminuye al aumentar el nivel educativo. Además, se observan diferencias respecto a rangos etarios, donde la calidad del

trabajo accedido es mejor para los adultos que para los jóvenes. En este sentido, el análisis de la inserción laboral de los jóvenes en Bahía Blanca entre los años 2003 y 2023 ha manifestado que el mercado laboral juvenil sigue siendo caracterizado por una alta prevalencia de empleos informales y precarios, lo que se traduce en una vulnerabilidad significativa para los jóvenes. A pesar de que los niveles educativos han mejorado considerablemente, garantizando un acceso más amplio a la educación superior, las disparidades en la calidad del empleo juvenil reflejan las brechas estructurales que continúan afectando a esta población.

En la sección cualitativa de la investigación, se han obtenido resultados interesantes respecto a la realidad juvenil en el mercado laboral, los cuales convalidan las conclusiones obtenidas mediante el análisis de datos cuantitativos expresadas previamente.

En principio, cabe resaltar la importancia que los jóvenes le dan a la educación, con un promedio de niveles educativos superiores a los de sus padres, mostrando una movilidad educativa intergeneracional ascendente. Asimismo, una parte de ellos sigue estudiando y formándose, completando el nivel secundario o niveles superiores. También, esto fue señalado con sus testimonios, en los que se menciona al secundario completo como requisito laboral indispensable en cualquier tipo de entrevista.

Se analizó el apoyo familiar en la educación y se logra ver una consistencia a favor del apoyo escolar de las familias hacia los jóvenes, aunque a veces esto se traduce en presiones de diverso tipo, en particular: apuro para terminar de estudiar y condicionamientos en la elección de carrera. También, el apoyo familiar no siempre fue suficiente para garantizar la culminación del nivel secundario o superior, en donde situaciones socioeconómicas complejas, obligan a los jóvenes a dar un apoyo monetario a sus familias, resultando en que las necesidades económicas inmediatas generen dificultades para equilibrar trabajo y estudio. Por último, los entrevistados tomaban la educación y los logros académicos como un modo de diferenciación entre otros para trabajos de mucha oferta laboral.

Respecto a las condiciones de trabajo de los jóvenes, los testimonios reflejan una alta rotación y precariedad. En las entrevistas, se logró registrar un total de 72 antecedentes laborales, predominantemente en empleos informales y de corta duración. Fue analizado el modo de acceder a los trabajos de los jóvenes, para lo que surgieron varias alternativas, aunque la más utilizada fue acceder a empleos a través de redes de contacto. Aun así, una gran parte de los

trabajos accedidos a través de conocidos, eran informales. Quienes no tenían contactos que les proporcionaran opciones de trabajo, se encontraron con grandes dificultades para acceder a empleo, es por ello que debieron recurrir a otras alternativas. Una fue a través de instituciones intermedias, como consultoras, la Universidad Nacional del Sur, o el municipio de Bahía Blanca, mediante la implementación de políticas nacionales. Otra manera fue a través de LinkedIn o el envío tradicional de curriculums, aunque se encontraban también aquellos que optaron por generar sus propios ingresos a partir de emprendimientos particulares, gestados desde cero por los propios jóvenes. Surge así el cuentapropismo en el sector informal como opción para este grupo etario: ante la incapacidad de absorción de trabajadores del mercado laboral formal debido a la baja demanda de trabajo y la alta oferta, terminan recurriendo a trabajos autogenerados de baja productividad y baja escala.

En las entrevistas también emerge el fenómeno de la brecha de género, ya que donde la mayoría de las madres de los entrevistados se segmentaban entre los tres sectores predominantes entre mujeres en la sociedad: trabajo doméstico, enseñanza y salud. Asimismo, todas las mujeres entrevistadas han tenido trabajos no remunerados relacionados con las tareas de cuidado. Por otra parte, los varones jóvenes son los favoritos para puestos de esfuerzo físico alto, como cargas y la utilización de fuerza para tareas rutinarias. Esto hace que los trabajos de los varones sean más riesgosos y tengan tendencias a accidentes laborales o malestar muscular desde una temprana edad. La fuerza de ellos, relega a mujeres a tareas más administrativas en los mejores casos y permite que los varones, dada la idoneidad del perfil, tengan una fácil inserción en empresas con grandes estructuras y disponibilidad de relocalización del empleado, en caso de que sea preciso.

