

Nuevas tendencias competenciales en el ámbito profesional del derecho: un análisis de los portales de empleo

New competence trends in the legal profession: an analysis of employment networking platforms

Olga Lasaga Millet

Doctora en Psicología. Profesora adjunta y codirectora del Observatorio Laboral
Universitat Abat Oliba CEU.
E-mail: olasaga@uao.es

Javier Barraycoa Martínez

Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación. Profesor agregado y codirector del Observatorio Laboral
Universitat Abat Oliba CEU.
E-mail: jbarrayc@uao.es

Raimon Cirera Catalan

Graduado en Sociología por la Universidad de Barcelona y colaborador del Observatorio Laboral
Universitat Abat Oliba CEU.
E-mail: rcirerca7@alumnes.ub.edu

Resumen: El presente estudio tiene por objeto analizar las competencias profesionales demandadas en las ofertas publicadas en los portales de trabajo en función del área de especialización legal. Para ello se ha utilizado la plataforma de big data Job Market Insights, que permite analizar el mercado de trabajo y se ha extraído una muestra de conveniencia no probabilística total de 368 ofertas, en el período comprendido entre el 1

de septiembre de 2020 y el 31 de mayo de 2021. En el proceso de tratamiento de los datos se ha categorizado las competencias demandadas y el área de especialización. Los datos obtenidos han sido tratados mediante la versión 27 del programa SPSS Statistics de IBM. Primero, se han calculado los estadísticos descriptivos univariantes de cada una de las variables escogidas para el análisis. Seguidamente, se han definido diversos conjuntos de respuestas múltiples y codificado como variables dicotómicas para poder presentar un análisis descriptivo compacto de la muestra. Se ha realizado un análisis de correspondencias múltiples para distinguir la existencia de patrones y relaciones de interdependencia entre variables. Los resultados del análisis permiten detectar las disonancias entre las competencias que aparecen en los planes de estudio respecto de las demandadas en las ofertas de trabajo. Asimismo se descubren nuevas perspectivas del comportamiento competencial de la profesión y se extraen conclusiones y reflexiones para mejorar la empleabilidad de estudiantes y egresados en Derecho.

Palabras claves: competencias transversales, derecho, portales de empleo, transformación mercado laboral, empleabilidad, tendencias competenciales.

Abstract: The aim of this study is to analyse the professional skills demanded in the job offers published on job portals according to the area of legal specialisation. For this purpose, we used the big data platform Job Market Insights to analyse the job market. From it, we extracted a total non-probabilistic convenience sample of 368 job offers for the period between 1 September 2020 and 31 May 2021. The data was categorized by skills in demand and area of specialisation. The data obtained was processed using version 27 of IBM's SPSS Statistics software. First, univariate descriptive statistics were calculated for each of the variables chosen for the analysis. Next, several sets of multiple responses were defined and coded as dichotomous variables in order to present a compact descriptive analysis of the sample. A multiple correspondence analysis has been carried out to distinguish the existence of patterns and relationships of interdependence between variables. The results of the analysis allow to detect the dissonances between the competences that appear in the study plans with respect to those demanded in the job offers. Likewise, new perspectives of the competence behavior of the profession are discovered and conclusions and reflections are drawn to improve the employability of students and graduates in Law.

Key words: transversal competences, law, employment networking platforms, labour market transformation, employability, trends in skills.

Introducción i marco teórico

En pocas décadas, coincidiendo con la reforma universitaria que supuso la implementación del EEES (Espacio Europeo de Educación Superior), el mundo de las competencias se ha convertido en un tema de estudio recurrente con la intención de acercar el ámbito académico al mercado laboral. De hecho, tal y como señala Prades (como se cita en FONT RIBAS ET AL, 2012, P. 7), el propio concepto de competencias “nace en el ámbito de la formación profesional y se traslada a la formación universitaria que, en un proceso de adaptación, se transforma de competencia profesional a competencias transversales”. La llamada reforma de Bolonia confirió a las competencias un papel fundamental y el Proyecto Tuning (2006), referente en dicho ámbito, establece que “fomentar dichas competencias es el propósito de todos los programas educativos” (GONZÁLEZ, Y WAGENAAR, 2006, P.3). Con el paso del tiempo, el reto inicial de incorporar las competencias a los planes de estudios, ha ido derivando en una discusión sobre cómo incardinar una teoría académica de las competencias en el mercado laboral real y sus exigentes demandas, tanto con carácter general como específico para cada área de conocimiento y profesionalización (BARRAYCOA Y LASAGA, 2009; BARTUAL FIGUERAS, 2016; ROZANO ET AL., 2019). En este sentido, la presente investigación se centra en las competencias que el mercado laboral demanda en el ámbito legal a través del análisis de las ofertas de trabajo publicadas en los portales de empleo.

Para verificar la existencia de convergencia entre las ofertas de empleo para los abogados y el papel formativo de los estudios de Derecho en cuanto a competencias profesionales, es imprescindible centrarse en las diferencias y similitudes entre el lenguaje competencial académico y el usado por el mercado de trabajo. En este sentido los expertos académicos elaboraron en su momento grandes listados competenciales que quedaron reflejados en los Libros Blancos los cuales debían regir la reforma de los viejos títulos universitarios. En el listado de competencias para Derecho del Proyecto Tuning aparecen algunas muy genéricas que el mercado da por adquiridas, por ejemplo: “Conocer, interpretar y aplicar los principios generales del Derecho y del ordenamiento jurídico” o “Estar comprometido

con los Derechos Humanos y con el Estado social y democrático de Derecho” (WAGENAAR, R. ET AL., 2007, P.113). Por su parte, en el Libro Blanco de Aneca para Derecho se explica que, aunque el conocimiento de una lengua extranjera y de informática están poco valorados y representados en los grados de Derecho, se mantienen por considerar que el mercado laboral puede demandarlos en el futuro. Cuando se consultan estudios sobre diseños curriculares centrados en competencias en los grados de Derecho (GOÑI Y MESEGUER, 2010; SALMERÓN-MANZANO, 2017), se constata que los listados competenciales son una reproducción de los referentes en esta materia (Tuning y Libro Blanco de Aneca) y que además nunca se han actualizado y hoy restan desfasados (por ejemplo, encontramos la “Capacidad de utilizar la red informática (internet) en la obtención de la información y en la comunicación de datos” (FERNANDO JOSÉ LORENZO MERINO, 2005, P. 181).

