
Así piensan los abogados y juristas del futuro - 2022

UN INFORME DE EL CONFIDENCIAL Y ELOBSERVATORIO

El Confidencial

ELÔBSERVATORIO

Índice

03 / CARTA DEL DIRECTOR

04 / CÓDIGO PROMOCIONAL

05 / RESUMEN EJECUTIVO

06 / METODOLOGÍA Y MUESTRA

08 / TRIBUNA DEL AUTOR

10 / DATOS DEL INFORME

20 / VOCES

20 / UNIVERSIDADES

22 / BUFETES NACIONALES

27 / BUFETES INTERNACIONALES

29 / FIRMAS MULTIDISCIPLINARES

33 / ASESORÍAS JURÍDICAS

35 / FIRMAS LEGALES ALTERNATIVAS

36 / EMPRENDIMIENTO

Carta del director

El Confidencial y El Observatorio lanzan su primer estudio sobre las inquietudes y las aspiraciones profesionales de los estudiantes de Derecho. Este informe nace con el objetivo de aportar valor al sector, un esfuerzo que necesita de vuestro apoyo como suscriptores.

La captación y retención del talento joven es, a día de hoy, uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan los despachos de abogados y las asesorías jurídicas de las empresas. El diagnóstico que hoy hacen ambas organizaciones es unánime: las nuevas generaciones de juristas tienen unas inquietudes y unas aspiraciones muy diferentes a las que mostraban los profesionales de hace solo una década. Esto está obligando a que los grandes actores del sector modifiquen sus instrumentos de atracción. Conscientes de este reto, y siempre siguiendo nuestro objetivo de aportar valor al sector legal, El Confidencial lanza junto con El Observatorio su primer informe sobre la percepción que los actuales estudiantes de Derecho tienen sobre las distintas opciones profesionales que se les abren tras terminar la carrera. Confiamos en que sea un instrumento útil desde la perspectiva de la selección y los recursos humanos.



Director de El Confidencial

Código promocional

Este informe no sería posible sin el apoyo de nuestros suscriptores. Si aún no estás suscrito a El Confidencial y quieres acceder a todo el contenido del diario, incluyendo toda la información de la sección EC Jurídico, **escanée este código para suscribirte con un 27% de descuento.**

EC-JURIDICO

Consigue el descuento [aquí](#) o escanea este código QR



Resumen ejecutivo

- Este informe, elaborado por ElConfidencial y ElObservatorio, 'think tank' de RRHH del sector legal liderado por Ignacio Escobar, es la continuación de un primer trabajo elaborado por ElObservatorio en 2020. Muchas de las respuestas que se recogen en el estudio son una continuación de las de la edición anterior, pero otras presentan importantes diferencias tanto por ser mayor la muestra de la encuesta, como por haber sido replanteadas las preguntas o las opciones a escoger entre las contestaciones posibles.
- La primera gran conclusión que permite extraer el informe es el escaso porcentaje de alumnos que tienen decidido a qué se van a dedicar, apenas el 33%. De entre quienes sí lo tienen claro, la opción mayoritaria es el ejercicio de la abogacía (el 46%).
- Entre las opciones que más interesan a los estudiantes destaca el ejercer la abogacía en un gran despacho, seguida de presentarse a una oposición. Los grandes bufetes atraen por su retribución y carrera, mientras que de opositar se destaca la conciliación. De los despachos medianos y pequeños se valora el buen ambiente de trabajo.
- Las salidas que menos interesan son opositar y emprender (sea dentro del ámbito legal o cualquier otro). El motivo por el que se descartan estas opciones es la incertidumbre que conllevan. De los grandes despachos, se teme la dificultad de conciliación y la falta de buen ambiente.
- Solo el 35% de los alumnos de Derecho se siente lo suficientemente informado sobre sus opciones profesionales. Las plataformas de empleo (78%) y los foros de empleo (74%) no se consideran como fuentes de información. Sí lo son, en cambio, las páginas webs (61%) y las familias (57%).
- Así como entre los abogados ejercientes LinkedIn es la red social más valorada para el posicionamiento personal y la búsqueda de oportunidades, este portal es, sin embargo, muy poco valorado por los estudiantes de Derecho.
- La mitad de los encuestados considera que será necesario recibir formación jurídica extra al comenzar su carrera profesional, seguido de formación en habilidades personales. Solo uno de cada cuatro cree que deberá aprender en materia de tecnología y 'management', y uno de cada cinco, en finanzas.
- Los aspectos más relevantes para elegir donde trabajar son la existencia de buen ambiente en la organización (57%), la capacidad de conciliación (51%) y las oportunidades de carrera (47%). Los destinos donde mejor se encontrarán cada uno de ellos son, respectivamente, los pequeños despachos, la Administración Pública y un gran bufete. No esperan encontrar buen ambiente, en cambio, en una gran firma ni en la Administración; conciliación en un bufete grande, y oportunidades de carrera en un despacho de menor tamaño.

Metodología y muestra

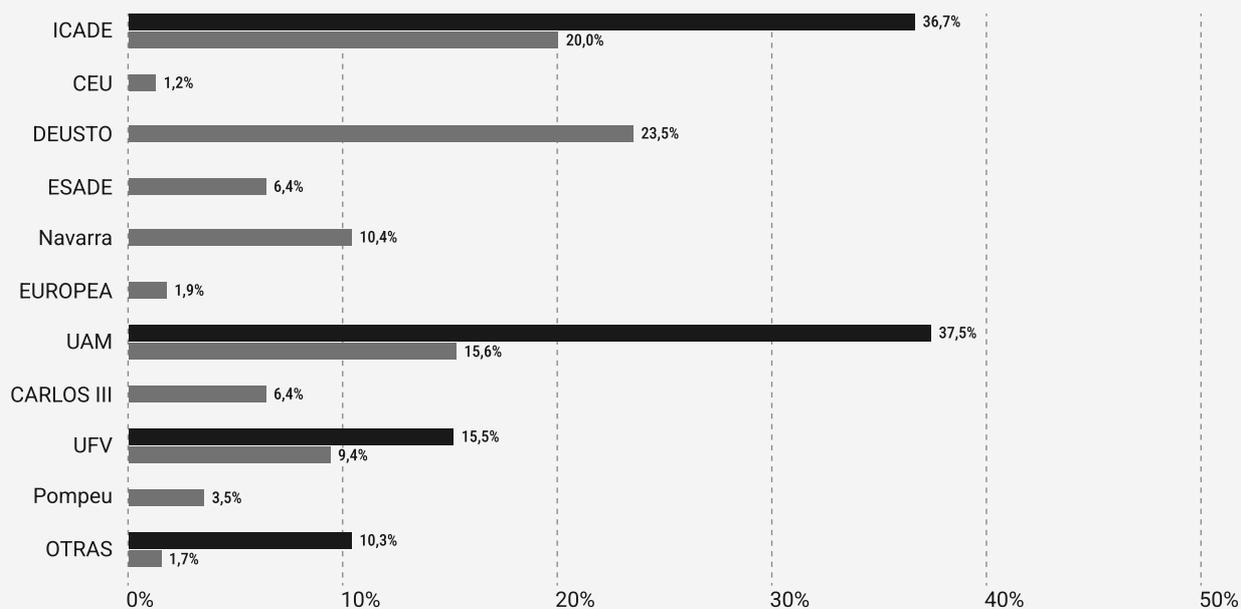
Este informe está elaborado a partir de 500 encuestas realizadas a alumnos de Derecho de 11 universidades durante el último trimestre de 2021. Esta edición es una versión ampliada del primer estudio elaborado por EIObservatorio en 2020. El sondeo fue repartido en los centros públicos y privados que se muestran en el siguiente gráfico, en donde se indica también el porcentaje de respuestas que cada uno aporta al resultado final.