Además, en las entrevistas se mencionó que los trabajos nocturnos, si bien se caracterizan por ser riesgosos, informales e inestables, aparecen como una buena opción transitoria para la juventud ya que son compatibles con otras actividades, estudios, etc. Asimismo, de los testimonios surge que los trabajos rutinarios y monótonos en tareas generan falta de entusiasmo entre los jóvenes, ya que impiden desarrollarse personalmente y no perciben oportunidades de crecimiento a futuro. Estas características, producen en la juventud una falta de proyección a largo plazo en los empleos que se encuentran y aumentos en la rotación al buscar permanentemente un mejor puesto.

En tercer lugar, respecto a las herramientas digitales, se encontró que los jóvenes dan una gran importancia al conocimiento de competencias digitales para el mercado laboral actual. Sin embargo, señalan su descontento ya que, en sus experiencias, no les es requerido tal nivel para las tareas en sus empleos, por lo que lo señalan más como una táctica para filtrar oferentes de trabajo, sobre todo en trabajos formales. Aquellos que han buscado desarrollar competencias digitales lo han hecho para posicionarse más adelante en la fila de búsqueda de empleo o a través de iniciativas personales, en un intento por adaptarse a un entorno laboral cada vez más digitalizado.

Finalmente, no se observa una preocupación generalizada entre los jóvenes por el reemplazo tecnológico en el empleo. La mayoría confía en su capacidad de adaptación y en la posibilidad de capacitarse de manera continua. Consideran que la tecnología no eliminará oportunidades laborales, sino que transformará las existentes, permitiendo nuevas formas de empleo y aumentando la productividad.

Contrastando las hipótesis iniciales con los resultados obtenidos, se estableció una comparación entre el nivel educativo y las condiciones de trabajo estadísticamente significativas. Fue posible observar que un mayor nivel educativo se asocia con una mayor probabilidad de acceder a un empleo formal, con aportes jubilatorios y cobertura de salud. Asimismo, a medida que aumenta el nivel educativo, disminuye el porcentaje de asalariados con fecha de finalización de contrato. No obstante, no se logró verificar una relación significativa entre el nivel educativo y la condición de inactividad, ocupación o desempleo en Bahía Blanca. Respecto a la segunda hipótesis, fue posible comprobar que los jóvenes acceden a condiciones de empleo más precarias en comparación con los adultos, lo que contribuye también a una mayor desigualdad de ingresos entre ambos grupos.

Por su parte, no se logró observar que los jóvenes con formación específica en TIC accedan a una inserción laboral menos precaria, al menos en sus primeras experiencias de trabajo. Las entrevistas revelaron que, aunque los jóvenes poseen habilidades en TIC y muestran interés por capacitarse en ellas, estas no son plenamente aprovechadas en sus primeros empleos. Se identificó que los jóvenes valoran las competencias digitales, ya que los empleos formales suelen requerirlas como un filtro de ingreso. Sin embargo, una vez dentro del mercado laboral, dichas habilidades no siempre se utilizan en su máximo potencial. Queda fuera de este análisis

determinar si estos conocimientos generarán beneficios a largo plazo para los jóvenes en futuros puestos de trabajo y búsqueda de empleo.

En líneas generales, se observan en Bahía Blanca dinámicas que coinciden con lo señalado en la literatura a nivel nacional, lo que indica que los problemas enfrentados por los jóvenes a principios del siglo no han sido resueltos. Algunos de estos desafíos han empeorado, mientras que otros han mejorado levemente, aunque los jóvenes continúan en una situación más desfavorable que los adultos. Por ello, a partir de este análisis, se concluye que es fundamental promover un entorno laboral que no solo valore el nivel educativo, sino que garantice condiciones dignas y equitativas para todos los jóvenes. Para lograrlo, es necesario diseñar y aplicar políticas públicas que generen aumentos en la demanda de trabajo en Bahía Blanca, que fortalezcan la inserción laboral juvenil, asegurando su derecho a la educación, la formación profesional y el acceso a empleos de calidad. Solo así se podrá avanzar hacia un desarrollo socioeconómico más justo y sostenible en Bahía Blanca.