Por otra parte, si nos centramos en la visión de los empleadores plasmada en estudios realizados por consultorías o empresas especializadas en *Headhunting*, como la Consultora y cazadora de talentos HCRS (Human Resources Consulting Services), desde su división legal Lex Talent, Randstad o Mirada360, vemos que las competencias más comúnmente requeridas y valoradas en el ámbito jurídico son: conocimiento técnico, habilidad de comunicación, adaptación al entorno, capacidad de análisis, trabajo en equipo, capacidad de negociación, visión comercial, ética, gestión tiempo; excelencia, gestión proyectos y visión comercial. Ciertamente, algunas de estas competencias ya aparecían en el Proyecto Tuning o las encontramos en el Libro Blanco de Derecho. Sin embargo, en los estudios de las consultoras también aparecen nuevas competencias que perfilan un abogado a medio camino entre un “comercial” y/o un “técnico”. Por ejemplo, se atisba la importancia de que el futuro abogado sea capaz de aportar no solo valor profesional, sino también atraer y gestionar clientes. De ahí que, en las Consultorías, a veces demanden -bajo forma de anglicismos- nuevas competencias como el *Pricing*. Esta competencia equivaldría a: “Tener una visión financiera que permita analizar y medir el valor económico de un servicio jurídico” (RANDSTAD, 2019). Otras veces, aparece el término *Rainmaker* que, en la misma línea, implicaría que no sólo hay que hacer bien el trabajo sino también obtener unos determinados resultados que con frecuencia van ligados a una remuneración variable (ZOMMER, 2018). En terminología castellana, esta competencia aparece como *Facilitador de los proyectos*. Son muchas las novedades competenciales que poco a poco van apareciendo en el mercado de trabajo y que el mundo

académico no ha sabido todavía descubrir ni preparar para ellas a sus futuros egresados. Por ejemplo, se puede demandar *Enfoque colaborativo* que implica tomar conciencia de los beneficios que aportan la creación y la gestión de redes de colaboración entre pequeños y grandes despachos con el objetivo de optimizar el trabajo de manera estratégica. Ello implicaría un cambio de paradigma que redirige la competitividad al aprovechamiento de sinergias. También se evidencia la necesidad de desarrollar nuevas formas de cooperación o reformular la competencia *trabajo en equipo* para que se adapte a la diversidad (entre hombres y mujeres, diferencias de edades, entornos culturales, etcétera). Igualmente, analizando esta fuente de demanda de competencias, sorprende que se reconozca la importancia de la internacionalización, pero no se considere un segundo idioma como competencia, probablemente porque simplemente presuponen su conocimiento. Y siguiendo con la exposición, deberíamos replantear la competencia de “ética”. En el Proyecto Tuning presenta un carácter moral de compromiso con la empresa mientras que en la terminología utilizada por las Consultoras se añade el matiz de la capacidad de distinguir entre ámbitos incompatibles en despachos multidisciplinares como, por ejemplo, el que se da entre abogados y auditores, que pueden no ser éticamente conciliables porque las dos profesiones tienen funciones incompatibles.

En resumen, cualquier estudio actual sobre competencias tiene que abordarse desde enfoques innovadores. La calidad jurídica ya no se mide por los conocimientos legales. Hoy hay que ofrecer mucho más para ser elegido. El siglo XXI demanda nuevas formas de ejercer la abogacía (CLAVIJO, 2015; LUCENA, 2016 en las que las tecnologías y el conocimiento de idiomas tienen un papel predominante. Y, evidentemente, no se puede olvidar que el abogado del futuro tiene que enfrentarse a que “gran parte del comercio y demás relaciones humanas operan globalmente, el derecho y la administración de justicia continúan siendo materia nacional y fragmentada y la carencia de leyes a escala mundial resulta evidente” (MULLERAT, 2002, p. 289).

Tras estas constataciones, cabe una reflexión que hila directamente con el objeto de la presente investigación: la visión de las necesidades competenciales de los graduados en Derecho desde el ámbito académico y desde el de las consultoras de Recursos Humanos, requiere de una contrastación. El presente estudio tiene por objetivo cubrir este espacio con el análisis del contenido de las ofertas de trabajo publicadas en los portales para el sector legal. Ello permite, en primer lugar, visibilizar el lenguaje competencial que las empresas utilizan para reclutar profesionales de este ámbito. También comporta un

esfuerzo de repensar las categorías de competencias y las estrategias para agruparlas de forma congruente y, lo que es más importante, posibilita establecer correlaciones entre competencias demandadas y sectores profesionales específicos. Además, permite descubrir si hay competencias que operan como intervinientes en la solicitud de otras en las demandas de empleo. Este tipo de estudios puede revolucionar el mundo académico facilitando la adecuación de los currículos académicos a la realidad del mercado de trabajo y la formación en competencias en aquellos alumnos que ya van perfilando su vocación profesional. También posibilitaría establecer grupos competenciales en función de las áreas de conocimiento y especialización analizadas.

Metodología

Para realizar la investigación se ha utilizado la plataforma de *big data* Job Market Insights, que permite analizar el mercado de trabajo. Esta base de datos recopila las ofertas publicadas en los portales de empleo y en concreto en el ámbito legal los consultados han sido: InfoJobs, LinkedIn, Job Today, Indeed, Google, El Portal Único de Empleo Empléate, Haces Falta Org, Trabajos.com, Infoempleo, Glassdoor, BuscadorDeTrabajo.es, JobisJob y Classificats.net.