MUESTRA

500 participantes
11 universidades

Universidad

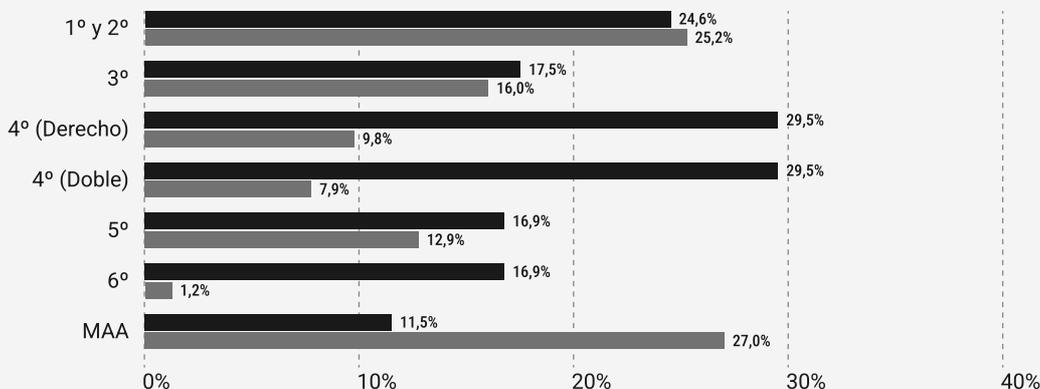
● 2020 ● 2021



Curso

● 2020

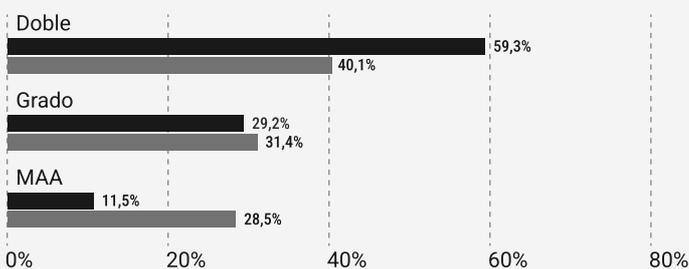
● 2021



Titulación

● 2020

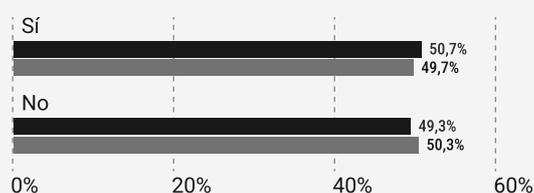
● 2021



Prácticas

● 2020

● 2021



En la encuesta han participado estudiantes tanto del grado en Derecho como de dobles grados en los que una de las carreras es Derecho. También alumnos del Máster de Acceso a la Abogacía (MAA). De entre los consultados, casi el 60% eran mujeres y algo menos del 40% hombres.

Género

● 2020

● 2021



Descifrando al estudiante de Derecho



Ignacio Escobar

Consultor de RRHH y
cofundador de ElObservatorio

Durante mi etapa como director de RRHH en el sector legal, las situaciones que resultaron más productivas para la toma de decisiones, sin duda, fueron las que surgían de escuchar a los profesionales de mi despacho. Tres de estos momentos, en cierto modo, están detrás de la decisión de hacer este estudio:

1. Desconfianza. Para diseñar un nuevo sistema de evaluación reunimos a varios grupos de abogados y abogadas de diferentes niveles de experiencia. Esas conversaciones revelaron dos hechos significativos: (i) los jóvenes no tenían confianza para reconocer sus debilidades o áreas de mejora, y (ii) a sus responsables, que debían evaluarlos, les incomodaba sobremanera el tener que decir a un subordinado lo que no hacía bien.
2. La juventud ya no es lo que era. Durante los años, percibimos una evolución en la actitud de los candidatos. En sus prioridades y motivaciones profesionales destacaban una mayor aspiración de calidad de vida y una visión a corto plazo del futuro de su carrera profesional. Las consecuencias se vieron pronto: (i) aumentaron las rotaciones voluntarias de abogados en sus primeros años, y (ii) los socios se quejaban de lo “flojos” que eran los jóvenes.
3. Pérdida de glamour. Cada vez vendía menos el discurso de lo retante que podía ser llegar al ‘partnership’. En un estudio en el que participamos sobre dónde querrían trabajar los universitarios, los estudiantes de Derecho marcaron como primeras opciones Apple, Google o Netflix antes que cualquier de las firmas de abogados.

Muchos de los síntomas que entonces percibí son hoy extensibles a muchos despachos y equipos legales independientemente de su tamaño. En este contexto, están naciendo organizaciones, firmas y profesionales que ejercen su actividad de forma completamente diferente a la tradicional, sin embargo, son completamente desconocidas para los estudiantes. Queda mucho por hacer.

En las universidades cada vez vende menos el discurso de lo retante que resulta llegar al ‘partnership’ de un despacho. Los estudiantes de Derecho se inclinan, como primeras opciones al señalar dónde quieren trabajar, por empresas como Google, Apple o Netflix antes que por cualquier firma de abogados

Tras estas consideraciones, las conclusiones del presente estudio son las siguientes.

● La abogacía tiene género femenino. Tras la encuesta realizada el año pasado, constatamos que son más las mujeres que hombres que estudian Derecho. Cómo sabemos, esta distribución se invierte en las posiciones más sénior y en la sociatura de las firmas. Esto explica, posiblemente, que sean menos las mujeres que los hombres quienes eligen como principal opción profesional el trabajar en un gran despacho.

● ¿Estudiantes indecisos o universidades que no orientan? Solo el 26% de los alumnos en último año de carrera afirma tener claro a lo que se va a dedicar. De hecho, la indecisión es creciente conforme se acaba la carrera. En este sentido, quienes se consideran bastante o totalmente informados de sus opciones profesionales son apenas el 30% y su canal para orientarse son la familia o las páginas webs de despachos y empresas. Queda mucho por hacer, especialmente en las universidades públicas.

● Pérdida de vocación. En los dobles grados es cada vez mayor el porcentaje de estudiantes que reconocen que no se dedicarán a la abogacía; entre los de grado, no quieren ser abogados ni la mitad. Es urgente que los bufetes revisen su marca empleadora, que las empresas hagan un esfuerzo didáctico de las opciones que ofrecen en el ámbito legal y que las universidades den más visibilidad a todas las oportunidades que la transformación digital del sector ofrece a sus estudiantes, incluido el emprendimiento.

● Abogados a un destino no deseado. Los estudiantes siguen marcando como primera opción profesional la de un despacho grande y, en segundo lugar, la oposición. De los primeros esperan planes de carrera y un buen sueldo, y no esperan buen ambiente, ni conciliación, elementos que sí creen que encontrarán los que opositarán. Sin embargo, si analizamos sus motivaciones, dos de los aspectos que más les motivan para trabajar, conciliación y buen ambiente de trabajo, consideran que no lo van a encontrar en un despacho. Esta aparente contradicción se explica en que los estudiantes de Derecho consideran que su destino está escrito y que terminarán trabajando en un contexto en el que no van a encontrar lo que más valoran.

Solo 1 de cada 4 alumnos en su último año de carrera tiene claro a lo que se va a dedicar; de hecho, la indecisión es creciente conforme se avanzan cursos. Quienes se consideran bastante o totalmente informados de sus salidas son apenas el 30% y su forma de orientarse es su familia o Internet

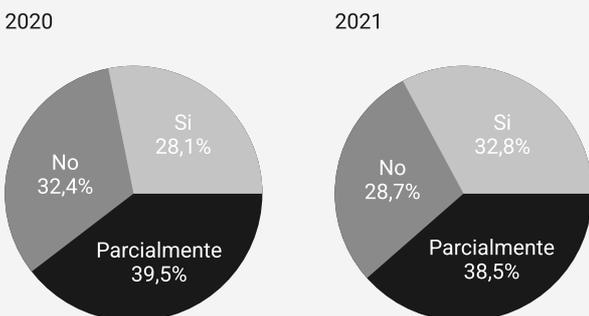
Datos

La actual edición del informe sobre inquietudes y aspiraciones laborales de los estudiantes de Derecho muestra escasa variación en el grado de decisión sobre la opción profesional que escogerán respecto de la anterior encuesta. Así, son uno de cada tres (el 32,8%) los que responden que ya tienen elegida la salida laboral por la que se decantarán al terminar su formación; en la anterior encuesta eran el 28,1%. Tienen parcialmente decidida su opción profesional el 38,5% (frente al 39,5% de hace un año) y aún no sabe qué hará el 28,7%.

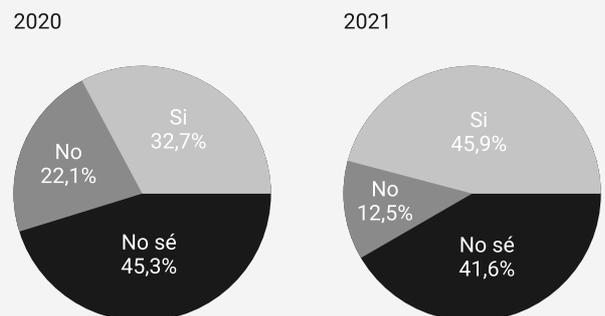
La abogacía se presenta, eso sí, como la opción preferida entre quienes han elegido ya el camino que emprenderán una vez termine su formación. El 46% indica que apostará por esta salida profesional, lo que supone un incremento de más de diez puntos respecto del anterior sondeo (el 32,7%). En la misma línea, se reducen casi diez puntos quienes afirman que en ningún caso ejercerán como abogados, hasta el 12,5%. Cuatro de cada diez estudiantes encuestados, en cambio, se manifiestan dudosos respecto de esta vía.

