

UNIVERSIDADES Y DESPACHOS 2024



EN QUÉ CENTROS ENCUENTRAN EL TALENTO
LOS GRANDES BUFETES

ÍNDICE

- 03 Carta del director
- 04 Código promocional
- 05 Resumen ejecutivo
- 06 'Ranking' de centros según el grado
- 09 'Ranking' de centros según el máster
- 18 Encuesta: ¿Qué nota pone RRHH a los juniors?
- 25 Hablan los responsables de RRHH

El Confidencial lanza la cuarta edición del informe 'Universidades y Despachos', una herramienta imprescindible para conectar a bufetes, centros formativos y futuros abogados en una materia tan relevante como la atracción del talento joven.

La gestión del talento es un elemento crucial en todas las empresas, pero en especial en aquellas en las que el componente intelectual es clave en la operativa diaria. Este es especialmente el caso de los despachos de abogados. Los cambios tecnológicos en el ámbito legal, acelerados con la irrupción de la inteligencia artificial, y las dificultades para atraer y retener a los mejores abogados jóvenes, añaden un reto adicional al sector. Este contexto forzará a muchos bufetes a reconsiderar aspectos fundamentales de su estrategia —o incluso su estrategia completa— en el corto o mediano plazo. Con el fin de apoyar en esta área tan vital como las políticas y directrices de Recursos Humanos, El Confidencial presenta la cuarta edición de su informe "Universidades y Despachos". Este documento proporciona una visión completa de las universidades preferidas por las firmas de élite para reclutar a sus futuros abogados, y resalta los principales rasgos del perfil de estos jóvenes profesionales.

Como es habitual en sus tres ediciones anteriores, además de los rankings, este informe incluye las perspectivas de los responsables de RRHH de los 17 bufetes participantes. Confiamos en que este informe proporcione información relevante para todo aquel futuro abogado que esté planificando sus primeros pasos de una exitosa carrera en la abogacía de los negocios, pero también para los bufetes de abogados en permanente búsqueda de talento y para las universidades encargadas de su formación.



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, The Wall Street Journal, Barrons y Marketplace con un 40% de descuento, escanea el código QR o [pincha en este enlace](#).

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



RESUMEN EJECUTIVO

El Confidencial publica la cuarta edición del informe Universidades y Despachos, el estudio que desvela 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 en España han facilitado los datos de las universidades y escuelas de negocio 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.

Los datos del informe consolidan el liderazgo de la Universidad Pontificia Comillas ICADE como el centro de referencia de los grandes despachos para los estudiantes de grado. La gran novedad en la parte alta de la clasificación la protagoniza ESADE, que escala hasta compartir la segunda plaza con la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M).

ICADE es la única universidad que supera el 10% de estudiantes de grado con un 12,2% de los graduados. Junto con la UC3M y ESADE, los tres centros superan el 30% de los graduados que han fichado los grandes despachos de abogados. Respecto a los datos del máster, ESADE se pone al frente de la clasificación con un 12,5% de los estudiantes seguido de la UC3M, con el 11,8%, y el IE, que registra el 9,4% de los egresados.

El informe también pone de relieve un aumento del número de estudiantes de grado procedentes de centros públicos, un 61%, frente a un 39% que cursaron la carrera en universidades privadas.

Respecto al tipo de estudios, al igual que el año pasado, los despachos muestran mayor preferencia por los estudiantes de un doble grado, que representan un 57,20% de los nuevos abogados, frente al 42,80% que solo han estudiado Derecho.

En los estudios de máster, las universidades públicas ganan terreno a los centros privados. El 54,2% cursaron el máster en universidades privadas frente a un 45,8% que lo hicieron en centros públicos. En 2023, la proporción fue del 65,2% de estudiantes de centros privados y un 34,8% de universidades públicas. En cuanto al tipo de estudios, los datos se mantienen estables con una ajustada mayoría de los estudiantes de doble máster, un 54,8%, frente al 45,2% de los abogados que solo han cursado el máster de acceso.

Por regiones, la Comunidad de Madrid revalida su liderazgo como plaza de estudios para los nuevos abogados. El 42,32% han cursado en ella sus estudios de grado y en el caso del máster asciende al 52,21% de los letrados.

El informe incorpora de nuevo en esta edición los resultados de una encuesta a los responsables de Recursos Humanos de las firmas participantes. Un año más, el nivel de inglés, la capacidad de trabajo en equipo y un buen expediente académico son las principales demandas de los despachos de abogados. Desde el punto de vista de los candidatos, un buen ambiente de trabajo y las políticas de flexibilidad siguen siendo clave, pero aumenta mucho el interés en conocer el tipo de trabajo al que se enfrentarán al incorporarse a las firmas.

'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL GRADO

La Universidad Pontificia Comillas ICADE se consolida en la primera posición del ranking de centros donde estudian el grado los nuevos abogados de los grandes despachos. La segunda plaza este año se la reparten ESADE, que escala tres posiciones con respecto al año pasado, y la Universidad Carlos III de Madrid. Cada una de ellas registra 66 estudiantes. Cierra el podio la Universidad Pompeu Fabra. Los nuevos egresados proceden de un total de 63 universidades diferentes y las tres primeras suman algo más del 30% de los graduados.

CLASIFICACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES SEGÚN EL GRADO

Top 15 según el grado de los futuros abogados

Centro	Alumnos	Proporción	Variación 2023
1 UNIV. PONTIFICIA COMILLAS ICADE	89	12,2%	=
2 ESADE	66	9,1%	▲ 3
UNIV. CARLOS III MADRID	66	9,1%	=
3 UNIV. POMPEU FABRA	57	7,8%	=
4 UNIV. NAVARRA (UNAV)	41	5,6%	▲ 5
5 UNIV. DEUSTO	36	4,9%	▲ 1
6 UNIV. AUTÓNOMA MADRID	34	4,7%	▼ 2
7 UNIV. VALENCIA	29	4,0%	=
8 UNIV. BARCELONA	27	3,7%	▲ 3
9 CUNEF	20	2,7%	▲ 3
10 UNIV. SAN PABLO CEU MADRID	19	2,6%	=
11 UNIV. COMPLUTENSE MADRID	18	2,5%	▼ 1
12 IE	13	1,8%	▼ 4
13 UNIV. FRANCISCO DE VITORIA	12	1,6%	▲ 4
UNIV. VIGO	12	1,6%	▲ 10
14 UNIV. SEVILLA	11	1,5%	=
15 UNIV. AUTÓNOMA BARCELONA	10	1,4%	=
UNIV. REY JUAN CARLOS	10	1,4%	▲ 1
UNIV. INTERNACIONAL CATALUNYA	10	1,4%	▲ 3

'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL GRADO

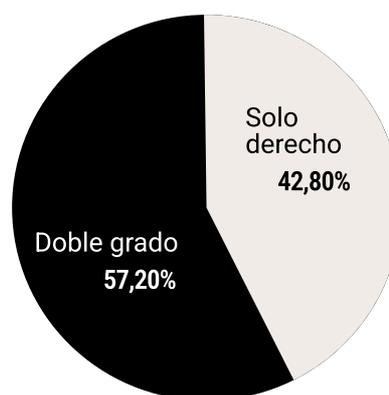
Ranking completo de universidades según el grado de los futuros abogados

Centro	Proporción	Centro	Proporción
1 UNIV. PONTIFICIA COMILLAS ICADE	12,2 %	21 UNIV. PÚBLICA NAVARRA	0,5 %
2 ESADE	9,1 %	UNIV. CATÓLICA VALENCIA	0,5 %
UNIV. CARLOS III MADRID	9,1 %	UNIV. ALFONSO X EL SABIO	0,5 %
3 UNIV. POMPEU FABRA	7,8 %	UNIV. EUROPEA MADRID	0,5 %
4 UNIV. NAVARRA (UNAV)	5,6 %	UNIV. ABAT OLIBA CEU	0,5 %
5 UNIV. DEUSTO	4,9 %	UNIV. VALLADOLID	0,5 %
6 UNIV. AUTÓNOMA MADRID	4,7 %	IEB	0,5 %
7 UNIV. VALENCIA	4,0 %	ISDE	0,5 %
8 UNIV. BARCELONA	3,7 %	22 UNIV. SALAMANCA	0,4 %
9 CUNEF	2,7 %	UNIV. VILLANUEVA	0,4 %
10 UNIV. SAN PABLO CEU MADRID	2,6 %	UNIV. LAS PALMAS	0,4 %
11 UNIV. COMPLUTENSE MADRID	2,5 %	23 UNIV. NEBRIJA	0,3 %
12 IE	1,8 %	UNIV. CÁDIZ	0,3 %
13 UNIV. FRANCISCO DE VITORIA	1,6 %	24 UNIV. ALMERÍA	0,1 %
UNIV. VIGO	1,6 %	UNIV. LA LAGUNA	0,1 %
14 UNIV. SEVILLA	1,5 %	UNIV. CANTABRIA	0,1 %
15 UNIV. AUTÓNOMA BARCELONA	1,4 %	UNIV. SANTIAGO COMPOSTELA	0,1 %
UNIV. REY JUAN CARLOS	1,4 %		
UNIV. INTERNACIONAL CATALUNYA	1,4 %	25 OTROS / UNIV. EXTRANJERAS	2,6 %
16 UNIV. PAÍS VASCO	1,2 %		
17 UNIV. ALICANTE	1,1 %		
UNIV. ZARAGOZA	1,1 %		
18 UNIV. MURCIA	1,0 %		
UNIV. MÁLAGA	1,0 %		
UNIV. PABLO OLAVIDE SEVILLA	1,0 %		
UNIV. GRANADA	1,0 %		
19 UNIV. LOYOLA ANDALUCÍA	0,8 %		
UNIV. CARDENAL HERRERA CEU	0,8 %		
20 UNIV. CÓRDOBA	0,7 %		
UNIV. ISLAS BALEARES	0,7 %		
UNIV. OVIEDO	0,7 %		

OTRAS VARIABLES SOBRE EL GRADO

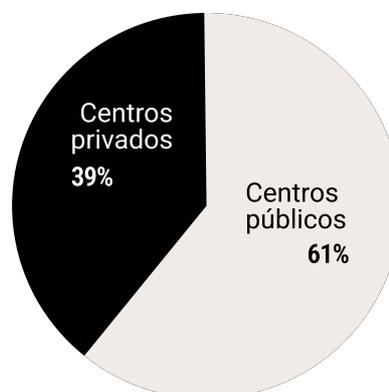
Tipo de formación: grado o doble grado

Al igual que el año pasado, al analizar la formación universitaria de los nuevos juniors de los grandes despachos, predominan los perfiles con doble grado (57,20%), frente a los que cuentan solo con el grado en Derecho (42,80%). Sin embargo, el rango de diferencia entre ambos respecto al año pasado ha disminuido de un 23% a un 15%.



