



SIEC

Guía sobre qué hace el estudiante de criminología en las empresas

**COMISIÓN DE SALIDAS
PROFESIONALES**

 salidasprofesionales.siec@gmail.com

ÍNDICE

1.	Introducción a la guía del estudiante en la empresa.	1
1.1.	A quién va dirigida la guía del estudiante en prácticas.	1
1.2.	Criminología como ámbito profesional.	1
1.2.2.	Consideraciones iniciales de un perfil profesional en construcción: los pros y los contras de la situación de la Criminología o del perfil profesional del Criminólogo.....	2
1.3	La búsqueda de prácticas curriculares y extracurriculares.....	2
2.	Herramientas personales.....	4
2.1	Autoconocimiento y registro de información relevante sobre el estudiante.	4
2.1.1.	Realización de un plan estratégico personal (PEP).....	5
2.1.2.	¿Qué es un plan estratégico enfocado a la búsqueda de prácticas o empleo (PEP)? 5	
2.1.3.	¿Cómo realizar un plan estratégico?	5
2.1.4.	Ejemplo de plan estratégico: la fase en la que nos encontramos.....	6
2.1.5.	Organización del trabajo y establecimiento de mecanismos de evaluación	7
2.1.6.	Evaluación.....	7
2.1.7.	Currículum por competencias.....	7
2.1.8.	Carta de recomendación adaptada e individualizada a la solicitud particular a la que se postula ¿Qué es una carta de recomendación?	8
2.1.9.	Recursos disponibles	8
2.2.	Convocatoria de ayudas para movilidad de prácticas curriculares	10
3.	Prácticas para egresados de la titulación.....	10
3.1	Recursos y enlaces de interés.....	11
4.	Formación.....	13
5.	Reflexiones finales. Para la búsqueda de prácticas o empleo	19
6.	Conocer las tendencias económicas y el mercado laboral:	21
7.	PYMES y startups:	22
8.	Contactos y proyectos personales	22
9.	No tener miedo al cambio de sector o actividad profesional:	23
10.	Darle la importancia que merece a viajar y formarse en el extranjero.....	23
11.	Bibliografía.....	26



SIEC

1. Introducción a la guía del estudiante en la empresa.

En la presente guía se recogen nociones básicas sobre las opciones que tiene el estudiantado del título en Criminología a la hora de realizar las prácticas curriculares del título. En este sentido, la información pretende despejar las dudas e incertidumbre de las y los estudiantes sobre su especialización profesional que pueden adquirir a través de la realización de las prácticas en determinadas entidades, así como, las opciones existentes según la oferta y la demanda de las prácticas en las distintas regiones de los estudios en el panorama nacional. Así como, la posibilidad de realizar las prácticas en organizaciones y entidades públicas o privadas.

1.1. A quién va dirigida la guía del estudiante en prácticas.

En primer lugar, la presente guía se dirige principalmente al colectivo estudiantil de Criminología a nivel nacional en España que se encuentra en uno de los siguientes periodos temporales: (i) estudiantes en el momento de elegir el sector profesional en donde realizar las prácticas, (ii) en el periodo de postulación a vacantes o en la asignación de plazas de las prácticas curriculares o (iii) en los procesos de búsqueda de prácticas curriculares, también (iv) en el periodo próximo a egresar como graduados en Criminología, es decir, en el periodo de recién egresados o graduados del título en Criminología en España.

1.2. Criminología como ámbito profesional.

Antes de introducirnos con profusión, se ha de dotar de un contexto a la realidad de la Criminología en cuanto a la búsqueda de plazas de prácticas y, consecutivamente, en el ejercicio de su ámbito profesional. Partiendo de explicar, la complejidad que toma el ejercicio profesional y laboral de la Criminología en la práctica en España por ser una ciencia interdisciplinar independiente al resto de ciencias actualmente consolidadas respecto a su objeto de estudio: la Psicología, la Sociología, el Trabajo Social, la Medicina, el Derecho y, específicamente, dentro de esta última ciencia, la disciplina que significa el Derecho Penal o el Derecho Penitenciario. Puesto que, las disciplinas y los campos de estudio se encuentran limitados y en la práctica, hoy en día, las y los profesionales de cada sector sustentan su experiencia y remuneración profesional sin atender a otros campos anexos como la Criminología que no cuenta con una legislación que regule su ejercicio profesional.

1.2.2. Consideraciones iniciales de un perfil profesional en construcción: los pros y los contras de la situación de la Criminología o del perfil profesional del Criminólogo.

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Falta de regulación profesional. Desconocimiento de competencias por parte de terceras personas. Falta de iniciativa del colectivo profesional en proyectos propios. Intrusismo profesional. Escasa demanda profesional. Necesidad de especialización.	Carácter transversal de la formación. Perfil crítico, dinámico y resolutivo. Cooperación con otros profesionales. Capacidad de trabajo en equipo. Coordinación con instituciones. Polaridad en su especialización.

1.3 La búsqueda de prácticas curriculares y extracurriculares.

A la hora de buscar ofertas de prácticas académicas ya sean curriculares o extracurriculares, resulta fundamental tener presente la figura profesional del criminólogo. Qué conoce y qué se quiere llevar a cabo con determinadas tareas dentro de las entidades. Previamente se ha de tener en cuenta el rol que ocuparemos en las instituciones. De manera que la estrategia de búsqueda sea coherente con las preferencias profesionales de cada estudiante. Al respecto, dado que en ocasiones es tarea difícil tener claras cuáles son nuestras inquietudes, puede comenzarse por identificar qué no queremos hacer o en qué ámbitos no queremos realizar las prácticas en Criminología. Así, lo anterior puede lograrse a través de un ejercicio de reflexión, en el que nos imaginemos a nosotros mismos dentro de determinados años (por ejemplo, dentro de cinco años) tratando de dar respuesta a una serie de cuestiones:

- *¿De qué conocimientos dispongo al acabar la carrera?*
- *¿Necesito algún tipo de información complementaria, aparte de la que ya dispongo?*
- *¿Por cuál de todas las ramas de criminología me voy a decantar? ¿Qué requisitos necesito para realizar dicho trabajo? ¿Aquel puesto de prácticas?*
- *¿Qué me llevó a interesarme por esta rama de estudios?*
- *¿Cómo puedo sacar el máximo partido a mis competencias y habilidades?*

- *¿Cuáles son mis debilidades? ¿Qué oportunidades puede explotar?*
- *¿Qué me diferencia del resto?*
- *¿Hay personas con mi misma formación trabajando en el/los sectores/es que me interesan?*
- *¿Cuál ha sido su trayectoria curricular para llegar hasta ahí?*
- *¿Existen cursos y formación gratuita que me ayuden a lograr mi objetivo?*
- *¿Me interesa el ámbito público o el privado?*
- *¿Deseo trabajar en mi zona de residencia? ¿Estoy dispuesto/a trasladarme a otro lugar?*
- *¿Desarrollaría mi carrera laboral en otro país?*

