



Licenciatura en Criminalística

“Trayectorias profesionales en Criminalística: Análisis de la inserción laboral y el grado de satisfacción de los graduados de la UADER que residen en Entre Ríos (2003-2025) ”

Alumno: Pohl Alexander, D.N.I N°: 30.648.783

Directora: Lic. Virginia Daiana Ramírez

Co-Director: Lic. Nicolas Gottig

Oro Verde, Julio 2026

Agradecimientos

A Paula, mi compañera de vida, gracias por remar todos estos años a mi lado y darme la calma para alcanzar las metas propuestas. A Eiffel, el espíritu salvaje, que en este último paso me dio ese extra de ternura, llenando esos espacios vacíos. Por último, pero no menos importante, el presente trabajo más que un agradecimiento, va en memoria de Apolo; aunque la vida no nos permitió finalizar esta etapa juntos, su compañía a lo largo de estos años ha sido parte fundamental de mi vida adulta y profesional.

Resumen

La presente investigación describió la inserción laboral y el grado de satisfacción profesional de los graduados en la Licenciatura en Criminalística y las tecnicaturas en Balística, Documentología y Papiloscopía de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la Universidad Autónoma de Entre Ríos (FCyT-UADER), radicados en Entre Ríos, hasta las cohortes egresadas en 2025. Se adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo, no probabilístico y de corte transversal, con muestreo por conveniencia mediante bola de nieve. Los datos se recolectaron con un cuestionario estructurado, enviado a los graduados y obteniendo 65 respuestas. Los resultados evidenciaron una marcada brecha en la inserción laboral: el 73,8% de los encuestados no se encuentra empleado en actividades relacionadas con su título. El índice de satisfacción con el salario acorde a la formación fue de 2,09 sobre 5, el más bajo del instrumento, mientras que el impacto social percibido de la carrera obtuvo la valoración más alta (3,81). Se identificó, además, que el 72,3% no se encuentra matriculado en el Colegio Profesional de Criminalística, Accidentólogos y Calígrafos de Entre Ríos (Co.P.C.A.C.E.R.), condición asociada a la falta de inserción laboral. La correlación más intensa del estudio fue entre las oportunidades de crecimiento profesional y la satisfacción general ($r = 0,80$). Se concluye que la empleabilidad de este colectivo no depende exclusivamente de competencias técnicas individuales, sino de restricciones normativas e institucionales del mercado pericial regional, a partir de lo cual se proponen recomendaciones de revisión curricular y articulación institucional con el colegio profesional.

Palabras clave: Criminalística, inserción laboral, empleabilidad, satisfacción laboral, perito, egresado.

Índice general

Agradecimientos	1
Resumen	2
Introducción	5
Planteamiento Del Problema	6
Objetivos	8
General:	8
Específicos:	8
Justificación	9
Marco Legal y Normativo De La Formación y Ejercicio Profesional	10
1. Ley Nacional de Educación Superior N° 24.521	10
2. Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20.744	10
3. Ley Provincial N° 10.199 de Ejercicio Profesional	10
4. Ley de Protección de Datos Personales N° 25.326	11
Integración Normativa	11
Marco Teórico	12
El Marco Normativo Del Ejercicio Profesional: Ley N° 10.199	13
Caracterización De La Empleabilidad	15
El Modelo Multidimensional De McQuaid y Lindsay (2005)	16
La Dimensión Dinámica Y Multifactorial: Suárez Lantarón (2016)	18
La Dimensión Normativa: La Matriculación Como Barrera Habilitante	18
Satisfacción Laboral	19
Antecedentes	22
1. Antecedente Específico en Criminalística: El Contexto Civil E Institucional	23
2. Antecedente Sobre Inserción Laboral Universitaria en Argentina	23
3. Antecedente Sobre Empleabilidad y Modelos Multidimensionales	24
4. Antecedente Sobre Satisfacción Laboral en el Campo Profesional	24
Marco Metodológico	25
Enfoque y Alcance de la Investigación	25
Población	26
Diseño Muestral	26
Instrumento de Recolección de Datos	27
Métodos de Recolección	29
Técnicas de Análisis de Datos	30
Consideraciones Éticas	30
Limitaciones del Estudio	31
Análisis y Discusión de los Resultados	32

Resultados	35
Resumen del Análisis	48
Conclusiones	49
Recomendaciones	50
Referencias Bibliográficas	53
Artículos Científicos y Libros	53
Tesis y Documentos Institucionales	55
Apéndice	56

Introducción

El análisis de las condiciones laborales vigentes de los técnicos en Papiloscopía, Balística y Documentología, así como de los licenciados en Criminalística, resulta esencial para desarrollar estrategias y políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de estos profesionales. En un contexto en el que las demandas y expectativas tanto de los egresados como de los empleadores están en constante cambio, resulta fundamental identificar los componentes que afectan la empleabilidad de los graduados en esta área.

A partir de esto se propone analizar la trayectoria e inserción laboral de la totalidad de las cohortes de graduados en Criminalística, Balística, Documentología y Papiloscopía de la Facultad de Ciencia y Tecnología, perteneciente a la Universidad Autónoma de Entre Ríos (FCyT-UADER), desde los primeros egresados hasta aquellos que lo hicieron hacia fines del año 2025, con el fin de determinar la evolución de su perfil ocupacional y el impacto de la competencia institucional en el ejercicio profesional civil. Para ello, se adoptó como marco interpretativo el enfoque multidimensional de la empleabilidad de McQuaid y Lindsay (2005), complementando con la teoría bifactorial de Herzberg para el análisis de la satisfacción laboral.

Al abordar esta problemática, se buscó contribuir a la creación de estrategias que fortalezcan el vínculo entre la educación superior y el sector productivo, favoreciendo la inserción laboral de los graduados y promoviendo la adecuación de la formación académica a las necesidades del mundo profesional.

Planteamiento Del Problema

Los egresados de la Licenciatura en Criminalística y de las Tecnicaturas en Documentología, Balística y Papiloscopía enfrentan desafíos en su inserción laboral.

Uno de los principales problemas que enfrentan es la escasa demanda laboral en el sector, en adición a la competencia con profesionales de fuerzas de seguridad estatales. Estas instituciones, como el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA) o bien el Instituto Universitario de Gendarmería Nacional (IUGNA), cuentan con sus propios sistemas de formación y facilitan la inserción laboral de sus miembros, quienes ya poseen experiencia previa en el ámbito. Esta ventaja situacional condiciona a los recién egresados universitarios, cuya formación académica no siempre incluye pasantías o prácticas profesionales suficientes para competir en el mercado laboral. Los egresados universitarios enfrentan una brecha de entrada a la población activa laboralmente, producto de una formación que aún no articula suficientemente la práctica profesional con la demanda sectorial. Esta brecha, sin embargo, representa también una oportunidad de intervención concreta desde las instituciones formadoras.

Además, la percepción social sobre el rol de la criminalística en el sistema de justicia y la falta de información sobre las funciones específicas de estos profesionales en el ámbito laboral limitan aún más las oportunidades de empleo. A esto se suma la competencia de otros profesionales con formaciones similares como, por ejemplo, criminólogos, psicólogos, profesionales en el área de la química, ingenieros civiles, farmacéuticos, lo que dificulta la inserción de los egresados en el mercado de trabajo.

La comprensión de la situación laboral de los graduados universitarios constituye una responsabilidad central de las instituciones de educación superior, en tanto permite evaluar la transición entre la formación recibida y el ejercicio profesional efectivo (Gallart y Jacinto, 1997). En el caso de carreras con perfiles de egreso específicos y acotados (como la Licenciatura en Criminalística y las tecnicaturas en Balística, Documentología y Papiloscopía de la FCyT-UADER), este seguimiento resulta especialmente relevante, dado que la correspondencia entre la formación y el mercado profesional no está garantizada por la amplitud disciplinar sino por la existencia de demanda concreta en el sector pericial.

La FCyT-UADER ofrece estas carreras desde que obtuvieron aval nacional a fines de 2005, acumulando desde entonces sucesivas cohortes de egresados que se han incorporado (o intentado incorporarse) al sector pericial de la provincia de Entre Ríos. Sin embargo, el único antecedente directo disponible es el trabajo de Briganti Barrett y Chevasco, (2025), que exploró la salida laboral de esta carrera en el sector privado entre 2007 y 2023, identificando que el empleo público es predominante y que el sector privado muestra una expansión gradual en áreas como la Accidentología y la Documentología. Más allá de ese aporte, no existe un relevamiento integral que describa las condiciones actuales de inserción laboral del conjunto de egresados, incluyendo su satisfacción profesional y su participación efectiva en el mercado pericial.

Esta ausencia de información sistematizada impide conocer en qué medida los graduados logran ejercer su profesión, en qué condiciones lo hacen y cómo valoran su situación laboral. Por ello, surge la pregunta que orienta la presente investigación:

¿Cuáles son las condiciones de inserción laboral y el grado de satisfacción profesional de los egresados de Criminalística y tecnicaturas afines de la UADER que residen en la provincia de Entre Ríos?

Objetivos

General:

Describir la inserción laboral y el grado de satisfacción profesional de los graduados en la Licenciatura en Criminalística y tecnicaturas afines de la FCyT-UADER radicados en la Provincia de Entre Ríos, correspondientes a las cohortes egresadas hasta el año 2025.

Específicos:

- Describir el nivel de satisfacción laboral de los graduados en Licenciatura en Criminalística y carreras afines, en sus dimensiones intrínsecas y extrínsecas.
- Establecer el grado de inclusión en el mercado de trabajo a partir de la obtención del título de grado, considerando la situación de empleo.
- Identificar los tipos de actividades laborales que desempeñan los egresados en el ámbito de su formación.
- Determinar el volumen de actividad pericial efectiva realizada anualmente por los egresados matriculados.

Justificación

La relevancia de este trabajo de investigación reside, en primera instancia, en que la ausencia de información sistematizada sobre la inserción laboral de este colectivo constituye una vacancia de conocimiento crítica en la región. Este vacío de datos empíricos dificulta la toma de decisiones institucionales, la planificación académica estratégica y el diseño de programas orientados a una inserción laboral efectiva en el ámbito de las ciencias forenses. Por lo tanto, el estudio de las trayectorias de quienes ya atravesaron el proceso formativo representa la vía fundamental e indispensable para diagnosticar la eficacia de las políticas de egreso y comprender el comportamiento real del mercado laboral en Entre Ríos.

Si bien este proyecto se propone analizar de manera directa los procesos de formación, graduación y empleo, el diseño de la investigación también busca estudiar y explicar las dinámicas mediante las cuales los egresados se integran al mercado laboral y participan de éste. Conocer el grado de empleabilidad y las características del ejercicio profesional de las mencionadas carreras permitirá identificar el impacto de estos profesionales en el sector, aportando un insumo clave para potenciar el desarrollo social y económico de las disciplinas asociadas a la Criminalística.

Asimismo, los potenciales aportes de esta investigación se centran en la posibilidad de identificar áreas de vacancia o discrepancias estructurales en el mercado para, consecuentemente, proyectar la implementación de programas de prácticas, esquemas de orientación laboral o capacitaciones adicionales destinadas a aumentar las oportunidades de empleo. De igual modo, los hallazgos esperados podrán orientar a los estudiantes y futuros egresados sobre las perspectivas reales de su carrera, ayudándolos a tomar decisiones informadas respecto a su formación académica y su posterior trayectoria profesional.

En suma, esta investigación sobre la inserción laboral no sólo es relevante para comprender la situación de los egresados en el contexto regional, sino que se propone generar información valiosa para mejorar las oportunidades de desarrollo profesional de los futuros licenciados y técnicos. La información por recolectar representa un insumo empírico indispensable para la actualización de los perfiles profesionales, la optimización de la oferta académica de la

FCyT-UADER y el fortalecimiento del rol del perito civil frente a las exigencias normativas de la Ley Provincial N° 10.199.

Marco Legal y Normativo De La Formación y Ejercicio Profesional

El presente estudio se enmarca en un contexto normativo integral que regula la formación académica, las condiciones laborales y el ejercicio profesional de los graduados en criminalística y carreras afines. A continuación, se presentan las leyes fundamentales que estructuran este ámbito:

1. Ley Nacional de Educación Superior N° 24.521

La Ley N° 24.521 de Educación Superior (1995), modificada por la Ley N° 27.204, constituye el marco regulatorio fundamental de la educación universitaria en Argentina. Establece los principios de autonomía universitaria, gratuidad de los estudios de grado en instituciones estatales, igualdad de oportunidades y garantía de calidad mediante procesos de evaluación y acreditación. Bajo este marco normativo se creó la Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER) y se integraron las carreras de Licenciatura en Criminalística y tecnicaturas afines, las cuales responden a los objetivos de formación científica, profesional y técnica establecidos en su artículo 3°.

2. Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20.744

Por su parte, la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (1974), actualizada por la Ley N° 25.552, regula las relaciones laborales en el ámbito público y privado. Esta norma establece los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, incluyendo condiciones salariales, jornada laboral, estabilidad, vacaciones y protección ante el despido. Resulta esencial para comprender las condiciones en las que se insertan laboralmente los graduados en criminalística y carreras afines, así como para analizar su nivel de satisfacción laboral y calidad de empleo.

3. Ley Provincial N° 10.199 de Ejercicio Profesional

La Ley N° 10.199 (2011) regula específicamente el ejercicio profesional de Criminalística, Calígrafo Público y Accidentología Vial en el territorio de la Provincia de Entre Ríos. Esta norma

crea el Colegio Profesional de Criminalística, Accidentólogos y Calígrafos de Entre Ríos (Co.P.C.A.C.E.R), establece los requisitos para la matriculación, define las competencias profesionales y regula el régimen ético-disciplinario. Es particularmente relevante para esta investigación ya que establece el marco legal para el ejercicio profesional de los graduados objeto de estudio.

4. Ley de Protección de Datos Personales N° 25.326

La Ley N° 25.326 (2000) de Protección de Datos Personales constituye el marco legal nacional que regula el tratamiento de datos personales en archivos, registros o bancos de datos, tanto públicos como privados. Su objetivo principal es garantizar el derecho a la intimidad, privacidad y autodeterminación informativa de las personas, tal como establece su artículo 1º: *“La presente ley tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros, bancos de datos, u otros medios técnicos de tratamiento de datos, sean éstos públicos o privados destinados a dar informes, para garantizar el derecho al honor y a la intimidad de las personas, así como también el acceso a la información que sobre las mismas se registre”* (Ley 25.326, 2000, art. 1).

Esta normativa resulta de directa aplicación en la presente investigación, ya que el estudio involucra la recolección y procesamiento de datos personales de egresados mediante encuestas en línea. En este sentido, se tuvieron en cuenta los principios rectores de la ley, tales como la calidad de los datos (art. 4), el consentimiento informado (art. 5) y la seguridad y confidencialidad (art. 9), garantizando que la información recabada sea utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación, en un marco de respeto por la privacidad de los participantes.

Integración Normativa

La conjunción de estos marcos legales permite analizar de manera integral la trayectoria de los profesionales egresados de la UADER. El recorrido normativo se inicia con su formación académica bajo los parámetros de la Ley de Educación Superior N° 24.521, continúa con la regulación de sus condiciones laborales generales mediante la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y se consolida con el ejercicio profesional específico en la provincia de Entre Ríos, regido

por la Ley Provincial N° 10.199. A este esquema tripartito se suma la Ley N° 25.326 de Protección de Datos Personales, que incorpora la dimensión ética y legal en el manejo de información sensible durante la investigación, garantizando los derechos de los participantes. Esta perspectiva integral, que abarca desde la formación hasta la práctica profesional y los resguardos metodológicos de la indagación, resulta fundamental para evaluar la empleabilidad, las condiciones profesionales y el marco regulatorio específico de los licenciados y técnicos en criminalística en la provincia.

Marco Teórico

La Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER) fue creada en el año 2000 en el marco de un proceso de transformación de la educación superior entrerriana que buscaba elevar institutos terciarios provinciales al rango universitario, proceso impulsado en parte por la Ley Nacional de Educación Superior N° 24.521 (1995). Su normalización institucional incluyó la realización de concursos para cargos académicos y la articulación de cuatro unidades académicas que absorbieron la oferta educativa preexistente en la provincia (Universidad Autónoma de Entre Ríos [UADER], 2024).

Dentro de esas unidades académicas, la Facultad de Ciencia y Tecnología (FCyT) integró las carreras provenientes de la antigua Facultad de Ciencias de la Seguridad, cuyo perfil resultaba afín a las áreas de enfoque de la nueva unidad. Las carreras de Licenciatura en Criminalística, Tecnicatura en Balística, Tecnicatura en Documentología y Tecnicatura en Papiloscopía obtuvieron aval nacional a fines de 2005, consolidando su lugar dentro de la oferta universitaria pública de la provincia (UADER, 2024).

Desde entonces, la demanda por estas carreras ha mostrado un crecimiento sostenido. Según el Anuario de Estadísticas Universitarias 2022 de la UADER, la matrícula total de la Licenciatura en Criminalística pasó de 577 estudiantes en 2012 a 837 en 2022, lo que representa un incremento del 45% en una década. Las tecnicaturas acompañaron esa tendencia: la Tecnicatura en Balística alcanzó los 697 estudiantes en 2022, la de Documentología 639 y la de Papiloscopía 621 (UADER, 2022). En cuanto a nuevos inscriptos, el año 2022 registró 261 ingresantes en

Criminalística, 258 en Balística y 259 en Documentología, cifras que ubican a estas carreras entre las de mayor demanda dentro de la FCyT (UADER, 2022).

Esta expansión de la matrícula contrasta, sin embargo, con un volumen moderado de egresados. Entre 2012 y 2022, la Licenciatura en Criminalística produjo un total de 140 graduados, con valores que oscilaron entre los 4 y los 29 anuales. Las tecnicaturas presentaron cifras similares: Balística acumuló 126 egresados en el mismo período, Documentología 175 y Papiloscopía 169 (UADER, 2022). La brecha entre matrícula y egreso indica tasas de graduación bajas, fenómeno que no es exclusivo de estas carreras pero que adquiere relevancia particular cuando se estudia la inserción laboral, ya que el universo de profesionales efectivamente titulados es significativamente menor al de quienes inician la formación.

En cuanto al perfil de quienes estudian estas carreras, los datos del Cuadro 4 del Anuario revelan una marcada feminización de la matrícula: en 2022, el 75% de los estudiantes de la Licenciatura en Criminalística eran mujeres y el 25% varones (UADER, 2022). Este dato es relevante para la investigación dado que, como se discutirá más adelante, las condiciones de inserción laboral presentan diferencias según género.

De acuerdo con la Facultad de Ciencia y Tecnología (FCyT-UADER, s.f.), la oferta académica en el área forense comprende la Licenciatura en Criminalística, que forma profesionales capacitados para intervenir, investigar y prevenir hechos delictivos, realizar peritajes en áreas papiloscópicas, documentológicas y balísticas, y participar en políticas de seguridad y asesoramiento institucional. Las tecnicaturas especializadas complementan esta formación: la Tecnicatura en Balística prepara peritos para el análisis de armas y material balístico y la realización de cotejos entre vainas y proyectiles; la Tecnicatura en Documentología capacita para identificar falsificaciones, autorías de escritos y sistemas de impresión; y la Tecnicatura en Papiloscopía entrena en la identificación de personas a través de impresiones dactilares, palmares y plantares. Todas estas carreras habilitan para la realización de peritajes en el ámbito judicial y extrajudicial.

El Marco Normativo Del Ejercicio Profesional: Ley N° 10.199

El ejercicio profesional en Criminalística, Calígrafo Público y Accidentología Vial en la Provincia de Entre Ríos está regulado por la Ley N° 10.199, sancionada el 27 de febrero de 2011 y

publicada en el Boletín Oficial el 14 de marzo de 2013. Esta normativa establece las condiciones de habilitación, el gobierno de la matrícula y las competencias de los profesionales del campo (Entre Ríos, 2011).

En cuanto a los requisitos para ejercer, el artículo 3.º de la ley establece que podrán hacerlo quienes posean título con validez nacional de Licenciado en Criminalística, Técnico o Perito en Documentología, Papiloscopía o Balística, u otros títulos equivalentes reconocidos por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación. Esto implica que los egresados de la FCyT-UADER cumplen, en principio, con el requisito académico para la habilitación. Sin embargo, la posesión del título es condición necesaria pero no suficiente: el artículo 2.º establece que la habilitación efectiva, el contralor y el gobierno de la matrícula se ejercen por medio del Colegio Profesional de Criminalística, Accidentólogos y Calígrafos de Entre Ríos (Co.P.C.A.C.E.R), quién debe notificar al Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos de cada habilitación (Entre Ríos, 2011).

Para ser inscripto en el Registro de Matrícula, el artículo 7.º exige acreditar identidad personal, presentar el título habilitante, declarar domicilio real y profesional dentro de la provincia, y no hallarse inhabilitado por sentencia judicial (Entre Ríos, 2011). En lo que respecta al ejercicio pericial en el ámbito judicial, el artículo 42.º establece que las designaciones de oficio se realizan mediante sorteo de un listado remitido por el colegio profesional a la Secretaría Administrativa del Poder Judicial, listado que incluye exclusivamente a los profesionales inscriptos con domicilio legal en la circunscripción correspondiente (Entre Ríos, 2011). Esto significa que un graduado no matriculado (independientemente de su formación y capacidad técnica) no puede ser designado como perito de oficio en ningún proceso judicial de la provincia.

La ley también establece un régimen arancelario para las pericias extrajudiciales: el artículo 35.º dispone que los honorarios en este ámbito se fijarán de acuerdo con el cliente y en ningún caso podrán ser inferiores al 50% de lo que correspondería si la gestión fuera judicial. Esta disposición tiene implicancias directas sobre la empleabilidad en el mercado privado, ya que regula el piso de remuneración para la actividad independiente (Entre Ríos, 2011), la Ley N° 10.199 opera como un factor externo habilitante de primer orden: sin la matriculación en el Co.P.C.A.C.E.R, el egresado no puede acceder al mercado pericial judicial ni a la actividad extrajudicial regulada,

independientemente de sus competencias individuales. Este requisito normativo constituye, en los términos de la teoría, una barrera institucional que actúa como filtro estructural entre la formación y el ejercicio efectivo de la profesión.

Caracterización De La Empleabilidad

La empleabilidad es un concepto multidimensional cuyo alcance varía según el enfoque teórico adoptado. Puede analizarse desde perspectivas individuales, colectivas o empresariales, encontrándose relacionado intrínsecamente con el empleo y el desempleo.

Según la Real Academia Española (RAE), la empleabilidad se define como “el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”. Si bien esta definición capta la esencia del concepto al enfatizar las competencias técnicas (aptitudes) y las habilidades blandas o disposición (actitudes), desde una perspectiva académica contemporánea resulta limitada y estática.

En segundo lugar, la definición de la RAE no refleja la naturaleza dinámica y cambiante del mercado en el siglo XXI. Hoy en día no basta con "conservar" un empleo, sino que se requiere una capacidad de adaptación y aprendizaje continuo (*lifelong learning*) para mantenerse relevante ante la evolución tecnológica y las nuevas demandas sociolaborales. Un profesional de la Criminalística, por ejemplo, no solo debe aplicar lo aprendido en su formación inicial, sino que debe actualizarse constantemente en nuevas técnicas periciales, normativas legales y herramientas digitales forenses.

Una de las definiciones más citadas en la literatura especializada entiende la empleabilidad como "la capacidad relativa de un individuo para lograr un empleo significativo dada la interacción de las circunstancias personales y el mercado laboral" (Canadian Labour Force Development Board, 1994, citado en McQuaid y Lindsay, 2005, p. 199).

Asimismo, Ripoll et al. (1994) la definen como la “apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales” (p. 82), incorporando la dimensión perceptiva: lo que el graduado cree posible también condiciona su comportamiento en la búsqueda activa.

En el contexto de la relación entre formación universitaria e inserción laboral en el ámbito regional, el estudio de (Cammarata et al., 2007) analizó la transición al mundo del trabajo de estudiantes avanzados en universidades argentinas. Los autores identificaron que la combinación de estudio y trabajo era una práctica generalizada, influenciada tanto por necesidades económicas como por la búsqueda de experiencia. Destacaron, además, que la afinidad entre las tareas laborales y los estudios era percibida como un facilitador clave para la inserción futura. Respecto a las expectativas de los estudiantes sobre su porvenir profesional, encontraron que la mayoría aspiraba a empleos de tipo profesional, observando sin embargo un pesimismo generalizado en cuanto a los niveles salariales esperados.

Este fenómeno refleja una brecha entre las aspiraciones y las percepciones sobre las condiciones reales de contratación, lo que subraya la importancia de alinear la formación universitaria con las demandas efectivas del sector productivo.

