Empleadores

EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO

AQU CATALUNYA

EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO

Barcelona, 2024

Generalitat de Catalunya

enqa. eqar/// ISO 9001 ISO 27001

© Autor: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2024
C. de Enric Granados, 33
08007 Barcelona

Elaboración: Sandra Nieto Viramontes

Con la colaboración de: José Luis Mateos González, Anna Prades Nebot y Jaume Valls Pasola

Primera edición: mayo de 2024

El contenido de este informe está sujeto a la licencia de Ofrecimiento al Dominio Público (CC0 1.0 Universal) de Creative Commons. Se permite copiar, modificar, distribuir la obra y hacer comunicación pública, incluso para fines comerciales, sin pedir permiso.

Colaboradores del sector

Otros colaboradores

ÍNDICE

ÍNDICE 5
RESUMEN EJECUTIVO 7
INTRODUCCIÓN 9
INDICADORES DE LAS TITULACIONES DEL ÁMBITO DEL DERECHO 10
Datos básicos de las titulaciones del ámbito del Derecho 10
Satisfacción con la formación universitaria de las personas tituladas en el ámbito del Derecho 12
Inserción laboral de las personas tituladas en el ámbito del Derecho 17
Opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas graduadas en el ámbito del Derecho y tituladas en el máster en Abogacía 27
CONCLUSIONES 41
FICHA TÉCNICA 42
TITULACIONES RELACIONADAS 43
REFERENCIAS 44

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe ofrece una mirada transversal sobre la empleabilidad de las personas tituladas en Derecho, concretamente, de los grados del ámbito del Derecho y del máster en Abogacía.

Se analizan datos que recogen el punto de vista de diferentes grupos de interés —*alumni* y empresas y organizaciones que contratan a personas graduadas— sobre la empleabilidad de las personas graduadas: las encuestas de satisfacción, inserción laboral y opinión del colectivo empleador. Además, se recogen datos básicos sobre las titulaciones analizadas.

A continuación se muestran los principales resultados de este informe.

Oferta y demanda

- La demanda de plazas públicas en los grados del ámbito del Derecho superó la oferta en un 154 % durante el curso académico 2020-2021.
- Solamente un 24 % de las plazas del máster en Abogacía se ofrecen a precio público.

Satisfacción de las personas tituladas recientemente

- La mayoría de los graduados y graduadas eligen cursar una determinada titulación por razones vocacionales. Si bien para los graduados y graduadas del ámbito del Derecho también es así, la proporción es inferior a la media del sistema universitario catalán (SUC) (61 % vs. 73 %), puesto que valoran las salidas laborales del ámbito. En el caso del máster en Abogacía, la mayoría lo escogen por cuestiones laborales.
- Las personas graduadas en el ámbito del derecho muestran una elevada satisfacción global con el grado (7,7 vs. 7,4 correspondiente a la media de grados del SUC), mientras que la satisfacción de las personas tituladas del máster en Abogacía es inferior respecto a los grados y la media de másteres del SUC (6,4 vs. 7,3).
- Sin embargo, la mayoría de las personas de este ámbito cursarían de nuevo su titulación: el 82 % de los casos, en lo que se refiere a los grados del ámbito del Derecho, y el 81 %, en lo que respecta al máster en Abogacía.
- La satisfacción con las prácticas externas es de 7,3 para las personas graduadas en el ámbito del Derecho, mientras que en el máster en Abogacía se valoran con un 6,7. Se observa un importante margen de mejora en cuanto a la satisfacción con los TFG y TFM, valorados con un 5,5 y un 6,4 respectivamente, valores muy inferiores a sus referentes del SUC.

Inserción laboral de las personas tituladas recientemente

- Las personas tituladas en este ámbito muestran una muy buena **inserción laboral**: el 88 % de las personas graduadas en el ámbito del Derecho y el 93 % del máster en Abogacía trabajaban a los tres años de haberse titulado. Sin embargo, estos valores son ligeramente inferiores a los de referencia de la media del SUC (91 % y 94 %, respectivamente).
- La **calidad del empleo** en este ámbito es también alta: aproximadamente 7 de cada 10 personas tituladas en el ámbito del Derecho realizan tareas específicas de su titulación tres años después de finalizar sus estudios, tienen una tasa de temporalidad relativamente baja

e inferior a la media del SUC, cuentan con unos ingresos ligeramente superiores, y muestran una elevada satisfacción con el trabajo.

Ajuste entre la valoración del nivel de formación de las competencias y su utilidad para el trabajo

- La formación teórica y la capacidad de aprendizaje y aprendizaje autónomo son las competencias que reciben una mayor valoración en cuanto al nivel recibido durante los estudios del ámbito en Derecho.
- Por el contrario, las competencias que reciben menos valoración son el inglés, las habilidades tecnológicas y digitales y la creatividad e innovación (con valoraciones significativamente inferiores a las medias correspondientes del SUC). De hecho, considerando el nivel de utilidad de las competencias para el trabajo, las habilidades tecnológicas y digitales y el inglés son las que presentan mayor déficit tanto en la formación de los grados del ámbito del Derecho como en el máster en Abogacía.

Opinión del colectivo empleador sobre las personas contratadas recientemente

- Poco más de la mitad de las entidades empleadoras de personas graduadas en el ámbito del Derecho afirman tener dificultades al contratar (56 %), valor que se reduce hasta el 38 % para las entidades empleadoras de abogados y abogadas. La causa principal de estas dificultades es la carencia de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo.
- No existe un consenso sobre una carencia importante en la formación de los grados del ámbito del Derecho. En cambio, en el caso del máster en Abogacía, 6 de cada 10 señalan la necesidad de mejorar la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en los estudios de Derecho a la defensa, así como la habilidad de elección de la estrategia de defensa de los intereses del cliente. Esta competencia también es la que más se trabaja durante el periodo de prácticas externas del alumnado en las empresas.
- Pese a las carencias identificadas, el colectivo empleador en este ámbito se muestra satisfecho (con valoraciones de entre 7,1 y 7,3) con las competencias de las personas tituladas recientemente en este ámbito y con las competencias del alumnado en prácticas.
- Las competencias que adquirirán relevancia en el futuro según las entidades empleadoras son el conocimiento digital y la gestión de la complejidad y ambigüedad.

INTRODUCCIÓN

La expansión de los sistemas universitarios de Cataluña y de todo el mundo ha intensificado la diversificación de las funciones que desempeñan las universidades, que se han convertido en instituciones que traspasan su rol histórico asociado a la docencia y la investigación. Hoy en día nos referimos de manera habitual a cuatro misiones: docencia, investigación, innovación y servicio a la sociedad (COMISIÓN EUROPEA, 2022). La emergencia de la llamada *sociedad del conocimiento*, asociada a esta expansión, ha enfatizado el rol que tienen las universidades en la **empleabilidad de las personas graduadas**, entendida no solo como la obtención de trabajo —que puede depender más de la coyuntura económica y de las políticas de empleo—, sino también como la capacidad por parte de las universidades de diseñar «formación de un perfil que responda a las competencias y las calificaciones solicitadas en el mercado laboral» (RODRÍGUEZ ESPINAR et al., 2007, 338).

La insistencia en los análisis de los perfiles de empleabilidad de las personas graduadas coincide también con la aparición de exigencias de rendición de cuentas a sistemas universitarios expansivos que requieren un incremento del gasto público. Por consiguiente, tiene sentido que las agencias de calidad universitaria pongan a disposición de la comunidad universitaria un conjunto de recursos que permitan evaluar la calidad y el impacto de la educación superior desde la perspectiva de la empleabilidad (BRENNAN, 2018). En esta dirección, una de las líneas estratégicas de AQU Catalunya que permite alcanzar este objetivo es la de «facilitar el acceso a los datos cuantitativos y cualitativos de forma integrada para la mejora de la calidad del sistema universitario catalán» (AQU CATALUNYA, 2022).

Este documento aglutina el análisis de datos clave relativos al ámbito del Derecho. Estos informes por ámbito, de los que ya hemos publicado 7, tienen el objetivo de recopilar evidencias que ayuden a las personas responsables de las universidades en los ámbitos político y académico a tomar decisiones orientadas a la mejora de la formación universitaria desde la perspectiva de la empleabilidad. Adicionalmente, este conocimiento también tiene el potencial de apoyar al alumnado presente y futuro de cara a tomar decisiones fundamentadas sobre sus trayectorias profesionales.

En la figura 1 se muestran las fuentes de información incluidas en este análisis.

Figura 1. Fuentes de información analizadas

Es importante destacar que este informe incluye y analiza los resultados de la última edición de la **encuesta al colectivo empleador**, que recoge la opinión sobre la formación universitaria de las empresas, entidades e instituciones que contratan a personas graduadas de titulaciones del ámbito del Derecho. Como novedad, esta edición incorpora una sección de las competencias profesionales que más se han trabajado y que más debería mejorar el **alumnado en prácticas**.

INDICADORES DE LAS TITULACIONES DEL ÁMBITO DEL DERECHO

Datos básicos de las titulaciones del ámbito del Derecho

El mapa de la figura 2 muestra los datos de oferta y demanda de plazas de los grados incluidos en el ámbito del Derecho impartidos en Cataluña durante el curso académico 2020-2021.[1] En cambio, la figura 3 presenta información sobre la oferta de los másteres en Abogacía. Además, se ofrecen datos de tres indicadores clave: la tasa de rendimiento, la tasa de abandono en primer curso[2] y el número de personas tituladas.

La demanda de plazas públicas en los grados del ámbito del Derecho superó la oferta en un 154 % durante el curso 2020-2021.

- Las plazas ofertadas en grados del ámbito del Derecho fueron 3.659. Del total de estas plazas, aproximadamente la mitad eran públicas.
- En el caso del máster en Abogacía, no se dispone de datos sobre la demanda, pero cabe remarcar que se trata de un máster habilitante para la profesión de abogacía, y solamente un 24 % del total de plazas ofertadas son a precio público.

[1] En cuanto a los grados universitarios, el ámbito del Derecho agrupa los grados en Derecho, que se imparten en todas las universidades catalanas (excepto la Universidad Politécnica de Catalunya), y el grado en Gobernanza Global, Economía y Orden Legal de la Universidad Ramon Llull.

[2] La tasa de rendimiento se calcula dividiendo el número de créditos superados entre el número de créditos matriculados por el alumnado de un estudio. La tasa de abandono en el primer curso muestra el porcentaje de estudiantes que no se matriculan nuevamente en el siguiente curso (incluso en otro título). Para más información, véase el glosario en el portal de «Estudios Universitarios de Cataluña».