Financiación de grado

En cuanto al tipo de financiación de los centros, la mayoría de graduados procede de universidades públicas, el 61%, frente al 39% de privadas. Por regiones, la Comunidad de Madrid sigue en el 'top 1' de futuros abogados al ser cantera del 42,32% de los juniors de grandes despachos. Cataluña vuelve a crecer alcanzando un 24,62%, 2,89 puntos más que el año pasado.



Distribución geográfica de los centros

Comunidad autónoma	Proporción
1 Andalucía	6,64 %
2 Aragón	1,11 %
3 Principado de Asturias	0,69 %
4 Cantabria	0,14 %
5 Castilla-La Mancha	0 %
6 Castilla y León	1,11 %
7 Cataluña	24,62 %
8 Extremadura	0 %
9 Galicia	3,18 %

Comunidad autónoma	Proporción
10 Islas Baleares	0,69 %
11 Canarias	0,55 %
12 La Rioja	0 %
13 Comunidad de Madrid	42,32 %
14 Región de Murcia	0,97 %
15 Navarra	6,22 %
16 País Vasco	6,22 %
17 Comunidad Valenciana	5,53 %

'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL MÁSTER

ESADE se pone al frente de la clasificación de universidades donde estudian el máster los futuros abogados tras mejorar dos posiciones, seguido muy de cerca por la Universidad Carlos III de Madrid. Los dos centros son los únicos que superan la cuota del 10%. La tercera posición es para el IE. La Universidad Pompeu Fabra repite como cuarta universidad con más estudiantes y la Universidad de Navarra escala hasta la quinta posición.

CLASIFICACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES SEGÚN EL MASTER

Top 15 según el máster de los futuros abogados

Centro	Alumnos	Proporción	Variación 2021
1 ESADE	87	12,5%	▲ 2
2 UNIV. CARLOS III MADRID	82	11,8%	▼ 1
3 IE	65	9,4%	▼ 1
4 UNIV. POMPEU FABRA	55	7,9%	=
5 UNIV. NAVARRA (UNAV)	52	7,5%	▲ 3
6 UNIV. PONTIFICIA COMILLAS ICADE	44	6,3%	▼ 1
7 UNIR	43	6,2%	▼ 1
8 CENTRO ESTUDIOS GARRIGUES	32	4,6%	▼ 3
9 UNIV. AUTÓNOMA MADRID	30	4,3%	=
10 UNIV. LOYOLA ANDALUCÍA	19	2,7%	▲ 4
11 ISDE	18	2,6%	▼ 1
12 UNIV. SAN PABLO CEU MADRID	17	2,4%	▼ 1
UNIV. DEUSTO	17	2,4%	▼ 3
13 UNIV. VALENCIA	14	2,0%	=
14 CEF-UDIMA	11	1,6%	▼ 7
15 UNED	10	1,4%	▼ 3
UNIV. BARCELONA	10	1,4%	▲ 5

'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL MÁSTER

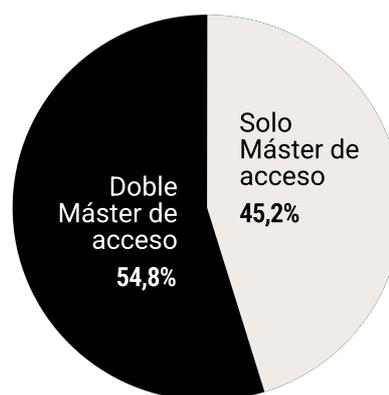
Ranking completo de universidades según el máster de los futuros abogados

Centro	Proporción	Centro	Proporción
1 ESADE	12,6 %	18 UNIV. SEVILLA	0,4 %
2 UNIV. CARLOS III MADRID	11,9 %	UNIV. CEU CARDENAL HERRERA	0,4 %
3 IE	9,1 %	UNIV. INTERNACIONAL VALENCIA	0,4 %
4 UNIV. POMPEU FABRA	8,0 %	19 UNIV. MURCIA	0,3 %
5 UNIV. NAVARRA (UNAV)	7,4 %	UNIV. CATÓLICA VALENCIA	0,3 %
6 UNIV. PONTIFICIA COMILLAS ICADE	6,2 %	UNIV. ALFONSO X EL SABIO	0,3 %
UNIR	6,2 %	20 UNIV. PAÍS VASCO	0,1 %
7 CENTRO ESTUDIOS GARRIGUES	4,6 %	UNIV. ZARAGOZA	0,1 %
8 UNIV. AUTÓNOMA MADRID	4,1 %	UNIV. EUROPEA MADRID	0,1 %
9 UNIV. LOYOLA ANDALUCÍA	3,3 %	UNIV. LAS PALMAS	0,1 %
10 ISDE	2,8 %	UNIV. VILLANUEVA	0,1 %
11 UNIV. SAN PABLO CEU MADRID	2,6 %	UNIV. MIGUEL HERNÁNDEZ	0,1 %
12 UNIV. DEUSTO	2,5 %	21 OTROS	2,18 %
UNIV. VALENCIA	2,5 %		
13 CEF-UDIMA	2,0 %		
14 UNED	1,5 %		
UNIV. BARCELONA	1,5 %		
15 UNIV. COMPLUTENSE DE MADRID	1,2 %		
UNIV. OBERTA CATALUNYA (UOC)	1,2 %		
16 CUNEF	1,0 %		
17 UNIV. NEBRIJA	0,6 %		
COL. ABOGACÍA MADRID (ICAM)	0,6 %		
IEB	0,6 %		
UNIV. INTERNACIONAL DE CATALUNYA	0,6 %		

OTRAS VARIABLES SOBRE EL MÁSTER

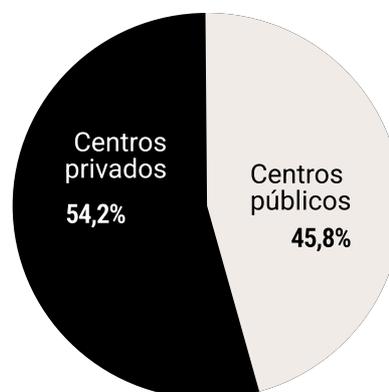
Máster

Este año los datos revelan que los grandes despachos siguen dando mayor oportunidades a quienes tengan una doble titulación de máster, frente a los que solamente han cursado el de acceso a la abogacía. Un 55% de los jóvenes abogados que han comenzado a ejercer este año cuentan con un máster adicional.



El 54,2% de los futuros abogados han realizado su máster de acceso a la abogacía en centros privados, aunque el porcentaje es inferior que el año anterior. En cuanto a la distribución geográfica de los centros, la Comunidad de Madrid sigue en el primer puesto, mientras que Cataluña aumenta de un 19,8 a un 23,68%.

Financiación Máster



Distribución geográfica

Comunidad autónoma	Proporción
1 ANDALUCÍA	3,57 %
2 ARAGÓN	0,14 %
3 PRINCIPADO DE ASTURIAS	0 %
4 CANTABRIA	0 %
5 CASTILLA-LA MANCHA	0 %
6 CASTILLA Y LEÓN	0 %
7 CATALUÑA	23,68 %
8 EXTREMADURA	0 %
9 GALICIA	0,14 %

Comunidad autónoma	Proporción
10 ISLAS BALEARES	0%
11 CANARIAS	0,14 %
12 LA RIOJA	6,13 %
13 COMUNIDAD DE MADRID	52,21 %
14 REGIÓN DE MURCIA	0,29 %
15 NAVARRA	7,70 %
16 PAÍS VASCO	2,57 %
17 COMUNIDAD VALENCIANA	3,42 %

EN QUÉ CENTROS BUSCAN EL TALENTO LOS GRANDES BUFETES DE ESPAÑA

La inmediatez se ha convertido en una constante. Apenas hay que esperar para obtener lo que buscamos y que, a golpe de teléfono, nos traen a nuestros despachos profesionales y domicilios de forma casi instantánea. Sin embargo, la búsqueda del talento y la excelencia requieren de procesos mucho más complejos que una simple llamada. La cuestión que nos ocupa bien podría ser ¿qué centros tienen la “varita mágica” para transformar a sus alumnos en aptos para los grandes bufetes en España?

En un mundo cada vez más cambiante, el gran desafío al que nos enfrentamos desde la universidad y los bufetes, como profesores y abogados, es, en primer término, definir qué capacidades permanecerán inmutables para hacer frente a un entorno social marcado por la incertidumbre. La búsqueda de los bufetes no lo es, por tanto, del talento en general, sino de los talentos adecuados para el ejercicio de un oficio, la abogacía, en el que el fin último es saber defender, con tanto rigor como comprensión y ética, a quienes confíen en nosotros.

El candidato naturalmente capaz, poco o nada logrará si no desarrolla e, incluso, multiplica sus talentos en un entorno adecuado, en un centro adecuado, a través del trabajo y el esfuerzo. La varita a la que nos referíamos al comienzo no tiene truco y apunta, con decisión, hacia una senda de inconfundible vocación de servicio en la que las nuevas tecnologías o la creciente incursión de la inteligencia artificial están marcando un giro en la economía y el derecho cada vez más pronunciado.

A propósito de lo anterior, recordemos que la incorporación de las máquinas a lo largo de la historia –con especial énfasis en la Revolución Industrial– ha sido un fenómeno ineludible con el que hemos aprendido a convivir con más gratitud y optimismo que resignación.



Alfonso Martínez-Echevarría

Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad CEU San Pablo y abogado en Martínez-Echevarría Abogados



Carlos Cuesta

Director del Máster de Acceso a la Abogacía y Procura de la Universidad CEU San Pablo y abogado en Carles Cuesta Abogados y Economistas

En todo caso, con actitud y sin olvidar que los programas informáticos, por mucho que se comparen con la mente humana, son solo un apoyo (un gran apoyo, si se prefiere) para quienes nos ocupamos de atender y entender personas. La pericia técnica –con o sin tecnología– y la sensibilidad humana están intrínsecamente unidas en el ejercicio de la abogacía.

Tengamos presente que los grandes bufetes alcanzaron su magnitud tras situar la excelencia en el epicentro de sus servicios. Por eso, el talento en bruto vale poco. Hemos de aspirar a la perfección. Las capacidades humanas se perfilan a través de la constancia de los que siempre responden con disciplina y atenta observación de las reglas. No hay talento que, por sí solo, baste. En igual línea, el conocimiento de la ley, saber idiomas o estar informados acerca de la interpretación de nuestros Tribunales es tan necesario como insuficiente. Los departamentos de recursos humanos han minimizado o, incluso, suprimido las pruebas jurídicas en sus procesos de selección donde ganan protagonismo las dinámicas grupales en las que poder valorar la idoneidad de los candidatos considerando, especialmente, su forma de interactuar entre ellos.