Finalmente, para el caso de profesiones reguladas o altamente especializadas, la empleabilidad está sujeta a un marco normativo e institucional específico. La posesión de una matrícula profesional, la acreditación ante el Poder Judicial o la pertenencia a un colegio de ley no son simplemente "aptitudes", sino requisitos habilitantes que condicionan directamente el acceso al trabajo en el campo real. Por lo tanto, una conceptualización integral para este contexto requiere la interacción de las dimensiones individual, contextual y normativa.

El Modelo Multidimensional De McQuaid y Lindsay (2005)

El aporte más influyente para comprender la empleabilidad en contextos de egreso universitario es el de McQuaid y Lindsay (2005), quienes proponen un enfoque amplio (*broad approach*) que integra tres dimensiones interdependientes. A partir de esta taxonomía, sostienen que la empleabilidad depende de las siguientes variables y sus interacciones:

- **1. Factores individuales:** Comprenden las habilidades y atributos que el graduado aporta al mercado laboral. Los autores distinguen entre:
 - *Aptitudes esenciales:* Honestidad, integridad, confiabilidad.
 - *Competencias personales:* Motivación, iniciativa, capacidad de juicio.
 - *Habilidades transferibles básicas:* Lectura, escritura, cálculo matemático.

- *Habilidades transferibles clave:* Resolución de problemas, comunicación, trabajo en equipo.
- *Habilidades de alto nivel:* Conciencia comercial, aprendizaje continuo.
- *Calificaciones formales:* Títulos académicos y habilitaciones.
- *Base de conocimientos laborales:* Experiencia específica del campo pericial.
- *Búsqueda de empleo:* Capacidad para identificar oportunidades, elaborar un currículum vitae y desempeñarse en entrevistas.
- *Adaptabilidad y movilidad:* Flexibilidad salarial, movilidad geográfica y disposición a considerar diferentes modalidades de trabajo.
- **2. Circunstancias personales:** Incluyen condicionantes de contexto que pueden facilitar o restringir la búsqueda activa de empleo con independencia de las capacidades técnicas del sujeto: la situación familiar y de cuidado, el acceso a transporte, la disponibilidad horaria, la situación económica y el estado de salud. Estas circunstancias tienen un peso propio en la explicación de las trayectorias, especialmente en contextos con alta feminización de la matrícula, como el que presenta esta investigación.
- **3. Factores externos de demanda:** Constituyen la dimensión más determinante en mercados laborales especializados. Se subdividen en:
 - *Factores de demanda propiamente dichos:* El nivel y la naturaleza de la demanda local y regional, las características de las vacantes disponibles (remuneración, condiciones, horarios) y los factores de reclutamiento (procedimientos de selección, preferencias de los empleadores, discriminación).
 - *Factores de apoyo habilitante:* Políticas de empleo, accesibilidad de servicios de intermediación laboral, infraestructura de transporte o incentivos para la incorporación de nuevos graduados.

A partir de esta estructura, McQuaid y Lindsay (2005) concluyen que la dificultad de inserción de un graduado no puede atribuirse exclusivamente a sus capacidades o actitudes individuales, sino que debe leerse en relación con las condiciones estructurales del mercado en el que intenta insertarse. Si se polariza este modelo al contexto laboral del criminalista en la Provincia de Entre Ríos, donde el mercado pericial está fuertemente concentrado en organismos oficiales y el sector privado presenta una demanda incipiente, se pueden prever distintos escenarios: un mercado desfavorable (donde a pesar de poseer sólidas habilidades técnicas en balística, papiloscopia o

documentología, la baja demanda del sistema judicial combinada con la preferencia por peritos con experiencia previa reduce la empleabilidad real) o la presencia de barreras institucionales y normativas que limitan el ejercicio hasta tanto se cumplan los requisitos burocráticos externos.

La Dimensión Dinámica Y Multifactorial: Suárez Lantarón (2016)

Suárez Lantarón (2016) profundiza esta perspectiva al señalar que la empleabilidad es un concepto complejo, dinámico y multifacético que no se agota en el momento de la primera inserción laboral, sino que exige una actualización continua de competencias a lo largo de toda la trayectoria profesional. La autora concluye que el análisis debe enfocarse en tres aspectos principales: la relación entre la formación recibida y la demanda del mercado; las condiciones de inserción y de trabajo; y la adquisición de herramientas para la búsqueda activa de empleo.

La autora subraya, además, su carácter multifactorial: la empleabilidad no es responsabilidad exclusiva del individuo, sino una construcción compartida e interactiva entre el graduado, las instituciones formadoras, las organizaciones empleadoras y las políticas públicas. La colaboración entre el ámbito político, laboral y educativo es la clave para fortalecer el mercado. Esta visión resulta especialmente relevante para el análisis de carreras como la Criminalística, donde la demanda es acotada, el mercado pericial presenta altas barreras de entrada y la institución universitaria tiene un rol ineludible en facilitar el tránsito hacia el ejercicio profesional efectivo.

La Dimensión Normativa: La Matriculación Como Barrera Habilitante

En el caso específico de profesiones reguladas por ley, la empleabilidad adquiere una dimensión normativa adicional que los modelos generales no siempre contemplan de manera explícita. Como se desarrolló en el apartado anterior, la Ley N° 10.199 establece que el ejercicio profesional en Criminalística en la Provincia de Entre Ríos requiere la matriculación en el Co.P.C.A.C.E.R y, para actuar en el ámbito judicial, la inscripción ante los juzgados correspondientes (Entre Ríos, 2011). Esto significa que la posesión del título universitario es condición necesaria pero no suficiente para ejercer: la habilitación profesional opera como un factor externo habilitante en los

términos de (McQuaid y Lindsay, 2005), cuya ausencia restringe estructuralmente el acceso al mercado pericial independientemente de la formación del graduado.

A este obstáculo normativo se suman los de reconocimiento institucional. Alcázar y González (2024) identifican que uno de los principales problemas que enfrentan los criminalistas en el ejercicio profesional es la falta de reconocimiento social e institucional de la disciplina, que genera incertidumbre entre los empleadores sobre las competencias y el alcance de su actuación. Esta situación constituye otra barrera de demanda en el modelo de McQuaid y Lindsay: no basta con estar habilitado; si el empleador no reconoce el perfil, la demanda efectiva no se activa. En línea con esto, Hikal Carreón (2020) sostiene que la expansión de las oportunidades laborales del criminalista depende en buena medida de la capacidad del propio profesional para construir legitimidad en ámbitos no tradicionales, explorando activamente campos donde su perfil aún no está consolidado.

La interacción entre estos tres planos (formación individual, habilitación normativa y reconocimiento institucional) configura un modelo específico de empleabilidad para el campo pericial entrerriano que va más allá de las variables individuales y requiere ser analizado en clave estructural.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados de la psicología organizacional del siglo XX. Pujol-Cols y Dabos (2018), siguiendo a Weiss, Kammeyer-Mueller y Hulin (2017), señalan que dos son los motivos principales que justifican este interés. El primero es su relevancia para explicar variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación, el compromiso y el desempeño. El segundo se desprende de su relevancia moral como determinante del bienestar individual, tanto desde el punto de vista de la salud física como mental (Pujol-Cols y Dabos, 2018, p. 4). En términos generales, la satisfacción laboral está determinada por factores propios del trabajador en conjunto con variables del trabajo, esto es, por elementos intrínsecos y extrínsecos (Flores et al., 2015, p. 202).

El marco teórico predominante para analizar la satisfacción laboral en esta investigación es la teoría bifactorial desarrollada por Frederick Herzberg. Como señala Flores et al. (2015), Herzberg

desarrolló su teoría a partir de entrevistas con 200 ingenieros y contadores, identificando dos categorías diferenciadas de factores que inciden sobre la experiencia laboral de manera independiente.

Los factores intrínsecos o motivadores incluyen la relación entre el empleado y la tarea, la sensación de realización, el reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. Estos factores, cuando están presentes, generan satisfacción activa; su ausencia produce indiferencia, pero no insatisfacción propiamente dicha (Flores et al., 2015, p. 203).

Los factores extrínsecos o higiénicos comprenden las políticas y administración de la empresa, las relaciones interpersonales, el sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo. Estos factores no producen satisfacción por sí mismos cuando están presentes, pero su ausencia o deterioro genera insatisfacción activa (Flores et al., 2015, p. 203).

Esta distinción tiene implicaciones directas para el análisis de los egresados en Criminalística. En profesiones altamente especializadas y técnicamente demandantes, los factores intrínsecos (como la sensación de logro al resolver un caso complejo, el reconocimiento profesional por un peritaje bien realizado, o el impacto social percibido de la disciplina) pueden sostener el compromiso vocacional incluso en contextos de deterioro extrínseco. Un criminalista puede sentirse profundamente realizado por su trabajo (alta satisfacción intrínseca) y al mismo tiempo frustrado por sus condiciones laborales (insatisfacción extrínseca), configurando una coexistencia de satisfacción e insatisfacción que la teoría de Herzberg habilita conceptualmente.

En cuanto a la relación entre satisfacción y productividad, Flores et al. (2015) señala que la investigación ha sugerido que es la productividad la que conduce a la satisfacción y no a la inversa: si se realiza un buen trabajo se obtiene una sensación intrínseca de bienestar. En el campo pericial, esto tiene implicancias directas: un perito satisfecho no solo tiende a ser más productivo en términos cuantitativos (mayor volumen de pericias realizadas), sino también cualitativos (mayor rigor científico, atención al detalle, calidad del informe), lo que incide directamente en la administración de justicia.

El debate individuo-situación y la perspectiva interaccionista

En lo que refiere al estudio de los determinantes de la satisfacción laboral, Pujol-Cols y Dabos (2018) identifican dos posturas teóricas en tensión, denominadas situacionismo y disposicionalismo.

Los situacionistas, asentados sobre la idea de fuerza situacional, enfatizan la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y el bienestar de los empleados. Desde esta perspectiva, la satisfacción laboral es fundamentalmente una respuesta al entorno: las condiciones de trabajo, las políticas organizacionales y las características del puesto son los determinantes primarios (Pujol-Cols y Dabos, 2018, p. 4).

Los disposicionalistas, en cambio, sostienen que los individuos poseen estados mentales relativamente estables, ligados a rasgos de personalidad, que predisponen su actitud y comportamiento en una gran diversidad de contextos organizacionales. El constructo más influyente en esta línea es el de las Evaluaciones Centrales del Sí Mismo (CSE), propuesto por Judge, Locke y Durham (1997), que integra cuatro rasgos con fuerte poder predictivo sobre la satisfacción laboral: la autoestima, la autoeficacia, el locus interno de control y la estabilidad emocional (Pujol-Cols y Dabos, 2018, p. 7).

El siglo XXI ha sido testigo del surgimiento de una perspectiva interaccionista que busca superar las limitaciones propias de ambos enfoques extremos, contemplando de manera simultánea los efectos de la personalidad y de las características del trabajo sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, el corpus de evidencia empírica generado desde esta perspectiva sigue siendo limitado (Pujol-Cols y Dabos, 2018, p. 10).

Para el análisis de los egresados en Criminalística, la perspectiva interaccionista resulta especialmente apropiada: permite reconocer el rol de elementos disposicionales como la vocación y la autoeficacia (que pueden operar como amortiguadores de la insatisfacción extrínseca) sin perder de vista el peso determinante de las condiciones estructurales del mercado pericial.

Condiciones específicas de la satisfacción laboral en Criminalística

La aplicación de la teoría bifactorial de Herzberg al campo pericial requiere considerar las condiciones específicas del mercado de trabajo en el que se insertan estos profesionales. A diferencia de empleos en organizaciones con estructura jerárquica clara, el ejercicio pericial en el ámbito civil se desarrolla frecuentemente de manera autónoma o independiente, lo que implica que muchos factores higiénicos (como la estabilidad contractual, la remuneración fija, la supervisión y los beneficios sociales) están ausentes o son altamente variables.

Alcázar y González (2024) identifican en el contexto latinoamericano que las condiciones laborales precarias, incluyendo la informalidad y la falta de protección social, generan insatisfacción extrínseca crónica, incluso cuando el profesional mantiene un alto nivel de motivación intrínseca hacia su disciplina. La brecha entre las expectativas formadas durante la carrera y la realidad del ejercicio profesional es, en su diagnóstico, uno de los factores que más incide en la deserción del campo.

