

Universidades y Despachos 2022

En qué centros buscan
el talento los grandes bufetes



Índice

03	Carta del director
04	Código promocional
05	Resumen ejecutivo
06	'Ranking' grado
10	'Ranking' máster
15	Encuesta a RR HH
25	Hablan los directores de RR HH

Redacción

Pedro del Rosal - Irene Cortés

Diseño

El Confidencial Diseño

El Confidencial lanza la segunda edición del informe 'Universidades y Despachos', una publicación que pretende convertirse en una herramienta imprescindible para conectar a firmas, centros universitarios y futuros abogados.

Si la gestión del talento es un reto permanente de los despachos de abogados, en el último año este factor se ha convertido en un elemento crítico en la gestión de las firmas. Bien sea por el aumento de la carga de trabajo o por la escasez de profesionales fruto de lo que algunos han denominado La Gran Renuncia, lo cierto es que la contratación y retención de los abogados está provocando más de un dolor de cabeza a los socios y responsables de RRHH de los bufetes. Cuando hace año y medio en El Confidencial lanzamos nuestra sección EC Jurídico, nos propusimos aportar valor al sector legal. A ese objetivo, en el concreto ámbito del talento, responde la segunda edición del informe Universidades y Despachos, que pretende dilucidar qué centros están resultando más efectivos a la hora de formar a los profesionales de acuerdo con las necesidades de las firmas. Estamos seguros de que los datos que aquí se recogen son de utilidad para bufetes, centros y estudiantes.



Director de El Confidencial

Código promocional

Trabajos como este no serían posibles sin el apoyo de nuestros suscriptores. Si aún no lo eres y quieres disfrutar de todo el contenido de El Confidencial, con un 27% de descuento, escanea el código QR o entra aquí.

<https://www.elconfidencial.com/suscribete/oferta-especial/>

Escanea el QR para poder darte de alta y aprovecha la promoción



Resumen ejecutivo

El Confidencial publica la segunda edición del informe 'Universidades y Despachos', el estudio que revela cuáles son los centros preferidos por los bufetes de élite en nuestro país para seleccionar a los futuros abogados. Para su elaboración, 17 de las principales firmas de nuestro país han facilitado los datos de las universidades en las que han cursado el grado y el máster de acceso a la abogacía los profesionales que este año inician (o han iniciado) las prácticas previas a su incorporación al mercado laboral.

Las cifras consolidan a la Universidad Pontificia Comillas ICADE, la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) y el IE Law School como los centros de referencia de los grandes despachos. También ESADE obtiene unos resultados destacados.

Pocos cambios en las primeras posiciones respecto del informe del año pasado. ICADE y la UC3M son las universidades en las que más juniors han cursado el grado, con un 12,7% y 10,2%, y ESADE es la tercera, con un 7,6%. En relación con el máster, repiten al frente del 'ranking' la UC3M (14,2%) y el IE Law School (13,6%). Cierra el podio, de nuevo, ESADE (11,1%).

En conjunto, los futuros abogados que cursaron el grado en centros públicos fueron el 53,6% (tres puntos menos que en el informe de 2021), frente al 46,4% que lo hicieron en centros privados.

En el máster, en cambio, se imponen los centros privados. En ellos, realizaron esta etapa de su formación casi siete de cada diez futuros abogados (el 67%), casi seis puntos más que en el estudio del ejercicio pasado.

Por regiones, Madrid sigue siendo la comunidad autónoma en la que se han formado la gran mayoría de los futuros letrados: cursaron el grado en ella algo más de la mitad, y el máster, casi el 61%.

Como novedad, el informe incorpora este año una encuesta a los responsables de RRHH de los 17 bufetes que participan en el informe. El sondeo muestra un alto grado de satisfacción respecto de los estudiantes en prácticas que incorporan las firmas (4,24 sobre 5), y medio-alto al ser preguntados por las universidades (3,59 sobre 5).

En los candidatos, los directores de RRHH echan de menos un mejor nivel de inglés, una mayor preparación del proceso de selección y la formación en otras habilidades, como la comunicación, el trabajo en equipo o la resolución de problemas. Muchos más deberes les ponen a las universidades, a las que demandan que mejoren los idiomas, la aplicación práctica del Derecho, la expresión oral y escrita, las habilidades relacionales (trabajo en equipo, capacidad comercial, etc.) y la formación en nuevas tecnologías.

'Ranking' de centros según el grado

La Universidad Pontificia Comillas ICADE (102 estudiantes) vuelve a liderar el 'ranking' de centros según dónde estudiaron el grado los futuros abogados. Completan el podio la Universidad Carlos III de Madrid (82) y ESADE (61), seguidos de la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad de Deusto. Los júnior de los bufetes que han participado en este informe provienen de un total de 59 centros diferentes. Solo los dos primeros logran superar el 10%.

CLASIFICACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES SEGÚN EL GRADO

'Top 15' según el grado de los futuros abogados

Centro	Alumnos	Proporción	Variación 2021
1 Univ. Pontificia Comillas ICADE	102	12,7 %	=
2 Univ. Carlos III	82	10,2 %	=
3 ESADE	61	7,6 %	▲ 2
4 Univ. Autónoma Madrid	57	7,1 %	▼ 1
5 Univ. Deusto	51	6,3 %	▼ 1
6 Univ. Pompeu Fabra	42	5,2 %	▲ 1
7 IE	32	4,0 %	▲ 2
8 Univ. Valencia	30	3,7 %	▼ 2
9 CUNEF	28	3,5 %	▲ 5
10 Univ. Complutense Madrid	27	3,3 %	▲ 1
11 Univ. Barcelona	22	3,2 %	▼ 3
12 Univ. Navarra (UNAV)	20	2,7 %	▲ 1
13 Univ. Alicante	17	2,1 %	▲ 13
14 Univ. Pablo Olavide (Sevilla)	15	1,9 %	▲ 7
15 Univ. Sevilla	14	1,7 %	▼ 3

'Ranking' de centros según el grado

Ranking completo de universidades según el grado de los futuros abogados

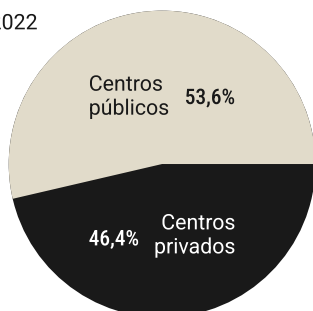
Centro	Proporción	Centro	Proporción
1 Univ. Pontificia Comillas ICADE	12,7 %	31 Univ. Cantabria	0,6 %
2 Univ. Carlos III	10,2 %	32 Univ. Salamanca	0,6 %
3 ESADE	7,6 %	33 Univ. Santiago Compostela	0,6 %
4 Univ. Autónoma Madrid	7,1 %	34 Univ. Vigo	0,6 %
5 Univ. Deusto	6,3 %	35 IEB	0,5 %
6 Univ. Pompeu Fabra	5,2 %	36 Univ. Córdoba	0,5 %
7 IE	4,0 %	37 Univ. Las Palmas	0,5 %
8 Univ. Valencia	3,7 %	38 Univ. Europea Madrid	0,5 %
9 CUNEF	3,5 %	39 Univ. Antonio Nebr.	0,4 %
10 Univ. Complutense Madrid	3,3 %	40 Univ. Pública Navarra	0,4 %
11 Univ. Barcelona	3,2 %	41 Univ. Abat Oliba CEU	0,4 %
12 Univ. Navarra (UNAV)	2,7 %	42 Univ. Islas Baleares	0,4 %
13 Univ. Alicante	2,1 %	43 Univ. La Laguna	0,4 %
14 Univ. Pablo Olavide (Sevilla)	1,9 %	44 Univ. La Laguna	0,2 %
15 Univ. Sevilla	1,7 %	45 Univ. San Jorge (Zgz)	0,2 %
16 Univ. Málaga	1,6 %	46 Esc. Práctica Jca. Asturias	0,2 %
17 Univ. Loyola Andalucía	1,5 %	47 Univ. Girona	0,2 %
18 Univ. Autónoma Barcelona	1,4 %	48 San Pablo CEU Andalucía	0,2 %
19 Univ. Oviedo	1,2 %	49 Univ. Valladolid	0,1 %
20 Univ. Granada	1,1 %	50 Univ. Católica Murcia	0,1 %
21 Univ. Murcia	1 %	51 Univ. Castilla-La Mancha	0,1 %
22 Univ. Francisco de Vitoria	1 %	52 Univ. Miguel Hernández	0,1 %
23 Univ. Intnal. Catalunya	1 %	53 Univ. Politécnica Madrid	0,1 %
24 CEU Card. Herrera Valencia	1 %	54 Univ. Almería	0,1 %
25 Univ. Rey Juan Carlos	1 %	55 UNED	0,1 %
26 Univ. País Vasco	0,9 %	56 UNIR	0,1 %
27 Univ. Zaragoza	0,9 %	57 Univ. Extremadura	0,1 %
28 CEU San Pablo Madrid	0,9 %	58 Univ. Cádiz	0,1 %
29 Univ. A Coruña	0,7 %	59 Univ. Católica Valencia	0,1 %
30 ISDE	0,7 %		

Otras variables sobre el grado

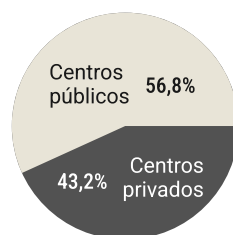
Atendiendo al tipo de financiación de los centros en los que los futuros abogados han estudiado el grado, este año de nuevo son mayoritarias las universidades públicas, el 53,6%, frente al 46,4% de privadas. Sin embargo, estas últimas ganan algo más de tres puntos respecto de 2021. Por regiones, casi la mitad de los juniors de los grandes despachos han estudiado en la Comunidad de Madrid; en Cataluña lo hizo el 15% y en Andalucía casi el 9%.