## Bibliografía

- Acemoglu, D. & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In Handbook of labor economics (Vol. 4, pp. 1043-1171). Elsevier.
- Alderete, M. V. & Formichella, M.M. (en prensa desde mayo de 2022) Efecto de la primera brecha digital en el fracaso escolar: el caso de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Revista Education Policy Analysis Archives
- Alderete, M.V; Formichella, M.M & Krüger, N. (2020) Efecto de las TIC sobre los resultados educativos: estudio en barrios vulnerables de Bahía Blanca. Revista Ciencia, Docencia y Tecnología 31 (61), 120-144.
- Alfredo, M.; Miranda, A. & Zelarrayan, J. (2021) La situación educativo-laboral de las juventudes: América Latina y Argentina. (Documento de trabajo n° 5). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). <https://bit.ly/2PVxy6F>
- Argentina Futura - FLACSO Argentina. (2023). Las juventudes argentinas hoy: Representaciones, prácticas e implicancias políticas a 40 años del retorno democrático [Informe final]. Jefatura de Gabinete de Ministros.
- Ariza Bulla, J. F., & Retajac, A. (2019). Impactos sociales de la educación. Ibagué: Sello Editorial Universidad del Tolima, 2019.
- Arrow, K. J. (1973). Information and economic behavior.
- Beccaria, L. & Maurizio, R. (2020). Los impactos inmediatos de la pandemia: cuando la diferencia es entre quienes continúan percibiendo ingresos y quienes lo perdieron. Alquimias Económicas.
- Beccaria, L. (2003). Las vicisitudes del mercado laboral argentino luego de las reformas. Boletín Informativo Techint, 312, 81-107.
- Beccaria, L. & Maurizio, R. (2019). Algunas reflexiones en torno al empleo en plataformas y a los mecanismos de protección. Alquimias Económicas.
- Becker, G. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, National Bureau of Economic Research, New York.



- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3). Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2740940>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani U., & Silberman, M. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. ILO, Ginebra.
- Bertranou, F., Jiménez, M., & Jiménez, M. (2017). Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina (Documento de trabajo N° 18). Oficina de País de la OIT para la Argentina. <http://hdl.handle.net/11336/67213>
- Burachik, G. (2015). Empleo y desempleo en Bahía Blanca en los años 2003-2013. *Estudios económicos*, 32(64), 83-100.
- Burachik, G. (2023). Boletín de Estadísticas Laborales de Bahía Blanca-Cerri. Informe sobre el tercer trimestre de 2023.
- Burin, M., Moncarz, E., & Velázquez, S. (1998). La mediana edad: ¿crisis o transición?. Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad. *Paidós*, 211-232.
- Cantamutto, F. J., & Schorr, M. (2022). El gobierno de Alberto Fernández: balance del primer año de gestión. Una mirada desde la economía política. *Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 20(78), 2022. Universidad de Buenos Aires, Argentina. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=496469251006>
- Cantamutto, F., & Schorr, M. (2017). El modelo de Cambiemos: rumbo claro, límites crecientes. Nota original publicada en *Edición*, (215), 6-7.
- Cardona Zuleta, E., & Montoya Giraldo, A. (2019). Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior? *Estudios de Derecho*, 76(168), 273-296.
- Casella, S. (2021). Educación, jóvenes y mercado de trabajo. Tesis de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En *Memoria Académica*.