Figura 2. Indicadores de oferta y demanda de los grados del ámbito del Derecho (curso académico 2020-2021)[3]

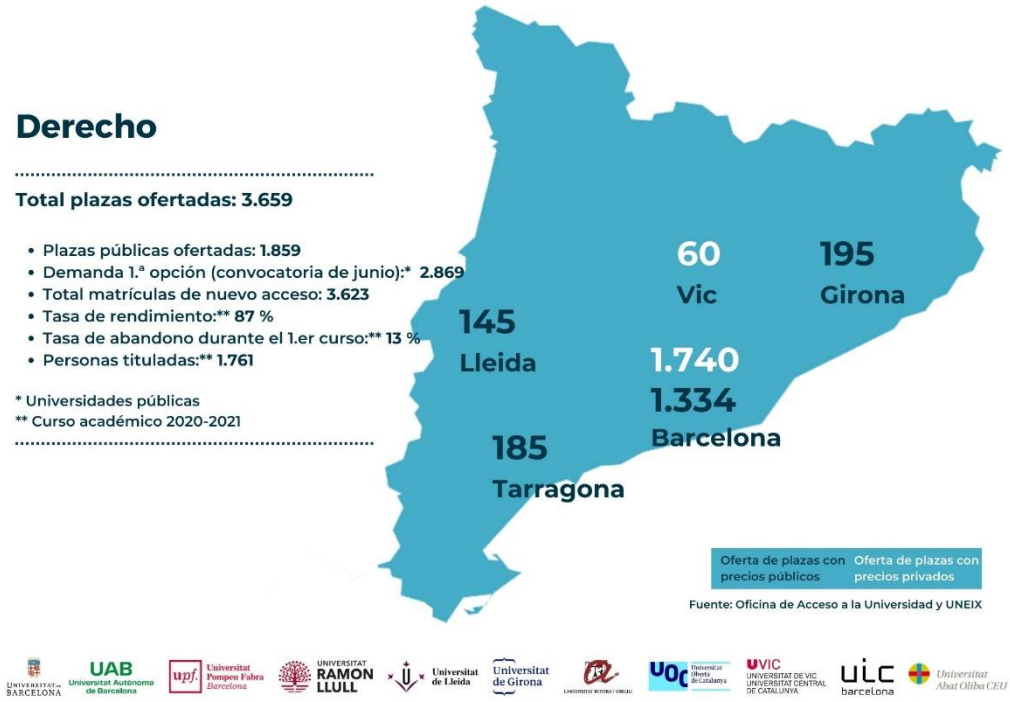
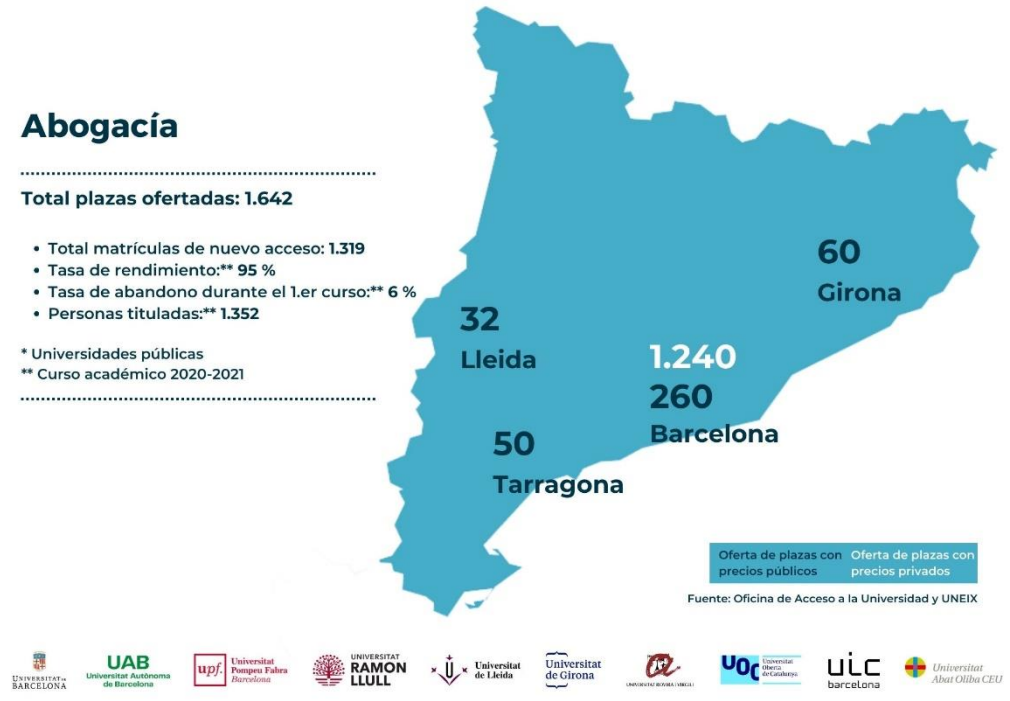


Figura 3. Indicadores del máster en Abogacía (curso académico 2020-2021)



[3] El mapa muestra los datos del agregado de titulaciones incluidos en el ámbito.

Satisfacción con la formación universitaria de las personas tituladas en el ámbito del Derecho

Los datos analizados en esta sección provienen de la **encuesta de satisfacción**, una encuesta de carácter anual llevada a cabo desde el año 2015 por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta a las personas tituladas recientemente sobre su grado de satisfacción con distintas dimensiones de su experiencia educativa. Los resultados que se muestran a continuación corresponden a los datos de los últimos tres años disponibles (2020, 2021 y 2022) para las **titulaciones del ámbito del Derecho (grados del ámbito del Derecho y másteres en Abogacía)**. En el caso de los grados, la tasa de respuesta del global del SUC a la encuesta de satisfacción para estos tres años es del 27 %, con casi 28.000 respuestas recogidas. En el caso de másteres, la tasa de respuesta es del 26 %, con más de 16.000 respuestas.

Tabla 1. Muestra, población, tasa de respuesta y error muestral de la encuesta de satisfacción de las personas graduadas en el ámbito del Derecho y del máster en Abogacía y en el global del SUC (2020-2022)

	Mostrar	Población	Tasa de respuesta	Error muestral
Grados del ámbito del Derecho	1.322	5.585	23,7 %	2,4 %
Total de grados del SUC	**27.962**	**103.731**	**27 %**	**0,5 %**
Máster en Abogacía	787	4.141	19 %	3,2 %
Total de másteres del SUC	**16.274**	**62.901**	**25,8 %**	**0,7 %**

Motivo de elección de los estudios, satisfacción global e intención de repetir los estudios

Más de la mitad de las personas graduadas en el ámbito del Derecho eligen la titulación por vocación. Por el contrario, en el caso del máster en Abogacía, la principal motivación es laboral.

- En los grados del ámbito del Derecho, el 61,4 % indica que escogió la titulación porque le gustaba, si bien este valor es inferior al obtenido para el conjunto de los grados del SUC (73 %). En cambio, la proporción de personas que eligieron la titulación por su buena salida laboral es significativamente superior en el ámbito del Derecho (27 %) a lo que ocurre en el conjunto de los grados del SUC (14 %).
- En el caso del máster en Abogacía, la mayoría lo cursa por motivos relacionados con el mercado laboral: por ser una buena salida laboral (24 %), para progresar en la trayectoria profesional (29 %) y porque es un requisito obligatorio para poder ejercer la profesión de la abogacía (es la principal razón descrita en la categoría «Otros», con un 23 %).

Tabla 2. Principales motivos por los que las personas escogieron cursar la titulación de grado

	Era la que me gustaba	Buena salida laboral	Nota de corte	Otros
Grados del ámbito del Derecho	61,4 %	26,8 %	2,7 %	9,1 %
Total de grados del SUC	**73,2 %**	**14,1 %**	**5,3 %**	**7,4 %**

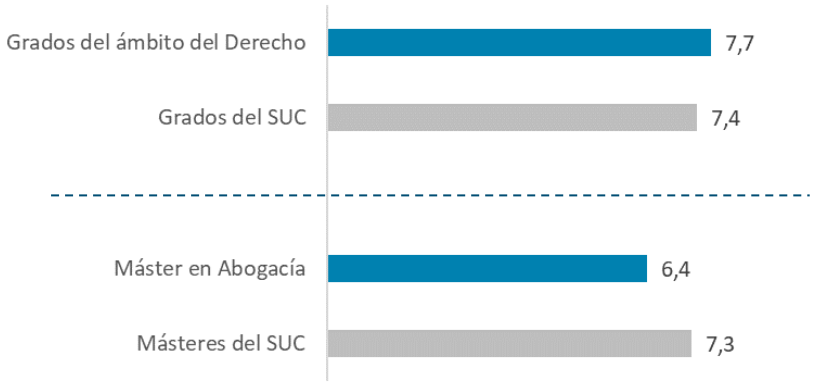
Tabla 3. Principales motivos por los que las personas escogieron cursar la titulación de máster

	Era la que me gustaba	Acceder a un doctorado	Buena salida laboral	Progresar en la trayectoria profesional	Otros
Máster en Abogacía	19,3 %	4,6 %	23,6 %	29,2 %	23,3 %
Total de másteres del SUC	**33,7 %**	**8 %**	**14,9 %**	**35,4 %**	**7,9 %**

La satisfacción global con los estudios cursados por las personas graduadas en el ámbito del Derecho es elevada (7,7) y muy superior a la satisfacción de las personas que cursaron el máster en Abogacía (6,4).

- Las personas graduadas en el ámbito del Derecho presentan una satisfacción global superior (7,7) a la satisfacción correspondiente al total de grados del SUC (7,4).
- En cambio, las personas tituladas en el máster en Abogacía muestran una satisfacción global significativamente inferior (6,4) a la del total de másteres del SUC (7,3).

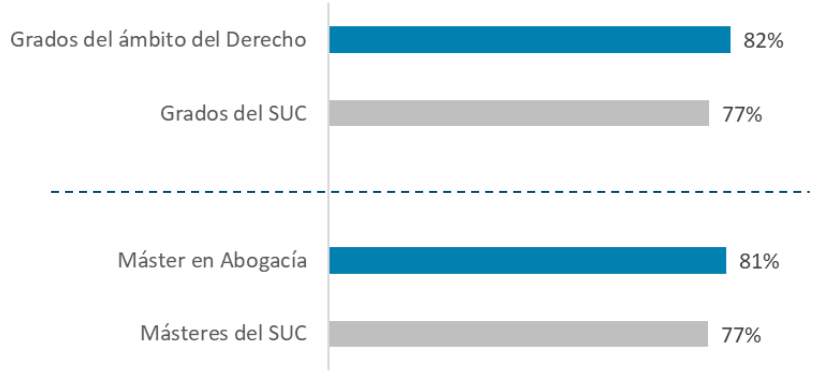
Figura 4. Satisfacción global con la titulación cursada



Aproximadamente, 8 de cada 10 personas tituladas repetirían la titulación cursada.

- Entre las personas graduadas en el ámbito del Derecho, un 82 % volvería a cursar la titulación. Este porcentaje es superior a la media de grados del SUC (77 %).
- En el caso del máster en Abogacía, pese a la baja satisfacción, el 81 % repetiría la titulación, valor que se sitúa 4 puntos por encima del porcentaje global del SUC. Este aspecto suele observarse en los másteres que habilitan para el ejercicio de una profesión concreta.