Tipo de financiación de los centros

Resultados 2022



Resultados 2021



Distribución geográfica de los centros

Comunidad autónoma	Proporción
1 Andalucía	8,81 %
2 Aragón	1,12 %
3 Principado de Asturias	1,49 %
4 Cantabria	0,62 %
5 Castilla-La Mancha	0,12 %
6 Castilla y León	0,87 %
7 Cataluña	15,01 %
8 Extremadura	0,12 %
9 Galicia	1,99 %

Comunidad autónoma	Proporción
10 Islas Baleares	0,37 %
11 Canarias	0,87 %
12 La Rioja	0,12 %
13 Comunidad de Madrid	49,50 %
14 Región de Murcia	1,12 %
15 Navarra	3,60 %
16 País Vasco	7,20 %
17 Comunidad Valenciana	7,07 %

FORMACIÓN INTEGRAL EN MATERIA JURÍDICA

Máster en Práctica de la Abogacía

- ▶ Ratio de aprobados en el examen oficial superior al 96%
- ▶ Metodología práctica con casos reales
- ▶ Simulacros de juicios
- ▶ Prácticas en los despachos más reconocidos de España
- ▶ Título oficial por la Universidad UDIMA
- ▶ Posibilidad de obtener doble máster: Abogacía + especialización

Otros Másteres Jurídicos

Máster en Asesoría de Empresas

Máster en Asesoría Jurídico-Laboral

Máster en Tributación y Asesoría Fiscal

Cursos de Especialización y Actualización

- ▶ Tributación
- ▶ Laboral y Recursos Humanos
- ▶ Contabilidad y Finanzas
- ▶ Jurídico
- ▶ Asesoría de Empresas

Formación para Empresas

Descubre las características y condiciones especiales que el CEF.- ofrece a las empresas.

- ▶ Formación de nuestro catálogo habitual y completamente a medida.
- ▶ Tres modalidades: presencial, telepresencial y online

www.cef.es

91 44 44 920



'Ranking' de centros según el máster

La Universidad Carlos III de Madrid repite este año como el centro en el que un mayor número de los futuros letrados han realizado el máster de acceso a la abogacía (106 en total). Le sigue de cerca el IE (102), segundo, y cierra el podio ESADE (83). Los tres primeros son los únicos que superan el 10%. Tras ellos, se sitúan el Centro de Estudios Garrigues, la Universidad Pompeu Fabra y la Universidad de Navarra (UNAV).

CLASIFICACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES SEGÚN EL MASTER

'Top 15' según el máster de los futuros abogados

Centro	Alumnos	Proporción	Variación 2021
1 Univ. Carlos III	106	14,2 %	=
2 IE	102	13,6 %	=
3 ESADE	83	11,1 %	=
4 Centro. Estudios Garrigues	48	6,4 %	▲ 3
5 Univ. Pompeu Fabra	45	6,0 %	▼ 1
6 Univ. Navarra (UNAV)	43	5,7 %	=
7 CEF-UDIMA	42	5,6 %	▲ 5
8 ICADE	37	4,9 %	▼ 3
9 UNIR	33	4,4 %	▲ 2
10 Univ. Deusto	25	3,3 %	▼ 1
11 ISDE	22	2,9 %	▼ 3
12 Univ. Autónoma Madrid	16	2,1 %	▲ 3
13 UNED	16	2,1 %	▼ 2
14 Univ. Loyola Andalucía	15	2 %	▲ 3
15 CUNEF	9	1,2 %	▲ 1
15 CEU Cardenal Herrera	9	1,2 %	▲ 17

'Ranking' de centros según el máster

Ranking completo de universidades según el grado de los futuros abogados

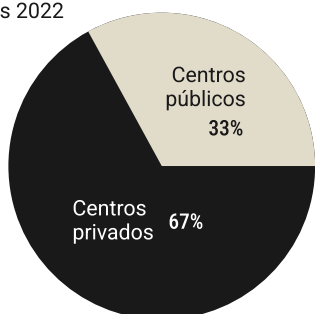
Centro	Proporción	Centro	Proporción
1 Univ. Carlos III	14,2 %	28 Univ. A Coruña	0,40 %
2 IE	13,6 %	29 Univ. Islas Baleares	0,40 %
3 ESADE	11,1 %	30 BSM	0,40 %
4 Centro. Estudios Garrigues	6,4 %	31 Univ. Internacional Catalunya	0,27 %
5 Univ. Pompeu Fabra	6,0 %	32 Univ. Vigo	0,27 %
6 Univ. Navarra (UNAV)	5,7 %	33 Univ. Rey Juan Carlos	0,27 %
7 CEF-UDIMA	5,6 %	34 Univ. Abat Oliba	0,27 %
8 ICADE	4,9 %	35 Univ. Cantabria	0,27 %
9 UNIR	4,4 %	36 IEB	0,27 %
10 Univ. Deusto	3,3 %	37 Univ. Miguel Hernández	0,27 %
11 ISDE	2,9 %	38 Univ. Camilo José Cela	0,27 %
12 Univ. Autónoma Madrid	2,1 %	39 Univ. Atlántico Medio	0,27 %
13 UNED	2,1 %	40 Univ. Pablo Olavide Sevilla	0,13 %
14 Univ. Loyola Andalucía	2,0 %	41 Univ. Granada	0,13 %
15 CUNEF	1,2 %	42 Univ. Aut. Barcelona	0,13 %
16 CEU Cardenal Herrera	1,2 %	43 Univ. Pública Navarra	0,13 %
17 Univ. Valencia	1,07 %	44 Univ. Católica Murcia	0,13 %
18 Univ. Complutense	1,07 %	45 Univ. Las Palmas	0,13 %
19 Univ. Antonio Nebrija	1,07 %	46 Univ. Santiago Compostela	0,13 %
20 Univ. Oberta Catalunya (UOC)	0,67 %	47 Univ. Europea	0,13 %
21 Univ. Barcelona	0,67 %	48 Univ. Intnal. Valencia	0,13 %
22 Univ. Sevilla	0,67 %	49 Instituto Est. Cajasol	0,13 %
23 Univ. Murcia	0,53 %	50 Univ. Europea Valencia	0,13 %
24 Univ. Málaga	0,40 %	51 EAE	0,13 %
25 Univ. Alicante	0,40 %	52 EF Business School	0,13 %
26 Univ. País Vasco	0,40 %	53 Univ. Villanueva	0,13 %
27 Univ. Oviedo	0,40 %	54 Univ. Zaragoza	0,13 %

Otras variables sobre el máster

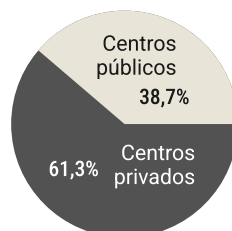
En relación con el máster de acceso a la abogacía, vuelven a ser muchos más los futuros abogados que lo han realizado en centros privados. De hecho, dos de cada tres, superando incluso la proporción del informe de 2021. Por regiones, la Comunidad de Madrid amplía su dominio respecto del grado, rozando el 61%. Tras ella, Cataluña se sitúa en el 15,35%, sin que ninguna otra Comunidad Autónoma alcance un porcentaje significativo; Navarra se acerca al 6% y La Rioja supera el 4%.

Por tipo de financiación

Resultados 2022



Resultados 2021



Distribución geográfica

Comunidad autónoma	Proporción
1 Andalucía	3,47 %
2 Aragón	0,13 %
3 Principado de Asturias	0,40 %
4 Cantabria	0,27 %
5 Castilla-La Mancha	0 %
6 Castilla y León	0 %
7 Cataluña	15,35 %
8 Extremadura	0 %
9 Galicia	0,53 %

Comunidad autónoma	Proporción
10 Islas Baleares	0,40 %
11 Canarias	0,40 %
12 La Rioja	4,41 %
13 Comunidad de Madrid	60,75 %
14 Región de Murcia	0,67 %
15 Navarra	5,87 %
16 País Vasco	3,74 %
17 Comunidad Valenciana	3,60 %

¿Qué formación necesitan los abogados del futuro?

Nuestra profesión se está transformando de forma exponencial. La pandemia ha adelantado en cinco o diez años el devenir de la abogacía. Dicha transformación ha supuesto que los profesionales del Derecho han de aprender y adaptarse a un entorno digital imparables y disruptivos; entender que, ya no solo es suficiente saber Derecho, sino que también son imprescindibles conocimientos sobre estrategia, procesos, inteligencia emocional, etc.; y tener en consideración los intangibles, esto es, las habilidades. Las universidades eran conscientes de que formar a los futuros abogados en conocimientos jurídicos ya no era suficiente y comenzaron, antes de la pandemia, a crear dobles grados que permitieran al alumnado ser un profesional más completo. Pero lo que era una novedad o ventaja competitiva, se ha convertido en una necesidad imperiosa, que va más allá de un doble grado.

¿Cuáles son las destrezas que debe aprender un abogado del siglo XXI para desarrollar su carrera profesional con éxito? El nuevo modelo de competencia de un profesional del Derecho en la actualidad tiene que contar, entre otras, con las siguientes áreas de conocimiento y destrezas:

1) Conocimientos jurídicos básicos y sólidos, y práctica jurídica. Es obvio, se trata de la base, el cimiento de nuestra profesión. Pero, cuidado, no solo es necesario un saber memorístico, sino también, saber dónde buscar y dónde investigar, saber escribir, exponer y analizar los problemas desde una perspectiva jurídica.

2) Marketing jurídico. La profesión de abogado, durante cientos de años, se ha caracterizado por el rechazo a la venta y



Alfonso Martínez-Echevarría

Decano Facultad Derecho -
Univ. CEU San Pablo



José Domínguez Leandro

Socio de Martínez-Echevarría
Abogados

promoción de sus servicios. La publicidad estaba prohibida. Hoy, la competencia feroz, el entorno digital y las redes sociales hacen necesario que el abogado tome presencia en las mismas y se tenga que plantear las estrategias de marketing. Las universidades han de enseñar cómo captar clientes, cómo hacerse una marca personal y qué herramientas existen para posicionarnos en una industria altamente competitiva. El nuevo abogado compite en el mercado externo y también en su carrera profesional dentro de los despachos.