Por ello, las anteriores preguntas se complementan a otras cuestiones que van apareciendo y que tendrán la finalidad de ayudar a desentrañar hacia dónde queremos enfocar nuestra carrera profesional y, qué metas debemos fijar o conseguir para alcanzarlo. De este modo, se debería de empezar a colocar cada una de las piedras que nos llevarán a alcanzar nuestro objetivo principal: la realización de la formación de prácticas que más se ajuste a nuestro perfil profesional y a nuestras inquietudes e intereses. Para ello, se ha de tener claro a dónde queremos dirigirnos y tener clara la salida que vamos a escoger y a lo que nos queremos dedicar dentro del amplio campo que tenemos en Criminología. Así, una vez hecho esto se tienen diversas opciones tales como:

1. **Realizar un máster** que aporte un contenido adicional a la carrera o un ámbito desconocido en el que te quieras formar para completar tu formación. En la entidad donde realices las **prácticas**, no “estar de paso” ya que, si se muestran interesados, y realizas un buen trabajo se puede generar la oportunidad para que sigas realizando esas funciones en la empresa.
2. **Búsqueda de empleo:** en este punto se decide que ya tienes bastante formación y se propone explorar el mundo laboral; se puede recabar información en las siguientes direcciones:

a) Colegio (privados y concertados): podemos trabajar con los menores, los padres y las madres, y los profesores, en ámbitos de la prevención de delitos tales como el acoso escolar, el mal uso de las redes, etc.

b) Ayuntamiento de tu localidad: se plantearía el acceso laboral a entidades públicas locales para ofrecerles un plan de prevención de la delincuencia en los barrios más conflictivos de la misma. Análisis de predicción delictiva y formaciones en prevención delictiva y sensibilización ciudadana especializada.

- c) **Ofrecer tus servicios a un bufete de abogados o consultorías especializadas:** puesto a que con un informe criminológico podemos auxiliar a los jueces y magistrados en causas de distintas jurisdicciones como la penal o la administrativa.
- d) **El acceso a puestos en oficinas de atención a víctimas,** en base a que poseemos amplios conocimientos de los perfiles de las víctimas, así como de los victimarios.
- e) **Voluntariados específicos,** ya sean online, en asociaciones, entre otros. Y tanto en España como fuera de ello, ya que te aportará experiencia para tu currículum profesional.
- f) **Emprendimiento,** podemos observar un vacío de servicios o productos en algún sector y decidir realizar una iniciativa para llevar a cabo esa nueva actividad en base a la oferta y la demanda.
- g) **Escribir en revistas del sector** donde publicar artículos científicos o periodísticos o en lugares donde dar charlas temáticas o conferencias. Aquello nos servirá para ir soltándonos y darnos a conocer en el ámbito al que queramos especializarnos.

2. Herramientas personales.

2.1 Autoconocimiento y registro de información relevante sobre el estudiante.

El o la estudiante debe ahondar en todo lo que le define de la manera más extensa posible, toda la información sobre él o ella desde aspectos objetivos a datos personales, el nivel de estudios que posee, el nivel de formación técnica, las competencias lingüísticas pertinentes e incluso, con mención a otros, como capacidades e intereses personales. De esta manera, se recoge la máxima información posible y después se filtra lo más importante. Con la intención de que todos los puntos queden perfectamente redactados. Por ejemplo, una forma de recopilar toda la información de manera eficiente sería a través de la plataforma Europass. Esta plataforma es un currículum a nivel europeo que sirve para velar por la transparencia de las cualificaciones y las competencias, con el objetivo de facilitar la presentación de capacidades y cualificaciones de una manera sencilla y comprensible en el ámbito europeo y así, facilitar la movilidad de estos y favorecer nuevas oportunidades para estudiar o trabajar en otros países de la Unión Europea. Aquel se compone de cinco documentos:

1. Curriculum Vitae Europass: es un modelo estandarizado de Curriculum Vitae que permite a los usuarios presentar de modo organizativo sus cualificaciones y también sus competencias (Europass, 2016). El Curriculum vitae Europass incluye datos personales, el nivel de estudios, la formación, la experiencia laboral, las competencias lingüísticas, etc.

2. Pasaporte de Lenguas Europass: es un modelo estandarizado que posibilita presentar a los individuos sus conocimientos lingüísticos mediante un “cuadro de autoevaluación” que describe sus competencias a la hora de comunicar, leer, escuchar o escribir. Además, contiene información sobre los títulos (de conocimientos lingüísticos, es decir de una lengua) obtenidos.

3. Documento de Movilidad Europass: documento donde se registran los periodos de formación en el extranjero.

4. Suplemento Europass al Título de técnico/certificado de profesionalidad: es un documento adjunto al título de Técnico de Formación Profesional o del Certificado de profesionalidad que facilita la comprensión y el reconocimiento de la formación.

5. Suplemento Europass al Título Superior: es un documento universitario o de formación profesional adjunto al título oficial.

2.1.1. Realización de un plan estratégico personal (PEP).

2.1.2. ¿Qué es un plan estratégico enfocado a la búsqueda de prácticas o empleo (PEP)?

El Plan Estratégico Personal para la búsqueda de plazas de prácticas o empleo (en aras de la inserción profesional) consiste en un documento escrito con unos objetivos profesionales, unas determinadas líneas de actuación para cumplir dichos objetivos y un marco temporal concreto, así como, por último, un determinado método de evaluación de los objetivos trazados en el plan.

2.1.3. ¿Cómo realizar un plan estratégico?

El primer paso es conocer en qué fase se encuentra el estudiante y cuál es su objetivo profesional, es decir, a dónde quiere encaminarse en el ámbito profesional. Además, debe marcarse un marco temporal realista, por ejemplo, en qué tiempo podría realizar sus objetivos, así como adoptar un fuerte compromiso personal del cumplimiento de estos objetivos. También, hay que realizar una investigación previa de las empresas que ofertan lo requerido, así como sus requisitos de acceso, y cuáles son las habilidades y competencias necesarias para desempeñar el puesto al que se aspira dentro de ellas. El segundo paso es definir los objetivos profesionales en un ámbito en diferentes áreas y desarrollar las formas de alcanzar esos objetivos. Finalmente, se ha de crear un plan de evaluación periódico del plan estratégico que conlleve la búsqueda de las plazas de prácticas o un puesto laboral en un futuro.

2.1.4. Ejemplo de plan estratégico: la fase en la que nos encontramos.

El estudiante X está estudiando el Grado en Criminología en una provincia de España y tras una asignatura optativa de ciberseguridad (por ejemplo), decide que le gustaría dedicarse a este sector. Sin embargo, tiene unos conocimientos muy básicos, por ello se planteó el objetivo de intentar aprender conceptos y un uso de programas en un marco temporal medio de unos 6 meses a 1 año para alcanzar un nivel intermedio de conocimiento. Además, posterior a esto, coincidiendo con la finalización del grado quiere realizar las prácticas en una empresa de seguridad de su misma ciudad.