OPCIONES PROFESIONALES

¿Tienes ya decidido cuál va a ser tu opción profesional cuando termines la formación universitaria?



¿Harás abogacía?



Entre el gran despacho y opositar

Entre las opciones profesionales por las que los estudiantes de Derecho manifiestan mayor interés se imponen los grandes despachos, que reciben un 33% de las respuestas positivas. Les siguen las oposiciones a la Función Pública (20%) y enrolarse en un bufete pequeño o mediano (16,4%). Destaca entre los consultados el poco entusiasmo que general las asesorías jurídicas de las empresas y el escaso o nulo interés que despierta el emprendimiento, sea legal o no legal.

¿Qué opción u opciones profesionales son las te interesan? *

| | Me interesa | | Poco o no me interesa | |
|---|-------------|-------|-----------------------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Abogacía despacho grande/mediano(2020)* | 63,9% | | 36,1% | |
| Abogacía despacho grande (2021)* | | 33,5% | | 13,5% |
| Abogacía despacho mediano/pequeño (2021)* | | 16,4% | | 7,3% |
| Abogacía despacho pequeño (2020)* | 31,5% | | 68,5% | |
| Despacho propio | 29,8% | 5,6% | 70,2% | 16,4% |
| Asesoría jurídica de empresa | 42,7% | 9,8% | 57,3% | 3,7% |
| Función Pública | 54,2% | 20,0% | 45,8% | 25,2% |
| Emprendimiento legal | 19,5% | 2,1% | 80,5% | 6,9% |
| Emprendimiento no legal | 21,2% | 2,7% | 78,8% | 13,3% |
| No legales | 46,7% | 7,5% | 53,3% | 13,3% |
| Otras | 30,9% | 1,0% | 69,1% | 0,2% |

* En el año 2020 se planteó las opciones en una sola pregunta y algunas de las opciones tenían diferente formato.

El valor de los planes de carrera

Los planes de carrera son el elemento que se impone en todas las opciones profesionales como el más relevante para generar el interés de los alumnos de Derecho. En los grandes despachos, el segundo factor que resulta decisivo es la retribución, seguido de los planes de formación. En las asesorías jurídicas, en cambio, el siguiente elemento a destacar es la conciliación; el mismo que resalta en la Función Pública. De los despachos medianos y pequeños se valora, por su parte, el buen ambiente de trabajo.

OPCIONES PROFESIONALES

¿Por qué te interesa?

| | Despacho grande | Despacho intermedio o pequeño | Asesoría jurídica | Función pública | Despacho propio | Emprendim. sector legal | Emprendim. NO legal | No legales |
|----------------------------------|-----------------|-------------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|---------------------|------------|
| Retribución atractiva | 23,0% | 1,3% | 6,4% | 13,5% | 11,1% | 20,0% | | 27,8% |
| Planes de formación | 11,8% | 8,9% | 4,3% | 3,1% | | 10,0% | 15,4% | 8,3% |
| Conciliación | | 16,5% | 27,7% | 14,6% | 7,4% | | | 2,8% |
| Planes igualdad de oportunidades | 0,6% | 2,5% | | 4,2% | 7,4% | 0,0% | 7,7% | |
| Planes de carrera | 62,7% | 40,5% | 53,2% | 52,1% | 59,3% | 50,0% | 30,8% | 47,2% |
| Buen ambiente | 1,2% | 25,3% | 6,4% | 3,1% | 14,8% | | 23,1% | 11,1% |
| Otros | 0,6% | 5,1% | 2,1% | 9,4% | | 20,0% | 23,1% | 2,8% |

Temor a no poder conciliar

Paradójicamente, la percepción de que carecen planes de carrera también se manifiesta como el principal factor que motiva el desinterés por todas las opciones profesionales, salvo en las oposiciones y los grandes bufetes. En caso de estos últimos, la dificultad o imposibilidad de conciliar es el gran escollo, seguido de la ausencia de buen ambiente. De las firmas medianas y pequeñas se teme no acceder a una retribución atractiva. Casi el 40% de los consultados, por su parte, se muestra reticente al arduo proceso que exige aprobar una oposición.

OPCIONES PROFESIONALES

¿Por qué NO te interesa?

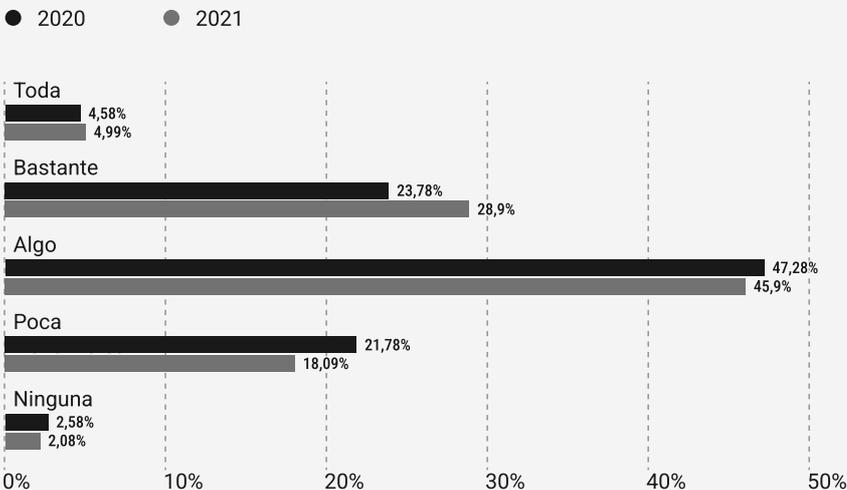
| | Despacho grande | Despacho intermedio o pequeño | Asesoría jurídica | Función pública | Despacho propio | Emprendim. sector legal | Emprendim. NO legal | No legales |
|----------------------------------|-----------------|-------------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|---------------------|------------|
| Retribución atractiva | 1,5% | 25,7% | | 10,7% | 8,9% | 6,1% | 3,1% | 4,7% |
| Planes de formación | | 11,4% | 5,6% | 2,5% | 19,0% | 12,1% | 12,5% | 7,8% |
| Conciliación | 43,1% | 2,9% | | 6,6% | 16,5% | | 9,4% | 10,9% |
| Planes igualdad de oportunidades | 9,2% | 5,7% | 11,1% | 4,1% | 6,3% | 12,1% | 3,1% | 3,1% |
| Planes de carrera | 10,8% | 51,4% | 33,3% | 34,7% | 29,1% | 42,4% | 48,4% | 45,3% |
| Buen ambiente | 35,4% | 2,9% | 16,7% | 4,1% | 2,5% | 6,1% | | 6,3% |
| Otros * | | | 33,3% | 37,2% | 17,7% | 21,2% | 23,4% | 21,9% |

* Otros: Asesoría Jurídica (no me atrae), Función Pública (tener que opositar), Emprendimiento (incertidumbre), No legales (no me atrae)

¿Cuánto saben de sus opciones?

ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Nivel de información de opciones profesionales



Los estudiantes tienen escasa conciencia de las opciones profesionales a las que pueden optar una vez terminada la carrera universitaria. Solo tres de cada diez responden tener 'toda' o 'bastante' información. La mayoría tiene 'algo' de información, y el 20% 'poca' o 'ninguna'.

¿Cuál o cuales son tus principales fuentes para conseguir orientación profesional

En la búsqueda de orientación laboral, Internet y las familias se configuran como principal fuente de información de los alumnos de Derecho, por encima de las propias universidades.

| | Si | | No | |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Servicio carreras | 33,8% | 43,0% | 66,2% | 57,0% |
| Foros de empleo | 35,0% | 26,0% | 65,0% | 74,0% |
| Profesores | 47,6% | 47,4% | 52,4% | 52,6% |
| Entorno familiar | 56,7% | 53,8% | 43,3% | 46,2% |
| Linkedin | 28,1% | 37,0% | 71,9% | 63,0% |
| Plataformas de empleo | 27,8% | 22,0% | 72,2% | 78,0% |
| Páginas web | 61,0% | 60,5% | 39,0% | 39,5% |
| Otros | 21,2% | 17,3% | 78,8% | 82,7% |

Materias en las que deben mejorar

Los estudiantes consideran que, para tener éxito en un entorno laboral, necesitan fortalecer sus conocimientos en técnica jurídica (el 50%). También perciben carencias de aprendizaje en habilidades personales (el 42%). Por el contrario, son pocos los que entienden que necesitarán formación tecnológica, en finanzas o en 'management'.