Nada desplaza al humanismo del jurista. En las buenas universidades se simula la defensa de los futuros clientes mientras se practica el compañerismo, la reflexión, el ejercicio de la memoria y el estudio con el que formar criterio y, poco a poco, avanzar en el conocimiento de la verdad que pondremos al servicio de los demás para poder ofrecer excelencia tanto dentro como fuera de los grandes bufetes. Estar al tanto de la actualidad con más propuestas de solución que quejas. Hay talento en los centros donde se ayuda a madurar con espíritu crítico sobre una base de sólidos valores.

La buena abogacía viene de la mano de capital humano formado en entornos donde el compromiso con la excelencia académica viene acompañado de una formación integral. El humanismo y las nuevas tecnologías se compensan como han de hacerlo la inmediatez y la paciencia. Nadie nos querrá entre sus filas si no aprendemos el significado de la espera, la

atenta escucha para poder dar precisa y respetuosa réplica. En los centros donde se busca el talento se experimenta el valor de la sana competencia, la cooperación con nuestros colegas, la conexión con las personas. De todo eso trata la abogacía. Mucho más que saber de leyes o incorporar las herramientas tecnológicas a nuestro *know how*.

Hoy, más que nunca, los grandes bufetes en España valoran esos centros donde los aspirantes han desarrollado sus competencias profesionales en entornos con alma.

En este mes de junio se celebra el 27 aniversario del fenómeno Harry Potter y, aunque su protagonista sí tenía la varita mágica de un clásico que lejos de decaer, parece no tener techo, su éxito nunca residió en lo fantástico. Por encima de la diversión o el entretenimiento, el aire que se respira en Hogwarts es el de la disciplina que empuja hacia ese esfuerzo que todo lo puede. El talento de los que podrían parecer más avisados es superado por quienes se empeñan en conseguir su propósito con trabajo. Con nobleza. Con valores. *I'd rather be at Hogwarts*. Por supuesto, porque tu Universidad, tu 'alma mater', solo será un sitio donde captar talento si entendemos que no hay más magia que la constancia ni más varita que la disciplina de los buenos (profesionales y personas) capaz, incluso, de superar a la inteligencia (incluida la artificial).

“HOY, MÁS QUE NUNCA, LOS GRANDES BUFETES EN ESPAÑA VALORAN ESOS CENTROS DONDE LOS ASPIRANTES HAN DESARROLLADO SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN ENTORNOS CON ALMA”.

LA FORMACIÓN DE LOS ABOGADOS EN UNA PROFESIÓN EN PLENO CAMBIO



Eugenia Castrillón

Vicedecana de IE Law School en
IE University

Los cambios que enfrentan los despachos de abogados y las asesorías jurídicas ocupan la mayoría de las conversaciones sobre el futuro de la abogacía. La transformación digital y, en particular el impacto de la inteligencia artificial, la hiperregulación, los cambios demográficos, la volatilidad en el orden social, económico y geopolítico, etc., son elementos que exigen una profunda reconfiguración de los proveedores de servicios jurídicos y, por tanto, del perfil del jurista. A su vez, el sector jurídico debe representar la estabilidad, la seguridad jurídica. En otras palabras, la certeza en tiempos de cambio.

En este contexto, la abogacía debe comprender a fondo ambas realidades y saber moverse con destreza entre ellas, anticipando los desafíos y oportunidades y, a la vez, manteniendo un profundo arraigo en los valores fundamentales del Derecho.

En estos tiempos revueltos, las facultades de Derecho tenemos la obligación de comprender este panorama, adelantarnos a las necesidades de la sociedad y del mercado profesional, y preparar a nuestros estudiantes para que puedan formar parte de este contexto tan intrincado y convertirse en piezas fundamentales de esta nueva abogacía.

Porque, además, el papel del abogado es más relevante que nunca; la sociedad necesita verdaderos “solucionadores de problemas”: profesionales que comprendan el complejo marco regulatorio, los diferentes intereses de las múltiples partes involucradas, que sepan acercar posturas alejadas, valorar los riesgos de una manera constructiva y que facilite soluciones, que entiendan el negocio y que sepan articular estrategias que funcionen también en el largo plazo.

**“EL PAPEL DEL ABOGADO ES
MÁS RELEVANTE QUE NUNCA;
LA SOCIEDAD NECESITA
VERDADEROS SOLUCIONADORES
DE PROBLEMAS”**

Es decir, necesitamos preparar a nuestros estudiantes para convertirse en verdaderos consejeros, aquellos en los que se confían las cuestiones más importantes, que sean capaces de brindar asesoramiento técnico y estratégico que permita a sus clientes alcanzar sus objetivos de distinta naturaleza.

Por ello, 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, la vocación de aprendizaje continuo, la capacidad de trabajar de manera generosa, eficaz y constructiva en equipos diversos y multidisciplinarios y la comprensión de otras disciplinas y, en particular, aquellas que dialogan de manera más estrecha con el Derecho. Esto se lleva a cabo de dos maneras: a través de módulos y programas que complementan los planes de estudio de Derecho, así como a través de metodologías docentes más prácticas y experienciales.

En IE University, el módulo de habilidades jurídicas comprende asignaturas como redacción jurídica, negociación, legal prompt engineering, habilidades procesales o habilidades transaccionales, y es una parte integral del programa. Por otro lado, experiencias como los moot court competitions, el método del caso, los trabajos en equipo, los proyectos de colaboración con despachos y empresas o la clínica jurídica, sacan al estudiante de su zona de confort y le ayudan a desarrollar estas competencias que creemos que son fundamentales para el desarrollo de una carrera profesional de éxito.

Además, y como no podría ser de otra manera, los despachos y asesorías jurídicas esperan de sus nuevas contrataciones perfiles que comprendan y se sepan manejar bien en los entornos digitales. Por un lado, que dominen las herramientas tecnológicas que les permitan ser más eficientes con los recursos y más precisos en sus valoraciones; y por otro lado, que entiendan y se interesen por los retos que se abren en el ámbito del Derecho digital. Es por ello que es fundamental introducir este tipo de contenidos en los estudios de Derecho.

Nos encontramos con un mercado laboral dinámico y competitivo. Se buscan perfiles técnicos pero que entiendan que el asesoramiento jurídico va mucho más allá de la comprensión de la norma. Se buscan juristas capaces de entender la realidad en su contexto y aportar soluciones de manera creativa y constructiva. Se buscan abogados comprometidos, con una clara voluntad de contribuir al éxito colectivo. Se buscan perfiles con capacidad de persuasión y motivación que puedan liderar equipos. Juristas capaces de construir relaciones sólidas con clientes y colegas, colaborar eficazmente en proyectos complejos y navegar con éxito en un entorno laboral en constante cambio.

En este panorama en constante transformación, las facultades de Derecho tenemos la responsabilidad de formar a los juristas del futuro: profesionales íntegros, innovadores, que sepan adaptarse al cambio y comprometidos con la Justicia y el bienestar social.

“NOS ENCONTRAMOS CON UN MERCADO LABORAL DINÁMICO Y COMPETITIVO. SE BUSCAN PERFILES TÉCNICOS PERO QUE ENTIENDAN QUE EL ASESORAMIENTO JURÍDICO VA MUCHO MÁS ALLÁ DE LA COMPRENSIÓN DE LA NORMA”

FORMANDO ABOGADOS EXCEPCIONALES PARA UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN



Natalia Font Gorgorió

Profesora de Esade Law School y directora académica en Esade del Grado en Derecho y Dobles Grados

La inteligencia artificial y la tecnología representan una revolución imparables que ha permeado todos los sectores, incluido el jurídico. Esta transformación nos obliga a reconsiderar cómo debemos formar a los futuros abogados para que destaquen en un entorno cada vez más complejo. Es evidente que los profesionales del derecho enfrentan situaciones nuevas y desconocidas, lo que requiere un constante reenfoque del sistema educativo para estar a la altura de los retos actuales. Ya no basta con tener un sólido nivel de inglés o una buena base de conocimientos jurídicos. Si bien son indispensables, no son suficientes para diferenciar a un abogado en el competitivo mercado.

En un mundo globalizado, lleno de desafíos, obstáculos, imprevistos y cambios acelerados, necesitamos abogados que puedan discernir ante el constante flujo de información, que sean creativos en la resolución de problemas, que se adapten fácilmente a los cambios, que mantengan el deseo constante de aprender para no quedarse obsoletos y que posean valores éticos. No solo deben ser buenos profesionales del derecho, sino también buenas personas.

El pensamiento crítico es hoy absolutamente fundamental para el jurista del mañana. Todos adquiriremos, tarde o temprano, los conocimientos necesarios para lidiar con las nuevas tecnologías, pero el avance tecnológico, aunque útil y necesario, no debe mermar el pensamiento crítico y el razonamiento jurídico. Por eso, la formación en derecho debe basarse en una metodología práctica y experiencial, potenciando la expresión escrita y oral, así como el análisis crítico para alcanzar conclusiones fundamentadas y adaptadas a las necesidades del cliente.

“LA MAYORÍA DE LOS SERES HUMANOS, SON COMO LAS HOJAS QUE CAEN DE LOS ÁRBOLES, QUE VUELAN Y REVOLOTEAN POR EL AIRE, VACILAN Y POR ÚLTIMO SE PRECIPITAN AL SUELO. OTROS, POR EL CONTRARIO, CASI SON COMO ESTRELLAS: SIGUEN UN CAMINO FIJO, NINGÚN VIENTO LES ALCANZA, PUES LLEVAN EN SU INTERIOR SU LEY Y SU META”

HERMAN HESSE, (SIDDHARTA, 1922)

Estas competencias, que parecen obvias y se presumen de cualquier abogado, corren el riesgo de quedar relegadas por el auge de la inteligencia artificial. Aunque este avance es positivo y útil, jamás podrá sustituir a un sólido pensamiento crítico.

Es crucial que los futuros abogados sepan analizar problemas conectados con la realidad. Una realidad que es internacional y que requiere proporcionar soluciones globales, entendiendo las particularidades de los distintos ordenamientos jurídicos. Por ello, tanto a nivel profesional como personal, la posibilidad que les ofrece Esade de tener experiencias internacionales en diversos países es una gran oportunidad académica. Estas experiencias permiten a los estudiantes abrirse al mundo, aprender de otros sistemas jurídicos y culturas, además de adquirir una formación enriquecedora para una carrera internacional.