3) Estrategia. El futuro abogado debe conocer los nuevos modelos de negocios propios de la profesión y de sus clientes. Debe estar abierto a la innovación, el mundo de los negocios es cambiante, vibrante y rápido. El abogado debe acompañar a su cliente en el devenir de su negocio. No puede estar ajeno.

4) Globalización. El mercado de servicios legales ha dejado de ser local para ser global. El futuro abogado debe ser empujado hacia el conocimiento de idiomas y a salir al extranjero, conociendo nuevas culturas y formas de entender el mundo.

5) Conocimientos financieros. Un abogado no puede huir, como hasta ahora, de las finanzas. Sus clientes van a requerir soluciones globales. El abogado no vive en una burbuja, asesora para obtener el fin buscado por el cliente.

6) Tecnología. Pese al rechazo endémico de algunos abogados a la tecnología, la realidad es que el 'legaltech' ha venido para quedarse. El letrado debe conocer la nueva tecnología, su forma de aplicarla a su trabajo. Debe manejar los conceptos relativos a las tecnologías disruptivas: 'blockchain', inteligencia artificial, 'machine learning', herramientas de robotización, 'cloud', etc.

7) Inteligencia emocional y 'soft skills'. Las habilidades personales son una parte de nuestro aprendizaje que no se debe olvidar. Esas habilidades son las que permitirán al futuro abogado tomar decisiones acertadas, tener comunicaciones asertivas con los clientes, saber manejar crisis, estrés, etc....

En conclusión, el futuro profesional del Derecho no solo debe saber leyes, sino que debe contar con otras habilidades y competencias que completen su perfil para el entorno en el que se desenvuelve actualmente el mundo.

La competencia feroz, el entorno digital y las redes sociales hace necesario que el abogado tome presencia en las mismas y adopte estrategias de marketing

Pese al rechazo endémico de algunos letrados a la tecnología, la realidad es que el letrado debe conocerla y saber cómo aplicarla a su trabajo

¿Qué nota pone RRHH a juniors y universidades?

La segunda edición del informe Universidades y Despachos incorpora una encuesta realizada a los 17 responsables de RRHH de las firmas participantes en el estudio. En la misma, se incluyen preguntas sobre la importancia que para los bufetes tiene la formación y otras capacidades de los futuros abogados, así como el grado de satisfacción respecto de las mismas en los juniors que se están incorporando a la organización. Asimismo, se les pide que evalúen la calidad de la enseñanza que están proporcionando las universidades respecto de las principales cualidades que valoran en los abogados.

Los resultados de la encuesta reflejan un grado de satisfacción medio-alto en el conjunto de los grandes bufetes. Sin embargo, se aprecia que aún queda trabajo por hacer en relación con el inglés, así como en la preparación del propio proceso de selección. Asimismo, demandan más implicación por parte de los centros situados fuera de Madrid y Barcelona para conocer a sus mejores candidatos.

RESPUESTAS DE LOS RESPONSABLES DE RRHH: NOTA MEDIA (CON PUNTUACIONES DE 1 A 5) Y CALIFICACIÓN MÁS REPETIDA (DESVIACIÓN)

(I) ¿Cuál es su grado de satisfacción con los juniors que se han incorporado recientemente al despacho?

Nota media



Nota más repetida (y número de veces)

4 — (9 veces) ●●●●●●●●●

(II) ¿Cuál es su grado de satisfacción con la formación que actualmente ofrecen las universidades?



4 — (9 veces) ●●●●●●●●●

Encuesta

(III) Valore los siguientes elementos relativos a la formación, habilidades y experiencia previa de los candidatos, según...

- La importancia que le da el despacho
- El nivel que demuestran los candidatos

1. Expendiente académico



4 — (9 veces) ●●●●●●●●●●

5 — (8 veces) ●●●●●●●●

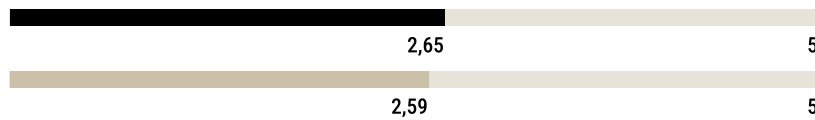
2. Buen nivel de inglés



5 — (14 veces) ●●●●●●●●●●●●●●

4 — (9 veces) ●●●●●●●●●

3. Un segundo idioma extranjero



3 — (12 veces) ●●●●●●●●●●●●

3 — (8 veces) ●●●●●●●●

4. Experiencia en el extranjero



4 — (10 veces) ●●●●●●●●●●

4 — (9 veces) ●●●●●●●●●

5. Prácticas en otros despachos o empresas



4 — (9 veces) ●●●●●●●●●

4 — (10 veces) ●●●●●●●●●●

6. Participación en clínicas jurídicas, clubs de debate, etc



3 — (9 veces) ●●●●●●●●●

3 — (9 veces) ●●●●●●●●●

Encuesta

7. Realizar un buen proceso de selección



5 — (13 veces) ●●●●●●●●●●●●●●●●

4 — (9 veces) ●●●●●●●●●

8. Otras habilidades: comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.



5 — (14 veces) ●●●●●●●●●●●●●●●●

3 — (9 veces) ●●●●●●●●●

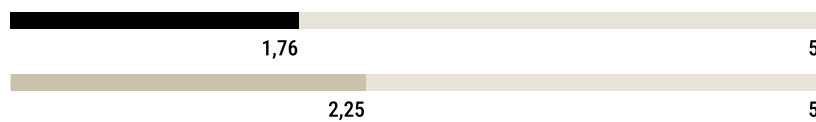
9. Universidad en la que se ha formado



4 — (9 veces) ●●●●●●●●●

4 — (12 veces) ●●●●●●●●●●●●●●

10. Carta de recomendación



2 — (9 veces) ●●●●●●●●●

4 — (6 veces) ●●●●●●

Encuesta

(IV) Errores más comunes que cometen los candidatos en los procesos de selección

1. Fallos omisiones o erratas en el currículum



2. Falta de preparación de las preguntas básicas en una entrevista de trabajo



3. Falta de preparación de las pruebas de conocimiento y habilidades



4. No conocer lo suficientemente el despacho y sus elementos diferenciales



5. Mostrar poca o nula capacidad de diferenciación respecto del resto de candidatos



6. Llegar tarde o responder fuera de plazo en las distintas etapas del proceso



7. No tener la presencia adecuada (vestimenta, actitud, etc.) durante el proceso



8. Mostrar desconocimiento de cómo es el trabajo en un despacho de alto nivel



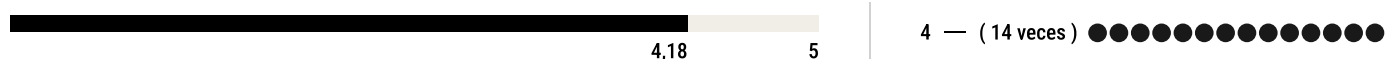
9. No desplegar otras habilidades durante la entrevista (comunicación, liderazgo, etc.)



Encuesta

(V) Elementos que ofrece el despacho que son más valorados por los futuros abogados

1. Buena retribución



2. Formación continua



3. Plan de carrera



4. Tipo de trabajo que se encontrarán (clientes, operaciones, etc.)



5. Un entorno laboral atractivo



6. Conciliación, flexibilidad, posibilidad de teletrabajar



7. Otros...

Los encuestados también mencionaron en este apartado la diversidad, el compromiso social y las actividades pro bono; la estabilidad; el prestigio de la firma; la rotación interna; la movilidad internacional y la posibilidad de hacer estancias en otras oficinas de la red ('secondments'); el ambiente y la cultura; y los beneficios sociales.

Encuesta

(VI) ¿Entienden los futuros abogados el modelo de los grandes despachos (exigencia, desarrollo de carrera, etc.)?



(VII) Grado de satisfacción con la enseñanza sobre el modelo de negocio de los grandes despachos que transmiten las universidades

Sobre el tipo de trabajo que se realiza



Sobre la alta disponibilidad que requieren



Sobre el modelo de carrera profesional en el que se estructuran

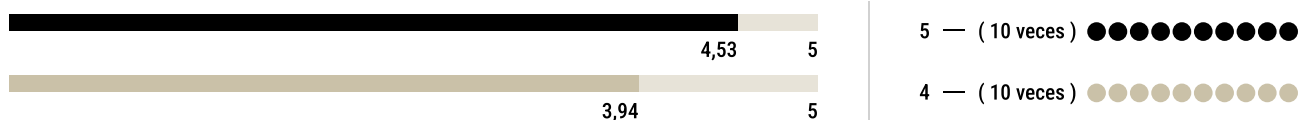


Encuesta

(VIII) Valore la formación que dan las universidades a los estudiantes en las siguientes materias

- La importancia que le da
- El nivel que formación universitaria

1. Conocimientos técnico-jurídicos



5 — (10 veces) ●●●●●●●●●●

4 — (10 veces) ●●●●●●●●●●

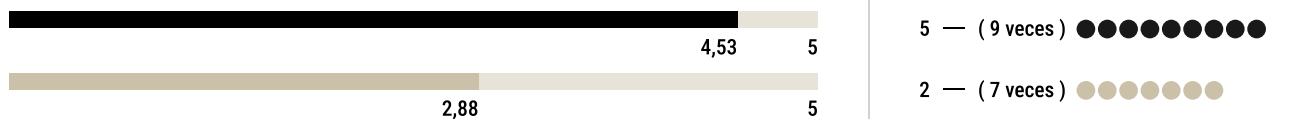
2. Capacidad de resolución de problemas (aplicación práctica del conocimiento)