Además, la plataforma posibilita estrechar el círculo de análisis del mercado de trabajo mediante filtros personalizados permitiendo la segmentación por categorías, tipo de empresa, publicaciones, localidades y finalmente por la tipología de contrato. Así pues, de acuerdo con las intenciones de la investigación se filtró por: ofertas “legales”; por tipo de empresa se eludió del análisis las empresas de trabajos temporales y las de selección de personal; por localización se filtró por la provincia de Barcelona, España; y en la tipología de contrato se seleccionaron aquellas ofertas que ofrecían contratos indefinidos, temporales y/o a tiempo parcial. En cambio, se excluyeron aquellas que estaban destinadas a trabajadores autónomos y a los procesos formativos o de prácticas. Asimismo, el programa permite identificar y eliminar las ofertas de trabajo duplicadas de los diferentes portales de empleo u otras que son republicadas por los solicitantes. De esta forma, concede a los usuarios una mayor precisión de los datos, mostrando una fotografía del mercado de trabajo en el período escogido.

Muestra

Una vez llevado a cabo el filtraje de ofertas se obtuvo una muestra total de 368 en el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2020 y el 31 de mayo de 2021. Hay que recalcar que se utilizó una muestra de conveniencia no probabilística.

Durante el proceso de tratamiento de datos se agruparon ciertas categorías con otras, para finalmente obtener las siguientes áreas: abogado generalista, fiscal, mercantil, abogado de empresa, laboral, procesal, IT, financiero, internacional, civil, administrativo, oficial y penal. Antes, pero se realizaron las siguientes precisiones:

- Bajo la etiqueta de “*Fiscal*” se incluyeron también las ofertas del área de derecho tributario.
- En el área “*Financiera*” se incluyeron las ofertas de *Compliance*.
- También es importante hacer referencia a que dentro de la categoría “Información y tecnología (IT)” la mayoría de las ofertas requerían conocimientos sobre la normativa de protección de datos.

Por otra parte, se encontraron las siguientes competencias: tecnológicas, proactividad, comunicación, trabajo en equipo, organización, orientación al cliente, resolución de problemas, análisis, flexibilidad, tolerancia al estrés, orientación al resultado, compromiso, orientación al detalle, redacción, liderazgo, empatía, responsabilidad, negociación, creatividad, aprendizaje, rigor, dinamismo, ética y gestión del tiempo. Para finalizar, se codificaron las ofertas según que idiomas requerían. Conviene pues, hacer hincapié en el proceso de formación y precisar el contenido de estas variables:

- Tecnológica: con esta denominación se ha incluido toda la demanda de requerimientos informáticos.
- Proactividad: se agrupó junto a iniciativa y autonomía.
- Organización: se ha agrupado con gestión.
- Flexibilidad: incluye también la adaptabilidad.
- Tolerancia al estrés: se ha agrupado con la capacidad de trabajar bajo presión y de tolerar la frustración.
- Empatía: bajo este concepto se han englobado habilidades sociales como amabilidad, simpatía y trato agradable.

Descripción de las fases del análisis

Los datos proporcionados por la plataforma Job Market Insights han sido tratados mediante la versión 27 del programa SPSS Statistics de IBM. Primero, se han calculado los estadísticos descriptivos univariantes de cada una de las variables escogidas para el análisis. Seguidamente, se han definido diversos conjuntos de respuestas múltiples y codificado como variables dicotómicas para poder presentar un análisis descriptivo compacto de la muestra. A continuación, para que el análisis de las relaciones entre las categorías tuviera sentido, se ha comprobado previamente si hay asociación estadística entre las variables mediante el chi cuadrado para así, constatar si son estadísticamente significativas. Además, se han colapsado ciertas categorías que se consideran que no deben gozar de cierto protagonismo o representación, ya que la inercia explicada por una categoría es más grande cuando menos efectivos tiene. Por esta razón, todas aquellas categorías que no han superado el 5% del total de los casos se han colapsado con otras categorías.

A posteriori, se ha realizado un análisis de correspondencias múltiples para obtener las coordenadas de centroide de dos dimensiones y realizar un gráfico de dispersión. De este modo, se representan las competencias juntamente con las áreas de especialización del sector legal de forma gráfica y visual, para así distinguir la existencia de patrones y relaciones de interdependencia entre variables.

Resultados del análisis de datos

A continuación, se presenta un análisis descriptivo mediante una tabla de frecuencias bivariante con el objetivo de poder observar el comportamiento de cada una de las variables y categorías del presente estudio.

Seguidamente, en la Tabla 1 se expone el conjunto de competencias que se han encontrado en los requerimientos de las ofertas de trabajo, estas se cruzan con las diferentes áreas de especialización legal, lo que permite entrever las diferencias competenciales en las distintas áreas.

Conviene resaltar que el número de total o “N” de ofertas que se pueden ver en la siguiente tabla disminuyó (N=273), en comparación al total de la muestra original del estudio (N=368). Eso ocurre porque se han contabilizado solamente aquellas ofertas que han requerido competencias. En total, se han encontrado 95 ofertas de trabajo, de las cuales

en su descripción no se ha requerido ningún tipo de competencia, aproximadamente el 26% del total de la muestra.

Es necesario recalcar, como se ha comentado en el apartado de la descripción de las fases del análisis, que se han colapsado ciertas categorías que tenían un peso irrelevante en la muestra. Las áreas de especialización legal de la Tabla 1, han pasado previamente por un colapso de categorías porque la mayoría no superaban el 5% del total de los casos, con la excepción de la de abogados de empresa que no se ha modificado. A estos efectos se ha optado por una clasificación tradicional en el ámbito jurídico consistente en separar el Derecho Público y el Derecho Privado. Bajo la etiqueta de “Especialista en Derecho Público” se han agrupado las ofertas para especialistas en derecho administrativo, penal, procesal, laboral o fiscal. La categoría “Especialistas en Derecho Privado” se ha formado incluyendo las ofertas de civil, mercantil, información y tecnología (IT), financiero e internacional. Y finalmente, la categoría de “oficial” se ha incluido en el sector de “abogados generalistas”.

