

EGALES

Se buscan jóvenes profesionales



Los grandes estudios desarrollan programas para atraer a las promesas del derecho. Algunos reclutan en las aulas. Otros, entre los recién recibidos. Qué piden y qué dan.

Por Ariel Alberto Neuman

Cada año, el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal matricula a algo más de 3.000 nuevos profesionales. Sólo un puñado de ellos pasa a ocupar las filas de las grandes firmas de la Reina del Plata. El fenómeno, que, hasta hace un tiempo, se daba sólo por una selección minuciosa de profesionales, hoy encuentra explicación también por las aspiraciones de los abogados Generación Y, quienes privilegian un estilo de vida y profesional diferente al que suponen los mega-estudios. En ese marco, cada vez más firmas ofrecen programas de jóvenes profesionales (PJP) destinados a reclutar promesas del derecho y convertirlas en talento real.

Pasa a pág. 11



Marval, O'Farrell & Mairal, firma con una dotación de 620 personas (más de la mitad, profesionales), ofrece la posibilidad de especializarse en casi todas las ramas del derecho. "Nuestro programa de entrenamiento para jóvenes profesionales está específicamente dirigido a abogados recién recibidos, sin que sea requisito tener experiencia laboral previa. Los abogados que integran el programa trabajan seis meses en cuatro sectores distintos del estudio, uno de los cuales debe ser alguno de los departamentos dedicados a litigar", describe Sebastián Iribarne, socio de la firma.

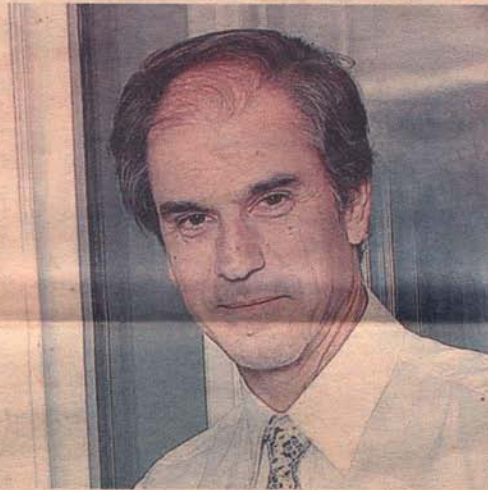
Los candidatos deben tener un máximo de dos años de recibidos, buen promedio académico y dominio de idioma inglés, aunque se considera importante también el manejo de otros idiomas.

Programa pionero

El programa se abre cada año, con una respuesta de más de 200 personas. "La diversidad es un valor muy importante para el estudio; se trata de tener candidatos de la mayor cantidad posible de universidades nacionales, provinciales y privadas, como así también candidatos con perfiles personales y sociales de lo más variado", dice el *partner*.

Recibidas las aplicaciones, la firma realiza una selección curricular. Luego, se invita a los candidatos en grupos de ocho a diez para hacer un *assessment* dirigido por consultores externos especializados en recursos humanos.

El programa (PJP) comienza con un proceso de inducción de dos días y tiene una dura-



Horacio Beccar Varela,
de Beccar Varela.



Rodrigo Funes de Rioja,
de Funes de Rioja & Asociados

trévistas actitudinales, un examen de inglés, un psicotécnico y un examen de criterio jurídico que se les toma en el propio Estudio, presentándoles un caso y viendo cuál es el criterio que utilizan para resolverlo.

En cuanto a universidades de origen, los hay de la UBA, de la de La Plata, de la Di Tella y de la UCA. Tres de ellos son varones; cuatro, mujeres. "El programa empezó en julio de este año y se incorporaron siete personas. Aplicaron unas 90 y le tomamos examen a 35", dice el *partner*. La convocatoria está prevista para hacerse una vez por año.



ción de dos años. "Cada año, el estudio tiene una serie de charlas y seminarios internos ofrecidos por distintos socios, que son de asistencia obligatoria para los jóvenes profesionales. Además se ofrecen internamente otros cursos y seminarios, incluyendo redacción, que son voluntarios", agrega Iribarne.

"Son el semillero del cual el estudio se nutre de talentos, cuestión fundamental para este tipo de firmas en constante desarrollo".

Fernando Benegas,
de Rattagan, Macchiavello,
Arocena & Peña Robirosa
Abogados.

Finalizada cada rotación, el abogado es evaluado en el equipo en el que trabajó y recibe un *feedback*, donde se le indica cómo fue su *performance*. Los destacados, terminado el PJP, son invitados a sumarse de manera fija en algún equipo. De los entre 30 y 40 que ingresan por año, un mínimo del 50/60% queda efectivizado, siempre en función de las necesidades de la firma. Una vez adentro, aparece un nuevo plan de carrera destinado a la capacitación profesional continua.