Paso 1 : Determinación de la fase en la que estoy:

No tengo conocimientos en ciberseguridad, pero, me gustaría dedicarme a ello a medio plazo. Quiero disponer de conocimientos básicos en la materia para en un plazo de seis meses poder conseguir unas prácticas en una empresa tecnológica del sector.

Paso 2: Objetivos profesionales y líneas de actuación:

Como ejemplo de objetivos profesionales y de líneas, se fija la meta de aprender acerca de OSINT de manera teórica y práctica para alcanzar en el plazo de 6 meses un nivel básico. Luego, como herramientas para ello se puede obtener bibliografía sobre tal tema, manuales, artículos, etc.

Paso 3: Establecer mecanismos de evaluación y organización del trabajo:

Dedicar una hora semanal, por ejemplo, un fin de semana, para ir viendo tus avances de manera informal y organizar tu semana para ir realizando las actividades propuestas. Evaluación del plan estratégico a los 3 meses. (¿He realizado las actuaciones formativas que me he planteado? ¿Contactado con las empresas que debería?).

Para la evaluación final del plan a los 6 meses nos preguntaremos cuestiones como: ¿tengo conocimientos y formación acorde a lo esperado? ¿Las empresas muestran interés en mi perfil profesional? ¿He conseguido feedback de las empresas o alguna oportunidad laboral o de prácticas? A partir de las respuestas anotadas se pueden sacar conclusiones y aspectos de mejora para continuar tu capacitación profesional de cara a próximos planes estratégicos.

2.1.5. Organización del trabajo y establecimiento de mecanismos de evaluación.

Organización del trabajo: principalmente si se quiere lograr el cumplimiento de los objetivos se ha de tener en cuenta la organización del trabajo, para ir cumpliendo los objetivos poco a poco, se han de tener que detallar y administrar los objetivos progresivamente, es decir, primero el objetivo 1 y consecutivos, así hasta finalizarlo todo. Teniendo en cuenta que serían 3 horas semanales durante 6 meses nos encontramos con un total de 72 horas para cumplir los objetivos planteados los cuales eran aprender OSINT, lo que podría llevarnos 1 mes y medio como mucho 2 para llegar a un nivel intermedio de formación, y al igual con el programa Maltego el cual se podría dominar hasta un nivel intermedio en 1 mes o 2, la lista de las empresas podría llevarnos más tiempo teniendo en cuenta lo que requiere la comunicación con dichas empresas.

2.1.6. Evaluación.

La evaluación la podemos plantear en diversas etapas: al mes de haber empezado con los objetivos, para observar la velocidad con la que se están consiguiendo y poder aumentar o disminuir el plazo que se dedica a cada uno de ellos, o a cada una de las tareas que conlleva dicho objetivo. Luego, realizar una a los 3 meses, ya que es cuando se produce la mitad del plazo establecido para la consecución de los objetivos si se establece así y, por lo tanto, plantear preguntas tales como ¿Se han iniciado las actividades formativas planteadas?, ¿Se están cumpliendo los plazos establecidos?

Por otra parte, se va a realizar la evaluación a largo plazo, la evaluación final. Esta se va a producir a los 6 meses, es decir cuando se ha planteado la finalización del plazo propuesto para la consecución de los objetivos. En esta fase de evaluación hay que plantearse preguntas tales como ¿Tengo los conocimientos y formación acorde a lo esperado? ¿Las empresas muestran interés en mi perfil profesional? ¿He conseguido feedback de las empresas? ¿Y alguna oportunidad para realizar prácticas? Con todas las respuestas hay que extraer conclusiones y plantear aspectos de mejora de cara a próximos planes estratégicos.

2.1.7. Currículum por competencias.

El currículum vitae debe estar enfocado en base al ámbito o la empresa en la que queramos realizar las prácticas o condición laboral. Si se tiene diferente formación (por ejemplo, formación en prevención y detección de acoso escolar, pero también se tiene formación en ciberseguridad), podríamos tener varios currículums en función del puesto que nos interese obtener. A la hora de

redactar el CV hay que pensar quien va a ser el receptor y plantear qué aspectos interesan y que cosas no, es fundamental poner cosas que sumen o aporten valor.

A la hora de redactar tu CV, hay que elaborarlo pensando en la persona o empresa que va a leerlo ya que dependiendo de a quien vaya dirigido o las competencias que vas a desarrollar en ese futuro trabajo, no serán las mismas para todas las empresas. Plantea lo que puede sumar y lo que no, por ejemplo, poner que tienes inglés básico. No va a ser de mucha utilidad y es mejor no incluirlo. Sin embargo, si tienes un nivel medio o avanzado, si te sumará. Poner que has trabajado en una empresa (sin más), depende del responsable de RRHH. Pero, si pones que has trabajado en esa misma empresa y añades que tienes cualidades de trabajo para trabajar en equipo o coordinar proyectos, por ejemplo, la situación cambia sustancialmente.

2.1.8. Carta de recomendación adaptada e individualizada a la solicitud particular a la que se postula ¿Qué es una carta de recomendación?

“Una carta de recomendación es un documento entregado a una persona por su superior o un responsable de una institución. Esta reconoce las habilidades, técnicas, personales o sociales de una persona que busca, o un nuevo empleo, o promocionar, o bien, acreditar su experiencia y su valía.”

Las cartas de recomendación son tremendamente importantes porque reconocen las cualidades de su portador y, en ocasiones, dan un reconocimiento adicional de un profesional de prestigio de un campo determinado a una persona a través del documento. Es por ello, importante resaltar que las cartas de recomendación no son de obligatoria emisión por parte de aquellas personas que van a recomendar a otras como estudiantes o como próximos trabajadores y, que tienen un carácter a menudo excepcional en su emisión.

2.1.9. Recursos disponibles.

En este punto, en primer lugar, definimos los buscadores de prácticas como motores de búsqueda en los que se muestran como resultados, tras aplicar filtros, ofertas de vacantes de prácticas con diferente temática profesional. Además, los buscadores pueden ser de naturaleza pública, pueden tener en cuenta la división territorial del Estado, administrarse de forma semipública o estar habilitados en exclusiva para ciertas empresas en particular. Como punto de interés, se mencionan a aquellos que están insertos en las cámaras de comercio, en las Universidades, en las páginas regionales como diputaciones provinciales, entre otros. Además, también existen los buscadores

de empleo de carácter privado, los que funcionan por sectores profesionales específicos en las ETT e incluso los metabuscadores, los cuales no tienen base de datos propia.