Con el mismo criterio se han colapsado ciertas categorías competenciales: se ha agrupado la competencia “Ética” junto la categoría “Compromiso”; “Empatía” se ha juntado con “Orientación al cliente”; la competencia “Rigor” se ha colapsado con “Orientación al detalle”, además; se ha juntado “Dinamismo” con “Proactividad”. Para llevar a cabo dichas asociaciones se ha tomado como referencia el listado de competencias para Derecho del proyecto Tuning. Finalmente, para poder representar todas aquellas ofertas que han requerido en algún momento idiomas extranjeros se ha formado la variable “Lengua extranjera”. Esta incluye idiomas como inglés, francés, alemán, italiano, árabe, holandés, sueco, portugués, ruso y polaco.

Asimismo, en la Tabla 1 se puede observar que se ha añadido tanto la columna de porcentajes de las respuestas como la de porcentajes de los casos u ofertas. Se ha tomado esta decisión porque una misma oferta de trabajo puede requerir más de un tipo de competencia, es decir, hay muchas más respuestas que ofertas, por lo tanto, el porcentaje de respuestas y el de casos difiere uno de otro.

Además, para tener una perspectiva diferente se han clasificado las competencias en tres tipologías, siguiendo el criterio establecido en el proyecto Tuning: competencias instrumentales, competencias sistémicas y competencias interpersonales. La primera de ellas se ha formado mediante las variables siguientes: lengua extranjera, tecnológica,

comunicación, redacción, organización, análisis, resolución de problemas. En el grupo de competencias sistémicas se ha incluido: liderazgo, flexibilidad, proactividad, responsabilidad, creatividad, tolerancia al estrés, orientación al resultado, al detalle y aprendizaje. Finalmente, para la creación de la última tipología, competencias interpersonales, se ha incluido: orientación al cliente, compromiso ético, trabajo en equipo y negociación.

Tabla 1. Competencias cruzadas por áreas de especialización legal

Conjunto de competencias	Áreas												Total de respuestas	% del total de respuestas	% del total de casos
	Abogado generalista			Especialista en derecho público			Especialista en derecho privado			Abogado de empresa					
	f	% de respuestas	% de casos	f	% de respuestas	% de casos	f	% de respuestas	% de casos	f	% de respuestas	% de casos			
Lengua extranjera	34	16,43%	70,83%	67	20,06%	65,69%	76	17,59%	80%	23	15,03%	82,14%	200	17,76%	73,26%
Tecnológica	17	8,21%	35,42%	51	15,27%	50%	40	9,26%	42,11%	6	3,92%	21,43%	114	10,12%	41,76%
Proactividad	16	7,73%	33,33%	31	9,28%	30,39%	38	8,8%	40%	14	9,15%	50%	99	8,79%	36,26%
Comunicación	20	9,66%	41,67%	21	6,29%	20,59%	27	6,25%	28,42%	14	9,15%	50%	82	7,28%	30,04%
Trabajo en equipo	13	6,28%	27,08%	25	7,49%	24,51%	33	7,64%	34,74%	7	4,58%	25%	78	6,93%	28,57%
Orientación al cliente	17	8,21%	35,42%	15	4,49%	14,71%	32	7,41%	33,68%	9	5,88%	32,14%	73	6,48%	26,74%
Organización	16	7,73%	33,33%	18	5,39%	17,65%	28	6,48%	29,47%	10	6,54%	35,71%	72	6,39%	26,37%
Resolución de problemas	10	4,83%	20,83%	13	3,89%	12,75%	23	5,32%	24,21%	12	7,84%	42,86%	58	5,15%	21,25%
Flexibilidad	4	1,93%	8,33%	10	2,99%	9,8%	21	4,86%	22,11%	9	5,88%	32,14%	44	3,91%	16,12%
Análisis	6	2,9%	12,5%	13	3,89%	12,75%	18	4,17%	18,95%	5	3,27%	17,86%	42	3,73%	15,38%
Orientación al detalle	11	5,31%	22,92%	7	2,1%	6,86%	16	3,7%	16,84%	4	2,61%	14,29%	38	3,37%	13,92%
Compromiso ético	6	2,9%	12,5%	12	3,59%	11,76%	13	3,01%	13,68%	4	2,61%	14,29%	35	3,11%	12,82%
Orientación al resultado	7	3,38%	14,58%	7	2,1%	6,86%	16	3,7%	16,84%	5	3,27%	17,86%	35	3,11%	12,82%
Tolerancia al estrés	7	3,38%	14,58%	5	1,5%	4,9%	11	2,55%	11,58%	6	3,92%	21,43%	29	2,58%	10,62%
Redacción	6	2,9%	12,5%	5	1,5%	4,9%	8	1,85%	8,42%	4	2,61%	14,29%	23	2,04%	8,42%
Liderazgo	4	1,93%	8,33%	9	2,69%	8,82%	4	0,93%	4,21%	5	3,27%	17,86%	22	1,95%	8,06%
Negociación	5	2,42%	10,42%	5	1,5%	4,9%	8	1,85%	8,42%	3	1,96%	10,71%	21	1,87%	7,69%
Creatividad	2	0,97%	4,17%	3	0,9%	2,94%	10	2,31%	10,53%	6	3,92%	21,43%	21	1,87%	7,69%
Responsabilidad	3	1,45%	6,25%	10	2,99%	9,8%	3	0,69%	3,16%	4	2,61%	14,29%	20	1,78%	7,33%
Aprendizaje	3	1,45%	6,25%	7	2,1%	6,86%	7	1,62%	7,37%	3	1,96%	10,71%	20	1,78%	7,33%
Total de respuestas	207	100%		334	100%		432	100%		153	100%		1126	100%	
Ofertas con competencias															
Requieren	48		17,58	102		37,36	95		34,80	28		10,26	273		100
Conjunto de competencias clasificadas															
Instrumentales	48	47,1	100	95	51,6	93,1	95	48,2	100	27	45,8	96,4	265	48,89	97,07
Sistémicas	25	24,5	52,1	45	24,5	44,1	53	26,9	55,8	19	32,2	67,9	142	26,2	52,01
Interpersonales	29	28,4	60,4	44	23,9	43,1	49	24,9	51,6	13	22	46,4	135	24,91	49,45
Total de respuestas	102	100		184	100		197	100		59	100		542	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Job Market Insights, N: 273