Figura 5. Porcentaje de personas que volverían a cursar la titulación

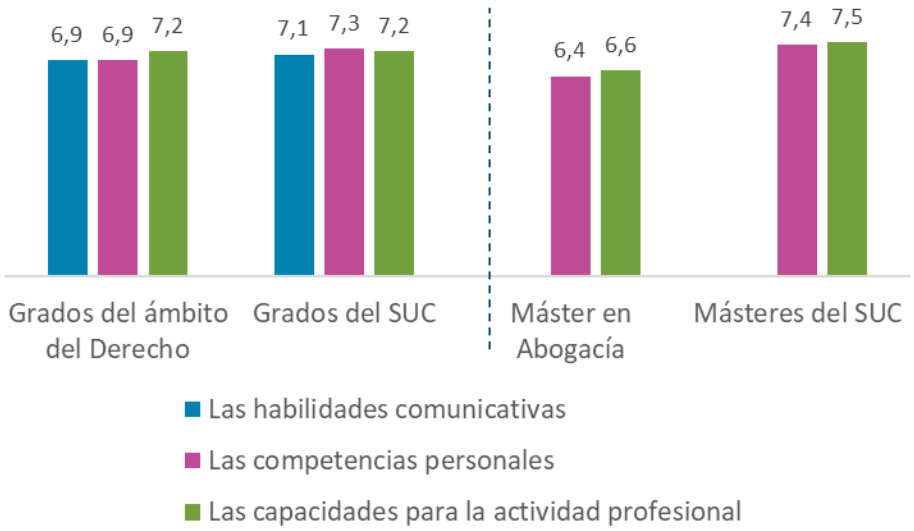


Satisfacción con las competencias adquiridas, las prácticas externas y el trabajo de fin de estudios (TFG/TFM)

La satisfacción de las personas graduadas con las habilidades comunicativas, las competencias personales y las capacidades para la actividad profesional se sitúa en el notable bajo.

- Pese a la buena valoración, esta satisfacción es menor respecto del total del SUC en lo relativo a las competencias comunicativas y personales.
- En el caso del máster en Abogacía, la satisfacción correspondiente a las habilidades personales (6,4) y las capacidades para la actividad profesional (6,6) es significativamente inferior al total del SUC (7,4 y 7,5, respectivamente).

Figura 6. Medida en que la formación ha mejorado un conjunto de capacidades, según las personas tituladas



El TFG en el ámbito del Derecho y el TFM en Abogacía tienen un gran margen de mejora, mientras que la satisfacción con las prácticas externas es similar a la media del SUC.

- La valoración del TFG y TFM por parte de las personas tituladas en relación con la utilidad o el grado de satisfacción es significativamente inferior a la media del SUC.
- En cuanto a las prácticas externas, la satisfacción es elevada entre las personas graduadas en el ámbito del Derecho, y ligeramente inferior en el caso del máster en Abogacía.

Figura 7. Satisfacción con las prácticas externas[4]

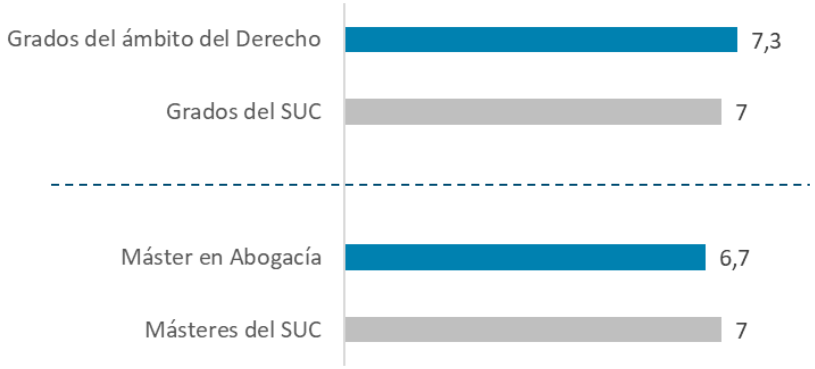
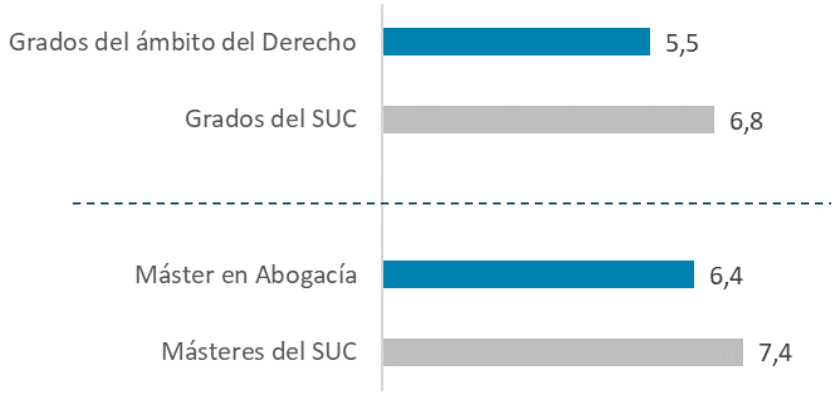


Figura 8. Satisfacción con el TFG/TFM[5]



[4] El enunciado de valoración del ítem en el cuestionario es el siguiente: «Las prácticas externas me han permitido aplicar conocimientos adquiridos durante la titulación».

[5] En el caso de grados, el enunciado de valoración del ítem en el cuestionario es el siguiente: «El trabajo de fin de grado me ha sido útil para consolidar las competencias de la titulación». En el caso de másteres, el enunciado de valoración del ítem en el cuestionario es el siguiente: «Estoy satisfecho/a con el TFM».

Inserción laboral de las personas tituladas en el ámbito del Derecho

Los datos analizados en esta sección provienen de la **encuesta de inserción laboral**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta por factores relacionados con la actividad laboral de las personas tituladas y la calidad de dicha actividad laboral (adecuación del puesto de trabajo, estabilidad contractual, remuneración, etc.). Los resultados que se presentan a continuación corresponden a los datos de la última edición de la encuesta, en 2023, que incluye la población de las personas tituladas durante el curso 2018-2019, en el caso de los grados, y durante los cursos 2017-2018 y 2018-2019, en el caso de los másteres.[6]

A continuación, pueden observarse las muestras de personas tituladas que han respondido a la encuesta, tanto del conjunto de grados del ámbito del Derecho como del máster en Abogacía, y los valores correspondientes del total del SUC.

Tabla 4. Muestra, población, tasa de respuesta y error muestral de la encuesta de inserción laboral de las personas graduadas en el ámbito del Derecho y en el global del SUC (2023)

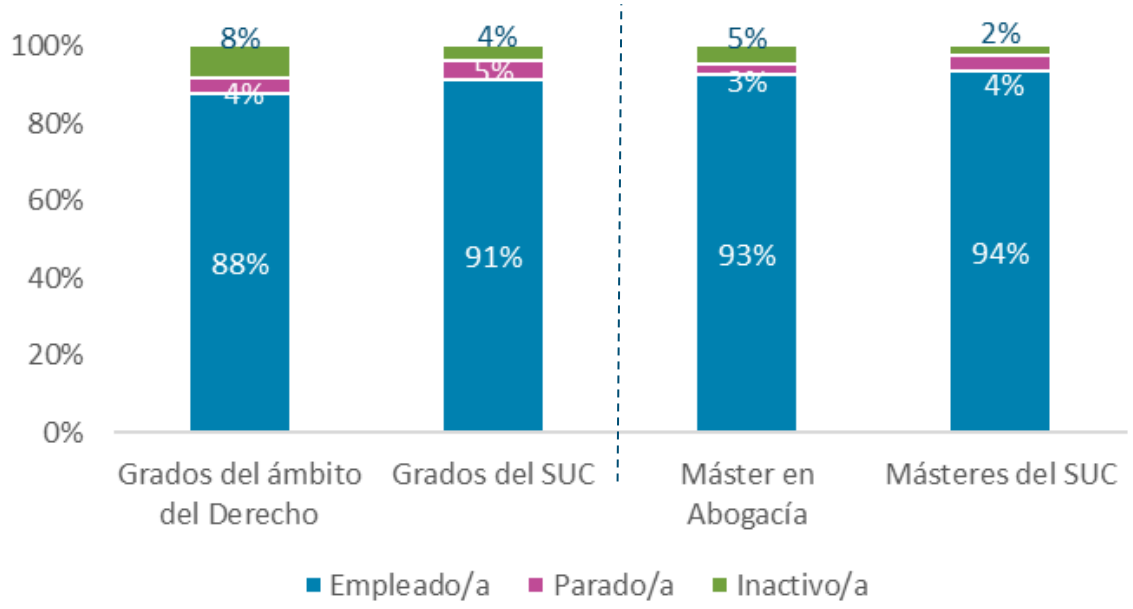
Titulaciones	Muestra	Población	Tasa de respuesta	Error muestral (±)
Derecho	828	1.739	47,6 %	2,5 %
Total de grados del SUC	**20.998**	**40.025**	**52,5 %**	**0,5 %**
Abogacía	821	2.235	36,7 %	2,8 %
Total de másteres del SUC	**15.423**	**40.753**	**37,8 %**	**0,6 %**

[6] Los datos que se presentan en este informe están ponderados según el muestreo estratificado por titulación y unidad muestral.

Muy buena inserción laboral de las personas tituladas en el ámbito del Derecho tres años después de obtener la titulación.

- El porcentaje de personas graduadas en el ámbito del Derecho que trabajan a los tres años de haber obtenido la titulación es del 88 % (vs. el 91 % para el total de grados del SUC). En el caso de las personas tituladas del máster en Abogacía, el 92,5 % tienen un empleo, 1 punto porcentual menos que para el total de másteres del SUC.
- En estas titulaciones destaca el porcentaje de titulados y tituladas en situación de inactividad, que, tanto en el caso de los grados del ámbito del Derecho como en el máster en Abogacía, duplica el valor correspondiente al conjunto del SUC. La principal razón de la inactividad en este colectivo es la continuación de los estudios y/u oposiciones. Cabe remarcar que tanto las personas graduadas en Derecho como los profesionales de la abogacía tienen un empleo, en mayor proporción que el resto, en el sector de la Administración pública.

Figura 9. Tasas de empleo, paro e inactividad de las personas tituladas (2023)



El 75 % de las personas graduadas en el ámbito del Derecho realizan funciones específicas de su titulación en el trabajo.

- En el caso del máster en Abogacía, se obtiene que el 69 % de los titulados y tituladas realizan funciones propias de la abogacía a los tres años de haber obtenido el título, y un 17 % realiza funciones específicas del grado cursado, no del máster.
- Estos porcentajes son ligeramente superiores a los resultados correspondientes del global del SUC.