Dichos portales se basan en búsquedas por palabras clave o etiquetas en los que tras una búsqueda general de ofertas se dispone la posibilidad de postular a las ofertas vacantes de prácticas. Además, en muchos de estos, el currículum profesional es un elemento esencial sobre el que viran las oportunidades laborales y académicas, en tanto en cuanto, el empleador tiene capacidad de filtrar candidatos por competencias, titulación e incluso experiencia profesional las diferentes postulaciones a prácticas de los estudiantes y, en la selección del personal que entraría a formar parte de las empresas.

Por otro lado, es fundamental el manejo de redes sociales en la búsqueda activa de ofertas para prácticas de cualquier índole, siendo LinkedIn la web predominante en la recogida de información profesional, en donde, la estética, la limpieza, la claridad, el formato, entre otros, son características imprescindibles a la hora de formular candidaturas o tomar contacto con empresas e instituciones, así como, mantener una constancia en la subida de contenidos y actualizar las novedades profesionales y competenciales. Acompañando al trabajo en las redes sociales, también es necesario un soporte humano, manteniendo y fomentando las relaciones personales con personas o colectivos que formen parte del sector de interés al que se postulará. Aquellas acercaran a los estudiantes al ámbito profesional que les interesen tanto en su especialización como en su inserción profesional. Otro de los recursos disponibles son las ayudas para jóvenes y podemos encontrar entre ellas las siguientes:

a) Garantía juvenil: es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo. Está pensada para mayores de 16 y menores de 30 años. El marco es en el territorio europeo.

b) Becas Banco Santander de prácticas: se encuentran tanto a nivel nacional e internacional.

c) Becas SEIC: ofrece 10 becas para que se pueda asistir a congresos.

d) Becas FACE: ofrece 10 becas, pero esta vez para que se pueda presentar sus proyectos en el congreso.

e) Becas CEJFE: ofrece 3 becas para el ámbito criminológico.

f) Becas de Formación en el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer: uno de los requisitos es estar en posesión del Grado en Criminología o Derecho, entre otros.

Enlaces de recursos de interés mencionados:

1. <https://www.empleate.gob.es/empleo/#/>
2. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil.html>
3. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/convocatorias/becas/home.htm>

2.2. Convocatoria de ayudas para movilidad de prácticas curriculares.

Respecto a los recursos que poseen los más jóvenes dirigido al ámbito de prácticas cabe destacar que, estos pueden variar ya que pueden tener competencias para ello, además de a nivel estatal, a nivel autonómico, local, entre otros. En cuanto a las prácticas, las Universidades poseen ayudas de movilidad en las cuales fundamentalmente se compensan los gastos de desplazamiento y en ocasiones, los de alojamiento de los estudiantes con el objetivo de fomentar la realización de prácticas fuera de su residencia habitual y del centro docente en el que curse los estudios. Normalmente estas ayudas son asumidas por los Vicerrectorados de Innovación y Empleo; incluso, en algunas ocasiones de Política Científica o Estudiantes.

3. Prácticas para egresados de la titulación.

Hoy en día es difícil encuadrar al criminólogo en un ámbito concreto para realizar prácticas, pero no debemos ver esto como una desventaja, sino como una oportunidad de poder ofrecer nuestros conocimientos a una variedad más amplia de sectores tales como ONGs, asociaciones de víctimas, centros penitenciarios, de menores infractores, ayuntamientos, etc. Así se abre un abanico de opciones, pero ¿Realmente podemos acceder a ellas? la realidad es un tanto compleja. Al menos, en su gran mayoría. Contamos con el hándicap de que se nos excluye de numerosas ofertas y plazas que guardan estrecha relación con nuestros estudios por el mero hecho de no contar con la nomenclatura que ellos consideran adecuada para ello (véase graduado en Trabajo social, Psicología, Derecho, entre otros). Sin embargo, no se debe caer en el desánimo ante esto, ya que, existiendo esta coyuntura hay que luchar por nuestra inclusión en ella, demostrar que también nosotros reunimos las condiciones necesarias y que tenemos mucho que ofrecer y aportar al sector y a las empresas en particular. A raíz de lo anterior, no se pretenderá visualizar en una bandeja de plata las vacantes de prácticas, pero podemos conseguirlas si probamos nuestras capacidades y

habilidades. Aquí también hay que tener en cuenta que se valoran mucho las *soft skills* o capacidades blandas, es decir, competencias sociales tales como resolución de conflictos, flexibilidad, inteligencia emocional, habilidades comunicativas, etc. Pero, sin duda, lo más importante es tener la disposición e iniciativa para intentarlo y por supuesto, no desistir en el empeño.

Huelga hacer especial alusión en este apartado a las diferentes posibilidades en función de si se aplica al sector público o al privado. A primera vista, puede parecer que los entes públicos ofrecen más oportunidades en aras de realizar convenios para facilitar el acceso a las prácticas. Sin embargo, la realidad a veces puede ser distinta y podemos encontrar con que no ofrecen un espacio o una experiencia de prácticas que sume en el camino a la especialización profesional del estudiante; o que luego, faciliten su inclusión en el mercado laboral.

Por otro lado, el sector privado aporta un mayor margen de discrecionalidad a la hora de desarrollarse como criminólogo en el ámbito laboral, no teniendo un marco de actuación tan rígido como el espacio público, si bien es cierto que para acceder a él hay que hacer más trámites o bien realizar un proceso de negociación previo.

3.1 Recursos y enlaces de interés.

a) Talentoteca. <https://www.talentoteca.es/>.

Talentoteca es un portal de prácticas que parte de la premisa de mejorar la empleabilidad de los estudiantes de grado y postgrado. Ello lo hace, permitiendo a las empresas ofrecer prácticas remuneradas, buscando aportar al estudiantado las herramientas necesarias para lograr su óptima integración en el mundo de la empresa y del ejercicio profesional, así como, permitiéndoles llevar a la práctica los conocimientos obtenidos durante el período de formación académica.

b) Student Job: <https://www.studentjob.es/>.

El objetivo de este portal de trabajo para estudiantes es conectar a las empresas con los postulantes registrados y que buscan activamente encontrar un trabajo a media jornada, de fin de semana, prácticas, programas para recién graduados, etc. Así pues, cuentan con portales de empleo en Reino Unido, Francia, Alemania, Austria, Bélgica, Suiza, Suecia y Holanda.

c) Primer Empleo: <https://www.primerempleo.com/>.

Primer empleo es un portal de empleo en el que, además de contar con un portal de trabajo, el cual ofrece una serie de recursos que persiguen lograr una inserción eficaz de los jóvenes al ejercicio profesional y, por ende, al mercado laboral. Entre dichos recursos destacan: prestar plantillas y modelos de currículum vitae, cartas de presentación, así como guías para llevar a cabo una correcta entrevista.

d) Ícaro: <https://ual.portalicaro.es/>.