Hoy en día, no cabe analizar los problemas jurídicos de forma aislada. Debemos enmarcarlos en un contexto socioeconómico y geopolítico, lo que requiere no solo ese componente internacional, sino también conocimientos en disciplinas económico-financieras que un grado en Derecho debe ofrecer. Estos conocimientos son decisivos para entender el negocio o actividad de un eventual cliente, siendo vital que el abogado, como persona de confianza, ofrezca un asesoramiento personalizado y global. Mantener esa confianza exige empatía y un interés genuino por conocer y entender el mundo empresarial y el sector en el que el cliente desarrolla su actividad.

El enfoque multidisciplinar es también indispensable. La especialización del abogado no debe impedirle adquirir los conocimientos necesarios para convertirse en un buen generalista. Solo así, considerando las implicaciones de todas las ramas jurídicas y los intereses del cliente, se puede lograr el mejor asesoramiento. Por eso, la metodología práctica, donde convergen problemas de distintas áreas del Derecho en un mismo caso, tal como sucede en la realidad, es necesaria para la formación integral del abogado, capacitándolo para abordar cualquier problemática desde una perspectiva holística.

Nuestra responsabilidad es formar a los estudiantes para que se conviertan en juristas excepcionales que, además de poseer excelencia académica, sean íntegros, resilientes, que desarrollen un pensamiento crítico sólido, posean habilidades transversales y una perspectiva global. En definitiva, abogados que sean como las “estrellas” de Herman Hesse en su obra *Siddharta*.

“NO CABE ANALIZAR LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DE FORMA AISLADA. DEBEMOS ENMARCARLOS EN UN CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y GEOPOLÍTICO”

“YA NO BASTA CON TENER UN SÓLIDO NIVEL DE INGLÉS O UNA BUENA BASE DE CONOCIMIENTOS JURÍDICOS. SI BIEN SON INDISPENSABLES, NO SON SUFICIENTES PARA DIFERENCIAR A UN ABOGADO”

¿QUÉ NOTA PONE RRHH A LOS JÚNIORS?

La cuarta edición del informe Universidades y Despachos incluye, un año más, una encuesta a los responsables de Recursos Humanos de las 17 firmas participantes en el estudio. En la misma, se incluyen preguntas sobre el grado de satisfacción de los bufetes respecto al nivel de formación y otras habilidades de los jóvenes abogados.

Las conclusiones de la encuesta ponen de relieve que los nuevos abogados priorizan un buen ambiente de trabajo, que el tipo de trabajo que hagan sea interesante y que la firma cuente con políticas de trabajo, flexibilidad y conciliación. Aunque un buen nivel de inglés sigue siendo indispensable para los bufetes, aumenta la demanda de abogados con buenas capacidades relacionales y de trabajo en equipo.

RESPUESTAS DE LOS RESPONSABLES DE RRHH: SE ESPECIFICA LA NOTA MEDIA Y CALIFICACIÓN MÁS REPETIDA

(I) ¿Cuál es su grado de satisfacción con los juniors que se han incorporado recientemente al despacho? (Puntuación del 1 al 5)

Nota media



Nota más repetida en las 17 respuestas

4 — (9 VECES) ●●●●●●●●●●

ENCUESTA

(II) ¿Cuál es su grado de satisfacción respecto de los siguientes conocimientos o habilidades? (Puntuación del 1 al 5)

1. Expediente académico



4 — (11 VECES) ●●●●●●●●●●●●

2. Buen nivel de inglés



4 — (10 VECES) ●●●●●●●●●●

3. Un segundo idioma extranjero



2 — (8 VECES) ●●●●●●●●

4. Expresión oral



4 — (9 VECES) ●●●●●●●●●

5. Expresión escrita



3 — (8 VECES) ●●●●●●●●

6. Experiencia en el extranjero



4 — (8 VECES) ●●●●●●●●

7. Prácticas en otros despachos o empresas



5 — (8 VECES) ●●●●●●●●

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



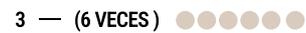
3 — (6 VECES) ●●●●●●

ENCUESTA

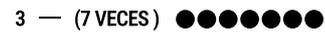
9. Preparación del proceso de selección



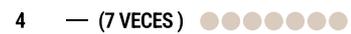
10. Otras habilidades: comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.



11. Comprensión del tipo de trabajo que se hace en un gran despacho



12. Conocimiento y habilidades relacionadas con la tecnología



ENCUESTA

(III) ¿En qué materias o conocimientos debería reforzarse la formación de las futuras promociones?
(Respuestas ordenadas por los encuestados del 1 al 10, dando 1 al menos relevante y 10 al más importante)

1. Otras habilidades: capacidad relacional, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.



10 — (6 VECES) ●●●●●●

2. Nivel de inglés



9 — (7 VECES) ●●●●●●●

3. Expediente académico / conocimiento del Derecho



10 — (6 VECES) ●●●●●●

4. Prácticas en otros despachos u empresas



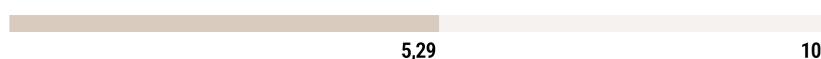
4 y 6 — (3 VECES) ●●●

5. Conocimiento y habilidades relacionadas con la tecnología



5 — (4 VECES) ●●●●

6. Comprensión del tipo de trabajo que se hace en un gran despacho



7 — (3 VECES) ●●●

7. Preparación adecuada del proceso de selección



3 — (6 VECES) ●●●●●●

8. Experiencia en el extranjero



2 — (5 VECES) ●●●●●

9. Participación en clínicas jurídicas, clubes de debate, etc.



3 — (5 VECES) ●●●●●

10. Un segundo idioma extranjero



1 — (7 VECES) ●●●●●●●

ENCUESTA

(IV) ¿Cuáles son las prioridades de esta generación de abogados a la hora de elegir despacho? (Respuestas ordenadas por los encuestados del 1 al 10, dando 1 al menos relevante y 10 al más importante)

1. Un entorno laboral atractivo y buen ambiente



10 — (8 VECES) ●●●●●●●●

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



6 — (6 VECES) ●●●●●●

3. Política de teletrabajo, flexibilidad, conciliación, etc.



4, 7 y 8 — (3 VECES) ●●●

4. Marca y reputación del despacho



7 y 10 — (3 VECES) ●●●

5. Retribución



6 — (6 VECES) ●●●●●●

6. Plan de carrera



3 — (5 VECES) ●●●●●

7. Formación continua



7 — (7 VECES) ●●●●●●●

8. Posibilidad de 'secondments' o experiencia internacional



3 — (4 VECES) ●●●●

9. Socio u profesionales con los que trabajarán



1 — (4 VECES) ●●●●

10. Diversidad, compromiso social, trabajo probono...



1 — (7 VECES) ●●●●●●●

ENCUESTA

(V) ¿Cuál es el nivel de rotación de este año respecto al de 2023? (Puntuación del 1 al 5)

1. Nivel de rotación



(VI) ¿Cuál considera que es la presión para revisar la escala salarial respecto del ejercicio pasado? (Puntuación del 1 al 5)

1. Nivel de presión



ENCUESTA

(VII). ¿Qué medidas priorizaría para mejorar la retención del talento en su despacho? (Respuestas ordenadas por los encuestados del 1 al 5, dando 1 al menos relevante y 5 al más importante)

1. Mejoras retributivas



2 — (6 VECES) ●●●●●●

2. Avances en políticas de teletrabajo, flexibilidad, conciliación, etc.



5 — (7 VECES) ●●●●●●●

3. Revisar el plan de carrera para adaptarlo a las expectativas de las nuevas generaciones



5 — (6 VECES) ●●●●●●

4. Avanzar en modelos individualizados de carrera para adaptarlo al profesional



2 y 4 — (5 VECES) ●●●●●

5. Otros beneficios sociales o laborales



1 — (11 VECES) ●●●●●●●●●●●

HABLAN LOS RESPONSABLES DE RRHH



Laura Elorza

Gerente responsable de Recursos Humanos

GARRIGUES

“Hoy en día, todos los abogados han de saber adaptarse a un entorno digital imparabile que evoluciona constantemente”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En Garrigues, valoramos el desarrollo profesional de nuestros profesionales y ofrecemos oportunidades para que puedan avanzar en su carrera. Nos enorgullece que más del 90% de nuestros socios hayan hecho carrera con nosotros, lo que refleja nuestro firme compromiso con el crecimiento interno. Además, contamos con un sistema de evaluación por competencias para ayudar a nuestros empleados a identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento. En definitiva, nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo en el que todos puedan crecer y desarrollarse profesionalmente.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Entendemos que atraer y mantener a los mejores profesionales es crucial para brindar el mejor servicio a nuestros clientes. Las nuevas generaciones buscan un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, donde puedan crecer y aprender de grandes profesionales en un entorno de excelencia. También buscan la oportunidad de participar en operaciones importantes, recibir formaciones innovadoras y tener la posibilidad de trabajar en destinos internacionales. Además, es importante para ellos que el despacho tenga un compromiso social y ofrezca flexibilidad para tener una carrera profesional exitosa y compatible con su proyecto de vida personal.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Efectivamente, es primordial que los profesionales posean sólidos conocimientos técnicos y buenos conocimientos de idiomas, pero, además, siempre buscamos que tengan capacidad de trabajo en equipo y dotes de liderazgo, habilidades de comunicación, pensamiento crítico y dominio de los recursos tecnológicos. Hoy en día, todos los abogados han de saber adaptarse a un entorno digital imparabile que evoluciona constantemente.

Para nosotros es fundamental que conozcan los nuevos modelos de negocio y que puedan dar respuestas prácticas a los clientes, adaptadas al ámbito en el que se desarrolla su actividad económica. Finalmente, pero no menos relevante, para nosotros es de suma importancia que todos los abogados de Garrigues trabajen respetando los valores éticos y profesionales y tengan capacidad para construir relaciones sólidas y de confianza con nuestros clientes.

Núria Martín

Directora de Recursos Humanos

CUATRECASAS

“Valoramos especialmente el trabajo en equipo, ya que establecer relaciones de colaboración positivas y mostrar generosidad en el entorno laboral es fundamental”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

La excelencia es un pilar de nuestra cultura, que se refleja tanto en el asesoramiento que prestamos a nuestros clientes como en el desarrollo profesional de nuestros equipos. Somos una firma internacional y multidisciplinaria, que brinda a los abogados la oportunidad de integrarse y formarse en equipos experimentados que son grandes referentes en su práctica. Esto permite a nuestros asociados participar en casos de gran calado jurídico e impacto global, enriqueciendo constantemente su experiencia y habilidades.