Figura 10. Porcentaje de personas que desempeñan funciones específicas de la titulación de grado (2023)

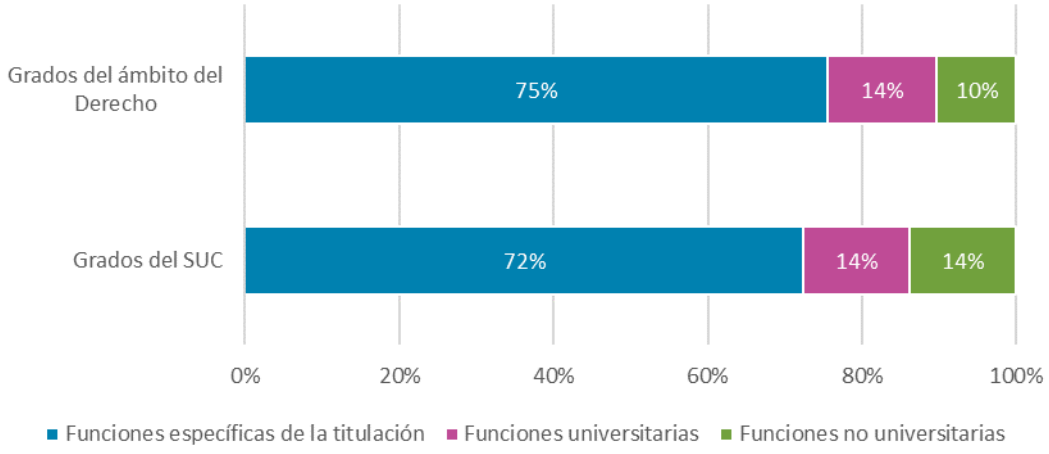
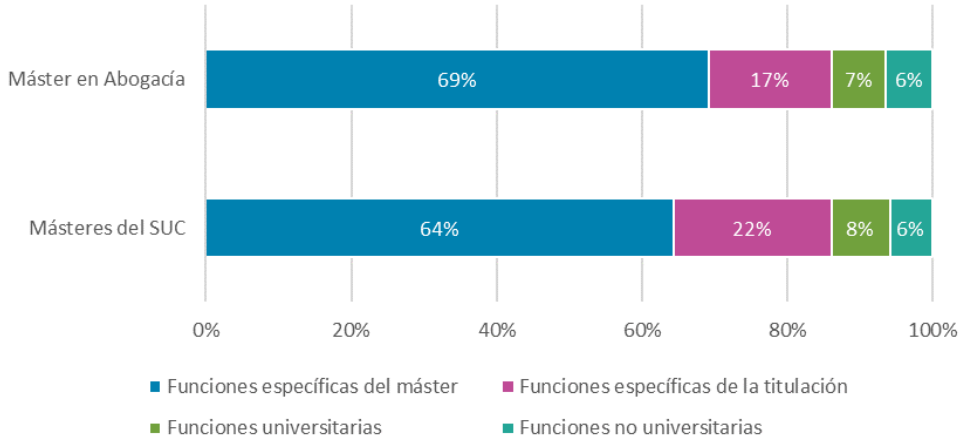


Figura 11. Porcentaje de personas que desempeñan funciones específicas de la titulación de máster (2023)



Las personas tituladas del ámbito del Derecho tienen mayor estabilidad laboral que la media del SUC.

- El porcentaje de contratos fijos es del 69 % tanto para los graduados y graduadas en el ámbito del Derecho como para los titulados y tituladas en el máster en Abogacía. Este porcentaje es 5 puntos porcentuales superior a la media del SUC en el caso de los grados, y 3 puntos porcentuales superior en el caso de los másteres.
- Por otro lado, destaca la proporción de personas que trabajan con contrato de autónomo en el caso del máster en Abogacía: un 18 %, valor que duplica el porcentaje correspondiente a la media del SUC (9 %).

Figura 12. Distribución del tipo de contrato de las personas graduadas en el ámbito del Derecho (2023)

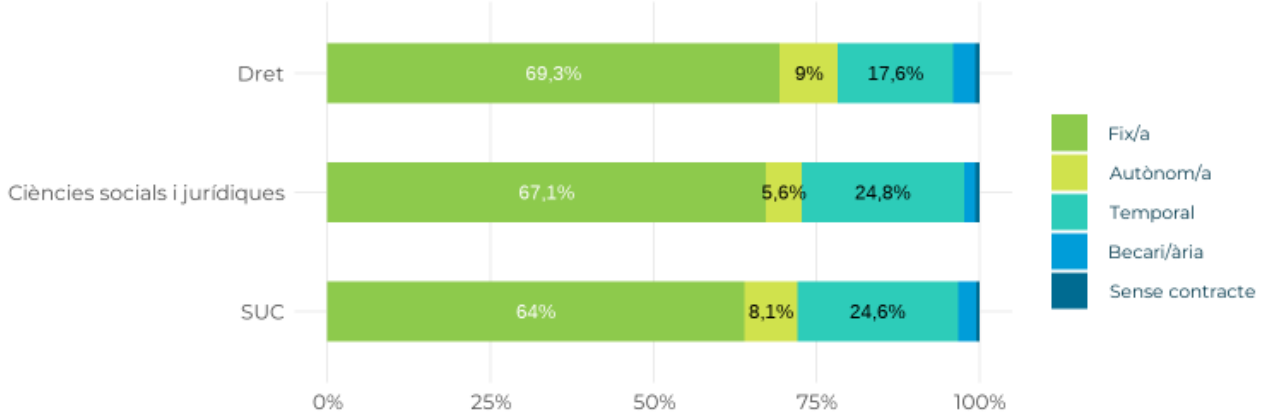
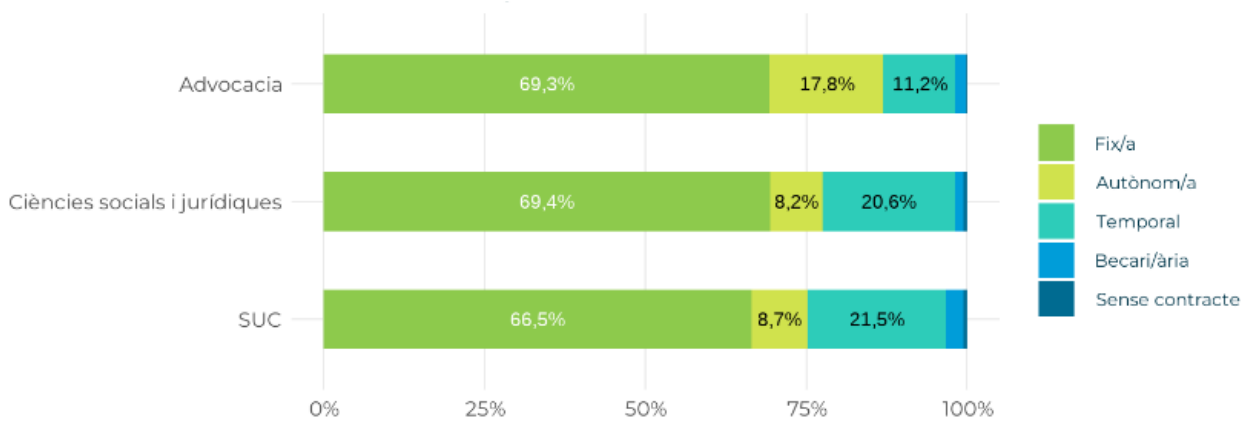


Figura 13. Distribución del tipo de contrato de las personas tituladas del máster en Abogacía (2023)

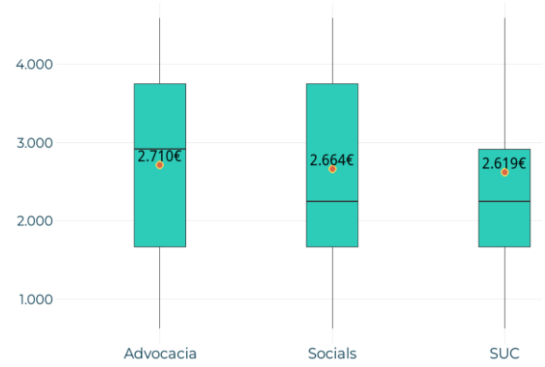


El salario medio de las personas tituladas en el ámbito del Derecho es superior al valor correspondiente del ámbito de Sociales y del conjunto del SUC.

> La media de ingresos brutos mensuales de las personas tituladas de un máster en Abogacía también es superior a sus homólogas de Sociales y del SUC.

Figura 14. Distribución de los salarios brutos mensuales de las personas graduadas en el ámbito del Derecho que trabajan a tiempo completo (2023)

Figura 15. Distribución de los salarios brutos mensuales de las personas tituladas del máster en Abogacía que trabajan a tiempo completo (2023)



La satisfacción global con el trabajo es valorada con un notable alto por las personas tituladas en el ámbito del Derecho, calificación similar a la media de las demás titulaciones.

> Concretamente, la satisfacción global con el trabajo de las personas graduadas en el ámbito del Derecho es de 7,9 (en una escala de 0 a 10), y de un 8 en lo que se refiere a las personas tituladas del máster en Abogacía.

> El nivel de satisfacción general con el trabajo en lo que respecta al total del ámbito de Sociales y del SUC, tanto para grados como para másteres, oscila solamente entre el 8 y el 8,2.

Figura 16. Satisfacción general con el trabajo de las personas tituladas en el ámbito del Derecho, escala de 0 a 10 (2023)

Valoración de la formación competencial durante los estudios

La formación teórica y el aprendizaje autónomo son las competencias mejor valoradas en lo que se refiere a la formación recibida en el ámbito del Derecho, tanto para los grados como para el máster en Abogacía.

- Cabe señalar que estas competencias son también las más destacadas en el conjunto de grados y másteres del SUC.
- Por el contrario, el grado de consecución de inglés es valorado como insuficiente, aspecto también generalizado en el conjunto del SUC. Asimismo, destaca el bajo nivel de consecución de las competencias de creatividad y de habilidades tecnológicas y digitales, con valores próximos al 5 y significativamente inferiores a los valores correspondientes del SUC.

