José María Peiró, Adrián Todolí,
José Miguel Sánchez, Paula López y David Crespo

DIAGNÓSTICO Y ESTRATEGIA SOBRE EL FUTURO DE LAS PROFESIONES DE LA FACULTAT DE DRET DE LA UVEG

RETOS TECNOLÓGICOS, DEMOGRÁFICOS Y SOCIALES

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

DIAGNÓSTICO Y ESTRATEGIA SOBRE EL FUTURO DE LAS PROFESIONES DE LA FACULTAT DE DRET DE LA UVEG

RETOS TECNOLÓGICOS, DEMOGRÁFICOS Y SOCIALES

José María Peiró, Adrián Todolí, dirs.

DIAGNÓSTICO Y ESTRATEGIA SOBRE EL FUTURO DE LAS PROFESIONES DE LA FACULTAT DE DRET DE LA UVEG

RETOS TECNOLÓGICOS, DEMOGRÁFICOS Y SOCIALES

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional.

© Del texto: José María Peiró, Adrián Todolí,
José Miguel Sánchez, Paula López y David Crespo, 2025

© De esta edición:
Universitat de València, 2025

Corrección y maquetación: Letras y Píxeles, SL
Diseño de la cubierta: Publicacions de la Universitat de València
Imagen de la cubierta: Paco Roca i Martín Forés
Mural del hall de la Facultat de Dret de la Universitat de València Estudi General

ISBN Papel: 978-84-9133-758-4
ISBN (OA): 978-84-9133-759-1
https://doi.org/10.7203/PUV-OA-9788491337591

Edición digital

Agradecimientos

Las personas autoras de este trabajo queremos agradecer al Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació y a la Facultat de Dret que hayan confiado en nosotros para esta importante tarea de prospectiva, y en particular a Ángeles Solanes, por confiar y apoyar desde el inicio el trabajo, y a Javier Palao, por su iniciativa e impulso, sin los cuales esta nunca se hubiera podido realizar. También queremos agradecer, sinceramente, las experiencias aportadas a este estudio a todas las personas profesionales, así como su valiosa disposición y generosidad al compartir sus conocimientos. Aparte de a aquellos que prefieren no ser nombrados, reconocemos la valiosa colaboración de: Luis del Castillo, *partner* en Colding Advisors; Luis Díaz-Obregón, director del área legal en Boyden Executive Search; Antonio Ferrando, director de Veritas-España Detectives; Sonsoles García, responsable de selección en Clifford Chance; Rebeca Lino, abogada; Francesc Muñoz, *Chief Information Officer* en Cuatrecasas; Trinidad Piquer, abogada; Mariola Tarazona, procuradora de los tribunales; Aida Vizcaíno Estevan, consultora de asuntos públicos; y especialmente a nuestro compañero Rafael Marimon. Adicionalmente, este trabajo ha sido revisado y mejorado por un consejo de revisores formado por Clara Viana, Andrés Boix, Idoya Fernández Elorza, Javier Jiménez y Javier Palao. A estas personas queremos expresar nuestro enorme agradecimiento por sus aportaciones y el tiempo dedicado.

ÍNDICE

Agradecimientos 7

Prólogo 11

Introducción 23
1. Horizontes en transformación 23
2. Objetivos 26

1. Motores de cambio y consecuencias 31
1. *Blockchain* *32*
2. *Smart contracts* *46*
3. *Big data* *52*
4. *Cloud computing* *57*
5. Plataformas de trabajo digital 63
6. Inteligencia artificial 64
7. La tecnología y la enseñanza de la Facultat de Dret 83

2. Tecnologías disponibles para la práctica del derecho y tendencias innovadoras en las organizaciones empleadoras 85
1. Comunicación 85
2. Plataformas digitales de trabajo 92
3. Búsqueda de información y aplicación de inteligencia artificial generativa 99
4. *Software* de gestión 110
5. Efectos para la enseñanza 113

3. Diagnóstico del éxito formativo y de inserción laboral en la Facultat de Dret 117
1. Qué se espera de los grados en Derecho, Ciencias Políticas y Criminología 118
2. El éxito formativo y de empleabilidad de la Facultat de Dret 134
3. Nivel competencial e inserción específica del estudiantado de la Facultat 142
4. Crítica a los estudios e informes sobre inserción laboral de la UVEG 155

4. Desafíos sociales y demográficos 163
1. Desafíos inmediatos en la enseñanza universitaria 164
2. Estrategias ante los retos formativos 186

5. Necesidades del mercado de trabajo actuales y futuras en los principales perfiles profesionales 203
1. Trabajo relacionado: desafíos actuales de las competencias profesiones de la Facultat de Dret 204

2. Método ... 209
3. Competencias valoradas por el mercado ... 213
4. Qué nos dicen los expertos sobre las competencias ... 224

6. El futuro de las profesiones que requieren las competencias ofrecidas por las titulaciones de la Facultat de Dret ... 233
1. Hacia dónde avanzar ... 233
2. Nuevas profesiones y especialidades detectadas en estudios previos ... 235
3. Método ... 245
4. Qué especialidades y profesiones buscará el mercado ... 249
5. Qué nos dicen los expertos ... 259
6. Conclusión ... 265

Conclusiones ... 267
1. Reto demográfico y de preferencias del alumnado ... 268
2. Habilidades, conocimientos y competencias nuevas y no tan nuevas ... 271
3. Titulaciones ... 274
4. Empleabilidad ... 277

Plan de acción ... 281

Bibliografía ... 283

Prólogo

Las profesiones jurídicas están experimentando diferentes transformaciones que obligan a realizar una profunda reflexión. En las próximas décadas, la transmisión del conocimiento jurídico deberá hacerse tomando en consideración las ventajas, y también los inconvenientes, que aportan los avances tecnológicos. Como ya está ocurriendo, la digitalización y la automatización marcarán el desarrollo profesional en el ámbito legal.

Desde una dimensión docente y formativa, ser conscientes de que asistimos a una significativa transformación de las enseñanzas jurídicas permite actuar de manera proactiva. En ese sentido, la Universitat de València y, en concreto, su Facultat de Dret han sido siempre un referente en lo relativo a su capacidad para adaptarse a los nuevos tiempos y situarse a la vanguardia de la docencia, la innovación, la investigación y la transferencia. Desde ese espíritu inquieto, en una constante búsqueda de la excelencia que permita la generación y el avance del conocimiento, surge este estudio.

El objetivo de este diagnóstico y estrategia es, como en él se indica, preparar a la Facultat de Dret ante las necesidades formativas y competenciales que se requerirán como consecuencia de los cambios tecnológicos y de los nuevos modelos de negocio donde sus personas egresadas se insertan. Para ello, se pensó en la realización de una investigación que revisa ampliamente el estado actual del nivel competencial de las personas tituladas y las fuerzas que lo configuran, con especial atención a los desafíos que se derivan de la digitalización para el ejercicio del derecho, las ciencias políticas y la criminología, y a la evolución a la que se verán abocadas sus salidas profesionales. Con este diagnóstico se han puesto en evidencia las fortalezas y debilidades, así como las amenazas y las oportunidades de la Facultat. Ello permite establecer una estrategia en la búsqueda de una decisión óptima, reflexiva y articulada, para enfrentar el futuro mejor.

Este estudio, que debería revertir en un proceso de evolución, se realiza en un momento idóneo para seguir avanzando. En 2024 conmemoramos el 525 aniversario de la Universitat de València. Nuestra actual Universidad

se erige como el resultado de una rica trayectoria histórica de más de cinco siglos, durante los cuales ha atesorado un patrimonio intelectual y documental de valor inestimable, hasta considerarse entre las instituciones académicas más prestigiosas de España.

Desde el siglo XIII, Valencia fue escenario de estudios superiores, auspiciados por la iniciativa del rey Jaume I, quien en 1245 obtuvo del papa Inocencio IV la autorización para establecer un *Studium Generale*. No obstante, fue el 30 de octubre de 1499 cuando los jurados de la ciudad redactaron las constituciones que darían forma a la primera Universitat de València. Esta fundación recibió la ratificación pontificia mediante la bula emitida el 23 de enero de 1501 por el papa valenciano Alejandro VI y el respaldo real a través del privilegio otorgado por Fernando II el Católico el 16 de febrero de 1502.

A lo largo de más de quinientos años, el desarrollo de la Universitat de València ha discurrido en estrecha sintonía con la evolución de la ciudad, integrándose de manera indisoluble en su entramado urbano. En este devenir, ha generado espacios dedicados a la docencia, la investigación, la creación y difusión cultural y científica, y la transferencia de conocimiento.

Inicialmente concebida para la enseñanza de disciplinas como la medicina, las humanidades, la teología y las leyes, la Universitat de València ha experimentado en las últimas décadas un proceso de transformación y expansión sin precedentes en su historia. Este esfuerzo ha derivado en su consolidación como una institución moderna y global, pionera en la incorporación de nuevas tecnologías y plenamente integrada en las principales redes internacionales de investigación y enseñanza.

Hoy en día, su intensa actividad docente e investigadora abarca todas las áreas del conocimiento (entre ellas, las ciencias básicas e ingenierías, las ciencias de la salud, las ciencias de la educación, las humanidades y las ciencias sociales, económicas y jurídicas). Este compromiso con la excelencia ha situado a la Universitat de València entre los cinco primeros centros científicos de España, reafirmando su posición como un referente académico y cultural de alcance global. En ella, su Facultat de Dret mantiene una excelente posición en el *Global Ranking of Academic Subjects* (GRAS) o en el Ranking de Shanghái por materias (en el intervalo 151-200), y se

ha posicionado, en distintos años, entre la primera y la segunda mejor de España.

La Facultat de Dret de la UV tiene sus raíces profundamente entrelazadas con la Fundació General de la propia Universitat de València. Ya en las constituciones fundacionales del Estudi General se contemplaba la enseñanza de leyes y cánones. Sin embargo, estas disciplinas tuvieron un desarrollo limitado durante sus primeros años, debido a que los escasos recursos económicos disponibles solo permitían la asignación de un único catedrático a cada facultad.

Fue necesario esperar hasta los Estatutos de 1651 para observar un notable impulso en los estudios jurídicos en Valencia. En ese momento, se estructuró un programa académico más sólido, con varios docentes, algunos sostenidos mediante rentas eclesiásticas. La carrera quedó dividida en cuatro cursos que abordaban el estudio del derecho romano o civil en la Facultad de Leyes y del derecho canónico en la Facultad de Cánones. Este modelo educativo no se vio afectado por la abolición de los Fueros del Reino de Valencia en virtud del decreto del 29 de junio de 1707, ya que los contenidos impartidos no incorporaban el derecho particular del Reino.

Un cambio significativo se produjo con el Plan Blasco de 1787, que introdujo en Valencia la primera cátedra de «derecho real». La llegada de la revolución liberal trajo consigo transformaciones profundas en la educación universitaria. Los planes de estudio, hasta entonces fragmentados y dependientes del Antiguo Régimen, se unificaron, lo que generó un modelo homogéneo para todas las universidades. En este contexto, las facultades de Leyes y Cánones se fusionaron en 1842 mediante el decreto de Espartero, lo que dio lugar a la Facultad de Jurisprudencia. Los contenidos académicos también evolucionaron, de tal forma que las disciplinas centradas en el derecho privado perdieron progresivamente su predominio y se integraron nuevas áreas.

Estas reformas quedaron consolidadas en el Plan Gamazo de 1883, un marco normativo que permanecería vigente hasta bien entrada la era franquista, reflejando el dinamismo y la capacidad de adaptación de la Facultad de Derecho a los cambios políticos y sociales de su tiempo. La unificación de los estudios en el siglo XIX y el surgimiento de la Facultad de Jurisprudencia

(después, Facultad de Derecho); la Restauración y las modificaciones de los planes de estudio; la Segunda República, la Guerra Civil y el franquismo; y el proceso o plan Bolonia (1999) que permitió diseñar, con mayor o menor acierto, el modelo de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), no han sido más que retos a los que la Facultat de Dret de la Universitat de València ha sabido enfrentarse.

Se abre ahora la posibilidad de reflexionar sobre los nuevos desafíos que enfrentan las profesiones jurídicas en el siglo XXI. El cambio en el ámbito del derecho no se encuentra únicamente impulsado por el vertiginoso avance tecnológico, sino también por profundas transformaciones socioeconómicas y geopolíticas, a escala tanto local como global. Factores como el envejecimiento demográfico, la proliferación de universidades privadas o las cambiantes preferencias de las nuevas generaciones están moldeando de manera decisiva el panorama profesional de las personas egresadas de la Facultad.

Como se recoge en este estudio, un claro ejemplo de esta reconfiguración es el impacto del cambio climático, que ha generado una creciente demanda de especialistas en áreas como sostenibilidad, responsabilidad corporativa, energías renovables, derecho de los refugiados y derecho ambiental. Igualmente, el ámbito de la tecnología legal o *legal tech*, en sus múltiples denominaciones, como *Legal Technology*, *Law tech* o *LegalIT*, exige una formación específica de los operadores jurídicos en este sector. Estas nuevas demandas reflejan la necesidad de una respuesta jurídica adaptada a los retos contemporáneos, mostrando cómo el derecho se transforma al ritmo de las prioridades globales.

No cabe duda de que existen tareas que requieren de habilidades exclusivamente humanas, como puede ser la creatividad y la gestión de emociones, de tal manera que resultará difícil automatizar determinadas funciones que se realizan en el ámbito legal como, por ejemplo, la comunicación con los clientes o la comparecencia ante los tribunales. Sin embargo, la velocidad con la que se desarrollan los avances en el contexto tecnológico son el significativo aporte de la IA y permiten intuir que en un horizonte temporal razonable la capacidad práctica de todos estos avances continuará desafiando a la acción humana.

En este contexto, se ha consolidado un consenso generalizado: la práctica jurídica experimentará en las próximas dos décadas un nivel de cambio sin precedentes, superando incluso las transformaciones acumuladas en los últimos dos siglos. La experiencia de los países anglosajones, especialmente del Reino Unido y Estados Unidos, ofrece un adelanto de esta evolución. En ellos, buena parte de los despachos de abogados han implementado tecnologías innovadoras para optimizar costes y automatizar tareas legales rutinarias, estableciendo un modelo que probablemente marcará el camino de la práctica jurídica global en el futuro cercano. Los sistemas basados en inteligencia artificial capaces de analizar grandes cantidades de datos y con ellos ofrecer un asesoramiento legal pueden permitir una mejora significativa de la gestión y un aumento de la productividad en el sector jurídico.

Nos enfrentamos, por tanto, a un cambio que va mucho más allá de la actualización constante del temario, la necesidad de incorporar metodologías o la exigencia de actualizar las herramientas docentes y de aprendizaje. Las facultades de Derecho, en general, se encuentran en un nuevo escenario en el que es imprescindible tomar en consideración distintos aspectos. Es imperativo reflexionar sobre la metodología en la formación en Derecho, el modelo de lección magistral basada más en la transmisión de información que en formación, el alcance real de la innovación docente que ha adquirido protagonismo en los últimos años o el modelo de evaluación. Se trata de incluir nuevas variables en el modelo de formación, sin perder la esencia de esa docencia que durante siglos ha servido para formar a los mejores juristas. En paralelo, también hay que reflexionar sobre la estrategia que se quiere adoptar para impulsar las titulaciones universitarias, conseguir su mejor versión y posicionar de manera óptima a nuestras personas egresadas.

Por eso, desde el Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Empleo, junto con la Facultat de Dret, con el apoyo decidido de Mavi Mestre, rectora de la Universitat de València, se ha impulsado esta iniciativa acerca del diagnóstico y la estrategia sobre el futuro de las profesiones de dicha facultad ante los retos tecnológicos, demográficos y sociales. Desde su etapa inicial, tanto el decano de la Facultad en aquel momento, Javier Palao, como la actual decana, Clara Viana, han incentivado y se han comprometido con este proyecto.

En todo caso, se trata de una primera iniciativa que se puede trasladar también a otras facultades y a la Escuela Técnica Superior de Ingeniería dentro de la diversidad de estudios que aglutina la UV.

Tal como se señala en el Plan Estratégico de la UV, este vicerrectorado tiene como objetivos desarrollar y hacer visible una oferta formativa que atienda la necesidad del aprendizaje permanente de la sociedad, mejorar y ampliar metodologías y recursos docentes innovadores, y aumentar la empleabilidad del estudiantado de la UV.

Dentro de estos dos últimos objetivos, se considera estratégico, en el segundo de ellos, establecer las bases para asegurar que el modelo docente de la UV tenga una rápida capacidad de adaptación. En este sentido, la innovación docente, entendida en un sentido amplio, tiene un papel clave y debe incluir el desarrollo de metodologías híbridas y una praxis docente innovadora que tenga en consideración la inclusión de las personas con discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo, y que impacte en el desarrollo humano y en el progreso del conocimiento compartido entre Universidad y sociedad.

Igualmente, el último de los objetivos obliga a desarrollar programas que mejoran la inserción profesional de nuestros titulados y tituladas; posibilitar la adquisición de competencias técnicas y transversales, y mejorar el programa de prácticas externas y extracurriculares que permitan ser competitivos ante un mercado profesional cambiante y exigente, de manera comprometida y sostenible; desarrollar un plan de acción transversal que potencie la empleabilidad y el emprendimiento de las personas graduadas incluyendo el fomento de encuentros y colaboraciones, la mejora en la información suministrada y un incremento en la bolsa de trabajo; y estudiar el nivel de empleabilidad y de inserción profesional de nuestras personas tituladas como criterio de calidad de los diferentes títulos ofrecidos, incorporando formación transversal y apoyando a las iniciativas de emprendimiento.

El propósito central de este estudio se alinea, en buena medida, con una parte de los objetivos que inspiran la acción de este vicerrectorado. Así, con este trabajo se pretende ofrecer a la Facultat de Dret diversas herramientas y estrategias que respondan a las demandas formativas y competenciales impuestas por los vertiginosos avances tecnológicos y las transformaciones

en los modelos de negocio donde sus titulados y tituladas desarrollan su actividad profesional. Para lograr este objetivo, el trabajo comienza con una fase diagnóstica que examina los cambios tecnológicos, demográficos y socioeconómicos más relevantes que afectan actualmente a la Facultat. Este análisis no busca especular sobre escenarios futuros, sino centrarse en las transformaciones ya en curso y en las carencias estructurales que requieren atención inmediata para su resolución en los próximos años.

Sobre la base de este diagnóstico inicial, el estudio propone un conjunto de estrategias, iniciativas y líneas de acción orientadas a adaptar las titulaciones a las exigencias presentes y emergentes del mercado laboral. Asimismo, identifica lagunas informativas que podrían ser objeto de futuros análisis o estudios complementarios. Cabe destacar que este informe excluye deliberadamente la parte pedagógica, enfocándose en las tareas que realizarán las personas egresadas en este contexto cambiante, así como en las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para enfrentarlas, dejando de lado el debate sobre metodologías de enseñanza.

La estructura del trabajo en seis capítulos sigue una secuencia lógica y progresiva. En el capítulo primero, se exploran los motores tecnológicos del cambio, analizando la evolución de la tecnología y su impacto en las funciones de las profesiones asociadas a las titulaciones jurídicas. A continuación, el segundo apartado contextualiza las tecnologías aplicadas al ejercicio del derecho, mapeando las herramientas más utilizadas, sus funcionalidades y los efectos concretos que estas generan en la práctica profesional. El nivel de preparación de la Facultat de Dret frente a los desafíos tecnológicos previamente descritos constituye el núcleo del análisis del tercer capítulo, incluyendo un diagnóstico sobre la calidad formativa de la última década y el desempeño profesional de las personas en el mercado laboral.

El capítulo cuarto examina las tendencias sociales, profesionales, económicas y demográficas, identificando cómo estas afectan tanto a la función formativa universitaria como a la propia naturaleza de los grados impartidos. El apartado quinto detalla las competencias demandadas por el mercado laboral y señala cómo estas han evolucionado debido a la creciente integración de herramientas digitales para el procesamiento, almacenamiento y análisis de información. Por su parte, el capítulo sexto analiza las nuevas

profesiones que están surgiendo a raíz de factores tecnológicos y otros fenómenos globales y cómo los conocimientos adquiridos en estas titulaciones pueden aplicarse a dichas áreas emergentes.

Finalmente, el estudio aporta orientaciones y propuestas de acción concretas destinadas a fortalecer la estrategia académica de la Facultat de Dret y de la Universitat de València. Estas recomendaciones buscan facilitar ajustes en los planes de estudio y programas de las titulaciones, así como fomentar nuevas iniciativas que refuercen las competencias y la empleabilidad de sus egresados, asegurando su capacidad de adaptación en un entorno profesional en constante evolución.

De las diferentes conclusiones que este trabajo presenta, pueden destacarse en línea con los objetivos del Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Empleo, al menos, cuatro. En primer lugar, la necesidad de impulsar las habilidades digitales básicas en el currículo formativo, sin presuponer que las nuevas generaciones pueden prescindir de esa formación porque ya la tiene. Como se desprende de este estudio, la evolución tecnológica está llevando a la hipersimplificación tecnológica, por eso no puede darse por sentado su conocimiento. No es esencial que la Facultad incluya en sus programas este tipo de aprendizajes, pero sí es imprescindible que se tenga en cuenta que se puede acudir a formaciones tanto para docentes como para discentes.

Junto a estas destrezas digitales, cada vez son más necesarias las denominadas *soft skills* o habilidades blandas que pueden ser un elemento diferenciador, como de hecho ya está ocurriendo. No puede obviarse que, en el conjunto de las profesiones jurídicas, las tareas repetitivas podrán automatizarse, pero persistirán aquellas que tienen que ver con la interacción humana como la empatía, la comunicación efectiva, la adaptabilidad, la inteligencia emocional, etc. Entre ellas, esta investigación destaca como habilidad imprescindible la relativa a la gestión de proyectos. Todas ellas son competencias que, por su alcance, deberían incorporarse a la formación de las personas egresadas de la Facultad.

El ámbito de la formación permanente y continua, que se aglutina en este vicerrectorado, ofrece múltiples posibilidades para dicha formación. Como expresamente se señala en este trabajo, la incorporación de las habilidades

blandas al acervo de la Facultad se puede realizar en asignaturas propias de cada una de las titulaciones, en cursos específicos al margen de la titulación o en posgrados para hacerlos más atractivos y mejorar la empleabilidad. En este punto, la formación permanente ofrece múltiples posibilidades, tanto en las ofertas de títulos de posgrado no oficiales (que incluyen los diplomas de especialización, diplomas de experto universitario y másteres de formación permanente) como en otros títulos que se engloban dentro de la denominada formación continua, y que incluyen los certificados de formación continua y las microcredenciales universitarias.

En concreto, las microcredenciales universitarias constituyen una de las puntas de lanza de la formación a lo largo de la vida dentro de la oferta de la Universitat de València. Las microcredenciales se definen como la acreditación de la adquisición de una serie de competencias que un estudiante adquiere a lo largo de una formación que abarca un periodo corto de tiempo y que tienen como objetivo mejorar las posibilidades de empleabilidad, actualizando y readaptando competencias previamente adquiridas, además de proporcionar otras nuevas. Las universidades del Espacio Europeo de Educación Superior han ido incorporando este concepto de curso corto, especializado y enfocado a mejorar la empleabilidad, certificado en créditos ECTS trasladables e intercambiables en dicho espacio, a sus normativas internas. En España las microcredenciales aparecieron reguladas por primera vez en el RD822/2021. En mi opinión, este sería un formato ideal para comenzar a concertar esa oferta necesaria en cuanto a destrezas digitales y habilidades blandas focalizadas en las profesiones jurídicas.

Una tercera conclusión alineada con las competencias del Vicerrectorado, aunque en todo caso es transversal, es la que hace referencia a la importancia de las prácticas que realiza el estudiantado. Este estudio evidencia la relevancia que puede llegar a tener la denominada formación dual universitaria, que permite simultanear el grado universitario con estancias y prácticas en empresas o instituciones. En este sentido, este trabajo pone de relieve que las titulaciones de la Facultat de Dret, por su carácter profesionalizante, permiten la instauración de esa formación dual. No cabe duda de que esta opción posibilita integrar el entorno académico y el laboral, de tal manera que acerca al estudiantado a lo que será su ejercicio real cuando lleguen al

mercado. Como se indica en este trabajo, la Administración pública podría ser un aliado para un proyecto piloto. También las experiencias que se están llevando a cabo en diversas titulaciones confirman que la colaboración con las empresas es positiva y redunda en un *win-win* en el que el estudiantado aprende la dimensión práctica de su formación y la empresa identifica el talento joven.

Además, es fundamental, por sus consecuencias futuras, la situación de alta en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena del estudiantado en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

En el marco de este análisis, se identifica una insuficiencia de información respecto a aspectos clave como la calidad formativa de las prácticas académicas y el grado de satisfacción del alumnado con dichas experiencias. Estos datos son imprescindibles para adoptar decisiones fundamentadas y diseñar planes estratégicos que potencien las oportunidades de aprendizaje práctico.

Del mismo modo, es crucial explorar y fortalecer alternativas innovadoras a las prácticas tradicionales, fomentando la adquisición de competencias profesionales en entornos académicos o híbridos que, en muchos casos, pueden ofrecer resultados igualmente valiosos o incluso superiores. Una de estas alternativas, que ya cuenta con presencia en la Facultat de Dret, son las clínicas jurídicas. Se trata de un modelo formativo que combina el aprendizaje práctico con un fuerte compromiso social y que merece ser potenciado como parte esencial de la estrategia educativa de la Universidad.

Una cuarta conclusión significativa es la que tiene que ver con la empleabilidad y sus posibles mejoras más allá de la inserción al mercado laboral en cualquier tipo de empleo. Como forma de mejorar, se propone tomar en consideración la falta de empleabilidad no deseada en aquellas personas egresadas que estén trabajando en profesiones no relacionadas con la titulación obtenida y actuar para evitar esa situación.

Asimismo, resulta pertinente que la Facultad, y en general la Universitat, trabaje en una perspectiva estratégica que priorice la empleabilidad a largo plazo de sus personas egresadas. Este enfoque no solo aumentaría la sostenibilidad profesional de las personas tituladas, sino que también fomentaría un impacto más significativo en sus trayectorias laborales.

Otro aspecto relevante es la necesidad de medir la calidad del empleo alcanzado por las personas graduadas. No basta con evaluar la simple obtención de un puesto laboral, es fundamental, además, indagar si este está estrechamente relacionado con la formación académica recibida y si satisface las necesidades económicas y vitales de las personas egresadas. En este sentido, disponer de datos que reflejen la empleabilidad efectiva y la calidad de los empleos obtenidos, así como destacar casos de éxito concretos, podría constituir una herramienta poderosa para mejorar la reputación de la Facultat y atraer nuevo estudiantado, superando las limitaciones de las métricas actuales.

Esta investigación ha sido liderada por los profesores Adrián Todolí (profesor titular acreditado como catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social) y José Peiró (catedrático emérito de Psicología Social), ambos de la Universitat de València. Su prestigio, excelencia y rigor avalan la solvencia del análisis. Asimismo, en el equipo de trabajo se han integrado José Miguel Sánchez Ocaña, Paula López Aguado y David Crespo Ortiz, para hacer posible este excelente trabajo. A todos ellos quiero transmitirles mi agradecimiento por compartir los objetivos y valores que inspiran la acción del Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Empleo de la Universitat de València.

Las directrices y propuestas de acción estratégicas de este estudio servirán para fortalecer los pilares fundamentales de la planificación institucional de la Facultat de Dret y de la Universitat de València. Estas recomendaciones estarán orientadas a anticipar y gestionar de manera eficiente y efectiva posibles modificaciones en los programas académicos y en la estructura curricular de las titulaciones, permitiendo su adaptación a las demandas emergentes del entorno profesional. Además, se contemplará la implementación de iniciativas complementarias y programas específicos destinados a optimizar el desarrollo de competencias clave y a incrementar

las oportunidades de inserción laboral y desempeño profesional de las personas egresadas, consolidando así su competitividad en el mercado.

Ángeles Solanes Corella
Vicerrectora de Formación Permanente,
Transformación Docente y Empleo,
Universitat de València

Introducción

1. Horizontes en transformación

En un mundo cada vez más interconectado y globalizado, el mercado laboral está sufriendo transformaciones profundas y aceleradas. Los avances tecnológicos, las plataformas digitales, los cambios en los modelos de negocio, la digitalización y la automatización han provocado un replanteamiento de las habilidades y competencias que se demandan en la mayoría de las profesiones.

En el contexto de las necesidades futuras del mercado laboral, la automatización y la inteligencia artificial se presentan como dos de los factores que más alterarán las tareas realizadas por los profesionales en un futuro.

El futuro del trabajo es incierto. Mientras que algunos análisis defienden que para 2033 el 47 % del empleo estará totalmente automatizado (Frey y Osborn, 2017), otros estudios reducen el impacto al 10 % (OIT, 2023). Donde hay menos dudas es en que los y las profesionales tendrán que aprender a realizar el trabajo de otra manera: serán necesarias otras habilidades y competencias. Concretamente, en el contexto de las profesiones jurídicas se sostiene que entre un 20 y un 30 % de las tareas actuales podrían ser automatizadas (Labarca y Rosa, 2023b). Por su parte, son requeridas nuevas competencias para enfrentarse a los retos tecnológicos y se demanda una adaptación de las competencias clásicas para su ejercicio mediante herramientas tecnológicas.

Las empresas, organizaciones e instituciones donde se ejerce el derecho y se insertan las personas egresadas de la Facultat también están orientándose hacia la acción de la tecnología. Ya se pueden consultar algunas páginas web –plataformas digitales– que ofrecen servicios jurídicos integrando todas sus partes (por ejemplo, Tureclamación); otras que ofrecen servicios jurídicos para posteriormente subcontratarlos a favor de los abogados y abogadas inscritos en la plataforma, que es la que fija el precio del servicio; y otras plataformas que, una vez que el cliente las ha contratado, realizan

una subasta entre los abogados y abogadas inscritos en la plataforma, de forma que la persona ejerciente dispuesta a trabajar a un precio menor es quien obtiene el encargo.

No solo el avance tecnológico impulsa el cambio. Las grandes transformaciones socioeconómicas y geopolíticas, locales y globales, así como el envejecimiento demográfico, el crecimiento de las universidades privadas, las preferencias de las nuevas generaciones, el impulso a la formación profesional, los retos ambientales y las nuevas dinámicas laborales post-COVID-19, también están redefiniendo el mercado laboral de los egresados de la Facultat. Así, por ejemplo, la creciente preocupación por el cambio climático ha generado una mayor demanda de personas expertas en sostenibilidad, responsabilidad corporativa, energías renovables, derecho de los refugiados y derecho del medio ambiente. En este contexto las universidades, en especial las líderes de carácter global, prestan especial atención a diversos retos relevantes: la transformación digital de las ocupaciones, el desarrollo de las profesiones en ese entorno digital, los cambios en las demandas formativas, la aceleración de los conocimientos y los cambios en el mapa general de disciplinas científicas, los cambios en el ecosistema universitario y sus interdependencias (Pérez, Aldás-Manzano, Peiró [dirs.], Miravalles, Rosell y Zaera, 2021).

Existe un amplio consenso de que la práctica del derecho cambiará más en los próximos veinte años que en los últimos dos siglos. La evidencia en los países anglosajones muestra el camino que esa transformación ha seguido ya en otros países. En el Reino Unido y Estados Unidos la mayoría de los despachos jurídicos han puesto en marcha procedimientos para reducir costes en las tareas legales rutinarias mediante tecnología. Las cuatro grandes consultoras (Deloitte, Ernst & Young, KPMG y PwC) están ampliando rápidamente su área de negocio hacia territorios hasta ahora reservados en exclusiva a los despachos legales. Están apareciendo nuevas empresas tecnológicas (*start ups*) ligadas a la práctica del derecho. La idea de aplicar la inteligencia artificial recibe cada vez más la atención de los grandes bufetes y también de la abogacía joven más innovadores. La aparición de ChatGPT ha supuesto un revulsivo para el sector. Solo en Inglaterra y Gales han aparecido más de 500 iniciativas relacionadas con

las nuevas formas de practicar la abogacía. El Colegio de Abogados de Canadá está impulsando estudios sobre el futuro de los servicios legales. Los jueces y juezas más jóvenes insisten en la importancia de la tecnología para el futuro de los profesionales del derecho. Numerosas empresas, especialmente en Estados Unidos, están revolucionando la organización de sus departamentos legales. Y todo este enorme acervo de cambios probablemente no es más que el principio, ya que una de las características de las nuevas tecnologías es que sus desarrollos se combinan entre sí sin cesar y, como consecuencia, los cambios se producen a un ritmo exponencial que en ocasiones dificulta la adaptación. Este posible desajuste hace más relevante contar con visiones anticipatorias de los problemas.

Las escuelas de derecho de todo el mundo ya se están adaptando. La Universidad de Harvard cuenta con un laboratorio llamado *meta LAB* que ha puesto a disposición del personal docente formación en relación con el uso de la IA, por ejemplo, ChatGPT, en el aula para aprovechar al máximo estas tecnologías. El IE ofrece cursos de nuevas tecnologías aplicadas al derecho y a la creación de *starts ups*. También la Universidad de Stanford facilita guías y recursos a las profesoras sobre cómo aprovechar la tecnología de inteligencia artificial en la enseñanza, así como integrar la IA en el aula.

Por su parte, Garrigues está desarrollando su propio motor de búsquedas y de comunicación de lenguaje natural y de procesamiento de documentación, denominado Proces@.[1] El Instituto de Innovación Legal ofrece consultoría y formación para firmas jurídicas y empresas legales de base tecnológica.[2] Por su parte, Cuatrecasas ha invertido en una aceleradora de *start ups* con objeto de financiar proyectos de innovación tecnológica para aplicarlas a la abogacía.[3] En fin, los grandes despachos, consultoras e instituciones públicas están alterando sus inversiones y objetivos derivados de la disrupción de las nuevas tecnologías con el fin de prepararse para los nuevos horizontes.

[1] https://www.iic.uam.es/noticias/acuerdo-iic-garrigues/

[2] https://institutodeinnovacionlegal.com/servicios-para-profesionales-del-derecho/

[3] https://acelera.cuatrecasas.com/

Esto supone un reto enorme para la Facultat de Dret, que debe adaptar las competencias que imparte a las nuevas necesidades del mercado. Al respecto se produce un doble efecto: por un lado, aparecen competencias nuevas requeridas por el mercado y, por otro lado, las competencias ya existentes deben ser adaptadas a la nueva forma de ejercerlas. Así, por ejemplo, para la presentación de escritos procesales, que es una tarea clásica de las personas ejercientes del derecho, se requiere una adaptación de la competencia, en el sentido de que ahora es necesario saber usar Lexnet (o los futuros programas que aparezcan). A su vez, la defensa en juicio deberá adaptarse a una oratoria digitalizada si los juicios se realizan a través de internet. Es decir, hay competencias nuevas, pero también hay competencias clásicas que se digitalizan (Peiró y Martínez-Tur, 2022).

En este escenario, la Facultat de Dret necesita conocer las necesidades del mercado y cómo adaptar las competencias impartidas en beneficio de sus egresadas y egresados.

2. Objetivos

El presente estudio tiene por objetivo preparar a la Facultat de Dret ante las necesidades formativas y competenciales que se requieren derivadas de los cambios tecnológicos y de los nuevos modelos de negocio en los que sus personas tituladas se insertan. Para ello se realizará una primera parte de diagnóstico donde se analizarán los principales cambios tecnológicos, demográficos y socioeconómicos a los que se enfrenta la Facultat de Dret en la actualidad. El presente trabajo no habla del futuro ni pretende especular sobre este. Trata los cambios actuales o las carencias que ya están ocurriendo y que seguirán haciéndolo en los próximos años. Posteriormente, sobre la base de este diagnóstico actual, se propondrán algunas estrategias, iniciativas y líneas de actuación para adecuar las titulaciones a las necesidades presentes y futuras del mercado. Adicionalmente, también se identificarán algunas carencias de información que podrían ser cubiertas con futuras acciones o estudios.

La parte pedagógica se excluye de este estudio. Es decir, este trabajo se centra en las tareas que realizarán los egresados y las egresadas en este nuevo

contexto y qué competencias, habilidades y conocimientos necesitarán, absteniéndose de analizar una cuestión que, aun siendo de suma importancia, excede el objeto de este trabajo: cómo impartir la docencia de la Facultat.

Por último, hay que señalar que el objetivo de este trabajo es poder aportar ideas que se puedan implementar sin necesidad de esperar al cambio de planes de estudio. Sin duda, algunas de las propuestas exigirán modificaciones de tal envergadura; no obstante, se pretende aportar muchas otras iniciativas que puedan ponerse en marcha con mayor facilidad y autonomía.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. El primer capítulo tiene por objetivo analizar los motores tecnológicos del cambio. Esto es, la evolución de la tecnología y cómo cambiará las tareas de las profesiones más habituales de estas titulaciones. Así se analizará el alcance de la digitalización, los tipos de tecnología y sus efectos en las profesiones vinculadas al derecho. De este modo, se plantea cómo la tecnología *blockchain*, los contratos inteligentes –*smart contracts*–, el avance en la tecnología de *big data* y el *cloud computing* y la inteligencia artificial tienen ya un impacto decisivo en el ejercicio del derecho que presumiblemente se incrementará en un futuro.

En el segundo capítulo se pondrán en contexto las tecnologías disponibles para la práctica del derecho y las tendencias innovadoras en el uso de estas. Es un capítulo donde se mapearán las concretas aplicaciones tecnológicas de uso más frecuente, sus funciones e impactos en las tareas a realizar en la práctica profesional. Se prestará especial atención a su uso efectivo y potencial por los distintos colectivos (abogacía, notariado y registro y la Administración de Justicia), y a las ventajas o inconvenientes de utilizar tecnologías o programas distintos. La intención es suministrar esta información sobre estos temas en forma de catálogo orientador de los instrumentos existentes y sus aplicaciones.

El tercer capítulo expondrá cómo de preparada está la Facultat de Dret para enfrentarse a los retos tecnológicos vistos en los capítulos anteriores. Para ello, se realizará un diagnóstico de calidad formativa de la Facultat en la última década y del nivel de inserción y desempeño profesional de las personas egresadas cuando llegan al mercado laboral: se analizarán las competencias, conocimientos y habilidades que se obtienen cursando

Derecho, Ciencias Políticas y de la Administración Pública y Criminología de acuerdo con los planes de estudio. A su vez, se expondrá cuál es el nivel de competencias real alcanzado por las personas tituladas. Esto es, se estudiará si tras la obtención del título los alumnos y las alumnas han alcanzado realmente las competencias, conocimientos y habilidades prometidos en el plan de estudios. Finalmente, se comprobará cómo valoran este nivel competencial alcanzado por las personas egresadas quienes ofertan empleo, a través de los niveles de empleabilidad.

En el capítulo 4 se analizará las tendencias sociales, profesionales, económicas –cómo están cambiando las preferencias sociales– y demográficas que pueden afectar a la Facultat de Dret. A su vez, cómo estos desafíos y cambios constantes pueden afectar especialmente a la función formativa universitaria del grado. Concretamente, se evaluará el cambio cualitativo en la demanda de competencias por parte de la sociedad (futuros egresados, progenitores y mercado laboral), la exigencia de un mayor aprendizaje continuo, de la necesidad de impartir habilidades relacionales y la versatilidad adaptativa. A su vez, se examinará cómo la digitalización –vista en el capítulo uno y dos– concretamente afecta a la formación impartida (analizada en el capítulo tercero). Es decir, se pondrá en contexto lo que se ofrece actualmente en materia de competencias y lo que será necesario para un futuro próximo. En este capítulo, dentro de los distintos retos, se resaltarán los problemas de menor demanda de profesionales de la criminología y politología por parte del mercado laboral, así como algunas estrategias para mejorar esta situación. Por último, se examinará el reto demográfico y las preferencias del estudiantado, donde se expondrá la relación entre formación profesional y universitaria en la Facultat de Dret y cómo se podría usar esta tendencia en favor de la Facultat.

En el capítulo 5 se expondrá cuáles son las competencias requeridas por el mercado de trabajo y cómo estas han cambiado a raíz de la creciente utilización de herramientas digitales de procesamiento, almacenamiento y búsqueda de información. Por ejemplo, reduciendo las de búsqueda de jurisprudencia, pero aumentando la gestión de proyectos. También se analizará cómo cambiarán los requisitos de formación, haciendo más relevantes las competencias y habilidades para el manejo de esas herramientas, así como competencias blandas de interacción social. Las modificaciones

en las tareas que se requieren derivados de los cambios tecnológicos analizados hacen necesario ajustar los estudios y la formación continua a estas necesidades, tanto en formación en determinadas tecnologías básicas y herramientas especializadas como en capacidad de negociación, trabajo en equipo, comunicación eficaz, pensamiento crítico, proactividad, toma de decisiones, etc., valoradas por el mercado.

En el capítulo 6 se analizará qué nuevas profesiones están surgiendo y pueden surgir a partir del cambio tecnológico y de otros cambios mundiales (cambio climático, *fake news*, *deepfakes*) y cómo las competencias adquiridas en estas titulaciones pueden encajar en esas nuevas tareas o profesiones.

Por último, el trabajo ofrecerá orientaciones y planes de acción. Esto servirá para fundamentar aspectos cruciales de la estrategia propia de la Facultat de Dret y de la Universitat de València y estar mejor preparados de cara a posibles cambios en los programas de las asignaturas o planes de estudio de las titulaciones. Así como poder realizar otros programas o acciones que mejoren las competencias y la empleabilidad de sus egresados y egresadas.

Capítulo I

Motores de cambio y consecuencias

Desde que existe el derecho, su práctica se ha visto continuamente sometida a cambios y transformaciones fruto de la continua innovación tecnológica. Actualmente, asistimos a uno de esos periodos en los que muchos cambios parecen condensarse en poco tiempo. Sin embargo, esto no es realmente algo nuevo. Como ocurre hoy en día, también el derecho se vio en su momento fuertemente afectado por nuevos avances técnicos que transformaron la profesión, como por ejemplo la adopción de la imprenta. En su momento, la imprenta de tipos móviles supuso toda una revolución, al permitir un mejor acceso a los textos normativos y a la doctrina mediante copias idénticas y asequibles, en lugar de tener que confiar en obras manuscritas al alcance de muy pocos, cuya fidelidad con el original descansaba en la pericia del copista. Pero no es necesario ir tan lejos para encontrar un momento en que la tecnología impactó fuertemente en las profesiones del derecho. Las mejoras en las comunicaciones del pasado siglo, como el teléfono o el fax, y posteriormente el correo electrónico, fueron por sí mismas una auténtica revolución en el sector, transformando profundamente la forma de trabajar. También el desarrollo de las bases de datos especializadas, tanto públicas como privadas, y de internet modificó la forma en la que se realiza la investigación jurídica. Como ocurriera en el pasado, conocer en la actualidad qué está ocurriendo tecnológicamente y cómo operan y funcionan los nuevos motores del cambio es fundamental para saber cómo actuar. Desde luego, no es necesario profundizar hasta el nivel experto en estas materias, ni este capítulo pretende tal cosa, pero sí se busca proporcionar una visión general de algunas de estas tecnologías. Saber de qué se habla cuando términos como *inteligencia artificial* o *blockchain* que inundan cada vez con más fuerza el lenguaje del derecho, resulta casi una obligación deontológica.