PRIMEROS PASOS PROFESIONALES

Materias en las que crees que vas a necesitar formarte cuando empieces tu carrera profesional

| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Técnica jurídica | 2020 | 41,3% | 29,5% | 15,5% | 8,3% | 4,9% | 0,6% |
| | 2021 | 50,3% | 26,8% | 15,4% | 5,8% | 1,5% | 0,2% |
| Habilidades personales | 2020 | 35,8% | 21,5% | 11,5% | 12,9% | 10,9% | 7,4% |
| | 2021 | 42,0% | 20,6% | 15,2% | 12,7% | 6,2% | 3,3% |
| Tecnologías | 2020 | 26,9% | 23,8% | 22,9% | 14,3% | 8,9% | 3,2% |
| | 2021 | 26,2% | 26,8% | 28,1% | 12,9% | 3,7% | 2,3% |
| Finanzas | 2020 | 18,1% | 25,2% | 27,8% | 16,3% | 6,0% | 6,6% |
| | 2021 | 18,5% | 23,5% | 31,8% | 17,0% | 7,1% | 2,1% |
| Management | 2020 | 23,2% | 25,8% | 20,3% | 16,0% | 9,7% | 4,9% |
| | 2021 | 23,3% | 30,8% | 24,1% | 14,3% | 6,2% | 1,2% |

Factores determinantes para elegir

A la hora de decantarse por una salida profesional, los elementos que más tienen en cuenta los estudiantes de Derecho son, en este orden, el buen ambiente laboral y posibilidad de conciliar vida personal y laboral. En tercer lugar se sitúa que la organización cuente con un planes de carrera. Los siguientes factores, por orden de importancia, son la formación continua, la mentorización y liderazgo responsable, una retribución atractiva y los planes sobre igualdad de género.

¿Qué aspectos son para ti más relevantes para decidir dónde empezar tu carrera profesional?

| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|---------------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| Retribución atractiva | 2020 | 24,4% | 40,1% | 22,3% | 8,6% | 3,7% | 0,9% |
| | 2021 | 24,3% | 43,0% | 20,0% | 7,9% | 4,2% | 0,6% |
| Formación continua | 2020 | 32,7% | 41,5% | 16,0% | 6,0% | 2,3% | 1,4% |
| | 2021 | 38,3% | 36,8% | 14,8% | 6,4% | 2,7% | 1,0% |
| Proyectos RRSS | 2020 | 23,2% | 32,1% | 23,2% | 11,5% | 6,9% | 3,2% |
| | 2021 | 24,7% | 25,8% | 23,5% | 14,6% | 6,7% | 4,8% |
| Conciliación | 2020 | 55,0% | 19,8% | 13,5% | 7,4% | 2,9% | 1,4% |
| | 2021 | 51,1% | 23,9% | 12,5% | 8,7% | 2,9% | 0,8% |
| Planes igualdad de género | 2020 | 30,7% | 22,9% | 14,3% | 10,6% | 8,0% | 13,5% |
| | 2021 | 27,9% | 21,4% | 14,8% | 13,9% | 7,1% | 15,0% |
| Oportunidades de carrera | 2020 | 44,7% | 35,8% | 10,6% | 5,7% | 1,7% | 1,4% |
| | 2021 | 47,4% | 27,9% | 13,9% | 6,2% | 4,2% | 0,4% |
| Proyectos innovadores | 2020 | 30,9% | 32,4% | 20,6% | 8,3% | 5,2% | 2,6% |
| | 2021 | 22,9% | 32,4% | 22,5% | 12,3% | 7,1% | 2,9% |
| Buen ambiente | 2020 | 60,5% | 28,4% | 6,3% | 3,2% | 1,1% | 0,6% |
| | 2021 | 57,2% | 27,0% | 6,7% | 6,7% | 2,5% | 0,0% |
| Mentorización y liderazgo responsable | 2020 | 36,4% | 31,8% | 18,6% | 6,0% | 5,2% | 2,0% |
| | 2021 | 35,1% | 34,5% | 15,8% | 8,7% | 3,5% | 2,3% |
| Planes cuidado salud | 2020 | 21,5% | 33,0% | 24,6% | 13,2% | 5,4% | 2,3% |
| | 2021 | 20,0% | 30,4% | 24,5% | 14,3% | 8,3% | 2,5% |

Factores de peso y salidas profesionales

De acuerdo con las circunstancias determinantes para los estudiantes de Derecho en la elección de su primer paso laboral, los despachos medianos y pequeños son los que se perciben como el lugar que les ofrecerá un mejor ambiente laboral. Estos bufetes también destacan, junto con la función pública, como una salida laboral que permite conciliar. De los despachos más grandes se espera una mejor retribución, un mejor desarrollo de la formación continua, mayores oportunidades de carrera y proyectos más innovadores.

De los aspectos indicados marca aquellos que **SÍ** esperas encontrar en las opciones profesionales que te planteamos

| | | Despacho grande | Despacho intermedio | Despacho pequeño | Asesoría jurídica | Función pública | Ninguno |
|---------------------------------------|------|-----------------|---------------------|------------------|-------------------|-----------------|---------|
| Retribución atractiva | 2020 | 81,9% | 42,4% | 9,0% | 45,6% | 37,5% | 3,7% |
| | 2021 | 80,2% | 46,4% | 11,9% | 50,1% | 47,4% | 1,2% |
| Formación continua | 2020 | 69,3% | 57,6% | 40,1% | 39,8% | 35,2% | 3,7% |
| | 2021 | 77,8% | 60,3% | 41,8% | 45,9% | 36,8% | 1,7% |
| Proyectos RRSS | 2020 | 49,0% | 36,7% | 26,1% | 30,7% | 29,5% | 13,2% |
| | 2021 | 54,7% | 43,0% | 36,2% | 34,3% | 30,4% | 6,4% |
| Conciliación | 2020 | 13,8% | 30,9% | 47,0% | 34,4% | 65,6% | 7,7% |
| | 2021 | 15,0% | 43,6% | 55,1% | 34,5% | 60,1% | 5,6% |
| Planes igualdad de género | 2020 | 48,7% | 37,2% | 32,4% | 36,4% | 57,6% | 15,5% |
| | 2021 | 55,3% | 43,5% | 38,3% | 38,5% | 57,2% | 11,0% |
| Oportunidades de carrera | 2020 | 71,3% | 53,0% | 27,2% | 37,2% | 41,5% | 6,9% |
| | 2021 | 76,3% | 55,5% | 29,3% | 42,0% | 43,5% | 4,2% |
| Proyectos innovadores | 2020 | 70,2% | 47,3% | 22,3% | 34,7% | 10,9% | 6,3% |
| | 2021 | 75,3% | 42,8% | 23,3% | 36,6% | 12,5% | 5,8% |
| Buen ambiente | 2020 | 33,8% | 46,4% | 72,8% | 41,3% | 43,6% | 5,4% |
| | 2021 | 39,3% | 62,4% | 76,1% | 47,2% | 39,9% | 3,7% |
| Mentorización y liderazgo responsable | 2020 | 42,0% | 55,3% | 55,3% | 34,1% | 18,9% | 5,4% |
| | 2021 | 41,8% | 60,9% | 57,0% | 31,4% | 17,9% | 5,6% |
| Planes cuidado salud | 2020 | 55,0% | 45,0% | 35,8% | 38,7% | 44,4% | 12,0% |
| | 2021 | 52,2% | 47,6% | 41,8% | 39,5% | 44,3% | 8,1% |

Formación frente a los problemas



Alfonso Martínez-Echevarría

Decano de la Facultad de
Derecho de la Universidad
CEU San Pablo

El curso de la historia nos sorprende frecuentemente con giros copernicanos de mayor o menor entidad. El vértigo que le produce a nuestra generación el ritmo tan veloz de los acontecimientos que vivimos ha llevado a afirmar que la universidad no está formando a los profesionales para los problemas que nos depara nuestro futuro. Si esta frase es cierta, no lo es para los profesionales del Derecho. El jurista siempre ha convivido con el conflicto, inmerso en la solución de problemas, con frecuencia desconocidos. Al descubrirse el 'nuevo mundo', la corona de Castilla reconfiguró el Derecho, para dar cabida dentro de él a los derechos de los habitantes de ese territorio. Hoy, la inteligencia artificial nos hace cuestionarnos si las controversias jurídicas van a poder resolverse prescindiendo de la intervención del abogado y del juez.

El día a día del jurista es enfrentarse a este reto constante y para resolverlo adecuadamente debe mantener una doble actitud. Por un lado, conocer la esencia del Derecho y sus fundamentos. Por otro lado, estar alerta para detectar cuáles son las tendencias sociales y las claves de actuación del momento presente o del futuro inmediato.