- Castro Ramirez, D. J. (2019). Sobreeducación en el mercado laboral chileno. *Revista de análisis económico*, 34(1), 51-83.
- CEPAL - OIT. (2022). Coyuntura Laboral en la Argentina. Empleo joven y transición a la formalidad laboral. *Boletín CEPAL-OIT Argentina*, 1 (1). <https://hdl.handle.net/11362/48013>
- Chavarría Cosar, R. (1991). NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Recuperado de <https://www.insst.es>
- Chaves Montero, A. (2018). La utilización de una metodología mixta en investigación social. *Rompiendo barreras en la investigación*, 164-184.
- Chávez Molina, E. (2023). Automatización y cambios de los modelos técnicos y de gestión empresarial: efectos en la estructura ocupacional de la Argentina (No. 68576). Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Colomé, R. A., Elías, V. J., & Navajas, F. (Eds.). (2021). Efectos de la Inteligencia Artificial (IA) en la economía y el análisis económico. Academia Nacional de Ciencias Económicas. Recuperado de <https://www.anceargentina.org/ia-economia>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47893-inclusion-laboral-personas-jovenes-america-latina-caribe-tiempos-crisis-desafios>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Repositorio sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe: Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política. CEPAL. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/infografias/repositorio-uso-tiempo-america-latina-caribe>
- Covarrubias, A., & Arana López, F. (2023). Tendencia de la precariedad laboral de jóvenes y adultos asalariados en México: 1995-2019. *Intersticios sociales*, (25), 241-276.

- Creswell, J. W. & Plano-Clark, V. L. (2007) Designing and conducting mixed methods research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- De Mauro Rucovsky, M. (2019). Rotar en la precariedad o sobre el trabajo de los jóvenes. AContracorriente, 16(3), 139-160. <https://www.aacademica.org/martindemauro/65>
- De Mauro, M. (2019). Rotar en la precariedad o sobre el trabajo de los jóvenes. A Contracorriente: una revista de estudios latinoamericanos, 16(3), 139-160.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. Papeles de población, 12(49), 37-73.
- Delgue, J. R. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.
- Domínguez-Amorós, M., Muñiz Terra, L., & Rubilar Donoso, M. G. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis comparativo entre España, Argentina y Chile. Universitat Autònoma de Barcelona Papers, 104(2), 337-374.
- ECETTS. (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral argentino.
- Egidi, M. J. (2020). "Vivir haciendo fuerza". Trayectorias socio-laborales de los jóvenes de bajos recursos en Bahía Blanca [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Sur]. <http://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/5525>
- Favata, F., Leone, J., & Lo Cascio, J. (2022). Determinantes del empleo joven en Argentina 2004-2018. Cuadernos de Economía, 41(87), 481-508.
- Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. Cuadernos de Economía, 33(62), 231-257.
- Fernández, M. F. V. (2011). La carga física de trabajo. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1-20.

- Filomía, B. J. (2023). Maternidad y brecha de género en el mercado de trabajo en Argentina. [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés. Departamento de Economía]. Repositorio Digital San Andrés. <http://hdl.handle.net/10908/23345>
- Formichella, M. M & Alderete, M.V (2020). El efecto de las TIC en el desempeño educativo: el análisis de la comprensión lectora. *Revista Semestre Económico* 23(54), 181-199.
- Formichella, M. M. (2009). Una explicación de las trampas de pobreza. El círculo vicioso entre el nivel de educación y el nivel de ingresos. *Estudios económicos*, 26(52), 49-80.
- Formichella, M. M. (2011). Análisis del concepto de equidad educativa a la luz del enfoque de las capacidades de Amartya Sen. *Revista educación*, 35(1), 1-36.
- Formichella, M. M., & Rojas, M. C. (2009). El proceso de descentralización de la educación en Argentina. Un caso: la Provincia de Buenos Aires.
- Formichella, M. M., Alderete, M. V & Di Meglio, G. A (2020) New technologies in households: Is there an educational payoff? Evidence from Argentina. *Revista Education in The Knowledge Society (EKS)* Vol 21, 18/1-18/14.
- Freidin, B., Krause, M., Ballesteros, M.S. & Wilner, A.D (2022). Trabajo precario y cuidado de la salud en varones de clase popular en Buenos Aires, Argentina. *Población y Salud en Mesoamérica*, 19(2). Doi: 10.15517/psm.v0i19.47295
- Gasparini, L., Lombardo C., Brambilla I., César A. & Falcone G. (2021). Routinization and Employment: Evidence for Latin America. Documentos de trabajo del CEDLAS - Universidad Nacional de La Plata, (276). [https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc\\_cedlas276.pdf?dl=0](https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas276.pdf?dl=0).
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Press.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Ibañez M. M. Formichella, M. M & Costabel, L. (2020). Exclusión social: explorando la dimensión educativa en Argentina. *Problemas del Desarrollo* 51(200), 103-128.