Hoy asistimos a uno más de tales momentos de cambio acelerado: la llamada revolución industrial de cuarta generación o industria 4.0, término acuñado en noviembre de 2011 por el Gobierno alemán en su estrategia de alta tecnología para 2020 (Zhou et al., 2016, p. 2147). En oposición a las anteriores, esta nueva «revolución industrial» se caracteriza principalmente por la digitalización de los servicios, la digitalización de los modelos de negocio y la digitalización de los procesos productivos (Oztemel y Gursev, 2020, p. 137). Si la máquina y la energía caracterizaron las anteriores revoluciones industriales, esta cuarta revolución se caracteriza por el procesamiento de la información; hoy el algoritmo es la máquina y la información su combustible.

Esta revolución 4.0 ha supuesto la aparición de nuevas tecnologías que impactan fuertemente en el mundo del ejercicio del derecho. A continuación, se van a tratar algunas de aquellas que más relevancia tienen en la actualidad y que previsiblemente serán las que dominen el panorama a corto y medio plazo. En concreto, la tecnología *blockchain*, la inteligencia artificial y el aprendizaje automatizado, el *big data* y el análisis de datos, y la computación en la nube. Otras tecnologías, también características del momento actual, cuyo impacto seguramente será menor que las anteriores en el mundo del derecho, como puede ser la biotecnología o la impresión en 3D, no serán objeto de este capítulo.

La comprensión, aunque sea muy superficialmente, de qué son estas tecnologías y cómo funcionan resulta fundamental para poder usarlas correctamente y entender las herramientas que proporcionan. También saber qué son y cómo funcionan permitirá verlas con «ojos de jurista» y entender sus implicaciones jurídicas y sus potencialidades. Por ello, nuestro objetivo es transmitir unas pinceladas para que aquellos que no dispongan de conocimientos técnicos puedan tener una primera aproximación.

1. *Blockchain*

No se conoce la identidad real del creador o creadores de la tecnología *blockchain* o cadena de bloques. Tan solo conocemos un seudónimo, Satoshi

Nakamoto. Bajo este nombre apareció en 2008[1] un artículo en una lista de correo donde se describió por primera vez el funcionamiento de esta tecnología basada en algoritmos de encriptación como los utilizados en las firmas o certificados digitales (Nakamoto, 2008). En un primer momento, Nakamoto desarrolló esta tecnología con la intención de crear un sistema de intercambio de dinero electrónico (las llamadas criptomonedas) mediante el cual los usuarios del sistema pudiesen realizar pagos y cobros en línea directamente entre ellos, sin depender de un banco u otra institución que centralizara y asegurara que dicha transacción se había producido. Al querer prescindir de esta autoridad central era preciso que el propio sistema registrara y dotara de certeza las transacciones. Si las transacciones eran inscritas en un registro central, quien controlara el registro central actuaría a modo de autoridad central y el objetivo principal no se podría cumplir, pues seguiría existiendo un controlador efectivo, y la fiabilidad del sistema descansaría en la integridad de quien controla el registro. La red, por tanto, no podía tener un solo registro controlado por un solo miembro, sino que el registro debía ser de todos y estar en todas partes a la vez. No se trataba simplemente de hacer accesible o fiscalizable públicamente el registro central, sino de que todas las personas participantes en la red serían registro central al mismo tiempo; y, en lugar de que albergaran una parte del registro, cada miembro tendría por sí mismo el registro entero, en múltiples copias interconectadas, pero únicas, lo que daría lugar a una red descentralizada en vez de a un registro dividido. Para ello, cada miembro, o mejor dicho su ordenador, dispone del registro o «cadena» de transacciones de la red en su totalidad y, entre ellas, se comunican comprobando la cadena, trabajando juntas para verificar y anotar las nuevas transacciones; la propia red se convertía en autoridad central.

Esta red descentralizada se basa en la cooperación de múltiples nodos (ordenadores) que trabajan en conjunto para mantener la integridad y la seguridad de las transacciones (Rodeck y Adams, 2023). Si bien en un primer momento nació como una herramienta financiera, lo cierto es que

[1] Sin embargo, el concepto de cadena de información o bloques protegida criptográficamente ya existía desde al menos 1991 (Haber y Stornetta, 1991).

lo que asegura la *blockchain* es que una determinada información queda registrada y es extremadamente complicado alterarla o falsearla. Esta información pueden ser transacciones, pero también la constitución o modificación de unos derechos determinados, la contabilidad empresarial, etc. En definitiva, cuando hablamos de transacciones debemos entender que se trata de todo tipo de anotaciones.

En el libro *Blockchain Revolution* (Tapscott y Tapscott, 2016, p. 23) se describe la *blockchain* como «una cadena de bloques que actúa como un libro mayor distribuido que registra todas las transacciones y activos en múltiples redes de computadoras». Este «libro mayor»[2] está presente al

[2] Siguiendo esta analogía del libro mayor (conocido en inglés como *Ledger*), cada bloque de la cadena es una nueva página de dicho libro. En realidad, un bloque se compone de un conjunto de capas o grupos de información concreta; por tanto, en cada «página» encontraremos los siguientes elementos:

– El número de bloque, que indica su posición correlativa dentro de la cadena.

– El número *hash* del bloque anterior, un código único generado criptográficamente que identifica de forma unívoca el bloque anterior, creando así una cadena continua e inmutable entre los bloques, engarzados mediante sus respectivos números *hash* de forma consecutiva. Se llama número *hash* porque viene determinado por una función *hash*, complicadas funciones matemáticas que permiten, desde una información dada, obtener un código único alfanumérico siempre de la misma longitud. Por ejemplo, la palabra *blockchain*, utilizando la función SHA-256 (la misma que utiliza bitcoin), tiene el número *hash* ef7797e13d3a75526946a3bcf00daec9fc9c9c4d51ddc7cc5df888f74dd434d1, mientras que del archivo de la Constitución española «BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf» descargado desde el portal web del BOE da como resultado d3f824491cd54aa66f5f4d4c7d3ed26d986f41b74a425a2fea7d63904c44247b. En ambos casos estamos ante números de 64 dígitos, y aunque uno es tan solo una palabra y el otro toda la Constitución española en PDF, son igual de largos. Además, los números *hash* son solo de una dirección, es decir, mientras que al introducir una información concreta en la función siempre recibiremos el mismo número *hash* (*blockchain* y «BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf» siempre darán el resultado anterior), desde el número *hash* es imposible revertir el proceso para saber la información que lo ha generado.

– El conjunto de información registral que contiene la página-bloque. Esta información es la razón de ser de la cadena. Conforme hay necesidad de registrar nueva información en la cadena, se van creando nuevos bloques de forma secuencial. Cada bloque puede contener una cantidad indeterminada de información en esta capa, que se determina cuando un creador de bloques (minero) decide crear el bloque. Así, ima-

mismo tiempo en cada uno de los nodos de la red y se actualiza constantemente en todos ellos conforme un nuevo bloque es introducido en la cadena. Para falsear o alterar los datos presentes en esta cadena de bloques con multitud de copias «vivas» (una por nodo), es necesario modificar las copias de la mayoría de los nodos al mismo tiempo, lo cual es muy difícil de lograr en un sistema realmente descentralizado y bien distribuido (Delgado de Molina Rius, 2020a, p. 39). Si solo se modifica en una de las copias o unas pocas, y la modificación no supera las pruebas de validez por ser una alteración no permitida, será desechada (Casino et al., 2019, p. 63).

En las redes descentralizadas, cualquier nodo puede crear un nuevo bloque con la información que cualquier persona interesada quiere añadir a la red. El nodo que decide crear un nuevo bloque se denomina «minero». Crear un nuevo bloque válido suele otorgar al minero algún beneficio (por ejemplo, cierta cantidad de moneda digital), por lo que hay una competencia entre todos los mineros por ser el primero en crear el siguiente boque de la cadena. Para ello, cada minero recoge la información que debe ser registrada y que ha sido comunicada a la espera de que los mineros la recojan para

---

ginemos a dos personas que llegan a un acuerdo y quieren que tal acuerdo, por ejemplo, una transacción de derechos, quede registrado en la *blockchain*. Estas personas lanzan el acuerdo a la red donde existen multitud de otros acuerdos que también pretenden ser incorporados en el próximo bloque de la *blockchain*. El acuerdo existe, pero todavía no ha sido registrado. Cuando el minero quiere crear un nuevo bloque, acude a la red para ver qué informaciones quieren ser registradas, recoge la información de la red pendiente de registro, la sitúa e inscribe en esta capa, cierra la capa, cierra el resto de las capas (número de bloque, número *hash*, *timestamp* y *nonce*) y crea una nueva copia de la *blockchain* con el nuevo bloque que ha creado al final de esta. La nueva copia debe ser validada y aceptada por el resto de nodos de la red. Si un nodo valida la copia (la nueva cadena es más larga que la cadena que tiene el nodo, la información es correcta, los requisitos de validación son correctos), entonces ese nodo sustituye su antigua copia de la *blockchain* por la nueva copia. Si esto lo hacen suficientes nodos de la red, la nueva copia de la *blockchain* con el nuevo bloque será la *blockchain* correcta.

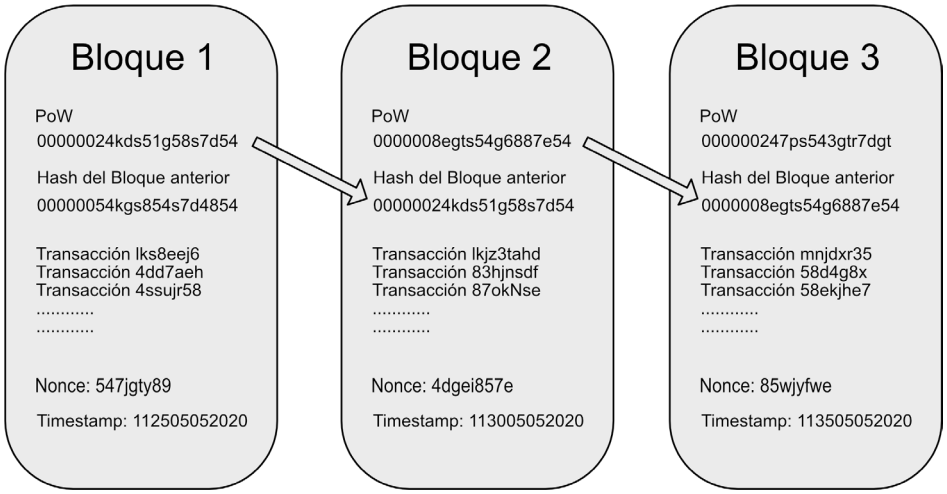
– El *timestamp* o marca de tiempo, que identifica la hora y fecha exactas de la creación del bloque.

– El *nonce*, que en ciertos sistemas de *blockchain* es el número aleatorio que ha debido hallar el minero mediante pruebas de ensayo y error para que su bloque fuera aceptado como el siguiente de la cadena.

fabricar su nuevo bloque, por ejemplo, un acuerdo de transacción de derechos. Cada minero coloca dicha información dentro del nuevo bloque que están creando, y si su bloque es el primero en ser validado por la mayoría de la red, queda fijado a la *blockchain* junto a la información que contiene y el minero obtendrá su recompensa; el resto simplemente deberá desechar su bloque. El bloque se fija a la cadena mediante un número cifrado llamado número *hash* que hace altamente improbable su sustitución por otro. De esta forma las «páginas-bloque» acceden al libro ya escritas e inmodificables.

En este tipo de redes públicas y descentralizadas, en las cuales cualquiera puede crear nuevos bloques (minar), si no hubiese ningún coste asociado al minado, podrían darse situaciones de ataques masivos de creación de bloques que suponen una seria amenaza al sistema, ya que sustituyen fácilmente unas cadenas por otras. Por ello, la seguridad del sistema descansa en que el «minado» implique un coste material para desincentivar los ataques masivos. Este coste material es coste computacional; la idea es hacer que cada nuevo bloque requiera sí o sí realizar grandes cantidades de operaciones que consuman equipo informático, tiempo y energía, lo que puede comportar un coste económico elevado.[3]

[3] Este proceso se conoce como prueba de trabajo (PoW por sus siglas en inglés). El objetivo es encontrar un valor de *nonce* (mírese nota anterior) que, cuando se combine con el resto de la información del bloque (el *hash* del bloque anterior, el *timestamp* y la información a registrar), produzca un número *hash* que cumpla con los criterios exigidos por la red, como tener un cierto número de ceros al principio. Una vez que un minero encuentra un *nonce* válido para su bloque que resuelve el problema, puede publicar el nuevo bloque en la red. El bloque será verificado por otros nodos, y si cumple con las reglas del protocolo será añadido a la cadena de bloques y su número *hash* formará parte del siguiente bloque. Es importante señalar que hay otros métodos, como la prueba de participación (*Proof of Stake*, PoS) o la prueba de autoridad (*Proof of Authority*, PoA), entre otros, que no necesariamente requieren un *nonce* de la misma manera que la PoW. En estos sistemas, el proceso de creación de bloques y de validación de transacciones se basa en mecanismos distintos que no implican la solución de un problema criptográfico mediante poder computacional. En tales casos, la seguridad de la red suele descansar en una mayor privacidad, limitando el número de nodos de la red capaces de validar los nuevos bloques.



En esencia, la *blockchain* es, estrictamente hablando, este registro mediante bloques consecutivos engarzados por un *hash*, (casi)[4] inmutable una vez validado, un grupo concreto de datos informáticos ligados que ocupan un espacio de memoria determinado que solo puede aumentar, no modificarse o eliminarse. Por ejemplo, en el caso del bitcoin, su *blockchain* alcanzó en agosto de 2023 los 500 GB.[5] Esto, en sí mismo, también supone

[4] Ciertamente, aunque una vez realizada la codificación y validación no es posible reescribir simplemente un bloque de la cadena, sí que es posible crear una nueva cadena con los datos de uno de sus boques alterados y sustituir la antigua cadena por la nueva. Sin embargo, esta nueva cadena deberá ser validada en lugar de la anterior, por lo que la mayoría de los nodos deben aceptar el cambio, y en ella no solo cambiará el bloque que contiene la información modificada, sino todos los bloques posteriores. Es decir, si bien a un atacante le sería imposible de forma subrepticia modificar lo registrado en un bloque, la mayoría de la comunidad puede ponerse de acuerdo para sustituir la cadena por otra modificada. Algo similar ocurrió en julio de 2016 en la *blockchain* de Ethereum, el evento llamado *hard fork* supuso la creación de una nueva cadena aceptada por la mayoría de la comunidad y la sustitución pública y conocida de la cadena anterior para anular un conjunto de transacciones que resultaron «fraudulentas».

[5] Concretamente, el 11 de agosto de 2023 la *blockchain* de esta criptomoneda ocupaba 524.733.925,044 kB de memoria. https://blockchair.com/es/bitcoin/charts/blockchain-size.

ciertos problemas. Conforme la cadena de bloques sea mayor, el número potencial de nodos de la red se reducirá, debido a las mayores exigencias de espacio. Además, mantener la misma información en muchos nodos a la vez no es precisamente lo más eficiente en términos energéticos.

Aunque en sentido estricto la *blockchain* sea solamente esta cadena de datos, cuando se habla de tecnología *blockchain* en sentido amplio se hace referencia también al hecho de que esta cadena o libro mayor digital se encuentra presente, como se ha dicho, de forma completa y descentralizada en todos los nodos de la red.

Siendo precisos, lo que generalmente se conoce como tecnología *blockchain* se compone realmente al menos de dos elementos: 1) la construcción de la cadena cifrada de datos, la *blockchain* estricta, y 2) la distribución de la información en forma de copias idénticas que se validan y consensuan para garantizar la identidad de la información (Natarajan et al., 2017, p. 14). El sistema de datos compartidos entre todas las personas participantes de la red se llama «tecnología de registro distribuido» o DLT (*Distributed Ledger Technology*), si bien no necesariamente realiza estas funciones mediante una *blockchain* estándar, sino que también existe DLT mediante otras estructuras de datos que facilitan la creación de redes seguras y distribuidas (El Ioini y Pahl, 2018, p. 278), sin embargo, siempre será necesario algún sistema de validación de los nuevos bloques.

La forma de validación de bloques dependerá del tipo de DLT. En el caso de las DLT de *blockchain*, cada vez que un participante autorizado de la red valida un bloque modifica su copia de la *blockchain* incorporando el nuevo bloque y traslada inmediatamente dicha información al resto de la red para que los demás nodos receptores procedan igualmente, comparando sus propias copias de la *blockchain* con la copia modificada del nodo emisor. Si se dan las condiciones para validar la *blockchain* del emisor respecto a la que tiene el nodo receptor (la nueva *blockchain* tiene más bloques, todos los bloques cumplen con los requisitos exigidos como tener un número *hash* que empiece de determinada forma, que la información añadida sea correcta, etc.), la nueva *blockchain* sustituye a la anterior en el nodo receptor que se convierte en un nodo emisor.

Dependiendo del protocolo de la red DLT, las personas usuarias contarán con más o menos restricciones y el número de nodos con capacidad de validación será mayor o menor. Dependiendo de las características de la red, podemos establecer diferentes tipos de DLT de acuerdo con el grado de acceso, de la capacidad de los usuarios y las usuarias para crear y validar nuevos bloques o de la posibilidad de acceder libremente a la información registrada en la *blockchain* (Delgado de Molina Rius, 2020a, p. 43):

- Redes abiertas o cerradas dependiendo del grado de libertad de las personas usuarias para acceder a la red e interactuar con el resto de los usuarios. Existen DLT sin restricciones (bitcoin, Ethereum), otras cuentan con ciertas exigencias para la entrada de nuevos usuarios y usuarias (EOS, Tron) y en otras, consideradas cerradas, solo pueden unirse a la red quienes hayan sido previamente autorizados (Corda, Quorum).
- Redes permisionadas o no permisionadas. En este caso, la diferencia está en la capacidad de las personas usuarias para gestionar un nodo por su cuenta y tener capacidad de validación. En las redes no permisionadas, como bitcoin o Ethernet, cualquiera puede crear y gestionar un nodo y aprobar la inclusión de nuevos bloques (siempre respetando los protocolos de aprobación designados por la red), mientras que, en las permisionadas, solo aquellos autorizados pueden llevar a cabo estas cuestiones.
- Redes públicas o privadas, dependiendo de la libertad de acceso a la consulta de los datos registrados en la *blockchain*. Hablamos de redes públicas cuando cualquier persona usuaria de la red puede acceder a los registros de la *blockchain* y conocer la información fijada en sus bloques; serán privadas cuando el acceso a tales datos esté restringido.

Cuanto más pública, no permisionada y abierta sea la red, más segura será esta, ya que será más difícil controlar suficientes nodos como para alterar la cadena maliciosamente, pero también requerirá de sistemas de consenso más precisos y costosos en términos computacionales, para garantizar que una sola persona usuaria no pueda construir o controlar una red de varios nodos marioneta suficientemente grande (generalmente, más de la mitad

de los nodos totales de la red) e imponer una *blockchain* alternativa, es decir, cambiar la información registrada a voluntad. Si la DLT es cerrada, privada y permisionada, el control de unos pocos (una empresa que crea su propia DLT, por ejemplo) sobre la red será mucho mayor, y generalmente los consensos serán mucho más fáciles y menos costosos de lograr, pero también será mucho más fácil alterar los datos de la *blockchain*, por parte tanto de quien ostente el control de la red como por un agente externo que logre sortear las barreras de acceso y colocarse en la posición de este. Por tanto, en las redes más cerradas, la fiabilidad descansará principalmente en la reputación de los controladores de esta y su capacidad para asegurar la red, mientras que en las abiertas la fiabilidad descansará en que el juego de validación y consenso sea capaz de dar un resultado de equilibrio único con las propiedades deseadas (Andolfatto, 2018, p. 94).

Dado que la validación de los bloques no es automática ni simultánea en todos los nodos, ya que la velocidad a la que se van sucediendo las validaciones depende de diversos factores, este proceso es especialmente sensible en materia de seguridad. En algunos casos, la validación puede ser casi instantánea si la red no está congestionada y utiliza un protocolo de consenso rápido, como el de prueba de participación (*Proof of Stake*, POS). Sin embargo, siempre existe cierto retraso en la propagación del bloque validado a todos los nodos de la red y la coexistencia de varias *blockchains* (Wang y Wu, 2024). Aun así, los protocolos de consenso garantizan con un elevado grado de seguridad la integridad y la confiabilidad de la red.

Cabe matizar que, aunque los sistemas de *blockchain* son seguros e inmutables en un altísimo grado, no lo son al cien por cien (Hasanova et al., 2019). Es preciso señalar los puntos conflictivos e incluso mitificaciones en torno a esta tecnología. Uno de ellos es la inmutabilidad de los datos presentes en la *blockchain* (Walch, 2017, p. 10). Se suele definir la *blockchain* como inmutable, sin embargo, esta inmutabilidad supone generalmente confiar que la mayor parte de los nodos no llegarán a un acuerdo para modificar la información inscrita. Si los nodos están conformes pueden aceptar una nueva *blockchain* que sustituya a la original con nueva información, sin más requisitos que la mera voluntad de hacerlo. De hecho, ya han existido casos en que datos validados e incorporados a

una *blockchain* han sido posteriormente modificados[6] mediante consenso por la comunidad.

Aunque esto pueda parecer algo negativo, tener la posibilidad de modificar los datos de la cadena de bloques y que aun así el sistema, por sus características, siga siendo altamente fiable no tiene por qué suponer una desventaja, sino todo lo contrario. De hecho, en la actualidad se han desarrollado sistemas para que esto sea posible sin acudir al consenso de toda la red.

La idea de la inmutabilidad de lo escrito en una *blockchain* se asienta sobre el principio de que los números *hash* que «encadenan» los bloques tienen lo que se llama una «altísima resistencia a colisiones». Dado que se trata de números acotados de una longitud determinada y por tanto finitos[7] y la información es potencialmente infinita, necesariamente deberán existir informaciones (bloques) diferentes que tengan como resultado el mismo número *hash* cuando les sea aplicada la misma función, pero esta posibilidad es muy baja (alta resistencia a colisiones). Utilizando una función *hash* tradicional, encontrar dos entradas que den el mismo número de salida *hash* puede resultar en una tarea titánica e inabarcable, temporal y

[6] En 2016 se reescribió la *blockchain* de Ethereum como respuesta al robo de fondos del proyecto The DAO, donde se explotó una vulnerabilidad para sustraer más de 3,6 millones de la criptomoneda Ether. La comunidad de Ethereum se dividió sobre cómo manejar el incidente, para finalmente optar por un *hard fork* y crear una nueva *blockchain* sin tales transacciones fraudulentas que sustituyera la *blockchain* original para devolver los fondos a los inversores afectados. Esto llevó a la creación de dos cadenas: Ethereum (ETH), que implementó el *hard fork*, y Ethereum Classic (ETC), que continuó en la cadena original sin el *hard fork*.

[7] Por ejemplo, la función *hash* SHA-256 convierte cualquier información en números de 256 bits, cuya representación hexadecimal resulta en una cifra alfanumérica de 64 dígitos. En total existen 2^{256} números de 256 bits, lo que suponen 115.792.089.237.316.195.423.570.985.008.687.907.853.269.984.665.640.564.039.457.584.007.913.129.639.936 números *hash* diferentes, sin duda un volumen muy grande de números distintos que garantiza una muy baja probabilidad de que se repitan –resistencia a colisiones–, pero no es una cantidad infinita de números.

materialmente,[8] sin embargo, existe un tipo de funciones llamadas funciones *hash* camaleónicas que permiten resolver este problema (Wu et al., 2021). Así, estas funciones se comportan como una función *hash* en todos los sentidos, pero permiten, introduciendo unas claves concretas a la hora de realizar el cálculo, que una determinada información de entrada produzca el concreto número *hash* que se busca.

Esta posibilidad de modificar un bloque concreto manteniendo el mismo número *hash* al añadir las claves, y por tanto de conservar la cadena de bloques sin romper los «eslabones», puede resultar muy útil para realizar cambios necesarios imposibles de realizar con una corrección posterior de la cadena, como por ejemplo el borrado de información. Pensemos por ejemplo en el uso de una *blockchain* para realizar registros de datos personales y el «derecho al olvido» garantizado en el Reglamento General de Protección de Datos de la UE 2016/679, algo que sería incompatible sin una solución como las funciones *hash* camaleónicas. Como contraparte, tal solución desvirtúa la idea de inmutabilidad y plantea mayores riesgos que el cambio por consenso, pues quien controle las claves tendrá potencialmente la posibilidad de modificar lo registrado a voluntad. Ciertamente, tanto el cambio por consenso como el uso de funciones *hash* camaleónicas no pasan desapercibidos y no pueden mantenerse en secreto, el primero porque implica el acuerdo de muchos, el segundo porque el uso de las claves deja «marca» en el bloque modificado. Sin embargo, ambos sistemas deben ser tenidos en cuenta para no caer en el error de considerar como dogma de fe que lo recogido en la *blockchain* permanece en ella de forma inalterable por siempre.

Otra cuestión que debe ser tenida en cuenta es que la tecnología DLT y la *blockchain* pueden dar una alta fiabilidad en lo registrado, pero en ningún caso significa que los datos añadidos al registro sean necesariamente «verdaderos» (Delgado de Molina Rius, 2020a, p. 47). El protocolo no valora si los datos introducidos por quien está autorizado son ciertos o no, ni es

[8] En el caso anterior, con la capacidad de cálculo del superordenador Frontier, capaz de 2 trillones de cálculos por segundo, serían necesarios $1{,}83 \times 10^{42}$ eones para realizar los 2^{256} cálculos necesarios; piénsese que la vida futura del Sol se estima en 5 eones.

consciente de si una persona usuaria ha sido suplantado o es él realmente. Que determinado hecho aparezca registrado en la *blockchain* implica que dicho hecho se registró en su momento, no que el hecho ocurriera realmente; si el hecho es controvertido, su referencia en una *blockchain* no probará por sí sola su existencia. Es decir, no cabe confundir la seguridad en la autenticidad del registro que aporta la *blockchain* con la eficacia y certeza de lo allí registrado. Que una información, como una transacción, aparezca registrada en la *blockchain* puede indicar, con un alto grado de fiabilidad, que tal registro es verídico y desde su incorporación no ha sufrido alteración alguna, pero no nos determina que dicha transacción sea válida de acuerdo con todas las normas de nuestro ordenamiento jurídico.

Por último, los sistemas DLT implican la existencia al mismo tiempo de múltiples copias de la misma *blockchain*. Si pretendemos que la *blockchain* contenga archivos y documentos de gran tamaño, la cantidad de memoria que ocupe cada copia puede ser muy importante. Esto implicaría que, aunque quisiésemos disponer de una DLT abierta y no permisionada, en la práctica existirían grandes barreras de entrada debidas a la necesidad de disponer de equipo informático adecuado para almacenar tal información, por lo que el número de nodos quedaría reducido solo a aquellos con capacidad económica suficiente. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el uso de una cantidad ingente de espacio de memoria para guardar multitud de copias del mismo archivo plantea cuestiones de ineficiencia en materia de consumo energético y huella ambiental.

Esta breve visión sobre la tecnología de *blockchain* permite comprender mejor a qué se hace referencia exactamente cuando decimos que los sistemas de *blockchain* permiten actualmente tener registros descentralizados, seguros y transparentes. Estas características tienen implicaciones profundas y variadas en las profesiones del derecho.

A través de esta tecnología, por ejemplo, pueden desarrollarse herramientas que permitan validar actuaciones jurídicas con una gran fiabilidad, sin necesidad de acudir a terceros, lo que en muchos casos permite evitar potenciales conflictos y reducir costes asociados, como el levantamiento de actas notariales o registrales. Además de cuestiones de validación, la capacidad de *blockchain* de crear registros difícilmente manipulables supone

potencialmente una importante reducción de la litigiosidad en torno a la autenticidad de la información allí consignada. Esta característica afectará de lleno a todos aquellos negocios jurídicos para los cuales la fe pública no es constitutiva, pero la existencia de un registro público y fiable resulta fundamental.

En este sentido, existen actualmente servicios de «notario electrónico» basados en tecnología *blockchain*. Empresas como Poex.io o Stampery ofrecen a sus usuarios servicios de certificación y autentificación de documentos digitales usando esta tecnología. En un contexto en el que la capacidad de alterar a voluntad un documento, una grabación, etc., es cada vez mayor, precisamente por los avances tecnológicos,[9] la necesidad de tener registros accesibles, públicos y no falsificables resulta perentoria. Estos registros no garantizan la veracidad o legalidad de lo que se registra, pero sí su inmutabilidad, lo que permite devolver la confianza a los agentes de un negocio jurídico en que no se producirán alteraciones posteriores no consentidas. Aunque estos servicios asuman la imagen de «notarías electrónicas», esto no debe llevar a engaño. Probablemente, con la tecnología *blockchain* las funciones de notaría y registro se verán afectadas, pero su función de ser garantes de que determinado acto jurídico es válido (comprobar la capacidad y libre voluntad de las partes, que las partes entienden lo pactado, etc.) continuará, al menos de momento, indemne. En este sentido, aunque pudiese ocurrir que los registros documentales se desplacen fuera de estos profesionales, para aquellas cuestiones que precisen de una tutela especial por razón del interés público, seguirá precisándose una figura que asuma la responsabilidad y tenga la capacidad de garantizar que un determinado negocio cumple con todas las exigencias legales para desplegar un vínculo jurídico entre las partes.

Un ejemplo del tipo de negocios que se pueden acabar desplazando fuera de las notarías tradicionales es la redacción, registro y custodia de testamentos. En España, la empresa Mi Legado Digital ofrece la posibilidad

[9] Sirva como ejemplo el caso del vídeo falso del discurso de Barak Obama creado por investigadores de la Universidad de Washington en julio de 2017. Si bien dicho documento desde un primer momento se reportó como *deepfake*. https://incidentdatabase.ai/es/cite/39/

de realizar un «testamento digital» que se registra mediante tecnología *blockchain*. Aunque en este caso el «testamento digital» se encuentre limitado a gestionar la información y las cuentas en línea de la persona testadora, y que todavía exija cierta intervención notarial, cambios legislativos futuros que tengan en cuenta esta posibilidad podrían propiciar el surgimiento de empresas, ahora sí, capaces de proporcionar servicios testamentarios completos.

También se está utilizando tecnología *blockchain* en relación con la gestión de los derechos de propiedad intelectual e industrial, principalmente en lo referente a creaciones digitales. El uso de esta tecnología permite a las personas creadoras registrar sus obras y facilitar la identificación en tiempo real de quien ostenta la propiedad y los derechos de explotación asociados a determinada creación. De esta forma, los registros de *blockchain* se convierten en herramientas contra la piratería y las falsificaciones, pudiendo aportar pruebas contra tales ilícitos, pero también como herramientas para garantizar las transacciones de derechos y el ejercicio de estos. Actualmente, empresas como Spotify han visto en la tecnología *blockchain* una forma de gestionar derechos de autor y de garantizar compensaciones a los creadores.[10] También empresas, como Clarke Modet, dedicadas a la gestión especializada de propiedad intelectual e industrial hacen actualmente uso de esta tecnología.

Otra de las aplicaciones de la *blockchain* al mundo del derecho está en la capacidad de crear cadenas fiables de suministro mediante esta tecnología. IBM Food Trust supone la participación en la misma *blockchain* de todos los agentes (productores, distribuidores, fabricantes, minoristas, etc.) que participan en una cadena de suministro de un alimento concreto. Cada nuevo responsable añade un bloque más a la cadena compartida con la información relevante sobre su participación en el proceso. De esta forma se asegura la transparencia y la autenticidad del producto desde su origen y, llegado el caso, la determinación de responsabilidades sobre los

[10] R. Perper (23 de febrero de 2023). Spotify is testing Token-Enable Music Playlists. *CoinDesk*. https://www.coindesk.com/web3/2023/02/23/spotify-is-testing-token-enabled-music-playlists/

cumplimientos normativos exigidos. Este mismo sistema es aplicado por Everleger para establecer la trazabilidad de la producción de diamantes, y sus aplicaciones dentro del mundo del transporte de mercancías. De hecho, la prometedora aplicación de esta tecnología en el sector del transporte de mercancías, unida a los vehículos y contratos inteligentes, permitirá mejorar eficiencias y reducir costes de litigación (responsabilidades por daños e impagos) y de cobertura de riesgos (seguros).

Esta tecnología no se limita a funciones registrales. También con base en ella se han desarrollado herramientas como los contratos inteligentes o *smart contract*, acuerdos privados automatizados que permiten reducir el tiempo y esfuerzo dedicado a tareas administrativas y transaccionales. Asimismo, en materia de arbitraje se hace un uso de la tecnología DLT mediante plataformas de decisión de expertos, como Kleros, que permiten la obtención de resoluciones rápidamente haciendo uso de los sistemas de consenso de la *blockchain*.

2. *Smart contracts*

Una de las aplicaciones de la tecnología *blockchain* que se prevé que más impacto tendrá en el campo jurídico son los *smart contract* o contratos inteligentes, de hecho, son la punta de lanza de la llamada Blockchain 2.0. La idea es trasladar la letra del contrato a un código informático el cual una vez aceptado por las partes e inscrito en un sistema DLT se convierta en autoejecutable, prescindiendo de la ulterior voluntad de las partes.

En esencia, un contrato inteligente es un acuerdo escrito en forma de código informático que implementa los términos del contrato como negocio jurídico. Los contratos inteligentes no son el negocio jurídico o contrato legal en sí, simplemente se utilizan junto al contrato para permitir su cumplimento automatizado. Un *smart contract*, por sí mismo, no es un «contrato legal», pero puede llegar a serlo si cumple todos los requisitos que establece la ley (Klõvart et al., 2016, p. 134).

La idea de los *smart contracts* fue postulada por Nick Szabo en 1994, atendiendo al funcionamiento de las máquinas dispensadoras automáticas o de *vending* y desarrollada posteriormente por el mismo autor en

un artículo en la revista *Extropy* en 1996. La idea básica era implementar las cláusulas contractuales en un sistema de *hardware* y *software* que aseguraran el cumplimiento de lo acordado. En esa misma época, Ian Grigg (1995) estableció el término *Ricardian contract* para describir un contrato dividido o duplicado, en el cual una de las partes o duplicado es un documento de texto legible y comprensible para un ser humano (un contrato escrito tradicional), donde se plasma el acuerdo, y la otra parte es el propio contrato, pero redactado a modo de código interpretable por un *software* computacional, de manera que pueda ser «entendido» por una máquina. Ambas partes quedan firmadas digitalmente e identificadas por un número *hash* sin que puedan disociarse o alterarse. Esto permite que los términos del acuerdo estén integrados en el *software*, proporcionando claridad y reduciendo las discrepancias entre las expectativas de las partes y el comportamiento final del *software*. Aunque los contratos ricardianos no son en esencia contratos inteligentes en la teoría de Szabo, la interpretación dual del contrato como un documento en lenguaje natural y en lenguaje digital, junto con los sistemas de cifrado (firmas y *hash*) que lo dotan de conformidad, inmutabilidad e impiden su manipulación, influirá fuertemente en lo que hoy conocemos como *smart contract*.

La aparición de la tecnología *blockchain* a finales de la primera década del siglo XXI supuso un punto de inflexión en el desarrollo de los contratos inteligentes. A partir de ese momento era posible descentralizar el sistema y prescindir de un intermediario, así como aumentar la transparencia, inmutabilidad y verificabilidad. La red de bitcoin permitía automatizar intercambios de criptomoneda entre dos personas usuarias (contrato) sin la intervención de una tercera y sin la necesidad de que las partes realizasen más acciones, aparte de manifestar su acuerdo a la red e impidiendo que el acuerdo fuese posteriormente modificado o incumplido.

En bitcoin pueden realizarse no solo transacciones directas, sino también transacciones contingentes (se pagará tal cantidad de bitcoin si se cumple determinada condición), pero las posibilidades que permite su lenguaje de programación son limitadas y reducidas al procesamiento de pagos.

Esto cambia con la llegada en 2015 de Ethereum. Ethereum es también una plataforma *blockchain* descentralizada como bitcoin, con su propia

criptomoneda, pero, a diferencia de esta, permite la creación y ejecución de aplicaciones descentralizadas y de contratos inteligentes complejos en un entorno conocido como máquina virtual de Ethereum (EVM). Esta plataforma utiliza un lenguaje de programación llamado Solidity que permite a las personas usuarias enviar cualquier cantidad de instrucciones que puedan ser procesadas por un ordenador (Delgado de Molina Rius y García Gil, 2022), como, por ejemplo, un contrato en términos de álgebra booleana.[11]

Aunque en lenguaje Solidity puede programarse *software* que responde a lo que entendemos por contrato y *software* que nada tiene que ver con este concepto (por ejemplo, un mero registro personal), en el momento de su creación, los desarrolladores decidieron que todo programa en lenguaje Solidity recibiría el nombre de *smart contract*. Esto ha supuesto un grado de confusión importante en la materia, sobre todo conforme el término se ha ido popularizando entre los programadores y aplicándose incluso al *software* desarrollado mediante otros lenguajes en otras cadenas de bloques (Tur Faúndez, 2023, p. 147). De esta forma, para evitar la confusión se ha propuesto el uso del término *smart legal contract* para aquellos programas que respondan efectivamente a un acuerdo legalmente vinculante entre dos partes y el término *smart contract code* para el conjunto genérico de los programas que puedan ejecutarse en un entorno DLT, como Ethereum y su EVM (Stark, 2016).

Posteriormente a Ethereum han ido apareciendo más sistemas de *blockchain* pensados expresamente para ejecutar *smart contracts* entre sus funciones. Ejemplos destacados son Hyperledger Fabric, EOS, Tezos o Cardano. Aparte de las *blockchain* públicas, en el ámbito empresarial ha surgido cierto interés en la creación de DLT privadas, precisamente para llevar a cabo contratos dentro del consorcio de empresa que forma parte de estas DLT cerradas. En este sentido, J. P. Morgan lanzó en 2016 Quorum, actualmente

[11] Por ejemplo, una simplificación extrema de un contrato de compraventa en álgebra booleana podría definirse como cumplimiento de contrato (C) = pago del precio (P) ∧ entrega del producto (E) ∧ calidad acordada del producto entregado (Q), C = P∧E∧Q. En este caso, el cumplimento del contrato C será cierto solo cuando P, E y Q sean ciertas todas ellas; siempre que una falle se entenderá el contrato como incumplido.

propiedad de ConsensSys, con la intención de ser una *blockchain* dirigida a albergar *smart contracts* entre las empresas de la red.

El ecosistema que acompaña a los *smart contracts* se cierra con dos elementos más sin los cuales los contratos inteligentes se encontrarían extremadamente limitados para poder ser considerados una alternativa al sistema tradicional de acuerdos. Estos son la «tokenización» y los «oráculos».

Si un *smart contract* ubicado en la *blockchain* quiere tener efectos en el mundo real, necesita dos cosas: poder acceder a lo que ocurre en ese mundo real (oráculo) e incluso traer ese mundo real a su mundo virtual (tokenización).

La tokenización está relacionada con el concepto de «propiedad inteligente» o «criptopropiedad». Supone un concepto *sui generis* por el cual se traslada una realidad jurídica, como es la propiedad, sobre un bien o un derecho que existe en el mundo real (por ejemplo, la propiedad de un automóvil), a un mundo virtual, como puede ser el entorno en que operan los *smart contracts*. Para que la propiedad exista virtualmente, es necesario que el bien o derecho sobre el que se ejerce también exista virtualmente. Para ello, el bien o derecho se «tokeniza», queda representado mediante un token, una secuencia alfanumérica que lo identifica y que únicamente corresponde a dicho bien o derecho. El funcionamiento es similar al de los títulos valor: quien posea dicho token en el mundo virtual poseerá el bien o derecho que identifica. De esta forma, virtualmente pueden transferirse bienes y derechos al transferir sus respectivos tókenes. Si además lo que transferimos es un objeto inteligente capaz de identificar su token, el efecto del *smart contract* en la realidad física puede tener mayores implicaciones. Por ejemplo, imaginemos que lo que se pretende intercambiar es un automóvil inteligente por una cantidad concreta de dinero mediante un contrato inteligente. El contrato queda inscrito en la *blockchain* y en él aparece que el token del automóvil X, actualmente titularidad de B, pertenecerá a A cuando B reciba determinada cantidad de dinero procedente de A. El propio contrato, cuando observe que la condición se ha cumplido (que A pague a B, por ejemplo, mediante una transacción de la criptomoneda de la *blockchain* en la que se sitúa el *smart contract*), automáticamente desatará la consecuencia (el automóvil X de B pasa a ser el automóvil de A). Si

se trata de un automóvil inteligente capaz de reconocer su propio token –identidad virtual–, podrá entonces reconocer a A como su nuevo dueño y permitirle la conducción en cuanto que en la *blockchain* quede registrado este resultado por el contrato inteligente. Si el pago no llega a producirse nunca, el cambio de titularidad del token no se realizará y el automóvil inteligente X negará los intentos de uso por parte de A, reconociendo a B todavía como su legítimo dueño.

Esto mismo puede ocurrir, por ejemplo, con el alquiler de inmuebles. En este caso, las condiciones de cumplimiento se observan continuamente. Si el inquilino no aporta el pago en los plazos establecidos, el propio contrato puede aplicar los retrasos o recargos establecidos, o incluso negar el acceso a la propiedad gracias a cerraduras inteligentes. También del mismo modo puede retener los pagos al propietario en caso de que este no cumpla con sus obligaciones de mantenimiento.