Ícaro es una plataforma online de empleo que se concentra principalmente en Andalucía, pero cuenta con la participación de universidades del resto de CCAA. Su finalidad es la de poner en contacto al estudiantado y las empresas con el fin de que estos, formalicen convenios de becas de prácticas en las empresas o contratos de trabajo.

e) Fundación SEPI: <https://www.fundacionsepi.es/>.

La Fundación de Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) promueve becas de formación práctica en España, tanto en empresas e instituciones públicas que sean colaboradoras. Para ello, fija convocatorias, procesos de selección e idoneidad, jurados de selección, e inclusive, un contacto permanente con los interlocutores de las empresas. Aquellas suelen orientarse a prácticas para graduados de empresas multinacionales.

d) Eurodesk: <http://www.eurodesk.es/>.

El portal de Eurodesk es una red europea pretende hacer difusión de las oportunidades de movilidad europea para el aprendizaje, ofreciendo un servicio integral de contenidos informativos de interés juvenil, así como de orientación. En su página web, es posible acceder a convocatorias de programas internacionales tanto de becas, prácticas, participación, formación como de concursos.

e) EPSO prácticas en la UE:

https://epso.europa.eu/jobopportunities/traineeships_en.

European Personnel Selection Office (EPSO) ofrece oportunidades de trabajo y de prácticas remuneradas para acercar los conocimientos adquiridos en el período de formación y las oportunidades laborales actuales a escala de la UE. En definitiva, la EPSO, con el fin de satisfacer

las necesidades de contratación de las instituciones de la UE, actúa como intermediario entre estas y los profesionales o graduados que pretenden insertarse en el ejercicio profesional.

4. Formación.

A lo largo de la vida, toda persona va adquiriendo una serie de conocimientos, técnicas, destrezas y aptitudes a través de la realización de todo tipo de actividades (lúdica, deportiva, asociativa, formativa, etc.). A modo de ejemplo, con la participación en un curso de monitor de ocio y tiempo libre, se pueden adquirir conocimientos de diseño de actividades educativas; jugar en un equipo de fútbol, contribuirá a la mejora de la capacidad de trabajo en equipo; trabajar como cajero de supermercado en cambio, potenciará las habilidades sociales y atención al cliente, etc. Precisamente, son estas habilidades, denominadas **competencias blandas o soft skills**, las que diferenciarán y harán destacar el perfil de dos profesionales a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Por su parte, en el ámbito laboral, hablamos de **competencia profesional** para referirnos al conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y comportamientos laborales, considerados en un amplio sentido, que entran en juego en el momento de ejecutar una determinada actividad laboral. Es decir, se trata de aquellas habilidades empleadas no sólo para llevar a cabo una actividad, sino para desempeñar bien estas funciones. Así, la consecución de los objetivos y la realización eficiente de la actividad irá de la mano de la elección y la combinación adecuada de las competencias puestas en juego.

Aunque no son muchas las competencias profesionales, existen diferentes clasificaciones. De todas ellas, nos centraremos en el modelo elaborado por el ISFOL (“Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori”). Con mención a la adaptación y el desarrollo tomado Claus Tutorials. Colomer, M.; Cruells, E.; Palacín, I.; Rubio, F), el cual señala tres tipos:

a) Competencias técnicas: conocimientos teóricos y destrezas específicas necesarias para desempeñar una determinada actividad laboral. Cada ocupación demandará sus propias competencias técnicas (p. ej. una competencia técnica para trabajar de peluquero/a será tener conocimientos de las características y de los tipos de peinados, acabados y recogidos).

b) Competencias de base: conocimientos necesarios para poder funcionar en relación con el mercado laboral, comprendiendo su funcionamiento y la gestión de recursos necesarios para poder tener acceso a una ocupación. En otras palabras, se trata de los requisitos básicos para poder

buscar, acceder y mantener un trabajo, sea cual sea. También se incluyen aquí todas aquellas habilidades adquiridas en la etapa de escolarización, llamadas habilidades instrumentales (por ejemplo, el conocimiento y el dominio de inglés y castellano - oral, escrito y leído-). Las competencias de base pueden dividirse, a su vez, en diferentes tipos:

- **Competencias de acceso al mercado de trabajo:** conocimiento y dominio de técnicas de búsqueda de empleo, conocimiento del sector, ocupaciones y lugares de trabajo a los que dirigirme, conocimiento de derechos y deberes de los trabajadores, etc.
- **Competencias instrumentales básicas:** movilidad, lectoescritura, cálculo funcional, informática básica, análisis, síntesis, etc.
- **Competencias instrumentales específicas:** conocimiento de otros idiomas, conocimientos específicos de informática, carnet de conducir, etc.

c) Competencias transversales: conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta ante situaciones laborales diferentes. Sirven para todos los trabajos, no obstante, pueden ser especialmente relevantes en alguna ocupación concreta. Dado que no se desarrollan exclusivamente en una situación, sino en muchas, si se han adquirido en un determinado contexto, también podrán adaptarse y aplicarse en otros. Esto último es conocido como transferencia (p. ej. competencias transversales para trabajar de peluquero/a son comunicación, relación interpersonal y organización del trabajo). Las competencias transversales se subdividen, por su parte, en diferentes tipos:

- **Competencias de identificación:** permiten identificar y analizar las propias capacidades y las características del mercado laboral, la empresa, el empleo y el puesto de trabajo (p. ej. identificación de las capacidades propias y disposición al aprendizaje).
- **Competencias de relación:** permiten la comunicación entre personas, establecer relaciones con otros desde el respeto, confianza, cooperación y diálogo (p. ej. comunicación, relación interpersonal y trabajo en equipo).
- **Competencias de afrontamiento:** permiten enfrentarse a situaciones laborales diversas (habituales, nuevas, conflictivas, etc.), así como buscar estrategias y mecanismos para resolverlas de la mejor manera posible (p. ej. responsabilidad, adaptabilidad, razonamiento crítico, negociación y gestión del estrés).

Como hemos visto, la relevancia de estas competencias radica en que es el propio mercado laboral el que las demanda. Al revisar ofertas de trabajo, es habitual encontrar entre los requisitos competencias como, por ejemplo, tener conocimientos de un trabajo concreto, trabajo en equipo, capacidad de adaptación a los cambios, dominio de idiomas, etc. De este modo, vemos que en el mundo laboral ya no sólo es necesario contar con una serie de conocimientos, sino que, además, se requiere que los candidatos posean un conjunto de destrezas y habilidades que poder aportar. El mercado laboral exige, en definitiva, ***de un saber y de un saber hacer***.

Otro motivo que hace a las competencias importantes es su necesidad para poder trabajar en lo que cada persona quiere. Por eso mismo, resulta fundamental que cada individuo conozca y tenga claro cuál es su capital competencial: qué competencias ha ido adquiriendo a lo largo de su trayectoria vital (a través de la formación, experiencia profesional y laboral, actividades realizadas...), así como qué áreas debe potenciar o adquirir para alcanzar el puesto de trabajo que desea. Todo esto en su conjunto, contribuirá en el proceso de buscar un empleo adecuado, encontrarlo y mantenerlo, además de mejorar y seguir creciendo en la trayectoria profesional.