Hay aspectos en los que la esencia y los fundamentos del Derecho se han demostrado inmutables y, cada vez que los acontecimientos nos alejaban de ellos, su recuperación ha resultado positiva. Obviamente, el imperio de la ley es uno de los primeros. Junto a él, el reconocimiento de los derechos fundamentales del ser humano. El binomio derecho y obligación es tanto una pauta de conducta individual, como una guía para el legislador. En términos muy semejantes, otro binomio, libertad y responsabilidad, constituye un generador de equilibrio en cualesquiera relaciones, sean interpersonales, internacionales, privadas o públicas. El principio de autonomía de la voluntad de las partes es un cimiento básico del Derecho privado, admitiendo la conveniencia de un margen de supervisión por los poderes públicos, no solo, evidentemente, en el ámbito del Derecho público, sino también en las relaciones entre particulares, cuando en estas se rebasan los límites de la ley, de la moral

El día a día del jurista es enfrentarse al reto constante del conflicto. Para resolverlo adecuadamente debe mantener una doble actitud: por un lado, conocer la esencia y los fundamentos del Derecho; por otro, estar alerta para saber detectar cuáles son las tendencias sociales y las claves presentes o futuras de actuación

y del orden público (artículo 1255 del Código Civil). La consecución de la seguridad jurídica a través de la fe pública es otra preocupación constante en un sistema jurídico, razón por la cual congenia tan bien con la actual exigencia de transparencia informativa. Nunca, por tanto, han perdido vigencia los tres ‘iuris praecepta’ formulados por Ulpiano en el Digesto: “honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere” – vivir honradamente, no hacer daño a otro, dar a cada uno lo suyo—. En suma, el jurista siempre ha tenido como objetivo la realización de la justicia, definida también por Ulpiano como “ius suum cuique tribuendi”, dar a cada uno su derecho.

Sin prestar atención a las tendencias que guían a la sociedad en cada momento, que es la otra actitud requerida del profesional del Derecho, la solución de los problemas puede ser no solo ineficiente, sino equivocada. La globalización reorientó en la década de 1990 las relaciones políticas y las jurídico-económicas. Ahora nos hace replantearnos los flujos migratorios. La solidaridad es un rasgo cada vez más acusado en las nuevas generaciones y explica por qué es cada vez mayor el número de Facultades de Derecho que tienen clínicas jurídicas pro bono.

La innovación tecnológica e Internet continúan progresando en el ámbito de las comunicaciones, pero, además, han generado un nuevo mundo de posibilidades con ‘blockchain’, los ‘smart contracts’ y los criptoactivos, que, sin que se pueda negar su carácter disruptivo, no dejan de ser un registro de titularidades sobre bienes. La inteligencia artificial, a la que nos hemos referido, vinculada al reconocimiento de personalidad jurídica a un robot nos sitúan en la frontera de lo que se podía imaginar hace décadas. Los ‘ciborgs’ y el transhumanismo nos llevan a preguntarnos por los límites del comportamiento ético.

A los juristas, como a cualquiera de nosotros, nos corresponde, por tanto, conocer nuestra historia para no condenarnos a repetir los errores del pasado, sino reiterar sus aciertos, y saber detectar las nuevas incógnitas y necesidades, para responder frente a ellas igual o mejor que lo hicieron quienes, en el pasado, supieron avistar el futuro.

A los juristas del presente nos corresponde conocer nuestra historia para no condenarnos a repetir los errores del pasado, sino reiterar sus aciertos, y saber detectar las nuevas incógnitas y necesidades para responder frente a ellas igual o mejor que lo hicieron quienes, en el pasado, supieron avistar el futuro

Voces

UNIVERSIDADES

¿Qué características e inquietudes presentan actualmente los estudiantes de Derecho?



Abel Veiga

Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas - ICADE

“Los estudiantes de Derecho, en la actualidad, tienen unas inquietudes cada vez mayores y exigen claridad en las expectativas de carrera, así como crecimiento y desarrollo personal y profesional. Además, estas nuevas generaciones demandan una mejor conciliación de trabajo y tiempo libre versus teletrabajo. También muestran un interés cada vez mayor por las nuevas tecnologías e inteligencia artificial aplicado a lo legal. Ello no quita para que un número importante de alumnos también oposite a cuerpos del Estado y la Administración”.



Javier de Cendra

Decano de la Facultad Derecho, Empresa y Gobierno de la Univ. Francisco de Vitoria

“Los alumnos que empezaban Derecho hace una década lo hacían en medio de una crisis económica y financiera y del inicio de una profunda transformación del ejercicio del Derecho, debida sobre todo a la globalización y a la tecnología. Pero todavía tenían una visión tradicional del ejercicio del derecho. Los que entran en 2022 han vivido su adolescencia en una situación de crisis generalizada, agravada por la pandemia, y con la transformación del sector bastante más avanzada. Por ello tienen una percepción del sector y unas aspiraciones diferentes. Dan mucha más importancia al alineamiento entre el propósito personal y el de los despachos, reflejado en aspectos como las políticas de conciliación y la contribución concreta al bien de la sociedad”.

¿Qué características e inquietudes presentan actualmente los estudiantes de Derecho?



Jorge Castiñeira

Director de Grado Derecho y Doble Grado
BBA-Derecho de Esade Law School

“Los actuales estudiantes de Derecho no solo persiguen una formación teórica de calidad. Saben que para ser un jurista completo o 360° también es preciso poner en práctica o problematizar los aspectos teóricos estudiados.

También se caracterizan por tener múltiples inquietudes personales y sociales que les facilita el entendimiento del espíritu y función de las normas jurídicas. Esta generación posee un interés genuino en el ejercicio internacional de las profesiones jurídicas y suele adaptarse mucho mejor que las anteriores al aprendizaje del Derecho llevado a cabo mediante la resolución de retos, individuales y en equipo, que les permitan integrar conocimientos a la par que desarrollan ‘skills’ o habilidades comunicativas y de cooperación básicas para un jurista”.



Gema Tomás

Decana de la Facultad Derecho
de la Univ. de Deusto

“Los estudiantes de hoy son personas a las que les gusta ver que lo que estudian tiene un aspecto práctico. Tienen su ‘propia agenda’ y las Universidades tenemos que adaptarnos a ella.

Son solidarios; les gusta participar en actividades altruistas y de justicia social. También están enganchados al móvil, pero no por ello dominan la tecnología. Y tienen una visión más internacional gracias a lo que han viajado desde pequeños. En el mundo laboral, quieren un trabajo que les encaje en su forma de vida. Tienen una mentalidad bastante abierta y poco definida, quieren asesoramiento individualizado y no tienen claro el horizonte que les espera, por eso es importante ayudarles desde tres puntos de vista: vivencias con profesionales y ‘advisoring’; enseñar cómo hacer un currículum y una entrevista, y exponerles a la vida real mediante prácticas desde tercero”.

DESPACHOS NACIONALES

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para las firmas nacionales?

**Núria Martín**Directora de RRHH
de Cuatrecasas

“Incorporar al mejor talento es nuestro mayor reto. Es muy importante no solo ofrecer una retribución competitiva, sino también capturar las inquietudes profesionales de nuestros abogados, que pueden ser muy diversas, transformándolas en programas que potencien su desarrollo profesional. Nuestro programa de trabajo flexible, que permite trabajar dos días a la semana fuera de la oficina, es pionero y surge del diálogo con nuestros equipos. Participar en asuntos de alta complejidad jurídica, integrándose en equipos multidisciplinares de ámbito global liderados por abogados referentes en el sector, el acceso a un plan de formación diferencial equiparable en términos de calidad a programas de universidades de prestigio, un paquete muy competitivo de beneficios salariales y un buen ambiente de trabajo, son claves en la gestión del talento”.

**Iciar Rodríguez**Secretaria general
de Uría Menéndez

“El mercado jurídico español es muy competitivo. Los jóvenes tienen diversas salidas profesionales a su alcance y quieren formar parte de un proyecto en el que se formen, que apueste por las personas y que tenga los valores con los cuales se identifican. En Uría Menéndez seleccionamos a nuestros futuros abogados en el aula y potenciamos su desarrollo personal y profesional a través de un plan de carrera transparente y meritocrático en un entorno flexible. Ofrecemos a los alumnos de penúltimo año de Derecho un programa de prácticas de verano para ayudarles a tomar la decisión más acertada sobre su futuro y para que conozcan los valores del despacho (ética, excelencia, compromiso, diversidad y sostenibilidad). Ya en la firma, reciben formación adaptada al momento de su carrera profesional y pueden desplazarse a otras oficinas y despachos internacionales que les ayudan a formarse como abogados más completos”.

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para las firmas nacionales?