Ofrecemos atractivas opciones de carrera— nuestro *Programa Pro Abogacía internacional*, el *Programa Doctorado y Abogacía* o el *Premio Excelencia Jurídica*— con un denominador común: la búsqueda de la excelencia y la contribución de nuestros abogados a la ciencia jurídica. Todo ello, en un entorno de trabajo integrador, diverso, seguro e innovador. Además, nuestra organización por grupos de especialidad y sectores de actividad impulsa la especialización de nuestros equipos a la vez que fomenta una cultura de aprendizaje continuo y la colaboración entre expertos en otros ámbitos de especialización.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Nos preocupamos por conocer y trabajar para dar respuesta a las inquietudes de las nuevas generaciones, que, sobre todo, buscan un desarrollo profesional continuo en un entorno de trabajo desafiante dentro de una organización sólida, con valores éticos y sociales. Además, valoran tener flexibilidad para dedicarse a otras facetas importantes en su desarrollo integral como personas. Hemos establecido nuevos planes de formación y desarrollo que buscan reforzar conocimientos y desarrollar habilidades para un

crecimiento continuo, así como reconocer al mejor talento. También, trabajamos diariamente en la mejora de nuestras políticas de diversidad e inclusión para fomentar un ambiente de trabajo justo y respetuoso. Además, ofrecemos un paquete retributivo y unos beneficios competitivos, hemos implementado políticas de flexibilidad y conciliación, y programas que contribuyen a la salud y el bienestar de nuestros abogados. Por otro lado, nuestra apuesta por la innovación es clara e implementamos tecnologías disruptivas que mejoran el día a día de nuestros abogados y el servicio a nuestros clientes.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Consideramos imprescindibles otras habilidades y competencias que, junto con una excelente base jurídica y la capacidad de trabajar en entornos internacionales, nos ayuden a garantizar que nuestros profesionales, con formación y acompañamiento, puedan llegar a los más altos estándares de excelencia.

Valoramos especialmente el trabajo en equipo, ya que establecer relaciones de colaboración positivas y mostrar generosidad en el entorno laboral es fundamental. La capacidad de comunicación es clave, buscamos candidatos que puedan transmitir ideas y conocimientos con fluidez y adaptarse a diferentes interlocutores. La innovación y la proactividad son igualmente importantes, apreciamos a quienes aportan nuevas ideas y soluciones, así como demuestran iniciativa en su trabajo. Finalmente, la vocación y el compromiso con el proyecto son esenciales para asegurar un servicio al cliente de excelente calidad y contribuir al crecimiento y éxito continuo de la firma.

Estas cualidades son las que permiten que los nuevos profesionales se integren con éxito en nuestros equipos y brinden un asesoramiento jurídico de la más alta calidad.

Icíar Rodríguez Inciarte

Secretaria General

URÍA MENÉNDEZ

“Las nuevas generaciones buscan un buen ambiente de trabajo, formación de primer nivel, un entorno colaborativo donde primen el diálogo, la flexibilidad, la diversidad y la inclusión, y en el que puedan crecer a nivel personal y profesional”

Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

Uría Menéndez ofrece un plan de carrera claro, estructurado y basado en la meritocracia. El despacho apuesta por el talento joven que inicia su carrera en la firma, la mayoría con las prácticas del máster de acceso y todos con la realización en el primer año de dos rotaciones de seis meses en dos áreas de práctica.

Los abogados asisten a sesiones de formación adaptadas a cada etapa de su plan de carrera. El sistema profesional de Uría Menéndez se basa en el principio de *up or out* anual, salvo en casos excepcionales. El abogado puede llegar a la sociatura en unos once años, pasando por los distintos escalones del plan de carrera (graduado/abogado de primer año, asociado junior, asociado sénior, asociado principal). Algunos abogados pueden ser nombrados *counsel*s en lugar de socios. No todos llegan a la sociatura; no obstante, son grandes profesionales y estamos orgullosos de la huella que han dejado en Uría Menéndez.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Las nuevas generaciones buscan un buen ambiente de trabajo, formación de primer nivel, un entorno colaborativo donde primen el diálogo, la flexibilidad, la diversidad y la inclusión, y en el que puedan crecer a nivel personal y profesional. Para atraer a los mejores profesionales, Uría Menéndez ofrece una tutoría de la mano de un socio o *counsel* y un plan de carrera claro y definido con formación adaptada a cada una de sus etapas.



Además, proporciona buenas condiciones retributivas, oportunidades de colaborar con otros despachos internacionales, la posibilidad de desarrollar actividades académicas y de participar en proyectos solidarios y pro bono y en actividades de ocio y culturales.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Uría Menéndez apuesta por la diversidad y por jóvenes con talento y vocación que compartan los valores del despacho. Además de sólidos conocimientos jurídicos y de un buen nivel de inglés, los candidatos tienen que ser humildes, buenos jugadores de equipo, tener ganas de crecer y aportar, capacidad de adaptarse a los cambios y de innovar, interés por el entorno, ilusión por el ejercicio de la abogacía, vocación de servicio, competencias digitales y dominio de la comunicación oral y escrita.

Laura Asiain

Directora de Capital Humano

PWC TAX & LEGAL

“Nos interesan perfiles que tengan inquietud para aprender nuevas tecnologías y aplicarlas en el desarrollo de su profesión a soluciones innovadoras”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

Que todos no puedan o quieran llegar a la sociatura, no significa que no puedan alcanzar puestos de responsabilidad en el despacho, con todas las competencias y habilidades que ello implica, tanto en la carrera profesional como a través de carreras alternativas como especialistas en diferentes disciplinas. En PwC Tax & Legal nos enfocamos en brindar oportunidades y medios para adquirir una experiencia sólida y habilidades transferibles a posiciones en el despacho o en grandes empresas. Esto incluye la especialización en áreas específicas del derecho y del asesoramiento fiscal y la participación en proyectos multidisciplinarios e internacionales para obtener una perspectiva global. También valoramos la asunción de roles de liderazgo, la gestión de proyectos y la toma de decisiones estratégicas.

Valoramos la trayectoria y el crecimiento profesional dentro de la firma. Sabemos que esto es reconocido por el mercado y por nuestros profesionales, aportándoles una empleabilidad que crece con su experiencia en el despacho. Este año hemos lanzado un proyecto pionero en Europa, el programa *WorkAcademy*, a través del cual nuestros abogados y fiscalistas en sus primeros 5 años de experiencia certifican la formación que reciben y su experiencia en el despacho, a través de títulos de experto universitario que se agrupan en un master en el desempeño de la asesoría jurídica y fiscal.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Seguimos evolucionando en la oferta de valor del despacho, tanto para atraer a los mejores profesionales como para fidelizar a los que forman

parte de la firma. Las nuevas generaciones valoran especialmente los retos y oportunidades en el desarrollo de su trabajo, la formación no sólo académica sino la que les proporciona su experiencia en proyectos retadores junto a profesionales de referencia en sus disciplinas, y la posibilidad de realizar un trabajo significativo y con propósito. Todo esto sin olvidar un buen ambiente de trabajo durante la jornada laboral y la flexibilidad para poder conciliar su vida personal y profesional.

Así, en PwC Tax & Legal hemos potenciado nuestro enfoque en el desarrollo profesional y personal de los empleados. Ofrecemos programas de formación continua, oportunidades de crecimiento y promoción interna, así como la posibilidad de participar en proyectos desafiantes y de impacto social. También hemos creado espacios de diversidad e inclusión, donde los profesionales se sienten valorados y respetados, y momentos de ocio compartidos, donde se fomente la comunicación y la participación activa.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Existen otros aspectos que se valoran y que quizá no estén todavía desarrollados en los candidatos, pero que podemos percibir con potencial de desarrollo. La capacidad de adaptación y flexibilidad es fundamental. El entorno legal está en constante cambio, y es necesario que los profesionales se adapten rápidamente a nuevas regulaciones y situaciones. Un ejemplo es la aplicación de la tecnología a la práctica del derecho: nos interesan perfiles que tengan inquietud para aprender nuevas tecnologías y aplicarlas en el desarrollo de su profesión a soluciones innovadoras. También se valoran otras *soft skills*, como el trabajo en equipo, la habilidad para establecer relaciones interpersonales y la capacidad de liderazgo tanto de equipos como de proyectos.

Lucía Jaquotot

Responsable de Recursos Humanos

EY ABOGADOS

“Lo que realmente puede ser decisivo para una oferta de incorporación es el encaje del candidato con la cultura y los valores de la firma”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En EY Abogados siempre decimos que la carrera profesional se adapta a las ambiciones y habilidades de cada persona. Atendiendo a esas capacidades y aspiraciones, definimos una carrera profesional que no necesariamente tiene que acabar en convertirse en socio. Valoramos tanto a aquellos que buscan ser referentes técnicos o especialistas en alguna materia como a los que desean escalar a posiciones de liderazgo.

Nuestra carrera profesional es flexible, y permite a los profesionales decidir su futuro profesional en EY.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Las nuevas generaciones persiguen el crecimiento personal y profesional, por lo que las compañías deben de poder ofrecer la oportunidad de que sus profesionales cumplan sus propósitos. En EY Abogados somos conscientes de estas exigencias, por lo que seguimos trabajando para crear el mejor espacio de trabajo donde prime la flexibilidad, los planes de formación abarquen tanto conocimiento técnico como en *power skills* y cada profesional pueda definir su carrera.

Además, entendemos la importancia de la experiencia práctica desde el inicio, por lo que involucramos a nuestros abogados junior en proyectos significativos desde el primer día, ofrecemos la posibilidad de rotar entre diferentes áreas de práctica y fomentamos la movilidad internacional, lo que resulta especialmente atractivo para el talento joven que busca un entorno dinámico y oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Más allá de un buen expediente académico, máster e idiomas, en EY Abogados buscamos profesionales que encarnen nuestros valores. Durante el proceso de selección nos centramos en identificar candidatos que demuestren integridad, respeto, espíritu de trabajo en equipo, proactividad, entusiasmo y ética profesional. Son aspectos esenciales para nosotros, ya que creemos que la formación es solo el punto de partida.

Todos los estudiantes vienen con un bagaje académico excelente, pero lo que realmente puede ser decisivo para una oferta de incorporación es el encaje del candidato con la cultura y los valores de EY Abogados.