5 — (11 veces) ●●●●●●●●●●●

3 — (7 veces) ●●●●●●●

3. Idiomas (con enfoque profesional)



5 — (9 veces) ●●●●●●●●●

2 — (7 veces) ●●●●●●●

4. Expresión oral



5 — (12 veces) ●●●●●●●●●●●●

3 — (9 veces) ●●●●●●●●●

5. Expresión escrita



5 — (14 veces) ●●●●●●●●●●●●●●

3 — (10 veces) ●●●●●●●●●●

6. Formación internacional

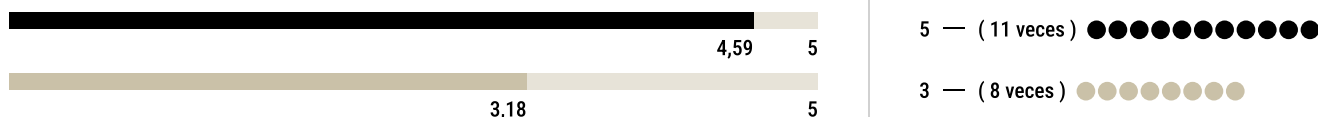


4 — (8 veces) ●●●●●●●●

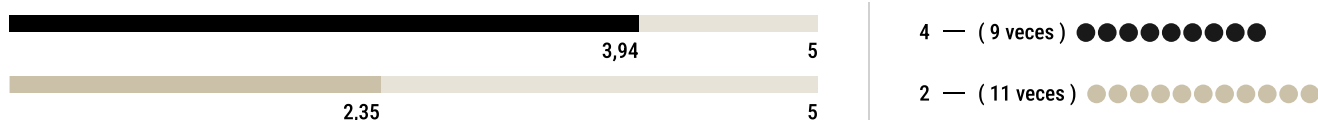
3 — (9 veces) ●●●●●●●●●

Encuesta

7. Habilidades relacionales (comunicación, trabajo en equipo, aptitudes comerciales, etc.)



8. Formación en materia digital o nuevas tecnologías

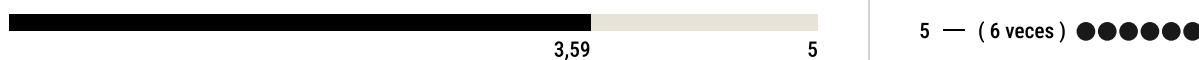


(IX) Valore su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el origen de los candidatos

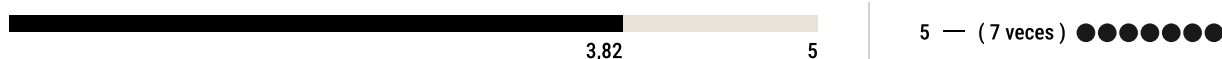
Priorizamos a los candidatos de Madrid y Barcelona sobre los de otras regiones



Echamos de menos más información sobre buenos candidatos de fuera de Madrid y Barcelona



Habría más diversidad geográfica con una mejor comunicación con centros de otras regiones



Las claves en el aprendizaje de los futuros juristas



Eugenia Castrillón

Vicedecana de IE Law School
en IE University

La abogacía está experimentando un cambio profundo debido al impacto de la tecnología, la globalización y las variaciones en el orden económico, la demografía e, incluso, en los valores. Estos cambios, además, se están produciendo a velocidad exponencial, por ello, los profesionales del Derecho deben estar preparados para ejercer su profesión en un contexto incierto.

La formación de los estudiantes tiene que ir más allá del conocimiento técnico sólido, base fundamental de los estudios de derecho, pero no suficiente. Los futuros juristas deben desarrollar un amplio abanico de habilidades cognitivas e interpersonales, una mentalidad abierta y global, una vocación de aprendizaje continuo, deben entender el contexto en el que se desarrolla la actividad del cliente y sus necesidades y recibir una formación ética que les permita defender la función social de la abogacía. Y los cimientos de todo ello se construyen en las facultades de Derecho.

Habilidades cognitivas e interpersonales porque el abogado, en esencia, resuelve problemas y es mediador en conflictos. Y estas habilidades se pueden enseñar. Comunicación oral y escrita, retórica, razonamiento jurídico y desarrollo del pensamiento creativo, negociación, metodologías para la resolución de problemas complejos o liderazgo son algunos de los temas en los que se forma a los estudiantes de derecho de IE University. También el trabajo en equipo en entornos diversos (el 70% de los estudiantes de IE University son internacionales), la inteligencia emocional y empatía son elementos clave de su formación, que se hacen tangibles en la metodología aplicada de los programas. Es por eso que se da mucha importancia a experiencias como las competiciones internacionales (por ejemplo, los 'moots'), a la clínica jurídica, a los proyectos con bufetes y empresas, a las estancias internacionales, etc.

Una mentalidad abierta y global porque la abogacía exige adaptación al cambio y se desarrolla en un entorno cada vez más internacional. La enseñanza a través del Derecho comparado, por ejemplo, anima al estudiante a profundizar en la cuestión jurídica de que se trate para entender las diferentes regulaciones; identificar los elementos comunes y las particularidades de cada jurisdicción. Esta capacidad de trascender fronteras geográficas es además especialmente interesante en contextos cada vez más digitales y deslocalizados.

Aprendizaje continuo porque en esta realidad cambiante se van creando nuevas problemáticas jurídicas y, disciplinas que quizás antes no eran tan preeminentes, van adquiriendo mayor relevancia. El Derecho digital, el Derecho medioambiental y el 'compliance' son algunos ejemplos. Por eso, el abogado del futuro tiene que tener inculcada la curiosidad y el amor por aprender. El estudio de las Humanidades es una de las maneras en las que IE University transmite esta vocación de aprendizaje continuo.

El conocimiento del contexto en el que se desarrolla la actividad del cliente y sus necesidades es fundamental en un sector tan exigente y competitivo como la abogacía. Nuestros programas de Derecho cuentan con asignaturas de contabilidad, emprendimiento, tecnología y economía, entre otras. La intersección del Derecho con diferentes disciplinas como la empresa, la política, la tecnología, etc. es vital para comprender los entornos y condicionantes en los que se ejerce la abogacía y conectar y entender las motivaciones e intereses de los clientes.

Finalmente, reconociendo el papel estructural que desempeña la abogacía en la defensa del Estado de Derecho y de la Justicia, es necesario que las facultades formen en ética y valores deontológicos, enlazando con las necesidades, los retos y los problemas éticos actuales, para formar a profesionales del Derecho con una actitud reflexiva y crítica, comprometidos y responsables con la sociedad.

En definitiva, el aprendizaje del Derecho debe ser una experiencia transformadora donde se sienten las bases para que los futuros abogados puedan enfrentarse con las herramientas adecuadas a los retos derivados de una profesión exigente en pleno cambio. Y estos son los conocimientos y habilidades que, en nuestra experiencia, buscan los mejores despachos nacionales e internacionales en sus procesos de contratación.

El trabajo en equipo en entornos diversos, la empatía y la inteligencia emocional son elementos clave en la formación de los futuros abogados

Es necesario que la facultad forme en ética y valores deontológicos para crear profesionales comprometidos y responsables con la sociedad

Hablan los directores de RRHH



Laura Elorza

Gerente responsable de Recursos Humanos

GARRIGUES

“Para los estudiantes es vital que el despacho ofrezca una flexibilidad que les permita compatibilizar una gran carrera profesional con un proyecto de vida personal”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

En los procesos de selección, a través de distintas pruebas, tratamos de obtener una valoración completa y global del candidato, evaluando tanto los conocimientos técnicos como las habilidades personales. Valoramos especialmente que el candidato tenga sólidos conocimientos jurídicos, dominio de idiomas, capacidad de razonar, pensamiento crítico, iniciativa, resiliencia y compromiso. Asimismo, la innovación/creatividad, el liderazgo, el compromiso ético, el trabajo en equipo y la capacidad de negociar son clave. Sin olvidar la empatía y la actitud de escucha, así como las habilidades de comunicación.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Lo que nos transmiten los estudiantes es que valoran un buen ambiente de trabajo, en el que puedan desarrollarse y aprender de grandes profesionales que se preocupen por su formación y crecimiento. Es vital para ellos también la flexibilidad, poder tener una gran carrera profesional pero compatible con un proyecto de vida personal. Asimismo, buscan que se les ofrezca la posibilidad de acceder a oportunidades profesionales en destinos internacionales y que sea un despacho comprometido socialmente. Por ello, en Garrigues nos tomamos muy en serio que todos estos elementos estén presentes desde el principio en la experiencia de nuestros juniors. Y nos consta que son los principales motivos que les impulsan a quedarse en el despacho y hacer carrera con nosotros.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Creo que desde la universidad es necesaria una mayor formación en tecnología, análisis de datos, inteligencia artificial, conocimiento en robótica y marketing digital. Asimismo, considero importante desarrollar más las habilidades de comunicación de los futuros abogados y su capacidad de resiliencia. En todo caso, no hay que olvidar que todo tiene que partir de una profunda preparación jurídica que no sea sólo teórica, sino que esté muy enfocada en su aplicación práctica y en la solución efectiva de casos concretos.

Más allá de la universidad, en Garrigues creemos en la formación continua a lo largo de toda la vida laboral de los profesionales. Por ello, ponemos a su disposición un plan que favorece su desarrollo profesional y personal, enfocado a cada nivel de experiencia y responsabilidad, para ayudarles a alcanzar y mantener las competencias necesarias que les permitan asegurar la excelencia en el asesoramiento a nuestros clientes, aportar valor, generar confianza y ofrecer un servicio de la máxima calidad. Con el fin de adaptarnos a las necesidades de cada momento, este programa evoluciona año a año. Por ejemplo, en este momento contamos con un programa orientado al desarrollo de las habilidades digitales y tecnológicas de todo el equipo.

