

Análisis ejecutivo: tendencias de mercado ESPAÑA



Mari Cruz Taboada, socia
Junio 2022



Análisis ejecutivo: tendencias de mercado

A raíz del [Foro Justicia en Madrid](#), Mari Cruz Taboada, socia de Lexington Consultants analiza los temas que a las firmas de abogados y en particular a sus líderes ubicados en España, les preocupa y ocupa en un entorno de crecimiento en su facturación pero aún incierto por razones socio-económicas (Guerra en Ucrania).

“Atracción y retención de talento como prioridad estratégica”

Contenidos de los debates:

1. Talento joven y senior
2. Fidelización y cambio de modelo
3. Flexibilidad y conciliación
4. Diversidad
5. Sostenibilidad
6. Tecnología
7. Aprendizaje tras la pandemia



Análisis ejecutivo: tendencias de mercado

Analizando los temas tratados en el Foro Justicia y el trabajo realizado por Lexington Consultants en España, se aprecia la importancia que se le está dando al talento y a la cultura de firma, por encima del desarrollo de clientes o de la gestión, gobernanza y la operatividad interna.

- La mayoría de las firmas líderes independientes en España ya cuentan con procedimientos internos bastante sistematizados y han tenido al menos dos o tres renovaciones en su dirección siendo Uría Menéndez el último en anunciar la salida de Luis de Carlos después de 17 años co-liderando la firma. Son pocas las firmas que están lideradas por socios fundadores o que cuentan con un socio mayoritario, por lo que la transición en cuanto a gobernanza está en su generalidad cubierta, con algunas excepciones.
- El mayor reto de las firmas líderes es cómo personalizar las necesidades de sus abogados en función del momento en el que se encuentran de su carrera profesional. En Lexington Consultants somos conscientes de la inversión que la firma y los líderes tiene que hacer a nivel profesional y personal para adaptar la velocidad de cada abogado a los objetivos de la firma, y conseguir que al llegar a senior o a socio se logre el rendimiento y el comportamiento esperado. La formación o el “coaching” en grupo es cada vez más común en asociados y senior.
- La percepción y reputación de la cultura corporativa de firma, es ya una forma clara de atraer talento, más allá de la marca. La misma se evidencia con políticas de diversidad, flexibilidad o sostenibilidad, reconociendo la importancia de crear entornos respetuosos y reforzando el factor humano.
- Finalmentem subrayar que hay mayor interés en el uso de tecnología en las firmas de élite como herramienta para reducir el trabajo rutinario de sus abogados, aunque aún queda mucho camino por recorrer en cuanto a la implementación y disciplina en el uso de los CRM o en la gestión de conocimiento.
- Los modelos de firma donde se separa el trabajo de bajo valor (commodity) del de valor añadido es ya una realidad para firmas en España, son entornos abiertos a start ups o apps que ofrezcan soluciones en cuanto a eficiencia.
- Terminar destacando, que la batalla por retener talento amenaza ya a los senior y socios, con el crecimiento de los Alternative Legal Providers que les ofrecen libertad y flexibilidad y a los clientes una forma más económica de contar con abogados senior por proyecto.