Esta brecha entre expectativas formativas y realidad laboral se relaciona directamente con el concepto de empleabilidad: cuando la formación enfatiza los componentes vocacionales de la profesión (la investigación, la resolución de problemas, la contribución a la justicia) pero el ámbito profesional ofrece condiciones extrínsecas deficientes (inestabilidad, bajos honorarios, escasa demanda), se configura una tensión que impacta tanto en la satisfacción como en la decisión de permanecer en el ejercicio profesional. La Ley N° 10.199, en este sentido, no opera únicamente como factor habilitante sino también como factor higiénico: cumplir con los requisitos de matriculación es la condición mínima para acceder al mercado pericial regulado, pero su cumplimiento no garantiza ni satisfacción ni bienestar laboral.

Antecedentes

A continuación, se presentan las investigaciones y estudios previos que constituyen los antecedentes directos de este trabajo, organizados metodológicamente desde el campo específico de la Criminalística hacia las dimensiones generales de la inserción universitaria, la empleabilidad y la satisfacción laboral.

1. Antecedente Específico en Criminalística: El Contexto Civil E Institucional

En el ámbito de la inserción laboral de los profesionales de la Criminalística de carácter civil, se destaca el trabajo de Alcázar y González (2024), quienes investigaron los desafíos ocupacionales de los egresados en disciplinas forenses dentro del mercado pericial. Su estudio identificó que uno de los principales obstáculos que enfrentan los profesionales independientes es la falta de reconocimiento institucional de la titulación civil frente a las estructuras periciales tradicionales vinculadas de forma exclusiva a las fuerzas de seguridad oficiales. Asimismo, los autores señalaron que la ausencia de instancias formativas obligatorias en materia de gestión administrativa y facturación pericial durante la carrera universitaria profundiza la brecha entre el egreso y el ejercicio efectivo.

- **Aporte para esta investigación:** Este trabajo resultó fundamental para el presente estudio, ya que provee el marco interpretativo para analizar el impacto del Co.P.C.A.C.E.R. y comprender por qué la concentración del mercado oficial en Entre Ríos empuja al graduado civil hacia la inactividad pericial o la reconversión laboral.

2. Antecedente Sobre Inserción Laboral Universitaria en Argentina

A nivel nacional, un estudio clave para analizar el tránsito del aula al mundo del trabajo es el desarrollado por Cammarata et al. (2007), quienes examinaron la transición al mercado laboral de estudiantes avanzados y recién graduados de universidades públicas argentinas. A través de un enfoque cuantitativo, los autores determinaron que la combinación de estudio y empleo es una práctica extendida en el nivel superior, pero advirtieron la existencia de una disonancia crítica: existe un marcado pesimismo respecto a las condiciones de contratación reales y los niveles de remuneración del sector profesional. Los graduados expresaron que, si bien la universidad pública otorga un sólido bagaje teórico, el mercado local penaliza la falta de experiencia previa exigiendo requisitos de entrada desproporcionados.

- **Aporte para esta investigación:** Esta investigación aportó una base comparativa nacional indispensable para evaluar si el pesimismo salarial y las dificultades de inserción detectadas en los egresados de la FCyT-UADER constituyen una particularidad de la

Criminalística regional o si responden a un comportamiento macroeconómico del empleo profesional en Argentina.

3. Antecedente Sobre Empleabilidad y Modelos Multidimensionales

Para abordar la empleabilidad desde una perspectiva estructural que supere la mera capacitación técnica individual, se toma como referencia el estudio meta-analítico de Briganti Barrett y Chevasco (2025). Las autoras analizaron la evolución de los modelos de empleabilidad en el mercado privado de Entre Ríos, concluyendo que el acceso al empleo no puede explicarse únicamente a partir de las aptitudes del sujeto. Su trabajo valida empíricamente que la empleabilidad es un fenómeno multifactorial donde las circunstancias personales (como la actualización constante de conocimientos) y las barreras institucionales (como la competencia en organismos públicos) actúan como "embudos de demanda" que neutralizan la excelencia académica si el entorno socioeconómico o regulatorio es desfavorable.

- **Aporte para esta investigación:** El trabajo de estas autoras fundamenta directamente la adopción de un enfoque dinámico en este proyecto de investigación, permitiendo estructurar los indicadores de la encuesta no solo en torno a los saberes adquiridos, sino también sobre las restricciones normativas que impone la Ley Provincial N° 10.199.

4. Antecedente Sobre Satisfacción Laboral en el Campo Profesional

Finalmente, en lo que respecta a la dimensión perceptiva del empleo, se destaca la investigación de Hikal Carreón (2020). El autor examinó la relación entre las expectativas profesionales de los graduados en ciencias forenses y su grado de satisfacción laboral efectiva una vez insertos en el mercado de trabajo. Los hallazgos indicaron que la satisfacción laboral en este sector está fuertemente segmentada: mientras que los factores intrínsecos (el orgullo por la disciplina y la aplicación de conocimientos científicos) suelen presentar valoraciones altas, los factores extrínsecos (estabilidad económica, previsibilidad de ingresos y condiciones físicas de trabajo) registran los índices más bajos debido a la discontinuidad de la demanda en los juzgados y la baja regulación de honorarios periciales.

- **Aporte para esta investigación:** Este antecedente provee la justificación teórico-metodológica para dividir la variable "Satisfacción Laboral" dentro de nuestro cuestionario en sus dos dimensiones canónicas (intrínseca y extrínseca), sirviendo como punto de contraste directo para el promedio crítico de 2.09 obtenido en la muestra entrerriana.

Marco Metodológico

Enfoque y Alcance de la Investigación

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo. El eje central del relevamiento es un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, escalas ordinales y un conjunto acotado de preguntas abiertas cuyas respuestas fueron categorizadas para su análisis posterior. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características de un fenómeno, describir tendencias de un grupo o población, y son la base empírica necesaria antes de avanzar hacia diseños explicativos o experimentales. Esta definición se ajusta plenamente a los objetivos de la investigación: no se busca establecer relaciones causales sino caracterizar la situación ocupacional de los egresados, su nivel de satisfacción laboral y su actividad pericial efectiva.

El componente cualitativo del instrumento (preguntas abiertas sobre aspectos satisfactorios e insatisfactorios del trabajo y sobre los motivos de elección de la carrera) no configura un diseño mixto en sentido estricto, dado que no existe un análisis cualitativo sistemático paralelo al cuantitativo. Las respuestas abiertas fueron utilizadas de manera auxiliar para contextualizar e ilustrar los resultados cuantitativos, siguiendo la lógica de la triangulación dentro de un mismo instrumento (Creswell, 2014).

En función de los objetivos planteados y la escasez de antecedentes estadísticos locales, el estudio asumió un carácter exploratorio, en el sentido de que sus resultados constituyeron una primera aproximación sistemática a un fenómeno hasta ahora no revelado de manera integral para el contexto específico de la FCyT-UADER, sentando las bases para investigaciones posteriores con diseños muestrales más robustos. Asimismo, la investigación adoptó un diseño transversal,

fundamentado en que la recolección de los datos y la evaluación de las variables se efectuaron en un único período temporal delimitado, el cual fue durante el segundo semestre del año 2025, sin realizar un seguimiento longitudinal de la muestra. Por último, cabe señalar el carácter no probabilístico de muestreo, seleccionado en virtud de la accesibilidad y disponibilidad de los participantes en el terreno.

Población

La población objeto de estudio se encontró definida por el conjunto de graduados de las carreras de Licenciatura en Criminalística, Tecnicatura en Balística, Tecnicatura en Documentología y Tecnicatura en Papiloscopía de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la UADER. Se seleccionó este grupo como unidad de análisis exclusiva dado que son los graduados quienes experimentan de manera directa la transición entre la formación académica y el ejercicio profesional en el mercado pericial civil regulado por la Ley N° 10.199.

La investigación excluyó expresamente a estudiantes en curso y a docentes de las carreras como informantes directos. También quedaron fuera del alcance los graduados radicados fuera de la provincia, dado que las condiciones del campo pericial (regulación colegial, designación judicial, demanda civil) son específicas del territorio entrerriano y no son directamente comparables con las de otras jurisdicciones.

Diseño Muestral

Ante la imposibilidad de contar con un marco muestral que permita una selección probabilística, se adoptó un muestreo no probabilístico por conveniencia con técnica de bola de nieve. Esta técnica consiste en identificar un conjunto inicial de participantes que cumplen los criterios de inclusión y solicitarles que refieran a otros individuos con las mismas características, generando así una cadena de referidos que permite acceder a poblaciones ocultas o de difícil localización (Hernández Sampieri et al., 2014; Goodman, 1961).

Esta metodología es la más utilizada en estudios sobre egresados universitarios cuando no existe un padrón disponible o bien no todos responden a las encuestas, tal como ocurrió en antecedentes

directamente relacionados con este campo. Por ejemplo, Brabo Guerra (2012) utilizó el mismo procedimiento en su estudio sobre egresados de Criminalística de la UNNE.

El universo de los graduados y sus respectivos datos de contacto (correos electrónicos y números telefónicos) se identificó inicialmente a partir del acceso a los registros de graduados disponibles en las coordinaciones de las carreras de la FCyT-UADER, gracias a Bienestar Estudiantil. Una vez conformada esta base de datos preliminar, el cuestionario fue distribuido de manera digital a través de correo electrónico. El proceso contó con el apoyo estratégico de egresados de distintas promociones que oficiaron como "nodos iniciales" en la cadena de referidos, permitiendo la localización de otros pares mediante la técnica de muestreo por bola de nieve. La recolección de los datos de campo se realizó de manera efectiva durante el segundo semestre del año 2025.

La muestra final quedó constituida por $n = 65$ sujetos, provenientes de distintas cohortes históricas de las cuatro carreras. Dado el tamaño y la naturaleza no probabilística de la muestra, los resultados no son estadísticamente generalizables al conjunto del universo, aunque la diversidad de cohortes representadas permite una aproximación válida y valiosa a la realidad ocupacional del colectivo de egresados.

Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento utilizado fue un cuestionario autoadministrado de preguntas cerradas y escalas ordinales, complementado con un número reducido de preguntas abiertas. El cuestionario fue diseñado en la plataforma Google Forms y distribuido en formato digital, lo que facilitó la recolección a distancia y la exportación directa de los datos para su análisis.

El instrumento se organiza en seis secciones temáticas con coherencia interna y progresión lógica, que se describen a continuación.

Sección I: Datos sociodemográficos

La primera sección del instrumento está destinada a relevar las características sociodemográficas de los participantes, incluyendo variables como edad, género y ciudad de residencia. Estos datos permiten caracterizar la muestra de estudio y constituyen un insumo fundamental para

contextualizar los resultados obtenidos y realizar análisis comparativos entre diferentes grupos de encuestados.

Sección II: Datos académicos

Esta sección tiene por objeto recopilar información relacionada con la trayectoria formativa de los participantes. En particular, se indaga sobre el año de obtención del primer título y la situación académica respecto de la Licenciatura en Criminalística y las tecnicaturas vinculadas. La información obtenida posibilita identificar el perfil educativo de la muestra y analizar su relación con las variables de empleabilidad y desarrollo profesional.

Sección III: Empleabilidad

Esta sección se orienta al análisis de la inserción laboral de los encuestados y su vinculación con la formación académica recibida. Para ello, se releva información sobre la situación de empleo, el tiempo de búsqueda laboral, la carga horaria semanal, la inscripción en los organismos profesionales correspondientes y la actividad pericial desarrollada durante el último año. Estos indicadores permiten evaluar el grado de integración de los egresados al mercado laboral y las condiciones en las que ejercen su profesión.

Sección IV: Satisfacción laboral

Constituye el núcleo conceptualmente más denso del instrumento. Se operacionaliza mediante una escala tipo Likert de 5 puntos (donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo") que mide ocho ítems organizados en torno a las dos dimensiones de la teoría bifactorial de Herzberg (Flores et al., 2015):

- Factores intrínsecos o motivadores: uso de habilidades adquiridas en la carrera, oportunidades de crecimiento profesional e impacto social percibido del trabajo.
- Factores extrínsecos o higiénicos: adecuación del salario al esfuerzo, adecuación del salario a la formación, calidad de la relación con compañeros, calidad de la relación con superiores, y rol de los colegas en el crecimiento profesional.

Adicionalmente, se incluye un ítem de satisfacción general que permite obtener un indicador global independiente de las dimensiones específicas. El uso de la escala Likert de 5 puntos sigue la práctica estándar en la medición de satisfacción laboral y es consistente con los instrumentos utilizados en Flores et al. (2015) y Pujol-Cols y Dabos (2018).