Núria Martín

Responsable del departamento
de Recursos Humanos

CUATRECASAS

“Es importante seguir reforzando la capacidad de innovación y creatividad dentro del sector del Derecho. La universidad debe ofrecer actividades para potenciar estas habilidades”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en ‘soft skills’?

Nuestro proceso de selección es riguroso y exigente y buscamos profesionales con competencias y valores alineados con los que se requieren para ejercer en nuestra firma. Jóvenes con pasión por los retos, con una buena preparación y con motivación por seguir formándose y flexibilidad para adaptarse e integrarse en equipos multidisciplinares de trabajo.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Son muchos y diversos los elementos que los estudiantes valoran al elegir una firma a la que incorporarse tras la universidad, pero destaco como clave para la atracción del talento joven: (1) un entorno que favorezca su desarrollo profesional: formar equipo con profesionales de referencia, participar en asuntos de alta complejidad jurídica; y (2) un equipo humano cohesionado, con buen ambiente y una interlocución cercana y transparente.

Por último, los nuevos profesionales exigen cada vez más disfrutar de un buen equilibrio entre vida personal y profesional, ya que éste es un valor y una preocupación creciente entre los abogados jóvenes y en la sociedad en general. Por ello, debemos ofrecer un entorno de trabajo flexible y hemos apostado en nuestra firma por un modelo de trabajo híbrido.

Trabajamos claramente en la dirección de poder dar respuesta a estas inquietudes y poder tener el mejor equipo, técnicamente preparado, cohesionado e involucrado en el proyecto.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Es importante seguir reforzando la capacidad de innovación y creatividad dentro del sector del Derecho, así como una capacidad relacional y de entendimiento de las diferentes jurisdicciones, culturas y del cliente.

Es muy importante que la universidad ofrezca opciones de actividades, más allá de las académicas, que permitan potenciar estas habilidades/competencias: experiencias en el extranjero, participación en ‘moots’, ‘challenges’, prácticas profesionales... y que el alumno sea proactivo a la hora de conseguir una experiencia enriquecedora que le permita acercarse y estar preparado para el entorno profesional.

Icíar Rodríguez Inciarte

Secretaria General

URÍA MENÉNDEZ

“Los candidatos valoran, cada vez más, otras características de los despachos, como su apuesta por la diversidad, el bienestar y la sostenibilidad”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en ‘soft skills’?

Además de los conocimientos de derecho y de inglés, entre las competencias más importantes que valoramos en los candidatos se encuentran las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la capacidad para expresar de una forma clara sus conocimientos, todo ello idealmente con cultura general y un buen conocimiento del entorno.

Asimismo, deben demostrar otras cualidades personales, como la simpatía, la honestidad, el sentido común, el pensamiento crítico, el compañerismo –dentro y fuera de la firma–, el respeto a las normas éticas y deontológicas y la vocación de servicio.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Los estudiantes buscan un buen ambiente de trabajo, un despacho prestigioso, formación continua, la posibilidad de crecer profesionalmente, de poder aportar, de tener la oportunidad de desarrollar su carrera profesional durante un tiempo en el extranjero y de tener flexibilidad para conciliar la vida laboral y la vida personal.

Los candidatos valoran, cada vez más, otras características de los despachos, como su apuesta por la diversidad, el bienestar y la sostenibilidad.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Las universidades podrían profundizar un poco más en la enseñanza del derecho, la comunicación escrita y las habilidades digitales, y fomentar la curiosidad y la creatividad. También promover otras habilidades, como la comunicación oral, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Laura Asiain Lacarra

Directora de Capital Humano

PWC TAX & LEGAL

“Los estudiantes llegan muy preparados académicamente, pero deben ser capaces de aplicar los conocimientos que han adquirido en un entorno cambiante. Las ‘soft skills’ han pasado a ser tan importantes o incluso más que las aptitudes técnicas”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en ‘soft skills’?

En PwC Tax & Legal ponemos en valor tanto los conocimientos técnicos jurídicos y fiscales como aquellas habilidades que tiene el candidato. En relación a la formación académica valoramos: grado, doble grado y/o master, nota media, idiomas, experiencias en prácticas y/o Erasmus durante su formación. Además, cada vez cobra más importancia su interés/formación en las nuevas tecnologías y en la transformación digital aplicada a la profesión.

En cuanto a otras habilidades, valoramos perfiles motivados para continuar aprendiendo en un entorno exigente, internacional y multidisciplinar, que sean proactivos, con capacidad de trabajo en equipo, que comuniquen con impacto y que sean capaces de tener una visión global. En un entorno multidisciplinar como el nuestro y el de nuestros clientes, no centrarse únicamente en la parte jurídica o fiscal de los problemas es clave.

Las ‘soft skills’ han pasado a ser tan importantes o incluso más que las aptitudes técnicas. Los estudiantes llegan muy preparados académicamente, pero ser capaces de aplicar los conocimientos que han adquirido en un entorno cada vez más cambiante es lo que facilitará que su carrera y su progresión en el despacho alcance el éxito. Los abogados del futuro tendrán que ser capaces de adaptarse con velocidad y confianza a los retos que se les van a presentar.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Desde mi punto de vista, el candidato sigue poniendo en valor el posicionamiento del despacho en el mundo jurídico y en el sector de la asesoría a los negocios. La diversidad y la importancia de los clientes con los que tratará y a los que aportará soluciones a través de los proyectos en los que se involucrará, es una de las claves de su decisión. Nuestros clientes son relevantes en todos los sectores tanto a nivel nacional como internacional, y nos confían problemas complejos que ayudamos a solucionar, lo que se percibe como un claro espejo del desarrollo de carrera que tendrá a futuro.

Además, desde hace unos años, se valoran también aspectos como el ambiente en el que se trabaja, su capacidad de participación y de experiencias con los compañeros, y especialmente aquellos relativos a las políticas de bienestar físico, emocional y mental que giran en torno al bienestar profesional.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Claramente, creemos que debe reforzarse el conocimiento en la aplicación de la tecnología a la práctica del derecho. Estar familiarizados con diferentes tecnologías y aplicaciones permite aportar mejoras a la práctica y, especialmente los perfiles junior, son una pieza clave a la hora de desarrollar soluciones diferenciales y redefinir los procesos actuales. Ellos son una palanca fundamental de cambio en el proceso de transformación digital del despacho y de la aportación de valor al cliente. Por este motivo, hemos identificado un déficit de formación previa y hemos desarrollado un programa específico de ‘Digital Upskilling’ diseñado para que, en los primeros años, se refuercen tanto los conocimientos técnicos como en nuevas tecnologías.

José Luis Risco

Socio responsable de Talent

EY
ABOGADOS

“Cada vez nos gusta más que nuestros candidatos pongan sus conocimientos digitales y de nuevas tecnologías a disposición de nuestra firma”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

Valoramos, como no puede ser de otra manera, que tengan unos sólidos conocimientos jurídicos y de idiomas. Y, cada vez nos gusta más que nuestros candidatos pongan sus conocimientos digitales y de nuevas tecnologías a disposición de nuestra firma. Así como, la capacidad de desarrollar sus habilidades sociales porque son muy importantes para “vender” el conocimiento en servicios profesionales.

Añadido a ello, en nuestra profesión debemos ser capaces de desarrollar la inteligencia emocional y eso también lo valoramos.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Tener experiencias distintas, tanto a nivel de equipo como a nivel de clientes. La flexibilidad no es solo horaria, se requiere que puedan tener proyectos con gente diversa para poder seguir creciendo profesionalmente.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

La expresión oral y la comunicación, creo que se dedican pocas horas en los grados y máster a estas habilidades que, desde mi punto de vista, son cruciales para poner tener una exitosa carrera profesional.

Lourdes Corregidor

Responsable de Recursos
Humanos

**DELOITTE
LEGAL**

“Actualmente valoramos que los futuros profesionales tengan motivación e interés por la tecnología, así como su capacidad de adaptación ante nuevos retos”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

Deloitte Legal lo hacen las personas que lo conforman, gracias al conjunto del esfuerzo global y la generosidad de nuestros profesionales. En las nuevas incorporaciones valoramos el compromiso y las ganas de pertenecer a un proyecto retador que les permitirá desarrollar su carrera profesional y ayudar al resto de compañeros a alcanzar sus retos profesionales. Asimismo, valoramos muy positivamente el rendimiento académico del estudiante, muestra del esfuerzo y de la capacidad de trabajo

Por lo demás, mantenemos siempre una monitorización y actualización permanente de nuestros procesos con el objetivo de alinear nuestra función de asesoramiento jurídico con todas las direcciones de la organización (comprensión actualizada: de los intereses en juego con adecuada identificación de 'stakeholders', de la percepción del riesgo, de los objetivos de negocio, etcétera). Siempre hay posibilidad de mejora en este aspecto.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

En la actualidad, durante el proceso de selección, los candidatos se interesan por conocer la forma de trabajar del despacho así como las oportunidades de desarrollo profesional, todo ello sin dejar de lado otros aspectos claves como pueden ser la conciliación, formación, experiencia internacional, etc.

Otro de los aspectos claves que les interesa de Deloitte Legal versus otros despachos es la multidisciplinariedad de la firma.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Deloitte Legal está invirtiendo en la digitalización y transformación del ejercicio de la abogacía. Por ello, actualmente valoramos que los futuros profesionales tengan motivación e interés por la tecnología, así como su capacidad de adaptación ante nuevos retos, desarrollo de un pensamiento crítico, creatividad y capacidad de liderazgo.