Figura 17. Valoración de la formación recibida de las personas graduadas, por competencias, en 2023 (escala de 0 a 10)

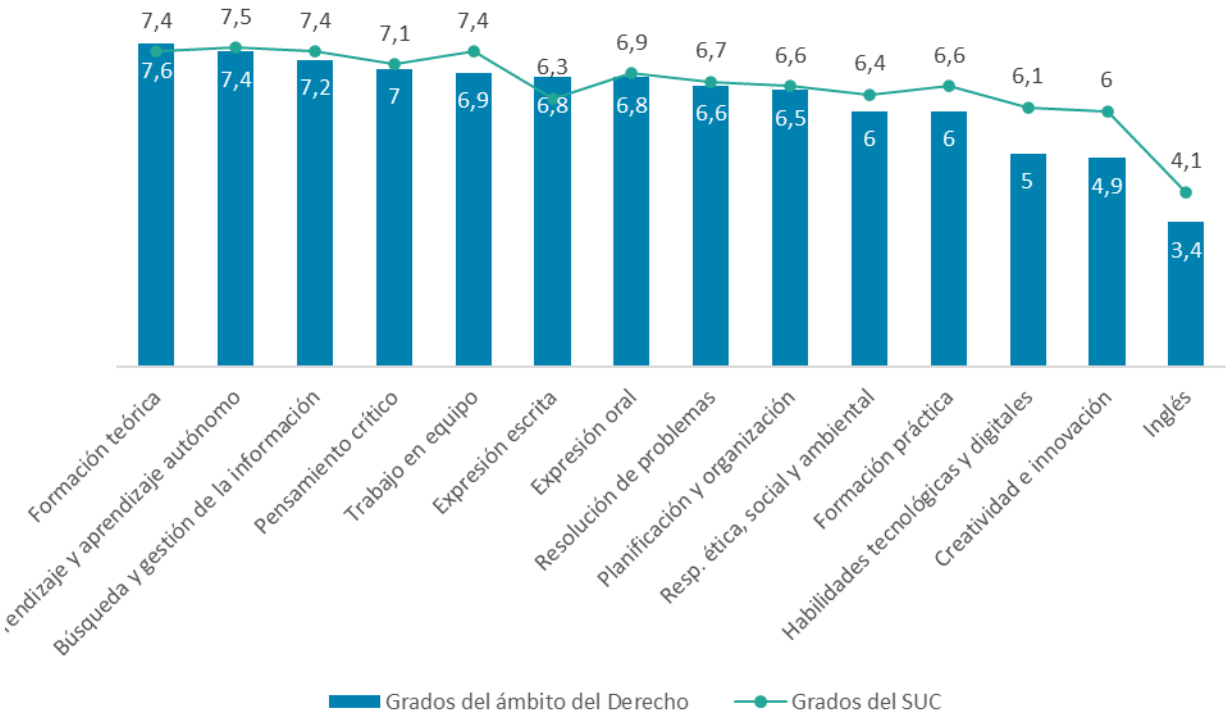
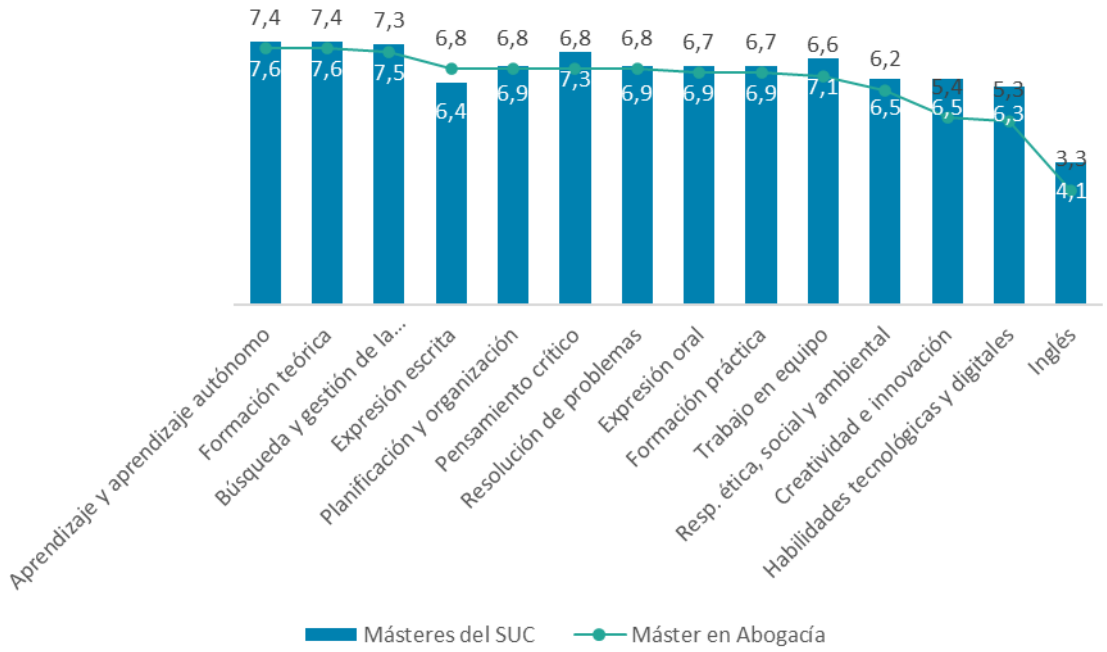


Figura 18. Valoración de la formación recibida de las personas tituladas de máster, por competencias, en 2023 (escala de 0 a 10)



Déficit en la formación

Los principales déficits formativos en el ámbito del Derecho en relación con la utilidad para el trabajo se encuentran en las competencias de informática e inglés.

- Sin embargo, también tienen un importante margen de mejora en la adquisición de otras competencias. En el caso de los grados del ámbito del Derecho, se identifica un déficit importante en las competencias de planificación y organización y de expresión escrita, entre otras. En el caso del máster en Abogacía, destaca el déficit en expresión escrita y oral.
- Por el contrario, la formación teórica es el ítem en los que la valoración de la formación recibida es superior a su utilidad en el mundo laboral.

Figura 19. Déficit de formación en los grados del ámbito del Derecho, por competencias (2023)[7]

[7] La tabla muestra la diferencia entre la valoración de las personas tituladas sobre la utilidad para el trabajo de cada competencia y la valoración de la formación recibida. Por tanto, una valoración negativa significa que la utilidad es superior a la formación recibida, lo que equivale a déficit formativo. Por ejemplo, si la utilidad para el trabajo de la competencia de idiomas se ha valorado con un 4,7 pero la valoración formativa de la misma competencia es de 2,2, el resultado es un déficit formativo de –2,5. Por tanto, el resultado óptimo de la diferencia entre utilidad para el trabajo y valoración se sitúa en el 0 o cerca del 0 (ni déficit ni exceso de formación). Se muestran los resultados de las personas tituladas que realizan funciones universitarias en su puesto de trabajo.

Figura 20. Déficit de formación en el máster en Abogacía, por competencias (2023)[8]

Opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas graduadas en el ámbito del Derecho y tituladas en el máster en Abogacía

Alcance y metodología de la encuesta al colectivo empleador

Esta sección recoge los resultados de la tercera edición de la **encuesta al colectivo empleador**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo por AQU Catalunya que pretende conocer la opinión de las empresas y las organizaciones instaladas en Cataluña (en adelante, las «entidades empleadoras») sobre si la formación universitaria se adecúa a sus necesidades. El objetivo final del estudio es proporcionar al sistema universitario información que le permita valorar si hay que ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral. Como novedad de esta edición, la encuesta al colectivo empleador también ha preguntado sobre las competencias del alumnado en prácticas.

Las preguntas que encauzan el estudio son las siguientes:

- ¿Cuál es el grado de satisfacción del colectivo empleador con la formación de las **personas graduadas recientemente**?[8]
- ¿Cuál es el grado de satisfacción del colectivo empleador con la formación del **alumnado en prácticas**?
- ¿Qué factores explican las dificultades de las entidades empleadoras para contratar?
- ¿Qué competencias deberían mejorarse?

El trabajo de campo se realizó mediante el envío masivo de correos electrónicos entre mayo y julio de 2021 a las entidades empleadoras que han firmado un convenio de prácticas con las universidades del SUC y/o aparecen en sus bolsas de trabajo. Asumimos que esta lista de entidades empleadoras (*n* = 29.865) constituye el universo del mercado laboral de personas graduadas en Cataluña. Adicionalmente, también contamos con la colaboración de colegios y asociaciones profesionales y cámaras de comercio para difundir el cuestionario. Finalmente, un total de **2.423 entidades empleadoras** respondieron la encuesta, de las que **1.729** habían contratado a personas tituladas recientemente y/o habían acogido a estudiantes en prácticas. **En el caso de los grados del ámbito del Derecho, participaron en la encuesta 61 entidades empleadoras. De estas, un total de 39 entidades habían contratado a personas que se habían graduado hacía poco y un total de 40 acogían a estudiantes en prácticas en este ámbito. En el caso del máster en Abogacía, participaron un total de 37 entidades empleadoras únicas, y se obtuvo respuesta de 21 entidades empleadoras que habían contratado a personas tituladas recientemente y de 28 entidades que acogían estudiantes en prácticas en Abogacía.**

[8] En el estudio del colectivo empleador, definimos *persona graduada recientemente* como aquella que ha finalizado los estudios en los dos años previos a recibir la encuesta y que tiene poca o nula experiencia profesional. Limitamos la definición de *persona graduada recientemente* porque queremos conocer la opinión de las entidades empleadoras sobre las **competencias adquiridas en la universidad**.

Es necesario destacar que la mayor dificultad de esta encuesta es acceder a este conjunto poblacional. Particularmente, es difícil obtener un universo bien definido de empleadores con datos de contacto asociados. De hecho, en la literatura es común encontrar que se utilizan las bases de datos de empleadores de las universidades como marco muestral de empleadores de personas graduadas (Byrne, 2022).

En segundo lugar, cabe decir que las encuestas al colectivo empleador —y las encuestas en línea en general— tienden a obtener una respuesta baja (Byrne, 2022; Manfreda et al., 2008).

Por último, es importante remarcar que numerosos estudios metodológicos —tanto cuantitativos como cualitativos— destacan que, aunque los resultados de una encuesta con relativamente pocas respuestas deben tratarse con prudencia, una tasa de respuesta baja no significa que la muestra no sea representativa (Groves, 2006; Meterko et al., 2015).

A continuación, presentamos los resultados de la tercera edición de la encuesta al colectivo empleador. En primer lugar, se recogen los factores y dificultades de contratación de las entidades empleadoras; en segundo lugar, se documentan las competencias de las personas graduadas que estas entidades creen que deberían mejorarse; en tercer lugar, se habla sobre las competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas y las que más debería mejorar el alumnado en prácticas, y, por último, se mencionan las competencias que tendrán mayor relevancia en el futuro en el ámbito del Derecho según las propias entidades.

Número de entidades empleadoras que han respondido a la encuesta

Tabla 5. Número de respuestas de entidades empleadoras que contratan a personas graduadas y acogen a estudiantes en prácticas

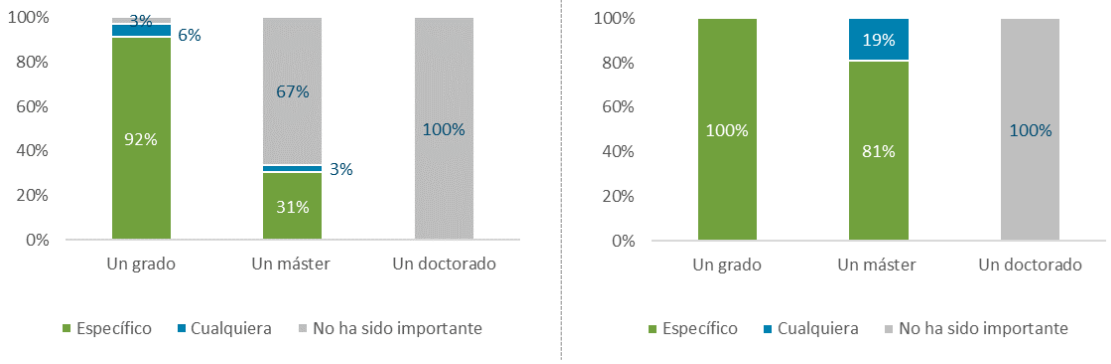
Titulaciones	*n* que contratan	*n* que acogen a estudiantes	Total de respuestas únicas
Grados del ámbito del Derecho	39	40	**61**
Máster en Abogacía	21	28	**37**

Factores y dificultades en la contratación de personas graduadas

Al contratar a nuevas personas, casi todas las entidades empleadoras que contratan en el ámbito del Derecho dan importancia al hecho de tener un grado específico de este ámbito, y 1 de cada 3 valoran el hecho de tener un máster.