Cristina Santos

Directora de RRHH de
Gómez-Acebo & Pombo

“El principal reto al que nos enfrentamos en la actualidad los bufetes nacionales, como Gómez-Acebo & Pombo, es ser capaces de transmitir a los candidatos que el formar parte de una firma de origen nacional no significa que no puedan vivir una experiencia internacional, tan valorada actualmente por los estudiantes que concluyen su formación. Es más, el hecho de trabajar en la sede de la firma, en el epicentro de la toma de decisiones, nos permite tener una mayor flexibilidad para ofrecer carreras y oportunidades atractivas a nuestros profesionales. Por otro lado, ser un despacho nacional tan consolidado en el mercado nos aporta muchas ventajas en cuanto al posicionamiento y la información que los candidatos pueden conocer sobre nosotros de antemano”.



Eva Delgado

Directora de RRHH de
Pérez-Llorca

“Los retos que afrontamos los bufetes de corte nacional son los mismos que los de cualquier otro tipo de firma o empresa. Ofrecemos sueldos competitivos, políticas de ‘work-life balance’, planes de carrera con oportunidades internacionales y programas de formación interesantes, entre otras iniciativas. Sin embargo, creo que, en nuestro caso, lo que nos diferencia es nuestro proyecto de crecimiento y de mejora continua. Nos consta que estos factores nos hacen más atractivos frente a otros despachos. Como cualquier reto, te da la oportunidad de reinventar la estrategia de recursos humanos para adaptarla a esta nueva era de lucha por el talento, moviendo en ocasiones cimientos que parecían inamovibles”.

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para las firmas nacionales?



Andrea García Blanco
Directora de RRHH
de RocaJunyent

“Las nuevas generaciones tienen una mentalidad distinta y ello conlleva la necesidad de plantear un proyecto a corto plazo ya que el escenario de un plan de carrera demasiado lejano no es estimulante para el talento más joven. Además, dan mucha importancia a la oportunidad de seguir formándose y poder desarrollarse en un entorno internacional. En RocaJunyent apostamos por el talento joven, ofreciendo planes de formación adecuados a las distintas personas y áreas de especialidad motivándoles desde el principio, involucrándolos en las operaciones y fomentando que aprendan a trabajar de una manera transversal con los distintos equipos y profesionales. En este sentido, uno de los aspectos que más nos caracteriza y representa es el contacto directo con socios y socias desde el primer día. Además, damos gran visibilidad en la progresión de nuestro plan de carrera y objetivos, así como también la libertad de poder plantear objetivos y proyectos ‘ad hoc’ que motiven al profesional”.



María José Serrano
Directora de Personas,
Talento y Cultura de Ontier

“Destacaría la diversidad creciente del mercado legal y el cambio en las prioridades de los jóvenes con expectativas diferentes. La guerra de salarios generada en los últimos años para atraer al talento más joven origina a medio plazo una burbuja que no necesariamente beneficia la captación y el desarrollo de talento. Los jóvenes buscan y valoran otros elementos de la propuesta de valor, como el ambiente de trabajo, la flexibilidad y el compromiso social, y la organización en la que se integran como plataforma de desarrollo personal y profesional y no solo de promoción. Las principales diferencias de Ontier frente a otras opciones son la globalidad, el ambiente colaborativo y cercano, el enfoque al cliente y la audacia, que nos lleva a plantear alternativas novedosas. El crecimiento del despacho, la posibilidad de intervenir en asuntos complejos y esa concepción de que no es lo mismo ser global que ser internacional, es una fortaleza que gana peso en la propuesta de valor”.

Un nuevo idioma universal

Hace tiempo que el Derecho desplazó su foco, tradicionalmente centrado en los intereses particulares del Estado, para concentrarse decisivamente en los problemas que afectan a la humanidad en su conjunto. Las grandes cuestiones que hoy nos preocupan (problemas tales como el calentamiento global, la pandemia o la situación de los refugiados) requieren inexcusablemente de soluciones jurídicas que, por afectarnos a todos, solamente pueden ser globales y cuya aplicación debe ser internacionalmente coordinada, sin que ningún Estado, individualmente considerado pueda siquiera plantearse resolverlos.

El Derecho ha pasado así a convertirse en un nuevo idioma universal orientado a la resolución de nuestros más graves problemas y ha dejado de ser ese complejo mosaico de soluciones localmente concebidas. Un nuevo Derecho basado en principios e instituciones globalmente aceptados y en la creciente actuación de organismos y de tribunales de justicia internacionales cuyas decisiones impactan crecientemente en todas las áreas relevantes de nuestra convivencia.

Todo lo anterior ha provocado una transformación sin precedentes en el ejercicio de la profesión jurídica. Una transformación que, desde el respeto al esencial compromiso del abogado con la independencia exige, de forma imprescindible, una sólida formación en las nuevas capacidades definitorias del éxito profesional. Porque la próxima generación de juristas se enfrentará a un inmenso reto que solamente podrá ser afrontado desde un perfil profundamente internacional, multidisciplinar, digital y colaborativo.

Un perfil que, desde un punto de vista técnico, profundice en el entendimiento de los principios rectores de los principales sistemas jurídicos existentes en el mundo, muy especialmente en los principios de Derecho anglosajón, y en la problemática



Mercedes de Prada
Directora Académica del
Centro de Estudios Garrigues



Ángel Calleja
Director del Máster en
Derecho Internacional de los
Negocios

Las grandes cuestiones que hoy nos preocupan, como la crisis climática o la pandemia, requieren de soluciones jurídicas que solamente pueden ser globales y cuya aplicación debe coordinarse internacionalmente. Por ello, el Derecho ha pasado a convertirse en un nuevo idioma universal

asociada con su interacción con los sistemas de Derecho Civil existentes. Un perfil presidido por un enfoque esencialmente pragmático orientado, ante todo, a la resolución de complejos problemas de aplicación de normas legales con implicaciones relevantes en diversas jurisdicciones. Un perfil tecnológico dotado, además, de amplios conocimientos económicos y de profunda sensibilidad empresarial. En definitiva, un perfil reservado a quienes estén convencidos de que la excelencia en el mundo jurídico está reservada, en el futuro, a quienes mejor se integren y trabajen en equipos presididos por la máxima diversidad.

El Centro de Estudios Garrigues nació con la irrenunciable vocación de poner al servicio de la sociedad la amplia experiencia profesional y el conocimiento alcanzado por el despacho en el ámbito del Derecho empresarial. Más de veintisiete años formando a los mejores profesionales en el ámbito del Derecho constituyen experiencia suficiente para saber que solo a través de una formación sólida, exigente y de excelencia, los futuros profesionales de la abogacía podrán afrontar con éxito los inmensos retos que el futuro depara. En este contexto, el programa del Grado en Derecho, impartido con el Máster en Derecho Internacional de los Negocios (doble titulación cursada en el plazo de cuatro años) está diseñado precisamente para permitir a nuestros alumnos proyectar, desde el primer día, su formación hacia la nueva realidad internacional que conforma el nuevo Derecho, a través de la aplicación simultánea de los conocimientos jurídicos adquiridos a la efectiva resolución de la problemática legal asociada a las complejas transacciones internacionales que están transformando el mundo.

Con este fin, el programa incide muy especialmente, junto al estudio de las materias tradicionales de Derecho Privado o Público que conforman la base del conocimiento jurídico, en el conocimiento y aplicación práctica de contenidos de Derecho anglosajón, de Derecho de las Instituciones Internacionales y de Derecho empresarial, imprescindibles en la práctica de hoy. El nuevo Derecho, decididamente global, digital y colaborativo, premiará a quienes mejor entiendan el reto, a quienes sean capaces de asumir el desafío.

La profesión ha vivido una transformación sin precedentes, que exige un nuevo perfil de abogado multidisciplinar, digital, internacional y colaborativo; un perfil que solo podrán desarrollar quienes estén convencidos de que la excelencia está reservada a quienes sepan integrarse en equipos de la máxima diversidad

DESPACHOS INTERNACIONALES

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para las firmas internacionales?



Adela García de Tuñón

Directora de RRHH
de Linklaters

“Todos sabemos que estamos viviendo una nueva batalla por el talento a todos los niveles y en todas las posiciones. Los despachos debemos ser capaces de transmitir de forma atractiva y veraz qué ofrece nuestro modelo y cuáles son nuestras ventajas. A partir de ahí, cada candidato, según sus inquietudes, decidirá qué firma se adapta mejor a sus intereses. En mi opinión, un despacho internacional, como Linklaters, tiene un efecto multiplicador ofreciéndote la posibilidad de integrarte en una compañía con enormes oportunidades de desarrollo por su perfil de clientes y asuntos y su liderazgo y capacidad de innovación, que se traducen en experiencias concretas en un cultura y ambiente verdaderamente internacional y global con acceso a una potente red de recursos”.