Beatriz Hernández

Responsable de Talento

DELOITTE LEGAL

“Nuestro foco pasa por formar a nuestros profesionales sobre la base del liderazgo, lo que les permita generar un impacto positivo en nuestros clientes y resolver sus retos más complejos”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En Deloitte Legal ofrecemos un proyecto en el que tienen cabida distintos perfiles profesionales fruto de nuestra elevada especialización tanto técnica como sectorial e industrial. Esto nos permite brindar una carrera versátil, adaptada a cada profesional, que sea ilusionante y les posibilite tener una visión de 360° de los asuntos en los que trabaja cada persona en el día a día, gracias a la interacción y trabajo en equipo con las distintas divisiones que componen nuestra firma como pueden ser consultoría, riesgos o estrategia.

Asimismo, en el despacho alentamos a las personas a tomar las riendas de su carrera profesional sobre la base de que no contamos con un único itinerario profesional. Las oportunidades de aprendizaje, desarrollo y movilidad (internacional, interna o por proyectos) son muy amplias y abarcan múltiples opciones para la persona que entra a formar parte de nuestra organización.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

El principal activo con el que contamos es nuestro talento, por lo que de forma recurrente actualizamos nuestra propuesta de valor y planteamos qué medidas o proyectos podemos poner en marcha para atraer y contar con los mejores profesionales.

De un tiempo a esta parte hemos implementado un modelo de trabajo híbrido que se asienta sobre tres pilares fundamentales: en primer lugar, la flexibilidad, de forma que convivan la conciliación personal-profesional; en segundo, el firme compromiso de

combinar dicha flexibilidad con las necesidades de nuestros clientes y, en tercer lugar, una comunicación fluida y multidireccional para ser capaces de comprender qué demandan y qué esperan los profesionales de nuestra organización.

Por otro lado, creemos que las nuevas generaciones esperan de un despacho de abogados que sea pionero en materia de tecnología, innovación o digitalización, y que dote a sus profesionales de herramientas para poder abrazar dichos ámbitos. Por este motivo, hemos desarrollado *DLegal Academy Tech*, un programa formativo destinado a impulsar y fortalecer el conocimiento tecnológico entre los nuevos perfiles que entran a formar parte de Deloitte Legal. Este programa, de 6 meses de rotación, permite a los estudiantes de formaciones en Derecho, ADE y Business Analytics analizar cómo se aplica todo lo aprendido a lo largo de su formación universitaria en la práctica diaria de un despacho de abogados.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Nuestro foco pasa por formar a nuestros profesionales sobre la base del liderazgo, lo que les permita generar un impacto positivo en nuestros clientes y resolver sus retos más complejos. Además, dicho liderazgo también cobra especial relevancia a la hora de desarrollar equipos, siempre dentro de una cultura en la que se vean reflejados nuestros valores, estimulando la colaboración, integridad y el compromiso con la sociedad.

Así, tener inquietud por aprender y desarrollar capacidades distintas a las adquiridas durante el periodo universitario, por conocer cómo se trabaja en otras partes del mundo, con una visión amplia y constructiva, son aspectos que creemos fundamentales para construir y desarrollar la carrera de todo profesional.

Eva Delgado

Responsable de Recursos Humanos

PÉREZ-LLORCA

“Para las nuevas generaciones el salario no lo es todo y el sector ha entendido que debía incorporar beneficios en temas de bienestar y flexibilidad, algo que los jóvenes profesionales valoran mucho y agradecen”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

El crecimiento profesional que se tiene en los despachos de abogados está muy pautado y es exponencial si se compara con otros sectores, pero requiere cierta reciprocidad en cuanto a desarrollo de negocio o calidad técnica se refiere. Lo más habitual es llegar a sociatura con entre 9 a 15 años de experiencia.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

El sector legal está continuamente a la vanguardia para mantener su atractivo. Principalmente se pone el foco en lo económico, ofreciendo salarios competitivos a los recién titulados en derecho. Todos los años revisamos para asegurar que no nos quedamos atrás.

Sin embargo, para las nuevas generaciones el salario no lo es todo y el sector ha entendido que debía incorporar beneficios en temas de bienestar y flexibilidad, algo que los jóvenes profesionales valoran mucho y agradecen. El reto está en encontrar y buscar el equilibrio entre una mayor flexibilidad y las necesidades de los clientes, el aprendizaje a través de la práctica. Nos gusta la flexibilidad responsable.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

En nuestro caso nunca hemos tenido nota de corte y hemos valorado los perfiles en su conjunto más allá de una puntuación académica, pero buscamos un expediente académico y un currículum sólidos.

Valoramos la motivación por crecer, por aprender y por ser mejores cada día; eso es signo de excelencia y buscamos candidatos y candidatas que aspiren a eso.

Estefanía Caballero

Responsable de Recursos Humanos

KPMG ABOGADOS

“Valoramos muchísimo lo que se conoce como *soft skills*; trabajo en equipo, indispensable en nuestro negocio, la creatividad, la persuasión y actualmente cada vez más, una buena gestión del tiempo”



¿Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En KPMG sabemos que la carrera profesional es muy importante para el desarrollo, motivación y fidelización de nuestros equipos. Y en ese sentido, somos lo suficientemente flexibles para que convivan la carrera tradicional, que llevaría, en principio, a ser socio/a de la firma con otro tipo de carreras que se adaptan a las preferencias y objetivos consensuados entre la firma y nuestros profesionales. La confluencia de diferentes generaciones, sus expectativas de carrera, y las áreas y focos de servicio, nos llevan a intentar individualizar la gestión de carrera para adaptarla a todas las realidades que conviven en el despacho.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Las nuevas generaciones de profesionales que se han formado y desarrollado en un contexto de cambio y transformación tienen unas expectativas y unas necesidades distintas a las de las generaciones anteriores. Es por esto que nuestra firma ha ido evolucionando para poder atraer y fidelizar a los mejores. Los profesionales jóvenes buscan un equilibrio entre su vida profesional y su vida personal, lo que implica una mayor flexibilidad, mayor autonomía y atención a su salud física y mental. Buscan motivación, necesitan sentirse valorados y reconocidos por su trabajo y esfuerzo, lo que nos hace seguir trabajando y mejorando nuestra comunicación y *feedback*. Nos piden una mayor participación, implicación y proyección en los proyectos en los que colaboran.

Medimos y valoramos estas expectativas y necesidades regularmente y con *feedback* casi individual. Eso nos permite construir, valorar y pulir nuestra propuesta en materia de bienestar para poner a

su disposición una oferta lo más relevante posible, atractiva y adaptada a cada profesional de la firma.

Valoran muy positivamente que impulsemos políticas de diversidad. Quieren trabajar en un entorno plural e inclusivo que garantice igualdad de oportunidades y trato para todos los profesionales.

La formación sigue siendo un pilar para seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente lo que implica una mayor inversión en su desarrollo y capacitación y, por supuesto, las nuevas generaciones necesitan sentirse parte de algo más grande. Buscan un propósito. Nuestros profesionales más jóvenes quieren pertenecer a una firma en el que el proyecto tenga sentido y aporte valor a la sociedad lo que nos exige tener una mayor coherencia y alineación entre nuestros valores, nuestra misión y visión de despacho.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Trabajamos y damos servicio a clientes y compañías de primer nivel, lo que supone un privilegio y a la vez un reto que implica asegurarnos que quienes se incorporan a KPMG Abogados sean conscientes de la responsabilidad que esto genera. Eso se traduce en que los profesionales que pasan por el despacho multiplican su empleabilidad en el mercado por la experiencia, rigurosidad y capacidades que desarrollan.

La formación académica es esencial y fundamental, si no se tiene, no serán capaces de desarrollar el trabajo técnico del día a día. Es la condición necesaria pero no la suficiente. Valoramos muchísimo lo que se conoce como *soft skills*; trabajo en equipo, indispensable en nuestro negocio, la creatividad, la persuasión y actualmente cada vez más, una buena gestión del tiempo. Hoy es necesario contar con personas que tengan pensamiento crítico y capacidad de esfuerzo y como no, perfiles con componente tecnológico e innovador.

Ares García-Cueto y Lilly Hristova

Responsables de Recursos
Humanos de Barcelona y Madrid

BAKER MCKENZIE

“Valoramos habilidades y competencias adicionales en los candidatos: motivación, iniciativa, trabajo en equipo...”

Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

Pertener a una firma verdaderamente global como Baker McKenzie permite adoptar *best practices* de otras oficinas como parte de nuestras propias políticas.

Dentro de ellas está el contar con un plan de carrera profesional paralelo al sistema tradicional, con origen en nuestras oficinas de Estado Unidos, que desde hace muchos años (pioneros en España) tenemos implantado en nuestras oficinas.

Paralegals, professional support lawyers, counsels, of counsels... son algunas de las figuras más allá de las tradicionales que permiten contar con profesionales de gran valía y talento con un rol de gran importancia para clientes y también a nivel interno.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Dentro de la abogacía internacional de los negocios, el proyecto y la remuneración siguen siendo las dos grandes piezas fundamentales para la atracción de perfiles interesantes. Por ello, nuestra estructura retributiva se adapta periódicamente a la situación de nuestro mercado.

Sin embargo, las nuevas generaciones no se conforman con estas dos piezas sino que demandan cambios en la manera tradicional de trabajar, más allá del proyecto y del paquete retributivo:

- Trabajar en un entorno internacional, diverso e incluso que es sin duda uno de los factores que más valoran nuestros candidatos y abogados.
- Involucración en asuntos complejos y retadores con clientes nacionales e internacionales.
- Las oportunidades de movilidad real entre oficinas que surgen continuamente.



- Las oportunidades de asesoramiento por proyectos en casa del cliente, entendiendo mejor su negocio y necesidades.
- El paquete de formación técnica y de *soft skills*, las de *team building* y las lúdicas que se organizan durante el año para todo el personal.
- Nuestro sistema de *feedback* continuado tanto por parte de los responsables de departamento como del equipo de Recursos Humanos.
- Nuestras políticas de flexibilidad, que incluyen teletrabajo, reducciones de jornada y periodos sabáticos...

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

La excelencia académica del candidato y un alto nivel de inglés, son premisas indispensables con los que nuestros candidatos deben contar. Sin embargo, ambas premisas ya no resultan suficientes. Valoramos habilidades y competencias adicionales en los candidatos como las siguientes: motivación, iniciativa, proactividad, trabajo en equipo, capacidad de dar soluciones creativas a los problemas que se les plantea durante el proceso de selección, su enfoque práctico del ejercicio de la abogacía de los negocios y, por supuesto, su interés por trabajar en entornos cambiantes, exigentes y globales en los que vivimos.