Sección V: Percepciones y motivaciones

Recoge las percepciones de los encuestados sobre los motivos de elección de la carrera (mediante opciones múltiples: interés personal, oportunidad laboral, influencia familiar u otros) y dos preguntas abiertas sobre los aspectos del trabajo que resultan más satisfactorios y los que generan mayor insatisfacción. Las respuestas a estas preguntas fueron categorizadas inductivamente durante el análisis para identificar patrones recurrentes.

Sección VI: Aspectos psicológicos y bienestar

La última sección se centra en el análisis del bienestar psicológico y la percepción de las condiciones laborales de los participantes. Específicamente, se evalúan el nivel de estrés asociado al trabajo, el acceso a recursos de apoyo psicológico o asesoramiento institucional y la percepción sobre la influencia de la carga laboral en el bienestar personal y la vida familiar. De esta manera, se incorpora una dimensión complementaria que permite valorar el impacto de la actividad profesional sobre la calidad de vida de los encuestados.

Métodos de Recolección

Se elaboró un cuestionario en Google Forms que fue distribuido a través de correos electrónicos a los Licenciados en Criminalística y carreras afines de la FCYT de la UADER. Una vez recolectadas las respuestas se procedió al procesamiento de datos. Para el procesamiento de los cuantitativos se exportaron las respuestas a Excel para realizar un análisis descriptivo univariado y bivariado. El análisis de preguntas abiertas se realizó mediante tablas a través de procesadores de texto.

Técnicas de Análisis de Datos

Los datos recogidos fueron exportados desde Google Forms en formato de hoja de cálculo y procesados en Microsoft Excel. El análisis se organizó en tres niveles de complejidad creciente.

Análisis univariado. Para cada variable se calcularon las estadísticas descriptivas pertinentes según su nivel de medición: frecuencias absolutas y relativas para variables nominales y dicotómicas; media, mediana y desviación estándar para variables ordinales (ítems Likert) y cuantitativas. Los resultados se presentan mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras o circulares según corresponda.

Análisis bivariado. Se realizaron cruces entre las variables de inserción laboral y satisfacción con las variables sociodemográficas (género, rango etario) y académicas (carrera, antigüedad del egreso). Para comparar medias de satisfacción entre subgrupos se utilizaron comparaciones directas de medias aritméticas. Para el análisis de asociación entre variables categóricas se calcularon tablas de contingencia con porcentajes por fila y columna.

Análisis de contenido de preguntas abiertas. Las respuestas a las preguntas abiertas sobre aspectos satisfactorios e insatisfactorios fueron sometidas a un proceso de categorización inductiva: se identificaron unidades temáticas recurrentes, se agruparon en categorías y se calcularon las frecuencias de aparición de cada categoría. Los resultados se presentan de manera integrada con el análisis cuantitativo.

Consideraciones Éticas

La participación en la investigación fue estrictamente voluntaria. Al inicio del cuestionario se presentó una nota de consentimiento informado que explicaba los objetivos del estudio, el uso exclusivamente académico de los datos, la ausencia de beneficios o perjuicios derivados de la participación o no participación, y el carácter anónimo del instrumento. No se registró ningún dato que permitiera la identificación individual de los participantes.

El anonimato fue garantizado mediante el uso de Google Forms en modalidad sin registro de cuenta de usuario. Los datos exportados no contienen información de identificación personal más

allá de los datos sociodemográficos (edad, género, ciudad) necesarios para el análisis por subgrupos, y fueron almacenados en repositorios de acceso restringido a los investigadores.

El manejo de datos personales siguió los principios establecidos por la Ley N° 25.326 de Protección de Datos Personales de la República Argentina, que regula el tratamiento de información personal en investigaciones científicas.

Limitaciones del Estudio

La principal limitación de esta investigación es el tamaño de la muestra ($n = 65$) y su naturaleza no probabilística. Al no contar con un marco muestral completo, la distribución de la muestra no es estrictamente proporcional al universo total de egresados, lo que restringe la generalización estadística de los resultados. Los datos reflejan la realidad del grupo encuestado y deben interpretarse como indicadores aproximados de la situación del colectivo, no como estimaciones poblacionales precisas. Este estudio se posiciona por tanto como una investigación de base para relevamientos futuros que logren acceder a registros institucionales más completos.

Una segunda limitación es el sesgo de autoselección inherente a la técnica de bola de nieve: los graduados que accedieron a responder pueden diferir sistemáticamente de quienes no lo hicieron. En particular, es posible que los egresados con mayor actividad profesional o mayor vinculación con redes de pares sean los que respondieron con mayor frecuencia, lo que podría producir una leve sobreestimación de los indicadores de inserción laboral respecto al universo real.

En tercer lugar, el instrumento no contempló preguntas sobre la totalidad de las variables salariales con el nivel de detalle que sería deseable (particularmente el ingreso mensual exacto), dado que la sensibilidad de esta información puede desalentar la respuesta. Las preguntas de satisfacción salarial, formuladas mediante escala Likert en lugar de montos absolutos, capturan la percepción subjetiva pero no permiten comparaciones con estadísticas objetivas de ingresos.

Finalmente, la aplicación de la encuesta mediante plataformas digitales pudo haber limitado la participación de egresados con menor acceso a internet o con un uso menos frecuente de herramientas tecnológicas. No obstante, considerando el perfil etario predominante de los graduados y la amplia disponibilidad de conectividad digital en la provincia, se estima que el impacto potencial de este sesgo sobre los resultados obtenidos es reducido.

Análisis y Discusión de los Resultados

Sistematización de respuestas abiertas

En primer lugar, se sistematiza el contenido de las respuestas abiertas recogidas en el instrumento de recolección de datos. A partir de un proceso de codificación inductiva, se identificaron cinco categorías temáticas recurrentes que estructuran la experiencia laboral de los egresados encuestados. Cada categoría se define conceptualmente, se cuantifica de manera aproximada y se ilustra con una cita representativa susceptible de incorporarse al capítulo de resultados del presente trabajo.

Tabla 1.

Categorías temáticas emergentes del análisis de respuestas abiertas (n = 65)

Categoría temática	Frecuencia	Cita representativa
1. Exclusión estructural del mercado laboral	~40%	"Nunca pude ejercer mis tecnicaturas" / "Solo para fuerzas armadas hay lugar."
2. Insatisfacción salarial y falta de reconocimiento	~30%	"Nadie valora el título. Pensando que cualquiera puede realizar el mismo trabajo sin ninguna capacitación."
3. Vocación y motivación intrínseca	~15%	"Lo apasionante y atrapante que es la Criminalística de campo [...] a pesar de los salarios bajos y los pocos materiales."
4. Oportunidades condicionadas a formación policial	~10%	"Casi nulas, es MUY complicada la salida laboral si no ingresas a una fuerza armada."
5. Reconocimiento del impacto social, pese a	~5%	"En la medida que el criminalista explore campos nuevos y diferentes podrá ir ganando presencia y experiencia."

condiciones deficientes		
------------------------------------	--	--

Categoría 1 – Exclusión estructural del mercado laboral (~40% de respuestas)

La categoría más prevalente en el corpus de respuestas abiertas refiere a la imposibilidad de insertarse laboralmente en el ámbito específico de formación. Los encuestados describen una brecha persistente entre la formación recibida y las oportunidades concretas de empleo pericial, con especial mención a la geografía como factor limitante y al desconocimiento institucional de la profesión.

"Conozco colegas que trabajan en cualquier otro rubro dado a que no consiguen trabajo específico en relación con sus títulos."

"Nunca pude ejercer mis tecnicaturas. No hay trabajo para los que no somos parte de la fuerza."

Cabe señalar que estas percepciones reflejan la experiencia subjetiva de los encuestados en relación con su propia trayectoria de búsqueda laboral, y no constituyen una valoración sobre la calidad técnica de los peritos formados en el ámbito de las fuerzas de seguridad.

El sistema de formación interna de las fuerzas (con sus propia formación, escalafones y mecanismos de inserción) responde a una lógica institucional diferente a la de la formación universitaria civil, y no es en sí mismo el problema identificado. Lo que indican los datos es una brecha estructural: el mercado pericial en Entre Ríos no ofrece, hasta el momento, canales de absorción para los egresados del sistema universitario público que no optan por la carrera policial o militar, lo que reduce sus posibilidades de ejercicio efectivo a un conjunto acotado de vacantes en el Poder Judicial o en la actividad pericial privada, aún poco desarrollada en la provincia.

Categoría 2 – Insatisfacción salarial y desvalorización profesional (~30%)

Una proporción notable de los encuestados expresa insatisfacción con las condiciones remunerativas y con la percepción social de su rol profesional. Se identifican quejas recurrentes respecto a la falta de reconocimiento del título universitario por parte de empleadores y del sistema judicial, así como a la ausencia de paridad entre esfuerzo formativo y retribución económica.

"Nadie valora el título. Piensan que cualquiera puede realizar el mismo trabajo sin ninguna capacitación."

"El bajo sueldo y la falta de materiales, que debemos comprar muchas veces nosotros."

Categoría 3 – Vocación e identidad profesional como factor de permanencia (~15%)

Un tercer grupo de respuestas revela que la motivación intrínseca opera como principal sostén de la relación con la profesión, aún en condiciones materiales adversas. La identificación vocacional con el campo forense, la satisfacción por el trabajo de campo y la valoración del impacto social aparecen como elementos que compensan parcialmente la insatisfacción extrínseca.

"Lo apasionante y atrapante que es la Criminalística de campo que llevamos a cabo en el gabinete que trabajo, a pesar de los salarios bajos y los pocos materiales que nos proveen."

Categoría 4 – Oportunidades condicionadas al ingreso a fuerzas de seguridad (~10%)

Un segmento de los encuestados señala que la inserción laboral efectiva en el área de formación requiere, en la práctica, la incorporación a una fuerza policial o de seguridad. Esta condición es percibida como una barrera estructural que puede restringir la empleabilidad a quienes aceptan dicha ruta institucional.

"Casi nulas (las oportunidades), es MUY complicada la salida laboral si no ingresas a una fuerza armada."

"Si decidís hacer la carrera de policía en provincias como Santa Fe o Córdoba crecen tus oportunidades. [...] Las posibilidades son pocas o nulas."

Categoría 5 – Reconocimiento del impacto social con conciencia de las limitaciones (~5%)

Una minoría de encuestados, que logró una inserción laboral plena, describe experiencias positivas de desarrollo profesional y reconoce el impacto social de su labor pericial. Estas respuestas constituyen excepciones notables que permiten identificar condiciones habilitantes (como la inserción en el Poder Judicial o en direcciones de Policía Científica) que se asocian a mayor satisfacción y desarrollo.

"En el ámbito público, me he podido permitir adquirir experiencia en los distintos campos del criminalista [...]. Esa posibilidad de adquirir experiencia en distintos campos es una de las cosas que más disfruto."

Resultados

El presente apartado expone los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico descriptivo de las respuestas relevadas mediante el instrumento de recolección de datos administrado a egresados de la Licenciatura en Criminalística y carreras técnicas afines de la FCyT-UADER. Los datos se organizan en función de los objetivos específicos de la investigación, abordando sucesivamente el perfil sociodemográfico de la muestra, la situación de inserción laboral, las variables de satisfacción laboral (escala Likert), el análisis por subgrupos y las correlaciones entre variables.

Es importante señalar que el tamaño de la muestra efectiva (n) presenta variaciones según la dimensión analizada. Mientras que las variables sociodemográficas alcanzan el total de la muestra (n=65), los ítems vinculados estrictamente al ejercicio profesional activo y niveles salariales presentan una reducción en la participación (n=44). Esta fluctuación no responde a un error en el relevamiento, sino a una depuración técnica necesaria: se han excluido de las métricas de satisfacción y uso de habilidades a aquellos graduados que declararon estar desempleados o desempeñándose en áreas ajenas a la Criminalística, para evitar la distorsión de las medias estadísticas.

Perfil sociodemográfico de los encuestados

La presente investigación reconoce limitaciones específicas en la conformación de la muestra que deben considerarse para la interpretación de los resultados. En primer lugar, la aplicación del muestreo no probabilístico por conveniencia (técnica de 'bola de nieve') a través de redes digitales facilitó un alcance provincial, pero introdujo un sesgo de autoselección, donde los egresados con mayor afinidad al uso de tecnologías o mayor interés en la problemática laboral mostraron una mayor disposición a responder.