Por otro lado, para saber si determinadas condiciones estipuladas en el contrato han ocurrido, muchas veces la información existente en la propia *blockchain* a la que tiene acceso el contrato será insuficiente. Por ejemplo, si los fondos que entregar no son en la criptomoneda recognoscible por la *blockchain* o las condiciones que estipulan las cláusulas del contrato para que algo se dé dependen de sucesos ocurridos en la realidad, como un siniestro en un bien asegurado para poder liberar una indemnización, el *smart contract* debe poder acceder a la realidad externa de la *blockchain* para ejecutarse. Para ello, el *smart contract* necesita un puente con la realidad que se denomina «oráculo». Un oráculo es un servicio que actúa como intermediario entre el mundo exterior y la *blockchain*, compuesto por un sistema de elementos que no se limitan a un simple programa informático. El oráculo es los «ojos y oídos» del contrato que le permiten recibir la información necesaria para ejecutarse. Por ejemplo, si determinado contrato de compra de valores debe ejecutarse cuando un determinado valor alcance un precio concreto, el oráculo será quien trasladará la información bursátil del mundo real a la *blockchain* para que el contrato se ejecute llegado el cumplimiento de la condición. Por ello, la fiabilidad y la veracidad del oráculo resultan cruciales, y es un elemento fundamental que tener en cuenta cuando se quiere hacer uso de contratos inteligentes. De hecho, aunque hallamos incardinado el *smart contract* en una *blockchain* para

obtener las ventajas del sistema DLT (inmutabilidad, publicidad, etc.), si el oráculo es controlado por un tercero, de forma que pueda manipular la información que suministra al *smart contract*, tales ventajas serán ilusorias; es el conocido como «problema del oráculo». El problema del oráculo destaca una paradoja fundamental: mientras que los *smart contracts* se sitúan en una *blockchain* para garantizar su seguridad y autoejecución independiente, necesitan datos externos para ello, y la forma en que esos datos se obtienen y se integran puede comprometer precisamente las propiedades de seguridad y descentralización, que son la única razón por la que el contrato se incardina en la *blockchain*. Resolver el problema de oráculo implica desarrollar métodos que puedan verificar y asegurar la confiabilidad de los datos externos, sin sacrificar la descentralización o la seguridad inherente a la *blockchain* (Caldarelli, 2020). En la actualidad existen plataformas, como Delphi o Oraclize, que desarrollan sistemas de oráculo descentralizados para intentar dotar a los datos suministrados de fiabilidad y seguridad, sin embargo, en la mayoría de los casos la solidez del sistema descansará solo en la reputación de la fuente.

Se prevé que en los próximos años el uso de *smart contracts* se incremente de manera exponencial. Fortune Business Insights estima que en 2023 el valor del mercado global de *smart contracts* tenía un volumen de 1.710 millones de dólares y que en 2032 alcanzará los 12.550 millones de dólares. Otras empresas dedicadas al análisis de mercado, como Grand View Reasearch, también han llegado a conclusiones semejantes. Este aumento del uso de la contratación inteligente debe conectarse con la rápida expansión del fenómeno conocido como internet de las cosas o IOT, que está transformando en «inteligentes» prácticamente todos los bienes de consumo, y que permitirá mayores cotas de automatización en el cumplimiento de los contratos. Sin duda, cualquier profesional del derecho se verá afectado por esta realidad y tendrá que familiarizarse con los conceptos de *token*, *oráculo* o *blockchain*, si quiere comprender cómo en la práctica se desarrollarán buena parte de las relaciones contractuales en un futuro. Para ello, no solo será necesaria cierta formación en torno a esta nueva realidad y su forma de funcionar, sino también en el manejo de herramientas que permitan transcribir el lenguaje natural a código implementable en la *blockchain*. Aunque los *smart contracts* tienen entre sus principales ventajas

el autocumplimiento y la seguridad, lo que aparentemente reducirá la litigiosidad, esto no quiere decir en absoluto que el papel de la abogacía, los juzgados y las asesorías jurídicas vaya a ser irrelevante.

De hecho, a medida que los *smart contracts* se vuelvan más comunes, es probable que surjan nuevas formas de disputas legales en torno a esta tecnología y la necesidad de interpretación de la ley tradicional en contextos donde la ley aún no contemple la nueva situación. Estos desafíos incluirán problemas como la ejecución errónea de contratos debido a errores en el código o discrepancias en la interpretación de los términos contractuales cuando son traducidos a código de programación, también para determinar la jurisdicción y la normativa aplicable y la responsabilidad en los supuestos de automaticidad. Además, las cuestiones relacionadas con la privacidad y la seguridad de datos serán de especial relevancia, dado que la naturaleza descentralizada de la *blockchain* puede comprometer la confidencialidad.

Los abogados y abogadas y profesionales del derecho tendrán que ser formados para tratar con *smart contracts* en un futuro. Esto incluye entender cómo se estructuran y se ejecutan, cómo gestionar los conflictos que puedan surgir y cómo aplicar las normas existentes en el marco legal vigente a las nuevas tecnologías disruptivas. La formación continua en este tipo de tecnologías emergentes resultará crucial para el desarrollo profesional. La forma en la que se implementan y ejecutan los *smart contracts* es la lengua en la que están escritos. Puede que los abogados y abogadas del futuro no necesiten saber de programación y de código para redactar un *smart contract*, como actualmente no lo necesitan para hacer uso de un procesador de texto informático, pero podrán verse obligados a trabajar estrechamente con quienes sí saben para poder «leerlos» y deberán tener los conocimientos suficientes como para poder comunicarse con estos especialistas de forma eficiente.

3. *Big data*

La obtención de información y su análisis ha resultado siempre de gran valor para todos los operadores económicos, sociales y culturales, independientemente de su tamaño o sector, y también para la propia Administración.

Este proceso, que implica inspeccionar, limpiar, transformar y modelar los datos para obtener información útil con la que plantear cambios, permanencias, mejoras o tomar decisiones, ha alcanzado en nuestra época cotas nunca antes vistas.

Se estima que en la última década la cantidad de datos informatizados que han sido creados, capturados, copiados y consumidos se ha visto multiplicada por trece: ha pasado de 9 ZB en 2013 a 120 ZB en 2023 (Taylor, 2023). Detrás de esta cuestión se haya una nueva forma de interacción social, política, laboral y económica dominada por la digitalización. El acceso generalizado de internet, el aumento del uso de dispositivos móviles y las redes sociales han hecho que gran parte de la humanidad interactúe digitalmente de forma continua, generando inmensas cantidades de datos. Además, hoy en día, mediante el internet de las cosas (IoT, por sus siglas en inglés), no solo los humanos generan estos datos, sino que un número cada vez mayor de objetos cotidianos,[12] desde pequeños electrodomésticos hasta medios de transporte y maquinaria industrial, crean y comparten esos datos sin que intervenga en esta creación y comunicación persona alguna, monitorizando, contabilizando y localizando la realidad a su alrededor (Remolina, 2020, p. 84).

Se atribuye la acuñación del término *big data*, con el sentido que le otorgamos hoy día, al periodista Erik Larson, quien lo introdujo por primera vez en un artículo publicado en 1989. En su artículo, Larson ya intuía la importancia que la obtención y el tratamiento de grandes cantidades de datos sobre los clientes iban a tener para el *marketing* empresarial en el futuro. Durante la década posterior, con la aparición de internet, el término se popularizó al tiempo que la cantidad de datos generada y compartida se incrementaba exponencialmente. En 2006, Doug Cutting y Mike Cafarella desarrollaron Hadoop, un conjunto de herramientas, librerías, directrices, etc. (*framework*) que permitían el almacenamiento y procesamiento de grandes conjuntos de datos de manera distribuida como nunca antes, a

[12] Cisco IBSG calculaba que el número de dispositivos conectados superó entre 2008 y 2009 el número de habitantes del planeta, siendo casi el doble en 2010 (Evans, 2011, p. 3).

partir de ese momento el trabajo con cantidades ingentes de información era ya una realidad accesible (White, 2015, p. 12).

A medida que el concepto de *big data* fue ganando terreno y la tecnología para manejarlo evolucionaba, se introdujeron diversas maneras de describir sus características más distintivas. Una de las formas más comunes de conceptualizar el *big data* es a través de las llamadas uves (V). Inicialmente, se hablaba de tres uves: volumen, velocidad y variedad (Laney, 2001).

Volumen hace referencia a la inmensa cantidad de datos generados cada segundo desde múltiples fuentes como redes sociales, dispositivos móviles, transacciones en línea y sensores, entre otros. Este rasgo destaca la escala masiva de los datos que maneja el *big data*, desafiando las capacidades de los sistemas tradicionales de almacenamiento y análisis.

Velocidad se refiere a la rapidez con la que se generan, recopilan y procesan los datos para satisfacer las demandas actuales. La necesidad de analizar y actuar sobre la información en tiempo real o casi real subraya la importancia de la velocidad en el contexto del *big data*.

Variedad indica la diversidad de tipos y fuentes de datos, abarcando desde estructurados hasta no estructurados, pasando por semiestructurados. Los datos estructurados son aquellos cuya información está clasificada, ordenada e identificada, como los datos en una hoja de cálculo donde cada columna corresponde a un campo concreto (fecha, nombre, dirección, etc.); los no estructurados suponen un conjunto de información diversa sin diferenciar en un mismo documento, como puede ser una entrada en redes, el cuerpo de un *email*, etc., y representan de hecho la mayor parte de los datos recogidos (Vassakis et al., 2018, p. 5). Además de la estructura de los datos, la variedad también hace referencia a la amplia gama de formatos con los que el *big data* trabaja simultáneamente, desde textos, imágenes y vídeos hasta registros de sensores. Una variedad que las organizaciones que buscan trabajar con *big data* deben integrar y analizar para obtener las llamadas *insights* o revelaciones que les permitan entender mejor el mercado, anticipar tendencias y responder a necesidades de manera innovadora.

Con el tiempo, la conceptualización de *big data* se expandió para incluir dos uves adicionales (Ishwarappa y Anuradha, 2015):

Veracidad subraya la importancia de la calidad y la precisión de los datos. En un mundo donde se generan datos a una velocidad vertiginosa, asegurar que la información sea confiable y relevante para la toma de decisiones se vuelve crucial.

Valor hace hincapié en la importancia de extraer conocimientos útiles y aplicables de los datos. No basta con tener acceso a grandes volúmenes de información; lo que realmente importa es la capacidad de derivar valor que pueda traducirse en ventajas competitivas o mejoras operativas. Por tanto, no todos los datos interesarán, sino solo aquellos cuyo análisis aportará un valor determinado.

Si bien actualmente el número de uves atribuidas al *big data* han llegado a superar la cuarentena (Shafer, 2017), estas cinco uves resumen los principales desafíos y oportunidades que presenta el *big data*. Mientras que el volumen, la velocidad y la variedad describen sus características técnicas, la veracidad y el valor se centran en su calidad, aplicabilidad y fiabilidad. Juntas, estas uves ayudan a comprender la complejidad y el potencial del *big data* en la era digital, marcando el camino para las innovaciones en análisis y gestión de datos.

Big data no solamente hace referencia al aluvión de datos, sino también a la capacidad de aprovecharlos mediante tecnologías, infraestructuras y servicios diseñados específicamente para manejar datos a gran escala. La existencia de ambos, los datos a gran escala y el procesamiento eficiente de estos, permite crear bienes, servicios, optimizaciones y asesoramiento que de otra forma serían impensables, esto último es, en definitiva, lo que aporta valor social y económico al *big data* (Remolina, 2020, p. 81). Por tanto, la tecnología *big data* supone el conjunto de técnicas, modelos y herramientas que permiten obtener, procesar, analizar y gestionar grandes volúmenes variables y variados de datos que superan las capacidades de los sistemas tradicionales.

De esta forma pueden diferenciarse dos grandes campos dentro de la tecnología *big data*, uno dedicado a lo que puede definirse como la operatividad de los datos y otro dedicado al propio análisis de los datos (Pal et al., 2022). En un primer grupo entrarían las herramientas y técnicas destinadas tanto a la generación y recolección de datos como a su primera gestión, lo

que posibilita cargas de trabajo interactivas en tiempo real. En este primer grupo los datos son recogidos en bruto y se usan directamente, como puede ser en una plataforma de reservas masivas de entradas o de alojamientos, un centro de compras en línea, una plataforma de compraventa de billetes de transporte, etc. La información puede provenir de transacciones en la web, redes sociales y objetos inteligentes, entre otros. Por su parte, las técnicas y herramientas analíticas se centran en el análisis propio de los datos que se han obtenido desde las técnicas operacionales, con la idea de hallar inferencias, patrones, correlaciones y cualquier tipo de información útil con objeto de explicar, asesorar o realizar predicciones. Ejemplos de este campo serían la predicción climática, la gestión de estrategias comerciales, el asesoramiento en inversión, etc.

Este proceso, que implica la aplicación de técnicas avanzadas para extraer, gestionar y analizar grandes y complejos conjuntos de datos, tiene como objetivo revelar información valiosa y conocimiento oculto a simple vista. Denominado por diversos autores como *big data analytics* o BDA (Elgendy y Elragal, 2014), permite impulsar cambios radicales en la forma de actuar y de comprender la realidad. Este análisis puede ser de diferentes tipos:

Análisis descriptivos, realizados en torno a datos históricos o actuales. Supone entender lo que ocurrió en un momento dado del pasado o del presente, con el objetivo de encontrar variables y permanencias, correlaciones y constataciones que permitan entender y explicar una realidad determinada.

Análisis diagnóstico, que pretende localizar la causa de una realidad observada previamente. En estos casos se busca encontrar la raíz de un problema para evitarlo o por el contrario las razones de un determinado éxito para intentar replicarlo.

Análisis predictivo, con el objetivo de encontrar las probabilidades de que determinado resultado se produzca en un futuro, valorando oportunidades y riesgos. De esta forma pueden identificarse patrones y tendencias que permitan desarrollar soluciones en el presente para necesidades futuras, adelantarse a la realidad y actuar en consecuencia.

Análisis prescriptivo, que valora los impactos futuros de la toma de decisiones en el presente, de modo que permite conocer «lo que sucedería si» antes de hacer efectiva una actuación concreta. Esto posibilita mejores

y más eficientes decisiones, al ser capaces de conocer previamente posibles escenarios que de otra forma pasarían inadvertidos.

Bases de consulta SQL, programas de análisis estadístico, minería de datos, procesamiento del lenguaje natural, análisis de texto, visualización de datos e inteligencia artificial son algunas de las principales herramientas que existen gracias al análisis del *big data* (Vassakis et al., 2018, p. 8), herramientas que en muchos casos necesitan de *big data* para recibir el entrenamiento suficiente para poder ser funcionales.

Por tanto, aquellos agentes que sean capaces de capitalizar la información entenderán su entorno más detalladamente y tendrán mayores posibilidades de alcanzar sus objetivos. Concretamente, el uso de las potencialidades del *big data* tendrá importantes repercusiones para los operadores jurídicos en campos como el *marketing*, el diseño de servicios, la investigación jurídica y el análisis de riesgos y predicción de resultados.

Respecto del *marketing*, conocer al cliente y sus necesidades resulta extremadamente útil en un contexto competencial. El BDA permite capturar información de amplios mercados para enfocar estrategias de forma más productiva. Conocer en qué espacios se mueven tus potenciales clientes, los posibles socios o personas usuarias, sus necesidades y sus motivaciones, así como también sus contactos y sus relaciones, permite personalizar servicios y ofertas, siendo más eficiente a la hora de aportar soluciones competitivas.

4. *Cloud computing*

La práctica de las profesiones del ámbito jurídico ha estado marcada, a lo largo de su historia, por la forma en que se procesa y gestiona la información. Desde hace casi medio siglo, la información ha ido digitalizándose, y en la actualidad los formatos no digitales o bien son reflejo de datos ya existentes en formato digital, o bien están a la espera de ser digitalizados. Esta digitalización no es consecuencia de lo que llamábamos industria 4.0, sino más bien una de sus causas. Sin embargo, en la última década ha ido apareciendo una nueva manera en la que gestionamos, compartimos y custodiamos esta información, un cambio que tiene y seguirá teniendo

gran impacto en la forma de trabajar para quienes básicamente trabajan con información.

Así, el desarrollo de la tecnología *big data* ha posibilitado también la aparición del fenómeno de computación en la nube o *cloud computing* gracias al almacenamiento, procesado y acceso a grandes volúmenes de datos de manera flexible y escalable a través de internet. En esencia, el *cloud computing* supone trasladar el almacenamiento y procesado de datos a grandes redes de servidores ajenos[13] sin perder operatividad. Este fenómeno ha revolucionado la forma en que las empresas, pero también las personas usuarias, gestionan su infraestructura tecnológica, evitando costosas inversiones en aparatos y programas informáticos que rápidamente pueden quedar obsoletos o desfasados. La actividad productiva, la información y los procesos se trasladan fuera de las propias empresas; la gestión informática solo alcanzable mediante grandes inversiones se hace accesible al operador económico independientemente de su tamaño, lo que favorece la competitividad al eliminar barreras de costes en el acceso a la tecnología. De esta manera, una firma jurídica en la actualidad no precisa cubrir costosos equipamientos informáticos, sino tan solo contratar el espacio virtual y la capacidad de procesado que necesite, pudiendo reducirla o aumentarla sin necesidad de nuevas inversiones en equipo, al tiempo que el proveedor de servicios en la nube se encarga de la actualización y seguridad.

El *cloud computing* no se refiere únicamente al hecho de disponer de servidores externos donde depositar la información, sino también a que se trabaja con dicha información en remoto. Podemos clasificar los servicios ofrecidos por el *cloud computing* en tres tipos diferentes de prestación según

[13] Cuando hablamos de *cloud computing* normalmente se hace referencia a nubes públicas, es decir, aquellas que son propiedad de un proveedor comercial que las ofrece al público general, como Amazon Web Services, Microsoft Azure o Google Cloud, por nombrar las más conocidas. Sin embargo, una misma empresa puede construir su propia nube para uso interno, comprando, instalando, manteniendo, configurando y operando su propio equipo en sus propias instalaciones, con sus propios sistemas de suministro eléctrico y de control climático. Este tipo de nubes se llaman nubes privadas, e incluso puede darse el caso de situaciones híbridas dentro de las formas de operar de una misma empresa (Kingsley, 2023, p. 6).

el NIST (Liu et al., 2011): servicios de infraestructura (IaaS), servicios de plataforma (PaaS) y servicios de *software* (SaaS). En el primer caso (IaaS), el proveedor de servicios de computación en la nube ofrece simplemente acceso a servicios de infraestructura informática, como almacenamiento, equipos, redes y espacios virtuales, algo similar a un simple alquiler de espacio o de «armarios virtuales». En este tipo de servicio, el cliente tiene un control considerable sobre la elección, la configuración y la gestión de las capacidades de cómputo, así como del sistema y orden de almacenaje, de las redes, etc. Corresponde al proveedor de servicios tan solo ocuparse de la instalación y del mantenimiento del *hardware* esencial.

Los servicios de plataforma (PaaS) están dirigidos básicamente a las personas desarrolladoras de *software* y suponen un compendio de herramientas, como sistemas operativos, lenguajes de programación, herramientas de testeo, etc., para que puedan desarrollar nuevo *software* sin la necesidad de mantener costosas infraestructuras de programación.

Por último, el servicio de *software* (SaaS) supone acceder a aplicaciones de *software* alojadas en la nube por quienes las han desarrollado, que se ejecutan en la nube y operan tanto con la información presente en los servidores de esta como con aquella que suministre el usuario. En este caso, la persona usuaria suele pagar por tener el derecho a acceder y usar el *software*, con poco o ningún control sobre la configuración u operación de este. Un ejemplo actual bastante conocido de este tipo de servicios es Microsoft 365, en el que los usuarios ya no son propietarios de un programa informático que instalan en sus equipos, como ocurría con anteriores versiones de Office, sino que ahora disponen de una suscripción que les permite diferentes niveles de acceso, mientras que Microsoft se encarga de la infraestructura, el alojamiento, la actualización del *software* y la seguridad.

Sin duda, uno de los mayores problemas que se plantea con la computación en la nube, sobre todo en sectores como el jurídico, donde la seguridad y privacidad de la información es tan importante, es precisamente la pérdida de control sobre el lugar en el que la información se almacena y sobre las herramientas mediante las que se procesa.

Existe la posibilidad de crear una «nube privada» cuando se quiera o sea necesario tener un control total sobre la información. Sin embargo, este

tipo de nubes prescinden de la mayoría de las ventajas que ofrece el *cloud computing*, ya que en esencia no son más que reiterar el esquema clásico de procesado y almacenamiento dentro de la propia empresa. Además, este tipo de nubes no implican *per se* mayor seguridad, pues por norma general las nubes públicas son gestionadas por grandes proveedores de servicios que poseen la capacidad y la especialización de ofrecer soluciones de seguridad mucho más potentes que las que puede permitirse cualquier particular, siempre y cuando la amenaza no provenga del propio prestador.

Cuando la amenaza no venga del propio prestador de servicios, la confianza en la seguridad de la información puede ser comprobada de diferentes formas, entre ellas por la presencia de sellos de calidad, como las normas ISO, o cerciorándose de que el lugar físico donde se encuentran los servidores sea un lugar de confianza. Actualmente, a la hora de contratar servicios de computación en la nube las normas ISO 27001, 27701, 27017, 27018 y 27032 suponen una garantía de ciberseguridad y de integridad de la información. También la localización física de los datos juega un papel importante en la seguridad, no solo es importante la ubicación de la sede del proveedor de servicios, sino también de los recursos físicos utilizados para prestar el servicio, sea de forma directa o subcontratada. Que tales elementos se hallen en países con niveles adecuados de protección en materia de datos, como los países del EEE, aporta mayores garantías a la existencia de medidas adecuadas en materia de ciberseguridad. La existencia de estos estándares es de vital importancia cuando se pretende trabajar con información sensible o realizar actividades que precisan de una garantía extra de seguridad como la contratación en línea, la custodia de documentos, etc.

Además de cerciorarnos de que nuestro prestador de servicios puede hacer frente a amenazas de seguridad, es importante en el ámbito europeo cumplir adecuadamente con las obligaciones que impone el Reglamento General de Protección de Datos. Hay que tener en cuenta que, si contratamos un servicio de *cloud computing*, en la mayoría de los casos no dispondremos de control directo de acceso, borrado o portabilidad de los datos, dado que la información no estará en nuestro poder, pero ello no deja de

implicar que dicha información es responsabilidad nuestra[14] atendiendo al RGPD (art. 4).[15]

En la actualidad, aparte de *suits* de ofimática genéricas como LibreOffice, Microsoft 365 o iWork, también existe *software* basado en tecnología *cloud computing* específicamente dirigido a los profesionales del derecho. Soluciones integrales de *software* en la nube, como Clio, MyCase, PracticePanther o Lexdigo son herramientas que permiten la gestión de casos y documentos, la programación de citas, la comunicación con los clientes, la facturación, etc., pensadas principalmente para despachos de abogados de cualquier tamaño. Estas herramientas permiten que el despacho se «virtualice» completamente. Profesionales de la abogacía, la gestoría o la asesoría jurídica no necesitan, gracias a estas herramientas, de mayores infraestructuras para funcionar que un dispositivo, como una tableta o un portátil, con conexión a internet para trabajar. La infraestructura humana y material que tradicionalmente necesitaba un despacho (oficina física,

[14] Por ello, es crucial, a la hora de utilizar este tipo de servicios, contratar solo con aquellos proveedores que ofrezcan transparencia en cuanto a dónde, cuándo, cómo, quién y en qué condiciones se han almacenado y procesado los datos. Requerir este tipo de información no es simplemente una recomendación, sino que supone en la actualidad una obligación según el artículo 28.1 RGPD. De acuerdo con el deber de diligencia exigido por el RGPD al responsable de la tramitación de los datos, la empresa que pretenda adquirir un servicio de *cloud computing* deberá documentar haber elegido al proveedor atendiendo a su transparencia y su capacidad para garantizar la seguridad. Por este motivo, es importante, cuando un profesional del ámbito del derecho haga uso de esta tecnología, cerciorarse de que su proveedor de servicios es transparente –aporta la información solicitada y necesaria–, de que cuenta con la capacidad suficiente para garantizar la seguridad de los datos –para lo que pueden ser de gran utilidad sellos de calidad o estándares internacionales como las normas ISO– y de que las instalaciones físicas usadas para la implementación del servicio se hallan en territorio «seguro» en materia de protección de datos.

[15] Con anterioridad al reglamento, la Comisión Europea ya estableció los roles del cliente del servicio de *cloud computing* como responsable del tratamiento de los datos, mientras que el prestador del servicio asumía el rol de encargado de su tratamiento, Comisión Europea (27 de septiembre de 2012). *Unleashing the Potential of Cloud Computing in Europe - What is it and what does it mean for me?*, MEMO, Bruselas. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_12_713

asistentes, archivos, servidores, etc.) desaparece ante la posibilidad de reducir tales costes sin comprometer productividad y eficiencia.

De esta forma, antiguas barreras de acceso al ejercicio de las profesiones del derecho desaparecen. Ya no es necesario disponer de una oficina en el centro de la ciudad y contratar personal administrativo. Un solo profesional puede, con un coste reducido, poner en marcha un negocio jurídico funcional desde su propia casa en cuestión de días. Sin embargo, surgen nuevas barreras relacionadas con la capacidad y con las competencias digitales necesarias para usar estas herramientas. En este sentido, la formación será la clave para salvar esta desventaja, la educación será fundamental para reducir las desigualdades producidas por la llamada «brecha digital» y garantizar la empleabilidad, competitividad y productividad de los y las futuras profesionales.

Con el inicio del nuevo milenio se hizo palpable la necesidad de integrar plenamente las TIC en la enseñanza universitaria (Unesco, 1999). Esta integración ha ido avanzando a lo largo de los años. En la encuesta de FOLTE de 2022 (CRUE, 2024), se ponía de manifiesto cómo las universidades españolas siguen haciendo avances en este sentido. Sin embargo, hoy en día asistimos a un nuevo reto. No se trata ya de introducir la tecnología en las formas de enseñar, sino enseñar la propia tecnología. Bajo el mito de que las nuevas generaciones son «nativos digitales» con demasiada frecuencia se ha sobreentendido que crecer en un entorno tecnológico es suficiente para aprehender todo tipo de competencias digitales (Kirschner y De Bruyckere, 2017). De este modo, podemos caer en el error de que toda persona recién graduada nacida en las últimas décadas será un profesional digital capaz de desenvolverse plenamente en el manejo de estas herramientas, solo por el hecho de haber nacido con posterioridad al año 2000, cuando lo cierto es que, si no ha sido formado para ello, tendrá graves dificultades para ejercer. Si la Universidad asume el compromiso de mejorar la empleabilidad de sus personas egresadas, no puede limitarse a aportarles los conocimientos propios de su ciencia, sino que debe dotarlos de las capacidades necesarias para el ejercicio profesional, lo que necesariamente implica entender los nuevos modelos de negocio, las tecnologías en las que se basan y cómo usarlas.

Aunque la educación preuniversitaria debe ser la que asiente las bases en el uso de la tecnología y en el desarrollo de competencias digitales, la Universidad no puede dejar de lado este aspecto. Será necesario un replanteamiento de los planes de estudios que den cabida al uso práctico de soluciones informáticas integradas dirigidas al ejercicio de la profesión, así como al conocimiento de los nuevos modelos de negocio que se desarrollan actualmente.

5. Plataformas de trabajo digital

Además de cambios en la forma de trabajar, también han ocurrido cambios importantes en los modelos de negocio gracias a los avances en conectividad, *big data* y *cloud computing*. Una de las transformaciones más notables ha sido la aparición de plataformas digitales de trabajo. En el contexto jurídico, esta evolución ha permitido la creación de plataformas que conectan a profesionales independientes (abogadas, asesoras, gestoras, etc.), los cuales ya no necesitan las estructuras de negocio tradicionales, con clientes que requieren servicios legales o consultivos específicos. Si anteriormente el profesional se presentaba por sí mismo ante el mercado con objeto de crear una cartera de clientes, actualmente existe la posibilidad de acudir a este tipo de plataformas para que operen a modo de interlocutores con el mercado. La capacidad de las plataformas para concentrar y absorber la demanda puede hacer que en un futuro esto no sea simplemente una opción, restringiendo las opciones para quienes pretendan ejercer al margen de estas e imponiendo las condiciones de funcionamiento del mercado. En la actualidad, operan distintas plataformas de servicios jurídicos a escala internacional como UpCounsel, LawClerk o Axiom Law. En España, empresas como Legalify o TuAppbogado ofrece este tipo de servicios. Por lo general, en la actualidad el profesional cuenta con una gran flexibilidad a la hora de escoger aquellos proyectos que mejor se adapten a sus conocimientos y a sus intereses. Por otro lado, esta forma de negocio hace más accesibles las profesionales al cliente de a pie, quien puede localizar rápidamente una amplia gama de servicios jurídicos a costes competitivos. Sin embargo, esta

forma de trabajar también supone ciertos desafíos. En primer lugar, puede suscitar cuestiones de amenazas a la seguridad y la privacidad al existir un tercero (la plataforma) entre el profesional y el cliente. En segundo lugar, la relación entre la profesional y la plataforma debe quedar regulada de forma que se garanticen los derechos de cada una de las partes, de no ser así, una situación de poder de la plataforma podría traducirse en una precarización del trabajo del profesional. Por último, el papel de intermediaria de la plataforma le permite determinar qué información llega a cada parte del negocio; cuestiones como el posicionamiento, la gestión algorítmica y la reputación digital requieren grandes exigencias de transparencia y equidad para asegurar el correcto funcionamiento del mercado.

6. Inteligencia artificial

Los avances en neurología, psicología y computación durante la primera mitad del siglo xx llevaron a varios investigadores a teorizar sobre la posibilidad de construir redes de neuronas artificiales basadas en el funcionamiento de las neuronas biológicas. En 1943, Warren McCulloch y Walter Pitts publicaron el primer intento de modelar matemáticamente el comportamiento de una neurona artificial. Posteriormente, Alan Turing (1950) planteó la famosa pregunta «¿Pueden las máquinas pensar?». En su exposición, Turing subrayó la complejidad de responder a esta cuestión debido a la ambigüedad de términos como *pensar* y *máquina*. En este mismo artículo, introdujo la primera versión de lo que hoy conocemos como inteligencia artificial, así como el concepto del juego de imitación, conocido como el «test de Turing».

Sin embargo, fue en 1956 cuando se acuñó el término *inteligencia artificial* como un auténtico campo de estudio (Russell y Norvig, 2004, p. 20). Durante el verano de ese año, un pequeño grupo de científicos se reunió en un seminario de dos meses en el Dartmouth College, organizado por John McCarthy. El objetivo era profundizar en el estudio de «máquinas que utilicen el lenguaje, formen abstracciones y conceptos, resuelvan las clases de problemas ahora reservados para los seres humanos, y mejoren por sí mismas» (McCarthy et al., 1955). Durante este evento, los partici-

pantes comprendieron que estaban ante una nueva línea de investigación multidisciplinaria, que finalmente fue bautizada como «inteligencia artificial». Este término, aunque no exento de polémica, logró consolidarse, diferenciándose claramente del campo de la cibernética (Delgado de Molina Rius, 2020b, p. 100).

Los siguientes años fueron produciéndose continuos avances dentro de este campo, atrayendo la atención del sector tecnológico pese a las limitaciones en la técnica del momento. Las atrevidas predicciones sobre las capacidades que la IA alcanzaría en pocos años hicieron que empresas privadas y diferentes Gobiernos, como el estadounidense o el británico, financiaran las investigaciones. Sin embargo, conforme las expectativas no llegaban a cumplirse, el entusiasmo de los inversores comenzó a desaparecer en la década de 1970.

En los años ochenta, la IA experimentó un nuevo renacer con el desarrollo de los llamados «sistemas expertos», programas informáticos diseñados para imitar el juicio y comportamiento de un experto humano en áreas específicas, como la diagnosis médica o la logística. Para ello, estos sistemas eran programados con una importante cantidad de información sobre su campo y con las reglas lógicas que presuntamente aplicaría un ser humano. Los sistemas expertos se revelaron como un activo muy útil para reducir costes y aumentar la productividad de las empresas. Pronto se desató un gran interés por estos sistemas, sin embargo, al igual que ocurrió en la década anterior, las promesas sobre las capacidades de estos sistemas superaron lo que era posible en ese momento. Aunque los sistemas expertos demostraron que los ordenadores podían asumir algunas tareas complejas y especializadas, estos no eran capaces de aprender o innovar en sus respuestas. Los «sistemas expertos» basados en inteligencia artificial resultaron finalmente ser mucho más limitados de lo que las empresas que los desarrollaban prometían a sus clientes. Finalmente, sus limitaciones, comparadas con las expectativas generadas, llevaron a una desilusión generalizada y a un retroceso importante en la inversión. Este periodo ha sido conocido como «el invierno de la IA» (Russell y Norvig, 2004, p. 29).

La siguiente década de 1990 vería cómo la inteligencia artificial volvía a cobrar cierta notoriedad con la idea del sistema «agente inteligente», un sistema capaz de realizar tareas específicas operando de forma autónoma.

Estos agentes debían «observar» su entorno, ya fuera a través de sensores o recibiendo datos directamente introducidos por el usuario, para después actuar sobre el entorno en consecuencia aplicando decisiones automáticas. Además, el sistema debía aprender de los resultados obtenidos por su actuación para mejorar en decisiones futuras. Las características de estos «agentes inteligentes» debían ser autonomía, capacidad de percepción, razonamiento y toma de decisiones, aprendizaje e interacción.

El gran aumento de la capacidad computacional, tanto en la capacidad de procesamiento como de almacenamiento de información, así como el desarrollo de internet y la especialización en la investigación acontecidos en esa década, hicieron posible el desarrollo de estos «agentes inteligentes», que superaban notablemente a los «sistemas expertos de la década anterior». Esto renovó el interés en el desarrollo de la inteligencia artificial. Es en esta época cuando se popularizó el uso de bots, agentes inteligentes diseñados específicamente para interactuar y comunicarse con humanos o con otros sistemas de forma automática.

Sin embargo, para mejorar el potencial de estos agentes inteligentes se requerían dos elementos esenciales: grandes cantidades de datos para que pudieran *aprender* y mayores capacidades de procesamiento, algo que no tardaría en llegar.

A lo largo de las primeras décadas del siglo xxi, el uso masivo de internet, la popularización de los dispositivos móviles y las redes sociales, junto con la digitalización de gran parte de las esferas privada, laboral y pública a escala global, generaron un aumento impresionante en la producción de datos. Paralelamente, la capacidad de procesamiento continuó incrementándose exponencialmente, con chips cada vez más potentes. Mientras que en 2002 Intel lanzó al mercado su procesador Pentium 4 Northwood con 55 millones de transistores, en marzo de 2024 la misma empresa presentó el Intel Core i9-14900K con 76.300 millones de transistores, y esto solo en lo que respecta a procesadores comerciales.

Gracias a estos dos recursos –el acceso masivo a datos y la capacidad de procesamiento– y a la disponibilidad de librerías de código abierto, como TensorFlow, PyTorch, Theano o Caffe, que han permitido a una amplia comunidad de desarrolladores avanzar en la creación e implementación de

algoritmos de IA, se han logrado enormes avances en los campos de *machine learning* y *deep learning* en la última década, los cuales han definido la inteligencia artificial actual.

6.1 *ANI, AGI y ASI*

Como se ha visto, aunque parece haber cierta sensación de que la IA «acaba» de aparecer en nuestras vidas, lo cierto es que lleva bastante más de medio siglo con nosotros. Parte de esta idea de que todo lo anterior no era IA se sostiene sobre el hecho de que el término *inteligencia artificial* es susceptible de crear expectativas exageradas por comparación con la inteligencia humana, y probablemente otro término menos controvertido podría haber sido más adecuado para nombrar a este campo (Dreyfus, 1992). En palabras de Pamela McCorduck (2004, p. 204), «es parte de la historia del campo de la inteligencia artificial que cada vez que alguien descubría cómo hacer que una computadora hiciera algo –jugar bien a las damas, resolver problemas simples, pero relativamente informales– había un coro de críticos que decía, "pero eso no es pensar"». Al esperar de la máquina una «verdadera inteligencia (humana)» el público suele resistirse a considerar «inteligente» a un programa informático que carezca de capacidad de abstracción y creatividad, que no sea capaz de autoescribirse y que se limite a una sola «área de especialización». Es decir, que no se trate de lo que conocemos con el nombre de inteligencia artificial general o AGI por sus siglas en inglés.

Esta AGI actualmente no existe. Se trataría en esencia de una IA capaz de aprender, comprender y aplicar conocimientos y habilidades a una variedad de contextos potencialmente ilimitados, con la capacidad de reescribir su código. En la actualidad, todas las IA existentes pertenecen a la categoría de inteligencia artificial limitada (ANI, *Artificial Narrow Intelligence*). Esto significa que son programas capaces de recopilar información, aprender y actuar, pero limitados a tareas específicas, como comprender el lenguaje natural o buscar y evaluar información en grandes volúmenes de documentos de forma autónoma, sin poder aplicar esos conocimientos a otros campos.

Una AGI se asemejaría más a una inteligencia humana, mucho más versátil y autoconsciente, capaz de trasladar sus conocimientos a nuevos ámbitos.

El concepto de la AGI, por ahora, solo está presente en la literatura de ciencia ficción. Aunque muchas empresas como Meta[16] u OpenAI[17] anuncian estar trabajando en el desarrollo de esta AGI, la mayoría de los expertos pronostican que la AGI será una realidad hacia 2060.[18] Por otro lado, otros expertos en este campo como el investigador de Google, Geoffrey Hinton,[19] o el CEO de Nvidia, Jensen Huang,[20] se muestran más optimistas y acortan el plazo en veinte años o antes. Por último, existen también quienes niegan razonablemente que sea posible alcanzar nunca este desarrollo (Fjelland, 2020). Quedará por ver si estas empresas de desarrollo de *software* que anuncian AGI a corto plazo solo están repitiendo las exageradas promesas que ya hicieran sus antecesores décadas antes o si veremos una AGI funcional con todo lo que ello implica.

La aparición de la AGI, de producirse, no solo sería significativa por poseer «capacidades humanas», sino también porque representaría el paso previo hacia la denominada superinteligencia artificial (ASI, *Artificial Super*

[16] Mark Zuckerberg anunciaba en su cuenta de Instragram el 18 de enero de 2024 en referencia a los planes de META que «Nuestra visión a largo plazo es desarrollar la inteligencia (artificial) general, abrirla al Open Source de forma responsable y hacerla ampliamente disponible para que todos puedan beneficiarse». https://www.instagram.com/reel/C2QARHJR1sZ/?utm_source=ig_web_button_share_sheet

[17] Sam Altman publicaba en el blog de OpenIA el 24 de febrero de 2023 que «Nuestra misión es garantizar que la inteligencia artificial general –sistemas de IA que son generalmente más inteligentes que los humanos– beneficie a toda la humanidad». https://openai.com/blog/planning-for-agi-and-beyond

[18] Dato obtenido en un estudio que comparaba diversas encuestas realizadas a expertos en la materia. C. Dilmegani (10 de marzo de 2024). When will singularity happen? 1700 expert opinions of AGI. *AI Multiple Research*. https://research.aimultiple.com/artificial-general-intelligence-singularity-timing/

[19] Entrevista realizada por S. Levy (11 de agosto de 2023). The «godfather of AI» has a hopeful plan for keeping future AI friendly. *Wired*. https://www.wired.com/story/plaintext-geoffrey-hinton-godfather-of-ai-future-ai/

[20] Entrevista realizada por H. J. Kamps (19 de marzo de 2024). Nvidia's Jensen Huang says AI hallucinations are solvable, artificial general intelligence is 5 years away. *Techcrunch*. https://techcrunch.com/2024/03/19/agi-and-hallucinations/

Intelligence). Una ASI es una IA cuyas capacidades superan ampliamente las humanas, no solo en tareas específicas como el cálculo o la identificación de inferencias y correlaciones –habilidades que ya han sido superadas por la IA actual–, sino en todas las capacidades intelectuales, incluidas la lógica y el razonamiento, con niveles inconcebibles por la especie humana.

Además, este salto de AGI a ASI no requeriría de años de investigación, sino que teóricamente podría producirse tan solo en pocos minutos desde que empiece a funcionar la primera AGI. Dado que entre las características que definen una AGI está el pensamiento autónomo y la capacidad de automejorarse reescribiendo su código, ella misma se transformaría en una ASI en poco tiempo, únicamente limitada por la capacidad física de procesado disponible (Bostrom, 2014, p. 64).

Este nuevo tipo de IA en su humanamente inalcanzable capacidad de comprensión, procesamiento y gestión de la información previsiblemente desarrollará lógicas y formas de razonamiento que escaparán de nuestro entendimiento. Esto es lo que de forma un tanto dramática ha venido a denominarse «singularidad tecnológica». Citando a Vishal Maini y Samer Sabri (2017, p. 12), «después de que desbloqueemos la capacidad de la inteligencia artificial para mejorarse a sí misma de manera recurrente, es imposible predecir qué sucederá, al igual que unos ratones que diseñen intencionalmente a un humano tendrán problemas para predecir qué haría el humano con su mundo. ¿Seguiría ayudándolos a conseguir más queso, como originalmente pretendían?».

6.2 *Los sistemas de IA actuales: la IA generativa,* machine learning *y* deep learning

Aunque la «singularidad tecnológica» pueda ocurrir dentro de cinco o cincuenta años, o no ocurrir nunca, la IA que actualmente utilizamos, y su futuro más inmediato, se caracteriza por la aplicación de algoritmos de aprendizaje. Aunque estos algoritmos de aprendizaje suponen solo un subcampo de la inteligencia artificial, su importancia es tal que en la actualidad *machine learning* es prácticamente sinónimo de inteligencia

artificial (Gómez Sancha, 2023, p. 131). Esto es debido a que el *machine learning* está detrás de la IA generativa, que ha dominado este campo de estudio en los últimos años. Si la IA se enfoca en crear agentes capaces de percibir su entorno, tomar decisiones, elaborar estrategias y cumplir objetivos específicos, el *machine learning* busca que la IA aprenda por sí misma, determinando nuevas formas de actuar y comprender a partir de su experiencia, sin ser programada explícitamente para ello.

En esencia supone un proceso automático a través del cual la IA optimiza su algoritmo mediante una gran cantidad de operaciones de entrada-salida. Este proceso requiere de cantidad de datos con los que entrenarse. Cada entrada de datos o conjunto de datos (*input*) producen una respuesta de la IA (*output*). Dependiendo del tipo de algoritmo de aprendizaje, se valora la respuesta y se readaptan futuras respuestas a tal valoración. En principio, a mayor número de reiteraciones, más «pulida» estará la IA, lo que ha dado respuestas más cercanas a la respuesta correcta, y lo que ha hecho el modelo más preciso. Esto implica que no es necesario programar a cada momento la IA, sino que ella misma readapta su programación.