- Sin embargo, tener un doctorado no es un aspecto importante para la contratación en este ámbito.
- En el caso de la contratación de abogados y abogadas titulados recientemente, se observa un consenso sobre la importancia de tener un grado y un máster específicos (100 % y 81 %, respectivamente). De hecho, la ley regula la profesión de la abogacía y especifica el requisito de contar con el grado en Derecho y con el máster en Abogacía para poder ejercer.

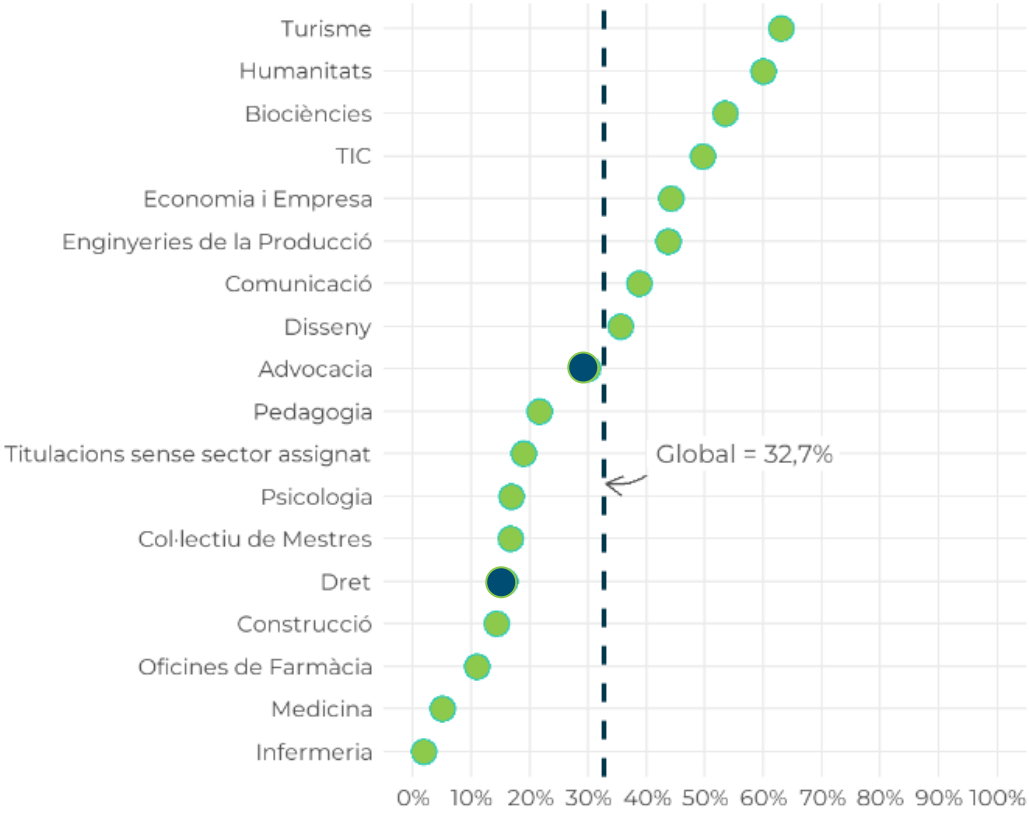
Figura 21. Factores que han sido importantes a la hora de considerar como candidata para un puesto de trabajo a una persona titulada en el ámbito del Derecho



Tener un nivel alto de inglés no es un factor importante en la contratación de personas tituladas en el ámbito del Derecho para gran parte de las entidades empleadoras del ámbito.

- En concreto, el 16 % de las entidades empleadoras declaran que tener un alto nivel de inglés ha sido un aspecto importante para la contratación de personas graduadas en el ámbito del Derecho, valor que incrementa hasta el 30 % en el caso de las entidades que contratan a personas tituladas en el máster en Abogacía (similar al valor de la media de todos los sectores considerados en la encuesta, del 33 %).

Figura 22. Importancia de tener un nivel alto de inglés en el proceso de contratación, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador



Más de la mitad de las entidades empleadoras encuestadas de personas graduadas en el ámbito del Derecho (56 %) afirman tener dificultades en la contratación de nuevos profesionales.

- Este porcentaje es ligeramente superior a la media del resultado global (54 %) de los 18 ámbitos de empleo comparados.
- En el caso de las personas tituladas en el máster en Abogacía, las entidades que declaran tener dificultades descienden al 38 %.

Figura 23. Entidades empleadoras de personas tituladas en el ámbito del Derecho con dificultades para contratar (%)

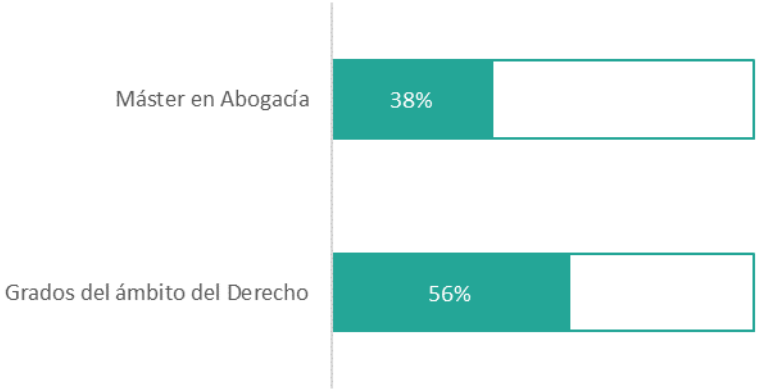
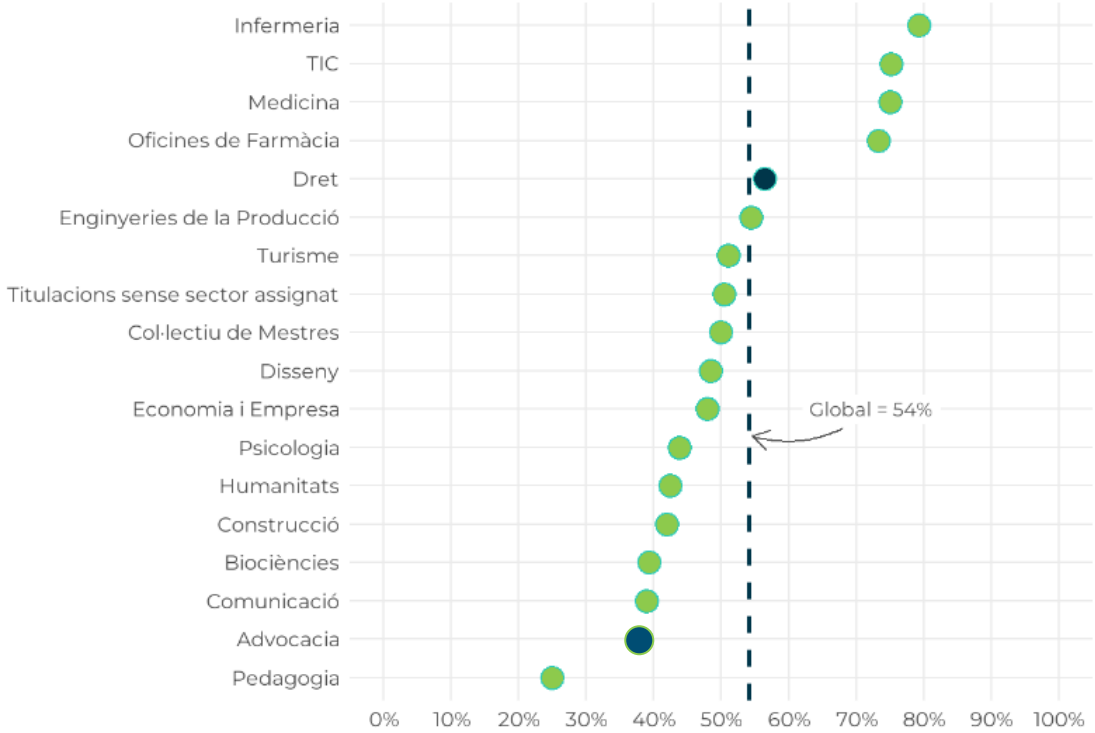


Figura 24. Comparativa de las entidades con dificultades en la contratación, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador



La falta de personas tituladas con las competencias necesarias es la principal problemática en la contratación de nuevo personal.

Tabla 6. Motivos de las dificultades para la contratación de los perfiles adecuados de personas tituladas en el ámbito del derecho

	% grados del ámbito del Derecho	% máster en Abogacía
Falta de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo	61 %	50 %
Otros motivos	30 %	25 %
Recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo	17 %	25 %
Falta de disponibilidad de movilidad geográfica	9 %	
No aceptación de la tipología de jornada laboral	4 %	25 %
No aceptación de la tipología de contrato	4 %	
No aceptación del salario	4 %	25 %
Falta de personas tituladas en este ámbito	4 %	12 %

Satisfacción y competencias que deberían mejorar las personas tituladas recientemente en grados del ámbito del Derecho y del máster en Abogacía[9]

Las entidades empleadoras de personas graduadas en el ámbito del Derecho no presentan consenso sobre la necesidad de mejorar una determinada competencia en la formación recibida.

- Aproximadamente una de cada cuatro entidades señala la necesidad de mejorar el conocimiento y la comprensión de leyes públicas y privadas en cualquier contexto, así como la capacidad de reconocer la ambigüedad y hacer frente a la incertidumbre en la ley.
- También destacan la necesidad de mejorar el conocimiento del entorno jurídico, de gestión y comercial de la profesión.

Tabla 7. Competencias que deberían mejorar las personas graduadas recientemente en el ámbito del Derecho

Competencia	n	Porcentaje
Conocimiento y comprensión de teorías, conceptos, valores, principios y normas de leyes públicas y privadas en un contexto institucional, social, nacional y global.	11	28 %
Capacidad para reconocer la ambigüedad y afrontar la incertidumbre en la ley.	11	28 %
Conocimiento del entorno jurídico, organizativo y de planificación de recursos, de gestión y comercial de la profesión.	10	26 %
Orientación al cliente: capacidad para crear una buena relación con los clientes.	9	23 %
Independencia intelectual, incluida la capacidad para preguntar y resolver cuestiones convincentes sobre el derecho y los sistemas legales.	8	21 %
Capacidad de trabajar con una variedad de datos (textuales, numéricos y estadísticos).	8	21 %
Comunicación efectiva con personas sin formación jurídica.	7	18 %
Capacidad de producir una síntesis y una elección razonada entre soluciones alternativas.	6	15 %

[9] En las preguntas de la encuesta al colectivo empleador sobre competencias, se pide a las entidades empleadoras que elijan entre una y cinco competencias que crean que deberían mejorar las personas graduadas recientemente. Por tanto, los porcentajes que se muestran representan el porcentaje de entidades empleadoras que han seleccionado una determinada competencia.