Ahora bien, una vez entendido el concepto de competencia, así como su importancia en el marco laboral, quizá surjan dudas acerca del modo en que potenciar las habilidades propias o incluso adquirir otras que no se poseen. Es preciso recordar que el alcance de la constante evolución que ha venido sufriendo la sociedad en los últimos tiempos ha tenido repercusión en el ámbito laboral. Así, las habilidades transversales que todo demandante de prácticas o empleo debe aunar y que son solicitadas por las diferentes empresas también han sufrido cambios. Entre ellas, son de obligada mención los idiomas, herramienta principal de comunicación entre diferentes sectores y países (especial mención al inglés, francés y árabe).

Así mismo, vivimos en un mundo hiperconectado, por lo que han adquirido suma relevancia las competencias digitales, debido, sobre todo, a la expansión y el desarrollo alcanzado por Internet y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC 's). Es, por esto mismo, por lo que se hace necesario adquirir los conocimientos y la formación adecuada en programas como el paquete Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), el programa estadístico SPSS, manejo de bases de datos, OSINT o inteligencia de fuentes abiertas, y otro tipo de software específico (p. ej. Python, lenguajes de programación, ArcGIS).

Así pues, se encuentran a nuestro alcance numerosos recursos formativos que nos ayudarán a construir un perfil atractivo para las empresas y entidades. Entre estos recursos aparecen, como no podía ser de otra manera, diversos másteres oficiales y títulos propios de interés para el/la

criminólogo/a. Dado que la Sociedad Interuniversitaria de Estudiantes de Criminología (SIEC), dispone de una comisión de trabajo encargada de reunificar toda la información referente a los estudios de postgrado en Criminología, no ahondaremos aquí en esta cuestión. No obstante, para una ampliación en este tema, podrá accederse al listado de másteres elaborado por la citada comisión.



Por su parte, aunque actualmente es amplia la oferta de estudios de postgrado, no debe caerse en el error de pensar que se trata del único medio para mejorar y fortalecer las competencias y conocimientos. De este modo, existen otros recursos formativos, tanto públicos o privados, como gratuitos o de pago. Se exponen a continuación algunos ejemplos de portales e iniciativas formativas:

Organismo	Tipo de formación	Conocimientos	Enlace
<u>Cámara de Comercio</u>	Cursos gratuitos de formación y empleo. Presencial y online	Diferentes temáticas: transformación e innovación digital, marketing digital, ciberseguridad, entre otros.	

<u>C1b3rwall Academy</u>	Curso gratuito online.	Ciberseguridad	
<u>Femxa</u>	Cursos gratuitos y subvencionados. Presencial y online	Diferentes temáticas: economía social, administración y gestión, seguridad privada, consultoría, prevención de riesgos laborales, transporte y logística, informática y programación, ofimática, etc.	
<u>Fundación INCYDE (colaboración con cámaras de comercio)</u>	Cursos gratuitos. Presencial y online.	Diferentes temáticas: programas de emprendimiento en diferentes sectores (innovación-NTICS, diversificación empresarial, creación y consolidación de empresas...).	
<u>Google Activate</u>	Cursos gratuitos online.	Diferentes temáticas: marketing digital, desarrollo profesional, ciberseguridad en el trabajo, Phishing, transformación digital para el empleo, etc.	
<u>Linkedin Learning</u>	Cursos gratuitos. Online	Diferentes temáticas: manejo de excel, lenguaje no verbal, data science, business intelligence, atención al	

		cliente, comunicación, liderazgo, resolución de conflictos, entre otros.	
<u>Servicio de Empleo Estatal (SEPE)</u>	Cursos gratuitos. Presencial y online	Diferentes temáticas: competencias digitales, etc.	
<u>Sistema de Garantía Juvenil</u>	Cursos gratuitos. Presencial y online.	Diferentes temáticas: atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes, idiomas, iniciación a la programación, interculturalidad, gestión de operaciones de logística, entre otros.	

Finalmente, a modo de resumen, queda evidenciado que la formación es imprescindible de cara a la mejora y desarrollo de las competencias profesionales; herramientas que, sin duda, nos permitirán librar mejores batallas en el mundo laboral. En pleno siglo XXI, vemos cómo cada vez de manera más frecuente el conocimiento es esencial para desempeñar cualquier actividad de carácter laboral. Sin embargo, son las habilidades y las capacidades personales las que juegan el papel definitivo a la hora de aportar valor al perfil profesional de un individuo. Si bien hay múltiples formas de potenciar las competencias profesionales, se debe hacer hincapié en una recomendación: es esencial que la decisión de ampliar los estudios reglados universitarios o acudir a complementos titulados de pago tengan una expresa finalidad; siendo un medio con el que dar cobertura institucional al estudiante indeciso que no consigue encontrar su lugar dentro del ámbito profesional. En este sentido, no olvidemos que la Criminología es una ciencia social y jurídica interdisciplinar lo suficientemente completa como para no precisar de otra carrera para desempeñar determinados trabajos (por ejemplo, cabe la posibilidad de ser perito titular siendo

egresado en Criminología, sin que haga faltatener una especialidad). Toda formación que se realice tras finalizar el Grado, vendrá a sumar y a acompañar a los conocimientos que se posee, en ningún caso vendrá a sustituir lo que ya se ha adquirido.

5. Reflexiones finales. Para la búsqueda de prácticas o empleo.

a. Pensar e investigar bien las salidas profesionales antes de escoger un sector profesional:

Actualmente, nos hallamos en un mundo en constante cambio donde surgen diariamente nuevas oportunidades laborales mientras que se reducen las posibilidades en otros campos. Muchos de los campos profesionales clásicos están saturados y son incapaces de absorber a todas las personas que se gradúan en esas áreas de conocimiento, un ejemplo de esto es el Derecho. Esto implica que existe muchísima competencia, una gran cantidad de personas con mayor experiencia y conocimientos pujan por un reducido número de ofertas laborales. Esto implica salarios más bajos (al menos durante los primeros años), menor posibilidad de ser contratados al terminar unas prácticas y mayores posibilidades de inactividad para la persona que busca prácticas o empleo en esas áreas.