Natalia Cabeza

Office Manager y responsable
de RRHH de Latham & Watkins

“Aunque existe gran competencia con firmas que fichan en estadios tempranos de la carrera de los alumnos, nuestra filosofía para captar talento sigue centrada en ofrecer un plan de carrera atractivo a estudiantes que se encuentran en la recta final de su formación, motivado por una retribución situada en la banda alta del mercado y unos compromisos adicionales como trabajar con abogados sénior, visibilidad con clientes en operaciones de alto nivel, acceso a nuestra red internacional para adquirir conocimiento sobre otros mercados y el compromiso de no contratar a más estudiantes de los que posteriormente podamos retener.

Nuestros procesos están liderados por abogados del despacho que son quienes mejor conocen qué características necesitan tener nuestros futuros abogados”.

¿Qué características e inquietudes presentan actualmente los estudiantes de Derecho?



Carolina Banegas

Directora de RRHH de Herbert
Smith Freehills

“Estamos ante una generación viajera, abierta y ambiciosa, por lo que ser un despacho integrado e internacional nos da ventaja en la posición de salida. Los recién graduados están cada vez más preparados, cuentan con experiencia profesional y hablan mejor inglés, pero no todos tienen las ideas tan claras a pesar de disponer de superávit de información. Deben aprender a procesarla. Hemos sabido transmitirles nuestro proyecto con un mensaje fresco que tiene llegada. Nuestro despacho es moderno, flexible y meritocrático. Es exigente y, además, nos lo pasamos bien y le damos mucha importancia a la diversidad, y eso está calando entre los estudiantes que nos tienen entre sus firmas favoritas para hacer las prácticas tras el máster habilitante”.



Sonia de Zunzunegui

Directora Gerente y de RRHH
de Squire Patton Boggs

“Las dificultades son las mismas en los despachos nacionales e internacionales: carrera más corta, con hitos definidos de forma objetiva y sobre todo individualizada, trabajo flexible. Los abogados jóvenes buscan despachos en los que sientan que están permanentemente formándose, que no pierden el tiempo y que están aportando valor (con una remuneración adecuada). En Squire Patton Boggs ofrecemos una carrera corta, individualizada y flexible. La firma ofrece un sistema poco jerarquizado, en la que se apoya a cada abogado de forma individual en el desarrollo que éste elija. Es importante ofrecer un ambiente de libertad que permita el desarrollo del talento”.

FIRMAS MULTIDISCIPLINARES

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para las firmas multidisciplinarias?



José Luis Risco
Socio de People
Advisory Services de EY

“El reto de atraer talento es algo con lo que convivimos las firmas de servicios multidisciplinarias desde hace muchos años. Quizás el mayor reto es diferenciar los perfiles para ajustarlos a nuestras necesidades internas y, por consiguiente, conseguir que los candidatos tengan toda la información necesaria para poder aplicar a las posiciones donde su perfil se adapte mejor para tener un desarrollo profesional futuro. Cada vez, nuestras firmas necesitan incorporar perfiles más diversos para dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes, lo que magnifica el reto de esa atracción. Todo lo anterior tiene una ventaja competitiva respecto a otras firmas, ya que podemos ofrecer una mayor amplitud de oportunidades de carrera y en el fondo de experiencias profesionales a los estudiantes que inicien su carrera profesional en EY”.



Cristina Prados
Directora de Talento
de Deloitte Legal

“Una de las características actuales de los recién graduados es que buscan entornos dinámicos, aprendizaje y retos continuos y un rápido desarrollo profesional. En Deloitte Legal tratamos de ajustarnos a esas características ofreciendo una formación de primer nivel, un desarrollo profesional y exponencial, acompañado de una carrera a medio-largo plazo y objetivos rápidamente alcanzables en un entorno joven. La firma ofrece la oportunidad de formar parte de un gran proyecto vital. Nuestros profesionales no solo se desarrollan en un despacho de primer nivel, sino que también forman parte de una de las mejores firmas de servicios profesionales del mundo, en la que las posibilidades de desarrollo son infinitas. Esta visión multidisciplinar les sitúa como expertos, no solo en su área de especialización jurídica, sino también en el conocimiento empresarial y sectorial de sus clientes”.

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para las firmas multidisciplinarias?



Javier Mourelo
Director de Personas
de RSM

“El reto es encontrar talento en un mercado laboral cada vez más complejo y escaso debido al descenso de la natalidad y de las vocaciones para ejercer determinadas profesiones de servicios profesionales (abogacía y auditoría, fundamentalmente). Una de las ventajas competitivas de firmas en desarrollo como RSM es nuestra capacidad de crecimiento: los jóvenes con ambición buscan un lugar donde crecer y desarrollarse, algo difícil en organizaciones muy maduras. Como en la Bolsa, el momento idóneo para entrar no es cuando está alta, sino alcista. Los estudios de clima muestran que nuestras personas valoran una compensación competitiva, pero, además, la transparencia, la formación y la autonomía. Y, obviamente, la flexibilidad (o la confianza), algo más fácil de ofrecer en organizaciones frescas y ágiles”.



Laura de la Rosa
Responsable de RRHH
en Auren

“Una de las dificultades que nos encontramos al acudir al talento joven es que hay un cierto desconocimiento por parte de los estudiantes de Derecho sobre las ventajas de realizar una carrera profesional en el mundo legal en una firma multidisciplinar, en lugar de en un despacho que solo se dedique a eso. En una firma de servicios como la nuestra tienen la posibilidad de trabajar en proyectos transversales con otras áreas de negocio y obtener una visión 360°. Tanto el talento joven como el sénior apuestan por una firma como Auren gracias a que competimos en la lucha por el talento a través de políticas salariales acordes al mercado, ofrecemos oportunidades de crecimiento profesional y plan de carrera, apostamos por la formación continua, prima el buen ambiente laboral y, sobre todo, la flexibilidad para conciliar vida personal y profesional”.

Abogacía sostenible



Pilar Galeote

Directora de la Cátedra Cervelló y profesora de IE Law School en IE University

En la actualidad, nadie duda del cambio de paradigma en el sector legal. Algo que era claro antes de la pandemia global del covid-19, se ha acelerado a ritmos vertiginosos.

Además, los jóvenes actuales que se forman en las facultades de Derecho del mundo entero (la llamada generación Z) son curiosos, hiperconectados, amantes de la tecnología, de la diversidad, convencidos de la necesidad de trabajar en entornos globales donde la sostenibilidad debe ser el centro, pero, sobre todo, son conocedores de sus preferencias. Ellos mismos son conscientes de que los programas tradicionales de Derecho no se adaptan a lo que van a necesitar. Por todo ello, la formación en Derecho, en el Derecho del siglo XXI, es clave para dar respuesta a lo que entorno y sujetos intervinientes en él necesitan y reclaman.

Desde el punto de vista de los estudiantes, parece claro que reclaman un aprendizaje profundo de un Derecho práctico y global, así como de la tecnología necesaria para un ejercicio adecuado en un entorno cada vez más complejo. A su vez, a medida que avanzan en sus estudios en la universidad y su madurez aumenta, reclaman el poder diferenciarse del resto por ser innovadores y líderes en lo que hacen, ya sea creando su propia 'start up', como ejerciendo en un despacho o en una asesoría jurídica de empresa.

Es aquí, en esa inquietud de diferenciación y de deseo de liderazgo, donde la formación en Derecho debe actualizarse. En IE University somos conocedores de ello y, si bien consideramos como condición necesaria de la formación jurídica, la enseñanza en profundidad de un Derecho global, comparado, que permita ejercer la abogacía en entornos complejos e internacionales, así

Los estudiantes reclaman un aprendizaje profundo de un Derecho práctico y global, así como de la tecnología necesaria para ejercer en un entorno complejo; también quieren poder diferenciarse del resto por innovadores y líderes en lo que hacen, sea ejerciendo como abogados o creando una 'start up'

como de los últimos avances en tecnología, somos conscientes de que el valor añadido lo aporta la formación en habilidades y competencias del abogado. Habilidades y competencias que han dejado de ser 'soft' para pasar a ser fundamentales en el ejercicio de la profesión.

Los mejores abogados del futuro deberán conocer el Derecho en profundidad, ser competentes tecnológicamente en lo más avanzado pero deberán saber, también y sobre todo: (i) comunicar, influir y persuadir en sus interlocutores (de nada servirá saber derecho y tecnología si en la exposición de una estrategia o ante un juez, el abogado no sabe comunicar y no convence); (ii) razonar en Derecho y ser creativos en la búsqueda de soluciones y ahí la tecnología poco podrá ayudar (la creatividad se entrena y las aulas son el mejor lugar para conseguirlo); (iii) redactar y plasmar esas soluciones creativas; (iv) conocer lo que es un conflicto y sus maneras de resolverlos; maneras que no se agotan en los tribunales (la negociación y la mediación se perfilan ya como básicas en la formación de los abogados que quieren no solo ganar casos sino ofrecer las mejores soluciones a sus clientes con el menor coste emocional, personal y económico y apostando por el mantenimiento de las relaciones); (v) qué decir de competencias ya más avanzadas como la argumentación ante los tribunales; y (vi) herramientas como el Legal Project Management y otras muchas más que ahora ni conocemos, pero que irán surgiendo a medida que el entorno legal evoluciona.