Búsqueda de la mejora continua: uso eficaz de los comentarios, voluntad de reconocer y corregir errores.	5	13 %
Habilidad para identificar conflictos de intereses y técnicas para resolverlos, así como el alcance del secreto profesional y la confidencialidad.	4	10 %
Aplicación de los procedimientos de determinación, facturación y liquidación de honorarios y gastos asociados a la actividad profesional.	2	5 %
Conocimiento de los principios y valores del derecho, la justicia y la ética.	2	5 %

En el caso de las entidades que contratan a abogados y abogadas titulados recientemente, más de la mitad indican la necesidad de mejorar la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en los estudios de Derecho a la defensa, así como la habilidad de elección de la estrategia de defensa de los intereses del cliente.

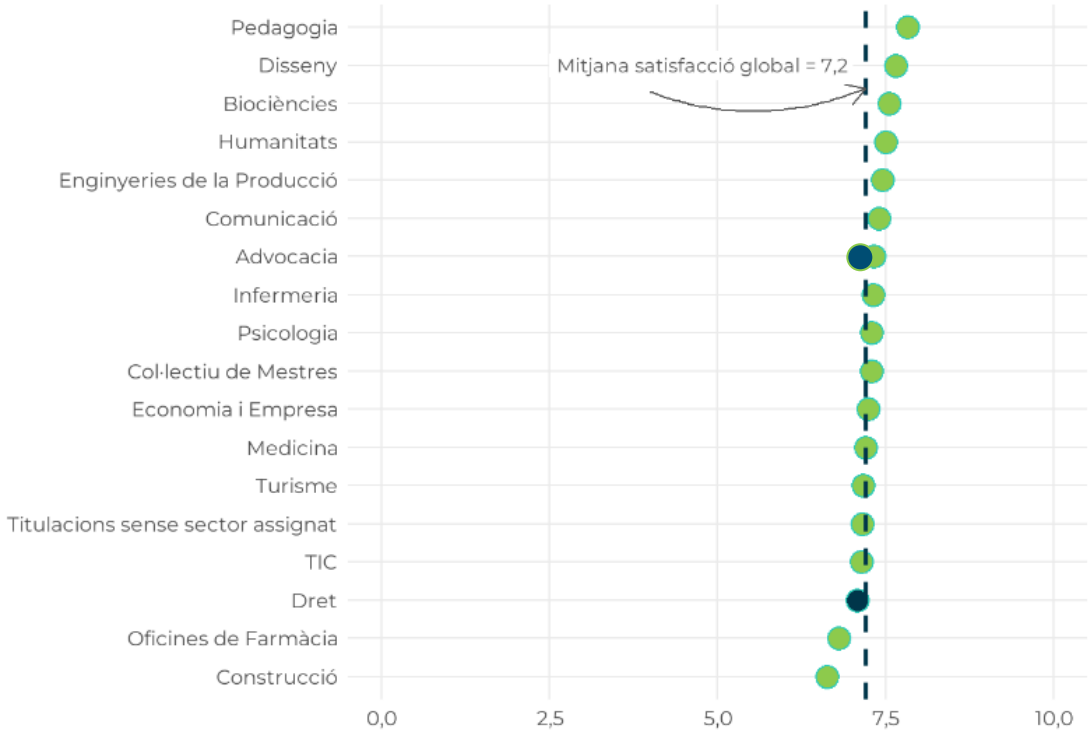
- También se detecta la necesidad de mejorar el conocimiento del entorno jurídico, de gestión y comercial de la profesión de abogado; la capacidad de crear una buena relación con los clientes; el conocimiento de técnicas para establecer los hechos en los procedimientos; la comunicación efectiva, y la capacidad de reconocer la ambigüedad y hacer frente a la incertidumbre en la ley.

Tabla 8. Competencias que deberían mejorar las personas tituladas recientemente del máster en Abogacía

Competencia	n	Porcentaje
Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en los estudios de Derecho en la defensa jurisdiccional o a través de métodos alternativos a la vía jurisdiccional.	13	62 %
Habilidad de elección de la estrategia de defensa de los intereses del cliente.	12	57 %
Conocimiento del entorno jurídico, de gestión y comercial de la profesión de abogado.	8	38 %
Orientación al cliente: capacidad para crear una buena relación con los clientes.	7	33 %
Conocimiento de técnicas para establecer los hechos en los procedimientos.	6	29 %
Comunicación efectiva con personas sin formación jurídica.	6	29 %
Capacidad para reconocer la ambigüedad y hacer frente a la incertidumbre en la ley.	6	29 %
Conocimiento de los principios y valores del derecho, la justicia y la ética.	5	24 %
Aplicación de los procedimientos de determinación, facturación y liquidación de honorarios y gastos asociados a la actividad profesional.	2	10 %
Capacidad de identificar conflictos de intereses y técnicas para resolverlos, así como el alcance del secreto profesional y la confidencialidad.	2	10 %
Conocimiento de las responsabilidades vinculadas al ejercicio de la actividad profesional y el funcionamiento de la asistencia jurídica gratuita.	2	10 %
Conocimiento de derechos y deberes deontológicos del abogado.	1	5 %

Pese a las carencias formativas detectadas, las entidades empleadoras valoran con un notable (7,1) las competencias de las personas graduadas en el ámbito del derecho. En el caso del máster en Abogacía, en cambio, la satisfacción incrementa hasta el 7,3.

Figura 25. Satisfacción media del colectivo empleador con las competencias de las personas graduadas recientemente, por sectores incluidos en la encuesta (escala de 0 a 10)

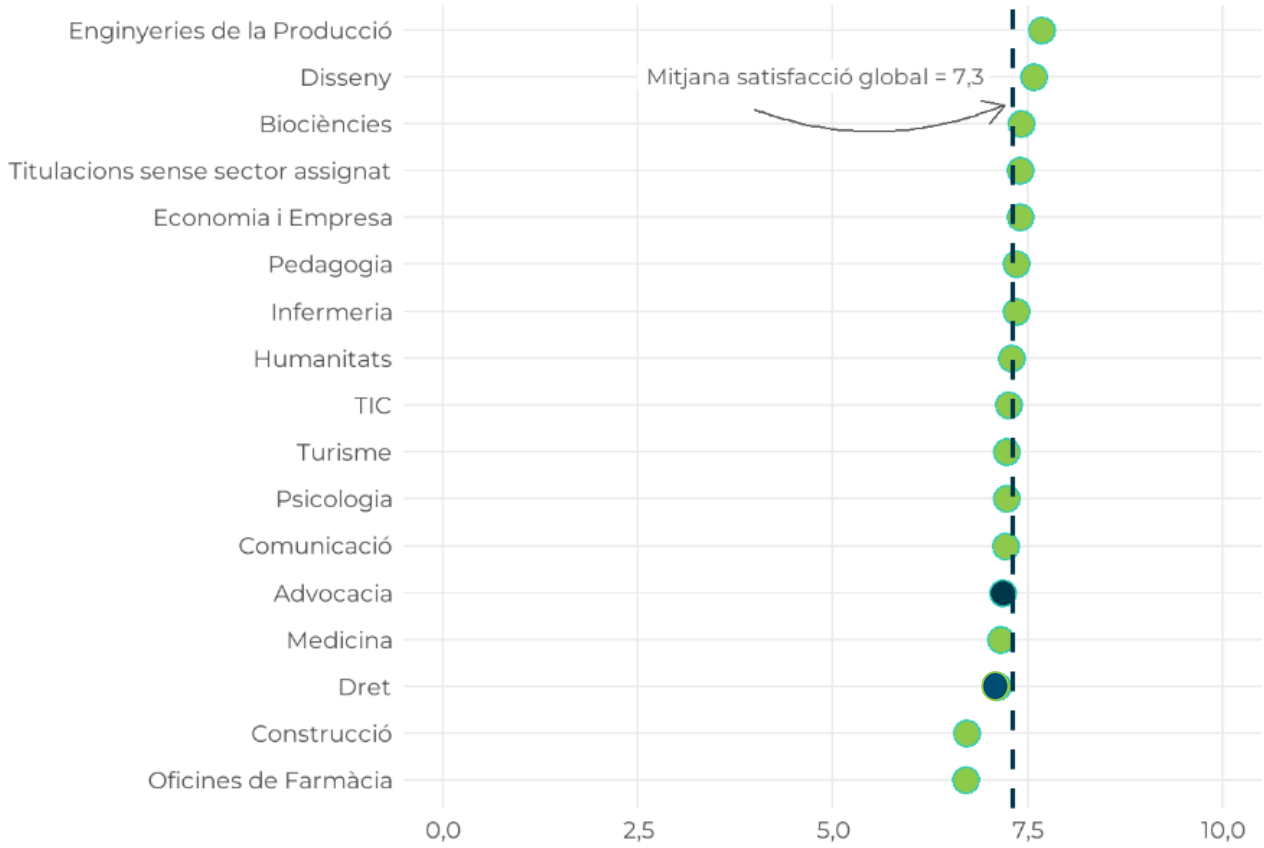


Opinión del colectivo empleador sobre los servicios de prácticas de las universidades y sobre el alumnado en prácticas del ámbito del Derecho

La satisfacción del colectivo empleador en el ámbito del Derecho con el alumnado que realiza prácticas profesionales alcanza el notable.

- En concreto, se valora con un 7,1 en los grados del ámbito del Derecho y con un 7,2 en el caso del máster en Abogacía. Se trata de valores próximos a la media obtenida en el conjunto de sectores analizados (7,3).

Figura 26. Comparación de la satisfacción media con las competencias del alumnado en prácticas, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador (escala de 0 a 10)



Competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas

Durante el periodo de prácticas de los grados del ámbito del Derecho, el aspecto más trabajado es el conocimiento del entorno jurídico, de gestión y comercial de la profesión.

- Coinciden en esta afirmación el 40 % de las entidades que han acogido a estudiantes en prácticas.
- En cambio, la orientación al cliente no es una competencia que se trabaje prácticamente durante el periodo de prácticas, mientras que las entidades indican que es una de las competencias que deberían mejorarse en la formación de las personas tituladas.