Además, contar con prácticas jurídicas profesionales previas nos ayuda a priorizar determinados perfiles. También valoramos aspectos diferenciadores como por ejemplo estancias internacionales también aportan un plus al candidato. Ahí aprenden a trabajar en entornos diferentes mejorando sus habilidades de comunicación, de adaptación a nuevas culturas y metodología de trabajo.

Por último, las actividades adicionales a las académicas nos ayudan a conocer en mayor profundidad a los candidatos en su dimensión humana lo cual es también interesante. Nos referimos a voluntariado y aficiones, entre otros.

Cristina Santos

Responsable de Recursos
Humanos

GÓMEZ-ACEBO & POMBO

“Al igual que para nuestros candidatos es importante el ambiente de trabajo, para nosotros también lo es identificar a aquellos que vayan a encajar en nuestros valores y cultura de firma”.



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

Nuestro sistema de carrera está basado en promociones año a año que implican un cambio de categoría que es transparente para todos nuestros profesionales y está fundamentado en la meritocracia. Para posibilitar que desarrollen su carrera en el despacho, ofrecemos además a todos nuestros profesionales un aprendizaje que es único, tanto a nivel técnico como en habilidades. Además, ofrecemos un entorno competitivo y exigente, pero sano, en el que pueden participar en operaciones de primer nivel y formaciones adecuadas para sus años de experiencia (la formación no sólo está enfocada a los perfiles más junior, sino que intentamos que la formación acompañe durante todos los años de carrera). Eso permite, y es nuestro objetivo, que aquellos que tengan realmente la voluntad y compromiso de culminar profesionalmente su carrera en GA_P, lleguen a hacerlo.

Aun siendo un despacho grande tenemos un tamaño que nos permite tomar decisiones de carrera muy personalizadas, adaptadas a las necesidades y situaciones concretas de nuestros profesionales.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Durante este último proceso de selección nos ha llamado la atención que las nuevas generaciones vuelven a hacer mucho hincapié en el ambiente de trabajo. Siempre había sido algo interesante para ellos, pero este año hemos detectado que gran parte de ellos se inclinaban a un despacho u otro en función del ambiente de trabajo. Del mismo modo, los temas sociales y la cultura pro bono es algo que demandan las nuevas generaciones y algo que claramente tienen muy en cuenta a la hora de tomar decisiones.

Durante los dos o tres años posteriores a la pandemia se interesaban mucho por el teletrabajo y las políticas de los despachos en este sentido, pero este año se ha vuelto a la época anterior a la pandemia y ya no están tan interesados por estos temas.

El tipo de operaciones, el plan de formación y otras experiencias que pueda ofrecer el despacho también son áreas en las que los candidatos muestran mucho interés.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Además de lo mencionado, valoramos que los candidatos estén orientados a la abogacía de los negocios y en concreto a los despachos de abogados. Al tratarse de una profesión vocacional, queremos que nuestros candidatos quieran y conozcan el sector. Del mismo modo, cualidades como la proactividad, la excelencia, la innovación y el trabajo en equipo son claves para elegir uno u otro candidato.

Al igual que para nuestros candidatos es importante el ambiente de trabajo, para nosotros también lo es identificar a aquellos que vayan a encajar en nuestros valores y cultura de firma. Nos encanta que se genere el concepto de promoción (entendido como todos los profesionales que entran en el despacho en el mismo año), dado que tenemos comprobado que las promociones que trabajan juntas y se llevan bien, generan un impacto muy positivo dentro del despacho, siendo motor en muchas ocasiones de nuevas iniciativas dentro de la firma.

Sonsoles García Pérez-Roldán

Responsable de Selección

CLIFFORD CHANCE

“Valoramos una serie de competencias y experiencias adicionales como la capacidad de análisis y resolución de problemas, el compromiso y la motivación, la flexibilidad y adaptabilidad”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

La trayectoria profesional en Clifford Chance está diseñada para ofrecer una progresión estructurada y diferentes vías de desarrollo. Tras adquirir una experiencia significativa, los abogados pueden promocionar al rol de *counsel* como paso previo a la sociatura. También existe el rol de *senior European counsel*, permitiendo a los profesionales ejercer su expertise legal con un enfoque distinto.

Paralelamente, la firma mantiene un compromiso con la movilidad interna y el desarrollo de sus profesionales. Por ello, cuando surge una oportunidad local, regional o global en la firma, el puesto se anuncia internamente, brindando la posibilidad a aquellos interesados en continuar su evolución dentro de Clifford Chance.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Las nuevas generaciones valoran las oportunidades que les permitan un desarrollo profesional constante y el acceso a formación continua. Asimismo, muestran un interés particular por la posibilidad de ejercer su profesión en distintas jurisdicciones y de involucrarse en casos de índole internacional.

Valoran la flexibilidad laboral, incluyendo la opción de trabajar de manera remota y la flexibilidad horaria, lo que les permite un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional.

Además, esta generación muestra un firme compromiso con la responsabilidad social corporativa, prefiriendo entornos laborales que se caractericen por su diversidad y que fomenten un sentido de comunidad. Buscan flexibilidad en su lugar de trabajo y valoran que sus ideas sean no solo escuchadas, sino también consideradas y respetadas.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Aunque sigue siendo muy importante tener un sólido expediente académico y un buen nivel de inglés, también valoramos una serie de competencias y experiencias adicionales como la capacidad de análisis y resolución de problemas, el compromiso y la motivación, la flexibilidad y adaptabilidad y la capacidad de trabajar en equipo y de comunicarse eficazmente.

Además, es importante que aporten una ética de trabajo sólida que enriquezca la práctica y la cultura de la firma.

Adela García de Tuñón

Responsable de Recursos
Humanos

LINKLATERS

“Buscamos abogados que, con compromiso, inteligencia, bien humor e integridad, quieran enfrentarse a desafíos complejos y tengan la capacidad de adaptarse a un entorno profesional muy dinámico, retador y exigente”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma

Con matices, el modelo *up or out* sigue presente en muchos despachos, según su estrategia y objetivos. Por eso, en líneas generales, es más realista afirmar que los despachos tienen el objetivo de contar a largo plazo con los profesionales más valiosos para la organización según sus planes estratégicos y que por lo tanto, trabajan con herramientas varias para intentar que desarrollen su carrera en el despacho, adaptándose en la medida de lo posible a capacidades y aspiraciones individuales.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Para nosotros es clave ser competitivos y atractivos para las nuevas generaciones. Trabajamos con intensidad en la atracción y selección del talento, procurando ir siempre un paso por delante. Nuestra estrategia para atraer a profesionales con alto potencial se centra en ofrecer retos y oportunidades en un entorno de alto rendimiento.

Si hablamos de las ofertas de los estudiantes de master de acceso, creo que las ofertas han ido evolucionando sobre todo en términos de remuneración, posibilidades de continuidad y otras cuestiones cómo flexibilidad o trabajo en remoto. Respecto a lo que piden las nuevas generaciones, lo que puedo compartir es lo que nos dicen en los talleres, sesiones, entrevistas los estudiantes que tienen interés por el sector jurídico.... Y es buen ambiente, poder meterse de lleno en los asuntos y operaciones, flexibilidad, retribución competitiva.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Son muchos los aspectos que valoramos, pues buscamos perfiles muy completos y podría enumerar muchas y muy variadas cualidades. Los resumiría en: buscamos abogados que, con compromiso, inteligencia, bien humor e integridad, quieran enfrentarse a desafíos complejos y tengan la capacidad de adaptarse a un entorno profesional muy dinámico, retador y exigente en el que disfrutaran de múltiples oportunidades de desarrollo.

Cristina Prados

Directora de Recursos Humanos

A&O SHEARMAN

“La experiencia práctica es un factor diferenciador importante, ya que los candidatos con experiencia muestran una madurez mayor para trabajar en un entorno empresarial”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En A&O Shearman entendemos que las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional son un pilar fundamental para nuestro equipo. Contamos con programas de acompañamiento que se adaptan a los distintos hitos de la carrera y a las inquietudes, intereses y aspiraciones de nuestros profesionales. Nuestro modelo de carrera es flexible, exigiendo siempre, para el acceso a puestos de alta responsabilidad, compromiso, ilusión, valores compartidos y, por supuesto, excelencia técnica, altas habilidades de comunicación, liderazgo humano y fuerte capacidad de desarrollo de negocio.

Fomentamos y apoyamos la formación continua, tanto interna como externa, y adaptamos las carreras a las necesidades cambiantes de nuestros profesionales, del negocio y del mercado. Promovemos el equilibrio entre la vida laboral y personal y nos esforzamos por crear un entorno donde cada uno pueda ser la mejor versión de sí mismo y alcanzar su máximo potencial, contribuyendo así al éxito del despacho, reforzando y enriqueciendo nuestra cultura.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

El mercado legal es cada más competitivo, lo que nos obliga a diferenciarnos también a la hora de captar talento. Aunque la compensación económica sigue siendo un factor importante, las nuevas generaciones valoran otros aspectos como la cultura de la firma como elemento diferenciador.

Factores como las oportunidades de movilidad internacional, participar desde el primer día en asuntos

de relevancia en el mercado y la tecnología como parte del ADN de la firma, resultan de gran atractivo para los jóvenes.

En este contexto, A&O Shearman ha puesto un gran énfasis en el desarrollo profesional a través de programas de *mentoring* y acceso a formación continua de carácter internacional. Desde un punto de vista de la oferta económica, hemos establecido políticas de retribución variable atractivas que permitan recompensar contribuciones extraordinarias.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Además de un buen expediente académico, máster e idiomas, las firmas también valoramos otros aspectos en los candidatos. Las habilidades de comunicación y de negociación, así como la capacidad de trabajar en equipo son cruciales. La experiencia práctica es un factor diferenciador importante, ya que los candidatos con experiencia muestran una madurez mayor para trabajar en un entorno empresarial, con una capacidad destacada para la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos durante sus estudios universitarios.

Además, la pasión por el derecho, la ambición de crecer dentro de la firma y el compromiso con los valores son aspectos altamente valorados. La adaptabilidad es esencial en un entorno legal en constante cambio, donde la capacidad para aprender y evolucionar rápidamente es clave.

Por último, las actividades fuera del ámbito académico, como el voluntariado, el interés por el deporte o cualquier otra pasión, también son importantes ya que suele indicar habilidades de liderazgo, energía y entusiasmo. Características fundamentales para desarrollar con éxito la carrera en A&O Shearman.