Estefanía Caballero

Responsable de Recursos
Humanos

KPMG
ABOGADOS

“El expediente académico de nuestros jóvenes profesionales es importante, pero no es lo único en lo que nos fijamos a la hora de incorporar talento recién graduado”



¿Qué es lo que más valora su firma, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

El expediente académico de nuestros jóvenes profesionales es importante, pero no es lo único en lo que nos fijamos a la hora de incorporar talento recién graduado. Además de sus conocimientos jurídicos, valoramos que nuestros candidatos muestren un interés genuino por la actualidad y el mundo que les rodea. El dominio de otros idiomas, en especial el inglés, es para nosotros una capacidad muy relevante, dado que, en muchas de nuestras especialidades, buena parte de sus obligaciones profesionales se desarrollarán en esa lengua.

Por supuesto, la capacidad de integrarse con fluidez en un equipo, de trabajar hombro con hombro junto a otros compañeros, es importantísima en una firma como la nuestra. Tanto como la inquietud por aprender y desarrollarse o el compromiso con el valor del esfuerzo que se asume al entrar a formar parte de un despacho como KPMG Abogados. Además, hay otras habilidades muy valiosas para nosotros y que quizás hace años no se tenían tan en cuenta. Entre ellas podríamos destacar, por supuesto, las relacionadas con la tecnología, la innovación o la capacidad de expresarse en público con fluidez y soltura. Pero también otras como la gestión del tiempo, el espíritu de liderazgo, la empatía, la solidaridad y, como no, la capacidad de superación.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Aquellos que nos eligen como el despacho en el que iniciar su andadura profesional valoran especialmente el prestigio de nuestra firma y el plan de carrera que les ofrecemos. En KPMG Abogados creemos que es nuestra obligación formar a profesionales líderes en sus especialidades. Por eso promovemos el aprendizaje continuo y adaptado a las especificidades y necesidades de cada categoría.

Nuestros jóvenes recorren un itinerario formativo que combina sólidos conocimientos técnicos con el dominio de otras habilidades y destrezas que les van a ayudar decisivamente a avanzar en su carrera. Este es uno de los elementos de nuestra firma más atractivos para los estudiantes. También se interesan por nuestros programas de movilidad internacional, como el Tax & Legal Trek, que les brinda la oportunidad de vivir y trabajar en un país diferente durante varios meses. Y, por supuesto, valoran el esfuerzo constante que hacemos para identificar, mantener y acelerar el desarrollo de nuestros profesionales. Actualmente, ponemos mucho empeño en potenciar sus competencias digitales y les ofrecemos planes muy ambiciosos para actualizarlas y reforzarlas, incluso ofreciéndoles certificaciones en el dominio de herramientas tecnológicas. Los estudiantes también aprecian nuestro nuevo programa Cuidamos el talento, que comprende, entre otras, distintas iniciativas de conciliación y bienestar y da posibilidades como la de teletrabajar cuatro semanas al año desde cualquier lugar de España o poder disfrutar de la tarde libre de tu cumpleaños. Todos esto -unido a un ambiente laboral cercano y humano- es parte de los aspectos que más aprecian nuestros futuros profesionales.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Dejando muy claro que la buena formación en Derecho es la base imprescindible con la que debe contar cualquier joven abogado, hoy se hace muy necesario también incorporar a su aprendizaje habilidades no puramente jurídicas, como las que ya hemos mencionado antes. Me refiero a todas aquellas que tienen que ver con la tecnología, la digitalización o la capacidad de hablar en público. Pero también a otras igualmente valiosas, como la creatividad, el arte de la negociación, la curiosidad o el tan necesario pensamiento crítico. A nuestro juicio, reforzar estos ámbitos debería ser una parte importante en la formación de los abogados del futuro.

Eva Delgado

Responsable de Recursos Humanos

PÉREZ LLORCA

“Tenemos en cuenta que las personas cuenten con un excelente expediente académico y un nivel de inglés muy alto, pero también miramos qué otras actividades complementarias a sus estudios han realizado durante su carrera”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

Valoramos que las personas tengan motivación por el proyecto, ganas de aprender y desarrollarse y que demuestren en las entrevistas la capacidad de resolver problemas y haber afrontado situaciones en las que han tenido que desplegar habilidades más allá de las meramente jurídicas.

Esta es una profesión en la que se requiere un alto conocimiento técnico, pero también en la que saber escuchar y entender cuáles son las necesidades concretas de nuestros clientes es fundamental. Pensamos que la combinación de ambas es clave para poder abordar con éxito las operaciones o asuntos en los que participen. Nosotros les ayudaremos para desarrollar todas estas capacidades mediante nuestros programas de formación, tanto aquellos dirigidos al conocimiento jurídico como otros enfocados a desarrollar sus 'soft skills', pero en los procesos de selección nos fijamos y valoramos mucho que ya cuenten con estas potencialidades.

Por supuesto, tenemos en cuenta que las personas cuenten con un excelente expediente académico y un nivel de inglés muy alto, pero también miramos qué otras actividades complementarias a sus estudios han realizado durante su carrera: si han participado en programas de Pro Bono o de voluntariado, en congresos, 'moots' o si han colaborado en investigaciones u obras doctrinales, entre otros.

Y, por supuesto, buscamos personas íntegras y honestas. Un profesional no es completo si no cuenta con estas características que para nosotros son fundamentales.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Creo que los estudiantes buscan despachos en los que su día a día sea un reto para ellos, firmas en las que puedan trabajar en asuntos u operaciones que les supongan superarse a sí mismos y que se sientan apoyados por otros abogados más sénior o por sus socios a quienes pueden mirar para resolver sus dudas y seguir aprendiendo.

Buscan despachos que se preocupen por su desarrollo, que les den todas las herramientas para ello y que les formen para afrontar su trabajo. También valoran mucho la flexibilidad.

Quieren trabajar en firmas con un fuerte componente ético, cuya cultura esté basada en valores firmes y que estén comprometidas con la sociedad y con el desarrollo personal y profesional de los miembros que las integran.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Por un lado, los conocimientos técnicos son fundamentales en los planes formativos de los abogados, pero también la formación en habilidades se hace imprescindible para que los profesionales sean completos. Creo que esta dualidad debería trabajarse muy a fondo desde la facultad y que los despachos tenemos el deber de seguir completándola en el entorno laboral al que se incorporen.

Ares García-Cueto y Lilly Hristova

Responsables de RRHH de
Baker McKenzie en Barcelona
y Madrid

BAKER MCKENZIE

“Fundamentalmente, los estudiantes valoran la internacionalidad de la firma, el prestigio, la carrera profesional, el paquete retributivo, la calidad humana de los equipos y la flexibilidad”



¿Qué es lo que más valora en los candidatos, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

Valoramos en los candidatos, por un lado, que cuenten con sólidos conocimientos técnico-jurídicos y excelente nivel de inglés. Por otro lado, e igualmente importante, valoramos la motivación de los candidatos por trabajar en nuestra firma, la pasión por la profesión, las ganas de hacer carrera con nosotros y el hecho de que disfruten trabajando en un entorno internacional, dinámico y exigente como es nuestra firma.

Asimismo, en un entorno cada vez más dinámico, cambiante y global, la vocación por la profesión y las competencias técnicas ya no serían suficientes para desarrollar una exitosa carrera profesional en una firma legal internacional de primer nivel. Por ello, vemos fundamental que los candidatos cuenten además con otras habilidades como la capacidad de adaptación y flexibilidad ante cualquier escenario, capacidad para asumir de retos y dar valor añadido, habilidades sociales que le faciliten la buena gestión de equipos y clientes, inteligencia emocional, habilidades comunicativas y la orientación al negocio.

En definitiva, mantener un espíritu crítico que le permitan la adaptación a entornos diversos, rápidos y cambiantes, con una visión estratégica para la búsqueda de soluciones sencillas e innovadoras de situaciones complejas para nuestros clientes.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Los estudiantes cada vez tienen un conocimiento más preciso del mercado legal y valoran fundamentalmente:

- La internacionalidad de nuestro despacho. Los alumnos valoran el hecho de que desde nuestra firma podamos por un lado brindarles la oportunidad de trabajar en proyectos multi-jurisdiccionales, con acceso a clientes locales e internacionales de todo tipo de sectores; y, por otro lado, el poder acceder a los

programas de movilidad entre oficinas alrededor del mundo.

- El prestigio del despacho, el tipo de asuntos para los que asesoran, la involucración desde el primer día y el tipo de clientes con los que trabajar. Los alumnos valoran la calidad de las prácticas: el nivel de involucración, la visibilidad, estar expuestos a asuntos de gran complejidad y mediáticos, sentirse parte del equipo y la horizontalidad en la forma de trabajar, son otros aspectos estimulante para los alumnos.

- La carrera profesional y el paquete retributivo. Aunque no es el aspecto prioritario para candidatos en un primer estadio de su carrera, contar con un paquete retributivo atractivo y un plan de carrera profesional definido y real es algo cada vez más importante.

- La calidad humana de nuestros equipos. A diferencia lo que pasaba antes, ahora los alumnos hacen su 'due diligence' antes de aceptar una oferta laboral. La calidad humana de los equipos y la forma de trabajar desde el respeto, la cercanía y la empatía es algo determinante para su decisión.

- La flexibilidad. Aunque los estudiantes que participan en nuestros procesos de selección son conscientes del nivel de exigencia y dedicación de un abogado en una firma internacional, valoran cierto grado de flexibilidad.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Generalmente los programas de Grado en Derecho permiten al alumno adquirir una serie de conocimientos generales del ordenamiento jurídico español que sirven de base para poder, en un primer estadio, ponerse en práctica cuando empiezan sus prácticas. Ello les permite afrontar los problemas y aportar soluciones desde una perspectiva cada vez más dinámica. Sería interesante complementar dichos conocimientos con materias cada vez más presentes en nuestro entorno profesional como es el Derecho de las Nuevas Tecnologías y de la Información, el Derecho de la Energía, Medio Ambiente, los Métodos Alternativos de Resolución de Disputas, entre otros.