En el apartado de ofertas con competencias de la Tabla 1 se presenta el total de ofertas que han requerido competencias diferenciado por áreas de especialización. Sobre el total (N:273), la mayoría de las ofertas con competencias van dirigidas a especialistas en derecho público (37,36%). No obstante, les han seguido de cerca las ofertas para especialistas en derecho privado (34,8%). A estas les siguen las ofertas que solicitan abogados generalistas (17,58%) y, por último, los abogados de empresa (10,26%).

Una vez descrita la frecuencia de ofertas segmentada por áreas de especialización, es importante entender que, aunque los especialistas en derecho público sean los que tienen más ofertas con requerimiento de competencias (102), no tienen por qué ser los que requieran mayor número de competencias. Esto es debido a que este apartado de la Tabla 1 no expone el número de competencias por oferta, sino simplemente si se requieren o no. Es decir, solo que la oferta requiera una competencia, ya se computa como que requiere competencias. Así pues, si se examina el total de respuestas del conjunto de competencias de los especialistas en derecho privado (432) y público (334), podemos concluir que en el privado se ha requerido un mayor número de competencias, aunque tengan menos ofertas con competencias.

Para entender las relaciones entre categorías es conveniente calcular las razones condicionales más relevantes de la Tabla 1. Dentro de la categoría “Tecnológica”, la razón de especialistas en derecho público entre los abogados de empresa es de 8,5. Es decir, se han requerido 8,5 veces más competencias tecnológicas en ofertas de especialistas en derecho público que en ofertas para abogado de empresa. Además, también se han requerido más competencias tecnológicas en las de Derecho público que en las de privado.

Por ejemplo, otra relación interesante es la que se produce con la competencia flexibilidad. La razón de generalistas entre los de empresa para esta competencia es inferior en el área de abogados generalistas (2,25). Por lo tanto, el área de abogados generalistas en un principio podría ser menos flexible que el área de abogados de empresa. Es decir, se han requerido más de dos veces en el área de abogados de empresa, aun teniendo menos ofertas con competencias (153).

La lengua extranjera ha sido la categoría más demandada de aquellas ofertas que han requerido en algún momento competencias (200/273). La ha seguido la competencia

tecnológica, esta se ha requerido en 114 ofertas de 273, es decir cuando se han pedido competencias, 2 de cada 5 han requerido competencias tecnológicas.

Una vez agrupadas en instrumentales, sistémicas e interpersonales, podemos observar que las competencias más requeridas han sido las instrumentales. Cuando en las ofertas se han demandado competencias, en prácticamente todas ellas se han requerido las de tipo instrumental, en un 97,07% de las veces, es decir en 265 ofertas de 273. Aunque, eso no significa que las otras dos tipologías no se hayan solicitado, ya que, del total de las respuestas, las instrumentales supusieron el 48,89%. Las competencias sistémicas e interpersonales se han requerido prácticamente la mitad de las veces en comparación a las instrumentales. Las sistémicas se han demandado en un 52,01% de ofertas. En cambio, las competencias interpersonales se han pedido menos veces, un poco menos de la mitad, concretamente en el 49,45% de las ofertas.

Una vez adjuntados los resultados descriptivos de la muestra mediante la tabla bivariada anterior (Tabla 1), se ha realizado un análisis de correspondencias múltiples. Este permite representar gráficamente las categorías en un espacio multidimensional, lo que facilitará la interpretación de los resultados.

Interpretando los siguientes gráficos de dispersión, en la Figura 1 se representan las categorías de competencias que no se han requerido en la oferta. Por ejemplo, si en una oferta se ha requerido solamente la competencia tecnológica, el resto de las competencias que no se han requerido aparecen reflejadas en la Figura 1. En cambio, en la Figura 2 se pueden observar aquellas categorías competenciales que sí se han requerido. Siguiendo el ejemplo anterior, la competencia tecnológica quedaría únicamente representada en la Figura 2. Para la elaboración de los siguientes gráficos se ha utilizado un total de 273 ofertas (N:273), aquellas que en algún momento han demandado como mínimo una de las competencias descritas en la Tabla 1. Como se ha comentado anteriormente, las ofertas que no han requerido en ningún momento las competencias de la leyenda (95) se han excluido del análisis.