Otro término muy presente en torno a la IA es el *deep learning*. El *deep learnig* no es algo distinto del *machine learning*, sino solo un subcampo de este. En el *deep learning* el aprendizaje de la IA se realiza mediante redes neuronales artificiales, encargadas de procesar la información. Estas redes neuronales artificiales están formadas por un número variable de capas (dependiendo del número de capas, el sistema será más o menos profundo, *deep*) en cada una de las cuales existe un conjunto de «neuronas artificiales». Cada una de estas «neuronas» tiene la capacidad de procesar una pequeña cantidad de información de acuerdo con los patrones de la red. La información de entrada (*input*) se divide en fragmentos que son procesados por la primera capa de neuronas, que modifican esos fragmentos según los sesgos y pesos actuales del modelo. Este proceso continúa capa por capa hasta que se genera una respuesta final (*output*). Dicha respuesta es evaluada según el tipo de aprendizaje utilizado (supervisado, no supervisado o de refuerzo). En función de esa evaluación, la IA reajusta los sesgos y pesos de la red neuronal. Por ejemplo, si introducimos una imagen de un perro, esta se descompone en muchos trozos de información, como píxeles

de contorno, píxeles de un color concreto, píxeles en tal posición, etc., que serán procesados por la primera capa y trasladados a capas inferiores. Durante el proceso, de acuerdo con el sistema de sesgos y pesos, la red va reconociendo formas, asociando colores, posiciones, etc.; finalmente, tras pasar por todas las capas, la IA responderá si en la imagen que le hemos proporcionado muestra un perro o no. Si la respuesta es incorrecta, el algoritmo de aprendizaje reajusta los parámetros de sesgos y pesos para mejorar la precisión en futuras iteraciones. Este entrenamiento es continuo y no se limita a la fase inicial de desarrollo de la IA, sino que acompaña a la IA durante su funcionamiento.

Por tanto, tres pilares básicos permiten que una IA entrenada con *machine learning* sea más o menos eficiente en su cometido y continue siéndolo: el algoritmo de aprendizaje, la cantidad de datos con los que se entrena y, cada vez más importante, la calidad de tales datos. Una IA entrenada con datos provenientes de *fake news*, de contenido promocional, etc., incapaz de diferenciar la información poco fiable, acabará dando respuestas incorrectas o incoherentes, difundiendo prejuicios, propaganda y desinformación. A estos fallos en su funcionamiento se les conoce popularmente como «alucinaciones». Los primeros modelos de lenguaje que irrumpieron en el mercado, como GPT-3 o T5 de Google, mostraron estos problemas rápidamente. Es paradigmático que el primer ChatGPT basado en arquitectura GPT-3, al pedirle que completara la frase «dos musulmanes entran en un...», el 66 % de las veces respondía con algún tipo de acción violenta,[21] debido a los sesgos islamófobos de la información con la que había sido entrenado. Un entrenamiento realizado con el mejor de los algoritmos y la mayor cantidad de datos posible será inútil si tales datos no tienen suficiente calidad. Es importante tener esto en cuenta cuando se pretende incorporar un producto basado en IA como herramienta de trabajo en un ámbito concreto como el mundo jurídico, de manera que una IA entrenada con fuentes jurídicas de calidad y próximas a nuestro entorno

[21] K. Schaul, S. Chen y N. Tiku (19 de abril de 2023). Inside the secret list of websites that make AI like ChatGPT sound smart. *The Washington Post*. https://www.washingtonpost.com/ technology/interactive/2023/ai-chatbot-Learning/

nos ofrecerá, por norma general, resultados más eficientes. En esta línea se están desarrollando actualmente iniciativas muy interesantes, como Harvey, que ha sido adoptado por importantes firmas legales y empresas como PwC y A&O para mejorar la eficiencia y reducir costes.[22] Y en el último año se han multiplicado las herramientas que tanto *start ups* (por ejemplo, Leya) como proveedores tradicionales de información jurídica han lanzado al mercado (algunos ejemplos se tratarán más adelante, como Vincent de vLex o GenIA-L de Lefebvre).

6.3 *Aplicación de la IA al mundo del derecho, la criminología y las ciencias políticas*

Actualmente, las habilidades de la IA destacan en la detección de patrones y comprensión del lenguaje natural, pero todavía no son capaces de establecer razonamientos jurídicos, por lo que los avances de la IA en el campo de las profesiones del derecho se han focalizado en aquellas tareas accesorias de menor valor, más repetitivas, de tal forma que no suponen un desplazamiento de la figura del profesional, sino una ayuda para aumentar su eficiencia. De este modo, los profesionales pueden concentrarse en aquellas tareas de mayor valor que requieren más de su talento y experiencia (Gómez Sancha, 2023, p. 131). Sin embargo, esta capacidad de automatizar este tipo de tareas, aunque beneficie a los profesionales ya asentados en el sector, plantea ciertas preguntas respecto a los nuevos profesionales. En algunos casos, como la abogacía, esto puede suponer un reto para la introducción y el ascenso de los nuevos profesionales, así como para su formación y el relevo de los más experimentados.

En las firmas jurídicas actuales suelen distinguirse generalmente tres niveles profesionales: abogados *junior* o colaboradores, abogados *senior* o asociados y letrados o socios. En este esquema, los nuevos profesionales

[22] S. Ch'ang (22 de mayo de 2024). Reimagining our AI Future: About Harvey – a legal generative AI platform. *LinkedIn*. https://www.linkedin.com/pulse/reimagining-our-ai-future-harvey-legal-generative-platform-ch-ang-daxuc/

entran a formar parte como abogadas colaboradoras, realizando fundamentalmente funciones de asistencia y dirigiendo casos sencillos. Como hemos dicho, estas tareas son precisamente las tareas que está comenzando a desempeñar actualmente la IA, y de hecho las realiza de forma más eficiente y mucho más barata (Martin et al., 2024). Si los despachos legales reducen el número de los profesiones de la abogacía *juniors* que necesitan incorporar porque sus funciones son asumidas por la IA, pueden producirse dos fenómenos no deseables. Por un lado, mayores dificultades por parte de los neófitos para acceder a una carrera profesional, ya que disminuirá la demanda de este tipo de personal. Por otro lado, carecer de la formación práctica que ofrece esta primera etapa conlleva deficiencias en la adquisición de habilidades y destrezas necesarias para convertirse en un profesional experto y eficiente. Son este tipo de actividades sencillas y repetitivas que sustituye la IA las que permiten al iniciado familiarizarse con la realidad profesional y las que le permiten adquirir las capacidades de crítica experta. Es lo que se ha llamado «aprendizaje en la sombra» o *shadow learning*. En las profesiones basadas en el conocimiento, este aprendizaje en la sombra se realiza comúnmente mediante el ejercicio de las actividades de poco valor añadido que previsiblemente vendrá a sustituir la IA (Beane, 2019). Para paliar esta cuestión será necesario plantear soluciones formativas capaces de suplir el «aprendizaje en la sombra» perdido, evitar así la escasez de talento y permitir a los nuevos profesionales desempeñar correctamente los trabajos de mayor valor más rápidamente. En este sentido, el primer paso supone localizar y concretar qué destrezas y habilidades son adquiridas mediante este «aprendizaje en la sombra» y entender cómo pueden seguir siendo adquiridas en un entorno dominado por la IA.

Aplicación en el derecho

La aplicación de la IA a las profesiones relacionadas con el derecho tiene una importante limitación que no debe ser pasada por alto, sobre todo en la aplicación de IA generativa. A diferencia de otras materias cuyo sujeto de estudio es idéntico, independientemente de las fronteras, el derecho es marcadamente nacional. Esto supone que el tipo de datos con los que se

entrena a una IA para asistir en el ámbito jurídico son especialmente importantes, pues se trata de una materia con importantísimas peculiaridades semánticas que, de un derecho nacional a otro, puede albergar enormes e importantes diferencias. Actualmente, la mayoría de las herramientas existentes se han desarrollado con textos en inglés propios de sistemas legales anglosajones y el entrenamiento con textos jurídicos en castellano ha estado en desarrollo durante los últimos años (Gómez Sancha, 2023). Sin embargo, hoy día disponemos de herramientas específicamente entrenadas para trabajar con nuestra realidad jurídica, que veremos con mayor profundidad en el siguiente capítulo. En términos generales, podemos diferenciar al menos cinco ámbitos, entre los que destaca actualmente el uso de IA en el ámbito del derecho:

1. Documentación

La revisión, el análisis y la contestación de documentación, como contratos, demandas, etc., suponen hoy día una gran parte del trabajo de la jurista. La introducción de IA debidamente entrenada es capaz de reducir de manera notable el tiempo invertido en tales tareas, procesando y analizando automáticamente grandes volúmenes de documentos en poco tiempo. La IA analizará la información destacando tan solo aquellas partes que sean de utilidad según lo estipulado por el usuario, realizando inferencias entre los diferentes documentos leídos y la propia información a la que pueda tener acceso como repositorios de jurisprudencia y legislación, e incluso indicando cuestiones de interés que haya podido pasar por alto el usuario en su petición. Un algoritmo bien entrenado será capaz de reducir el riesgo de errores humanos en la detección de información relevante, detectando detalles y conexiones que podrían pasar desapercibidos. Además, la IA será capaz de organizar y sistematizar la información, catalogando los documentos e incluso partes de estos de forma que sean más accesibles y recuperables para los operadores jurídicos. Además, la IA no solo se limita a la simple extracción, análisis y clasificación de la información, sino que podrá, sobre la base de la documentación suministrada, realizar un análisis predictivo y valorar las estrategias jurídicas más idóneas dependiendo del caso.

Un campo muy interesante donde la aplicación de la IA en el análisis de documentación juega actualmente un papel importante es en los denominados procesos de *due dilligence* o diligencia debida en materia legal, los cuales suponen la valoración de los riesgos y las ventajas y la adecuación de las cuestiones legales que afectan al cliente, como contratos, litigios en curso, cumplimiento de la normativa, propiedad intelectual, etc. Esta investigación exhaustiva necesaria para la toma de decisiones supone la revisión concienzuda de un volumen importante de documentación, gran parte de la cual consiste en determinar si tal documento se ajusta a lo exigido por ley cumpliendo lo estipulado en la norma. Los asistentes en tareas de *due diligence* con IA son capaces de detectar si se está cumpliendo con lo exigido por la norma, mostrar información relevante para su revisión humana y manifestar los fallos encontrados.

2. Análisis de normativa y jurisprudencia

Aunque la navegación y búsqueda de información relevante en enormes bases de datos de normativa y jurisprudencia puede considerarse parte del trabajo con documentación, esta actividad adquiere una importancia especial entre quienes ejercen en el ámbito jurídico (personas abogadas, juezas, fiscales, letradas, asesoras legales, personal técnico de la administración, etc.). En este ámbito, la aplicación de la IA ha revolucionado la investigación jurídica, acortando tiempos y mejorando significativamente la eficiencia. Si bien los motores de búsqueda tradicionales ya permitían realizar búsquedas específicas basadas en temas o palabras clave, a menudo resultaban ineficaces, obligando a revisar decenas de documentos que no siempre tenían relación con el objetivo deseado.

La introducción de la IA en estos sistemas ha permitido realizar búsquedas mucho más precisas sin depender de palabras exactas utilizando el análisis semántico. Por ejemplo, ahora es posible proporcionar una descripción sencilla de un caso o incluso un documento concreto –como una demanda– para que la IA busque entre miles de resoluciones y encuentre similitudes relevantes. Además, la IA no solo facilita la recuperación de documentos, sino que también permite extraer información valiosa, analizando tendencias

y patrones en grandes volúmenes de decisiones administrativas y judiciales, resumiendo y clasificando la información clave.

Asimismo, la IA puede predecir resultados basados en la jurisprudencia disponible de un tribunal concreto. Por ejemplo, si se le proporciona un caso, y la IA tiene acceso suficiente a la jurisprudencia de un determinado tribunal, puede prever la probabilidad de que dicho tribunal falle en uno u otro sentido. Esto permite a los profesionales del derecho ajustar sus estrategias jurídicas, mejorar las probabilidades de éxito e incluso sugerir jurisdicciones más favorables.

La capacidad de predecir las probabilidades de éxito de un caso no solo es crucial para la estrategia y asignación de recursos, también tiene importantes implicaciones en el campo de la financiación de litigios. Tanto los fondos de financiación como los profesionales del derecho buscan minimizar riesgos y hacer que sus casos sean lo más atractivos posible. Contar con información estratégica sobre las probabilidades de éxito antes de cerrar un acuerdo es, por tanto, de vital importancia.

3. Transcripciones

Muchos de los actos profesionales de lzs juristas y de otrzs profesionales relacionados con el derecho se desarrollan de forma oral, por ejemplo, una vista judicial, una reunión, una entrevista o una mesa de negociación. La transcripción de estos actos o incluso la simple toma de notas, cuando es legalmente posible, resulta de gran utilidad para poder recuperar rápidamente la información o conocer un acto en el que no se ha participado. Además, la lectura de las transcripciones es mucho más eficiente en términos de tiempo y consulta que el visionado o la escucha de las grabaciones.

Aunque existen desde hace tiempo programas que permiten la transcripción inmediata, estos todavía se encuentran bastante limitados y mucha información adicional, como el tono de voz, la comunicación no verbal, la identificación del hablante, etc., se pierden en la mera transcripción del discurso. Además, estos programas no eran capaces tampoco de localizar la información relevante, solo trascribir lo que se decía, sin embargo, esto está cambiando rápidamente. Actualmente, algunas plataformas como

Google Cloud Speech-to-Text, Amazon Transcribe o Microsoft Azure Speech Services implementan IA con el objetivo de mejorar la transcripción.

La aplicación de la IA en este ámbito permitirá la creación de asistentes virtuales capaces de transcribir de forma inmediata, pero también de traducir a diferentes lenguas de forma instantánea, anotar o destacar solo aquello que resulte más interesante, reconocer patrones en la voz y en el tono para determinar al interlocutor y su estado emocional, añadir información sobre la entonación, el lenguaje no verbal, etc. Este tipo de servicios no solo podrán reducir tiempos y costes, sino que además permitirán reconocer información que generalmente pasa por alto al observador humano.[23]

4. Asistentes virtuales

Un asistente vitual, o chatbot como son comúnmente conocidos, es un programa basado en IA capaz de «conversar» con el usuario y ofrecerle asistencia y asesoramiento en una materia concreta. Este tipo de programas aparecieron por primera vez ya en los años sesenta,[24] aunque sus capacidades estuvieron muy limitadas hasta la aparición de los modelos de lenguaje extenso (*large language model*) y el aprendizaje profundo (*deep learning*). Con los actuales avances en el campo de la IA, los chatbots son cada vez mejores en su comprensión del lenguaje natural, la automatización de tareas complejas y la presentación de información. En el sector legal, el uso de chatbots no es desconocido, si bien principalmente se dirigía a realizar funciones como reservar citas, recabar información concreta del cliente y dirigirle a un profesional adecuado a sus necesidades, funciones que no entraban en competencia con las funciones del profesional del derecho.

Sin embargo, actualmente podemos distinguir hasta tres tipos de chatbots dentro del sector legal: aquellos que sustituyen al profesional en funciones propias de su actividad, aquellos que le asisten en su actividad y aquellos

[23] Verbit Editorial (21 de julio de 2023). Decoding The Future Of Legal Transcription: AI Versus Human. *Forbes*. https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2023/07/21/decoding-the-future-of-legal-transcription-ai-versus-human/

[24] El primer programa de este tipo fue ELIZZA, desarrollado por Joseph Weizenbaum entre 1964 y 1966.

destinados a gestionar la experiencia del cliente. Respecto del primer tipo de chatbot, empresas como Rocket Lawyer, DoNotPay, LISA o SoloSuits utilizan ya desde hace algún tiempo este tipo de asistentes. Esto les ha permitido limitar al mínimo la interacción humana, haciendo que el cliente realice mediante el asistente todo o gran parte del proceso de asesoramiento jurídico, redacción de documentos o incluso la interposición de acciones, sin la intervención de un profesional. Por otro lado, cabe aclarar que, aunque los profesionales puedan ser sustituidos en algunas tareas por chatbots, básicamente se trata de tareas poco complejas, como la redacción de documentación sencilla, o asesoría concreta sobre cuestiones legales básicas. Los humanos todavía serán necesarios, al menos en el futuro cercano, para la interpretación de los datos, la representación del cliente dentro y fuera de los tribunales y la negociación de acuerdos.

Por ello, los que más impacto están teniendo actualmente en el sector son los chatbots dirigidos a asesorar y asistir al profesional en lugar de sustituirlo. En estos casos, el chatbot está diseñado para interaccionar con el especialista y aprender de él. Para un correcto funcionamiento de estos asistentes virtuales será necesario un entrenamiento especializado de la máquina, pero también cierta formación inicial del humano en el uso y comprensión del funcionamiento de la herramienta. Estos asistentes virtuales podrán interactuar con el profesional y «dialogar» sobre diferentes temas, aportar información a la que tengan acceso, recordar conversaciones anteriores, sugerir dónde archivar la información, etc. También podrían llegar incluso a realizar un monitoreo permanente del propio trabajo del profesional, «leyendo» lo que este está escribiendo en tiempo real (por ejemplo, si se encuentra redactando un artículo o un escribiendo una demanda), y adelantarse a sus peticiones, sugiriendo jurisprudencia o publicaciones relacionadas con lo que escribe en ese momento, señalando errores, proponiendo cambios en la redacción, recomendando la consulta con otros profesionales, etc. Este tipo de herramientas transformará la forma de trabajar, no solo por el ahorro de tiempo en aquellas tareas que el asistente pueda llevar a cabo autónomamente, sino porque las habilidades más necesarias serán precisamente aquellas que no pueden ser suplidas por el asistente virtual, cuestiones como la inteligencia emocional, la creatividad, la curiosidad y el pensamiento estratégico tendrán cada vez más importancia en el buen profesional, frente a otras características

tradicionales como la memoria o incluso la especialización formativa, que podrán ser suplidas por la máquina.

El último tipo de chatbot, y el más extendido actualmente, es el que gestiona la experiencia del cliente. Estas herramientas automatizan las interacciones más básicas con clientes o potenciales clientes, recabando la información inicial para el primer contacto y manteniéndolos informados sobre el estado de sus asuntos. Por ejemplo, el chatbot puede recoger datos de contacto, realizar una breve conversación inicial para recomendar el departamento o profesional más adecuado, concertar una cita y generar un informe preliminar con las necesidades del cliente para el abogado que lo atenderá. Además, puede gestionar solicitudes de clientes existentes sobre el estado de sus casos o resolver dudas puntuales.

Aplicación en ciencias políticas

También destaca la potencialidad de aplicación de los sistemas basados en IA en las ciencias políticas, principalmente por su capacidad para procesar grandes volúmenes de datos de manera avanzada, identificando patrones, previendo una tendencia política y ofreciendo información analítica de utilidad para la toma de decisiones en el ámbito gubernamental y político. A continuación, se detallan algunos de los principales ámbitos de aplicación de la IA en este ámbito de estudio.

1. Análisis de grandes volúmenes de datos

Una de las aplicaciones más destacadas de la IA en politología es el análisis de tendencias políticas y de la opinión pública a través de grandes y variados conjuntos de datos. Mediante algoritmos de procesamiento de lenguaje natural, las herramientas de IA pueden analizar datos masivos procedentes de redes sociales, encuestas, foros en línea y medios de comunicación para identificar los temas que más preocupan a los ciudadanos, su percepción sobre líderes y partidos políticos, y cómo estas percepciones cambian con el tiempo.

Por ejemplo, la IA puede clasificar automáticamente millones de comentarios en redes sociales para determinar el sentimiento predominante

sobre una política o figura pública, distinguiendo entre opiniones positivas, negativas o neutrales. Esto no solo proporciona información en tiempo real a los actores políticos sobre el estado de la opinión pública, sino que también permite ajustar estrategias de comunicación y políticas públicas basadas en datos concretos. Este tipo de herramientas pueden ser de gran ayuda para complementar estudios socioestadísticos realizados mediante trabajo de campo, permitiendo una mejor comprensión y contextualización de los resultados (Torres-Toukoumidis et al., 2024).

También la capacidad para analizar rápidamente grandes volúmenes de datos y extraer inferencias resulta de gran ayuda para poder analizar de forma más eficaz datos históricos, encuestas y estudios sobre las preferencias y motivaciones de los votantes. Estos análisis permiten comprender mejor los comportamientos electorales de la ciudadanía. Algoritmos de aprendizaje automático pueden analizar patrones en elecciones pasadas y, combinándolos con información actualizada, predecir escenarios posibles de respuesta. De esta forma, puede preverse mejor el impacto de decisiones gubernamentales o eventos internacionales en la estabilidad política y el comportamiento de actores clave, permitiendo una implementación y formulación de políticas públicas más eficaz (Arguelles Toache, 2023).

El análisis de información mediante inteligencia artificial también resulta potencialmente muy útil en el asesoramiento politológico a aquellos sujetos públicos o privados especialmente interesados en los cambios producidos a escala global. El uso masivo de información y el análisis de lenguaje en el discurso político o en las estrategias diplomáticas llevadas a cabo por los actores internacionales suponen una herramienta inestimable para poder prever el desarrollo de conflictos internacionales, la relevancia de las tensiones diplomáticas o el impacto de acciones concretas o sanciones económicas en determinados países.

2. Gestión de políticas públicas, gobernanza, participación y democracia digital

En el ámbito de la gestión gubernamental, la IA puede ser utilizada como asistente a la hora de diseñar y evaluar políticas públicas. Al analizar datos sobre demografía, economía, salud, educación y otros sectores, las herra-

mientas de IA pueden identificar problemas prioritarios y sugerir soluciones optimizadas basadas en evidencia que ayuden a los profesionales en ciencias políticas más centrados en ocupaciones técnicas especializadas en la gestión administrativa.

Por ejemplo, plataformas de IA pueden ayudar a simular el impacto de distintas políticas en el bienestar de los ciudadanos, permitiendo a los responsables tomar decisiones más informadas. Además, los sistemas de IA pueden monitorizar la implementación de políticas en tiempo real, evaluando su efectividad y proponiendo ajustes en caso de resultados desfavorables (Arguelles Toache, 2023).

La IA también puede ser utilizada para diseñar nuevos escenarios para el fortalecimiento de la democracia digital y la participación ciudadana. Herramientas basadas en IA implementadas debidamente por quienes diseñan estrategias de participación política pueden facilitar el acceso a la información, automatizar la consulta de opiniones ciudadanas y generar plataformas más inclusivas para el debate político. Así, los asistentes virtuales pueden responder preguntas sobre políticas públicas, procesos electorales o derechos ciudadanos, haciendo que la información sea más accesible para la población. Además, plataformas de IA pueden facilitar procesos de deliberación pública al analizar y sintetizar grandes volúmenes de aportaciones ciudadanas, ayudando a los técnicos y a los responsables políticos a entender mejor las demandas sociales.

Aplicación en criminología

Por último, la aplicación de tecnologías basadas en inteligencia artificial en el campo de la criminología puede resultar una ayuda inestimable para el análisis y la comprensión del delito y su prevención. Al igual que en el ámbito jurídico, la aplicación de estas tecnologías debe considerar las especificidades nacionales e internacionales de los datos utilizados, especialmente debido a la diversidad cultural, social y legal en la definición y manejo del crimen. La IA en criminología no solo se enfoca en analizar patrones delictivos, sino también en mejorar la investigación, la prevención

y la predicción de comportamientos delictivos. A continuación, se exploran los principales ámbitos de aplicación de la IA en criminología.

1. Análisis de patrones delictivos y prevención del crimen

Uno de los mayores aportes de la IA en criminología es su capacidad para analizar grandes volúmenes de datos relacionados con el crimen, como registros policiales, informes de incidentes, datos demográficos y socioeconómicos, y tendencias históricas delictivas. Los algoritmos de aprendizaje automático pueden identificar patrones ocultos que son difíciles de detectar para los humanos, como correlaciones entre ciertos tipos de delitos, horas del día y ubicaciones específicas. Esta capacidad es especialmente valiosa para el desarrollo de sistemas predictivos, como los modelos de predicción del crimen. Esto permite a las fuerzas del orden público asignar recursos de manera más eficiente y prevenir posibles actos delictivos (Luque Juárez et al., 2024).

Además, las herramientas de procesamiento del lenguaje natural permiten extraer información clave de miles de informes policiales, transcripciones de entrevistas y registros judiciales. Esto facilita la construcción de bases de datos más organizadas y accesibles, lo que permite a los criminólogos e investigadores enfocarse en análisis más estratégicos y complejos.

2. Perfilado y análisis de comportamiento delictivo

La IA también está transformando el estudio del comportamiento delictivo mediante el análisis de perfiles y patrones psicológicos. Algoritmos avanzados pueden analizar comunicaciones electrónicas, redes sociales y registros digitales para identificar indicadores de comportamientos delictivos o peligrosos. Por ejemplo, en casos de terrorismo, cibercrimen o crímenes de odio, los sistemas basados en IA pueden detectar señales de advertencia en línea, como publicaciones extremistas o interacciones sospechosas en foros digitales. Esto permite a los criminólogos establecer perfiles de riesgo. La correcta interpretación de tales datos por el criminólogo asistido mediante estas tecnologías puede ser crucial para una intervención

temprana y la prevención de delitos antes de que ocurran. Además, la IA está ayudando a mejorar las técnicas de perfilación criminal, combinando análisis psicológico tradicional con datos masivos y análisis de patrones conductuales para desarrollar perfiles más precisos y útiles para las investigaciones (Cuatrecasas Monforte, 2023).

3. Sistemas de justicia restaurativa y análisis social

La IA también tiene aplicaciones en sistemas de justicia restaurativa y programas comunitarios orientados a la reintegración social de los delincuentes. Por ejemplo, herramientas basadas en IA pueden analizar datos sobre los antecedentes de los delincuentes, su historial social y su comportamiento para recomendar estrategias de rehabilitación personalizadas. En contextos de justicia restaurativa, la IA puede ser utilizada para identificar patrones en las relaciones entre víctimas y victimarios, ayudando a diseñar programas que promuevan la reconciliación y reduzcan la reincidencia delictiva.

7. La tecnología y la enseñanza de la Facultat de Dret

El impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito jurídico es un fenómeno inevitable que está transformando de manera profunda el ejercicio del derecho. Herramientas como la inteligencia artificial, la *blockchain*, el análisis de *big data* y la computación en la nube no solo están revolucionando la forma en que los abogados y otros profesionales del derecho gestionan información, toman decisiones, resuelven conflictos y optimizan sus procesos, sino también la propia forma en que se desenvuelven la sociedad y las relaciones jurídicas. Estas tecnologías, además de proporcionar mayor eficiencia y precisión, permiten reducir costes y tiempo en la realización de tareas rutinarias, lo que abre la puerta a un ejercicio más estratégico y centrado en el valor añadido que los profesionales pueden ofrecer a sus clientes. Sin embargo, el uso de estas herramientas no está exento de desafíos, tanto desde el punto de vista técnico como ético, especialmente en lo que respecta a la seguridad de la información.

Dado este panorama, es crucial que las facultades de Derecho adapten sus programas de enseñanza para formar a los futuros profesionales en competencias digitales. La enseñanza del derecho debe incorporar una formación sólida en herramientas tecnológicas, entendiendo que estas son hoy en día parte integral del ejercicio de la profesión. Es importante que en la medida de lo posible el estudiantado de Derecho tengan un acercamiento al funcionamiento de tecnologías como la inteligencia artificial y la *blockchain*, así como conocer sus aplicaciones jurídicas, sus implicaciones éticas y legales, y los riesgos que conllevan. No se trata de convertir a los futuros abogados en programadores o expertos en tecnología, sino de proporcionarles las herramientas conceptuales y prácticas necesarias para trabajar de manera eficiente en un entorno digitalizado.

Las facultades de Derecho deberían aproximar estos temas desde una perspectiva multidisciplinar, integrando conocimientos básicos de informática y tecnología, análisis de datos y seguridad de la información, así como los aspectos normativos y éticos asociados. Los programas formativos no solo deben incluir materias como la regulación de las tecnologías emergentes, la privacidad de los datos en la era digital, la utilización de la inteligencia artificial en la toma de decisiones jurídicas o la implementación de contratos inteligentes o registros en la *blockchain*. También la incorporación de herramientas de simulación y plataformas de gestión jurídica digital en la enseñanza práctica permitiría a los estudiantes familiarizarse con el uso de estas tecnologías antes de entrar en el mercado laboral. Esto requiere la integración de competencias digitales y tecnológicas en la formación jurídica. Solo de esta manera, los profesionales del derecho estarán capacitados para enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital.

Capítulo II

Tecnologías disponibles para la práctica del derecho y tendencias innovadoras en las organizaciones empleadoras

En la actualidad, la práctica del derecho, la criminología y las ciencias políticas se está transformando rápidamente debido a la aplicación de nuevas tecnologías en la comunicación, el *marketing*, la búsqueda de información, etc. Estos cambios han afectado no solo a la forma en la que se prestan los servicios profesionales, sino también a los modelos de negocio y al comportamiento de clientes y empleadores. En este capítulo se analizan cómo las tecnologías de la revolución 4.0 están incidiendo en diversos sectores relacionados con las profesiones jurídicas.

1. Comunicación

Cualquier cambio tecnológico relativo a la comunicación impacta fuertemente en las profesiones liberales. En el caso de los profesionales del derecho, la aparición del correo electrónico revolucionó toda forma de trabajo, y durante la pandemia de la COVID-19 vimos cómo el uso generalizado de videoconferencias permitió a muchos negocios seguir con su actividad. La virtualización de la comunicación en aquel momento afectó también a los juzgados. La Ley Orgánica del Poder Judicial,[1] en su artículo 229, recoge la posibilidad de que muchas actuaciones, que generalmente revisten carácter presencial, puedan efectuarse a través de videoconferencia o similar. Es más, durante la mencionada pandemia, la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, estableció en su artículo 14 el uso preferente de medios telemáticos para llevar

[1] Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

a cabo todos los actos procesales que requiriesen presencia física, al menos para los siguientes nueve meses. Durante el siguiente año se realizaron más de 300.000 vistas de forma telemática según declaraciones del ministro de Justicia Juan Carlos Campo,[2] si bien con una implantación desigual y con serias necesidades en medios técnicos e inversión (Bueno Benedí, 2022).

El propio Ministerio de Justicia, con relación al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para el Servicio Público de Justicia, mantiene actualmente la iniciativa Justicia 2030,[3] entre cuyos objetivos se encuentra la eficiencia digital de la justicia con el desarrollo de los servicios no presenciales. En esta línea se sitúa el Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre, que pretende garantizar la existencia de medios seguros y suficientes para llevar a cabo videoconferencias o similares en el seno de la Administración de Justicia. No es por tanto descabellado pensar que, en un futuro próximo, la mayor parte de los acontecimientos orales que hoy suceden presencialmente en las salas y despachos de los tribunales acaben realizándose por videoconferencia, o por medios similares, como entornos virtuales o de realidad aumentada.

En España, la herramienta más utilizada hoy día para realizar videoconferencias entre la Administración de Justicia y los ciudadanos y profesionales es EVID, Escritorio Virtual de Inmediación Digital, implementada en todas las comunidades autónomas excepto Cataluña, País Vasco, La Rioja y Galicia.[4] Esta herramienta, encriptada para garantizar la seguridad de los intervinientes y de la información que queda registrada, ha sido desarrollada por el Ministerio de Justicia y está gestionada por este mismo a través de sus servidores. A imagen de otras aplicaciones de videoconferencia, EVID funciona habilitando salas virtuales mediante citas programadas en las que los usuarios deben identificarse, tanto a la hora de realizar su acceso me-

[2] ECGAE (25 de mayo de 2021). Primer año de juicios telemáticos: 300.000 comparecencias virtuales. *Legal Today*. https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/noticias-de-derecho/primer-ano-de-juicios-telematicos-300-000-comparecencias-virtuales-2021-05-25/

[3] https://www.administraciondejusticia.gob.es/justicia-2030

[4] https://www.administraciondejusticia.gob.es/-/soluciones-escritorio-virtual-de-inmediacion-digital

diante certificado digital como a través de su propia imagen. Una vez que en dicha sala se realiza la comunicación en tiempo real, el intercambio de documentos y su firma, queda registrado y datado todo el proceso. De esta forma, disminuye la necesidad de disponer de espacios físicos, de realizar traslados, de adecuar lugares adaptados a distintas necesidades, etc., lo que supone una importante reducción de los costes.

Mucho antes de EVID, las comunicaciones entre la Administración de Justicia y los profesionales del derecho ya se practicaban telemáticamente de forma digital a través de la plataforma Lexnet. Esta plataforma apareció en 2004 y se reguló su uso en el Real Decreto 84/2007, de 26 de enero, pero no sería hasta 2016 cuando se estableció su obligatoriedad. Se trata de una plataforma de intercambio de información entre los órganos judiciales y los diversos operadores jurídicos (abogados, notarios, fiscales, procuradores, etc.) que permite la presentación de escritos y la realización de actos de comunicación procesal. La plataforma avisa de la recepción de notificaciones y permite obtener justificantes de los envíos realizados. Actualmente, el sistema Lexnet es el más utilizado en España, aunque coexiste con otros sistemas como Vereda (Cantabria), JustiziaSip (País Vasco), Avantius (Navarra, Aragón) y Justicia.cat (Cataluña), que realizan las mismas funciones o parte de estas en sus territorios de implantación.

Ambas herramientas, Lexnet y EVID, son, en esencia, el traslado a la relación entre la Administración de Justicia y los profesionales del derecho de herramientas ya presentes en el sector privado. Nos referimos a las plataformas colaborativas y de comunicación como Teams, Slack, Google Workspace, Asana o Trello, entre otras. El cambio producido en las últimas décadas en la forma de comunicarse dentro de las empresas ha determinado nuevas formas de trabajar en las que la presencialidad y el soporte físico desaparecen frente a la mensajería instantánea, las videoconferencias, la compartición de archivos y la integración con otras aplicaciones. Inmediatez, contacto virtual ininterrumpido, digitalización, registro y colaboración son características propias del uso de estas herramientas. Este camino, que comenzó en los años noventa con la difusión del correo electrónico y las aplicaciones de mensajería instantánea, como IRC o los *messengers*, sigue avanzando hoy en día conforme la tecnología (*big data*, IA, etc.) permite integrar y mejorar más servicios.

Los sistemas actuales permiten la comunicación en tiempo real mediante chat, mensajes instantáneos de audio/vídeo o texto o videoconferencias. También permiten la edición a varias manos en tiempo real de un mismo documento simultáneamente y almacenar y compartir archivos de forma segura. Asimismo, cuentan con funcionalidades y aplicaciones expresamente diseñadas para realizar el seguimiento de proyectos, asignar tareas, establecer plazos, diseñar flujos de trabajo, etc. Por último, el desarrollo de la computación en la nube ha permitido una rápida adaptación, integración y escalabilidad de estas herramientas que cada vez están más personalizadas y focalizadas en las necesidades concretas del negocio. El «espacio de trabajo» de los profesionales del derecho está determinado en la actualidad por el uso de este tipo de herramientas. Son muchas las soluciones integrales de *software* desarrolladas por las empresas más destacadas del sector; a modo de ejemplo, existen actualmente Aranzadi Fusión, Lex-On de Lefebvre o Kleos de Wolters Kluwer.

El manejo de esta tecnología incrementa la eficiencia y la productividad en el trabajo de distintas maneras y supone un importante diferenciador competitivo. Por ejemplo, la mejora en las comunicaciones permite reducir el tiempo necesario en la toma de decisiones y en la transmisión de información; la colaboración sincronizada en tiempo real elimina la necesidad de intercambiar múltiples versiones de un mismo documento; y la gestión transparente de los procesos otorga una idea clara del progreso del trabajo y de las responsabilidades, lo que permite actuar donde y cuando sea necesario de forma inmediata. Además, estas herramientas incluyen la automatización de ciertas tareas repetitivas (recordatorios, informes de progreso, etc.) que reducen la carga de trabajo y liberan a los profesionales para dedicarse a aquellas tareas de mayor valor añadido.

Actualmente, las universidades realizan importantes inversiones para facilitar a su alumnado el uso de *software*, que incluye plataformas de comunicación y colaboración. Hacer un uso más eficiente y didáctico de estas plataformas, de manera que el alumnado las conozca y se familiarice con ellas desde un primer momento, aportará a los futuros profesionales una base en competencias digitales inestimable para su desarrollo profesional, sobre todo, si deciden iniciar su andadura productiva en solitario sin contar

con el marco organizativo de un empleador. Esto pasa necesariamente por formar también al profesorado en el uso de estas y animarle a integrar estas herramientas en su labor formativa y de comunicación con el alumnado.

1.1 *Comunicación externa*

Aparte de cómo se relacionan los profesionales dentro de su propia organización o con las entidades públicas con las que colaboran, también se ha asistido a un cambio en la forma de relacionarse de los profesionales del sector entre sí y con el mercado (clientes).

Una de las herramientas más utilizadas en este sentido son las redes sociales. Además de las redes sociales genéricas como Instagram, X (antes Twitter), Bluesky, TikTok o Facebook, existen también redes dirigidas principalmente a perfiles de carácter profesional como LinkedIn, Viadeo, Xing o About.me. Estas redes, tanto las genéricas como las profesionales, se han convertido en un elemento importante de la denominada sociedad del conocimiento, posibilitando la interacción y el diálogo entre los usuarios. A través de estas redes los profesionales del derecho pueden ponerse en contacto con potenciales clientes, pero también con otros profesionales de cualquier sector para llevar a cabo diferentes proyectos, ofrecer colaboraciones, compartir conocimiento, solicitar asistencia o beneficiarse de otras experiencias. Estas redes suponen un medio de primer orden para difundir la actividad profesional, para el debate de opiniones y para la visibilización del trabajo realizado. Además, dada la constante actividad que recogen en tiempo real, permiten mantenerse al día y aprender sobre lo que ocurre en el sector y en el mercado minuto a minuto. La presencia en redes sociales a menudo se completa con la redacción de blogs temáticos, publicaciones, canales de difusión de contenidos, etc., que acaban de perfilar la imagen del profesional en un contexto interconectado. Todo ello genera una red virtual de profesionales o *networking* digital que permite ampliar las oportunidades de colaboración y desarrollo profesional. Las redes sociales ofrecen herramientas para asistir a eventos virtuales, *webinars* y grupos de discusión, lo que facilita el aprendizaje continuo y el intercambio de conocimientos con colegas y expertos de todo el mundo. Esta interacción

global no solo enriquece el perfil profesional, sino que también abre puertas a nuevas oportunidades laborales y proyectos colaborativos.

Algunas organizaciones, como la Internacional Bar Association (2014) o la Global Judicial Integrity Network (2019), han expresado desde un inicio una serie de principios básicos que deben regir un uso adecuado y responsable de diferentes profesionales del derecho respecto de las redes sociales. Las mayores preocupaciones se sitúan en tomar consciencia de la diferencia entre la faceta personal y la profesional del usuario, en no comprometer la confianza de los clientes y los deberes de confidencialidad y en realizar un aporte valioso y positivo a la comunidad. Aportar conocimientos a los futuros profesionales del derecho sobre la manera más correcta y eficaz de desenvolverse profesionalmente en redes sociales supone dotarlos de habilidades para mejorar y aprender más allá del periodo universitario.

Las redes sociales, aparte de ser un entorno para la discusión y la colaboración entre profesionales, también resultan un lugar a través del cual encontrar potenciales clientes y empleadores. La presencia en redes ofrece una imagen del profesional hacia el exterior en lo que podemos entender como imagen de marca o *branding* y reputación digital (Holt, 2016). Cuidar este aspecto se convierte en una tarea crucial para aquellos que buscan destacar en un mercado cada vez más digitalizado y competitivo. Tener una buena presencia personalizada en las redes no solo es positivo para poder distinguirse respecto de otros profesionales, sino que permite entender al profesional como un «profesional de su tiempo», actualizado, al día. En la última década, ha variado enormemente la forma en que las personas acceden a los servicios profesionales, y también cómo comunican a otros usuarios sus experiencias, recomendaciones y advertencias respecto de los servicios recibidos. Actualmente, la mayoría de quienes contratan servicios legales esperan un profesional competente en el uso de tecnologías modernas, especialmente cuando sus casos involucran conceptos digitales (Moore, 2019). Se calcula que de media una persona emplea en redes sociales más de dos horas diarias,[5] una presencia virtual que ha me-

[5] Encuesta realizada a escala mundial entre personas de 16 a 64 años. R. Fernández (2024). Tiempo medio empleado a diario por los internautas en las redes sociales a

diatizado la interacción mercado-consumidor y variado enormemente la forma en la que los clientes acceden a la oferta de servicios. En este sentido, el tradicional «boca a boca» (WOM, *Word of Mouth*, como se traduce esta expresión en inglés) ha cambiado a un modelo digital contextualizado en comunidades virtuales (*e*WOM), mucho más viral e igualmente efectivo (Llorente Barroso et al., 2019).

Estos cambios conducen a una profunda transformación en la forma en la que se opera en el sector. El informe Innovación y Tendencias del Sector Legal 2023, publicado por Aranzadi LA LEY, ponía el foco en la llamada *virtual lawyering*, como una nueva forma de trabajar que avanzaba rápidamente. *Virtual lawyering* se refiere precisamente a la práctica legal realizada en un entorno digital, donde los profesionales del derecho prestan servicios de forma remota mediante el uso de tecnología. Esto abarca desde consultas en línea hasta la gestión completa de casos y procesos judiciales a través de plataformas digitales, y reducen su presencialidad al mínimo. Esta tendencia implica la transformación de los negocios tradicionales en entornos virtuales, la reducción de costes operativos (por ejemplo, alquiler de oficinas, personal administrativo y de mantenimiento, etc.), la posibilidad de acceder a clientes globales, una mayor flexibilidad en la comunicación y la necesidad de adaptación a nuevas exigencias de protección y seguridad digitales. A su vez, también plantea desafíos como la seguridad y privacidad de los datos y el mantenimiento de relaciones personales con los clientes. Los futuros profesionales deberán ser capaces de desenvolverse correctamente en este entorno. Para ello, será necesario que desarrollen competencias tecnológicas (uso de *software*, plataformas en la nube, videoconferencias), gestión del tiempo y autodisciplina, habilidades de comunicación virtual, conocimiento básico de seguridad cibernética, adaptabilidad a nuevas tecnologías, *marketing* en línea y una buena gestión de clientes y expectativas.