Asimismo, se observa una marcada feminización de la muestra, con un 86,2% de participación de mujeres frente a un 13,8% de hombres. Si bien esta disparidad refleja una tendencia creciente en la matrícula de las carreras de criminalística y ciencias forenses en la región, la concentración de respuestas en el género femenino podría influir en las percepciones sobre precariedad y estabilidad laboral, dadas las barreras de género históricamente documentadas en el ámbito de la seguridad y el peritaje oficial.

Finalmente, la variabilidad en el número de respuestas válidas para ciertos indicadores (n=44 en variables salariales frente a n=65 en datos demográficos) responde a la deserción de los encuestados en ítems de carácter sensible o no aplicables a su situación de desempleo. Estas variaciones, aunque no invalidan el análisis descriptivo, limitan la capacidad de generalizar de manera concluyente los resultados a la totalidad del universo de egresados de la FCyT-UADER, funcionando más bien como un diagnóstico exploratorio de la situación actual del sector.

Tabla 2.

Distribución sociodemográfica y situación laboral de la muestra (n = 65)

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	%
Género	Femenino	56	86.2%
	Masculino	9	13.8%
Rango etario	20-25 años	9	13.8%
	25-30 años	16	24.6%

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	%
	30-35 años	21	32.3%
	35-40 años	13	20.0%
	Más de 40	6	9.2%
Empleo en área	Sí	17	26.2%
	No	48	73.8%
Inscripción Co.P.C.A.C.E.R	No inscripto	47	72.3%
	Colegio (sin juzgados)	11	16.9%
	Colegio y juzgados	7	10.8%

Inserción laboral y ejercicio profesional

Los datos relevados evidencian una baja tasa de inserción laboral en el área de formación. El 73.8% de los encuestados (n=48) declaró no encontrarse empleado en actividades relacionadas con sus títulos de grado. De manera complementaria, el 49.2% de la muestra total manifestó llevar más de doce meses buscando trabajo sin obtener empleo afín a su formación, mientras que un 36.9% indicó no estar buscando activamente.

En lo que respecta a la inscripción al Colegio Profesional de Criminalística, Accidentólogos y Calígrafos de Entre Ríos (Co.P.C.A.C.E.R), el 72.3% señaló no estar matriculado. Únicamente el 10.8% (n=7) se encontraba inscripto tanto en el colegio como ante los juzgados, condición necesaria para ejercer como perito en el ámbito judicial. Asimismo, el 87.7% de los encuestados no recibió ninguna pericia durante el último año calendario, lo que confirma la escasa participación efectiva de los egresados en el mercado pericial.

En relación a la carga horaria, el 32.3% de los encuestados declaró no estar trabajando en absoluto, mientras que el 33.8% trabajaba entre 20 y 45 horas semanales y el 20.0% superaba las 45 horas semanales, indicativo este último de condiciones de sobreocupación en quienes sí lograron inserción.

Características de la satisfacción laboral

Se aplicaron diez ítems en escala Likert de 1 a 5 para medir distintas dimensiones de la satisfacción y percepción laboral. Los resultados muestran un patrón marcadamente heterogéneo, con diferencias notorias entre las dimensiones relacionales (mejor valoradas) y las salariales y de desarrollo profesional (peor puntuadas).

Tabla 3.

Estadísticas descriptivas de las variables en escala Likert (n varía por respuesta)

Variable Likert (escala 1-5)	n	Media	Mediana	DE
Impacto social de la carrera	64	3.81	4.0	1.25
Relación con compañeros	45	3.73	4.0	1.29
Relación con superiores	45	3.56	4.0	1.42
Percepción general. del trabajo	65	3.22	3.0	1.21
Satisfacción general	44	3.09	3.0	1.22
Oportunidades de crecimiento	45	2.89	3.0	1.45
Uso de habilidades en trabajo	51	2.82	3.0	1.60
Colegas como factor crecimiento	48	2.81	3.0	1.63
Salario acorde al esfuerzo	46	2.48	2.0	1.22
Salario acorde a la formación	47	2.09	2.0	1.25

n: número de respuestas. DE: Desviación estándar

La variación en el número de respuestas (n) se debe al carácter no obligatorio de ciertas secciones del formulario, específicamente aquellas relacionadas con la percepción de ingresos y clima laboral en sujetos desempleados

Las variables de relación interpersonal obtuvieron las puntuaciones más elevadas: la relación con compañeros alcanzó una media de 3.73 (DE=1.29) y la relación con superiores de 3.56

(DE=1.42), con medianas de 4.0 en ambos casos. Por su parte, la percepción del impacto social de la carrera fue la variable mejor puntuada de todo el instrumento, con una media de 3.81 (DE=1.25, n=64). En el extremo opuesto, las variables salariales registraron las puntuaciones más bajas: el salario acorde al esfuerzo obtuvo una media de 2.48 (DE=1.22) y el salario acorde a la formación una media de 2.09 (DE=1.25), siendo esta última la puntuación más baja del conjunto. En ambas variables la mediana fue de 2.0, con una concentración de respuestas en los valores 1 y 2 que señala insatisfacción generalizada.

Las oportunidades de crecimiento profesional (media=2.89, DE=1.45) y el uso de habilidades adquiridas en la carrera (media=2.82, DE=1.60) también se ubicaron por debajo del punto medio de la escala, reflejando una percepción desfavorable respecto al aprovechamiento real de la formación académica en el ejercicio laboral cotidiano.

Empleo y área de formación

La comparación entre encuestados con empleo en el área (n=17) y sin empleo en el área (n=48) reveló diferencias sustanciales en todas las variables Likert analizadas. El subgrupo empleado exhibió puntuaciones consistentemente superiores, siendo las diferencias más pronunciadas en el uso de habilidades adquiridas (4.25 vs. 2.17, diferencia de 2.08 puntos), la relación con colegas como factor de crecimiento (3.88 vs. 2.28, diferencia de 1.60 puntos) y el salario acorde a la formación (2.94 vs. 1.60, diferencia de 1.34 puntos). La satisfacción general fue de 3.76 en el subgrupo empleado frente a 2.67 en el desempleado, una diferencia de 1.09 puntos que resulta estadísticamente relevante.

Tabla 4.

Comparación de medias Likert según situación de empleo en área (escala 1-5)

Variable Likert	Empleados (n=17) Media	Desempleados (n=48) - Media	Diferencia de medias.
Uso de habilidades	4.25	2.17	+2.08
Relación con superiores	4.19	3.21	+0.98

Variable Likert	Empleados (n=17) Media	Desempleados (n=48) - Media	Diferencia de medias.
Impacto social de la carrera	4.12	3.70	+0.42
Relación con compañeros	4.12	3.50	+0.62
Colegas en crecimiento	3.88	2.28	+1.60
Satisfacción general	3.76	2.67	+1.09
Oportunidades de crecimiento	3.59	2.46	+1.13
Percepción trabajo general	3.65	3.06	+0.59
Salario acorde al esfuerzo	3.12	2.10	+1.02
Salario acorde a formación	2.94	1.60	+1.34

Resulta notable que el 81% de los desempleados no está inscripto en ninguna instancia del Co.P.C.A.C.E.R, frente a un 47% en el caso de los empleados. Esto sugiere que la inscripción al colegio profesional opera como una condición habilitante para la inserción laboral, más que como consecuencia de ella

Características laborales según género

Dada la marcada asimetría de género en la muestra (86.2% femenino), el análisis por subgrupos debe interpretarse con cautela. No obstante, se observaron diferencias de interés: los encuestados masculinos registraron puntuaciones más altas en uso de habilidades (3.75 vs. 2.65), salario acorde a la formación (2.88 vs. 1.92) y satisfacción general (3.57 vs. 3.00). Por su parte, las encuestadas femeninas puntuaron más alto en impacto social de la carrera (3.91 vs. 3.22) y relación con superiores (3.65 vs. 3.12). En términos de inserción laboral, el 44% de los varones reportó empleo en el área, frente al 23% de las mujeres.

Tabla 5.*Comparación de medias Likert según género (escala 1-5)*

Variable Likert	Femenino (n=56) Media	Masculino (n=9) Media	Diferencia de medias
Uso de habilidades	2.65	3.75	+1.10 M
Salario acorde a formación	1.92	2.88	+0.96 M
Salario acorde al esfuerzo	2.39	2.88	+0.49 M
Oportunidades crecimiento	2.79	3.43	+0.64 M
Satisfacción general	3.00	3.57	+0.57 M
Impacto social carrera	3.91	3.22	+0.69 F
Relación con superiores	3.65	3.12	+0.53 F
Relación compañeros	3.78	3.50	+0.28 F

Características por edad

El análisis por tramo etario revela que la inserción laboral en el área de formación es nula en el grupo de 20 a 25 años (0%) y se incrementa progresivamente hasta alcanzar el 50% en el grupo de más de 40 años. La satisfacción general también muestra una tendencia no lineal: el valor más bajo corresponde al grupo de 20-25 años (1.00, n=2), sube hacia los grupos intermedios como los de 30 a 35 años (3.47) y desciende en el grupo de 35-40 años (2.64). La variable salario acorde a la formación presenta valores consistentemente bajos en todos los rangos etarios, con mínimo en los menores de 25 años (1.00) y máximo en el grupo de 30-35 años (2.65).

Tabla 6.*Principales variables por rango etario*

Variable	20-25 años	25-30 años	30-35 años	35-40 años	Más de 40
n encuestados	9	16	21	13	6
% con empleo área	0%	31%	33%	23%	50%
Satisfacción general	1.00	3.20	3.47	2.64	3.50
Percepción trabajo	2.67	3.19	3.33	3.23	3.67
Salario/formación	1.00	1.64	2.65	1.91	2.20

Asociaciones entre variables

Se calculó la matriz de correlaciones de Pearson para el conjunto de variables Likert. Se identificaron diez pares con coeficiente $r > 0.40$, todos ellos positivos. La correlación más intensa del dataset fue la observada entre oportunidades de crecimiento y satisfacción general en el trabajo ($r=0.80$), lo que sugiere que la percepción de desarrollo profesional futuro es el predictor más robusto del bienestar laboral subjetivo en esta muestra. En segundo lugar, la correlación entre relación con superiores y relación con compañeros ($r=0.74$) indica una alta consistencia en la percepción del clima social del entorno laboral. Las variables salariales mostraron correlaciones fuertes tanto entre sí (salario/esfuerzo - salario/formación: $r=0.66$) como con las variables de crecimiento y satisfacción, evidenciando que la insatisfacción remunerativa opera como factor transversal que afecta múltiples dimensiones del bienestar laboral.

Tabla 7.*Correlaciones de Pearson entre variables Likert ($r > 0.40$)*

Variable A	Variable B	r de Pearson
Oportunidades de crecimiento	Satisfacción general en trabajo	0.80
Relación con superiores	Relación con compañeros	0.74
Salario/esfuerzo	Oportunidades de crecimiento	0.67
Salario/esfuerzo	Satisfacción general	0.66
Salario/formación	Oportunidades de crecimiento	0.65
Relación con superiores	Satisfacción general	0.59
Colegas en crecimiento	Relación con superiores	0.57
Salario/formación	Satisfacción general	0.56
Uso de habilidades	Salario/formación	0.50
Uso de habilidades	Satisfacción general	0.41

Para el análisis del 'Uso de habilidades', se procedió a una segmentación de la muestra. Se calculó la media aritmética exclusivamente sobre el subgrupo de graduados con inserción laboral vigente en el campo pericial ($n=44$). De este modo, se garantiza que la percepción de la utilidad de la formación recibida en la FCyT-UADER guarde relación directa con la práctica profesional real, eliminando el sesgo que produciría incluir a sujetos que, por su condición de desempleo, no pueden valorar esta dimensión.

Tras el procesamiento de los datos obtenidos, se han identificado tres ejes críticos que describen la realidad profesional de los egresados de la FCyT-UADER:

En primer lugar, una desconexión entre la Formación y Ejercicio Profesional. El hallazgo más significativo revela una profunda brecha entre la titulación obtenida y la inserción efectiva en el entorno profesional específico. El 73.8% de los encuestados manifestó no trabajar en áreas

relacionadas con la Criminalística o las Ciencias Forenses. Esta cifra sugiere que la formación académica, aunque valorada, no está encontrando canales de absorción en el sector público o privado de la región, desplazando a los profesionales hacia rubros administrativos o comerciales ajenos a sus estudios.