Loreto de Blas

Responsable de Recursos Humanos

HOGAN LOVELLS

“El sector legal ha evolucionado muy rápido en estos últimos años y es evidente que, desde hace tiempo, no basta con un atractiva retribución para atraer a los mejores candidatos”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

Uno de los aspectos que se diferencian entre las distintas firmas legales es la existencia de un atractivo plan de carrera para cada uno de los profesionales que forman parte de la firma. Cada vez nos encontramos en los procesos de incorporación para abogados júnior, más preguntas sobre el plan que se ofrece a corto y medio plazo para sus profesionales. Diseñar y ofrecer un plan de carrera realista y claro es lo que va a diferenciar frente a otras firmas y que sin duda va a ayudar a retener el talento fomentando un sentimiento de pertenencia y una motivación a lo largo de su carrera.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

El sector legal ha evolucionado muy rápido en estos últimos años y es evidente que, desde hace tiempo, no basta con un atractiva retribución para atraer a los mejores candidatos.

Las nuevas generaciones exigen más flexibilidad, la posibilidad de hacer un *secondment* o estancia en el extranjero y un plan de formación atractivo que acompañen a su carrera profesional. Nos encontramos desde hace ya varios años con un mercado cada vez más competitivo por la atracción del talento en todas las etapas de la carrera profesional y saber diferenciarse va a ser clave en un mercado legal cada vez más exigente.

Durante el proceso de selección, cada vez nos encontramos con más preguntas enfocadas a la flexibilidad y posibilidad de trabajar en el extranjero, por lo tanto son cuestiones que valoran de una manera muy positiva las nuevas generaciones.

En ese sentido el despacho cuenta con un política de teletrabajo que se implantó hace unos de años donde se puede trabajar en remoto dos días a la semana y un programa HL Passport que te permite trabajar durante tres meses en cualquiera de las oficinas internacionales de Hogan Lovells.

Hay que tener en cuenta que los estudiantes de derecho están recibiendo ofertas de los grandes despachos en una fase cada vez más temprana por lo que nos obliga a seguir mejorando nuestra propuesta de valor para seguir posicionándonos como unos de los despachos más atractivos en el mercado español.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Nuestros procesos están cada vez más orientados a la atracción del talento. Todos los años incorporamos talento joven en nuestra organización y además de los aspectos comentados, es importante que el candidato tenga unas habilidades y competencias necesarias tales como capacidad de trabajar en equipo, adaptación a nuevos entornos multidisciplinarios, habilidades comunicativas y la búsqueda continua de la excelencia

Durante las fases del proceso de selección se puede identificar si el candidato encaja con el equipo y en la cultura del despacho que en definitiva es clave para que el candidato pueda adaptarse y crecer dentro de la firma.

En Hogan Lovells buscamos personas creativas, innovadoras y que se sepan adaptar a entornos cambiantes y que disfruten, sin duda, de la profesión. Valoramos de una manera muy positiva candidatos que hayan mostrado inquietud por realizar otras actividades tales como unas prácticas profesionales, experiencias internacionales y voluntariados durante sus estudios universitarios.

Carolina Banegas

Responsable de Recursos
Humanos

HERBERT SMITH FREEHILLS

“Buscamos abogados con buen fondo personal, trabajadores en equipo con visión de negocio y un alto sentido del compromiso y la responsabilidad”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En Herbert Smith Freehills a partir de cierta experiencia las carreras se gestionan a medida y, por lo tanto, hay cabida para diferentes trayectorias. En particular, dentro de nuestra nueva *Employee Value Proposition (EVP) Life@HSF* quedan claramente contempladas las carreras que no siguen el camino tradicional.

Nuestra evaluación es continua y nuestros socios tienen buenas conversaciones de carrera con los asociados. Esto permite que la comunicación fluya en ambas direcciones y que los abogados sepan qué tienen que hacer para continuar mejorando y alcanzar sus ambiciones.

Cuando un abogado levanta la mano y demuestra su interés en alcanzar un puesto de responsabilidad como puede ser el de socio, el despacho pone en marcha la maquinaria poniendo todos los medios y recursos a su disposición para que esto sea posible, pero no deja de ser un reto que está en manos del profesional alcanzar.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

A las nuevas generaciones creo que se las ha estigmatizado injustamente como hedonistas y caprichosas y yo lo que veo en nuestros becarios es muchísima ilusión y actitud.

Los que han llegado hasta aquí se han esforzado muchísimo y buscan una carrera a largo plazo llena de retos y oportunidades, en la que siempre estarán acompañados por compañeros, socios y la propia firma. Lo demás es accesorio, porque es una profesión muy bien retribuida y cuidada.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

La abogacía es una profesión muy técnica que, al inicio, requiere una sólida base sobre la que ir consolidando los conocimientos a lo largo de toda la carrera. De ahí que el expediente cobre importancia, sin ser definitivo en nuestro caso.

En el despacho ponemos mucho mimo al proceso de selección porque buscamos algo más allá de lo que se ve en un CV, por eso en él se involucran muchas personas. Buscamos abogados con buen fondo personal, trabajadores en equipo con visión de negocio y un alto sentido del compromiso y la responsabilidad. También es importante entender su visión de la abogacía y la motivación detrás del candidato y, sobre todo, que entienda nuestro proyecto.

Nerea de Antonio

Responsable de Recursos
Humanos

FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER

“Para nosotros es muy importante conocerla a lo largo del proceso y saber que va a estar a gusto con nosotros, a encajar en el equipo y dar lo mejor de sí durante su carrera profesional en el despacho”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En Freshfields Bruckhaus Deringer reclutamos jóvenes abogados con vistas a que puedan desarrollar su carrera profesional con nosotros. Somos muy selectivos e incorporamos a un número muy reducido de abogados, por los cuales apostamos desde el primer momento para que se queden con nosotros y hagan carrera en el despacho. Nuestro plan de carrera va acompañado de un plan de formación que contribuye al desarrollo de las competencias de nuestros abogados. Contamos con varios cursos *ad hoc*, una plataforma online con una amplia oferta de cursos así como acceso a LinkedIn Learning. Durante el primer año en el despacho, los jóvenes abogados realizan un curso práctico de formación con la finalidad de entender el trabajo en las distintas áreas de práctica que tenemos (Global Transactions, Corporate, Finance y Real Estate, Procesal, Competencia, Fiscal y Laboral).

Este amplio plan de formación responde a los diferentes momentos de la carrera del abogado, el cual progresa en función de su desempeño. Ayudamos al abogado a dar lo mejor de sí mismo a través de la evaluación continua, además de las sesiones personalizadas con sus superiores una vez al año.

En consonancia con lo que ocurre en el conjunto del mercado español, es cierto que las carreras se han alargado. No obstante, en Freshfields todo el mundo tiene la oportunidad de llegar a un puesto de responsabilidad como serían las categorías de asociado sénior, *counsel* o socio.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

En Freshfields estamos abiertos al cambio y esto se refleja en las diferentes medidas y formas de trabajar que hemos ido adoptando en el tiempo para alinearnos a aquello que reclaman los estudiantes y abogados:

- Un entorno de trabajo inclusivo, en el que todo el mundo pueda desarrollar su máximo potencial y se sienta cómodo trabajando.
- Nuestro compromiso con la sostenibilidad, la comunidad en la que vivimos y el medio ambiente.
- Mayor flexibilidad a la hora de trabajar, lo que permite una mejor conciliación de la vida personal y profesional.
- Adaptando las distintas áreas del despacho a los avances tecnológicos e implementando herramientas informáticas que nos permitan ser más eficientes.

Partiendo de la base de una retribución que se encuentra en los máximos de lo que ofrece el mercado legal español, una interesante carrera profesional en uno de los Despachos Internacionales líderes a nivel mundial, donde puedes aprender de los mejores profesionales, trabajando en grandes operaciones y con un ambiente de trabajo óptimo, diría que Freshfields Bruckhaus Deringer resulta muy atractivo para los profesionales del Derecho.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Para poder incorporarse a un despacho Internacional líder como es Freshfields Bruckhaus Deringer, si bien es cierto que deben cumplir ciertos requisitos de base, como tener un buen expediente académico, interés por el derecho, por el mundo de los negocios y que le gusten los retos además de un muy buen nivel de inglés, lo que más valoramos en nuestro proceso de selección es a la persona. Para nosotros es muy importante conocerla a lo largo del proceso y saber que va a estar a gusto con nosotros, a encajar en el equipo y dar lo mejor de sí durante su carrera profesional en el despacho.

Natalia Cabeza

Responsable de Recursos Humanos

LATHAM & WATKINS

“Cada vez damos más importancia a la fluidez con herramientas tecnológicas y plataformas de búsquedas jurídicas, incluyendo inteligencia artificial”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En Latham & Watkins, la progresión está basada en la meritocracia y en la contribución de cada abogado al bien común y a la cultura de la firma. Todas las promociones las decide un comité mundial para garantizar la máxima transparencia y equidad. El comité hace un seguimiento muy exhaustivo de cada uno de los abogados a lo largo de su carrera para gestionar sus expectativas y comunicar con claridad lo que se espera de ellos en cada etapa, de manera que no haya sorpresas.

Por otro lado, cada vez ofrecemos más opciones para profesionales que por diversos motivos no quieren seguir el camino a la sociatura. Figuras como los *legal project managers*, los *knowledge lawyers* o los *paralegals*, son perfiles con mucha demanda que requieren formación jurídica pero en los que también se valoran otro tipo de habilidades.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Las nuevas generaciones tienen un conocimiento cada vez más sofisticado de la propuesta de valor que les puede ofrecer cada despacho, mucho más allá de la retribución y las áreas de práctica. Les interesan otros aspectos intangibles como el tipo de clientes y operaciones, la posibilidad de trabajar directamente con los socios o con otras jurisdicciones y sentir que están involucrados en todo el ciclo de un asunto u operación.

Para adaptarnos a esta evolución, estamos en un proceso de mejora constante de nuestro plan de formación, incorporando sesiones cada vez más prácticas donde los abogados comparten sus operaciones más innovadoras, así como talleres de *soft skills*. También supervisamos muy de cerca la asignación de los abogados junior para que, en la medida de lo posible, estén expuestos a distintos tipos de asuntos y tengan la oportunidad de trabajar con varios equipos.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

Buscamos jóvenes con capacidad de pensamiento crítico y analítico, que sepan analizar información compleja, identificar problemas y proponer soluciones adaptadas. También valoramos su compromiso con la firma y con su propio desarrollo profesional, es decir, que muestren un interés genuino en crecer dentro de la organización. Otro aspecto fundamental para nosotros es la adaptabilidad y el aprendizaje continuo: la normativa y los clientes están en constante evolución, por lo que la capacidad de adaptarse a nuevos retos y actualizarse de manera permanente es esencial.

Además, cada vez damos más importancia a la fluidez con herramientas tecnológicas y plataformas de búsquedas jurídicas, incluyendo inteligencia artificial.

El Confidencial