Por tanto, disponer de competencias respecto al uso de redes sociales, en la creación y el mantenimiento de perfiles profesionales, así como competencias en el uso de las nuevas tecnologías, es crucial hoy en día para el

---

nivel mundial entre 2012 y 2023. *Statista*. https://es.statista.com/estadisticas/513084/cantidad-tiempo-uso-diario-redes-sociales/

éxito profesional del egresado universitario. En este sentido, los planes de estudio deberán plantearse la integración de enseñanzas que impliquen el desarrollo de capacidades para la participación del profesional en la comunidad virtual, en la gestión de la propia reputación e identidad digital y en el uso de nuevas formas de comunicación virtual con el objetivo de poder mejorar su empleabilidad.

2. Plataformas digitales de trabajo

El mundo de las profesiones jurídicas no ha quedado al margen de los cambios operados de la mano de la digitalización en la prestación de los servicios. Una de las características que más ha impactado en este sentido es la aparición de plataformas digitales de trabajo. A diferencia de las redes sociales, donde el contacto resulta directo entre los profesionales y el público general, estas plataformas digitales hacen de intermediarias, con mayor o menor incidencia, entre quienes buscan servicios profesionales y quienes los ofrecen. Estas plataformas se caracterizan por ofrecer un sistema de trabajo a demanda, controlando la comunicación entre el cliente y el prestador del servicio y determinando la forma en la que las partes acceden a la información mutua (posicionamiento, cuentas de usuario, reputación digital...). Estas plataformas pueden variar tanto en la relación que mantienen con el profesional (laboral, autónomo, etc.) como en su papel de intermediación. En este sentido, las plataformas pueden ser desde simples «plazas de mercado» (*marketplace*) virtuales que se limitan a poner en contacto a las partes, hasta auténticos terceros interpuestos en la relación, encargados de las transacciones económicas, de la resolución de conflictos o que intervienen activamente en asuntos relativos a la prestación, como los tiempos, el precio o el contenido del encargo jurídico.

Actualmente, en España operan algunas de estas plataformas en el sector de la abogacía y la procura, principalmente. Algunos de los ejemplos más destacados son LegalBox, TuAppbogado, Lawyers for Project, Legal Pidgeon, Legify o Legalify.

LegalBox está dirigida a empresas y profesionales que necesitan servicios de procura en España. Sus principales clientes incluyen despachos de

abogados, departamentos legales de empresas y otras organizaciones que requieren representación procesal, asistencia en notarías, gestión de tributos y aranceles, y otras gestiones legales. Ofrece sus servicios a precios pactados previamente entre la plataforma y los clientes. La plataforma se encarga de centralizar los servicios administrativos y de gestión de expedientes, a los que acceden los procuradores independientes que aceptan hacerse cargo del trabajo. La plataforma se autodefine como mera intermediaria, sin asumir responsabilidad respecto de incidencias producto de las actuaciones de los profesionales. Sin embargo, se reserva la capacidad de determinar el precio final a discreción y de designar al profesional de entre los que se ofrezcan a prestar el servicio. También ofrece la posibilidad de intermediar entre cliente y profesional en caso de conflicto, si bien indica que no asume responsabilidad alguna y su resolución no es vinculante.[6]

TuAppbogado pone en contacto a abogados especialistas con clientes generalistas. Los clientes acceden a la plataforma vía web o aplicación y comunican su caso indicando la especialidad que buscan y el municipio de referencia. Por su parte, los profesionales que quieran hacer uso de la plataforma deben seleccionar un plan de suscripción trimestral, semestral o anual por el cual abonan determinada cantidad. A cambio de su suscripción, la plataforma les permite acceder a las solicitudes de los clientes. En este caso, los profesionales que respondan remiten su presupuesto al cliente, quien tiene la libertad de decidir con qué profesional contrata; relación que ya queda al margen de la plataforma.[7]

Lawyer for Projects está dirigida a empresas y organizaciones que necesitan servicios legales flexibles y especializados para proyectos temporales o de corta duración. Esto incluye a grandes corporaciones, pymes, *startups* y departamentos legales internos que buscan contratar a abogados expertos para necesidades específicas sin comprometerse a largo plazo. La plata-

[6] Según los términos de Condiciones Generales de Uso y Contratación, y Condiciones de Servicio publicados por la propia plataforma. https://legalbox.es/condiciones-del-servicio/ (14/05/2024).

[7] De acuerdo con la información de la propia web https://tuappbogado.es/ y de las CGC del servicio recuperada de https://tuappbogado.es/condiciones-generales-contratacion/ (14/05/2024).

forma facilita la conexión entre los clientes y los profesionales jurídicos adecuados para sus proyectos. La valoración de qué profesionales son los más indicados para determinado proyecto, y por tanto el diseño del equipo y selección de candidatos, la realiza el equipo de la propia plataforma. Una vez determinado el equipo de trabajo, la plataforma se encarga de gestionar la marcha de los proyectos y pacta un precio cerrado con los clientes. Los profesionales que pueden ofrecer sus servicios a través de esta plataforma deben cumplir una serie de requisitos de experiencia y currículum que los determinan como elegibles para los proyectos, por lo que deben suministrar a la plataforma información similar a la requerida en un proceso de selección de personal,[8] si bien la mayor parte colaboran como autónomos.[9]

Legal Pidgeon es una plataforma diseñada para poner en contacto a abogados con otros abogados. En este caso, son los profesionales quienes buscan, a través de la plataforma, la colaboración de otros profesionales, denominados *pidgeon* (paloma), tanto para la sustitución física en una vista concreta como para la redacción de documentos legales (servicio denominado Pidgeon *OnCall*). La plataforma determina el precio, se encarga de facturar el servicio y de gestionar los pagos. Asimismo, una vez que es aceptada la sustitución por un *pidgeon*, la plataforma se hace responsable frente al cliente de que la prestación del servicio se lleve a cabo. Por lo que respecta a los abogados colaboradores o *pidgeon*, estos, que en todo momento tienen también la condición de usuarios, reciben el pago de la plataforma y se comprometen con esta a a realizar la sustitución de acuerdo con las condiciones pactadas mediante una hoja de encargo profesional.[10]

Legify es una plataforma a través de la cual los profesionales jurídicos pueden ofrecer servicios concretos, incluso ofertarlos ya por un precio

[8] A parte de adjuntar el CV cumpliendo una serie de requisitos, como tener cinco años de experiencia profesional en un despacho de reconocido prestigio, el abogado interesado en participar en Lawyer for Projects debe aportar una breve descripción de sus motivaciones para unirse a la plataforma (https://lawyersforprojects.com/es/Lawyers).

[9] A. Galisteo (6 de abril de 2021). ¿Cómo son los contratos de los «raiders» del sector legal? *Expansión*.

[10] CG de Uso y Contratación de Legal Pidgeon. https://legalpigeon.com/condiciones-generales-de-uso-y-contratacion/ (14/05/2024).

determinado, y los clientes pueden proponer casos o proyectos con el objetivo de recibir presupuestos y contratar servicios profesionales. Legify indica que en ningún caso el uso de la plataforma puede significar el establecimiento entre esta y los demandantes de servicios legales de una relación abogado-cliente, ni tampoco se responsabiliza de las decisiones que puedan tomar estos movidos por la información proporcionada por la plataforma, como cualificaciones, experiencia, calidad, etc., de los profesionales. Tampoco se hace responsable de las ofertas vertidas en la plataforma, indicando específicamente que todo precio anunciado es solo estimatorio. La plataforma no considera que exista relación laboral entre esta y los profesionales que ofrecen sus servicios, si bien estos tienen prohibido recibir pagos que respondan a casos conocidos o gestionados a través de la plataforma de forma externa a esta. El precio final del servicio es acordado entre el profesional y el cliente, y la plataforma puede cargar una tarifa por cada proyecto legal facilitado a cambio de la transacción, la tecnología y otros servicios.[11] Además de poner en contacto a clientes y profesionales, la plataforma ofrece la posibilidad a los profesionales de utilizar sus servicios de *suit* ofimática con espacio en la nube, despacho virtual y servicio de videollamada. También cuenta con un asistente de inteligencia artificial integrado, Abogado IA, para ayudar a los clientes a encontrar los servicios legales que necesitan y resolver las principales dudas.

Legalify, plataforma distinta de la anterior, también tiene como objetivo poner en contacto a clientes finales, particulares o empresas con profesionales del derecho. Esta empresa argentina ha empezado a trabajar en España hace relativamente poco tiempo y pone en contacto despachos y clientes a través de un algoritmo que usa variables como la geolocalización, la calificación y especialidad del abogado y el caso concreto.[12] Los clientes, tras registrarse y exponer su caso, o bien pueden esperar a ser contactados por distintos abogados, o bien agendar una reunión virtual o solicitar

[11] Términos y condiciones de Legify.es. https://www.legify.es/terminos-condiciones (14/5/2024).

[12] https://www.derechopractico.es/silvana-stochetti-ceo-de-legalify-alentamos-a-nuestros-abogados-a-ser-proactivos-y-a-responder-rapidamente-a-las-solicitudes-de-los-usuarios-lo-que-puede-marcar-la-diferencia-en-la-conversion/

una llamada de emergencia por un coste determinado. Las llamadas de emergencia y las videoconferencias se realizan a través de la plataforma, la cual gestiona el cobro y tiene una lista de precios a la que deben atender los profesionales. Por su parte, los profesionales que quieran estar en la plataforma deben pagar una suscripción para poder ser notificados de los casos que el algoritmo considere que son de su interés. Los profesionales deciden, tras revisar cada caso, si este les interesa y, en caso afirmativo, su interés es trasladado al cliente. El cliente puede finalmente valorar con qué profesional se queda de entre todos aquellos que hayan mostrado interés por su caso. La plataforma media para poner en contacto a profesional y a cliente, pero una vez realizado el contacto el servicio debe ser acordado entre ambos sin intervención de la plataforma. Dependiendo de la urgencia del cliente, este pagará más o menos, o nada por el contacto, el profesional siempre pagará una suscripción. Otra característica que pone en valor la plataforma es que el cliente, tras el contacto, puede valorar el servicio del abogado. Esta valoración será pública para futuros clientes y también será tenida en cuenta por el algoritmo para la oferta de nuevos casos.

Estas seis plataformas no son las únicas que existen en la actualidad, se trata de un sector en constante cambio, y estas pueden transformarse o incluso desaparecer en un futuro próximo. Sin embargo, este pequeño análisis de la realidad ofrece una idea de las diferentes soluciones que existen actualmente y permite comprender mejor cómo está impactando ya esta nueva forma de prestar servicios jurídicos en el sector legal. En este sentido, podemos establecer una serie de características que pueden darse en la prestación de servicios a través de plataformas digitales:

- Intermediación de la plataforma entre el profesional y el cliente. La plataforma se convierte en el intermediario entre el profesional y el mercado. Al convertirse en el «medio», gestiona las comunicaciones entre la demanda y la oferta de servicios jurídicos o de otro tipo. La plataforma determina la información que reciben las partes, quiénes contactan y cómo contactan, pudiendo ejercer un control absoluto sobre las comunicaciones.
- Gestión centralizada y despacho virtual. Las plataformas digitales permiten centralizar los servicios administrativos y de gestión de

expedientes. También pueden ofrecer las herramientas digitales necesarias para la llevanza y actividad del negocio. El despacho se «virtualiza»: la documentación, las herramientas, la agenda, las carteras... se gestionan a través de *software* especializado, propiedad de la plataforma, y se traslada a la nube, siendo accesible desde cualquier dispositivo, en cualquier lugar del mundo a cualquier hora.

– Mayor visibilidad y competitividad. Las plataformas concentran la oferta a ojos del cliente, quien puede comparar rápidamente entre los distintos profesionales. Los profesionales deben desarrollar estrategias de atracción basadas en la reputación (calificación digital), en la muestra de pericia y especialidad (redes sociales) y en costes (precios concretos y competitivos). Asimismo, supone una mejora en el acceso del cliente medio a los servicios de despacho.
– Flexibilidad, individualidad, autonomía y colaboración. Estas plataformas suelen permitir a los abogados y otros profesionales ofrecer sus servicios de manera independiente y adaptar su disponibilidad según sus propias necesidades y preferencias. En las plataformas actuales, los profesionales son considerados autónomos sin una relación laboral o de dependencia con estas, pudiendo por lo general elegir libremente sus horas de trabajo, casos y proyectos. Asimismo, cada profesional tiene la capacidad de constituirse en su propio despacho, haciendo uso de las herramientas de la plataforma, y al mismo tiempo tiene la posibilidad de colaborar con otros profesionales en red, ya sea a través de la formación de equipos de trabajo para proyectos concretos o mediante colaboraciones puntuales.
– Gestión algorítmica. Las decisiones que toman las plataformas y que influyen directamente en la prestación del servicio pueden automatizarse mediante algoritmos informáticos. Por lo general, la propiedad y el control de dichos algoritmos pertenecen a la plataforma, quien no siempre se mostrará dispuesta a compartir información sobre su funcionamiento. Entender qué es y cómo funciona el algoritmo permite a los profesionales adaptar mejor su oferta y mejorar su competitividad, lo que supone mejorar enormemente sus posibilidades de éxito profesional en una plataforma determinada.

– Reputación digital. Por otra parte, la presencia en plataformas puede conllevar la valoración digital por parte del usuario mediante calificaciones y comentarios respecto del servicio, no siempre de forma reflexiva y responsable. Estas valoraciones suelen ser determinantes a la hora de acceder a los clientes y de tener nuevos encargos. Conseguir y mantener una valoración alta se convierte en una necesidad para poder trabajar como prestador de servicios jurídicos en estos entornos digitales.

En otras palabras, la irrupción de las plataformas digitales en el sector legal está transformando completamente las relaciones laborales, mercantiles y comerciales tradicionales. Estas plataformas están redefiniendo la manera en que los servicios jurídicos son ofrecidos y consumidos, promoviendo una mayor flexibilidad tanto para los profesionales como para los clientes. Para el profesional ya no es necesario contar con una firma o un despacho, pudiendo ejercer directamente su actividad sin apenas medios logísticos. Sin embargo, esta mayor flexibilidad y autonomía puede verse comprometida en aquellos contextos en los que las plataformas digitales ejerzan un control importante sobre las condiciones de la prestación (Kellogg et al., 2020).

La automatización mediante algoritmos y la gestión algorítmica facilitan una asignación más eficiente de trabajo (casos) y profesionales, mientras que la reputación digital y las valoraciones de los usuarios fomentan la transparencia y la calidad en el servicio. Sin embargo, también comportan un lado negativo relevante. La dependencia de algoritmos para la toma de decisiones puede generar preocupaciones sobre la imparcialidad y la equidad, especialmente si no hay suficiente transparencia en los criterios utilizados por la plataforma (Garben, 2017). Además, la relación entre la plataforma y los profesionales se basa por lo general en modelos de trabajo autónomo, lo que conlleva desprotecciones de carácter social y mayores riesgos de inestabilidad laboral y precariedad (De Stefano et al., 2021). Por otro lado, la posición de las plataformas como meras intermediarias sin asumir responsabilidades de cara al cliente puede diluir la responsabilidad profesional y ética exigible en la prestación de servicios jurídicos. En este sentido, una competencia indiscriminada propiciada por la plataforma que permita el intrusismo y la generalización de prácticas sin rigor profesional supone un riesgo notable

para los profesionales del derecho, que pueden verse obligados a reducir sus honorarios en exceso y aceptar sobrecargas de trabajo (Aloisi y De Stefano, 2018; Reinhold et al., 2022; Wood et al., 2019).

En resumen, aunque las plataformas digitales están revolucionando el sector legal al introducir eficiencia, accesibilidad y autonomía, es crucial abordar los retos asociados a la transparencia, la equidad y la seguridad laboral para garantizar que estos avances beneficien a todos los actores involucrados de manera justa y sostenible. Por ello, desde la formación, tener presente el panorama real del mercado de trabajo al cual están destinados a enfrentarse los egresados de nuestras instituciones de enseñanza es fundamental. Es necesario tener esto en cuenta a la hora de elaborar los programas educativos para incluir competencias digitales y tecnológicas, así como una comprensión profunda de las dinámicas de estas nuevas realidades laborales.

Además, se debe fomentar un enfoque crítico en el análisis de los impactos sociales y éticos de las tecnologías emergentes en el ámbito legal para garantizar la autonomía de los operadores y el trabajo decente. Los futuros profesionales deben estar preparados no solo para utilizar estas herramientas y medios de manera efectiva, sino también para enfrentar y mitigar los posibles riesgos asociados, como la precarización del trabajo o su falta de calidad. Esto incluye la promoción de una cultura de la responsabilidad y de la ética profesional, incluso en un entorno digital y altamente automatizado.

3. Búsqueda de información y aplicación de inteligencia artificial generativa

La búsqueda de información es otro de los campos más afectados por las tecnologías de la industria 4.0. En concreto, la búsqueda de información legal se ha visto altamente optimizada gracias a la ampliación y mejora de bases de datos jurídicas y de buscadores especializados. Además, la introducción de modelos de inteligencia artificial utilizados para el análisis predictivo y la revisión de grandes volúmenes de datos con cada vez mayor rapidez y precisión han hecho que hoy en día sean posibles tareas de documentación

que hace pocos años hubieran consumido ingentes cantidades de recursos, tiempo y dedicación.

En España, existen distintas bases de datos jurídicas, algunas de carácter abierto o gratuito (BOE, CENDOJ, Justicio, etc.), y otras, propiedad de grandes empresas del sector (Aranzadi, Vlex, Tirant lo Blanch, etc.) que requieren una suscripción o un pago determinado para su uso o disponen de diferentes niveles de acceso.

Si anteriormente las bases de datos tendían a ser meros repositorios de documentación legal, la tendencia actual es la implementación de tecnología que acompañe en la consulta y que entienda las necesidades y objetivos del usuario. En las siguientes líneas observaremos los ejemplos más destacados que actualmente existen, tanto de empresas privadas como de iniciativas abiertas y organismos oficiales. Las entidades aquí mencionadas han sido seleccionadas no solo por su protagonismo en el sector, sino también porque se trata de herramientas accesibles, con mayores o menores limitaciones, ya sea públicamente o a través de la actual oferta de recursos electrónicos de las bibliotecas de la Universitat de València.

La Agencia Estatal del BOE pone al servicio de todos los ciudadanos la base de datos www.boe.es, que destaca por su amplitud, accesibilidad y actualización constante. La mayor ventaja de esta base de datos es su fiabilidad al tratarse del Diario Oficial del Estado y ser Agencia Estatal. Además, no solo se trata de un repositorio legal, ya que también incluye material registral y doctrinal. Sin embargo, no cuenta con inteligencia artificial avanzada implementada en la búsqueda, la cual, aunque pueden acotarse bastante, no deja de ser actualmente un tanto rudimentaria. Esta base de datos cuenta también con un sistema de alertas informativas mediante correo electrónico y la posibilidad de guardar búsquedas frecuentes.

Por su parte, el CENDOJ es la base de datos propia del CGPJ referente a jurisprudencia. Si bien cuenta con un nutrido número de resoluciones, actualmente más de 8,7 millones, la inmensa mayoría corresponde a resoluciones del TS y de los TSJ, siendo menos de 300.000 las resoluciones de primera instancia.[13] La búsqueda en la base de datos se realiza mediante campos

[13] Datos consultados en mayo de 2024 en la propia web del CENDOJ: https://www.poderjudicial.es/search/estadisticas/boards/jurisprudencia/general.jsp.

estructurados, sin contar con asistencia de inteligencia artificial. Esta base de datos no permite sino consultas solo para uso particular, impidiendo el libre acceso a la información allí contenida. Por ello, los desarrolladores que pretendan diseñar herramientas de consulta y gestión de jurisprudencia deben tramitar el acceso a la información mediante canales específicos a través del Centro de Documentación Judicial del CGPJ. Esta situación cerrada de la información jurisprudencial en España limita enormemente el desarrollo de aplicaciones *legaltech* abiertas, entorpeciendo la aparición de *software* libre.

Justicio es un proyecto de *software* libre que reúne jurisprudencia y legislación de carácter estatal, autonómico y europeo. Esta base de datos está diseñada para facilitar la búsqueda de respuestas a través de consultas realizadas de manera natural, como las que se preguntarían a un humano experto en legislación (por ejemplo, si una persona se cae en la calle, ¿cómo se computa el plazo de prescripción de un año para poder reclamar a la Administración por responsabilidad patrimonial?). Justicio ofrecerá una respuesta completa también en lenguaje natural (por ejemplo: «...el plazo de prescripción comenzaría a contar desde el día en que ocurrió la caída o desde el día en que la persona tuvo conocimiento de la lesión sufrida...»),[14] pero adjuntando como referencia los textos legales y jurisprudenciales que fundamentan su respuesta. En este sentido, supone un paso muy importante respecto de las anteriores bases de datos analizadas, y nos permite ver la dirección que están tomando estas herramientas de consulta de información. El proyecto es de código abierto y cuenta con un repositorio en GitHub para quienes deseen colaborar en su desarrollo.[15]

Sin embargo, los mayores avances en búsqueda y análisis de información se han realizado sin duda dentro del sector privado. En nuestro entorno existen diversas alternativas. Sin ánimo de ser exhaustivos y con el objeto de entender estas herramientas, analizaremos las soluciones que aportan cuatro de las empresas representativas del sector y cuyos recursos son actualmente accesibles a la comunidad universitaria de la Universitat de València: Vlex, Lefevbre, Tirant lo Blanch y Aranzadi LA LEY (Karnov Group).

[14] Consulta realizada en mayo de 2024 en: https://justicio.es/.

[15] https://github.com/bukosabino/justicio.

vLex Networks, SL, se presenta a sí misma como «líderes en inteligencia legal».[16] Entre sus servicios de búsqueda y análisis de información destacan la propia base de datos vLex (que permite realizar búsquedas inteligentes), los servicios de gestión de archivos en la nube (vLex Cloud) y los servicios de análisis de datos (vLex Analytics). Todos estos productos se encuentran actualmente integrados y son accesibles en distinto grado mediante el pago de diferentes cuotas de suscripción. La base de datos está compuesta por una colección de legislación y jurisprudencia extensa con documentación de más de cien países y más de 130 millones de documentos legales.[17] Cuenta con resoluciones de doctrina administrativa, boletines y diarios, convenios colectivos, iniciativas legislativas, libros, revistas, blogs, contratos y formularios, vídeos, etc. Esta base de datos está concebida para integrarse con las colecciones propias de los usuarios de forma unidireccional, lo que permite al usuario integrar su documentación con la base de datos en un espacio virtual denominado vLex Cloud, sin que pueda ser accedida por otros usuarios. La integración de vLex Cloud permite incorporar en las búsquedas no solo los documentos presentes en la base de datos de Vlex, sino también los propios documentos del usuario. La base de datos también permite analizar los cambios en la vigencia que haya podido sufrir determinado documento, señalando su histórico. De esta forma, el profesional que quiera acceder, por ejemplo, a sentencias que traten sobre un tema concreto, no solo accederá a un conjunto de resoluciones más o menos relacionadas con dicho tema, sino que además de cada sentencia obtendrá un listado de referencias jurisprudenciales, normativas y doctrinales, y también las distintas versiones de estos documentos señalando su validez actual. Además, con vLex Cloud podrá guardar el resultado de las diferentes búsquedas, creando su propia base de datos en la nube, estructurada mediante carpetas y espacios de trabajo.

Aparte del acceso a la base de datos y el espacio en la nube, vLex también ofrece la posibilidad de realizar el análisis de grandes cantidades de documentación a través de vLex Analytics. Esta herramienta está orientada a mejorar

[16] Eslogan comercial presente en la web de la compañía, consultada el 26 de abril de 2024: https://vlex.es/.

[17] Datos aportados por la propia editorial a través de su página web, consultada en abril de 2024: https://vlex.es/coverage/all.

la toma de decisiones legales, ofrecer *insights* más profundos y facilitar la comprensión de tendencias y patrones en el ámbito jurídico, mediante tecnologías de procesamiento de *big data* y de visualización. Gracias al estudio analítico de cientos de miles de documentos pueden realizarse tareas de investigación en pocos minutos que durarían meses o años utilizando los medios tradicionales. En el análisis de jurisprudencia permite identificar y visualizar las tendencias en decisiones judiciales, incluyendo la evolución de ciertos temas o doctrinas a lo largo del tiempo. VLex Analytics realiza análisis por juzgados, por casos y por recursos. Respecto a los juzgados, ofrece datos sobre los resultados y los plazos de las sentencias asociadas a cada órgano y juez titular concreto, mostrando las probabilidades de resultado si se recurre un fallo. En relación con el análisis por casos, permite realizar predicciones de pena para cada tipo delictivo y la duración según el juzgado concreto. En cuanto al análisis por recursos, otorga resultados por tipo, órgano judicial y sentido del fallo, así como la efectividad de determinadas estrategias de fundamentación jurídica, teniendo en cuenta la vigencia normativa.

Por último, esta compañía también cuenta con una inteligencia artificial generativa integrada en su base de datos, Vincent IA. Esta herramienta es capaz de utilizar la base de datos de Vlex para realizar investigaciones jurídicas definidas por el usuario y preparar casos legales. Entre sus principales funciones destacan la capacidad de responder preguntas legales complejas, construir argumentos, comparar leyes de distintas jurisdicciones y analizar documentos para encontrar precedentes legales relevantes. Vincent IA también puede identificar problemas jurídicos clave y crear resúmenes de casos, reduciendo significativamente el tiempo que los profesionales suelen dedicar a la investigación y documentación, lo que permite generar memorandos y análisis en tiempo real.[18,19]

[18] EMEA (24 de octubre de 2023). vLex launches major upgrade to Vincent AI. *LegalTech Blog*. https://legal-tech.blog/vlex-launches-major-upgrade-to-vincent-ai (consulta: abril, 2024).

[19] K. O'Keefe (18 de octubre de 2023). Vincent AI from vLex: Game changer in legal research and the delivery of legal services. *LexBlog*. https://kevin.lexblog.com/2023/10/18/vincent-ai-from-vlex-game-changer-in-legal-research-and-client-service/ (consulta: abril, 2024).

Por su parte, la empresa Lefebvre-El Derecho, SA mantiene la plataforma de consulta NEO, fruto de la integración de su base de datos con inteligencia artificial. A diferencia de las bases de datos tradicionales, el uso de esta tecnología permite a la plataforma aprender e interpretar las intenciones de búsqueda del usuario, mediante procesamientos de lenguaje natural y *machine learning*. De esta forma, al realizar las búsquedas, el asistente ofrece no solo sugerencias de autocompletado, sino también alternativas de búsqueda coherentes. Al igual que otras bases de datos del sector, la base de datos de Lefebvre no solo se compone de jurisprudencia, normativa, doctrina administrativa y formularios, también añade un extenso contenido de carácter académico y práctico. Toda esta documentación es analizada para dar resultados de búsqueda que no se limiten a la simple concordancia, sino que puedan establecer correlaciones semánticas y temáticas que con los sistemas anteriores de búsqueda pasaban inadvertidas. Asimismo, el uso de inteligencia artificial permite una primera clasificación por relevancia de los documentos encontrados de acuerdo con las intenciones de búsqueda del usuario interpretadas por el sistema. Además, la plataforma también integra al asistente de inteligencia artificial de Lefebvre, Sibila, que permite realizar búsquedas en NEO, ya no solo mediante palabras o frases en una barra de búsqueda, sino también subiendo un documento o copiando parte del texto. Al igual que otras alternativas del mercado, Lefebvre también permite integrar la documentación propia del usuario con la base de datos de Lefebvre y realizar búsquedas y análisis de forma conjunta.

Por último, Lefebvre también cuenta con su propia inteligencia artificial generativa específicamente diseñada para el mundo jurídico, GenIA-L, que hace uso de la base de datos de Lefevre para aportar respuestas automáticas a los problemas jurídicos que se le planteen. Según el propio proveedor, GenIA-L es capaz de generar respuestas precisas y contextualmente relevantes, tanto técnicas como coloquiales, adaptándose a las necesidades específicas de cada usuario. Entre sus funcionalidades está crear tablas de contenido y estructurar conocimientos, dar consejos legales y elaborar explicaciones jurídicas de las realidades que se le planteen. Además, Lefebvre señala que esta inteligencia artificial se encuentra aislada de internet, nutriéndose específicamente de contenido jurídico proporcionado por

Lefebvre, lo que garantiza la seguridad y la confidencialidad de la información, y minimiza en gran medida las posibles respuestas incorrectas o «alucinaciones» fruto de informaciones provenientes de fuentes externas (Lefebvre, 2023).

El grupo editorial Tirant lo Blanch también aporta su propia solución al mercado mediante la plataforma Tirant Prime, en la cual se ha integrado la herramienta Tirant Analytics y el asistente de inteligencia artificial Sof-ia. Al igual que las anteriores soluciones de búsqueda y análisis de documentación, Tirant integra una muy extensa base de datos jurisprudencial, legislativa, de doctrina administrativa y formularia con una gran cantidad de doctrina científica. El acceso a la base de datos se completa con una biblioteca virtual de los títulos propios de la editorial y una colección de textos legales comentados y consultoría jurídica. Sin embargo, lo más destacado es sin duda el análisis mediante *big data* jurídico que realiza la herramienta Tirant Analytics y el asistente jurídico de ia Sof-ia. Aunque ambas herramientas están basadas en inteligencia artificial, Analytics solo opera como un sistema de análisis jurisprudencial, estableciendo correlaciones entre las diferentes resoluciones judiciales de la base de datos de Tirant, mientras que Sof-ia es una inteligencia artificial generativa que analiza y ayuda en la composición de cualquier tipo de documento.

Tirant Analytics trata las resoluciones jurídicas como información estructurada, lo que le permite localizar, comprender y comparar centenares de campos diferentes de cada documento (órganos *ad quem* y *ad quo* de una sentencia, conceptos jurídicos sobre los que versa el documento, ponentes, abogados, procuradores, sentido del fallo, tiempos de los procesos, etc.). Mediante Tirant Analytics pueden establecerse correlaciones útiles para la planificación de estrategias judiciales y comerciales. Por ejemplo, puede comprobar el índice de resoluciones favorables sobre un tema en relación con un juzgado concreto, relacionarlo con el tipo de prueba aportado, establecer un índice de éxito de los recursos presentados en la materia e incluso la cantidad de sentencias del mismo objeto con condena en costas. Esta información resulta útil no solo para diseñar una estrategia jurídica, también permite mejorar la competitividad del profesional, al ser capaz de valorar mejor los posibles riesgos asociados a determinados proyectos

(tiempos, costes asociados, posibilidades de fracaso, etc.). Es importante entender que hoy en día esta herramienta no realiza un tratamiento causal de las correlaciones, sino que simplemente se limita a establecer relaciones o patrones. Esto significa que, aunque puede identificar tendencias y asociaciones significativas en grandes volúmenes de datos, no necesariamente puede explicar por qué ocurren estas correlaciones ni determinar una relación de causa y efecto. Por lo tanto, la interpretación y aplicación de estos resultados deben hacerse con precaución y siempre complementarse con el análisis crítico y la experiencia del profesional.

Por su parte, Sof-ia no se limita solo a documentación jurisprudencial, sino que es capaz de analizar cualquier texto escrito. Sof-ia es el asistente de inteligencia artificial generativa desarrollada por Tirant lo Blanch capaz de analizar cualquier tipo de documento en formato de texto editable o en formato portátil, y también permite la creación de texto mediante su propio editor de texto. En este sentido, el profesional puede servirse de Sof-ia para crear sus propios documentos de manera asistida. Conforme el usuario escribe, Sof-ia continuamente acudirá a la base de datos de Tirant para ofrecer referencias jurisprudenciales, normativas o doctrinales relacionadas con aquello que se está escribiendo. También pueden generarse documentos completos a partir de unas ideas concretas. A partir de un párrafo, o una parte de un texto, como por ejemplo un fundamento jurídico de una sentencia determinada, Sof-ia puede crear texto, sugerir documentos relacionados de la base de datos de Tirant y proponer aquello que considere más relevante. La generación y modificación de texto por parte de Sof-ia se puede realizar de acuerdo con las necesidades del usuario. Por ejemplo, Sof-ia puede usarse para realizar labores de corrección, puede simplemente mejorar la redacción para hacerla más comprensible o adaptarla a diferentes registros, o también resumir un texto dado, esquematizar, etc. Sof-ia funciona mediante tecnologías avanzadas de procesamiento de lenguaje natural y aprendizaje automático, en un entorno de datos jurídicos y de relación con profesionales del derecho.

Otra de las empresas más relevantes en el mundo jurídico como agregador y suministrador de información en España es el grupo Karnov, que opera bajo la marca Aranzadi LA LEY. Este grupo adquirió en 2022 los

negocios de Thompson Reuters Spain y Wolters Kluwer Spain, recogiendo las distintas bases de datos operadas por estas compañías, lo que constituye un fondo documental de primer orden en el sector.[20] Actualmente, cuenta con una variada oferta de bases de datos jurídicas orientadas a abogados y otros profesionales del derecho (Aranzadi Digital, Aranzadi Insignis), miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Aranzadi Siapol) y empresas e instituciones públicas (Aranzadi Instituciones). Estas bases de datos específicas incluyen jurisprudencia, normativa, formularios, contratos y doctrina, tanto académica como administrativa. Los motores de búsqueda permiten realizar consultas tanto en lenguaje natural como mediante operadores booleanos, ya que cuentan con capacidades semánticas que les permiten comprender el contexto de los términos de búsqueda, así como realizar análisis predictivos.

Respecto a las herramientas de asistencia mediante inteligencia artificial desarrolladas por Aranzadi LA LEY, se ha apostado por la creación de bases de datos especializadas con integración de inteligencia artificial generativa para la búsqueda, análisis y creación de documentos. Estas son las bases de datos CISS K+ en sus modalidades laboral, fiscal y contable-mercantil. También se ha aplicado inteligencia artificial generativa para la gestión de notificaciones mediante Aranzadi Fusión, lo que permite a la herramienta leer las notificaciones, extraer información relevante, sugerir acciones que realizar y computar y anotar plazos de forma automática. Por último, los sistemas de aprendizaje automático y lenguaje generativo están también presentes en la herramienta de analítica jurisprudencial Jurimetría de Aranzadi LA LEY. Esta herramienta ha sido diseñada junto con Google y permite, dado un proceso judicial concreto, obtener información relevante, tanto para los profesionales como para sus clientes. Mediante esta herramienta pueden obtenerse estimaciones de la duración del proceso, observar las argumentaciones y líneas jurisprudenciales con mayores probabilidades de éxito, encontrar antecedentes y experiencias similares, predecir los

[20] https://www.karnovgroup.com/en/karnov-group-progresses-in-the-contemplated-acquisition-of-carved-out-legal-information-based-businesses-of-both-thomson-reuters-in-spain-and-wolters-kluwer-in-spain-and-france/ (consulta: abril, 2024).

planteamientos argumentales de contraparte, etc., todo ello de acuerdo con el asunto concreto formulado, teniendo en cuenta no solo la legislación aplicable, sino especialmente el tribunal o magistrado encargado.

En el campo de la criminología, también existen varias soluciones que aplican inteligencia artificial y algoritmos avanzados en el tratamiento de datos y en materia de prevención de delitos. En España, por ejemplo, el sistema VioGén utiliza tecnología predictiva y un sistema de evaluación de riesgos para prevenir nuevos ataques a las víctimas de violencia de género. Si bien actualmente en este caso se considera más un sistema actuarial que una herramienta de IA de policía preventiva (Cuatrecasas Monforte, 2023), existe un proyecto para incorporar inteligencia artificial a esta herramienta.[21] También en la lucha contra la violencia de género se han implementado recientemente herramientas de chatbot dirigidas a la asistencia de la víctima. En el caso de España, actualmente se está entrenando a la herramienta de chatbot AinoAid para llevar a cabo estas funciones de contacto y orientación.[22]

Por otro lado, a escala europea viene desarrollándose el proyecto Visual Analytics for Sense-making in CRiminal Intelligence analysis (VALCRI). VALCRI es un sistema de *software* diseñado para asistir a los analistas policiales en la investigación de delitos y comportamientos delictivos. Utiliza procesos de *big data* para agregar información de diversas fuentes y formatos, presentándola de manera visual y comprensible para los usuarios. El proyecto, financiado por la Comisión Europea, es coordinado por la

[21] Así lo anunció la ministra de Igualdad, Anara Redondo García, durante la comparecencia de la comisión de igualdad del 5 de septiembre de 2024. Recogido por EuropaPress. https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-igualdad-iniciara-breve-proyecto-piloto-incorporara-ia-sistema-viogen-detectar-victimas-20240905142913.html

[22] C. Cabrera (10 de octubre de 2024). «"Estoy aquí para darte apoyo": Violetta, Sophia y Sara, los chatbots que acompañan a víctimas de violencia machista», *El País*. https://elpais.com/tecnologia/2024-10-10/estoy-aqui-para-darte-apoyo-violetta-sophia-y-sara-los-chatbots-que-acompanan-a-victimas-de-violencia-machista.html?utm_source=chatgpt.com

Universidad de Middlesex.[23] Con esta herramienta los investigadores pueden buscar automáticamente en múltiples bases de datos utilizando motores de búsqueda especializados. Anteriormente, los investigadores necesitaban realizar un promedio de 73 consultas SQL y esperar hasta tres días para encontrar los casos relevantes. Con VALCRI, este proceso se ha reducido a una sola consulta inmediata, empleando mecanismos de aprendizaje automático para examinar grandes volúmenes de datos no estructurados, identificar similitudes entre casos y realizar búsquedas asociativas que generan informes basados en los criterios de los usuarios.

En lo que respecta a la politología, la capacidad de la inteligencia artificial para trabajar y analizar volúmenes gigantescos de información la convierte en una herramienta muy útil para el estudio de una disciplina donde los datos son esenciales para comprender dinámicas complejas y multifacéticas. La politología, al ser una ciencia social que examina el poder, las estructuras de gobierno, los procesos electorales y las relaciones internacionales, requiere el manejo de grandes cantidades de información proveniente de encuestas, bases de datos estadísticos, análisis de discursos y documentos históricos.

Aunque en el caso de las ciencias políticas no encontramos una oferta específica, orientada exclusivamente a esta materia, sí existen soluciones de *software* de análisis de datos cualitativos como Nvivo, una herramienta diseñada para ayudar a investigadores a organizar, analizar y encontrar inferencias en datos no estructurados o cualitativos, como entrevistas, respuestas de encuestas abiertas, artículos, contenido de redes sociales y páginas web. Esta herramienta además incorpora el asistente de inteligencia visual de Lumivero para la comprensión y organización de los datos.[24] Otras soluciones de *software* similares en el mercado actualmente son Tableau o SAS Visual Analytics, las cuales también incorporan ya asistentes de inteligencia artificial.[25, 26]

[23] https://cordis.europa.eu/article/id/218541-visual-analytics-for-brighter-criminal-intelligence?utm_source=chatgpt.com

[24] https://www.nvivo-spain.com/nvivo/

[25] https://www.tableau.com/es-es/products/tableau-ai

[26] https://www.sas.com/es_es/insights/analytics/what-is-artificial-intelligence.html

A través de estos ejemplos podemos observar cómo la tendencia unánime en la oferta de las empresas especializadas en proporcionar información es hacia la integración de inteligencia artificial generativa en las bases de datos con amplias funcionalidades, generalmente mediante auténticos asistentes virtuales. Estos asistentes virtuales son capaces actualmente de interpretar las intenciones de búsqueda del usuario, buscar en pocos segundos entre miles de documentos y clasificar y estructurar con rapidez la información para hacerla más fácilmente accesible. Además, son también capaces de analizar textos completos, señalando por ejemplo las partes importantes del texto, las posibles incongruencias en la redacción o las cláusulas específicas que afecten a un tema concreto. Asimismo, son capaces de responder a preguntas legales y construir argumentaciones jurídicas adaptadas según diferentes jurisdicciones y normativas y comparar posibles respuestas y probabilidades de éxito.

4. *Software* de gestión

Otro tipo de herramientas dirigidas al ejercicio de las profesiones jurídicas cada vez más extendidas son las soluciones dedicadas a la gestión del despacho o de la asesoría, que actualmente va más allá de la simple llevanza del negocio. Estos sistemas permiten automatizar, centralizar y optimizar diversas tareas administrativas, y facilitan el trabajo de abogados, administradores y personal de apoyo. Su implementación responde a la creciente necesidad de manejar grandes volúmenes de información de manera eficiente y segura, en un contexto donde la digitalización y la tecnología juegan un papel cada vez más crucial en el ámbito jurídico.

Actualmente, sus principales características son la gestión del trabajo y de la documentación, el control de los tiempos, la facturación, la redacción de documentos, el control del cumplimiento de la normativa, la interacción con otras herramientas y la automatización de tareas. Estos programas, o *suits*, permiten llevar un registro centralizado de todos los datos relacionados con los casos, los proyectos o la actividad profesional en curso, ya sea una defensa, un asesoramiento o una investigación concre-

ta. El tratamiento de estos datos incluye la recepción, la clasificación y el análisis de la documentación producida o recibida con objeto de actividad profesional, por ejemplo, correos electrónicos, declaraciones, artículos, resúmenes, notas, citas, etc. De esta forma se facilita al usuario el acceso a la información relevante mediante la extracción, sintetización y clasificación de esta, pudiendo trabajar de forma eficiente con grandes cantidades de información. Entre las posibles funcionalidades de estos programas también suelen incluirse módulos dedicados a la facturación y a llevar la contabilidad de la actividad. Además, permiten planificar el ritmo de trabajo estableciendo calendarios y enviando recordatorios sobre las actuaciones que realizar y las medidas de seguimiento de la actividad. Esta actividad de apoyo reduce las necesidades de personal externo y facilita al profesional jurídico mantener una actividad por cuenta propia aun sin disponer de grandes medios. Por otro lado, las normativas actuales sobre protección de datos y seguridad de la información sensible exigen la toma de medidas que garanticen el complimiento de estas obligaciones. En este sentido, los proveedores de estos sistemas deben tener en cuenta esta cuestión a la hora de diseñar herramientas acordes al carácter sensible de la información que están destinados a manejar. Esto se traduce en medidas de seguridad, como la encriptación y el cifrado de información, la autentificación de usuarios y la generación de copias de seguridad automatizadas, que permiten al profesional garantizar el cumplimiento de la normativa en la materia. Además, la actividad profesional realizada en los despachos y asesorías responde cada vez más a las necesidades de interacción con *softwares* y medios externos, como servidores de correo electrónico externos, plataformas de contabilidad de empresas de gestión, *software* de la Administración, etc., lo que tiene también importantes implicaciones en la ciberseguridad y el correcto tratamiento de los datos. Por último, este tipo de programas están avanzando cada vez más en la automatización de procesos y tareas repetitivas, como la generación de documentación estándar, envío de respuestas y recordatorios automáticos, programación de citas, etc., que reducen en gran medida la carga del trabajo administrativo.