Cristina Santos Oliete

Responsable de Recursos
Humanos

GÓMEZ ACEBO & POMBO

“El expediente académico y el nivel de inglés los tenemos en consideración como nota de corte, pero, durante el proceso, las pruebas se enfocan más en habilidades como el trabajo en equipo, el compromiso o la capacidad relacional”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

Nuestro proceso de selección está diseñado para centrarse en la persona y en su futuro encaje dentro de nuestra firma. Buscamos candidatos que sean buenos técnicamente, pero también que encajen en nuestros valores, donde prima el trato cercano y el trabajo en equipo en un entorno de excelencia e innovación.

Por ello, el proceso de selección trata de identificar a estos candidatos a través de pruebas de carácter personal. El expediente académico y el nivel de inglés los tenemos en consideración como nota de corte, pero, una vez dentro del proceso, las pruebas se enfocan más en habilidades como trabajo en equipo, compromiso, motivación, capacidad relacional, etc. Por supuesto, es necesario que los candidatos tengan una buena capacidad analítica y razonamiento jurídico para poder superar con éxito el proceso.

También valoramos mucho que sean inquietos, que hayan participado en distintas actividades durante la universidad y que hayan tenido experiencias en el extranjero. Los candidatos que tienen más experiencia dentro del sector suelen ser aquellos que tienen más claro lo que quieren hacer y, si hacen tu proceso de selección, lo hacen con las ideas más claras.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Lo que los candidatos más valoran de los despachos es su ambiente, y lo que amigos o compañeros suyos les pueden contar de la experiencia de formar parte de nuestro equipo. Es cierto que factores como la formación, el plan de carrera, y últimamente la flexibilidad están también dentro de los elementos que más se valoran a la hora de tomar la decisión. El tipo

de trabajo que se lleva a cabo dentro del despacho también es un elemento muy valorado.

Los estudiantes y futuros candidatos perciben el trabajo de una forma más amplia y no sólo como el tiempo que pasan en la oficina. Esto conlleva que la línea que separa lo profesional de lo personal se acorte y que los despachos tengamos que ser capaces de alimentar sus inquietudes y no solo centrarnos en ser atractivos en el plano profesional más estricto, sino en ampliar ese espectro a otros elementos más personales.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

La formación académica tiene que seguir siendo esencial en la formación de los futuros abogados pues es una profesión muy técnica, pero además es importante invertir en el desarrollo de lo que se considera 'soft skills' como la oratoria o la redacción, entre otros.

También es interesante introducir talleres para orientar y guiar a los alumnos en sus carreras profesionales. Muchos de ellos llegan al máster de acceso sin saber lo que quieren hacer y sin conocer las posibles de salidas profesionales que tienen y, lo que es más importante, no saben cuáles son sus fortalezas y lo que se les da bien. Por ello, muchas veces esto los lleva a tomar la decisión influenciados o por sus familias o por el entorno. Conocerse a uno mismo y el sector profesional deberían ser materias fundamentales durante la universidad para intentar garantizar el éxito futuro.

Por supuesto no nos podemos olvidar de los idiomas (sobre todo el inglés) y experiencias como clínicas jurídicas y estancias en el extranjero, entre otras.

Fernando González Aguado

Responsable de RRHH de
Clifford Chance

CLIFFORD CHANCE

“Seguirá siendo necesario disponer de buenos conocimientos en economía, política y tecnología, ya que la volatilidad de los mercados obliga a adaptarse con enorme agilidad”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

En las primeras fases evaluamos los conocimientos jurídicos, el grado de aprovechamiento durante sus estudios, dominio del inglés, capacidades intelectuales y una clara vocación por el ejercicio de la abogacía de los negocios. A medida que se avanza en el proceso de selección, comenzamos a evaluar las ganas e ilusión por unirse a nuestro despacho, orientación al cliente, iniciativa, habilidades comunicativas y relacionales y la flexibilidad.

Asimismo, la inclinación a asumir desafíos y la capacidad de adaptación son cualidades importantes. Las características individuales de cada candidato es algo a lo que prestamos especial atención.

En Clifford Chance valoramos la individualidad de cada candidato, los valores que guían su comportamiento, como por ejemplo la responsabilidad y la integridad, así como el encaje con nuestra cultura. Somos una firma inclusiva en la que no existe un prototipo de aspirante.

Esto, unido a que el éxito de una firma de servicios jurídicos profesionales depende de su capital humano, hace que seamos especialmente cuidadosos con la selección de personas y sus habilidades y destrezas interpersonales, como puede ser la empatía y una actitud abierta y enfocada a trabajar con otras personas. No puede obviarse que este es un negocio de personas para personas.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Para dar respuesta a los elementos más demandados por los estudiantes, nuestra propuesta de valor ofrece la oportunidad de trabajar en un entorno verdaderamente internacional e involucrarse en las operaciones más relevantes del mercado, un paquete retributivo competitivo e innumerables oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo profesional. Para nosotros es fundamental que los abogados se sientan acompañados a lo largo de su carrera profesional.

Asimismo, la gente joven que se incorpora al despacho valora muy positivamente la implementación que ha hecho el despacho del 'agile working' y la flexibilidad de la firma a la hora de incorporar los nuevos modos de trabajar. Por último, y no menos importante, aprecian significativamente ser escuchados y que el despacho tenga en consideración sus experiencias como abogados y recomendaciones de mejora.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

La formación jurídica que reciben los futuros abogados en España es muy sólida y completa. Gracias a la consolidación del máster de acceso al ejercicio de la abogacía, acceden al mercado laboral con un mayor bagaje práctico y una mayor preparación para adaptarse al derecho de los negocios. Seguirá siendo necesario disponer de buenos conocimientos en economía, política y tecnología, ya que la volatilidad de los mercados obliga a adaptarse con enorme agilidad y rapidez.

Adela García de Tuñón

Responsable de Recursos
Humanos

LINKLATERS

“Los estudiantes valoran mucho el buen ambiente en los despachos. Creo que sigue siendo uno de los principales elementos a la hora de aceptar una oferta”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

Somos una firma internacional que asesora en asuntos de gran complejidad y en muchas ocasiones, con múltiples jurisdicciones. Buscamos incorporar al mejor talento. En el proceso de selección valoramos los conocimientos jurídicos y el nivel de inglés, pues ambos son imprescindibles. A partir de ahí, entre otras muchas otras habilidades, valoramos la capacidad analítica y el razonamiento lógico a la hora de resolver un problema jurídico, la flexibilidad y capacidad de adaptarse a los cambios, la ilusión e interés que transmiten durante el proceso por ejercer una profesión en la que el reto es constante y en la que se crece cada día. Además de la capacidad de trabajar en equipo y las habilidades interpersonales. Es fundamental también que los candidatos se identifiquen con los valores del despacho.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Los estudiantes valoran muchísimo el buen ambiente en los despachos, y creo que este sigue siendo uno de los principales elementos a la hora de aceptar una oferta. En este sentido, se fían mucho de las referencias de sus amigos y conocidos y también de su propia experiencia con profesionales del despacho que hayan podido conocer. Valoran además la cercanía durante el proceso de selección, cercanía que no está reñida con un proceso objetivo y exigente. A la hora de aceptar una oferta, pesa también la posibilidad de incorporarse a la firma como abogado junior, la asignación de un mentor y la formación continua que pueda ofrecerles el despacho, además de una remuneración competitiva.

Valoran cada vez más la flexibilidad y el 'feedback' continuo y les gusta conocer las iniciativas pro bono, de diversidad y bienestar con las que cuenta la firma. La cultura del despacho también es clave. En este sentido creo que buscan firmas dinámicas, abiertas al cambio en las que tengan la posibilidad de desarrollar todas sus capacidades.

El perfil internacional de la firma, la oportunidad de trabajar desde un primer momento en operaciones de primer nivel con profesionales que son un referente en el sector, las posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional, los 'secondment' y otros programas internacionales siguen siendo también una ventaja competitiva.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Universidades y despachos tenemos una enorme responsabilidad en la formación de los futuros abogados. Debemos estar en permanente contacto y trabajar de la mano. Las universidades deben también adaptarse a los cambios y necesidades del mercado de forma que, más allá de los puros conocimientos técnicos, ofrezcan una formación práctica potenciando las distintas habilidades que se esperan de un abogado (entre ellas, el pensamiento crítico, la capacidad de análisis, la resolución de problemas o las habilidades de comunicación).

En este sentido, en los últimos años, estamos observando como las universidades trabajan en diseñar programas que ofrezcan a sus alumnos una formación más práctica para adaptarse a los cambios y necesidades del mercado, involucrando a abogados en ejercicio y otros profesionales de despachos. Poco a poco, también vemos cómo se van introduciendo en las aulas las habilidades digitales, algo fundamental.

Cristina Prados

Directora de Recursos Humanos

ALLEN &
OVERY

“Es fundamental para nosotros que los candidatos muestren una mentalidad abierta, capacidad de adaptación y sensibilidad e interés por comprender y aprender de otras culturas”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

La capacidad de trabajar en equipo, la proactividad y el sentido común son características que tenemos muy en cuenta a la hora de llevar a cabo nuestros procesos de selección.

Buscamos perfiles dinámicos capaces de desenvolverse en entornos globales y con un alto nivel de compromiso. Es fundamental para nosotros que los candidatos muestren una mentalidad abierta, capacidad de adaptación y sensibilidad e interés por comprender y aprender de otras culturas y jurisdicciones.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

El mercado laboral a día de hoy está integrado por varias generaciones que aportan una diversidad imbatible en nuestros equipos de trabajo, con diferencias marcadas pero complementarias. La creciente presencia de la tecnología en el mundo de la abogacía, la relevancia que está cogiendo la conciliación personal y profesional y su amplia formación son algunos de los aspectos que caracterizan a la juventud de hoy en día. Entre los principales elementos que las nuevas generaciones valoran, destaca sin duda el formar parte de un proyecto del que se sientan plenamente partícipes, con un buen ambiente de trabajo en el que cada uno pueda aportar lo mejor de sí mismo.