Por otro lado, existen profesiones nuevas que tienen un gran auge actualmente y en las que la oferta de profesionales no cumple las demandas de trabajadores de las empresas. Estas carreras profesionales están relacionadas con la tecnología y con la transformación digital. Un ejemplo es la ciberseguridad. Este tipo de profesiones con alta demanda siguen una tendencia clara, es un tren que no debemos desaprovechar porque tiene grandes implicaciones, entre ellas, mejores sueldos, mayores posibilidades de quedarte en la empresa donde realizas las prácticas y menor tiempo de inactividad entre trabajos. Es fundamental tener esto en cuenta antes de iniciar una búsqueda de prácticas o empleo.

b. Hoy en día tiene más importancia la experiencia laboral que los títulos universitarios:

A diferencia de otras épocas, a día de hoy un gran número de jóvenes tienen estudios universitarios, másteres y doctorados. Esto ha desembocado en la creación de una burbuja de gran magnitud. Actualmente competimos con otros jóvenes igual de preparados que nosotros para conseguir nuestro primer puesto de trabajo, eso ha permitido que las empresas utilicen la experiencia como elemento de cribado para los puestos de trabajo “junior”. Es decir, a igual formación de dos candidatos (grado o máster) prima la experiencia en el campo (por ejemplo 6 meses o un año). Por

tanto, se recomienda evitar caer en la trampa de únicamente estudiar por inercia con la intención de entrar en el mercado laboral con estudios superiores a la media (máster o doctorado) sin experiencia previa, porque a día de hoy es importante la misma, aunque es más escasa sobre la formación, puesto que suelen no existir tantas plazas de aquellos puestos concretos para tantos graduados.

c. Recomendaciones y consejos para el aprendizaje autodidacta:

Las nuevas profesiones existentes y las que están surgiendo, en muchas ocasiones ya disponen de planes formativos reglados en universidades en forma de masters o grados. Siempre está la opción de estudiar de manera reglada. No obstante, en muchas ocasiones las carreras universitarias de 4 años incluyen un determinado número de créditos que quizás no tengan una aplicabilidad real en la práctica. Esto implica que si alguna persona decide realizar estos estudios ha de tener en cuenta que si se ha graduado con 22 o 23 años y realiza un máster u otro grado para terminar con 27 o 28, las ayudas dirigidas a la contratación de jóvenes finalizan a los 28 e incluso 30 años y por tanto es un elemento a tener en cuenta, puesto que no podrá realizar prácticas para graduados en igualdad de condiciones con sus compañeros ya que es posible que en un momento cercano les sea menos rentable a las empresas ofrecer oportunidades laborales de prácticas o primer empleo a graduados universitarios con estas edades.

Es recomendable ser selectivos y escoger las competencias o habilidades de mayor utilidad, para nuestros objetivos profesionales, de los programas formativos reglados y aprenderlos por nuestra cuenta. Por ejemplo, si una persona quiere dedicarse a la detección de ciberamenazas (cyber threat intelligence) resulta interesante que, en vez de estudiar un grado de 4 años, aprenda por su cuenta software específico de análisis de riesgos, herramientas de OSINT etc. Esto llevará menos tiempo y será más específico para el puesto de trabajo que se solicite. Existe una tendencia al alza en la formación intensiva en el ámbito tecnológico de varias semanas o meses para inmediatamente disponer de conocimientos útiles en el mundo profesional como los Bootcamps y nanodegrees, Iron Hack, Udacity y Google.

d. Realidad de algunas de las salidas profesionales más escogidas por los estudiantes:

Se ha de tener en cuenta que muchas de las salidas laborales clásicas que los estudiantes de Criminología eligen están bastante saturadas en cuanto a número de profesionales ejercientes.

Opositar es una de las salidas más acogidas por los estudiantes de Criminología, pero no son los únicos titulados que eligen la oposición, puesto a que jóvenes de diferentes grados se preparan para las mismas plazas y por lo tanto existe una competencia directa que no pertenece al título en cuestión: policía nacional, local, prisiones, entre otros. Hay que tener en cuenta que normalmente una mayor titulación no nos ofrece ninguna mejora respecto al puesto que vayamos a desempeñar, si bien es cierto que podemos avanzar de manera más rápida cuando se tiene una formación complementaria que además está relacionada con el temario de la formación o puesto en específico. También, se ha de tener en cuenta que en algunas oposiciones el tener mayor formación suman puntos para el acceso o entrada. Antes de opositar hemos de plantearnos si la inversión de tiempo y esfuerzo sostenida en el tiempo nos va a beneficiar y si tiene lógica para nuestra vida. La investigación universitaria es otra opción, también ha de ser considerada antes de tomar la decisión de continuar con estudios de doctorado (el cual tiene que ser concedido por una universidad o centro de investigación), que necesitará una inversión de tiempo considerable.

Así mismo también es posible barajar otras opciones, como son las empresas privadas, aunque debido a la dificultad para encontrar puestos en los que se encaje profesionalmente, sobre todo por el desconocimiento de la profesión, es necesario demostrar nuestras habilidades y capacidades en las funciones a desarrollar.

6. Conocer las tendencias económicas y el mercado laboral:

La Criminología es una ciencia interdisciplinar y nuestros conocimientos se pueden aplicar a muchos ámbitos y sectores económicos. Tradicionalmente la Criminología en España se ha centrado en el ámbito jurídico, el psicopatológico, el tercer sector, la seguridad privada o Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Sin embargo, existen muchos sectores económicos de gran crecimiento que están contratando a nuevos profesionales para hacer frente a nuevos retos. Esto es una gran oportunidad para los profesionales en Criminología por lo que debemos de abrir nuestro campo de visión y plantearnos cómo podemos contribuir en ámbitos diversos. En todas nuestras ciudades y regiones existen sectores económicos más dinámicos y en la mayoría de los casos se desconoce la función de la Criminología como ciencia.

7. PYMES y Startups:

España es un país de pequeñas y medianas empresas, ya que son estas las que conforman prácticamente todo nuestro tejido empresarial. Los startups son empresas de nueva creación que gracias al uso de las nuevas tecnologías y a un alto componente innovador tiene grandes posibilidades de crecimiento, lo que significa mayores recursos para contratar nuevos perfiles profesionales disruptivos y al estar generalmente compuestas por gente joven y dinámica, están más abiertas a nuevas ideas y propuestas, que los profesionales Criminólogos podemos ofrecer.

Por otro lado, un factor que hace muy interesante solicitar prácticas o empleo en una PYME (pequeña o mediana empresa) es su cercanía. Por ejemplo, en una PYME de 10 trabajadores de tu ciudad puedes llegar a ella con más facilidad que una gran multinacional e incluso proponerle un proyecto y entrevistarte el jefe directo en vez de pasar por Recursos Humanos y tener que disputar con un gran número de solicitantes por un mismo puesto. Además, existen PYMES (dependiendo del sector) donde existen posibilidades de tener estabilidad laboral, buenas condiciones salariales, mayor aprendizaje y posibilidades de ascenso, lo cual en las grandes multinacionales no resulta tan sencillo durante los primeros años.

Para conocer qué startups tienen más potencial y crecimiento se recomienda seguir a plataformas como Lanzadera (de Juan Roig, el dueño de Mercadona, uno de los grandes inversores de nuestro país) o Startup OLÉ, y los espacios tecnológicos y de innovación de diferentes universidades y Comunidades Autónomas para conocer el nombre y el contacto de las empresas y poder ponernos en contacto con ellas.