Figura 1. No requieren competencias

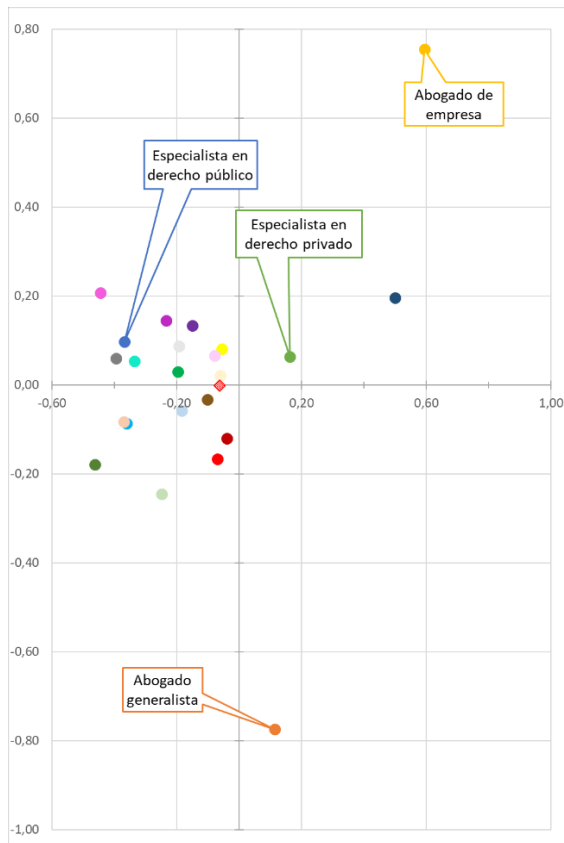
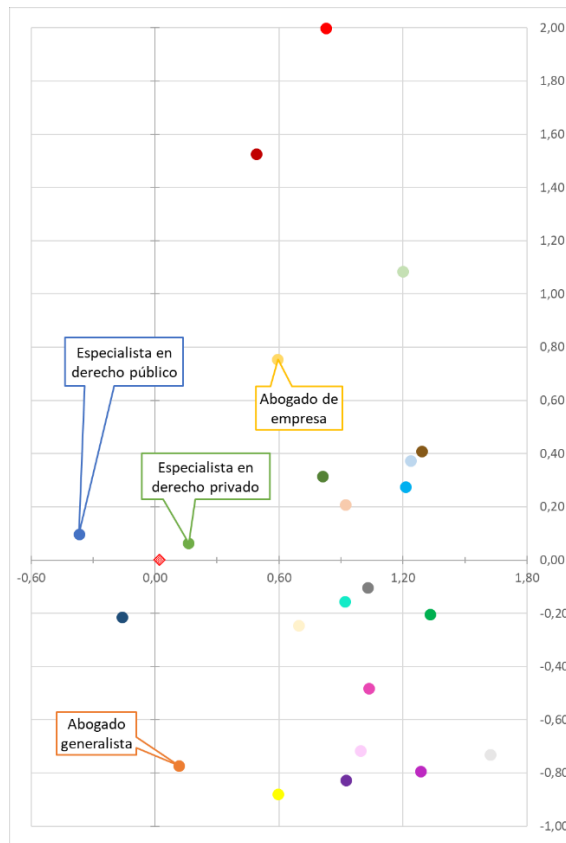
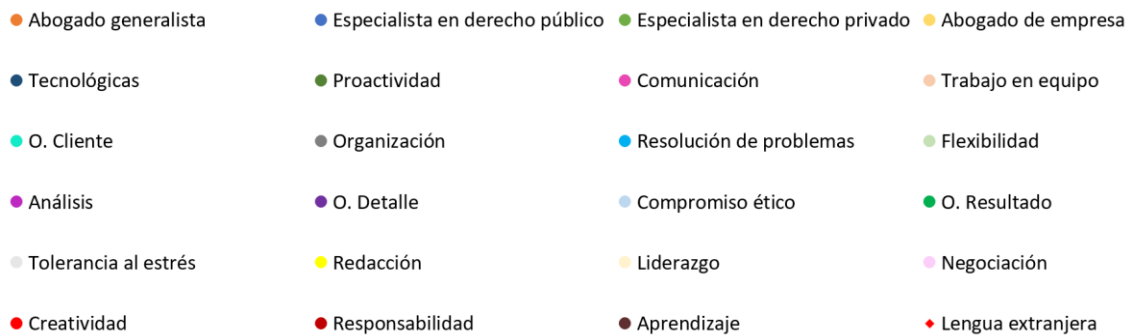


Figura 2. Si requieren competencias





Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Job Market Insights, N: 273

Estas representaciones gráficas que destacan geoméricamente las interacciones entre las variables categóricas permiten ilustrar cómo se estructura la información. Por lo tanto, para la correcta interpretación se comentarán las asociaciones entre las variables que se reflejan en la proximidad del espacio. Es decir, se interpretará la diferencia relativa entre los puntos y se obviarán los signos positivos y negativos. Además, es conveniente aclarar que aquellas competencias que se alejan del centro de gravedad son las que tienen menos peso o frecuencia. Así pues, podemos observar cómo se forman una serie de perfiles alrededor de las diferentes áreas de especialización.

Por un lado, se ha querido comentar la polarización entre las distintas áreas. Cada una de las tipologías de especialistas se ubica en una parte del eje de ordenadas. El área de especialistas en derecho público se ubica en el cuadrante superior izquierdo. En cambio, el área de especialista en derecho privado se sitúa en el cuadrante superior derecho; el abogado de empresa se sitúa por encima del eje de abscisas, en el cuadrante superior derecho y la categoría de abogado generalista se encuentra por debajo del eje de abscisas, en el cuadrante inferior derecho.

Por otro lado, se quiere hacer especial mención a cómo el peso o la frecuencia de las categorías afecta a la representación de los puntos. Por ejemplo, las áreas abogado de empresa (28) y abogado generalista (48) tienen menos peso en comparación a los especialistas en Derecho Público (102) y Derecho Privado (95), tal y como se expone en la Tabla 1, pues tienen menos ofertas con competencias. Por esta razón, se alejan del centro de gravedad. Lo mismo ocurre si contrastamos la Figura 1 con la Figura 2, en general los puntos tienden a juntarse en el centro de gravedad de la primera figura. En cambio, en la segunda están más dispersos, dado que en la mayoría de variables categóricas competenciales hay menos frecuencia en la categoría “Requieren”, con la

excepción de la variable “lengua extranjera” que se suele solicitar en más de la mitad de las ofertas que requieren competencias. Por este motivo, el punto de “Lengua extranjera” se sitúa prácticamente en el centro de los ejes de la Figura 2.

A partir de la Figura 1 se pueden presentar los siguientes resultados:

- Especialista en derecho público es el área que se asocia más con aquellas categorías que no requieren competencias, con una excepción muy clara, la competencia tecnológica. Esto ocurre porque el área Especialista en derecho público es el que requiere más veces esta competencia (51), tal y como se ha visto en la Tabla 1. En consecuencia, la distancia relativa entre la competencia tecnológica y especialistas en derecho público es más grande que la distancia respecto del resto de competencias, tal y como se observa en la Figura 1.
- La aglomeración de competencias en el centro de gravedad aporta poca información acerca de la caracterización de las otras tres áreas de especialización. Esto deja de ocurrir en la Figura 2 en la que quedan plasmadas una serie de competencias alrededor de cada una de las áreas de especialización permitiendo una mejor definición de sus características en el mercado laboral.