Además, la posibilidad de desarrollarse en un entorno internacional como es la red de Allen & Overy, la flexibilidad y las posibilidades de colaborar y contribuir al bien social a través del asesoramiento en asuntos pro bono y oportunidades de acción social, resultan sumamente atractivas.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Tener unos conocimientos técnicos brillantes ya no es el único requisito que asegura el éxito de un abogado en su carrera. Las habilidades comerciales y la capacidad de liderazgo, la empatía, la resiliencia y capacidad de adaptación al cambio son cualidades absolutamente imprescindibles. En Allen & Overy nuestros abogados, desde el inicio de su carrera, están integrados en un programa de formación para el desarrollo de 'soft skills'.

Además, la rápida evolución de las nuevas tecnologías, nos obliga a formar a nuestros profesionales en el uso de las herramientas más punteras de 'legaltech' para ser más eficientes y ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes.

Loreto de Blas

Responsable de Recursos Humanos

**HOGAN
LOVELLS**

“Las universidades deberían de reforzar la formación en idiomas y conocimientos técnicos que dan a los futuros abogados”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en ‘soft skills’?

Valoramos diversos factores. Uno de los más importantes es un expediente sólido y un buen dominio del inglés. Pero también tenemos en cuenta una serie de ‘soft skills’ como son la proactividad, la empatía, el compromiso y la responsabilidad, además de un alto nivel de interlocución.

También es primordial identificar una clara vocación por el derecho y una actitud en la entrevista que denote un verdadero interés en el proyecto y en hacer carrera en el despacho.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Sin duda, uno de los elementos más valorados son la reputación y el posicionamiento en el sector del despacho y del área de especialidad. La remuneración y la cultura del despacho (internacional-nacional; políticas de diversidad; pro bono) también son muy importantes.

Los estudiantes también valoran cada vez más el teletrabajo, la flexibilidad y, por supuesto, un buen ambiente y clima de trabajo.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Deberían de reforzarse los idiomas y los conocimientos técnicos. También sería necesario reforzar otras habilidades como la capacidad de trabajo en equipo, la empatía y la capacidad de comunicación, además de las habilidades de organización y planificación, entre otras.

Carolina Banegas

Responsable de Recursos
Humanos

**HERBERT SMITH
FREEHILLS**

“Las nuevas generaciones dan importancia a factores que antes no se tenían tan en cuenta, pero a la hora de tomar la decisión creemos que siguen pesando factores más pragmáticos”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en ‘soft skills’?

Dejando aparte los requerimientos obvios (nivel técnico, conocimiento de idiomas, experiencia profesional previa) buscamos personas empáticas e inquietas, con visión de negocio y un alto grado de compromiso y responsabilidad. Queremos jóvenes motivados, íntegros y honestos, que sepan adaptarse a entornos cambiantes y disfruten con lo que hacen.

El encaje cultural con nuestra organización es un factor clave, por lo que le damos mucha importancia a la vertiente personal durante el proceso de selección. Desde todas las áreas del despacho nos esforzamos por mantener un buen ambiente de trabajo, inclusivo, donde todos se sientan valorados y para ello es fundamental estar seguros de que los estudiantes que entran a hacer prácticas con nosotros lo aprecian y contribuirán a todo ello y que serán buenos compañeros y jugadores de equipo.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Las nuevas generaciones dan importancia a factores que antes no se tenían tan en cuenta, como son el buen ambiente, la flexibilidad o la conciliación, pero a la hora de tomar la decisión creemos que siguen pesando mucho factores más pragmáticos como el prestigio del despacho, la carrera profesional, el tipo de asuntos y la retribución.

Otra cosa es que su decisión de entrar en un despacho sea largoplacista, algo que sin duda tendremos que analizar para seguir haciendo la profesión atractiva para los abogados jóvenes y no tan jóvenes.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Hemos notado que las universidades están haciendo un enorme esfuerzo por adaptarse a las nuevas tendencias y necesidades de los despachos y es justo reconocérselo. Los estudiantes de máster de acceso salen muy preparados y vienen con la mochila cargada de actividades que aportan mucho valor y madurez (prácticas, voluntariado, estancias en el extranjero, concursos de debate y oratoria...).

La formación en idiomas o tecnología que proporciona la universidad es necesaria, pero no debemos pasar por alto básicos que son imprescindibles para la profesión como la expresión oral y, sobre todo, la escrita. También echamos de menos mayor formación o desarrollo en la capacidad para procesar y entender textos complejos y un mayor conocimiento y entendimiento de nuestro sector.

Nerea de Antonio

Responsable de Recursos
Humanos

**FRESHFIELDS
BRUCKHAUS DERINGER**

“Pocas cosas buenas ha traído la pandemia, pero sí ha sido capaz de facilitar la conciliación de los abogados y aportar mayor flexibilidad en la forma de trabajar”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

De nuestros procesos de selección destacaría el interés por conocer a la persona. Para nosotros, dado nuestro tamaño en España y el buen ambiente de trabajo que tenemos en la oficina, cobra una gran relevancia poder incorporar estudiantes que encajen con nuestros valores y forma de trabajar. Queremos incorporar personas interesadas en el mundo de los negocios, con vocación por el Derecho, que tengan una inquietud por los idiomas, diferentes culturas, que trabajen bien en equipo, respetuosas, que sean capaces de adaptarse al cambio, comprometidas, abiertas, motivadas por la excelencia y diversas.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

En Freshfields entrevistamos una media de 120 estudiantes al año y, a través de las preguntas que hacen en la entrevista, podemos determinar qué aspectos son los que más valoran de un despacho en cada momento. Este dato, junto con las charlas de seguimiento que tenemos con ellos nos permiten saber cuáles son sus inquietudes. Suelen ser siempre las mismas, aunque varían en función de circunstancias personales y el momento económico. En nuestro caso percibimos una importante atracción por nuestro despacho, por el hecho de ser internacional y todo lo que esto conlleva; el hecho de poder hacer un 'secondment' en otra de nuestras oficinas o en un cliente es otro de los elementos altamente valorados por los estudiantes.

También relacionado con lo anterior estaría el tipo de clientes a los que asesoramos, las operaciones que llevamos a cabo, el tamaño de la oficina en Madrid, el

grado de responsabilidad que asumen desde un primer momento, la forma de organizar los equipos y el trabajo.

Algo que no ha variado a lo largo de los años es su interés por la formación una vez se incorporan al mundo laboral. Es por este motivo que contamos con una plataforma con más de 800 cursos disponibles para nuestros trabajadores. La retribución sigue siendo un factor relevante, pero por sí sola no es determinante a la hora de incorporarse por primera vez a un despacho. La combinación de retribución y plan de carrera sí son factores que interesan a los estudiantes, y este interés se ve reforzado con el paso de los años según van desarrollando su carrera profesional en Freshfields Bruckhaus Deringer. Pocas cosas buenas ha traído la pandemia, pero sí ha sido capaz de facilitar la conciliación de los abogados y aportar mayor flexibilidad en la forma de trabajar.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Como era de esperar y anticipándose al futuro, las universidades han apostado estos últimos años por la formación en todo lo relacionado con las nuevas tecnologías. Esto ha generado un cambio en los intereses de muchos estudiantes que ya no buscan desarrollar su carrera en los departamentos tradicionales. La apuesta por los conocimientos jurídicos debe seguir siendo prioritaria, ya que será lo que les permita desarrollar su carrera en cualquier ámbito del Derecho, incluido el tecnológico.

El idioma inglés sigue siendo una asignatura pendiente. Es cierto que cada vez más estudiantes hablan inglés, pero nos cuesta encontrar candidatos que dominen el idioma. El pensamiento crítico y la capacidad de negociación y comunicación podrían ser habilidades a reforzar durante la carrera.

Natalia Cabeza

Responsable de Recursos Humanos

**LATHAM &
WATKINS**

“Hablar en público es una de las habilidades que más les cuesta a los jóvenes abogados. Otros no dan suficiente importancia a la minuciosidad en la redacción de documentos y a la búsqueda eficiente de jurisprudencia”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en ‘soft skills’?

Además de un expediente académico brillante, un excelente nivel de inglés y la realización de prácticas durante la carrera, damos mucha importancia a las entrevistas personales: buscamos candidatos que se desenvuelvan con naturalidad, que encajen con nuestra cultura, que respondan bien ante la presión, muestren curiosidad y entusiasmo por el puesto y por el despacho; que sean conscientes del nivel de exigencia de nuestros clientes, tengan ganas de crecer profesionalmente y hagan preguntas relevantes.

Por otro lado, cada vez valoramos más que los candidatos ya vengan con cierta formación contable y financiera, habilidades esenciales para comprender a nuestros clientes y añadir valor en las operaciones.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Los estudiantes ya no buscan solamente una retribución atractiva: quieren formar parte de un equipo de alto rendimiento y participar en operaciones o litigios complejos y multijurisdiccionales. Quieren trabajar desde el primer día con abogados sénior del despacho y sentirse involucrados en las operaciones. También dan importancia al tipo de clientes, a la flexibilidad y a la posibilidad de trabajar con otras oficinas en el mundo.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

Hablar en público es una de las habilidades que vemos que les cuesta más a los jóvenes abogados. Por otro lado, algunos no dan suficiente importancia a dos aspectos clave para el desarrollo de su carrera: la atención al detalle y minuciosidad en la redacción de documentos y la búsqueda eficiente de jurisprudencia.

También tenemos que transmitirles lo imprescindible que es la formación continua a lo largo de su carrera; somos conscientes de que los primeros años es difícil sacar tiempo para seguir estudiando, pero tiene que ser una prioridad.

El Confidencial