8. Contactos y proyectos personales:

Se recomienda confiar en nosotros mismos, y en nuestra capacidad, buscar necesidades que nadie haya detectado o nichos de mercado donde no haya mucha competencia y desarrollar nuestro propio proyecto o idea. En definitiva, tener iniciativa y ser innovadores con nuestro propio puesto de trabajo lo cual se puede realizar de diversas maneras. Por ejemplo, creando un proyecto de prácticas específico y contactando con empresas que te permitan implementarlo en su organización o por el contrario desarrollar una idea más genérica y ofrecérsela a empresas para obtener feedback y en base a ello adaptarte a sus demandas consiguiendo por tu cuenta un

convenio de prácticas con tu universidad. Se ha de tener en cuenta que muchas universidades tienen organismos como la Fundación-Universidad Empresa o equivalentes que permiten realizar convenios de prácticas extracurriculares (durante el grado) o para graduados (pagadas generalmente con entre 400-600 euros mínimo) muy ventajosas para las empresas y para los recién graduados ya que te permite ofrecer a PYMES (que muchas de ellas no conocen estos programas) tus propios proyectos a bajocoste para ellos. Es beneficioso hacer contactos, principalmente en el ámbito del interés profesional particular pero también más allá de la Criminología. Se recomienda conocer a empresarios o trabajadores de empresas de nuestro interés en nuestra localidad, recursos y ayudas para jóvenes, personas a las que pedir consejo etc. No hemos de olvidar que los primeros contactos profesionales que uno tiene son sus amigos de la universidad, asociaciones a las que se pertenece, familiares o conocidos etc.

9. No tener miedo al cambio de sector o actividad profesional:

Como ya sabemos, la Criminología es una ciencia empírica e interdisciplinar que se nutre de muchas otras disciplinas, por lo que se encuentra en constante cambio y evolución. Precisamente dicho dinamismo es lo que dota al criminólogo de una gran versatilidad profesional, lo cual se traduce en la capacidad de moverse de un ámbito laboral a otro, explorando y aportando sus conocimientos a diferentes problemáticas. ¿Qué significa lo anterior? Que, dadas las circunstancias actuales, no debemos ni podemos encasillarnos en una posición o sector concreto. Dado que la sociedad evoluciona y aparecen necesidades cada vez más distintas y complejas que cubrir. Partiendo de esa base, realmente no sabemos dónde nos llevará nuestra trayectoria profesional, pero no por ello debemos desanimarnos. El profesional criminólogo tiene cabida en múltiples esferas, y por ello hay que especializarse sin perder de vista la capacidad de transversalidad.

10. Dar la importancia que merece a viajar y formarse en el extranjero:

Cabe destacar que, el decidir viajar y formarse en Criminología en países extranjeros aporta una serie de conocimientos y habilidades para el estudiante que decide emigrar, así como, una serie de beneficios para la disciplina criminológica que, a continuación, se irán nombrando y justificando.

El primer elemento relevante que aporta el formarse en el extranjero es que, esto permitirá modernizar la Criminología en España, introduciendo corrientes y conocimientos que, o bien no hayan llegado a nuestro país, o que, por otro lado, aún no hayan cobrado la relevancia que merecen. Asimismo, lo que hace al estudiante migrante esta experiencia aportará una serie de conocimientos al estudiante más actualizados y sobre los que se pueden asentar nuevos campos de investigación.

Por otro lado, cabe destacar que otro elemento de lo más beneficioso es que el hecho de estudiar en otro país, y tener que afrontar nuevas situaciones tanto sociales como profesionales, aportará a su trayectoria y a su currículum, una serie de competencias sociales, lingüísticas, de trabajo en equipo, de dirección o liderazgo, etc., las cuales, es bien sabido que son de gran interés para las empresas, las instituciones, los equipos de trabajo o de investigación o cualquier otra iniciativa u organización.

Por último, se cree interesante que aspirar a lograr una globalización de la disciplina criminológica, así como, de sus campos de formación o de estudio de interés en un futuro venidero, puede incidir, por un lado, en el favorecimiento y la popularización de las relaciones y de los programas de prácticas o de becas que las universidades españolas ofrecen en sus convenios con otras universidades. Y, por otro lado, en la unificación, reforzamiento y esclarecimiento de las materias propias de la disciplina criminológica a una escala mayor que la nacional, lo que puede ser un golpe en la mesa decisivo para lograr la proclama de la Criminología como una verdadera necesidad en todos y cada uno de los países de los sectores de la sociedad.

Nazaret Blanco Fontseré, USAL.

Nerea Gómez Ballesteros, UCLM.

Francisco Manuel Román Jurado, UCA.

Francisco Javier Ruiz Chaves, UB.

El equipo de la Comisión de Salidas Profesionales.

Con especial agradecimiento a nuestros compañeros y compañeras que pertenecieron a la Comisión en numerosos encuentros durante su estancia en la Sociedad Interuniversitaria de Estudiantes de Criminología. Subrayando que, sin su dedicación y su esfuerzo no hubiera sido posible que la Comisión lanzara hoy el presente documento.

María Blanco Guerrero, UMH.

Juan Manuel Hueso Alonso, VIU.

Marcelo José Ruano Serna, UJI.

Olatz Ugarte Duque, UAB.

A fecha del 17.11.2022

En la ciudad de Salamanca, España.

SIEC

11. Bibliografía

Clb3rWall Academia | el programa de ciberseguridad online gratuito de prestigio, by e4YOU. (s. f.).

<https://c1b3rwallacademy.usal.es/2022-2023/>

Cursos profesionales online sin coste. (s. f.). Google Actívale.

<https://learndigital.withgoogle.com/activate/courses>

Es, S. (s. f.). *Portal de empleo para jóvenes - Buscar trabajo | Stu.* StudentJob ES.

<https://www.studentjob.es/>.

Estatad, S. P. D. E. (s. f.-a). *Garantía Juvenil.* Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil.html>

Estatad, S. P. D. E. (s. f.-b). *Oferta de Formación Estatal.* Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/ofertas-formativas/oferta-formacion-estatal.html>

Fundación INCYDE – Creación y consolidación de empresas. (s. f.).

<https://www.incyde.org/oferta-formativa>

Guía de navegación - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (s. f.).

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/convocatorias/becas/home.htm4>.

Marketing. (s. f.). *Cursos gratis - Mejora tu empleabilidad.*

<https://www.cursosfemxa.es/cursos>

Oferta de Formación Estatal. (s. f.). Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/ofertas-formativas/oferta-formacion-estatal.html>

Ofertas de Empleo, Bolsa de Trabajo | Empléate. (s. f.).

<https://www.empleate.gob.es/empleo/>

Talentoteca, portal de prácticas remuneradas y primer empleo. (s. f.).

<https://www.talentoteca.es/>.