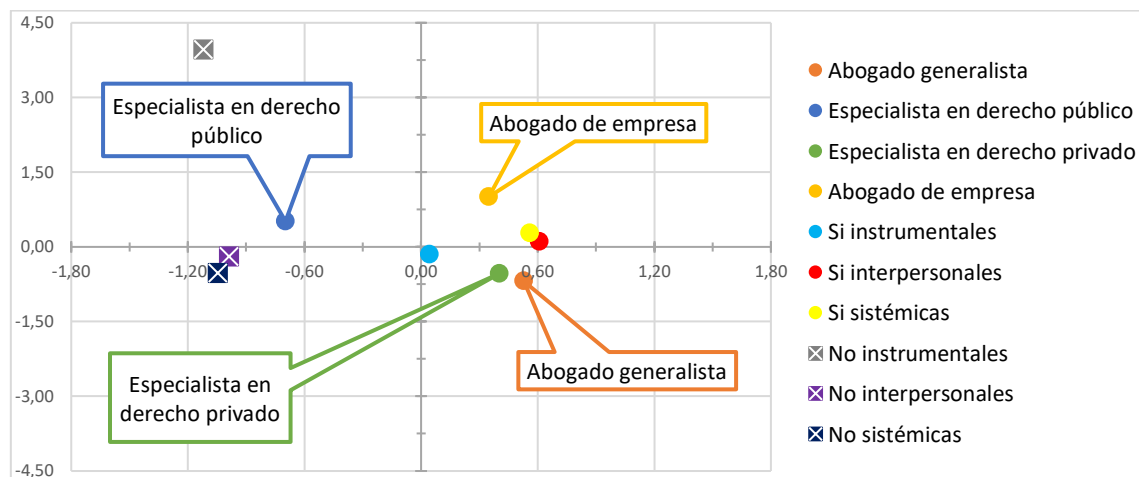
A partir de la Figura 2 se pueden extraer los siguientes resultados:

- El área de abogado generalista es, a diferencia de las otras, la única que se sitúa por debajo del eje de abscisas, por lo tanto, todas aquellas competencias que tienen tendencia a situarse por debajo tienden a asociarse con esta área. Así pues, las competencias que se han aproximado más al abogado generalista han sido: redacción, tecnológicas, orientación al detalle, negociación, liderazgo, comunicación y lengua extranjera. Las cuales se han ordenado respectivamente de más a menos proximidad al área.
- Las competencias que han tendido a asociarse más con el área abogado de empresa y que también han sido ordenadas de menos a más diferencia relativa son: proactividad, flexibilidad, trabajo en equipo, compromiso ético, aprendizaje, resolución de problemas, responsabilidad.
- Los especialistas en derecho privado suelen compartir competencias de las dos áreas ya comentadas, ya que se sitúa en un punto medio del espacio multidimensional. En concreto, de más a menos, son: lengua extranjera,

tecnológicas, liderazgo, proactividad, trabajo en equipo, orientación al cliente y organización.

En la Figura 3. se representan las competencias que han sido expuestas gráficamente en las figuras 1 y 2 clasificadas en las tres tipologías de competencias del proyecto Tuning, tal y como se señala en la Tabla 1. Además, se representan con las cuatro áreas de especialización (abogado generalista, especialista en derecho público, especialista en derecho privado, abogado de empresa).

Figura 3. Competencias clasificadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Job Market Insights, N: 273

La gran diferencia que presenta la Figura 3, en comparación a las dos figuras anteriores, es que se representan unidas las categorías dicotómicas. Cuando se requieren las competencias clasificadas encontramos las siguientes categorías: si instrumentales, si interpersonales, si sistémicas; y cuando no se requieren: no instrumentales, no interpersonales, no sistémicas.

En esta figura se puede corroborar el peso de las competencias instrumentales (lengua extranjera, tecnológica, comunicación, redacción, organización, análisis y resolución de problemas), ya que las coordenadas del punto se sitúan prácticamente en el centro de los ejes. Además, tiene tendencia a asociarse primero con los especialistas en derecho privado después con abogados generalistas y de empresa y, por último, con el área que tiene menos relación, especialistas en derecho público. Asimismo, destaca la asociación entre las categorías “No requieren” de las competencias clasificadas en relación a los especialistas en derecho público. Si nos centramos en el resto de las áreas de

especialización, comprobamos que tienen tendencia a estar vinculadas con el requerimiento de competencias sistémicas e interpersonales.

Conclusiones

De todo lo anteriormente expuesto pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- 1) La clasificación de las competencias en instrumentales, interpersonales y sistémicas del proyecto Tuning se ha demostrado válida y útil para analizar las competencias recogidas en las ofertas de los portales de empleo analizados.
- 2) Frente a la escasa importancia que se concede a las competencias tecnológicas e idiomáticas en el Libro Blanco de Aneca y en los planes de estudios de derecho consultados, aparecen como las demandadas con mayor frecuencia en las ofertas analizadas. Por lo tanto, es altamente recomendable que se fortalezca la formación de los estudiantes del grado de derecho en estos ámbitos.
- 3) Las ofertas de trabajo no recogen todavía las competencias más innovadoras que aparecen en los estudios de las consultoras o empresas de Headhunting. En este sentido no hay referencia a conceptos como *pricing* o *rainmaker* pero sí que aparece la orientación al cliente como la sexta competencia más demandada y también, aunque en mayor medida, la orientación al resultado lo cual parece confirmar esa tendencia a incorporar una visión comercial al perfil jurídico.
- 4) El área de conocimiento más demandada es la que se ha englobado bajo la etiqueta de “especialista en Derecho Público” (fiscal, laboral, penal y administrativo). La demanda competencial para este perfil está poco detallada limitándose prácticamente al requerimiento de lengua extranjera y competencias tecnológicas. Estas competencias instrumentales devienen un filtro claro para esta especialización. Ello aconseja la profundización en el análisis de los requerimientos idiomáticos y tecnológicos concretos para cada área de las agrupadas. Dado que los grados de derecho ofrecen una formación más genérica y habitualmente dan poca importancia a los idiomas y tecnologías, sería conveniente diseñar formaciones de especialización en estas materias.