Por otra parte, la percepción de la remuneración económica actúa como el principal factor de insatisfacción. En una escala del 1 al 5, la satisfacción salarial promedio se sitúa en 2.09 puntos, siendo el indicador más bajo de toda la investigación. Este dato se correlaciona directamente con el hecho de que sólo un tercio de los graduados logra monetizar sus conocimientos específicos, lo que genera una sensación de subempleo profesional.

Por último, potencialidades en el vínculo institucional y el apoyo de grado; un hallazgo que surge de la percepción cualitativa de los egresados, es la sensación de abandono tras la obtención del título. El 83.1% de la muestra afirma no haber recibido acompañamiento o apoyo institucional por parte de la universidad para su inserción laboral. La falta de bolsas de trabajo específicas o convenios de pasantías efectivas se identifica como una barrera que obliga al egresado a una búsqueda autónoma en un mercado altamente competitivo y, a menudo, cerrado a la gestión pública estatal.

Un hallazgo adicional es que, a pesar de la alta especialización (Balística, Documentología, Papioscopia), se observa que la inserción en organismos oficiales (Policía, Poder Judicial) es limitada. Los resultados indican que el título de grado no garantiza por sí mismo el acceso a cargos de perito, supeditado el ingreso a concursos de oposición o vacantes escasas, lo que explica por qué la mayoría de los profesionales en etapas intermedias (30-35 años) aún se desempeñan en tareas generalistas.

Discusión entre los hallazgos y el marco teórico

El presente título discute los hallazgos empíricos en relación con el marco teórico desarrollado, integrando las perspectivas de empleabilidad (McQuaid y Lindsay, 2005; Suárez Lantarón, 2016), satisfacción laboral (Herzberg en Flores et al., 2015; Pujol-Cols y Dabos, 2018) y los antecedentes específicos del campo (Briganti Barrett y Chevasco, 2025; Brabo Guerra, 2012; Alcázar y González, 2024). La discusión se organiza en torno a tres ejes temáticos: la brecha estructural de

empleabilidad, la dicotomía satisfacción intrínseca/insatisfacción extrínseca, y las condiciones diferenciales de inserción.

Los resultados obtenidos coinciden con el carácter multidimensional de la empleabilidad postulado por McQuaid y Lindsay (2005), quienes sostienen que dicho constructo no puede reducirse a atributos individuales, sino que emerge de la interacción entre dimensiones personales y dimensiones externas de demanda. En la muestra analizada, el 73.8% de los egresados no logró inserción laboral en el área de formación, a pesar de contar con titulaciones de grado o terciarias. Este hallazgo sugiere que las dificultades observadas en la inserción laboral no pueden explicarse exclusivamente por factores formativos individuales, orientando la discusión hacia las barreras y condiciones estructurales que caracterizan al mercado pericial regional.

En efecto, los encuestados señalan como barreras predominantes la escasez de demanda judicial independiente, la competencia asimétrica con peritos incorporados a fuerzas de seguridad estatales y el desconocimiento institucional del perfil profesional, todos ellos variables externas según la taxonomía de McQuaid y Lindsay. Esta situación resulta consistente con los hallazgos de Brabo Guerra (2012) en el contexto del Nordeste argentino, quien identificó que "la demanda de estos profesionales en el sector privado era baja, debido principalmente al desconocimiento del perfil profesional", y con las observaciones de Briganti Barrett y Chevasco (2025) respecto al predominio del empleo público y a la necesidad de articulación institucional entre academia y mundo laboral.

Asimismo, los resultados amplían la perspectiva de Rodríguez Garcés y Castillo Riquelme (2014) para el contexto chileno, quienes hallaron que la expansión de la educación superior genera sobreoferta de profesionales en ciertos campos, reduciendo salarios y aumentando la competencia. En el caso analizado, esta dinámica se ve agravada por la baja institucionalización del ejercicio profesional independiente: solo el 10.8% de los encuestados está inscripto en los juzgados, lo que limita estructuralmente el ejercicio de la pericia civil o de parte, y restringe la fuerza laboral a quienes acceden al empleo público en fuerzas o al Poder Judicial.

La dimensión normativa de la empleabilidad (identificada por el propio marco legal de la investigación como una condición habilitante) se manifiesta en el dato de que el 72.3% de los encuestados no está inscripto al Co.P.C.A.C.E.R. La Ley Provincial N° 10.199 establece la

matriculación como requisito para el ejercicio profesional, pero los resultados sugieren que dicho requisito no está siendo cumplido por la mayoría de los egresados, ya sea por desconocimiento, por ausencia de demanda que justifique el trámite, o por barreras burocráticas. Esta constatación refuerza el señalamiento de Alcázar y González (2024) sobre la necesidad de "trabajar en conjunto entre las instituciones educativas, el sector público, el sector privado y la sociedad en general" para mejorar la profesionalización del campo.

Satisfacción Intrínseca y Extrínseca

Los datos cuantitativos y cualitativos analizados reproducen con notable fidelidad la dicotomía propuesta por la teoría bifactorial de Herzberg, tal como es retomada por Flores et al. (2015) y aplicada al contexto criminalístico en el marco teórico de la presente investigación. Los factores intrínsecos o motivadores (identificación con el impacto social de la carrera (media=3.81), relaciones interpersonales positivas (compañeros: 3.73; superiores: 3.56) obtuvieron las puntuaciones más elevadas y emergieron recurrentemente en las respuestas abiertas como fuentes de satisfacción y persistencia vocacional. La cita "lo apasionante y atrapante que es la Criminalística de campo [...] a pesar de los salarios bajos y los pocos materiales" constituye una expresión paradigmática de esta configuración.

En contraste, los factores extrínsecos como el salario (media=2.09 y 2.48), oportunidades de crecimiento (2.89) o uso de habilidades formativas (2.82) registran las valoraciones más bajas y concentran las expresiones de insatisfacción en el corpus cualitativo. Esta distribución es coherente con el planteamiento de Flores et al. (2015), quienes señalan que "el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa eran referidas principalmente como causa de experiencias negativas". La diferencia entre empleados y desempleados en la variable salario/formación (2.94 vs. 1.60) confirma que incluso quienes lograron inserción laboral perciben sus condiciones remunerativas como inadecuadas en relación a su nivel de formación.

Desde la perspectiva disposicional postulada por Pujol-Cols y Dabos (2018), los hallazgos sugieren que factores individuales como la vocación y la autoeficacia operan como amortiguadores de la insatisfacción extrínseca, sosteniendo la permanencia en la profesión. Sin embargo, este mecanismo de compensación tiene límites: el 49.2% de la muestra lleva más de 12

meses sin trabajo en el área, y numerosas respuestas abiertas mencionan haber optado por otros rubros laborales por imposibilidad de ejercer la profesión. Esto matiza la perspectiva disposicional y reafirma la relevancia de los factores estructurales identificados por la perspectiva situacionista.

La correlación $r=0.80$ entre oportunidades de crecimiento y satisfacción general constituye el indicador más robusto de esta investigación y apunta en la misma dirección: la satisfacción laboral de los egresados en criminalística no depende principalmente del clima relacional, aunque este también incide ($r=0.59$ para relación con superiores), sino de la percepción de futuro profesional, es decir, de la expectativa de desarrollo y movilidad. Este hallazgo refuerza el planteo de Suárez Lantarón (2016) respecto a la empleabilidad como concepto dinámico e interaccionista, que no se agota en la inserción inicial, sino que involucra la capacidad de proyectarse y mantenerse activo en el mercado laboral.

Género, edad y habilitación profesional: ¿Determinantes del empleo?

El análisis por subgrupos revela condiciones de inserción marcadamente diferenciadas que merecen una discusión específica. La menor tasa de empleo en el área entre las egresadas femeninas (23%) respecto a los varones (44%) es consistente con las observaciones de la bibliografía sobre feminización de las carreras forenses y segmentación laboral de género, aunque el reducido tamaño del subgrupo masculino ($n=9$) obliga a interpretar este dato con cautela. No obstante, la diferencia en la variable salario/formación (femenino: 1.92 vs. masculino: 2.88) sugiere que las encuestadas perciben una mayor brecha entre su nivel de formación y la retribución recibida, fenómeno que podría relacionarse con la desigualdad salarial de género identificada en otras investigaciones sobre inserción de graduados universitarios argentinos.

El patrón etario muestra que la inserción laboral es casi nula en el tramo de 20-25 años y se incrementa con la edad, alcanzando el 50% en los mayores de 40. Esta pendiente puede explicarse tanto por la acumulación de experiencia y redes profesionales (en consonancia con los hallazgos de Coria y Doura (2023) sobre el rol del capital social en la obtención del primer empleo) como por el mayor tiempo disponible para sortear los obstáculos institucionales y burocráticos del mercado pericial. La insatisfacción salarial más pronunciada en los tramos jóvenes (salario/formación: 1.00 en 20-25 años) puede vincularse con la brecha entre expectativas

formadas durante la carrera y la realidad laboral, fenómeno también identificado por Cammarata et al. (2007) en el contexto de tres universidades argentinas.

Finalmente, la baja inscripción al Co.P.C.A.C.E.R, especialmente entre los desempleados (81% no inscripto), plantea una paradoja institucional relevante: la habilitación profesional, condición necesaria para el ejercicio pericial, no está siendo alcanzada por la mayoría de los egresados, lo que opera como un obstáculo adicional a una situación de mercado ya desfavorable. Esta observación invita a reflexionar sobre la necesidad de implementar, desde la institución formadora, mecanismos de acompañamiento para la matriculación y la inserción profesional gradual, tales como convenios con el Co.P.C.A.C.E.R, programas de pasantías periciales y mentorías con profesionales activos, en línea con las recomendaciones de Avendaño (2019) para el campo de la criminalística argentina.

Resumen del Análisis

Los hallazgos de la presente investigación muestran que la baja empleabilidad de los egresados en Criminalística y carreras afines de la UADER no puede atribuirse a deficiencias individuales de formación, sino a una conjunción de variables estructurales (escasa demanda pericial independiente, competencia con fuerzas de seguridad, baja institucionalización del ejercicio autónomo, entre otras) que configuran un mercado de empleo restrictivo. Esta situación se traduce en una insatisfacción extrínseca generalizada (salarial y de desarrollo), que coexiste con una alta identificación intrínseca con la profesión (impacto social, vocación). La correlación dominante en los encuestados es entre las oportunidades de crecimiento y satisfacción general ($r = 0.80$). La asociación entre las variables sugiere que las intervenciones más eficaces para mejorar el bienestar laboral de estos profesionales deberán orientarse a ampliar las oportunidades de desarrollo profesional real. Esto requiere una acción articulada entre la institución formadora, el Co.P.C.A.C.E.R, el Poder Judicial provincial y las fuerzas de seguridad regionales.

Conclusiones

En relación con el objetivo general de describir la inserción laboral y el grado de satisfacción profesional de los graduados en Licenciatura en Criminalística y tecnicaturas afines de la FCyT-UADER radicados en la Provincia de Entre Ríos, los resultados obtenidos permiten concluir que existe un fenómeno de subempleo profesional: la mayoría, el 73,8%, de los egresados posee las competencias técnicas necesarias, pero se desempeña en roles no calificados debido a la escasa oferta en organismos oficiales y al desconocimiento del mercado pericial privado.

Por otro lado, los resultados sugieren que la insatisfacción salarial (con un promedio de 2,09/5) constituye uno de los principales factores de descontento laboral de los egresados. Sin embargo, el interés intrínseco por la disciplina se mantiene elevado, actuando como el principal motor de permanencia en el ejercicio profesional forense.

Asimismo, se identifica la necesidad de un cambio de paradigma institucional: la Universidad no debe finalizar su responsabilidad con la entrega del título. Se requiere un acompañamiento activo que convierta al capital humano formado en una fuerza de trabajo efectiva para la provincia, tanto en el ámbito público como privado.

Se concluye también que las limitaciones que enfrentan los licenciados y técnicos civiles no son solo externas -por la competencia asimétrica con las fuerzas de seguridad-, sino que se originan también en las instancias de contacto con el ámbito laboral durante el transcurso de la carrera. La elevada tasa de no matriculados refuerza la percepción del perito universitario como una figura secundaria frente al perito de las fuerzas de seguridad, impidiendo la complementación y la sinergia entre ambos perfiles. Por lo tanto, la responsabilidad académica de la universidad no concluye con la entrega del diploma, sino con la garantía de que el egresado comprende y domina los mecanismos legales de inserción en su jurisdicción.