Aunque este tipo de soluciones informáticas existen desde al menos los años noventa del pasado siglo, actualmente tienen un protagonismo cada

vez más importante y mayor implicación en el ejercicio de la profesión jurídica. Esto es debido a la mayor complejidad de la actividad, la exigencia de mayores índices de productividad y seguridad, y la competencia en un entorno cada vez más digitalizado. Por esta razón, el conocimiento en el uso de estos programas no puede delegarse o limitarse exclusivamente a personal de apoyo, sino que el propio profesional liberal debe asumir su uso de manera activa. En otras palabras, el uso de este tipo de herramientas será el día a día del profesional jurídico, como en su momento lo fue la pluma y el papel, la máquina de escribir y el procesador de textos.

Algunos de los ejemplos de este tipo de *software* de gestión son MN Program, Clio, MyCase, Amberlo, Aranzadi Fusion y Aranzadi One, Lex-On de Lefebvre o Tirant Gestión, solo por citar varias de las muchas soluciones presentes actualmente en el mercado. La tendencia observable en este tipo de herramientas es hacia la integración de los procesos antes descritos y hacia la adquisición de mayores funcionalidades. Otra característica actual es la creciente aplicación de asistencia basada en inteligencia artificial de aprendizaje automático o *machine learning*.[27] Estos programas facilitan a los profesionales del derecho su andadura en solitario al suplir las prestaciones que un gran despacho puede proporcionar en materia de gestión del negocio. Sin embargo, el uso de programas de gestión de la actividad no está pensado solo para el autónomo. La tendencia actual es hacia la adopción de estas herramientas en todo el sector legal, incluido el sector público y de la Administración, dada la potencialidad en la reducción de tiempos y costes y el aumento de la productividad (Aranzadi, 2023).

[27] Esta tendencia es observable actualmente en el mercado, donde es constante el anuncio por parte de los oferentes de este tipo de servicios sobre la integración de inteligencia artificial en sus programas. A modo de ejemplo podemos encontrar este tipo de anuncios en Amberlo (https://www.amberlo.io/es/blog/empresas/inteligencia-artificial-en-el-derecho-usos-practicos/), Aranzadi (https://www.aranzadilaley.es/productos/aranzadi-fusion.html), Clio (AI for Law Firms: A Comprehensive Guide | Clio), Mycase (MyCase IQ: The Responsible Evolution of Legal AI - MyCase), etc.

5. Efectos para la enseñanza

La práctica del derecho y de las profesiones vinculadas a las ciencias jurídicas sigue en constante transformación. Las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, la computación en la nube y la digitalización de procesos, han transformado sensiblemente en las últimas décadas el sector. Aspectos clave como la comunicación, la gestión de la información y la colaboración se han visto profundamente afectados, orientándose hacia la mejora de la eficiencia, la productividad, la flexibilidad y la accesibilidad, cambios por otro lado no exentos de riesgos. Por ejemplo, la gestión algorítmica y la reputación digital generan preocupaciones en cuanto a la imparcialidad y equidad en la prestación de servicios, mientras que la dependencia de plataformas tecnológicas puede aumentar la precariedad laboral.

Por otro lado, es importante entender que la función de estas nuevas tecnologías, y en particular de la inteligencia artificial, es meramente asistencial y no están diseñada para reemplazar a los profesionales, al menos por ahora. Al igual que las tradicionales herramientas de análisis de datos, las nuevas herramientas basadas en inteligencia artificial carecen de la capacidad para comprender verdaderamente los conceptos jurídicos. Su utilidad reside en su capacidad para aportar información rápidamente, identificar patrones en grandes volúmenes de datos y ofrecer sugerencias sobre esta base. Sin embargo, la interpretación y aplicación de esta información siguen dependiendo del conocimiento y la experiencia del profesional jurídico. Por tanto, estas herramientas deben ser vistas como complementos valiosos que potencian la eficiencia y precisión del trabajo legal, pero no como sustitutos del juicio experto y el razonamiento crítico del profesional.

Esto convierte a los asistentes de inteligencia artificial en herramientas de gran valor para todas las profesiones jurídicas (abogacía, judicatura, asesoría, procura, etc.), pero no en sustitutos. Los futuros profesionales (si no ya los actuales) deberán hacer uso de estas herramientas si desean competir de manera eficaz. Para ello será fundamental que los futuros profesionales se familiaricen con el uso de estas tecnologías, especialmente con los sistemas de inteligencia artificial, que se desenvuelvan correctamente en entornos digitales y sean capaces de establecer una comunicación virtual

eficiente. Además, deberán comprender los principios básicos que rigen el funcionamiento de estas tecnologías. Aquellos que sepan aprovechar al máximo estas herramientas, conociendo tanto sus potencialidades como sus limitaciones, podrán añadir un valor significativo a su formación jurídica, incrementando su empleabilidad y productividad.

En este sentido, es importante que las facultades de derecho incluyan el uso de estas herramientas en la formación práctica de los alumnos, para que, al menos, los futuros egresados las conozcan. Por un lado, deben entender qué son y cómo funcionan; por otro, han de saber cómo utilizarlas. Esto no implica que el graduado en Derecho, Criminología o Ciencias Políticas deba ser un experto en programación o informática, sino que adquiera las competencias digitales necesarias para entender cómo funcionan las diferentes tecnologías y herramientas y estar así preparados para competir y desempeñar su labor con calidad.

En relación con esto, la Comisión Europea elaboró un documento titulado *Directrices éticas sobre el uso de inteligencia artificial y los datos en la educación y la formación para los educadores* (2022). Estas directrices están diseñadas para ayudar a los educadores, incluyendo a aquellos del ámbito universitario, a comprender el potencial de las aplicaciones de IA y el uso de datos en la educación, y para concienciar sobre los posibles riesgos. Este documento responde a la necesidad de incorporar sistemas de inteligencia artificial no solo en la enseñanza –mediante la creación de contenidos o asistencia al profesorado–, sino también como herramientas que el alumnado debe conocer y utilizar para desenvolverse en el entorno digital donde desarrollarán su vida adulta y su trayectoria profesional.

De cara a la implementación en la enseñanza de estas tecnologías, existen al menos dos aspectos fundamentales que deben tenerse en cuenta. El primero es garantizar la protección de los derechos fundamentales en el uso e implementación de estas herramientas. El segundo, entender que la función de estas tecnologías es asistencial. Proteger los derechos fundamentales implica necesariamente comprender, aunque sea de forma básica, cómo funcionan estas tecnologías, para identificar los riesgos de sesgos, el uso indebido de datos, violaciones de propiedad intelectual, entre otros. Además, es crucial que la formación de los futuros profesionales no se

dirija a enseñar tareas que la tecnología ya realiza de manera automática. Las máquinas pueden ser mejores en recordar datos, relacionar conceptos semánticos, redactar argumentaciones y calcular plazos, pero solo el profesional puede dar sentido a todo ello.

El conocimiento profundo del derecho, junto a la capacidad de comprensión y de pensamiento crítico, la creatividad, el trabajo en equipo, el liderazgo, la autodisciplina y autogestión, la empatía y las capacidades comunicativas –conocidas todas ellas como *soft skills*–, resulta insustituible. Por tanto, la acción formativa debe realizarse en una triple vía: competencias digitales, razonamiento y conocimientos jurídicos significativos (no meramente memorísticos o procedimentales) y desarrollo de *soft skills*.

Las nuevas tecnologías no sustituirán al profesional jurídico, solo a aquellos profesionales que no sepan utilizarlas. Del mismo modo, las nuevas tecnologías no cerrarán las facultades de Derecho, sino solo aquellas facultades que no garanticen una formación eficaz. Los egresados del futuro se enfrentan a un entorno donde se les van a exigir conocimientos básicos del uso y la comprensión de estas tecnologías, que no sean «analfabetos digitales» en su profesión. Al mismo tiempo competirán con la propia tecnología, por lo que deberán contar con un conocimiento más profundo del derecho. Este conocimiento debe ser significativo y que les permita entender dicha disciplina, no simplemente recordarla, y ser expertos en razonamiento y argumentación jurídica. Las tecnologías actuales, principalmente los sistemas de inteligencia artificial, no enmascaran el desconocimiento del derecho sustantivo. Por último, deberán ofrecer aquello que la máquina no puede ofrecer, habilidades creativas, reflexivas e interpersonales.

Capítulo III

Diagnóstico del éxito formativo y de inserción laboral en la Facultat de Dret

En los anteriores capítulos se ha mostrado cómo los factores tecnológicos están cambiando la forma de ejercer el derecho, de comunicarse entre compañeros, con la Administración y los tribunales, de mostrarse ante el mercado, de elegir la estrategia e incluso cómo se está modificando la estructura tradicional de los despachos, también para Ciencias Políticas y Criminología. A su vez, se ha señalado de qué manera estos factores contribuyen a cambios en la enseñanza del Derecho y en la preparación de los futuros egresados de la Facultat. En línea con este análisis, el presente capítulo expondrá cómo de preparada está la Facultat de Dret para enfrentarse a estos retos a través de la enseñanza. Para ello, se realizará un diagnóstico de calidad formativa de la Facultat en la última década y del nivel de inserción y desempeño profesional de los egresados cuando llegan al mercado laboral.

Para alcanzar este objetivo, en el próximo epígrafe se analizarán las competencias, conocimientos y habilidades que se obtienen cursando Derecho, Ciencias Políticas y Criminología, de acuerdo con los planes de estudio. A su vez, el siguiente epígrafe analizará cuál es el nivel de competencias real alcanzado por los egresados. Esto es, se estudiará si tras la obtención del título los alumnos han alcanzado realmente las competencias, conocimientos y habilidades prometidos en el plan de estudios. A su vez, se comprobará cómo valoran este nivel competencial alcanzado por los egresados los oferentes de empleo. Para ello, se recurrirá al nivel actual de inserción laboral de los grados de Derecho, Ciencias Políticas y Criminología. En este sentido, se pondrá especial énfasis en señalar que el dato relevante de éxito formativo no será la inserción laboral en términos generales, sino la inserción en empleos donde se pongan en juego las competencias adquiridas

durante la titulación. También se indicarán algunas especificidades de las titulaciones de la Facultat de Dret que deberían tenerse en cuenta para calcular en nivel de empleabilidad (obligatoriedad del máster de abogacía profesionalizante o la oposición como forma de salida al mercado de trabajo), siendo críticos con el uso de una fórmula genérica de cálculo que no contemple estas cuestiones.

En definitiva, el análisis realizado en este capítulo permitirá conocer el punto de partida –la situación actual– de la Facultat en materia formativa y de inserción laboral para enfrentarse a los retos futuros.

1. Qué se espera de los grados en Derecho, Ciencias Políticas y Criminología

El nivel básico de la enseñanza superior en esta institución son los actuales títulos de grado[1] y, por tanto, someter a juicio la eficacia de los grados universitarios implica, en primer término, sentar las bases de cuáles son los elementos que integran la finalidad de las enseñanzas. En este punto, pueden dividirse los factores trascendentes en tres: los objetivos formativos, el proceso de enseñanza-aprendizaje y, finalmente, las competencias humanas generales y específicas en las que cristaliza el proceso y los objetivos de la formación.

El objetivo último del proceso de enseñanza-aprendizaje no solo es permitir ingresar a los egresados en el mercado laboral local y global, sino que ejerzan como una ciudadanía libre, crítica y comprometida con sociedades democráticas, para lo que los objetivos de dicho proceso deben contemplar la adquisición de ciertas competencias por parte del estudiantado.[2] Este

[1] El Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) se estructura en cuatro niveles de los cuales la Universidad interviene generalmente en los grados 2, 3 y 4: técnico superior (nivel 1), grado (nivel 2), máster (nivel 3) y doctor (nivel 4).

[2] En virtud de la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2017, relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, las competencias son la «capacidad demostrada para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo

fin universitario queda patente en el RD 822/2021, de 28 de septiembre; el texto reglamentario encargado de regular la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

En este ecosistema educativo, la enseñanza-aprendizaje alude a la combinación entre el rol magistral del docente y el papel activo y autónomo del estudiantado. En este proceso bidireccional y de retroalimentación, el estudiante ha de adquirir una serie de competencias que, en su conjunto, representan conocimientos, actitudes y habilidades académicamente relevantes para la obtención del título universitario. Esto podría ser únicamente una definición, pero tiene evidentes consecuencias en aquello que se espera de los egresados, ya que, como se verá más adelante, los estudiantes han de adquirir actitudes y aptitudes de aprendizaje continuo y de autonomía durante su desempeño profesional. Mientras que las competencias conllevan la práctica efectiva y combinada de conocimientos, habilidades y actitudes, que generalmente se manifiestan en la realización de ejercicios evaluables o no evaluables, los resultados del aprendizaje son las demostraciones de un estudiante de conocer, comprender y practicar después de haber completado un proceso de aprendizaje (Gairín, 2009).[3]

---

profesional y personal». A su vez, los resultados del aprendizaje son «declaraciones respecto de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas, responsabilidad y autonomía». En el citado marco se descomponen los resultados de aprendizaje en cinco dimensiones evaluables: conocimiento y comprensión, puesta en práctica de los conocimientos y la comprensión, emisión de juicios, comunicación y, finalmente, destrezas de aprendizaje (aprender a aprender). Este conjunto de dimensiones debe permitir al estudiantado su «inserción en el mundo laboral y formar parte activa de la sociedad» (ANECA, 2022, p. 6).

[3] La evaluación positiva del proceso dará lugar a un reconocimiento formal de los resultados de aprendizaje como «proceso de concesión, por una autoridad competente, de un estatus oficial a los resultados de aprendizaje adquiridos, con fines de empleo o para seguir estudiando, a través de i) la expedición de cualificaciones (certificados, diplomas o títulos); ii) la validación del aprendizaje no formal e informal; iii) la concesión de equivalencias, créditos o dispensas». La validación del aprendizaje no formal e informal es el «proceso por el que una autoridad competente confirma que una persona ha adquirido los resultados de aprendizaje adquiridos en actividades de aprendizaje no

1.1 *La finalidad de la enseñanza universitaria*

Las empresas y otras organizaciones a las que los egresados universitarios se incorporan o incorporan su trabajo demandan de los titulados una serie de conocimientos, actitudes y habilidades, en términos de desempeño de las funciones y tareas inherentes al puesto de trabajo que, en las últimas dos décadas, han cristalizado en el concepto de competencias. Se trata de un elemento incorporado a los planes de estudios para generar factores de identificación, comparación y evaluación del rendimiento académico y profesional del alumnado y de los egresados universitarios; aunque las competencias vienen siendo empleadas también en otros niveles educativos.

Sin perjuicio del principio de subsidiariedad que afecta a las políticas de educación superior en el contexto del ordenamiento jurídico europeo, los análisis, siquiera superficiales, acerca del sistema de educación universitario requieren prestar atención a las medidas de apoyo y coordinación europeas[4] para el desarrollo del EEES. Las referencias a la UE en esta materia son continuas, debido al protagonismo del Sistema Europeo de Educación Superior (EEES) y a la utilidad del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)[5] en el propio ordenamiento español.

---

formales e informales medidos respecto a un nivel pertinente; consta de cuatro fases distintas: la identificación, mediante el diálogo, de la experiencia concreta de una persona; la documentación (para hacer visible la experiencia de la persona); una evaluación formal de dicha experiencia, y la certificación de los resultados de la evaluación, que puede conducir a una cualificación completa o parcial».

[4] En palabras de la ficha técnica de educación superior del Parlamento Europeo, y en coherencia con lo dispuesto en el artículo 165 del TFUE, «los objetivos principales de la acción de la Unión en el ámbito de la educación superior incluyen fomentar la movilidad de los estudiantes y los docentes, favorecer el reconocimiento mutuo de diplomas y períodos de estudio y promover la cooperación entre instituciones de educación superior».

[5] Creado en el marco del conjunto de herramientas Europass. Europass articula un conjunto de herramientas digitales orientadas a gestionar las competencias y planificar el aprendizaje y la carrera profesional en Europa. Este dispositivo permite recoger capacidades, cualificaciones y experiencias de las personas a modo de red socioprofesional.

Para los niveles de grado, el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)[6] señala un *objetivo formativo* amplio consistente en «la formación básica y generalista de la y del estudiante en determinadas disciplinas del saber científico, tecnológico, humanístico y artístico, a través de la transmisión ordenada de conocimientos, habilidades y competencias que son propias de tales disciplinas, y que la/lo prepara para el desarrollo de actividades de carácter profesional y garantiza su formación integral como ciudadanas y ciudadanos».[7]

A cada uno de los niveles formativos le corresponden unos *descriptores* que reflejan el desarrollo mayor o menor de esos conocimientos, capacidades y responsabilidades. Es decir, a medida que aumenta el nivel el alumno dispone de un grado más elevado de ellos (Comisión Europea, 2019). Para el nivel de grado de estos descriptores, a pesar de lo señalado en su objetivo formativo, queda patente la obtención «de una formación general, en una o

[6] Regulado por el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, el objetivo formativo general se señala en el art. 1.2.

[7] Sentado este objetivo, se definen los descriptores de los «resultados de aprendizaje» del nivel de grado universitario del siguiente modo: Haber adquirido conocimientos avanzados y demostrado una comprensión de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en su campo de estudio con una profundidad que llegue hasta la vanguardia del conocimiento; Poder, mediante argumentos o procedimientos elaborados y sustentados por ellos mismos, aplicar sus conocimientos, la comprensión de estos y sus capacidades de resolución de problemas en ámbitos laborales complejos o profesionales y especializados que requieren el uso de ideas creativas e innovadoras; Tener la capacidad de recopilar e interpretar datos e informaciones sobre las que fundamentar sus conclusiones incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, la reflexión sobre asuntos de índole social, científica o ética en el ámbito de su campo de estudio; Ser capaces de desenvolverse en situaciones complejas o que requieran el desarrollo de nuevas soluciones tanto en el ámbito académico como laboral o profesional dentro de su campo de estudio; Saber comunicar a todo tipo de audiencias (especializadas o no) de manera clara y precisa, conocimientos, metodologías, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de su campo de estudio; Ser capaces de identificar sus propias necesidades formativas en su campo de estudio y entorno laboral o profesional y de organizar su propio aprendizaje con un alto grado de autonomía en todo tipo de contextos (estructurados o no)».

varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional»,[8] algo similar a lo que realiza el MEC.[9]

Ahora bien, a colación del alineamiento de los planes de estudios con una suerte de *conocimientos y habilidades de trascendencia social*, la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia sitúa entre sus doce acciones prioritarias un Pacto por las Capacidades en todos los países de la UE, con el fin de mejorar el aprendizaje y desbloquear inversiones públicas y privadas o incluir capacidades para la vida, más allá de la utilidad para el mercado laboral (Comisión Europea, 2020). No es más que un reflejo de aquello que queda patente en normativa

[8] Los descriptores quedan establecidos en el art. 6 RD por el que se regula el MECES. Los descriptores para tal objetivo son: *a*) haber adquirido conocimientos avanzados y demostrado una comprensión de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en su campo de estudio con una profundidad que llegue hasta la vanguardia del conocimiento; *b*) poder, mediante argumentos o procedimientos elaborados y sustentados por ellos mismos, aplicar sus conocimientos, la comprensión de estos y sus capacidades de resolución de problemas en ámbitos laborales complejos o profesionales y especializados que requieren el uso de ideas creativas e innovadoras; *c*) tener la capacidad de recopilar e interpretar datos e informaciones sobre las que fundamentar sus conclusiones incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, la reflexión sobre asuntos de índole social, científica o ética en el ámbito de su campo de estudio; *d*) ser capaces de desenvolverse en situaciones complejas o que requieran el desarrollo de nuevas soluciones tanto en el ámbito académico como laboral o profesional dentro de su campo de estudio; *e*) saber comunicar a todo tipo de audiencias (especializadas o no) de manera clara y precisa, conocimientos, metodologías, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de su campo de estudio; *f*) ser capaces de identificar sus propias necesidades formativas en su campo de estudio y entorno laboral o profesional y de organizar su propio aprendizaje con un alto grado de autonomía en todo tipo de contextos (estructurados o no).

[9] En el MEC los descriptores son: *a*) Conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiere una comprensión crítica de teorías y principios; *b*) Capacidades avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio; *c*) Gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo responsabilidades en la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio imprevisibles. Se da una asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos.

interna como la contenida en el RD 822/2021, en el que se menciona una serie de valores y objetivos que deben incorporarse de forma transversal en las competencias asociadas a cada asignatura del plan de estudios y que se relacionan con aspectos sociales y medioambientales:

> a) el respeto a los derechos humanos y derechos fundamentales; los valores democráticos [...]; b) el respeto a la igualdad de género [...], y al principio de igualdad de trato y no discriminación [...]; c) el respeto a los principios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas [...]. d) el tratamiento de la sostenibilidad y del cambio climático, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética.

En síntesis, los planes de estudios, en su desarrollo concreto, han de prever los objetivos formativos, las competencias que se deben ejercer y la evaluación del aprendizaje del estudiantado atendiendo a lo ya señalado en la LOSU y el RD 822/2021.

Para la evaluación concreta de las competencias por parte del profesorado se han realizado distintas propuestas. El ejemplo de la certificación Europsy (Lunt y Peiró, 2014)[10] para profesionales de la psicología, a partir del análisis de Morán-Barrios, señala que el supervisor (para el caso que ocupa a este trabajo, el profesor) debe señalar, en primer término, el número y tipo de actividades para que se adquiera y se demuestre la competencia. A continuación, el supervisor ha de registrar, empleando una escala verbal y descriptiva no peyorativa, el desarrollo de la competencia (y, por tanto, no numérica). Efectivamente, la siguiente tabla propuesta por Morán-Barrios, que guarda similitudes importantes con la sugerencia de Alles (2009, p. 73), representa un ejemplo de sencillo registro por parte de la persona

[10] Europsy (European Certificate in Psychology) es un conjunto de certificados que emite la European Federation of Psychologist Association para certificar que la persona solicitante (titulado en Psicología) es competente en el ámbito profesional, pues cumple con los requisitos de titulación y ha adquirido las competencias profesionales necesarias. No se trata de un certificado obligatorio para poder ejercer la profesión, sino complementario y temporal. En España, la concesión del Europsy corresponde al Consejo General de la Psicología de España.

competente para su evaluación del grado de consecución de esta. A cada competencia, con su definición precisa, se le asignan cuatro posibles grados de desarrollo por parte del estudiante. El grado mínimo no representa la ausencia de competencia, sino su adquisición mínima y, además, tal y como se ha señalado, no incluye términos peyorativos.

Título de la competencia	*Descripción o definición precisa de la competencia*		
1.er grado (mínimo)	*2.º grado*	*3.er grado*	*4.º grado (máximo)*
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas, pero la competencia está insuficientemente desarrollada.	Se constata la competencia para desempeñar tareas, pero su desempeño requiere guía y supervisión.	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

En definitiva, la normativa de educación superior universitaria hace hincapié en el desarrollo de capacidades humanas para garantizar objetivos sociales y profesionales, aunque con un acento importante en la inserción y el desempeño profesional.

1.2 *Qué aprender a hacer y para qué: competencias*

La utilización de las competencias como elementos o parámetros que manifiestan o evidencian el resultado de la formación y el aprendizaje de los egresados requiere la definición y clasificación del tipo de competencias para cada una de las titulaciones y para las profesiones y puestos de trabajo. Aunque la aproximación conceptual y taxonómica a las competencias se ha abordado desde disciplinas como la psicología o la dirección de empresas,[11] lo cierto es que se han elaborado propuestas más específicas

[11] Una de las propuestas generalistas más extendidas en cuanto a la descripción de competencias, sin perjuicio de los desarrollos prácticos específicos en el campo de la Universidad, la proporcionó la escritora y contable Martha Alles en su obra *Gestión*

aplicadas a las titulaciones y las profesiones desde instancias relacionadas con la educación superior.[12]

En el plano europeo, uno de los instrumentos más destacados es la ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), un diccionario y clasificador de habilidades, competencias y ocupaciones relevantes para el mercado laboral y la educación y formación de la UE. La clasificación ESCO recoge 2.942 ocupaciones y, respecto de ellas, elabora un mapa de 13.485 habilidades. El número 26 de las ocupaciones (apartado 2.6) lo integran las profesiones en derecho, en ciencias sociales y culturales.

Comenzando por el ámbito estrictamente jurídico, debe dirigirse la atención al 2.6.1. para encontrar a los profesionales del derecho[13] que, a su vez, se dividen entre abogados (2611), jueces (2612) y profesionales en

por competencias. El diccionario (2002), que recoge las competencias fundamentales o más utilizadas por las empresas (Alles, 2009). En cada contexto específico actúan unas competencias que, a su vez, se clasificarían en *competencias cardinales* y *competencias específicas*. Las primeras son predicables o aplicables a los miembros de una organización, mientras que las específicas dependen de las áreas o responsabilidades concretas. En la obra específica de Martha Alles (2009) se propone como ejemplo un grupo de veinte competencias cardinales, como: adaptabilidad a los cambios del entorno, compromiso, compromiso con la calidad del trabajo, compromiso con la rentabilidad, conciencia organizacional, ética, flexibilidad y adaptación, fortaleza, iniciativa, innovación y creatividad, integridad, justicia, perseverancia, prudencia, respeto, responsabilidad personal, responsabilidad social, sencillez y temple.

[12] En este trabajo recurrimos a las propuestas conceptuales y clasificatorias competenciales de diversas instituciones y planes de estudio, sin que ello implique aceptar que encajen en el concepto teórico de competencia ya aludido.

[13] La literalidad de la definición propuesta por ESCO es la que sigue: «Los profesionales del derecho realizan investigaciones sobre problemas legales, asesoran a sus clientes sobre los aspectos legales de los problemas, defienden casos o llevan a cabo procesamientos en los tribunales de justicia, presiden procedimientos judiciales en los tribunales de justicia y redactan leyes y reglamentos. Las tareas realizadas generalmente incluyen: brindar asesoramiento legal a los clientes, realizar negocios legales en nombre de los clientes y llevar a cabo litigios cuando sea necesario, o presidir procedimientos judiciales y pronunciar sentencias en los tribunales. Se puede incluir la supervisión de otros trabajadores». En este epígrafe la ESCO incluye abogado de empresa y fiscal.

derecho no clasificados bajo otros epígrafes (2619).[14] Pues bien, para la ESCO, las *competencias esenciales* de una persona que se dedique a la abogacía deben ser las siguientes: «examinar pruebas jurídicas, interpretación de la ley, mantener la confidencialidad, negociar en asuntos jurídicos, negociar honorarios, presentar argumentos de forma persuasiva, presentar los argumentos jurídicos, proteger los intereses del cliente, recopilar documentación judicial, representar a los clientes ante los tribunales y responder a consultas». Más ávida es la ESCO por lo que se refiere a las *competencias optativas*, pues cita 32 posibles, entre las que pueden citarse: aplicar capacidades de comunicación técnica, aplicar la gestión de conflictos, asesorar sobre decisiones jurídicas, asesorar sobre servicios jurídicos, cumplir la normativa legal, etc. Además de las competencias mencionadas, la ESCO relaciona una serie de *conocimientos esenciales* (derecho privado, gestión de causas judiciales y procedimientos judiciales) y *optativos* que, de nuevo, se integran por una letanía de sesenta ítems. Como puede apreciarse, el listado de competencias está estrechamente vinculado al desempeño profesional de los egresados y, en menor medida, a la utilidad extraprofesional, social y relacional.

Los criminólogos[15] también se hacen un hueco en la clasificación de ocupaciones de la ESCO. Contrasta considerablemente la mención a las competencias esenciales de esta profesión en relación con las señaladas para la abogacía. En esta ocasión se mencionan más de treinta *competencias esenciales*[16] que deben poseer las personas criminólogas y diecisiete

[14] En este epígrafe se incluyen las siguientes profesiones: asesor jurídico, coordinador del jurado, defensor del pueblo, especialista en defensa de los DD. HH., gestor de contratos, juez de instrucción, mediador, notario, observador electoral, redactor de legislación y responsable de la protección de datos.

[15] Define a los criminólogos como las personas que estudian aspectos relacionados con los seres humanos, como los sociales y psicológicos, que podrían llevarlos a cometer actos delictivos. Observan y analizan diferentes factores, que van desde las condiciones de comportamiento hasta el entorno social y el medio ambiente de los sospechosos para asesorar a las organizaciones sobre la prevención de la delincuencia.

[16] Hablar diferentes idiomas, interactuar de manera profesional en entornos de investigación y profesionales, analizar actos criminales, aplicar conocimientos sobre el comportamiento humano, aplicar la ética de investigación y los principios de integridad

optativas.[17] Por lo que se refiere al perfil profesional del politólogo,[18] la ESCO sitúa como *competencias esenciales* las competencias que ya se han catalogado como optativas para las personas tituladas en Criminología, por lo que cabe remitirse a ellas. En cuanto a las *competencias optativas*, sí marcan un perfil propio de las ciencias políticas, pues hace mención, entre otras, al asesoramiento sobre relaciones públicas, el asesoramiento sobre actos legislativos, la utilización de metodologías de investigación o el mantenimiento de buenas relaciones con los organismos gubernamentales.

Podría decirse que documentos de gran importancia clasificatoria como la ESCO no contemplan las competencias sociales y relacionales como esenciales para profesiones como la de abogado y fiscal. Y ello a pesar de que esta clasificación reconoce que el 67,44 % de las competencias, entre esenciales y optativas, versan sobre comunicación, colaboración y creatividad. En mejor

---

científica a las actividades de investigación, aplicar métodos científicos, aplicar métodos de análisis estadísticos, comunicar hallazgos científicos, crear una red profesional con científicos, demostrar conocimientos especializados sobre una disciplina, desarrollar *software* de fuente abierta, difundir resultados, escribir publicaciones científicas, evaluar actividades de investigación, examinar pruebas jurídicas, gestionar conocimientos para repercutir en las políticas, gestionar datos de investigación, gestionar proyectos, integrar la dimensión de género en la investigación, pensar de manera abstracta, preparar a las personas, llevar a cabo investigaciones multidisciplinarias, publicar investigaciones académicas, realizar evaluaciones de medicina legal, sintetizar información, utilizar técnicas de tratamiento de datos, redactar artículos científicos.

[17] Aplicar estrategias de enseñanza, aplicar un aprendizaje mixto, asesorar sobre decisiones jurídicas, colaborar en investigaciones policiales, crear perfiles criminólogos, desarrollar conceptos de seguridad, enseñar en contextos académicos y profesionales, documentar revistas, documentar pruebas, gestionar bases de datos, presentar pruebas, vigilar las medidas de seguridad, redactar propuestas de investigación, observar el comportamiento humano, examinar escenas de crímenes, entrevistar a personas y presentar pruebas.

[18] Los politólogos estudian el comportamiento, la actividad y los sistemas políticos, incluidos los elementos que entran en él. Su estudio sobre el terreno va desde los orígenes y la evolución de los diversos sistemas políticos a asuntos de actualidad como los procesos de toma de decisiones, el comportamiento político, las tendencias políticas, la sociedad y las perspectivas de poder. Asesoran a los Gobiernos y a las organizaciones institucionales sobre cuestiones de gobernanza.

posición se sitúan estas competencias para con la criminología y las ciencias políticas, pero tampoco se hacen constar competencias directamente imbuidas por la psicología organizacional o la psicología social, entre otras.

1.3 *Las competencias en el sistema universitario español*

Desde la ANECA se emitieron, al comienzo de la puesta en funcionamiento del plan Bolonia, diversos libros blancos en relación con titulaciones de grado, o un conjunto de ellas ordenadas temáticamente, que surgen de las convocatorias de principios del siglo XXI para el diseño de los títulos y los planes de estudios. El primer Libro Blanco de la titulación del grado en Derecho empleaba una clasificación en la que se encuentran las competencias transversales (instrumentales,[19] interpersonales[20] y sistémicas)[21] y las competencias específicas (académicas,[22] disciplinares[23] y profesionales).[24] Estas comentencias corresponden a las señaladas por el Libro Blanco de ANECA; sin embargo, desde una perspectiva técnica podrían merecer alguna objeción dado que, como ahora se verá, algunas son definidas como

[19] Miden las capacidades y los niveles formativos de las personas egresadas: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, comunicación oral y escrita en lengua nativa, conocimiento de una lengua extranjera, conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio, capacidad de gestión de la información, resolución de problemas y capacidad de decisión.

[20] Habilidades de relaciones sociales: trabajo en equipo, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar, trabajo en un contexto internacional, habilidades en las relaciones interpersonales, reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad, razonamiento crítico y compromiso ético.

[21] Habilidades que incluyen las instrumentales y las interpersonales y, además, implican la totalidad de las titulaciones: aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, conocimientos de otras culturas y costumbres, iniciativa y espíritu emprendedor, motivación por la calidad y sensibilidad hacia temas de la realidad social, económica y medioambiental.

[22] Conocimientos teóricos del sector profesional en cuestión.

[23] Concomimientos prácticos del sector profesional en cuestión.

[24] Alude al saber hacer general combinando técnicas, habilidades y destrezas específicas de la profesión.

la adquisición de conocimientos, cuando una competencia debe estar compuesta por la integración de conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para realizar un desempeño competente en un determinado contexto. Las diecisiete competencias específicas son las siguientes:

1. Tomar conciencia de la importancia del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
2. Conseguir la percepción del carácter unitario del ordenamiento jurídico y de la necesaria visión interdisciplinaria de los problemas jurídicos.
3. Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico.
4. Capacidad para el manejo de fuentes jurídicas (legales, jurisprudenciales y doctrinales).
5. Desarrollo de la oratoria jurídica. Capacidad de expresarse apropiadamente ante un auditorio.
6. Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos.
7. Capacidad de redactar escritos jurídicos.
8. Dominio de las técnicas informáticas en la obtención de la información jurídica (bases de datos de legislación, jurisprudencia, bibliografía).
9. Capacidad para utilizar la red informática (internet) en la obtención de información y en la comunicación de datos.
10. Adquisición de una conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico y desarrollo de la dialéctica jurídica.
11. Adquisición de valores y principios éticos.
12. Desarrollo de la capacidad de trabajar en equipo.
13. Capacidad de negociación y conciliación.
14. Conocimientos básicos de argumentación jurídica.
15. Capacidad de creación y estructuración normativa.
16. Comprensión y conocimiento de las principales instituciones públicas y privadas en su génesis y en su conjunto.
17. Comprensión de las distintas formas de creación del derecho en su evolución histórica y en su realidad actual.

De las competencias transversales y específicas propuestas se deriva una comprensión holística de las esferas relacional, profesional, social y política que incumbe a la formación universitaria. Sin perjuicio de esta aproximación conceptual y taxonómica del Libro Blanco de la ANECA, las competencias en el ámbito específico de cada titulación corresponde establecerlas, particularmente, a las universidades. Las universidades recogen en sus solicitudes de acreditación de titulación remitidas a la ANECA (y a la AVAP en el caso valenciano), en las que desarrollan y justifican los planes de estudios, el conjunto de competencias y los resultados del aprendizaje, junto a otros aspectos nucleares como las metodologías docentes o los mecanismos de evaluación.[25]

Los grados de la Facultat de Dret de la Universitat de València reconocen una serie de competencias *básicas*, *generales* y *específicas* respecto de cada grado que se imparte en su seno. En el caso concreto de la Facultat, la construcción de las competencias contrasta significativamente con la clasificación de la ESCO, ya citada, por dos motivos. El primero de ellos radica en que la UV diferencia competencias básicas, generales[26] y específicas, y el segundo en que las competencias básicas se identifican, casi por

[25] Las universidades tienen la obligación de velar por la calidad de toda su oferta académica (oficial y propia, incluyéndose en esta la formación permanente) a través de los Sistemas de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC). Estos sistemas exigen la recopilación continua de información sobre los resultados de aprendizaje, el análisis de dichos resultados y, en consonancia con todo ello, la toma de decisiones (ANECA, 2022). Asimismo, estos procesos deben ser certificados por las agencias de acreditación de títulos como la AVAP y la ANECA. En el caso de la ANECA, se lleva a término conforme a los criterios de la Red Europea para la Garantía de la Calidad de la Educación Superior (ENQA), a través del programa VERIFICA mediante el que evalúa las propuestas de los planes de estudio de títulos diseñados en consonancia con el EEES y, mediante el programa ACREDITA para evaluar cíclicamente con dos objetivos básicos: comprobar si el título se está llevando a cabo de acuerdo con los objetivos establecidos inicialmente y si sus resultados son adecuados y contribuyen a la formación de los estudiantes.

[26] En el caso de la Facultat de Dret de la UVEG, las competencias generales fueron incorporadas cinco años después de la entrada en vigor del grado, conforme consta en los informes de la ANECA y la AVAP.

entero, con aquello que la normativa reglamentaria denomina *resultados del aprendizaje*.[27]

A pesar de lo que se advertía con anterioridad, en relación con la transversalidad de los valores inherentes a los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental, no se aprecia referencia alguna a estas cuestiones o a las competencias sociorrelacionales en el conjunto de competencias básicas de las distintas titulaciones de la facultad en cuestión. Ya en el siguiente nivel competencial –en las competencias generales–, en el caso del grado en Criminología se recoge un ítem para con los derechos humanos y el principio de igualdad,[28] mientras que en el grado en Derecho se dan diversas referencias fragmentadas en varios ítems.[29] A la vista de ello, se está ante una carencia en cuanto a la formulación (o si se quiere redacción) de las competencias que, en cierto modo, tal y como se percibe en los estudios

[27] Ello se deriva de la literalidad de las cinco competencias básicas de las titulaciones de Derecho, Ciencias Políticas y de la Administración y Criminología: «CB1 que els estudiants hagen demostrat posseir i comprendre coneixements en una àrea d'estudi que parteix de la base de l'educació secundària general, i se sol trobar a un nivell que, si bé descansa en llibres de text avançats, inclou també alguns aspectes que impliquen coneixements procedents de l'avantguarda del seu camp d'estudi; CB2, que els estudiants sàpien aplicar els seus coneixements al seu treball o vocació d'una forma professional i posseïsquen les competències que solen demostrar-se per mitjà de l'elaboració i defensa d'arguments i la resolució de problemes dins de la seua àrea d'estudi; CB3, que els estudiants tinguen la capacitat d'arreplegar i interpretar dades rellevants (normalment dins de la seua àrea d'estudi) per emetre judicis que incloguen una reflexió sobre temes rellevants d'índole social, científica o ética; CB4, que els estudiants puguen transmetre informació, idees, problemes i solucions a un públic tant especialitzat com no especialitzat; CB5, que els estudiants hagen desenvolupat aquelles habilitats d'aprenentatge necessàries per a emprendre estudis posteriors amb un alt grau d'autonomia».

[28] Véase la competencia general octava: «Tener una conciencia crítica frente a la realidad social y los problemas sociales respetando los principios de igualdad, derechos humanos, paz, accesibilidad universal, solidaridad y protección medioambiental, todo ello desde una perspectiva de género».

[29] A saber: la número 11, sobre la capacidad para reconocer y valorar la diversidad y la multiculturalidad; y la número 21, sobre la capacidad para adoptar una actitud sensible hacia temas de la realidad social, económica y medioambiental.

empíricos realizados sobre las adquiridas por los egresados, tiene un reflejo en los déficits competenciales reales.

Dejando a un lado el asunto de la transversalidad de los valores sociales, las competencias generales no surgen todas ellas de un catálogo que pueda ser atribuido a distintos grados. Tan solo en el grado en Derecho se da una formulación que podría ser trasladable a otras titulaciones de ciencias sociales. Las competencias generales de la criminología, por ejemplo, mencionan «ser capaz de apreciar la complejidad y diversidad del fenómeno criminal» o «saber elaborar un informe criminológico». En el caso del grado en Ciencias Políticas se alude, entre otras, a la «Capacidad para relacionar y estructurar información proveniente de diversas fuentes y de integrar ideas y conocimientos de relevancia en las Ciencias Políticas y de la Administración Pública». De este modo, se aprecia una inconsistencia o incoherencia en la redacción de competencias generales de los distintos grados que se muestran específicas en el caso de Ciencias Políticas y Criminología, mientras que se da una correcta selección en el grado en Derecho.[30]

[30] «CG1: Capacitat per buscar, localitzar, analitzar i seleccionar correctament les distintes fonts d'informació jurídica; CG2: Capacitat d'anàlisi i de síntesi en la comprensió dels textos legals, jurisprudència i doctrina; CG3: Capacitat per adquirir els coneixements necessaris per sortir-se'n en la societat del coneixement i ser capaç d'utilitzar les TIC adequadament per poder avaluar, utilitzar i comunicar la informació jurídica.; CG4: Capacitat d'organització i de planificació en l'estudi i en la recerca; CG5: Capacitat per comunicar correctament de forma oral i escrita; CG6: Capacitat per resoldre problemes en un context de conflicto; CG7: Capacitat per prendre decisions amb arguments jurídics; CG8: Capacitat per treballar en equip de manera coordinada; CG9: Capacitat per treballar en equip de caràcter interdisciplinari en l'àmbit jurídic; CG10: Capacitat per treballar en un context internacional; CG11: Capacitat per reconèixer i valorar la diversitat i la multiculturalitat; CG12: Capacitat per desenvolupar un raonament crític; CG13: Capacitat per adquirir un compromís ètic davant els problemes socials; CG14: Capacitat per desenvolupar un aprenentatge autònom; CG15: Capacitat per adaptar-se a noves situacions; CG16: Capacitat per crear i generar idees; CG17: Capacitat per liderar equips de treball; CG18: Capacitat per conèixer i comprendre altres cultures i costums; CG19: Capacitat per prendre iniciatives i tenir un esperit emprenedor; CG20: Capacitat per motivar-se per la qualitat i la innovación;

Como títulos oficiales en vigor, es evidente que los grados en Derecho, Ciencias Políticas y de la Administración y Criminología han obtenido el informe favorable de la Comisión de evaluación de la ANECA desde 2009 y de sus respectivas modificaciones. Sobre la formulación de las competencias en los planes de estudios, es posible advertir ciertos apuntes respecto del grado en Derecho y del grado en Criminología que derivan de los informes de la AVAP.