De estreno

Flamante, modelo 2011, el programa del estudio Beccar Varela dura un año y apunta a jóvenes con hasta dos años de recibidos. "Los requisitos son tener buen promedio universitario, un muy buen nivel de inglés, muy buena actitud de aprendizaje permanente, vocación de trabajo en equipo y mucha pasión por el derecho", describe Horacio Beccar Varela, *managing partner* de la firma que lleva por nombre a su apellido.

Durante el año rotan por tres sectores distintos, cuatro meses en cada área. Al finalizar, los jóvenes abogados son incorporados en alguna de las que conocieron, siempre y cuando el rendimiento sea satisfactorio y alcancen el mínimo de *performance* esperada. "Es un programa de selección y entrenamiento. Es el inicio de la carrera, del plan de desarrollo profesional", dice Beccar Varela.

Para su ingreso, los jóvenes tienen dos en-

Desde el comienzo

Fernando Benegas es el *managing partner* de Rattagan, Macchiavello, Arocena & Peña Robirosa Abogados, estudio que, con seis años de actividad, planifica sus pasos a corto, mediano y largo plazo. "La contratación de estudiantes es un aspecto fundamental para nuestra firma por dos motivos: son ellos los que hacen las tareas de procuración, investigación, trámites ante órganos administrativos y otras tareas de simple y mediana complejidad que sirven como base y apoyo al trabajo de otros abogados a cargo de los asuntos de nuestros clientes y son el semillero del cual el estudio se nutre de talentos, cuestión fundamental para este tipo de firmas en constante desarrollo", sintetiza.

En términos generales, los estudiantes no son asignados a un área particular sino que hacen trabajo de apoyo para distintos equipos. "Eso les da la posibilidad de adquirir experiencia en diferentes especialidades e ir descubriendo aquellas con las que sienten mayor afinidad y en la que les gustaría desarrollarse luego de recibidos", dice.


La contratación de estudiantes es como una "entrevista prolongada en el tiempo", define, por lo que muchas veces, antes de que el pasante se reciba, las partes ya se dan cuenta de que las expectativas no coinciden. "Podría decir que llegada esa etapa, un 80% de los estudiantes son contratados, pero este porcentaje no llega ni al 50% si tomamos como base a los que comienzan sus prácticas (en el Estudio)", concluye.

Constantemente entrevistan a estudiantes destacados de diferentes universidades. Se trata de alumnos bilingües, con promedio superior a 8 y con un alto grado de responsabilidad, enmarca.

Claridad

"La carrera dentro del estudio suele comenzar aún antes de obtener el título de abogado, cuando estudiantes avanzados se incorporan en el marco del programa de prácticas rentadas que se lleva adelante tanto en el Centro de Información y Formación (CI) como en las distintas áreas del Estudio (pasantes, paralegales y procuradores)", se lee en el sitio de Bruchou, Fernández Madero & Lombardi, cuyos socios, a cargo del desarrollo e implementación de este programa, estaban de viaje al momento de realizarse este informe.

Obtenido el título, la carrera dentro de la firma comprende cuatro categorías antes de llegar a socio. Durante la permanencia en cada



Sebastián Iribarne,
de Marval, O'Farrell & Mairal

una de ellas, los abogados deben adquirir y desarrollar determinadas aptitudes que se encuentran previamente fijadas. Su cumplimiento en forma consistente permite la promoción. Ese avance no depende de la edad o de la antigüedad en la firma, sino del cumplimiento consistente de las habilidades requeridas en cada etapa.

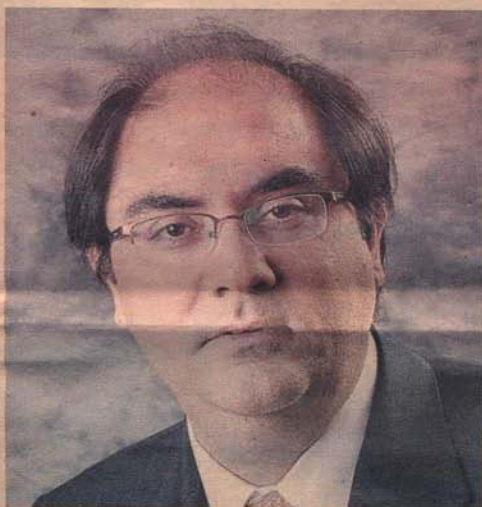
La tarea de enseñar y formar a los abogados a través de la realización diaria del trabajo es una obligación permanente de todos los abogados del estudio, cualquiera sea su categoría. Además, cada uno de ellos recibe de parte de uno de los socios o seniors un asesoramiento personalizado (*mentoring*) en la planificación de su carrera profesional y una activa asistencia en su ejecución y desarrollo.