- Jefatura de Gabinete de Ministros. (2023). Ahora juventudes: Políticas públicas, lineamientos y acciones para transformar el presente. Eudeba. <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/argentina-futura>
- Krüger, N. S. (2012). Equidad educativa interna y externa en Argentina: un análisis para las últimas décadas.
- Krüger, N. S. (2012). La segmentación educativa argentina: reflexiones desde una perspectiva micro y macro social. *Páginas de Educación*, 5(1), 137-156.
- Krüger, N. S. (2016). Equidad educativa interna y externa: principales tendencias en Argentina durante las últimas décadas.
- Lleras, A. J. (2023). Paradojas de la juventud en la actualidad. Análisis general de la situación de los jóvenes. Mesa redonda.
- Logiudice, A. (2024). Transformaciones de la política social asistencial para trabajadores no asalariados de bajos ingresos en la Argentina: Luces y sombras del gobierno del Frente de Todos (2019-2023). *Revista Estado y Políticas públicas*, 12(22), 115-143. <http://hdl.handle.net/10469/21550>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores *Methodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2020.
- Marinho, M. L. (2007). El eslabón perdido entre educación y empleo. Análisis sobre las percepciones de los jóvenes urbanos de escasos recursos en Chile.
- Mario, A. (2021). Jóvenes y mercados laborales en Argentina (2004-2020): hacia un empleo de transición joven (ETJ). *Medio Ambiente y Urbanización. IIED-América Latina*, 94(1), 109-126.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4), 281-302.

- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.
- Miranda, A., & Alfredo, M. (2021). El impacto de la pandemia Covid-19 en la inserción laboral de las juventudes en Argentina: intersecciones entre clases y géneros. *Última década*, 29(57), 125-158.
- Neffa, J. C. (2014). El trabajo humano como dimensión de la actividad física. CONICET.
- Nieves, M., & Trucco, D. (2014). Adolescentes: derecho a la educación y al bienestar futuro. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Nigro, J. I & Gómez Prieto, L. (2020). Retorno de la Educación al Ingreso con la Ecuación de Mincer. Actualización para la Argentina. [Tesis de grado, Universidad de San Andrés. Departamento de Economía]. Repositorio Digital San Andrés. <http://hdl.handle.net/10908/18194>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2002). El trabajo decente y la economía informal. Informe VI. 90.º Reunión.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Empleo y educación de las y los jóvenes en Argentina: Entre el impacto de la COVID-19 y las perspectivas futuras. (Nota técnica). Oficina de país de la OIT para la Argentina. ISBN 9789220370407.
- Rodriguez Garza, B. N. & Gonzalez Garza, I. A. (2021). El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 1129-1141.
- Rojas Betancur, H. M. & Santander Dueñas, C. I. (2020). El apoyo familiar y la pérdida de la autonomía de los jóvenes universitarios. *RESu*, 49(195), 21-34. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.195.1249>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Spence, M. (1973). Job market signaling, *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). (2024). Informe Anual de Accidentabilidad Laboral 2023.

- Trucco, D., & Ullmann, H. (Eds.). (2015). *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://hdl.handle.net/11362/38978>
- UNESCO. (2016). El aprendizaje a lo largo de toda la vida. Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo. Recuperado de <https://gem-report-2016.unesco.org/es/report/lifelong-learning-sp/>
- UNESCO. (2022). Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2021/2: Los actores no estatales en la educación ¿Quién elige? ¿Quién pierde?. París, UNESCO
- Weller, J. (2006). Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Mayol Ediciones, CEPAL, (301), 31-46. <https://hdl.handle.net/11362/1902>
- Zuazua, N. G., & Fernández Massi, M. (2020). La segmentación del trabajo en la Argentina: un análisis de movilidad para los años de la post convertibilidad.