En lo que respecta al grado en Derecho, la evaluación de la solicitud de verificación del título oficial otorga una gran importancia a las competencias. El informe de verificación inicial recogía recomendaciones tales como «que el planteamiento de las competencias sea más operativo para un adecuado control de las actividades formativas de manera que sirva para una eficaz gestión del título que asegure la adquisición de competencias, sintetizando el presentado basado en el libro blanco». Además, la comisión evaluadora considera que el sistema de evaluación queda inconcreto y sugiere que se revise y mejore para «que se corresponda siempre con las competencias especificadas en cada módulo o materia, sus contenidos y actividades formativas, y para que garantice la efectiva comprobación de la adquisición de competencias. La adopción de un sistema homogéneo debe justificar la correspondencia de éste con las competencias, contenidos y actividades formativas». La modificación del Plan en 2014, junto a otras acciones en el contexto de las guías docentes, por parte de la Facultat de Dret, recogió al menos una parte de estas sugerencias, al incorporar competencias generales a las competencias básicas. Desde entonces se han desarrollado mejoras notables que llevan a la AVAP, en su informe de 2022, a considerar, por ejemplo, que «La titulación ha adoptado medidas para mejorar la adecuación del desarrollo de las competencias no desde el punto de vista de la revisión del modo como se imparte la docencia, sino mediante el desarrollo de nuevas actividades instrumentales como la clínica, el *legal tech*, la formación en técnicas informaciones, Pensat i Dret, etc.». Esta transcripción no se realiza en vano, ya que es de gran importancia para comprender cómo

CG21: Capacitat per adoptar una actitud sensible per temes de la realitat social, econòmica i mediambiental».

la Facultat afronta o puede afrontar los desafíos formativos. Sobre algunos elementos, como la clínica jurídica o el *legal tech*, se volverá más adelante.

Por lo que toca al último informe de renovación de acreditación de la titulación de Criminología (2022),[31] cabe destacar que la AVAP señaló que se habían corregido las deficiencias advertidas en el informe de 2016 y han mejorado tanto los indicadores de satisfacción y rendimiento por parte del estudiantado (aunque con importantes necesidades de mejora en la empleabilidad y el ajuste) como aspectos relacionados con la organización y el desarrollo de los planes de estudio en lo tocante al perfil de los egresados.

En fin, llevar a cabo un análisis del papel formativo de las universidades y de los desafíos que se erigen en relación con la evolución de las profesiones implica prestar atención a la determinación, formulación y enseñanza de competencias, ya que son los elementos estructurales del sistema educativo que entroncan con los conocimientos, las actitudes y las habilidades que se requieren para desempeñar las diversas profesiones.

2. El éxito formativo y de empleabilidad de la Facultat de Dret

Realizar un diagnóstico del alcance del cumplimiento de los objetivos de la Facultat de Dret en materia formativa tiene una doble vertiente. De un lado, se debe comprobar el nivel competencial, de conocimientos y habilidades alcanzado por el estudiantado titulado respecto de los objetivos marcados en los planes de estudios. La segunda vertiente consiste en comprobar cómo el mercadeo laboral valora al estudiantado mediante sus niveles de inserción.[32] En este capítulo se usarán ambas perspectivas para el análisis.

[31] Informe definitivo de renovación de la acreditación del título de grado en Criminología de la Universitat de València (2022).

[32] Los análisis sobre la efectividad de los estudios universitarios toman en consideración, en mayor medida, el grado de inserción profesional y del buen desempeño de una profesión de los egresados que terminan sus estudios y se adentran en el mercado de trabajo. Con independencia de esta realidad, cabe señalar que la finalidad de los estudios de grado no se limita a la inserción profesional o empleabilidad de los egresados y su

Así, una vez expuestas, en el epígrafe anterior, las misiones de los estudios de grado y de los resultados formativos que se esperan del estudiantado, pueden ir introduciéndose los avatares que la realidad ha ido presentando tanto por lo que hace a las competencias adquiridas por los egresados como por la situación profesional en la que desembocan los titulados en Derecho, Ciencias Políticas y Criminología. A ello se dedican los subsiguientes puntos: 2.1.1. (puntos débiles en el resultado formativo) y 2.1.2. (puntos débiles en situación profesional), desde una perspectiva general española, sin centrar el foco, todavía, en la situación concreta de los egresados de la UV; a ello se dedicará el punto 2.2.

2.1 *Nivel de adquisición efectiva de las competencias y posibles mejoras*

La misión formativa profesional y extraprofesional de las universidades queda patente, además de en la normativa ya referenciada, en los documentos de *soft law* que dieron lugar a la configuración de cada una de las titulaciones. Una de las referencias clave, desde el punto de vista documental, la constituye el conjunto de libros blancos[33] sobre las titulaciones de los grados en Derecho, Ciencias Políticas y Criminología,[34] así como aquellos otros

buen desempeño en los puestos de trabajo o profesiones que puedan realizar. Ya se ha advertido de que, adicionalmente a este objetivo, la formación en habilidades, principios y valores sociales integra el seno de los estudios superiores. En consecuencia, ambas dimensiones de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sobre todo de grado, deberían tenerse en cuenta para analizar el «éxito» formativo. Adicionalmente, el nivel de inserción laboral depende de muchos más factores fuera del alcance de la Facultat, como puedan ser la situación económica del país en un momento dado, el tejido productivo de la zona, las posibilidades de movilidad de los estudiantes, etc.

[33] En un sentido general, los libros blancos son documentos elaborados o publicados por entidades, organizaciones o autoridades con el fin de informar o formar a la sociedad, organizaciones u órganos y de estimular una reflexión o debate.

[34] Los libros blancos publicados por la ANECA se realizan por grupos y redes de profesionales de universidades españolas y tienen como objeto estudiar, teórica y prácticamente, el diseño del título de grado recogiendo los aspectos que los autores

libros blancos que han ido (re)evaluando el resultado formativo de dichas titulaciones. En relación con las titulaciones en Derecho, el informe referenciado por la ANECA en el Libro Blanco sobre las titulaciones en Derecho, *Higher Education and Graduate Employment in Europe. European Graduate Survey*, concluye en términos generales que los graduados españoles carecen de una adecuada formación práctica, conocimientos instrumentales, habilidades de expresión oral y escrita y destrezas relacionales en aspectos como la coordinación, organización, negociación o participación.

En los estudios presentados en el Libro Blanco destacan, sobre todo, las opiniones del alumnado, que considera que las titulaciones carecen de la experiencia práctica para el desempeño de tareas y funciones inherentes a las profesiones jurídicas. Ahora bien, aunque son estudios previos a la implementación generalizada de los grados –que disponen de una configuración más práctica de los planes de estudios que las titulaciones precedentes– no es menos cierto que se mantienen en la actualidad inquietudes similares.

La carencia de mayor practicidad y de formación en habilidades sociales o relacionales se sitúa en un plano principal en cualquier análisis sobre competencias y mercado de trabajo. A pesar de esta aserción, los estudios sobre la inserción profesional y las competencias que reclaman los empleadores públicos y privados no siempre se tratan de forma conjunta, por lo que, para aproximarse a un análisis global, es necesario realizar un cruce de datos de instituciones de diversa naturaleza.

El Libro Blanco para el diseño de las titulaciones universitarias en el marco de la economía digital, editado por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo en 2015, comprendió hace una década que las formaciones universitarias que mantenían cercanía con la economía digital registraban menores dificultades para la inserción laboral «que otras menos actualizadas con esa demanda por parte del mercado, como podría ser el Derecho». En la actualidad, estos prejuicios acerca de las titulaciones jurídicas han decaído por fuerza de la realidad educativa, profesional, laboral y económica.

---

entienden como fundamentales. Para ello se toman en consideración los estudios afines en Europa, las características de la titulación según el Espacio Europeo de Educación Superior, los estudios sobre inserción laboral de los egresados o el mapeo de los perfiles competenciales de estos mismos.

Y es que las tendencias digitales innovadoras han permeado en todas las profesiones vinculadas a las titulaciones universitarias.

Los aspectos relacionados con la digitalización y la IA han influido en todos los estudios sobre la situación actual y futura de las profesiones y de la labor formativa de las universidades, pero no se trata del único elemento –ni necesariamente el más trascendente– de cuantos explican los retos de la educación superior. En este sentido, el Legal Management Forum consideró en 2018 que, además de los desafíos tecnológicos y digitales, las organizaciones y la sociedad exigen, en primer lugar, no una elevada especialización concreta, sino un abanico de conocimientos que no comienzan y acaban en la rama del conocimiento[35] en la que se insertan las titulaciones de base de un puesto de trabajo o responsabilidad. Dicho de otro modo, se pone el acento en las habilidades multidisciplinares y no tanto en la acumulación de datos e información.

A modo de ejemplo, el grado en Derecho o en Ciencias Políticas y de la Administración pertenecen a la rama de las Ciencias Sociales y, en cierto modo, es patente que ambos grados tienen contenidos de disciplinas sociales como la historia, la sociología, la filosofía o la economía, todas ellas orientadas al estudio de la disciplina jurídica o politológica. Ahora bien, aquello que se vindica desde ágoras especializadas, como el Legal Management Forum, es un nivel más elevado de comunicación entre materias de ramas del conocimiento como la psicología, las ingenierías, la medicina, etc., que permita contextualizar y potenciar el aprendizaje específico y, al mismo tiempo, crear sinergias con trabajadores especializados en otras disciplinas y ramas del conocimiento.

Junto a las habilidades tecnológicas digitales y la formación interdisciplinar, las empresas requieren de elementos personales y profesionales que pongan en valor capacidades o habilidades entendidas como una suerte de «saber hacer» y que se constituyen en competencias relacionales generales: comunicativas, cooperativas, competitivas, adaptativas, etc.

[35] El INE define las ramas de conocimiento como aquellas «áreas que agrupan los estudios oficiales: ciencias sociales y jurídicas, técnicas, humanidades, ciencias experimentales y ciencias de la salud».

Los perfiles multidisciplinares ya no se centran únicamente en la formación técnica tradicional de un profesional del Derecho. Ahora, con la evolución que están experimentando los diversos sectores jurídicos, las habilidades personales transversales también se tienen en cuenta. Las empresas de índole jurídica, tales como despachos de abogados, asesorías jurídicas o consultorías, demandan una formación que supere las fronteras del Derecho y que, asimismo, incluya competencias transversales de carácter tecnológico, pero también organizativo. En este sentido, y si se toma una perspectiva empresarial, las competencias valoradas son, entre otras, «la gestión de proyectos, planificación de negocio, conocer los últimos avances en tecnología, practicar el *networking*, la empatía, el *mentoring* o el liderazgo, entre otras, que les ayuden a ir más allá de sus propios conocimientos jurídicos» (Randstad, 2019). En otras palabras, las habilidades demandadas por el mercado serían para el Legal Management Forum 2018 las asociadas a la comunicación general y específica, los conocimientos financieros y contables, el trabajo en equipo multidisciplinar, el enfoque colaborativo, la diversidad social y personal, la configuración de procesos de trabajo y de delegación de tareas, la adaptación a las innovaciones tecnológicas y metodológicas y la gestión del cambio, entre otras.

De este modo, a las facultades de Derecho se les sugiere promover la adquisición de competencias totales para adaptar las profesiones jurídicas, en general, y la abogacía, en particular, al siglo xxi. Desde el Consejo General de la Abogacía, Rosana Pérez Gurrea considera que del conjunto de las habilidades que requiere la abogacía se encuentran los conocimientos teóricos y prácticos que, en su opinión, no se enseñan en las universidades, sino que se adquieren con la práctica profesional. Esta afirmación parece evidente y extrapolable a todas y cada una de las profesiones que puedan desempeñarse, no solo en el campo del Derecho, sino en todas las disciplinas y ramas académicas. La función de la Universidad, entre otras, es dotar de las competencias necesarias para desenvolverse en la vida social, profesional y política, sin eludir que, por la limitación temporal de las titulaciones, no cabe plantear una formación práctica que iguale a la experiencia profesional continuada.

De cualquier modo, autoras como la citada entienden que se requieren los siguientes elementos para desempeñar, por ejemplo, la profesión de

la abogacía o de la asesoría jurídica: conocimientos técnicos en orden a redactar y comunicar a través de canales escritos y orales la búsqueda de información documental; aptitudes comerciales, para realizar un trabajo, sobre todo por cuenta propia, ya que es preciso saber articular las estrategias de negocio para llevar a término este; conocimiento de idiomas, por cuanto permite ampliar el rango de clientes, así como la búsqueda y el análisis de documentación diversa o el desenvolvimiento en entornos internacionales en un mundo cada vez más interdependiente y conectado; la organización y planificación; la capacidad de trabajo en equipo; las habilidades de empatía con las personas con las que nos relacionamos en la vida profesional; el conocimiento y la utilización de tecnología de la información y la comunicación; la capacidad de negociación de buena fe para solucionar conflictos y tensiones; la formación continua a lo largo de la vida profesional; y, por último, la integridad, diligencia y honestidad.

Dicho esto, y aunque sobre los estudios de derecho todavía recae, en el imaginario colectivo, una vinculación indisociable con la abogacía, debe tenerse siempre presente que las competencias del jurista no pueden igualarse en todo caso a las del abogado. Y es que las profesiones jurídicas no se agotan en la abogacía, pues abarcan a profesionales como jueces y magistrados, letrados de la Administración de Justicia, fiscales, inspectores, asesores, profesores, técnicos de prevención de riesgos laborales, árbitros y mediadores, asesores parlamentarios, técnicos jurídicos, etc. Sin duda, la Facultat de Dret conoce esta realidad y es cada vez más frecuente una aproximación a otras profesiones.

Lo que puede afirmarse es que, independientemente de la profesión, se reconoce la necesidad de fortalecer competencias digitales y las *soft skills*. Incluso es en esta intersección en la que hace aparición la tecnología digital y, más concretamente, la IA como una posible aliada que permita profundizar en capacidades como las señaladas de «argumentación persuasiva», «interpersonales y sociales, no relacionadas con conocimientos técnicos, sino centradas en la forma de interactuación, gestión de emociones y comunicación con las personas», «adaptación y aprendizaje continuo», «liderazgo» o «gestión del tiempo» (Santos, 2024).

En efecto, junto a las competencias relacionadas directamente con el desempeño de una determinada profesión, han cobrado especial importan-

cia las competencias blandas, que permiten la socialización empresarial en términos de incorporación efectiva a la cultura general y específica de las empresas. Es por ello por lo que se analizan las competencias personales en el contexto del comportamiento organizacional,[36] no solo con el fin de mejorar el desempeño técnico en términos tradicionales, sino también para asumir, compartir y transmitir la misión, la visión y los valores de las empresas en sus distintos niveles organizativos. Además, la importancia creciente en las fases de selección del personal de las empresas se deriva de la posibilidad de predecir el comportamiento personal y organizativo, lo que otorga a la empresa la capacidad de tomar decisiones adaptativas (Robbins y Judge, 2010).[37]

Todo ello se corresponde con aquello que apuntan, precisamente, estudios específicos como los realizados desde la UVEG, de los que se derivan una demanda profesional multidisciplinar y con competencias generales más desarrolladas. No en vano, es una tendencia general la que muestra mayores niveles de inserción profesional y de satisfacción con los estudios entre los egresados en dobles titulaciones.

2.2 *Nivel de inserción laboral*

Para determinar la salud o la situación de la inserción profesional asociada a cada una de las titulaciones se hará alusión al estudio de U-Ranking.[38] Este estudio analiza, para todas las universidades españolas, las siguientes variables:

[36] Con ello se alude al comportamiento individual y colectivo de los miembros que integran las organizaciones y las implicaciones que tienen para estas.

[37] Nótese que se habla de competencias que permiten tal socialización, sin que esta aserción suponga obviar que las empresas pueden requerir no ya las competencias de realización potencial, sino la asunción efectiva de dichos factores empresariales.

[38] En el estudio se utilizan también referencias a la base media de cotización, aunque estas no se emplearán en nuestros análisis. Debe advertirse de que la metodología del estudio en cuestión se refiere a Cohortes 2012-2013 y 2017-2018, por lo que los cuatro años siguientes a ser egresados son, específicamente, 2017, para los primeros, y 2022, para los segundos.

- La tasa de afiliación a la Seguridad Social a los cuatro años de egresar.
- El porcentaje de afiliados ajustados al nivel de estudios a los cuatro años.
- El porcentaje de afiliados con contrato a tiempo completo a los cuatro años.
- El porcentaje de afiliados con contratos de duración indefinida a los cuatro años.

Los datos que arroja este estudio para los grados en Derecho, en Ciencias Políticas y de la Administración y en Criminología a escala estatal puede resumirse del siguiente modo. La tasa de afiliación, para las tres, se encuentra por debajo de la media de Ciencias Sociales y Jurídicas e, incluso, Derecho está en penúltimo lugar en la tabla (lo que, como se verá, contrasta con la mejor situación cuando analizamos concretamente los resultados de la UVEG). Una posible explicación de estos resultados a escala estatal es que algunas de las profesiones jurídicas (abogados) requieren de posgrados habilitantes, además del alto grado de salidas profesionales que requieren oposiciones en Derecho, Ciencias Políticas y Criminología en comparación con otros grados.

Adicionalmente, se debe señalar que, de las cuatro variables analizadas en el estudio, la que se considera más relevante es la segunda: el porcentaje de afiliados ajustados al nivel de estudios a los cuatro años. En efecto, mientras que la primera variable analiza cuántos egresados tienen trabajo, cualquier tipo de trabajo, a los cuatro años, la segunda se centra específicamente en cuántos egresados tienen un trabajo en el que ponen en juego las competencias adquiridas en los estudios. En efecto, un grado que tuviera una alta empleabilidad, pero donde sus egresados trabajaran en empleos de baja cualificación o con cualificaciones no relacionadas con el grado cursado, difícilmente podría considerarse un «éxito» de la Universidad o de los estudios terminados.[39]

[39] Por supuesto, esto no significa que el dato total de afiliados en cualquier tipo de empleo no sea relevante, dado que la falta de relación con las competencias adquiridas en el grado no descarta la «utilidad» del grado para alcanzar ese puesto.

En este dato el resultado es distinto. Cuando el estudio se centra en el porcentaje de afiliados con contratos ajustados al nivel de estudios a los cuatro años, el grado en Derecho (sobre el 55 %) está por encima de la media del de Ciencias Sociales y Jurídicas (en torno al 45 %), de forma similar a Ciencias Políticas, que está en una situación inferior pero casi a la par de Derecho. Esto es, cuando lo que se analiza es que el empleo ejercido tenga relación con las competencias relacionadas –y no cualquier tipo de empleo– la situación de Derecho y Ciencias Políticas es mucho mejor.

No sucede así en Criminología, la que, por vez primera en el estudio, empieza a mostrar datos preocupantes cuando se analiza el tipo de empleos que los egresados ejercen (no llega al 40 %); datos que son coincidentes con los encontrados en los estudios específicos de inserción laboral de la UVEG. Incluso se ve un gran retroceso en los últimos años.

Respecto a la calidad del empleo que los egresados encuentran, medida en contratos a tiempo indefinido y a tiempo completo, Derecho gana posiciones por encima de la media de Ciencias Sociales y Jurídicas. Son las Ciencias Políticas y Criminología las que están en una posición más débil, bordeando dicha media.

Así pues, en los datos puede apreciarse una tendencia diferenciada entre Derecho y el resto de los grados ofrecidos por la Facultat. La salud profesional de aquella es, cuando menos, levemente mejor en el conjunto de egresados de las universidades españolas. Por el contrario, aunque comparten ciertas tendencias, el grado en Criminología está en una posición más delicada que Ciencias Políticas. En conclusión, los egresados en Criminología, aunque encuentran un empleo dentro de los cuatro años siguientes, tienen un nivel de precariedad elevado y, además, no concuerda con las competencias adquiridas en el grado.

3. Nivel competencial e inserción específica del estudiantado de la Facultat

Una vez hecha la aproximación a la situación general de los estudios de grado, por lo que se refiere a sus resultados del aprendizaje y a su inserción profesional, puede pasarse a enfocar la atención en documentos y estudios

relacionados directamente con la Facultat de Dret de la UVEG. En primer lugar, se emplearán a efectos introductorios las consideraciones contenidas en los informes de las agencias de acreditación que recogen valoraciones acerca de índices o tasas de rendimiento, satisfacción con el grado y de inserción profesional de los estudiantes y egresados. En segundo lugar, se desarrollarán con más detenimiento los resultados arrojados por los estudios del servicio de empleo de la UVEG, algunos de los cuales son referenciados por los informes de la AVAP.

El informe de la AVAP de 2022 para la renovación de la acreditación del grado en Ciencias Políticas y de la Administración de la UV advertía de que «La información relativa a las salidas profesionales del Grado es excesivamente generalista, y se echa en falta una mayor orientación de toda esta información hacia los estudiantes». Por lo que se refiere al apoyo y orientación específica para los egresados de Ciencias Políticas, el informe entiende que «el título se beneficia de los servicios de apoyo y orientación académica y profesional que con carácter general pone a disposición la uv para todos sus títulos, [pero] el programa no ha puesto en marcha ninguna iniciativa específica para sus estudiantes».

En cuanto al grado en Criminología, el informe de 2016 de la AVAP destacaba que existía un número escaso de profesionales de la criminología que imparten docencia. Aspecto que ya no se cita en el informe de 2022. Por lo demás, el último informe afirma que existe un mayor grado de personal con experiencia y perfil curricular adecuado, aunque advierte de la necesidad de incrementar la proporción de profesores permanentes y doctores. Cabe resaltar respecto al grado en Criminología que el informe AVAP 2022 continúa llamando la atención sobre un aspecto crítico en esta titulación:

> la empleabilidad es positiva, solo un 22,2 % de los egresados están realizando un trabajo adecuado a su titulación académica. Se recomienda potenciar mecanismos efectivos y eficientes para consolidar las cifras de egresados que acceden a un puesto laboral de acorde a su nivel de estudios y titulación. En las reuniones mantenidas, se observa un amplio compromiso por parte de la comisión académica para mejorar la satisfacción de los grupos de interés, así como para desarrollar el plan de mejora. Sin embargo, todos los colectivos manifiestan no ser informados por los resultados de las encuestas de satis-

facción. Se recomienda potenciar la cultura de calidad transmitiendo esta información, así como los planes de mejora provenientes de los resultados de dichas encuestas.

Finalmente, en lo que atañe al grado en Derecho, el informe de 2022 de la AVAP realiza una valoración más favorable que respecto del resto de grados, pero hace un apunte que, como se verá más tarde, resulta interesante, ya que los estudiantes encuestados observan «falta de potenciación e información de la Clínica Jurídica, que es una gran oportunidad para facilitar el acercamiento temprano de los estudiantes a la realidad laboral y el ejercicio profesional. Se aconseja centrar el trabajo en estos extremos, con más plazas y dirigiéndose a estudiantes de cursos que no tienen prácticas en su plan de estudios». Aunque en el informe se afirma que el «grado de satisfacción sobre la información de salidas profesionales no es tan alto» y que «en las entrevistas con estudiantes y egresados hay quejas en relación con estos aspectos», también se reconoce el esfuerzo del equipo directivo y los avances que se han ido realizando en materia de inserción laboral a través del foro de empleo y del Plan de Innovación Educativa para el desarrollo de competencias y habilidades orientadas a la empleabilidad.

En este informe, no obstante, se trata un aspecto que resulta de trascendencia para los subsiguientes puntos. En el criterio relativo a la satisfacción de los estudiantes con el grado en Derecho, el informe afirma que «las encuestas de satisfacción a egresados no reflejan resultados muy positivos. Es cierto que no se cuenta con el número de participantes para saber si es representativa o no, pero la satisfacción sobre el plan de estudios apenas supera el 2,5/5 en todos los cursos encuestados, desde 2013 hasta 2020. Esto evidencia que sigue habiendo problemas que requieren atención dentro del plan de mejora, se recomienda trabajar». De hecho, el ítem «Considero que el plan de estudios combina adecuadamente los conocimientos teóricos y los prácticos» no llega al aprobado, con un 2,24/5 para el curso 2019-2020, aunque con un sesgo que, no debe obviarse, está marcado por el curso que experimentó las consecuencias iniciales de la pandemia de la COVID-19.

Dejando a un lado los informes emitidos por las agencias acreditadoras, es posible analizar directamente los datos de estudios realizados en

el seno de la UVEG sobre estos asuntos. Los órganos o instituciones de la UV relevantes en la presentación de información sobre la materia objeto de estudio son, fundamentalmente, la Fundación Universidad-Empresa de Valencia (ADEIT) y, especialmente, el servicio UVocupació (UVempleo, en castellano).[40] UVocupació es un servicio dependiente del Vicerrectorado de Empleo y Programas Formativos y de la Fundación General, y tiene encomendada la función de ayudar directamente a la inserción laboral del estudiantado de la UV. En el servicio de la UV se realizan estudios cuantitativos y cualitativos de forma periódica respecto a indicadores de inserción laboral relativos a grados y másteres[41] y sobre competencias requeridas.[42]

- Estudio sobre la inserción profesional de las personas tituladas en la UV (2023).
- Informe de resultados sobre las ofertas de empleo gestionadas por UVocupació (2022).
- Estudio sobre la valoración de los empleadores de las competencias mostradas por los y las estudiantes de grado durante sus prácticas (2022-2023).

El servicio de empleo de la UV realizó hasta el año 2011 estudios prospectivos sobre las competencias que requerían las empresas (y organizaciones en general) de los egresados en las titulaciones oficiales de la Universitat.[43]

[40] UVocupació es el servicio de la Universitat de València que tiene como objetivo ayudar en la inserción laboral a todos los estudiantes y titulados de la UV y mejorar sus posibilidades profesionales. Anteriormente se denominaba Observatori d'Inserció Professional i Assessorament Laboral (OPAL).

[41] La herramienta de visualización de datos se denomina EstIL.

[42] Enlace a los estudios en la web de la UV: https://www.uv.es/uvocupacio/ca/uvocupacio.html.

[43] Se realizaron dos estudios sobre demanda empresarial basados «en el análisis de las opiniones de los empleadores de la provincia de Valencia sobre las características y competencias que deben reunir los titulados para encontrar trabajo en sus empresas, además del nivel de competencias presentado por aquellos recién titulados que ya están contratados, la evolución de la oferta de empleo universitario y sus perspectivas futuras, y la forma en que esas empresas reclutan y seleccionan a los universitarios».

Sin embargo, tal y como informa el personal de tal órgano, esta clase de informes fue sustituido por otros cuyo contenido deriva de las apreciaciones que se recogen de los tutores de prácticas externas de la UV, a la vista de la experiencia del alumnado que tutorizan.[44] En consecuencia, la UV no dispone de un estudio propio que implique una comunicación con las empresas en las que trabajan los egresados, pero sí de análisis «delegados» en los tutores de las empresas en prácticas. Ahora bien, no parece claro que las experiencias y conocimientos aportados por las empresas que ofrecen prácticas con la Universidad pueda tomarse como representativo de todas las empresas del territorio. En este sentido, es posible que exista un sesgo en las empresas que aceptan acoger alumnos en prácticas que las diferencia de las empresas que no (sesgo en tamaño, en compromiso social, en tipo de actividad realizada, etc.), y que hace que la información obtenida de estos tutores y de estas empresas no pueda considerarse sustitutiva de un análisis general de las preferencias, necesidades y evaluación de la satisfacción con las competencias adquiridas por los egresados de la Facultat de las empresas del territorio. Por eso parecería oportuno retomar los análisis que se hacían hasta 2011 para conocer prospectivamente las competencias que requieren las empresas y otras organizaciones de los egresados en las titulaciones oficiales de la Universitat y particularmente de la Facultat de Dret.

3.1 *La inserción profesional de las personas tituladas en la UV*

Existen ciertos contrastes de esta tendencia general con los resultados del estudio sobre la inserción profesional de las personas tituladas en la UV

Pueden consultarse en la siguiente dirección web: https://www.uv.es/uvocupacio/ca/estudis-analisis/analisi-demanda-empresarial.html.

[44] El Estudio de las competencias de los estudiantes según los tutores de prácticas se realiza con la colaboración entre UVempleo y el Departamento de Prácticas de ADEIT, y «tiene el objetivo de conocer la valoración de las competencias presentadas por los y las estudiantes de Grado y Máster Oficial de la UV por parte de los tutores de las empresas donde realizaron sus prácticas. En concreto, se considera la valoración que realizan los tutores de empresa, como empleadores potenciales, de las competencias definidas para el nivel de Grado i Máster en el Marco Español de Cualificaciones (MECES)».

en los grados que se estudian en la Facultat de Dret. A pesar de ello, cabe señalar que hay ciertas disonancias metodológicas, por lo que, aunque pueden captarse ciertas tendencias, no debe soslayarse que la forma en que se mida cada ítem es de importancia nuclear. Así, mientras que estudios como U-Ranking contabilizan la proporción de personas trabajadoras según la tasa de afiliación a la SS de graduados universitarios a los cuatro años, las encuestas de la UV se realizan a los egresados a los dos años, preguntando directamente por su situación profesional. Así, en estas páginas se toma como referencia el último de los estudios publicado (el sexto estudio de inserción laboral de los egresados en el curso 2020/2021).

En el primer escalón el estudio atiende a la proporción de egresados con una profesión. Tratan las encuestas de afinar el resultado preguntando si se accedió a esta dentro de los seis primeros meses tras finalizar la titulación y si la empresa en la que se ejerce es la misma en la que se realizaron las prácticas. Posteriormente, se indaga en aspectos relevantes como la correspondencia del empleo o profesión que se desempeña y la titulación, si los egresados han decidido preparar oposiciones o si han continuado formándose en estudios superiores.

Respecto al grado en Derecho, solo uno de cada cinco de los graduados es contratado por la organización en la que han desempeñado sus prácticas curriculares, lo que supone un 20 % de inserción directa e inmediata en la organización que tiene el deber de formar en la práctica jurídica al estudiante. A pesar de este dato, el 64 % encuentran trabajo dentro de los seis primeros meses tras finalizar la titulación.[45] Cabe señalar, respecto de este dato, que las causas no son aportadas por el estudio y es preciso apuntar a diversas hipótesis que no acaban en la voluntad única de la empresa. En efecto, puede deberse, además, a la ausencia de puestos de trabajo disponibles o al rechazo a una posible oferta por parte del egresado. Sea como fuere, la cifra de encuesta a los dos años de obtener la titulación asciende al 83,5 %. Sobre esta encuesta y estos resultados se debe señalar que el hecho de que esta se haga a los dos años, y no a los cuatro años, como hace U-Ranking,

[45] El ítem corresponde a «Empleados/as a los seis meses» que la encuesta define como el «porcentaje de graduados/as que encontraron su primer empleo durante los estudios o que tardaron hasta un máximo de 6 meses en encontrarlo».

puede implicar un agravio para profesiones que requieren máster y examen habilitante –lo que implica que no pueden estar empleados porque la ley les exige seguir formándose para ejercer la profesión– o por realizar oposiciones habituales para los graduados en la Facultat de Dret y que no se dan en otras facultades que, de media, exigen periodos de estudio mayores a dos años.

Este resultado, provocado por el análisis a dos años, se agrava más cuando se analiza si el empleo obtenido está relacionado con la titulación, dado que aquellos que puedan estar cursando formación habilitante es posible que tengan trabajo (por ejemplo, de fin de semana o a tiempo parcial), pero difícilmente coincidirá con la titulación, al requerir esta mayor formación para poder ejercer las profesiones (por ejemplo, abogacía). En este resultado puede apreciarse que el nivel de adaptación del nivel de estudios y titulación al puesto de trabajo del titulado es del 72,1 % (72,7 % mujeres y 70,9 % hombres);[46] y el ajuste concreto entre la titulación y el puesto es algo mayor (75,8 %).[47]

Por lo que se refiere al grado en Ciencias Políticas y de la Administración, el 69,6 % de los estudiantes que finalizan sus estudios encuentran un empleo dentro de los seis meses posteriores al cierre del expediente. A los dos años, el 83 % de los egresados (73,7 % de mujeres y 88,2 % de hombres) tienen un empleo, sin embargo, el 71,4 % de los encuestados (76,2 % de mujeres y 68,6 % de hombres) entienden que existe una coherencia entre la titulación y su nivel de estudios con las características del puesto que ocupan. Llama la atención que al doble grado en Derecho y Ciencias Políticas le corresponda una adaptación del 85,7 % (80 % de las mujeres y 90,9 % de los hombres), pero que la proporción de empleados a los seis meses no supere el 57 %, o que los empleados a los dos años sean

[46] El ítem es «Ajuste al nivel de estudios y a la titulación» entendido como el «porcentaje de graduados/as cuyo empleo actual/último presentaba un doble ajuste: requería estudios universitarios y estaba bastante o muy relacionado con la titulación».

[47] Téngase en cuenta que el ajuste a la titulación solo tiene en cuenta la correspondencia del puesto con el contenido del grado, mientras que el ajuste conjunto de nivel de estudios y titulación toma en consideración, aparte, que el puesto o profesión en sí requiera de estudios del nivel de grado.

del 76,5 %, teniendo en cuenta los mejores niveles que arroja el grado en Derecho para tales ítems. De nuevo, el hecho de que muchos de los empleos objeto de estas competencias se encuentren en la Administración pública –y el modelo de oposiciones actual– dificulta obtener buenos resultados a corto plazo desde el momento de la obtención de la titulación.

En el caso de los titulados en el grado en Criminología, si bien el 70,2 % de los titulados son empleados a los seis meses y el 76,6 % (75 % de mujeres y 81,8 % de hombres) a los dos años, solo el 31,9 % de quienes ocupan un puesto de trabajo (el 32,4 % son mujeres y el 30 % son hombres) consideran que este se ajusta al nivel de estudios y a la titulación. Se trata de un dato que se sitúa casi en la mitad de las cifras del grado en Derecho, y esta diferencia aumenta más de la mitad en relación con la doble titulación en Derecho y Criminología, en la que la adaptación trabajo/estudios se sitúa en el 53,6 %. Es revelador que buena parte de los encuestados con una profesión ocupen puestos de trabajo donde se desempeñan tareas y funciones ajenas a la titulación y que no exigen cualificación universitaria (en torno al 30 % de los encuestados), pues deja patente que el desajuste es considerablemente alto en términos no solo cuantitativos, también cualitativos. Además, uno de los datos que ayudan a completar el mapa de situación es el relativo a la proporción de egresados que continúan cursando formación superior (independientemente de si trabajan o no simultáneamente) tras terminar el grado. Criminología no solo tiene peores índices de inserción laboral en términos cuantitativos y cualitativos, sino que sus egresados presentan un nivel más bajo de formación posterior en máster oficial, posgrado en general, idiomas o doctorado, si se compara con cualquier otra titulación de la Facultat o con la media de la UV.

En definitiva, hay una brecha clara en cuanto al volumen, la diversidad y la calidad de los empleos entre, por un lado, el grado en Derecho y las dobles titulaciones y, por otro lado, los grados en Ciencias Políticas y Criminología. A pesar de tratarse estas últimas de titulaciones más interdisciplinares en su plan de estudios, el ámbito específico al que dedican su temario abarca una serie de competencias para las que los puestos de trabajo actuales son escasos por aspectos estructurales (orientación económica y productiva, reconocimiento de la titulación) y coyunturales (momento ideológico y prioridades políticas, nivel de desempleo juvenil más alto de Europa), fuera

del alcance competencial de la Facultat. Adicionalmente, en los datos analizados se observa que el mercado laboral exige cada vez más a los egresados, no solamente una titulación con reconocimiento y prestigio que aporte conocimientos específicos, sino también, complementariamente, otras habilidades, competencias y conocimientos de carácter interdisciplinares: de ahí el éxito de los dobles grados.

3.2 *Las ofertas de empleo gestionadas por* UVocupació

Los datos en materia de inserción profesional de los egresados en titulaciones como Criminología y Ciencias Políticas y de la Administración Pública, en contraste con el grado en Derecho y las dobles titulaciones en las que se imparte, se agravan al atender a aquello que requieren las empresas, sobre todo en el ámbito privado.[48]

En efecto, otra forma de analizar la empleabilidad de los egresados es conociendo qué ofertas de empleo (y con qué perfil, titulación, idiomas, experiencia) se tramitan a través del servicio de empleo de la UV para las titulaciones de la Facultat.

Para este análisis se trae a colación el Informe de resultados del año 2022 sobre las ofertas de empleo gestionadas por UVocupació que realiza el observatorio ObservEM, perteneciente al mismo servicio. El estudio de ObservEM atiende a ciertas características de las ofertas de trabajo gestionadas en 2022 por UVocupació (un total de 947 ofertas y 1800 puestos de trabajo),[49] por el lado tanto de la oferta como de la demanda. La atención se centra en aquellos apartados que analizan las titulaciones más demandadas y algunos de los requisitos exigidos por las empresas en función de la titulación.

En primer lugar, respecto de la demanda de titulaciones, el contexto específico en el que operan los grados que se imparten en la Facultat de Dret (UVEG) es el de una demanda de empleo que encuentra su pico en

[48] En términos generales, al menos el 95 % de los empleos de los que se ofertan en UVocupació son del sector privado.

[49] Debido a que algunas ofertas son para más de un puesto de trabajo.

el doble grado en ADE/Derecho (17,4 %), seguida del grado en Derecho (9,7 % de las ofertas).[50] Las ofertas de trabajo en las que se demandan el resto de las titulaciones, incluidas las dobles titulaciones, es testimonial, puesto que son inferiores al 4 %; es el caso de Ciencias Políticas y de la Administración Pública, Criminología y las dobles titulaciones en las que existe participación de estas:

- Derecho + ADE: 321 puestos ofertados (17,4 %)
- Derecho: 129 puestos ofertados (9,7 %)
- Derecho + Ciencias Políticas: 48 puestos ofertados (3,6 %)
- Derecho + Criminología: 47 puestos ofertados (3,5 %)
- Ciencias Políticas: 7 puestos ofertados (0,5 %)
- Criminología: 4 puestos ofertados (0,3 %)

El estudio muestra que las ofertas de empleo en las que se exigen titulaciones pertenecientes a la rama de Ciencias Sociales son en las que mayoritariamente se exige experiencia profesional previa. Esto afecta especialmente al grado en Criminología y al grado en Ciencias Políticas, en los cuales esta exigencia alcanza a la totalidad de las ofertas analizadas; con todo, es cierto que las ofertas en las que se solicitan estas titulaciones son escasas, por lo que es más difícil tomar en consideración los requisitos del mercado general, sobre todo teniendo presentes las salidas profesionales vinculadas a los puestos en el sector público.[51]

[50] El Informe de resultados de 2022 ObservEM de UVocupació sobre ofertas de empleo gestionadas por dicho servicio revela que, tomando como referencia el número de ofertas de trabajo, las titulaciones más demandadas son: «El Grado en Ing. Telemática es la más demandada con el 24.1 % de los puestos ofertados en 2022. Le siguen Ing./Grado en Ing. Informática (23.8 %), Ing./Grado en Ing. Electrónica de Telecomunicación (23.4 %), Ing./Grado en Ing. Electrónica Industrial (21.0 %), Grado en Ing. Multimedia (19.6 %), Licenciatura/Grado en ADE (19.2 %), Licenciatura/Doble Grado en ADE + Derecho (17.4 %), Doble Grado en Turismo + ADE (16.5 %), Licenciatura/Grado en Economía (13.4 %) y Licenciatura/Grado en Psicología (13.0 %)».

[51] Los porcentajes que se citan en el estudio son: «Grado en Criminología (100 %), Grado en Ciencias Políticas y de la Administración Pública (100 %), Grado en Pedagogía (95,3 %), Grado en Educación Social (92,2 %), Grado en Geografía y Medio Ambiente

Una de las conclusiones que se derivan de este último dato es, al menos por el lado de los planes de estudios, que se recomienda que las titulaciones tiendan a incorporar aspectos prácticos y relacionales que suplan las experiencias laborales iniciales e, incluso, que se perfeccionen los métodos de enseñanza en el contexto de las prácticas curriculares y extracurriculares.

El estudio en cuestión también ha prestado atención al conocimiento de inglés que se exige en cada una de las ofertas; no se dispone de información sobre otras lenguas como el valenciano o el francés. Los datos sobre la proporción de ofertas que demandan conocimientos de inglés, sin que el estudio especifique el nivel, son los que siguen:

- Derecho + ADE: 68 %
- Derecho: 55 %
- Derecho + Ciencias Políticas: 58,3 %
- Derecho + Criminología: 57,4 %
- Ciencias Políticas: 100 %
- Criminología: 100 %

Las escasas ofertas de los grados en Criminología o Ciencias Políticas hacen complicado sacar conclusiones relevantes. En este sentido, la cantidad de egresados en estas titulaciones y las ofertas de empleo que demandan tales titulaciones supone una brecha tan elevada que puede inferirse que las ofertas pueden permitirse exigencias más estrictas o ambiciosas debido al elevado nivel de competencia entre egresados dada la proporción de ofertas de trabajo. Esto es, al haber escasa oferta de empleo en determinadas profesiones y una gran demanda, las empresas pueden exigir formaciones complementarias, como otro grado, idiomas o experiencia. En este sentido, parece necesario que la Facultat sea consciente de que parte de sus esfuerzos para mejorar esta situación pasa por mejorar la oferta mediante iniciativas dirigidas a que el mercado sea conocedor de la existencia de estos titula-

(90,2 %), Doble Grado en Sociología + Ciencias Políticas y de la Administración (86,7 %), Grado en Sociología (84,6 %), Grado en Trabajo Social (69 %), Grado en Comunicación Audiovisual (66,7 %), Grado en Psicología (64,7 %), Doble Grado en Derecho + Criminología (59,6 %)».

dos y de sus competencias. Y, por el lado de la demanda, ofrecer mayores complementos formativos (dobles grados, idiomas) en estas titulaciones.

3.3 *Valoración de los empleadores de las competencias mostradas por los y las estudiantes de grado durante sus prácticas*

Dejando a un lado el estudio ObservEM, se debe volver a centrar el foco en el Estudio sobre la valoración de los empleadores de las competencias mostradas por los y las estudiantes de grado durante sus prácticas (2022-2023).[52] Debemos advertir de que la tasa de prácticas (curriculares y extracurriculares) evaluadas por este estudio alcanza, de media, al 85,1% de las prácticas realizadas en cada una de las titulaciones de ciencias sociales y jurídicas. Sin embargo, la muestra es manifiestamente deficitaria respecto del grado en Criminología, que representa la tasa más baja (un 51,6 % del total de las prácticas realizadas en el marco de este grado). La tasa de las prácticas evaluadas en la titulación en Derecho es también baja, si se compara con el resto de los grados (un 69,2 %). En el caso de Ciencias Políticas esta proporción alcanza al 46,9 %. Con todo, sí se han evaluado por encima del 95 % las prácticas de las dobles titulaciones.

Este informe evalúa competencias de los estudiantes a partir de lo que denomina «competencias MECES»[53] de los estudiantes. No obstante, el marco MECES lo constituyen, como se ha señalado en el primer punto de este capítulo, resultados u objetivos de aprendizaje. Para ello, el informe

[52] El informe señalado aclara en su nota metodológica que los datos se han recogido a partir de «un formulario on-line enviado por correo electrónico desde el Departamento de Prácticas de ADEIT a la totalidad de tutores externos de los estudiantes de Grado que realizaron sus prácticas curriculares y extracurriculares durante el curso 2021-2022. La encuesta se envió acompañada de una presentación clara de los objetivos y de la utilidad del estudio para la mejora de la comunicación entre la Universitat y las demandas del mundo empresarial. La recogida de datos se llevó a cabo a lo largo del curso académico analizado».