Aquí, los requisitos para considerar la pos-

Alternativa

"No tenemos programa de jóvenes profesionales porque toda la gente que incorporamos es para que quede. Preferimos evitar la rotación que generan estos programas. En cambio, lo que hacemos es seleccionar profesionales de nuestro staff de procuradores", dice Rodrigo Funes de Rioja, *managing partner* del estudio Funes de Rioja & Asociados.

La firma tiene un proceso de selección minucioso en el que busca profesionales con valores y proyecto de carrera alineados con los de la firma especializada en derecho laboral empresario. El proceso incluye una evaluación teórica y práctica. Luego, cruzan a los mejores perfiles con las mejores calificaciones de las evaluaciones, y recién entonces los mejores pasan a una entrevista con el socio responsable del equipo que incorporará al profesional. Finalmente, el nuevo integrante tiene una entrevista con el socio gerente. "Es un proceso largo, pero nos ha dado muy buen resultado", dice Funes de Rioja.



Javier Petrantonio, de M. & M. Bomchil.



Lisandro Allende, socio de Brons & Salas.

Para saber más

- www.marval.com.ar
- www.ebv.com.ar
- www.rmlex.com
- www.bfmyl.com
- www.brons.com.ar
- www.bomchil.com.ar
- www.funes.com.ar

...tulación de abogados *juniors*, pasantes, *para-legals* y procuradores pasan por el dominio de inglés (oral y escrito), capacidad de trabajar en equipo y manejo de herramientas informáticas.

En las aulas

"Nuestro programa arranca con los pasantes. Los buscamos en la facultad, con buenos promedios. Suelen ser alumnos de los que damos clase. Primero, los probamos como ayudantes en nuestras materias. Buena parte de los casi 30 pasantes que tenemos empezaron así", cuenta Lisandro Allende, socio de Brons & Salas.

Una vez en la firma, los futuros abogados

rotan por las distintas áreas hasta que se les termina la pasantía (esto es: hasta que se reciben). Eso suele ocurrir unos dos o tres años después del ingreso. "Tratamos de que ingresen por biblioteca, para conocer todo el estudio. Así van viendo qué les gusta. Le sirve a ellos y a nosotros. Allí se demuestra quién está enganchado con la carrera", revela.

Entre el último año de la pasantía y el primero de la estabilidad, los jóvenes comienzan a ser mandados a cursos de capacitación. La mayoría, en el país; algunos, en el extranjero. Otros, en tanto, son tentados a colaborar con artículos o capítulos en libros.

El temor a capacitar y que el capacitado se vaya, existe, reconoce Allende. En los Estados Unidos, agrega, se firman convenios de continuidad. Respecto al cambio de régimen (los pasantes no pueden trabajar más de seis horas, pero los horarios de los estudios suelen ser mucho más prolongados que eso), el *partner* apunta que, siendo un proceso de incorporación gradual, el abogado ya sabe la modalidad de trabajo que le espera.

Por otra parte, cuando aparecen las señales, cuando ven que se los capacita y que hay intenciones de efectivizarlos, se van quedando

cada vez más.

"Hasta ahora, no nos ha pasado de gente que se quede como joven profesional y que luego se vaya por la exigencia. Es algo que, al momento de aceptar su incorporación, ya lo saben", dice el socio. Entre los requisitos para ser tenido en cuenta está el manejo escrito del inglés (cuentan con una profesora para reforzar la conversación). Entre las universidades de origen, más de la mitad proviene de la UBA. En cuanto a género, se reparten por mitades. La tasa de efectivización ronda el 30%.

Del último año

El PJP de M. & M. Bomchil apunta a reclutar jóvenes estudiantes destacados que estén cursando su último año. El estudio les ofrece un programa integral de capacitación que les permite desarrollar habilidades técnicas y cualidades personales vinculadas al trabajo en equipo. El programa se inicia cada año, en marzo, con la convocatoria en las universidades. Se realiza un proceso de selección y ronda de entrevistas con los socios de los distintos departamentos para, finalmente, seleccionar a cuatro jóvenes, describe Javier Petrantonio, socio administrador de la firma. "Las características y objetivos son apuntar a desarrollar jóvenes profesionales de alto potencial que puedan asumir responsabilidades crecientes en el futuro; garantizar la excelencia de nuestro capital humano como ventaja competitiva, y formar profesionales para ocupar posiciones como abogados del Estudio en un mediano plazo", dice.

Entre los requisitos para aplicar a este programa, cuya duración es de 18 meses, está el del destacado promedio académico y aptitudes personales orientadas al trabajo en equipo, compromiso y actitud positiva para el trabajo, así como un excelente nivel de inglés.

Hecha la selección, el programa de Bomchil propone la rotación por tres áreas de práctica (seis meses en cada una) para desarrollar una visión de cada especialidad. El PJP se complementa con sistemas de pasantías y *trainees*.