Solo con un dominio de las habilidades propias de la profesión seremos capaces de formar humanísticamente a los abogados y que puedan relacionarse interpersonalmente, dotando a su actividad de un sentido ético que vendrá dado cuando comprendamos que las habilidades son la llave para el ejercicio ético de la profesión. Y, conseguido esto, tendremos al abogado líder, al profesional líder y excelente, compasivo y comprensivo con los demás, que conocerá tanto de estrategias jurídicas como de competencias interpersonales, lo que coincide con la aspiración de nuestros estudiantes, así como del resto de sujetos intervinientes en el sector.

*Los mejores abogados
tendrán que saber
comunicar, ser creativos en
la búsqueda de soluciones,
conocer que existen maneras
de resolver los conflictos que
van más allá de los
tribunales, y manejar
herramientas como el Legal
Project Management y otras
muchas que ahora ni
conocemos pero que surgirán*

ASESORÍAS JURÍDICAS

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para las asesorías jurídicas?



Lola Conde

Legal Chief Operating Officer (COO) del Banco Santander

“Los retos de captación de talento innovador y digital son similares en cualquier organización.

Sin embargo, más allá del momento de incorporación, es aún más desafiante la retención y motivación de nuestros equipos. Son muchas las posibilidades que el sector jurídico ofrece en la actualidad y todos buscamos perfiles que se adapten a nuestra cultura corporativa, que tengan una visión estratégica de la función y perciban las posibilidades de desarrollo en nuestra compañía. Atraer perfiles con habilidades y conocimiento no sólo técnico-jurídicos, que son la base esencial, sino actitudes y ‘skills’ para el trabajo en equipo, la empatía, la capacidad de adaptación a diferentes entornos y cambios, el respeto, la ética profesional, la diversidad e inclusión, el liderazgo, productividad y el conocimiento de nuestro sector e industria, es en si misma la mejor oportunidad ya que, al incorporarse en un equipo jurídico ‘in house’ de estas características, el desarrollo personal y profesional está asegurado”.



Mariano Pérez de Cáceres

Vicepresidente Legal Global de Meliá Hotels International

“Sin duda, las principales ventajas de una asesoría jurídica como la nuestra en la captación de talento serían: (i) un ‘mentoring’ más cercano y personalizado; (ii) una cierta flexibilidad en los tiempos dedicados a los asuntos que permite profundizar en el aprendizaje y desarrollo sin la sumisión derivada de las exigencias de facturación horaria propia de los despachos; y (iii) una cercanía con el negocio asesorado que permite al abogado conocer todo el itinerario del asunto trabajado, desde el origen del asunto hasta cómo la respuesta y asesoramiento ofrecido se consolidada en la realidad empresarial. Por el contrario, los principales retos y dificultades se resumen en (i) una menor especialización en aspectos del Derecho que no sean ‘core’ de la empresa asesorada y (ii) unas expectativas retributivas ligadas en muchos casos a un plan de carrera más conservador”.

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para las asesorías jurídicas?



Elia Esteban

Directora adjunta de la Asesoría Jurídica del Grupo ASISA

“Las ventajas de una asesoría jurídica en la atracción del talento joven son varias. En primer lugar, la posibilidad de acceder al ejercicio en distintas especialidades del Derecho, de modo que pueden conocer lo que más les atrae de ellas. En mi opinión, es conveniente no especializarse desde un inicio. Por ejemplo, un especialista en documentar relaciones contractuales debe haber pasado por el área procesal para ponderar los riesgos de aceptar una determinada cláusula propuesta por la parte contraria. Asimismo, un buen mercantilista de estructuras societarias debe tener conocimientos fiscales, etc. Otra ventaja es la cercanía con el negocio. Los ‘in house’ ya no somos perfiles técnicos que actúan de ‘stoppers’, sino que asesoramos para que, una vez detectados los riesgos, dentro de la legalidad, seamos un activo para quien tiene la facultad de decisión en la compañía. Sentirse parte del negocio es de lo más ilusionante”.



Javier Ramírez

Vicepresident & Associate GC de HP Inc. - Miembro de la dirección de ACC Europa

“Hoy, los recién graduados son conscientes de que entre sus opciones de carrera como abogado, tan válido como ingresar en un bufete, se encuentra el incorporarse a la asesoría jurídica corporativa. Esta vía es especialmente estimulante para quienes buscan multinacionales que ofrezcan la posibilidad de trabajar en áreas internacionales o dando soporte a proyectos empresariales innovadores, además de un ambiente que promueva el trabajo en equipo, la flexibilidad y un ‘work & life balance’ más atractivo que el ofrecido en los despachos. El mayor reto para las asesorías es asegurar una formación continua adecuada del talento joven para poder desarrollar su trabajo y crecer profesionalmente. Programas consolidados para la incorporación de estudiantes y licenciados en todas las áreas de la empresa, incluyendo Legal, como los que tenemos en HP desde hace más de 30 años, o la participación en asociaciones como ACC Europe, facilita tremendamente este proceso de incorporación, adaptación y formación continua”.

FIRMAS ALTERNATIVAS

¿Qué retos y oportunidades plantea la captación de talento para ‘legaltechs’ y ALSP?



Borja Suárez

Director de RRHH de
Ecix Group

“Lo más complicado es captar profesionales con cierto nivel de cualificación. Buscamos perfiles con cierta especialización que formaremos internamente con nuestra metodología registrada, pero tienen que tener una base importante. El mercado se encuentra en plena batalla por el talento y hay una lucha diaria por captar el mejor talento especializado y aquí el sueldo más alto casi siempre manda.

Trabajar en Ecix ofrece a su equipo clientes grandes y multinacionales, punteras en sus sectores; socios referencia en el sector en su especialidad; formación con metodología propia que incluye matemáticas y tecnología; acceso a tecnología diferencial; ayuda a la certificación personal; un plan de carrera profesional interno; buenas instalaciones y material profesional; y estar permanentemente actualizado en lo último del sector”.



Natalia Martos Díaz

CEO & Founder de
Legal Army

“Reclutar el mejor talento para un ALSP como Legal Army es complejo, ya que buscamos un ADN muy particular. Buscamos letrados con las mejores capacidades técnicas a nivel jurídico. Deben saber trabajar con metodologías ágiles, tener destreza en el uso de herramientas ‘legaltech’, conocer la tecnología, los negocios digitales y hablar perfecto inglés. Nuestro negocio se basa en poner al cliente en el centro y, por ello, las ‘soft skills’ que buscamos son la empatía, una excelente comunicación y el trabajo en equipo. Nuestra firma ofrece la posibilidad de trabajar en temas punteros a nivel internacional. Legal Army ofrece conciliación laboral y personal, trabajando el tiempo estrictamente necesario para cumplir con las tareas del día y se ofrece el viernes por la tarde libre”.

EMPRENDIMIENTO

¿Qué retos y oportunidades plantea la opción del emprendimiento para un abogado?



Irene Ramírez

Responsable de RRHH
de la 'legaltech' Heritae

“Los mayores retos a los que nos hemos enfrentado en Heritae son ajustar nuestros precios hasta lograr una tarifa única y lograr la confianza de los primeros clientes. Nuestro objetivo es democratizar el mercado de las herencias y conseguir que la mayoría de las personas puedan contar con un profesional del ámbito legal y fiscal a la hora de tramitar o planificar su herencia. La mayor ventaja de emprender para quien ha estudiado Derecho es poder tomar la decisión de cómo ofrecer tus servicios y qué precio dar a los clientes. Nuestra máxima es ofrecer servicios integrales a un precio competitivo, poniendo el foco en lograr la satisfacción del cliente”.



Víctor Llanos

Abogado laboralista

“Empezar por cuenta propia una profesión jurídica tiene dos vertientes de retos: la primera es la captación de clientes y la segunda el intercambio de conocimientos. Para ambos, la clave está en tejer redes sociales, analógicas y virtuales. Darnos a conocer como profesionales del Derecho y conocer a otros profesionales con los que intercambiar ideas y experiencias. Todo esto supone una dificultad al principio y no a todo el mundo le sale bien. No hay que frustrarse si así fuera. Las ventajas son una mayor capacidad de autoorganización e independencia, las desventajas son un mayor grado de inestabilidad laboral y mayor desprotección social”.