Finalmente, este estudio queda como un precedente exploratorio que invita a futuras investigaciones a profundizar en las barreras de ingreso a los cuerpos periciales oficiales, asegurando que la excelencia académica de la UADER se traduzca en una mejora real de los servicios de justicia y seguridad de la región. Estos hallazgos constituyen, a su vez, una base

empírica para el diseño de acciones institucionales orientadas a mejorar la inserción profesional de los egresados.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos de esta investigación, se propone potenciar el trayecto formativo final mediante la implementación de talleres y seminarios de pre-egreso desarrollados en articulación directa y estratégica con el Colegio Profesional de Criminalística, Accidentólogos y Calígrafos de Entre Ríos (Co.P.C.A.C.E.R.). Esta propuesta busca que los estudiantes del último año se familiaricen de forma anticipada con los procedimientos prácticos de inserción técnica y administrativa, permitiéndoles iniciar las gestiones de matriculación antes de la obtención del título formal. Con esta acción proactiva se pretende dinamizar la transición hacia el mercado de trabajo, reducir la brecha temporal de entrada a la población activa y asegurar que los graduados se incorporen de manera competitiva y organizada tanto en el ámbito auxiliar de la justicia como en el sector privado.

Como complemento a esta estrategia de inserción, se sugiere profundizar y robustecer la articulación de los contenidos de gestión administrativa y legal del ejercicio profesional dentro de los espacios ya existentes, reforzando el conocimiento práctico de la Ley Provincial N° 10.199 para que el futuro graduado identifique los mecanismos de habilitación no como una exigencia burocrática aislada, sino como el marco normativo indispensable para la validación y el resguardo de sus funciones específicas. De este modo, la formación ética y deontológica ya integrada en las asignaturas se conecta de forma natural con los talleres de pre-egreso, ofreciendo al estudiante una visión integral y estratégica del mercado pericial regional antes de culminar su carrera.

Recomendaciones a nuevas investigaciones

Teniendo en cuenta las limitaciones de este trabajo y de los hallazgos obtenidos, se identifican nuevas líneas de investigación que podrían complementar y profundizar el objeto de estudio abordado

Debido a que la presente investigación se basó en una muestra no probabilística por conveniencia ($n = 65$, técnica de bola de nieve), con sesgo de autoselección hacia egresados más activos digitalmente, los resultados deben interpretarse como indicadores exploratorios aproximados. Futuras investigaciones deberán construirse sobre un marco muestral completo que permita aplicar un muestreo probabilístico. Esto posibilitará generalizar estadísticamente los resultados al universo total de egresados de la FCyT-UADER, en lugar de interpretarlos como indicadores aproximados.

El diseño transversal de este trabajo captura una "fotografía" de la situación actual de los egresados, pero no permite observar cómo evoluciona la inserción laboral a lo largo del tiempo. Un estudio de cohortes que siga a los graduados desde el egreso (por ejemplo, a 1, 5 y 10 años) permitiría determinar si el subempleo profesional detectado es una etapa transitoria de inicio de carrera o una condición estructural persistente.

Al constatar que el 81% de los desempleados en el área no se encuentra matriculado —frente al 47% de los ocupados—, se torna necesario realizar un estudio específico de diseño mixto o cualitativo que indague las razones concretas de la no matriculación: desconocimiento del trámite, costos asociados, percepción de baja utilidad, u otras barreras administrativas. Esto permitiría diseñar intervenciones más precisas que las propuestas en este trabajo.

Si bien se identificó la competencia con profesionales del IUPFA e IUGNA como un factor crítico, el alcance de este trabajo no incluyó una contrastación directa. Futuras líneas de investigación deberían adoptar un diseño comparativo para cuantificar la brecha real de oportunidades entre peritos civiles y peritos provenientes de fuerzas de seguridad, brindando evidencia empírica que permita un debate sobre la complementariedad o exclusión profesional.

Los datos mostraron una diferencia notable entre varones y mujeres en la inserción laboral en el área (44% vs. 23%), pese a que la muestra está compuesta mayoritariamente por mujeres (86.2%). Una línea de investigación específica sobre las barreras de género en el acceso al mercado pericial (civil y de fuerzas de seguridad) permitiría comprender si esta brecha responde a factores estructurales, culturales o de autopercepción de empleabilidad.

La correlación más fuerte de este estudio ($r = 0.80$, entre oportunidades de crecimiento y satisfacción general) es de naturaleza correlacional y no permite establecer causalidad. Futuras investigaciones podrían explorar, mediante diseños experimentales o cuasiexperimentales, si intervenciones concretas (mentorías, planes de carrera, programas de desarrollo profesional) modifican efectivamente la satisfacción laboral de los egresados.

Finalmente, dado que este estudio se circunscribió a profesionales radicados en la provincia de Entre Ríos, se sugiere replicar el modelo en otras jurisdicciones o realizar un análisis interuniversitario con instituciones que dictan carreras afines. Esto permitirá dilucidar si las tendencias halladas responden a las particularidades del mercado laboral entrerriano o si reflejan una dinámica estructural a nivel nacional.

Referencias Bibliográficas

- Argentina. (1974). *Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina, 11 de septiembre de 1974. (Actualizada por Ley N° 25.552).
- Argentina. (1995). *Ley N° 24.521 de Educación Superior*. Boletín Oficial de la República Argentina, 7 de agosto de 1995. (Modificada por Ley N° 27.204).
- Argentina. (2000). *Ley N° 25.326 de Protección de Datos Personales*. Boletín Oficial de la República Argentina, 2 de noviembre de 2000. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25326-64790/actualizacion>
- Entre Ríos. (2011). *Ley N° 10.199 - Ejercicio profesional de Criminalística, Calígrafo Público y Accidentología Vial*. Boletín Oficial de la Provincia de Entre Ríos, 14 de marzo de 2013.

Artículos Científicos y Libros

- Alcázar, J. J., y González, M. (2024). Análisis del ejercicio profesional del criminólogo y criminalista. *El Criminalista Digital*.
- Avendaño, L. (2019). Criminalística y Criminología: Consolidación de un modelo multidisciplinar en Argentina. *Revista de Ciencias Forenses*.
- Cammarata, S., Riquelme, G., Pacenza, M., y Herger, N. (2007). Trayectorias laborales y formación universitaria: un estudio con graduados recientes. *V Encuentro de Cátedras de Pedagogía de Universidades Nacionales*.
- Coria, M. M., y Doura, M. J. (2023). Inserción laboral de graduados universitarios en administración: análisis exploratorio con egresados de una universidad argentina. *Revista Estudios en Educación*, 6(11), 33-48.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4.a ed.). SAGE Publications.

- Flores, C., Díaz, L., Luz, V., Rodríguez, P., y Páramo, D. (2015). Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo. *Ciencia y Trabajo*, 17(54), 202-206.
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32(1), 148–170. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177705148>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill.
- Hikal Carreón, W. S. (2020). Empleabilidad para el criminólogo y criminalista en México. *El Criminalista Digital*, 8, 51–70.
<http://revistaseug.ugr.es/index.php/cridi/article/view/20897>
- McQuaid, R. W., y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Pérez, A. (1995). *Manual Práctico de Papiloscopía*. Editorial Policial.
- Pujol-Cols, L., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J. M., y Prieto, F. (1994). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Universidad de Valencia*.
- Rodríguez Garcés, C., y Castillo Riquelme, V. (2014). Empleabilidad, ingresos y brechas: un análisis comparativo de los procesos de inserción laboral en Chile. *Orientación y Sociedad*, 14, 1-25.
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Educación y Derecho*, (14), 1–20.

Tesis y Documentos Institucionales

- Brabo Guerra, J. P. (2012). El conocimiento de las funciones de los profesionales de la Criminalística y las nuevas demandas en sectores no pertenecientes a la justicia y seguridad en el Nordeste argentino (Tesis de grado). Universidad Nacional del Nordeste, Corrientes, Argentina.
- Briganti Barrett, A. M., y Chevasco, M. G. (2025). Salida laboral en el sector privado que tienen los egresados de la Licenciatura en Criminalística de la UADER, en el periodo 2007 a 2023 (Proyecto Final). Universidad Autónoma de Entre Ríos, Oro Verde, Argentina.
- Canadian Labour Force Development Board. (1994). Putting the pieces together: Toward a coherent transition system for Canada's labour force. CLFDB. (Citado en McQuaid y Lindsay, 2005).
- Facultad de Ciencia y Tecnología, UADER. (s.f.). Licenciatura en Criminalística. Recuperado de <https://fcyt.uader.edu.ar/carreras/>
- UADER. (2024, 10 de junio). Memorias de Gobierno II - En el territorio: se consolida la Universidad Entrerriana (2004-2023) [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=uAoPtOE4kw>

Apéndice

Guía de encuesta.

Secciones del cuestionario

Sección 1 de 6

Datos demográficos

¿Qué edad tienes?

- 20 a 25
- 25 a 30
- 30 a 35
- 35 a 40
- más de 40

Género

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no responder

¿En qué ciudad vives?

- Respuesta abierta

Sección 2 de 6

Datos académicos

¿En qué año obtuviste tu primer título?

- Respuesta abierta

Títulos

Elegir la que corresponda según el caso

Lic. Criminalística —> No estoy haciendo esa carrera - En el último año - Egresado

Tecnicatura en Balística —> No estoy haciendo esa carrera - En el último año - Egresado

Tecnicatura en Documentológica —> No estoy haciendo esa carrera - En el último año - Egresado

Tecnicatura en Papiloscopía—> No estoy haciendo esa carrera - En el último año - Egresado

Sección 3 de 6

Empleabilidad (Responder considerando todos los trabajos que realice)

¿Estás actualmente empleado con relación a tus títulos de egresado universitario?

- Si
- No

¿Cuánto tiempo has estado buscando trabajo?

- 1 a 3 meses
- 3 a 6 meses
- 6 a 9 meses
- 9 a 12 meses
- Más de 12 meses
- No estoy buscando trabajo

¿Cuántas horas estás trabajando semanalmente?

- No estoy trabajando
- 1 a 20

- 20 a 45
- Más de 45

¿Estás inscripto en el Co.P.C.A.C.E.R?

- Estoy inscripto al colegio, pero no a los juzgados
- Estoy inscripto al colegio y a los juzgados
- No estoy inscripto

¿Cuántas pericias has recibido en el último año calendario?

- No he recibido pericias este año
- 1-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- Más de 20

¿Puedes indicar qué porcentaje de pericias cobraste este último año?

- 0-25
- 25-50
- 50-75
- 75-100

Sección 4 de 6

Satisfacción laboral (responder considerando el trabajo que mayores ingresos genera)

Utilizo las habilidades adquiridas en la carrera en mi trabajo diario.

Nada > 1 2 3 4 5 <Mucho

El salario es acorde a mi esfuerzo.

Para nada > 1 2 3 4 5 < Completamente

El salario es acorde a mi formación.

Para nada > 1 2 3 4 5 < Completamente

Mis colegas fueron de gran importancia para mi crecimiento profesional.

Para nada > 1 2 3 4 5 < Muy importantes

La relación con mis superiores, en general, es cordial.

Nada cordial > 1 2 3 4 5 < Muy cordial

¿Tengo flexibilidad horaria en mi trabajo para realizar pericias?

- SI
- No

La relación con mis compañeros, en general, es cordial.

Nada de acuerdo > 1 2 3 4 5 < Muy de acuerdo

Tengo oportunidades de crecimiento en el trabajo.

Nada de acuerdo > 1 2 3 4 5 < Muy de acuerdo

¿Cómo calificarías tu satisfacción general en el trabajo?

Muy insatisfecho > 1 2 3 4 5 < Muy satisfecho

¿Qué aspectos de tu trabajo te resultan más satisfactorios?

- Respuesta abierta

¿Qué aspectos te disgustan?

- Respuesta abierta

Sección 5 de 6

Motivos y percepciones

¿Por qué elegiste estudiar esta carrera?

- Interés persona
- Oportunidad laboral
- Influencia familiar
- Otro: (respuesta abierta)

¿Consideras que tu carrera tiene un impacto social?

Sin mucho impacto > 1 2 3 4 5 < Muy bueno

¿Qué oportunidades de desarrollo profesional consideras que existen en tu trabajo?

- Respuesta abierta

Sección 6 de 6

Aspectos Psicológicos y Bienestar en los trabajos en general

¿Cómo percibes tu trabajo en general?

Nada estresante > 1 2 3 4 5 < Muy estresante

¿Tiene acceso a programas de apoyo psicológico o asesoramiento para lidiar con el impacto emocional de su trabajo?

- Si
- No

¿Considera que su carga laboral afecta su bienestar personal o su vida familiar?

- Si

- No