

RECURSOS HUMANOS



LETICIA DE LAIGLESIA
Asociada sénior en Signium

“Capaces de generar negocio por sí mismos”

“Los requisitos y habilidades necesarios para que un abogado triunfe en su despacho han ido variando de acuerdo a la rápida evolución que ha vivido el sector en los últimos tiempos. En la actualidad ya no basta con tener un expediente académico impecable, sino que se hacen necesarias otras aptitudes, entre las que cabe destacar el dominio de las nuevas tecnologías, del inglés y, sobre todo, de las habilidades sociales, pues el ejercicio profesional actualmente demanda abogados que sean, a medio plazo, capaces de generar negocio por sí mismos.

El abogado técnicamente brillante pero carente de dotes comerciales ya no se demanda salvo en contadas ocasiones. Normalmente, ya en los procesos de selección de abogados júnior, se evalúa si cuentan o no con esas capacidades, que un día habrán de convertirse en una labor de ventas, pues al fin y al cabo tan importante es a día de hoy un abogado técnicamente solvente como que ese mismo profesional cuente con la capacidad de generar asuntos y fidelizar una cartera de clientes basada en la confianza. El mundo es cambiante y ese mismo letrado puede estar hoy en un despacho y mañana en otro; de ahí, la importancia de que los clientes le sigan a él y no tanto a la marca para la que trabaje.

Por último, cabe señalar otra habilidad clave en el caso de profesionales de perfil sénior. Se trata del liderazgo constructivo, o lo que es lo mismo, la gestión de equipos basada en la motivación y la confianza”.

SÍLVIA FORÉS

Directora de recursos humanos de Baker McKenzie en Barcelona

“Mentalidad práctica”

“La figura del abogado debe ser muy completa y englobar muchas habilidades. La buena noticia es que éstas se pueden adquirir y potenciar a lo largo de la carrera profesional; sería imposible tenerlo todo de entrada al terminar la carrera. Para triunfar, además de un excelente grado de conocimientos técnicos –que se presupone–, hace falta una gran capacidad de adaptación a las necesidades del cliente, mentalidad práctica, capacidad para trabajar en entornos globales, visión estratégica, gestión de equipos y proyectos y, por supuesto, habilidades comerciales.



Por otro lado, continuamos contratando abogados sin experiencia, con el ánimo de formarles y ofrecerles una carrera profesional de futuro en

nuestro despacho. De hecho, muchos de ellos han realizado sus prácticas de máster de acceso con nosotros anteriormente y acaban incorporándose.

A las contrataciones de jóvenes letrados se suma la demanda de incorporar abogados a partir de unos cinco años de experiencia en varias especialidades, que estén acostumbrados a trabajar en un entorno global y con un alto nivel de inglés. Apostamos fuerte por promocionar el talento interno, pero reforzamos los equipos contratando a abogados con experiencia”.

SILVIA PÉREZ-NAVARRO

Socia directora de Iterlegis

“Capacidad analítica”

“En la actualidad, coincidiendo con el auge de operaciones e inversiones en España, y el optimismo sobre el crecimiento económico, los despachos han vuelto a contratar, e incluso a crear nuevos puestos.

Estamos en una época de productividad, y por eso se ha dado el salto, prudente pero real, de crear puestos nuevos tanto en despacho como en empresa.

Por otro lado, en esta “nueva época”, cuando deciden que necesitan un abogado, detallan mucho más que antes qué características ha de



tener la persona que quieren incorporar al equipo. Se contrata más, pero se profundiza mucho más en los perfiles, no

sólo técnicos, sino en las habilidades y competencias.

Así, algunas de estas características son vocación por prestar un servicio de primera calidad, disponibilidad, interés y conocimiento profundo del negocio del cliente, capacidad analítica y de aportar soluciones creativas, buen trabajador en equipo, rigor técnico y capacidad de respuesta rápida. Hoy, el abogado de cualquier tipo de *seniority* tiene que ser eficiente y resolutivo, muy alerta a las nuevas demandas de un cliente muy sofisticado y exigente”.

BORJA MONTESINO-ESPARTERO

Socio responsable de recursos humanos de PwC Tax & Legal Services

“Vocación internacional”

“Los perfiles que estamos demandando son profesionales con una alta preparación técnica, con una clara vocación internacional y que dominen distintos idiomas.

Buscamos profesionales multidisciplinares, que no sólo tengan formación jurídica, sino también de otras áreas complementarias que ya nos están demandando los clientes y que forman parte de nuestro enfoque diferencial como despacho.

Hablamos de perfiles con dobles licenciaturas y máster de asesoramiento jurídico y fiscal. Cada vez más, busca-



mos profesionales con formación de posgrado ligada a las nuevas tecnologías y a la digitalización.

Respecto a las habilidades, hay que estar abierto a desarrollar su carrera en un entorno internacional, en el que la flexibilidad para adaptarse a nuevos entornos y saber mirar más allá de lo estrictamente jurídico es clave.

Además, es importante plantearnos nuestra carrera profesional con una visión a largo plazo en la que ir formándonos y ganando poco a poco la confianza de los clientes”.

ICIAR RODRÍGUEZ

Secretaria general de Uría Menéndez

“Moverse en entornos multiculturales”

“Todos los años seleccionamos a jóvenes graduados en Derecho para que inicien su carrera profesional en el despacho con la realización de las prácticas obligatorias del máster de acceso a la abogacía. Incorporamos perfiles muy diversos: personas con buenos conocimientos de derecho, idiomas y dominio de las



nuevas tecnologías, que se identifiquen con los valores del despacho.

Estas personas deben tener cualidades personales y profesionales que les permitan convertirse en abogados de primer nivel: vocación de servicio, capacidad para trabajar en equipo, para adaptarse al cambio y para moverse en entornos multiculturales, honestidad, lealtad y compromiso con la sociedad, y todo ello acompañado de buenas dotes de comunicación y simpatía, valores que les facilitarán perseguir el camino de la excelencia.

El abogado que crece en

nuestro despacho comparte las cualidades y valores que hemos indicado anteriormente.

Además, estudia el derecho de forma constante, desarrolla la gestión de equipos, entiende y se anticipa a las necesidades del cliente, le acompaña, conoce el sector en el que opera y tiene un concepto integral del servicio.

Asimismo, mantiene ciertas señas de identidad, como la ética, la búsqueda de la excelencia, el compañerismo, la capacidad de innovación y la solidaridad dentro y fuera de la firma”.

ALEJANDRO KRESS

Director asociado de SSQ

“Acceso a los grandes clientes”

“Para que triunfe un abogado (socio) tiene que ser capaz de generar clientes y asuntos para la firma, debe ser rentable, ha de ser capaz de traer nuevos temas al despacho, y si genera asuntos para otras áreas mucho mejor. Se buscan perfiles con *pedigree* que abran puerta a las firmas, que tengan acceso a los clientes *prime*.

Por otro lado, además de los clásicos departamentos transaccionales (mercantil y financiero), los perfiles más demandados en los despachos de abogados son, a nivel sénior, laboral y procesal, algo anticíclico, pero son áreas que requieren crecimiento con socios potentes.

Además de nuevas tecnologías, marcas y patentes, y pro-



tección de datos. El tema penal económico también crece, y muy especialmente el interés por fichar equipos que aporten clientes y volumen de negocio”.