- 5) En cuanto al especialista en Derecho Privado (civil, mercantil, IT, financiero e internacional) se observa en las ofertas que se perfila mucho más el ámbito competencial. Igual que sucede con el especialista en Derecho Público, el dominio de lengua extranjera y tecnologías aparecen como preferentes. Además, se añaden otras competencias como liderazgo, proactividad, trabajo en equipo, orientación al cliente y organización que también presentan tiene un peso relevante y ayudan a definir este perfil.
- 6) Por lo que se refiere al abogado de empresa las competencias demandadas con mayor frecuencia son proactividad y flexibilidad, lo cual deja entrever ese carácter más comercial que aparece en los estudios de las consultorías de RRHH. Asimismo, se valora el compromiso personal con la empresa y el equipo de trabajo.
- 7) En cuanto a las ofertas dirigidas al perfil de abogado generalista se evidencia la solicitud del “perfil clásico del abogado” con competencias de comunicación, negociación y orientación al detalle. Ahora bien, es importante destacar que, aunque con menor peso, se requiere el conocimiento de una lengua extranjera.

La apertura de los estudios al análisis de las ofertas de los portales de empleo ajenos a los cauces institucionales como son las Bolsas de Trabajo universitarias o del Colegio profesional, ha permitido desvelar una nueva perspectiva del comportamiento del mercado laboral para el ámbito legal. Se han puesto de relieve ciertas disonancias con el Libro Blanco de Aneca para Derecho que aconsejan el replanteamiento de la formación competencial para la empleabilidad en función de las distintas áreas de especialización. Por todo ello sería aconsejable seguir indagando en este ámbito.

Referencias bibliográficas

BARRAYCOA, J., Y LASAGA, O. (2009). *Competencias e inserción laboral; un análisis de la empleabilidad de los recién licenciados en ADE y Economía*. CEU Ediciones.

BARTUAL FIGUERAS, M. T., Y TURMO GARUZ, J. (2016). Educación superior y competencias para el empleo: el punto de vista de los empresarios. *Revista complutense de educación*, Vol.27, nº3, 1211-1228.
https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.47645

CLAVIJO, D. (2015). El enfoque de las competencias en la formación del abogado para el s-XXI. En: *Justicia*, 27, 185-212. <https://doi.org/10.17081/just.3.27.327>.

FERNANDO JOSÉ LORENZO MERINO. (COORD.). (2005). *Libro Blanco del Título de Grado en Derecho*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Universidad de Vigo.

FONT RIBAS, A., ALBERTÍ ROVIRA, E., ANDRÉS AUCEJO, E., ORTUÑO, M. E., CABALLO ANGELATS, L., GUAL DALMAU, M., OLEART PIQUET, O., GÓMEZ TRINIDAD, S., Y MORALES BARCELÓ, J. (2012). Las competencias genéricas en el Grado de Derecho y su evaluación. *Revista De Educación Y Derecho*, (06).

González, J., y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Fase 1*. Universidad de Deusto.

González, J., y Wagenaar, R. (2006). *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Universidad de Deusto.

GOÑI, M., Y MESEGUER, S. (2010). Diseño curricular centrado en las Competencias que debe adquirir el Estudiante del Grado en Derecho. En: *Formación Universitaria*, Vol.3 (2), 37-46. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062010000200006>

HUMAN RESOURCES CONSULTING SERVICES (HCRS). (2021). *Las 8 competencias profesionales más valoradas por los bufetes de abogados*. Gestión del Capital Humano, LEX Talent. Recuperado el 19 de abril de 2022 de

<https://www.hrcs.es/noticias/las-8-competencias-profesionales-mas-valoradas-por-los-bufetes-de-abogados>

LUCENA, I. V. (2016). La aplicación de las TIC y la evaluación por competencias en el Grado de Derecho. En: *International Journal of Educational Research and Innovation* 5, 42-54.

MULLERAT BALMAÑA, R. M. (2002). El futuro de la abogacía y la formación del abogado. En: AFDUAM (ed.), *La enseñanza del Derecho* 6, 283-306. Recuperado el 19 de abril de 2022 de <http://afduam.es/libro/afduam-6/>

RANDSTAD. (2019). *Las nuevas competencias jurídicas*. Recuperado el 19 de abril de 2022 de <https://www.randstad.es/tendencias360/las-nuevas-competencias-juridicas/>

ROZANO SUPLET, M., MORENO WARLETA, G., SCHMITZ, A. Y SLOCUM A. (2019). Hacia la mejora de la enseñanza en las softs skills: una aplicación empírica en estudiantes de grado. En: *Revista Universitaria Europea*, 31, 47-74.

SALMERÓN-MANZANO, E. M. (2017). Análisis de las competencias genéricas de la Universidad de Almería en el Grado de Derecho en relación al mercado laboral. En: *Espiral. Cuadernos del Profesorado* 10(20), 58-72. <https://doi.org/10.25115/ecp.v10i20.1013>

WAGENAAR, R., SIUFI GARCÍA, M. G., MARTY MALETÁ, MA., ESQUETINI, C., BENEITONE, P., GONZÁLEZ FERRERAS, J. M. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina: Informe final. Proyecto Tuning: América Latina 2004-2007*. Universidad de Deusto; Servicio de Publicaciones.

ZOMMER, L. (2018). *Las 10 competencias del buen abogado que no te enseñaron en la universidad*. Mirada360. Recuperado el 19 de abril de 2022 de <https://mirada360.es/diez-competencias-para-ser-buen-abogado-que-no-te-enseñaron-en-la-universidad/>