

LEGALES 02/03/2016 | 00:00

Talento se busca

¿Cómo reclutan abogados los estudios jurídicos? Referencias, contactos, universidades y LinkedIn se encuentran por encima de las consultoras.
por ARIEL ALBERTO NEUMAN

Fotos



Cómo reclutan abogados los estudios jurídicos

Me gusta **Compartir** 7 [Twitter](#)

Solo en la ciudad de Buenos Aires, algo más de 3.000 nuevos abogados se suman a la matrícula cada año. La contracara: el fenómeno de la rotación, principalmente en las capas iniciales e intermedias de las estructuras de la abogacía corporativa, está a la orden del día.

En esa puerta giratoria por la que muchos entran y algunos salen, la pregunta que surge es cómo hacen para reclutar talento las firmas legales. En general, señalan, si bien hay consultoras especializadas en el nicho, prefieren hacer las búsquedas a pulmón, partiendo de la base de conocidos en un mercado que, aunque siempre expansivo, no deja de ser como un pueblo chico en el que todos, en determinado momento, terminan por conocerse más que bien.

Las universidades, por su parte, donde socios y seniors dan clase, suelen ser un semillero del que captan a los futuros grandes players.

El área de servicios legales de Deloitte recluta a sus profesionales en derecho (comercial y tributario) a través de sus especialistas de recursos humanos, en contacto directo con las principales universidades del país y centros de formación avanzada, ejemplifica Cinthia Calligaro, gerente senior del área legal de la auditora.

Allí utilizan su espacio en LinkedIn para la difusión de búsquedas y reclutamiento, y el portal ZonaJobs, al que acercan propuestas laborales vigentes. Mariano González, name partner de González y Ferraro Mila, apunta que el proceso de selección de personal en su firma -en franco crecimiento- no está atado a una consultora en particular. "En el estudio usamos diferentes métodos y lugares para reclutar abogados, que difieren cuando son senior o junior. Generalmente, uno de los socios hace la búsqueda inicial y después vamos involucrando a otros socios si la búsqueda tiene resultados", cuenta.

"En general reclutamos gente senior y semi-senior a través de referencias. Y los juniors a través de convenios con universidades", agrega su socio Pablo Ferraro Mila. "Alguna vez hicimos alguna búsqueda con Laward y con Abogados.com.ar", redondea. La primera de estas consultoras es la que más aparece en las menciones de todos los consultados, comandada por un abogado que supo estar en las filas de la práctica corporate. A ella se suma Michael Page, con una prolífica agenda de reuniones y contactos con las firmas corporativas para posicionar su área de reclutamiento legal. Cuando se trata, en cambio, de proveer de abogados a las áreas de legales de empresas o, en los tiempos que corren, al propio Estado (ver nota de tapa), los nombres de los reclutadores son otros y apuntan, principalmente, a mandos ejecutivos.

Más experiencias

"Hemos recurrido en el pasado al auxilio de consultoras para que nos asistan en la búsqueda de candidatos. Sin embargo, no más del 10% de nuestros colaboradores han ingresado a través de ese recurso", reconoce Jorge Pico, socio del estudio Mitrani, Caballero, Ojam & Ruiz Moreno. Probablemente, especula, resulte un "mercado profesional particular y difícil de comprender acabadamente (tanto en cuanto a las necesidades de los estudios como al perfil del profesional)".

Economía & Política

NOTICIAS RELACIONADAS

ECONOMÍA Y POLÍTICA
La Rosada convocó a gobernadores por la coparticipación con el foco en la ley cerrojo



INTERNACIONALES
3 DIAS
ciudad de la naturaleza



ECONOMÍA Y POLÍTICA
En Bariloche, Macri presentó una plataforma de gestión agropecuaria del Estado y Los Grobo



TECNOLOGÍA
Arca en Argentina donó el bono que donó el CEO de LinkedIn a sus empleados



Fiscal & Previsional
ECONOMÍA Y POLÍTICA
Vidal busca un acuerdo con estatales

ECONOMÍA Y POLÍTICA
El Gabinete Basal pone paños fríos a diferencias en el Gabinete



Legales
Zoom Editorial
Especiales

Empezó el cruce del 'desierto económico' y las metas oficiales parecen un oasis lejano
 por HERNÁN DE GOÑI



RPM

RIPE

Ultimas Noticias

Por eso, en su firma desarrollaron diferentes mecanismos, adicionales a las postulaciones espontáneas, tendientes a asegurarse la atracción de profesionales talentosos, que se suman a las tradicionales publicaciones de búsquedas (en redes como LinkedIn), sean generales o por categoría y área de práctica, explica.

Por un lado, en Mitrani se da la incorporación de estudiantes próximos a graduarse a través de contactos con diferentes entidades educativas en las que los socios son docentes. Hace años implementaron un programa de referenciación interna destinado a que los miembros del estudio propongan profesionales para su incorporación, así como la creación de un comité de selección y reclutamiento con la finalidad de detectar talentos en las universidades y entidades de los sectores público y privado que quieran desarrollar su carrera en un estudio jurídico con su perfil.

"Apostamos fuertemente a desarrollar internamente los medios para asegurarnos la detección y contratación de talentos, aunque sin dejar de lado el recurso de consultoras o head hunters cuando lo estimamos necesario", dice.

Desde otro estudio de primera línea, con décadas en el mercado formando profesionales, lamentan:

"No tomamos abogados de consultoras, intentamos pero no pudimos cerrar con ningún candidato que nos acercaron". Experiencias similares se cuentan a lo largo de distintas firmas en la zona microcentro, Catalinas y Puerto Madero. Incluso, en una de ellas, con vínculos inquebrantables con una reclutadora que supo ser estrella en el sector, prefirieron no hacer comentarios sobre este tema. "Tratamos de buscar a los abogados a través de contactos personales", confirma Estefanía Spencer-Talbois, del estudio Baker & McKenzie, aunque la firma internacional ya ha utilizado los servicios de Laward para reclutar talentos.

Hernán Svetlitz, gerente de Recursos Humanos de KPMG, apunta que para sus búsquedas utilizan todas las herramientas y mejores prácticas que existen en el mercado. "Después hacemos internamente una evaluación en función de nuestra exigencia para la posición que debemos ocupar", dice. Svetlitz agrega: "Una fuente muy importante son las universidades, donde no solo detectamos posibles candidatos juniors, sino que también tomamos contacto con estudiantes avanzados o que hayan terminado la carrera y que reúnen las condiciones que exigimos". Y en Internet consultan portales de empleos y LinkedIn. "Le damos especial importancia a las bases de datos internas de nuestra firma, donde podemos analizar los perfiles que buscamos y a las referencias personales", redondea Svetlitz.