Figura 27. Comparación entre el porcentaje de entidades empleadoras que seleccionan una competencia que las personas graduadas deberían mejorar y las competencias trabajadas durante el periodo de prácticas (grados del ámbito del Derecho)

(el *ranking* muestra la posición de cada competencia de más a menos seleccionada)

Competència	Percentatge (graduats/ades)	Percentatge (pràctiques)	Rànquing (graduats/ades)	Rànquing (pràctiques)
Coneixement i comprensió de teories, conceptes, valors, principis i normes de lleis públiques i privades en un context institucional, social, nacional i global.	28,2	27,5	1	3
Capacitat per reconèixer l'ambigüitat i afrontar la incertesa en la llei.	28,2	17,5	2	7
Coneixement de l'entorn jurídic, organitzatiu i de planificació de recursos, de gestió i comercial de la professió.	25,6	40,0	3	1
Orientació al client: capacitat per crear una bona relació amb els clients.	23,1	10,0	4	11
Independència intel·lectual, inclosa la capacitat per preguntar i respondre qüestions convincents sobre el dret i els sistemes legals.	20,5	27,5	5	2
Capacitat per treballar amb una varietat de dades (textuals, numèriques i estadístiques).	20,5	27,5	6	4
Comunicació efectiva amb persones sense formació jurídica.	17,9	20,0	7	5
Capacitat per produir una síntesi i una elecció raonada entre solucions alternatives.	15,4	17,5	8	8
Cerca de la millora contínua: ús eficaç dels comentaris, voluntat de reconèixer i corregir errors.	12,8	12,5	9	9
Habilitat per identificar conflictes d'interessos i les tècniques per resoldre'ls, i també l'abast del secret professional i la confidencialitat.	10,3	12,5	10	10
Aplicació dels procediments de determinació, facturació i liquidació d'honoraris i despeses associats a l'activitat professional.	5,1	5,0	11	12
Coneixement dels principis i els valors del dret, la justícia i l'ètica.	5,1	20,0	12	6

En el caso de las prácticas obligatorias del máster en Abogacía, el alumnado trabaja con mayor intensidad las competencias que las entidades consideran importante seguir mejorando.

> Concretamente, estas competencias son la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en la defensa jurisdiccional o a través de métodos alternativos, la habilidad de elección de la estrategia de defensa de los intereses del cliente y el conocimiento del entorno jurídico, de gestión y comercial de la profesión de la abogacía.

Figura 28. Comparación entre el porcentaje de entidades empleadoras que seleccionan una competencia que deberían mejorar las personas tituladas y las competencias trabajadas durante el periodo de prácticas (máster en Abogacía)

(el *ranking* muestra la posición de cada competencia de más a menos seleccionada)

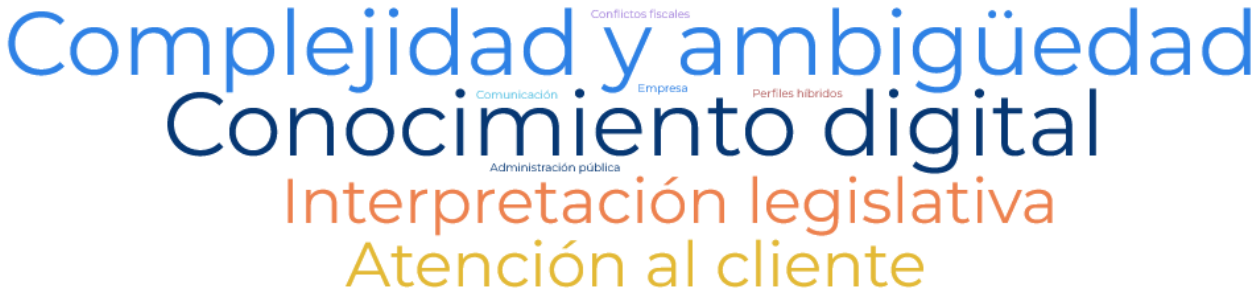
Competència	Percentatge (graduats/ades)	Percentatge (pràctiques)	Rànquing (graduats/ades)	Rànquing (pràctiques)
Capacitat per aplicar els coneixements adquirits en els estudis de Dret a la defensa jurisdiccional o a través de mètodes alternatius a la via jurisdiccional.	61,9	53,6	1	1
Habilitat d'elecció de l'estratègia de defensa dels interessos del client.	57,1	50,0	2	2
Coneixement de l'entorn jurídic, de gestió i comercial de la professió d'advocat.	38,1	35,7	3	3
Orientació al client: capacitat per crear una bona relació amb els clients.	33,3	25,0	4	6
Coneixement de tècniques per establir els fets en els procediments.	28,6	32,1	5	4
Comunicació efectiva amb persones sense formació jurídica.	28,6	7,1	6	12
Capacitat de reconèixer l'ambigüitat i fer front a la incertesa en la llei.	28,6	28,6	7	5
Coneixement dels principis i valors del dret, la justícia i l'ètica.	23,8	21,4	8	7
Aplicació dels procediments de determinació, facturació i liquidació d'honoraris i despeses associats a l'activitat professional.	9,5	10,7	9	11
Capacitat d'identificar conflictes d'interessos i les tècniques per a la seva resolució, així com l'abast del secret professional i la confidencialitat.	9,5	17,9	10	9
Coneixement de les responsabilitats vinculades a l'exercici de l'activitat professional i el funcionament de l'assistència jurídica gratuïta.	9,5	17,9	11	10
Coneixement de drets i deures deontològics de l'advocat.	4,8	17,9	12	8

Prospectiva

El conocimiento digital es la competencia que mayor relevancia tendrá en el futuro en el ámbito del Derecho.

- Se incluyen el conocimiento de herramientas telemáticas del ámbito, la digitalización y la inteligencia artificial aplicada al derecho, así como el conocimiento de derecho del ámbito tecnológico y digital.
- También resulta relevante la gestión de casos complejos y ambiguos.

Figura 29. Competencias o conocimientos que, según las entidades empleadoras, adquirirán más importancia en el futuro



CONCLUSIONES

Las personas tituladas en el ámbito del Derecho tienen una **buena inserción laboral** y unas **buenas condiciones laborales** tres años después de haber obtenido la titulación. Concretamente, este ámbito destaca por el alto porcentaje de personas que realizan tareas específicas de su titulación en el trabajo y por una baja proporción de temporalidad.

La **satisfacción global con los estudios** es mayor en el caso de los grados del ámbito del SUC que en el máster en Abogacía, comportamiento que también se observa en la satisfacción con las prácticas externas. Por el contrario, los TFG y TFM reciben valoraciones muy inferiores a la media del SUC. Sin embargo, 8 de cada 10 personas repetirían los mismos estudios.

En cuanto al **colectivo empleador**, poco más de la mitad de las entidades encuestadas afirman tener **dificultades al contratar** a graduados y graduadas en el ámbito del Derecho, valor que se reduce al 38 % en lo que se refiere a las entidades empleadoras de abogados y abogadas. La principal causa de estas dificultades es la falta de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo.

De acuerdo con la opinión del colectivo empleador, no existe consenso sobre una **carencia importante en la formación** de los grados del ámbito del derecho. En cambio, en el caso del máster en Abogacía, 6 de cada 10 señalan la necesidad de mejorar la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en los estudios de Derecho a la defensa, así como la habilidad de elección de la estrategia de defensa de los intereses del cliente. Esta competencia también es la que más se trabaja durante el periodo de prácticas externas del alumnado en las empresas.

A pesar de las carencias identificadas, el **colectivo empleador en este ámbito se muestra satisfecho** (con valoraciones de entre 7,1 y 7,3) **con las competencias** de las personas tituladas recientemente en este ámbito y con las competencias del alumnado en prácticas.

Las **competencias que tendrán mayor relevancia en el futuro** según las entidades empleadoras son el conocimiento digital y la gestión de la complejidad y la ambigüedad.

FICHA TÉCNICA

Encuesta al colectivo empleador

Información técnica de la 3.ª edición de la encuesta al colectivo empleador (2021-2022)

Población	Organizaciones susceptibles de poder haber contratado en los últimos tres años a personas tituladas recientemente en las universidades situadas en Cataluña.
Marco muestral	Empresas, organizaciones e instituciones que han firmado un convenio de prácticas o aparecen en las bolsas de trabajo de las universidades catalanas.
Tipo de encuesta	En línea. Software utilizado: SurveyMonkey
Duración media de la encuesta	6 min y 45 s

Resumen de la respuesta de la 3.ª edición de la encuesta al colectivo empleador (2021-2022)

Marco muestral (todos los sectores)	29.865
Población de entidades empleadoras en el ámbito del Derecho	Desconocido
Respuesta (todos los sectores)	2.423
Tasa de respuesta (todos los sectores)	8,11 %
Respuesta de entidades empleadoras en el ámbito del Derecho	61 (grados del ámbito del Derecho) + 37 (máster en Abogacía)

TITULACIONES RELACIONADAS

Titulaciones de grado activas en el curso 2021-2022

	UB	UAB	URV	UdG	UdL	UPF	URL	UIC	UOC	UAO	UVic-UCC
Grado en Derecho	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Grado en Gobernanza Global, Economía y Orden Legal							√				
Máster en Abogacía	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	

REFERENCIAS

AQU CATALUNYA (s/d) Activitats. (Consulta: 4 de julio de 2022.)

AQU CATALUNYA (s/d) Enquesta general - Idescat (2021). (Consulta: 25 de febrero de 2023.)

BRENNAN, J. (2018) «Linking employability and internal quality assurance: How to make a difference for graduates». En: MARTIN, Michaela. *Quality and Employability in Higher Education: Viewing Internal Quality Assurance as a Level for Change*. París: UNESCO, págs. 43-57.

BYRNE, C. (2022). «What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment». *Studies in Higher Education* 47 (1): 159-176.

COMISIÓN EUROPEA (2022). *Proposal for Council Recommendation on building bridges for effective European higher education cooperation.* Estrasburgo: Comisión Europea.

COROMINAS ROVIRA, E.; VILLAR HOZ, E.; SAURINA CANALS, C.; FÀBREGAS ALCAIDE, M. (2012). «Construcción de un índice de calidad ocupacional (ICO) para el análisis de la inserción profesional de los graduados universitarios». *Revista de Educación,* 375. Enero-abril de 2021: 351-374.

EFRON, B.; TIBSHIRANI, R. (1993). An *Introduction to the Bootstrap.* Boca Ratón: Chapman & Hall/CRC.

GROVES, Robert M. (2006). «Nonresponse Rates and Nonresponse Bias in Household Surveys». *Public Opinion Quarterly* 70 (5): 646-675. DOI: 10.1093/poq/nfl033.

MANFREDA, K. L.; BOSNJAK, M.; BERZELAK, J.; HAAS, I.; VEHOVAR, V. (2008). «Web Surveys versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates». *International Journal of Market Research* 50 (1): 79-104.

METERKO, M.; RESTUCCIA, J.; STOLZMANN, K.; MOHR, D.; BRENNAN, C.; GLASGOW, J.; KABOLI, P. (2015). «Response Rates, Nonresponse Bias, and Data Quality: Results from a National Survey of Senior Healthcare Leaders». *Public Opinion Quarterly* 79 (1): 130-144. DOI: 10.1093/poq/nfu052.

RODRÍGUEZ ESPINAR, S.; PRADES NEBOT, A.; BASART CAPMANY, A. (2007). «Accions per facilitar la inserció laboral». En: RODRÍGUEZ ESPINAR, S. *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: AQU Catalunya, págs. 329-365.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Mayo de 2024 · AQU-6-2024-ES

Web: www.aqu.cat · X: @aqucatalunya