[53] Se valoran las competencias señaladas para los niveles de grado por el RD 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el MECES.

traduce los seis resultados de aprendizaje MECES en las ocho competencias que siguen:

1. Dominio de las competencias y metodología de trabajo
2. Resolución de problemas
3. Capacidad de análisis crítico
4. Creatividad
5. Comunicación oral y escrita
6. Habilidades sociales
7. Capacidad para detectar las propias necesidades formativas
8. Capacidad de aprender autónomamente

La media de consecución de las cuatro primeras competencias es de entre 8,8 y 9,2 (sobre 10) y el informe sitúa en ese nivel la adquisición de las competencias por los titulados en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas, e incluso muy por encima las dobles titulaciones. En primer lugar, el grado en Criminología es el que dispone de un desempeño general inferior en cada una de ellas. En segundo lugar, la creatividad es la competencia que peor desempeño muestra en todas las titulaciones de la Facultat de Dret. En definitiva, en términos generales, existe un desempeño entre notable y sobresaliente de los estudiantes de las titulaciones en cuestión, en las competencias asociadas a los resultados de aprendizaje MECES para los estudios de grado.

Contrastan algunos resultados que muestran este informe con datos que revela el Estudio sobre la inserción profesional de las personas tituladas en la UV (2022). Efectivamente, las encuestas realizadas a los egresados muestran las inquietudes de los titulados en relación con ciertas habilidades y competencias.

Los estudios externos e internos a la Universitat descubren una inquietud, tanto entre las empresas como entre los propios titulados, en relación con la carencia de formación en habilidades sociales. Efectivamente, en el informe UV las habilidades sociales destacan de entre el resto de las competencias analizadas, precisamente porque los egresados consideran que es la más útil para su vida profesional, sin embargo, también opinan que es la que menos se desarrolla en sus estudios universitarios.

4. Crítica a los estudios e informes sobre inserción laboral de la UVEG

Para tomar decisiones es imprescindible contar con diagnósticos certeros. Los estudios e informes de la UV referenciados tienen limitaciones metodológicas que dificultan las visiones totales u holísticas sobre el rol de la Universidad en relación con los objetivos formativos de índole social y profesional. Pueden plantearse diversas objeciones o comentarios que pueden ser agrupados en ítems de corrección, como los citados en los subapartados de este punto 2.3, que son, en síntesis, la implicación conjunta de los actores socioeconómicos y académicos, y la atención a las competencias sociales y relacionales extraprofesionales. Se trata de deficiencias de las que adolecen los estudios analizados, pero que pueden solventarse de forma relativamente sencilla alterando la metodología empleada.

4.1 *Implicación conjunta de los actores profesionales y académicos*

Los estudios sobre demanda empresarial de los que dispone la UV están limitados a las valoraciones de los tutores de prácticas (de empresa), entendiendo que son potenciales empleadores de los egresados. Se valoran sus consideraciones en relación con las competencias mostradas por los y las estudiantes de grado a los que han tutorizado durante las prácticas externas que este ha realizado. Sin embargo, hasta 2015 los estudios internos sobre la demanda empresarial se basaban en los análisis de las opiniones de todos los empleadores de la provincia de Valencia (no solo los tutores) sobre las características y competencias que requieren los titulados y sobre el nivel de competencias manifestado por los recién titulados que estos habían contratado.

La diferencia metodología de ambos estudios (el anterior a 2015 y el posterior) podría ser integrada en un mismo estudio sobre demanda empresarial, aun distinguiendo los resultados de ambos. De este modo, por un lado, se dispondría de información más generalista, sin implicar necesariamente a entidades que reciben estudiantes en prácticas de la UV.

Esta información se libraría del sesgo de haber integrado la bolsa de entidades de ADEIT (o de prácticas autorizadas a demanda de los estudiantes) y, además, permitiría conocer las demandas de potenciales empleadores y las fortalezas y debilidades de los egresados en un entorno general. Por otro lado, la integración de la metodología empleada desde 2015 permite un canal de información más directo y apegado a los egresados de la UVEG. Complementariamente, podrían hacerse estudios comparativos propios entre el desempeño de egresados propios y el estado de las competencias profesionales generales.

4.2 *Atención a las competencias sociales y relacionales extraprofesionales*

En este foro se han empleado estudios y análisis de la UV que radican en el servicio UVempleo, que, como su propio nombre indica, se relaciona con el objetivo de ayudar a la inserción laboral y a mejorar las posibilidades profesionales de los estudiantes y titulados de la UV. En consecuencia, se presta atención en los estudios a las competencias del estudiantado que sirven directamente a dicha inserción y desempeño profesional.

Esto puede dar lugar a soslayar competencias que, aun con una utilidad profesional específica o abstracta, están pegadas a ese objetivo formativo relacionado con valores y principios sociales: inclusión social, desarrollo social y sostenible, equidad e igualdad, memoria democrática u ODS (tal y como expresamente señala la LOSU en el artículo 2, relativo a las funciones del sistema universitario).

Llama la atención que los estudios sobre inserción y desempeño profesional no aludan a aspectos tan importantes como los señalados, ni perciban entre los egresados carencias en esta materia. A buen seguro, no se debe a un desempeño sobresaliente de estos en tales aspectos, sino a una metodología que, aunque en los últimos tiempos haya decidido incorporar habilidades relacionales, no ponen el foco en esta clase de requerimientos de la educación superior universitaria.

4.3 *Utilidad de las prácticas*

Las prácticas son el primer punto de contacto activo del estudiantado con el entorno profesional específico. La retroalimentación de la Universidad respecto de la formación práctica llevada a cabo en las prácticas curriculares y extracurriculares es un factor indispensable para realizar diagnósticos, análisis y estrategias de intervención. Por el lado de la entidad receptora del estudiantado se hallan a disposición de la Facultat de Dret los Estudios de Demanda Empresarial, estrechamente relacionados con la evaluación que realizan los tutores del centro de prácticas de las competencias manifestadas por el estudiante. Sin embargo, y a pesar de existir una evaluación realizada por el estudiante al finalizar sus prácticas sobre el grado de satisfacción con estas, la información relativa a estos ítems no está a disposición de la comunidad universitaria. Por ello, es recomendable tratar y representar debidamente los datos que afectan a tales extremos, para que estén a disposición de todos los actores implicados o interesados.

Conocer el grado de satisfacción y utilidad de las prácticas por parte de los egresados puede tener una doble función. Por un lado, permite analizar la calidad y utilidad general del sistema de prácticas y cómo los alumnos lo valoran. Por otro lado, permitiría a la Universidad conocer incidencias en empresas e instituciones concretas, y es que una mala valoración reiterada por parte del alumnado puede significar que existe una baja calidad formativa en esa práctica concreta. De hecho, publicitar la satisfacción de las prácticas del alumnado con una empresa concreta (siempre garantizando de manera agregada el anonimato para el alumnado) puede incentivar una mejor calidad de las prácticas: sobre todo a aquellas empresas que quieran cuidar su reputación y su marca. A su vez, este nivel de trasparencia será útil para los futuros alumnos de prácticas que puedan elegir empresa o institución con más información.

Adicionalmente, los datos muestran que una de cada tres universidades españolas cuenta con alguna titulación en el sistema de formación dual.[54]

[54] https://www.fundacionbertelsmann.org/una-de-cada-tres-universidades-espanolas-cuenta-ya-con-alguna-titulacion-dual/.

La formación dual tiene por objetivo simultanear el grado universitario con estancias y prácticas en empresas o instituciones durante gran parte de la duración del grado. Esto es, en vez de un periodo de prácticas como el actual de reducida duración y en la última etapa del grado, la formación dual universitaria –basada en el modelo alemán de formación profesional (Todolí Signes, 2015)– busca una mayor duración de la experiencia práctica en empresas y, adicionalmente, que esta no sea en un momento distinto y separado de la formación en el aula, sino simultáneamente. Así, por ejemplo, puede implicar horas de docencia por la mañana y prácticas en un gabinete jurídico por la tarde. Ello permite una mayor conexión entre el aula y la práctica profesional, incluida una mayor interacción, en general, entre el profesorado y las empresas que acaba proporcionando resultados positivos para la adquisición de competencias. En este sentido, se puede afirmar que las titulaciones de la Facultat de Dret por su carácter profesionalizante permiten con cierta facilidad la instauración de la formación dual. Esto no significa que su implementación esté exenta de retos, dado que no es fácil adecuar la docencia –horarios y créditos– a este nuevo sistema, ni encontrar suficientes empresas dispuestas a experimentar con un sistema relativamente nuevo. Asimismo, también supondría un esfuerzo garantizar que el alumnado perciba ingresos por el tiempo en la empresa con objeto de permitir que todo el alumnado participe y no solamente aquel con más recursos económicos, garantizar que la formación que reciben en la empresa es de calidad, etc. A pesar de estos retos, la formación dual universitaria es una oportunidad para la Facultat de Dret, si pretende promocionarse frente a potenciales alumnos y también garantizar que las empresas e instituciones públicas participen en la formación práctica de los egresados que luego llegarán al mercado.

Adicionalmente, dos retos más se plantean respecto a las prácticas: por un lado, mejorar la labor formativa en las prácticas; por otro lado, desplazar el monopolio de las prácticas como único foro en el que el estudiantado se aproxima al desempeño profesional de forma inmediata.

Por lo que hace a la primera cuestión, las instituciones universitarias deben cerciorarse de que las entidades receptoras de alumnado cuentan con el personal, los recursos y las capacidades necesarias para tutorizar de forma

adecuada. Además, se debe garantizar la correspondencia o ajuste entre las competencias del grado en cuestión y las funciones y tareas sobre las que versan las prácticas. En este sentido, deben reforzarse tales advertencias para los casos de los conocidos como *autopracticum*, en los que pueden darse situaciones fraudulentas derivadas tanto de la relación preexistente entre estudiante y tutor de empresa como de la laxitud de los mecanismos de control por parte de la Universidad. Como se ha señalado anteriormente, conocer la satisfacción del alumnado con una empresa concreta puede aportar información relevante para conocer la calidad formativa que se expide en unas prácticas concretas.

En cuanto a las vías alternativas a las prácticas profesionales curriculares y extracurriculares, la formación de competencias prácticas profesionales puede llevarse a cabo en entornos académicos e híbridos con similares o mejores resultados para el aprendizaje. Una de las fórmulas que se están extendiendo, y que ya existe en el seno de la Facultat de Dret, son las clínicas jurídicas. Esta metodología práctica permite la formación en habilidades y conocimientos en el contexto de una solución práctica a casos reales. Además, este entorno académico y profesional da cabida a la incorporación de colaboradores profesionales de la rama específica (a través de colegios de abogacía, turno de oficio, ONG, despachos de abogados, empresas o Administraciones públicas), de tal modo que no solo se impliquen docentes e investigadores.

En efecto, la experiencia práctica para el egresado puede obtenerse también en el ámbito universitario, garantizando además un servicio público a personas necesitadas de asistencia jurídica gratuita. Con la adecuada inversión y compromiso, estas fórmulas híbridas de adquisición de competencias podrían crecer para permitir formar cada año a más alumnos. Esto permitiría solventar dos cuestiones: por un lado, la crónica necesidad y dependencia de empresas y organizaciones que se ofrezcan para prácticas; por otro lado, proporcionar a la Facultat de Dret un mayor control sobre la calidad de la formación en las prácticas, al estar internalizadas o ser híbridas. En conclusión, se considera que, concretamente, las titulaciones de la Facultat de Dret permiten, con relativa facilidad, aproximarse a estas fórmulas; algunas ya están en marcha y solo requieren un mayor impulso.

Paralelamente a las «prácticas» como mecanismo para aportar experiencia sobre el mercado de trabajo, es recomendable continuar explorando mecanismos de simulación de situaciones profesionales o de contacto directo con experiencias reales durante los cuatro años de grado. Ambas están siendo desarrolladas ya por la Facultat de Dret. Además, la simulación puede darse en un entorno inmersivo, como ocurre en el *training program excellence* en el que participa la Cátedra de Cultura Empresarial, junto con entidades privadas y públicas, respecto del alumnado de último curso del grado en Derecho y los dobles grados de la Facultat de Dret. Asimismo, de forma ordinaria, se vienen realizando desde 2012 simulaciones en las asignaturas de derecho procesal y, desde 2014, se imparte la asignatura Práctica profesional I del máster de Abogacía, en la que se realizan simulaciones de procesos penales y civiles, desde la entrevista inicial con el cliente hasta la propia sentencia.

Para ello, es recomendable la realización de convenios de colaboración entre la Facultat de Dret y las instituciones públicas, con los que se desarrollen profesiones en las que puedan integrarse potencialmente los egresados. Estos acuerdos estarían destinados al contacto con el mundo profesional y la enseñanza práctica que podría llevarse a término en horarios de actividades complementarias o integrar directamente la metodología de asignaturas concretas. Además, la intervención en estas direcciones requiere una formación específica del profesorado, como realiza el Servei de Formació a partir de cursos de innovación docente o el Departamento de Empleo y Emprendimiento de ADEIT para el proyecto MOTIVEM.

Por último, se debería plantear como posibilidad el uso del Laboratorio de Legaltech y el Crim-Lab como lugares donde los alumnos puedan desarrollar sus prácticas. Ambos espacios tienen una orientación eminentemente práctica y dirigida a la elaboración de productos queridos por el mercado. De esta forma, con la colaboración de profesores de la Facultat, y en colaboración con profesionales del sector, los estudiantes pueden obtener una experiencia práctica de inestimable valor. En efecto, ambas instituciones no solo deberían aportar competencias y formación oficial mediante titulaciones –como ya están haciendo–, sino que también podrían aportar prácticas curriculares a los alumnos mediante el aprendizaje,

al elaborar productos queridos por el mercado de la mano de profesionales y profesores. Esto también mejoraría la empleabilidad de estos alumnos, dado que las empresas clientes de cada uno de los laboratorios podría «fichar» a los alumnos que han participado mediante sus prácticas en la elaboración de los productos adquiridos.

Capítulo IV

Desafíos sociales y demográficos

En los capítulos previos se han diagnosticado los principales retos de la Facultat –tecnológicos, formativos y de empleabilidad– a través de una mirada hacia dentro –cómo lo está haciendo la Facultat en materia competencial–, hacia el mercado –cómo valora el mercado a los egresados– y hacia el futuro –qué motores tecnológicos de cambio se producen–. Sin embargo, existen otros desafíos que por ser menos novedosos se les suele prestar menos atención, pero ello no significa que tengan menos importancia. El presente capítulo analiza las tendencias sociales, profesionales, económicas –cómo están cambiando las preferencias sociales– y demográficas que pueden afectar a la Facultat de Dret. A su vez, cómo estos desafíos y cambios constantes pueden afectar especialmente a la función formativa universitaria del grado.

Así, en el próximo epígrafe se analizará el cambio cualitativo en la demanda de competencias por parte de la sociedad (futuros egresados, progenitores y mercado laboral), la exigencia de un mayor aprendizaje continuo, de la necesidad de impartir habilidades relacionales y de la versatilidad adaptativa. El segundo epígrafe se dedicará a analizar cómo la digitalización –vista en el capítulo uno y dos– concretamente afecta a la formación impartida (analizada en el capítulo 3). Es decir, se pondrá en contexto lo que se ofrece ahora en materia de competencias y lo que será necesario para un futuro próximo. El tercer epígrafe se dedicará a señalar y resaltar los problemas de baja demanda de profesionales criminólogos y politólogos expuesta en el capítulo tres de este trabajo, así como algunas estrategias para mejorar esta situación. El último epígrafe de este capítulo se dedicará al cambio demográfico y a las preferencias del estudiantado, dónde se expondrá la relación entre formación profesional y universitaria en la Facultat de Dret y cómo se podría usar esta tendencia en favor de la Facultat.

1. Desafíos inmediatos en la enseñanza universitaria

Hablar de desafío implica, al menos, haber determinado previamente misiones o metas que pretenden alcanzarse por parte de una determinada organización. En el contexto que ocupa a este estudio, la formación universitaria como institución de educación superior y, más concretamente, en el ámbito de la Facultat de Dret de la UVEG, los retos que se identifican se relacionan con la mejora de la función formativa en relación con la evolución de las profesiones. Para ello, es preciso identificar las deficiencias en materia de enseñanza-aprendizaje y de inserción profesional, así como los cambios reales o potenciales que pueden requerir de acciones institucionales para adaptar la función formativa de la universidad al requerimiento y las necesidades del progreso social.

En un primer paso, a la hora de determinar desafíos en la Facultat de Dret, puede tomarse como base el análisis DAFO realizado por la propia Universitat de València[1] para la elaboración del Plan Estratégico de la Universitat de Valencia 2023-2026.[2] El análisis en cuestión está orientado a ejecutar las misiones de la Universidad y, de entre los objetivos estratégicos del Plan Estratégico, en este trabajo se presta especial atención al primer objetivo del Vicerrectorado de Estudios, titulado «Actualizar nuestra oferta de titulaciones oficiales atendiendo las necesidades cambiantes de formación y los nuevos perfiles profesionales requeridos por nuestra sociedad».[3]

[1] Véase el contenido del análisis DAFO en la página web destinada a exponer el Plan Estratégico: https://www.uv.es/plan-estrategico-uv/es/metodologia/analisis-dafo.html.

[2] Véase el detalle del Plan Estratégico en el siguiente enlace: https://www.uv.es/plan-estrategico-uv/es/plan-estrategico-universitat-valencia.html.

[3] «Ante los retos que nos plantea el entorno, la UV, más que nunca, tiene que ser capaz de adaptar sus procesos y metodologías para enfocar su oferta académica hacia las necesidades de la sociedad, sin que esto represento renunciar a la misión del desarrollo, conservación y difusión del conocimiento como fin en sí mismo. Esto implica reforzar los vínculos entre la academia y los sectores empresariales, sociales y profesionales, de forma que la UV sea capaz de incorporar las sensibilidades de cada ámbito en los procesos de diseño, implantación y desarrollo de titulaciones. La consecución de este objetivo tiene que contribuir a mejorar la integración sociolaboral de las nuestras titulados y tituladas, y a impulsar sus capacidades para desarrollarse como emprendedores y emprendedo-

A continuación, se seleccionan algunos de los puntos de cada una de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que guardan una especial relación con el objetivo de este estudio acerca del papel de la Facultat de Dret.

Debilidades[4]	La antigüedad de las infraestructuras de la UV. La tasa de empleabilidad general inferior a las medias del sistema universitario europeo, el valenciano y el público valenciano, por su carácter generalista y por la incidencia del tejido económico de la Comunitat Valenciana. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios. Plan plurianual de financiación. Ausencia de un plan plurianual de financiación de las universidades públicas valencianas.
Amenazas	El posicionamiento cada vez mayor de las universidades no presenciales, sobre todo en los estudios de máster. La concentración de la oferta de las universidades privadas en la Comunitat Valenciana en la rama Ciencias Sociales y Jurídicas (en grado y, mayoritariamente, en máster). La evolución de algunos de los principales indicadores macroeconómicos y su incidencia sobre los costes de las universidades públicas. La percepción pesimista de la juventud sobre su futuro laboral. El menor compromiso con los valores de igualdad de género entre la juventud masculina que la femenina. La falta de un marco normativo y eficaz para mantener a los sistemas de IA generativa bajo control humano.
Fortalezas	El tamaño estructural de la UV fortalece su potencial capacidad de influencia. El tamaño y el valor del patrimonio de la UV alcanzan una dimensión que se corresponde con su peso e importancia dentro del SPUV. Buena posición en atracción de estudiantado. Un porcentaje de solicitudes en primera opción, sobre oferta, muy superior al del SPUV. Resultados en indicadores de calidad de docencia muy superiores a las medias del SUE, SUV y SPUV.

ras, garantizando la igualdad de oportunidades para los colectivos del estudiantado con diversidad. Así pues, este objetivo requiere un impulso en la coordinación entre los diferentes agentes de la comunidad universitaria que, de manera transversal, están implicados en su consecución y especialmente de los centros de nuestra universidad».

[4] De entre las fortalezas propias que se advierten por la UV, pueden destacarse: la buena posición en atracción de estudiantes; el porcentaje de solicitudes en primera opción, sobre oferta, muy superior al SPUV; el tamaño estructural de la UV fortalece su potencial capacidad de influencia; la estructura funcional de vicerrectorados con capacidad de abordar los aspectos críticos para el despliegue del PEUV 2023-2026; y los resultados en indicadores de calidad de docencia muy superiores a la media de SUE, SUV y SPUV.

Oportunidades	Ligera recuperación de la población juvenil (entre 18 y 24 años) en el horizonte 2023-2026. Cultura de la internacionalización y movilidad. Consolidación entre la juventud de las redes sociales e internet como mecanismo de comunicación, pero también de gestión de las actividades cotidianas. Profunda preocupación por el cambio climático y el medio ambiente, y compromiso con los valores de igualdad. Estrategia digital de la UE, Agenda Europea de Innovación y Agenda España Digital 2026. Programa Horizonte Europa 2021-2027. Digitalización de los servicios públicos, dentro de una sociedad cada vez más digitalizada (ET-03).

Por otra parte, la existencia de retos que afectan a las facultades de Derecho en relación con el futuro de las profesiones se refleja en ciertos elementos que pueden inferirse de la actividad ordinaria del personal docente e investigador universitario: la temática de los congresos, seminarios y jornadas universitarias de divulgación; el objeto de los proyectos de investigación que se solicitan por parte de los miembros de la comunidad universitaria; las reflexiones y enseñanzas a partir de los cursos de formación en docencia; o los resultados de la interacción del profesorado con instituciones extrauniversitarias, entre otros aspectos. En estos foros se aprecian las inquietudes por ítems como la crisis climática, la desigualdad de género, la incidencia de la inteligencia artificial, la introducción de metodologías docentes, el teletrabajo y los estudios a distancia... Esta letanía de temas no implica que no cobren importancia otros que cuantitativamente puedan quedar relegados en esta clase de actividades, pero permiten una aproximación al fenómeno en cuestión que se complementa con el propio análisis DAFO al que se ha aludido y que realiza la propia Universitat de València.

En el campo estrictamente docente y formativo, en el que se desarrolla el presente estudio, el rol de las universidades y facultades en los que se imparten grados de ciencias sociales y jurídicas se enfrentan no solo a la actualización constante del temario, sino también a la necesidad de incorporar metodologías y herramientas docentes y de aprendizaje que derivan de las estructuras y coyunturas culturales, económicas, políticas, administrativas, empresariales, tecnológicas, etc. Las facultades de Derecho españolas se enfrentan, desde una perspectiva general, a problemas metodológicos en la formación en derecho de diversa naturaleza, al fraccionamiento en ramas

del derecho, al modelo de lección magistral basada en información más que en formación, al modelo de examen y enseñanza similar al sistema de oposiciones, a debilidades docentes fruto de visiones formalistas[5] y a carencias en materia de enseñanza de la teoría y de práctica[6] del derecho (Pérez Lledó, 2023, p. 355).

Si se toma como referencia el DAFO realizado por la UV, al tiempo que se analizan los estudios generales y específicos consultados sobre la inserción y el desempeño profesional de los titulados, pueden vislumbrarse desafíos o retos principales de consecuencias a corto plazo, entendidos como factores o tendencias externas a la Universidad que pueden comprometer el éxito o buen funcionamiento de la Facultat de Dret en relación con los estudios de grado y el futuro profesional:[7]

– La digitalización de los procesos de enseñanza y del propio ámbito profesional. Por un lado, la digitalización de los procesos jurídicos, el desarrollo de *softwares* básicos, bases de datos, *smart contracts*, asistentes jurídicos inteligentes, chatbots, etc., que van penetrando en todas las profesiones de índole jurídica (*legal tech*), política y administrativa. Por otro lado, se da una expansión de sistemas de aprendizaje en línea o combinado.

[5] El alumnado de Derecho entra en la titulación con concepciones tendentes al iusnaturalismo y llega a último curso adoptando una perspectiva demasiado formalista de este. Desde esta premisa, algunos autores entienden que esta perspectiva supone una paralización e incapacitación del jurista para elaborar argumentos en términos jurídicos y para adoptar perspectivas transformadoras en el plano político (Pérez Lledó, 2023).

[6] No entendida como sinónimo de aprendizaje de la burocracia y documentación específica, sino de adquisición de habilidades para poder desempeñar las diferentes praxis a las que conduce el Derecho y, sobre todo, las argumentativas.

[7] La comunicación de la Comisión Europea sobre una agenda renovada de la UE para la educación superior adoptada en 2017 contempla, entre las prioridades: adaptar el desarrollo de capacidades en la educación superior a las necesidades del mercado de trabajo; hacer la educación superior ampliamente accesible y más inclusiva, y aumentar su interacción con la sociedad; fomentar la capacidad de innovación de la educación superior; e incrementar la eficacia y la eficiencia de la educación superior.

- La baja demanda profesional o laboral del trabajo de los egresados de grados como Ciencias Políticas y Criminología, tanto en términos absolutos como relativos.
- El cambio cualitativo en la demanda de competencias, por los actores socioeconómicos demandantes de trabajo, de habilidades blandas y de multidisciplinariedad de conocimientos que requieren las empresas e instituciones para hacer frente de forma eficiente a las tareas y funciones.
- El cambio demográfico y en las preferencias de los potenciales estudiantes.

Los puntos subsiguientes desarrollan las características de estos específicos retos que afrontan las facultades de Derecho respecto a su rol formativo o educativo en el ámbito de los estudios de grado. Debe advertirse de que algunos de estos desafíos pueden subsumirse en algunos otros de la propia lista o, incluso, algunos de ellos pueden ser transversales a todos ellos. A modo de ejemplo, las competencias digitales de los estudiantes integran de una forma u otra buena parte de los desafíos, aunque su importancia sea de tal importancia relativa que puede desgajarse en un epígrafe propio.

1.1 *Cambio cualitativo en la demanda de competencias*

Como se ha ido señalando, la educación superior universitaria tiene una misión formativa que no empieza y acaba en los aspectos estrictamente profesionales, pero no cabe duda de que, hoy por hoy, la formación profesional (entiéndase como educación orientada a la adquisición de competencias y titulaciones para el desempeño de una profesión) es el motivo preponderante por el que las personas, sobre todo las más jóvenes, acceden a los estudios universitarios de grado. Pues bien, ello implica que las universidades pongan atención a los objetivos de inserción y desempeño profesional, lo que conlleva enfocarse en las demandas y requerimientos de los actores que interactúan profesionalmente en la sociedad.

Teniendo esto presente, aunque desde una perspectiva muy amplia, la Comunicación de la Comisión Europea sobre una agenda renovada de

la UE para la educación superior (2017) advierte de que, independientemente de la materia de los estudios superiores, los estudiantes «necesitan adquirir capacidades transversales avanzadas y competencias clave que les permitan tener éxito». Entre estas competencias destacan las «digitales de alto nivel, la escritura y el cálculo, la autonomía, el pensamiento crítico y la capacidad de resolución de problemas». Y, efectivamente, a la vista de lo estudiado hasta el momento en estas páginas, se advierte la necesidad de dotar a los egresados de competencias orientadas al aprendizaje continuo, la autonomía, la practicidad, la versatilidad y la relación interpersonal; sobre estas se pronuncian los subsiguientes puntos.

Aprendizaje continuo y autonomía

Los roles que se exigen al estudiantado y, más específicamente, al egresado y profesional tienden a la demanda a los trabajadores de un compromiso y de una capacidad de aprendizaje continuo. De este modo, se demanda a quienes se incorporan al mundo laboral que mantengan viva y vívida sus actitudes y aptitudes para la actualización y mejora de sus competencias de trascendencia profesional. Las universidades comienzan a apreciar que el fin de los estudios de grados se concibe en la actualidad como un punto de partida y no como un fin en sí mismo. El estudiante y posterior egresado de la educación superior requiere de una enseñanza orientada a la autonomía que «le permita desempeñar un papel activo en la apropiación y creación de nuevos saberes» durante y después de adquirida formalmente la titulación (Anijovich, 2014, p. 51).

En los ámbitos de estudio que se encuentran dentro de la influencia del derecho parece una evidencia la consideración de que, al tratarse de un organismo vivo, es necesaria la formación y la actualización constante en lo que al ordenamiento jurídico se refiere. Sin embargo, la digitalización trajo consigo la conciencia de la necesidad de trasladar esta actualización no solo a los cambios legales, sino, sobre todo, a las herramientas y a las técnicas que permiten el desarrollo de las profesiones jurídicas.

Si bien el aprendizaje continuo toma forma a partir, sobre todo, de una actitud, la autonomía se adquiere cuando se añaden a esta actitud los

conocimientos y las habilidades fundamentales para el desenvolvimiento en una rama y en una disciplina determinadas, lo que se revela indisociable de aquello a lo que posteriormente denominaremos versatilidad: una sinergia que surge del buen desempeño desde la interdisciplinariedad.

Esta necesidad se ha hecho más patente desde la situación de crisis sanitaria derivada de la COVID-19 y del auge de los estudios de educación superior a distancia. Es por ello por lo que no pueden desligarse las competencias que versan sobre la autonomía en la formación activa del egresado de otros procesos de cambio que están precipitándose en la docencia universitaria.

Habilidades relacionales y versatilidad adaptativa

Es una constante que, tanto entre hombres como en mujeres, se considere que la Universidad incrementa la capacidad de encontrar trabajo a tiempo completo y que, de entre las distintas titulaciones, los grados en ciencias básicas, ciencias aplicadas y ciencias sociales ofrecen mayor empleabilidad que las de humanidades. Los grados universitarios están divididos por ramas del conocimiento como las señaladas, pero la regulación legal de las organizaciones de los planes de estudios permite e, incluso, obliga a la incorporación de materias de disciplinas de la misma rama o de ramas ajenas, siempre que estén relacionadas con la finalidad del plan de estudios.

La adaptación del sistema universitario español al EEES implicó, entre otros extremos, la creación de nuevos grados que otrora eran títulos de segundo ciclo y de múltiples títulos de posgrado debido a la reducción de créditos que suponía el grado respecto de la licenciatura. Al acicate de esta transformación en las titulaciones que supuso el Plan Bolonia se añaden otros, como las tendencias estructurales y coyunturales relacionadas con las demandas de las empresas, el poder adquisitivo asociado a determinados profesionales, la cuantía o proporción de plazas en entidades del sector público y privado, la influencia de la movilidad internacional, la inclusión de segmentos de la población en los estudios universitarios, la competitividad entre universidades, etc. De todo ello ha derivado desde 2009 (fecha de entrada en vigor parcialmente de los grados en España) un aumento del

número de titulaciones y un incremento más pronunciado de las universidades privadas y de sus titulaciones de grado y posgrado.

En la Facultat de Dret de la UVEG, por ejemplo, se han puesto en marcha dobles grados en Derecho y Ciencias Políticas o en Derecho y Criminología, a lo que se suman dobles grados con titulaciones de otras facultades como Derecho y ADE o Ciencias Políticas y Sociología. Junto a ello, se ha dado una reconfiguración de los títulos de posgrado. Han surgido títulos habilitantes como el Máster Universitario en Abogacía (y el de Abogacía y Procura) e, incluso, programas de doble máster, como el de Abogacía y Derecho de la Empresa. Esto no significa que no hubiese anteriormente títulos de alguna índole para formar a profesionales en conocimientos y habilidades de dichas materias. Esta estructura de estudios universitarios revela la existencia de grados que tratan de forma amplia disciplinas tradicionales como derecho, economía, medicina, psicología, etc., mientras que los títulos de posgrado permiten una especialización en ciertos campos de estudio, aunque en ellos se combinen distintas disciplinas (derecho, economía, psicología o sociología, entre otras). Sin embargo, también se presentan grados más focalizados en el trato más interdisciplinar de materias como el grado en Ciencias Políticas y de la Administración o en Criminología.

No puede soslayarse que el grado en Derecho tiene dos especificidades determinantes para los análisis que puedan realizarse sobre sus niveles de inserción profesional o laboral. En primer lugar, se está ante unos estudios primigenios de las universidades en todo el mundo.[8] En segundo lugar, es una titulación que requiere del Máster Universitario de Abogacía para poder ejercer dicha profesión. Además, muchas de las profesiones tradicionalmente asociadas al jurista, entre otros motivos porque requieren de la titulación en Derecho, demandan el estudio de complicadas oposiciones (notaría, registro de la propiedad, registro mercantil, procura, judicatura, letrados de la Administración de Justicia, etc.).

[8] No solo es el caso de la propia UVEG, con más de quinientos años de historia, sino de otras, como la Universidad de Bolonia, que ya en la Edad Media era famosa, sobre todo por escuelas que enseñaban derecho. A estos estudios se sumaban la medicina, la filosofía, la astronomía, la teología o la retórica, pero el derecho era la enseñanza central de esta institución.

En ocasiones, esta clase de titulaciones universitarias se enfocan a un público objetivo más o menos predeterminado y muy específico. Es el caso del grado en Criminología, en el que existe una mayor proporción de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que consideran que las materias tratadas son más afines a su profesión y les pueden servir para ascender en el escalafón. Pero lo cierto es que, cuando se analiza la inserción profesional general de cada una de las titulaciones de grado, se valora positivamente por los egresados y las organizaciones en las que se integran o podrían integrarse una formación de grado con mayores niveles de interdisciplinariedad y transversalidad.

Algunas de las espitas que se han abierto en el debate en torno a la reconfiguración de los planes de estudios, de las guías docentes y de las metodologías versan sobre la transversalidad de los valores sociales y de compromiso profesional, así como de la interdisciplinariedad; aspectos ambos que contribuyen a dotar a los egresados de mayor versatilidad. Las instituciones de educación superior han empezado a cuestionar la (hiper) especialización como objetivo de la educación superior de grado, habida cuenta del papel de los posgrados y de la conciencia de que el aprendizaje continuo y versátil son más útiles, sin desdeñar distintos niveles de especialización. A partir del esquema competencial, los estudios que se han ido exponiendo en estas páginas ponen de manifiesto la necesidad social, empresarial y educativa de que las enseñanzas universitarias exploren y desarrollen habilidades denominadas «blandas». Con ello se hace referencia, especialmente, a las capacidades comunicativas, expresivas (orales y escritas), cooperativas, relacionales, conflictuales o de pensamiento crítico. Al mismo tiempo, se demanda una perspectiva más amplia que aglutine en el aprendizaje curricular competencias multidisciplinares de diversa índole, sin desdeñar el grado de especialización que incumbe a cada titulación.

El equilibrio entre especialización y versatilidad transpira en inquietudes o retos que plantean los planes de estudios de titulaciones tradicionales y la creación de nuevos títulos, de grado, pero también de posgrado. Como se ha tenido la oportunidad de observar en los estudios sobre las competencias de los egresados y la inserción laboral, el grado en Derecho dispone de mejores datos de inserción que otros grados como Ciencias Políticas o Criminología y, por otra parte, menor empleabilidad que las dobles

titulaciones. Frente a la pura especialización, como el derecho concursal o el derecho de garantías, la realidad es que tanto los dobles grados (que combinan grados preexistentes) como algunos másteres (sobre todo los no habilitantes) combinan una especialización de baja intensidad partiendo de formación multidisciplinar. Es decir, se valora la adquisición de competencias básicas y propias de disciplinas como el derecho, la economía, la filosofía, la tecnología o la ciencia de datos. Además, la influencia de las humanidades ante los retos sociales ha potenciado el conocimiento en materia de derechos humanos y sostenibilidad medioambiental, demandada incluso desde la propia legislación, como una perspectiva transversal a la hora de diseñar los planes de estudios, las guías y las metodologías.

Además de la adquisición y práctica continua de esta clase de competencias, se demanda por parte del alumnado, el profesorado y las organizaciones un mejor aprendizaje práctico, como los que se representan en el sistema de clínicas jurídicas, simulaciones de juicios, inspecciones, negociaciones, etc., y en las prácticas curriculares en organizaciones o instituciones públicas y privadas.

1.2 *Digitalización e inteligencia artificial*

Los retos asociados a la digitalización vienen en todos los análisis DAFO o similares que haya podido realizar cualquier empresa, organización o institución en las últimas tres décadas. Sin embargo, la digitalización es un fenómeno estructural y cambiante que exige una atención constante por parte de los agentes del cambio de cualquier entidad. Si bien la digitalización y la IA permiten vislumbrar nuevos retos en el presente y en el futuro, lo cierto es que se trata de oportunidades para afrontar de forma solvente y exitosa algunos de los retos preexistentes.

Por lo que se refiere a los nuevos retos formativos, podría decirse que los escenarios abiertos por la digitalización y la IA se dividen en dos: por un lado, los de formación de profesorado y la utilización de herramientas digitales para la docencia y, por otro lado, la actividad de formación al estudiantado en competencias digitales para su desarrollo personal, social y profesional. Complementariamente, los retos para las universidades

asociados a este fenómeno no se proyectan únicamente en relación con el contenido docente y las metodologías educativas, sino que tienen una repercusión inmediata en cómo las instituciones de educación superior se plantean su papel en la sociedad como instituciones formativas o educativas. Este aspecto, al que se aludirá al tratar en el próximo apartado la demanda de estudios académicos y el acceso a la Universidad, está estrechamente condicionado por las oportunidades que brinda la digitalización y la IA para acceder a formaciones complejas al margen de los canales o circuitos tradicionales de la educación superior, que, por otro lado, no siempre es habilitante para desarrollar determinadas profesiones. Sin soslayar este asunto cardinal vinculado a la creación de titulaciones y de formación a la ciudadanía, los retos de formación del profesorado y de los egresados son los que incumben al presente punto.

Herramientas y competencias digitales

En cierto modo, puede decirse que la transversalidad y la interdisciplinariedad a la que se aludía en el punto inmediatamente anterior puede traerse a colación en el punto presente. Y es que la adquisición tanto de competencias digitales como de conocimientos específicos en esta materia debe permear en todas las titulaciones y en todas y cada una de las asignaturas que integran los planes de estudios.

En este sentido, los retos asociados a la digitalización vistos en este estudio abocan a unas necesidades formativas que deben incorporarse a la cartera de servicios ofrecidos por la Facultat y que pueden exponerse en cuatro puntos:

Formación en *competencias básicas* que no se hayan adquirido en la fase de estudios de secundaria y bachiller, que no hayan sido adquiridas por acceder a la Universidad a una edad más avanzada que la media u otros motivos. Es frecuente que el estudiantado de la Universidad no esté formado en niveles básicos y medios de herramientas digitales básicas: ofimática (sobre todo, procesador de textos, hojas de cálculo, representación de datos, etc.), buscadores, diseño, comunicación, *streaming*, etc. Ante esta realidad, tal y como se apuntará en el apartado de intervención ante los retos, la Uni-

versidad debe tener un papel de formación básica y complementaria que sea funcional en los estudios superiores, y que otorgue un grado necesario de independencia, control y compromiso sobre su actividad. Todo ello independientemente de que lo deseable o más apropiado sea, sobre todo en relación con los más jóvenes, que tal aprendizaje se realice en centros de educación primaria y en los institutos de educación secundaria.

1. Formación en *herramientas digitales específicas*. Junto a las herramientas digitales básicas que suelen ser utilizadas en cualquier campo de estudio y trabajo se encuentran las específicas de cada rama del conocimiento y las profesiones asociadas. Las universidades, en mayor o menor medida, realizan esfuerzos por introducir el *legal tech* en la planificación docente, pero el reto es mantener una enseñanza funcional constante, transversal y coherente.
2. La formación en *aplicaciones institucionales*. Las exigencias de mayor formación práctica también pasan por aplicaciones institucionales públicas y semipúblicas a las que, frecuentemente, las universidades no tienen acceso siquiera de manera superficial. Es el caso, por ejemplo, de Lexnet para la abogacía y procura o el Sistema Red de la Seguridad Social.
3. Reflexión sobre las *implicaciones sociales y jurídicas* del desarrollo de tecnología digital. El avance de la digitalización y sus virtualidades, llegado un determinado estado, exige una formación de los desarrolladores en la que se analicen sus implicaciones sociales y jurídicas. Habida cuenta de la rama de conocimiento de los grados en Derecho, Ciencias Políticas y Criminología, no es baladí que los planes de estudios tengan en cuenta el aspecto ético y moral. Además, esto profundizaría en aquello que la propia ley exige de la labor formativa de las universidades: la enseñanza de valores y principios de trascendencia social.

Algunos de estos extremos conectan de algún modo con los avances de la IA mostrados en el último lustro. La IA no tendrá un efecto disruptivo en el mercado de trabajo en el corto plazo; o, al menos, no el efecto destructivo de puestos de trabajo que una parte de la sociedad imagina. La alteración de

determinadas tareas no significa una modificación radical de los puestos o categorías profesionales. Además de la posible contradicción de la realidad con este augurio, informes como el de Deloitte (2024)[9] consideran que la IA es una herramienta complementaria a la necesaria potenciación de capacidades humanas de colaboración y relación interpersonal. Dicho de otro modo, ya sea por la irrupción de la digitalización y la IA, o por otras causas concurrentes, se ha incrementado el valor o la importancia de las habilidades denominadas «blandas», como la gestión de emociones, la planificación, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, etc. Al fin y al cabo, en el contexto específico de las profesiones jurídicas, la IA se emplea como instrumento de trabajo en solitario para analizar grandes cantidades de datos legales, predecir resultados de casos y automatizar tareas repetitivas.

La enseñanza a distancia y en línea

Existe una constante sinergia entre el futuro de las profesiones jurídicas, las titulaciones de educación superior y el conjunto de tareas y funciones del profesorado. Con el estado de la tecnología digital, las instituciones educativas y formativas han hecho uso de múltiples herramientas que facilitan la docencia a distancia, el acceso a la información, la comunicación instantánea, el trabajo colectivo, la autonomía del estudiante y la flexibilidad del proceso de aprendizaje.

[9] Los objetivos del informe se sintetizan en explorar percepciones sociales, identificar las alteraciones que la IA puede producir en el mundo laboral, descubrir las habilidades que han de desarrollarse ante estas modificaciones laborales y, por último, compartir recomendaciones. En dicho informe se toman en consideración las opiniones, diálogos y experiencias de 50 jóvenes españoles de entre 14 y 32 años en febrero y marzo de 2024 sobre las expectativas y experiencias en el uso de la IA. Al mismo tiempo, la información derivada de este ejercicio de escucha se comparte con educadores, periodistas y responsables de innovación de 22 empresas y 12 expertos. El estudio en cuestión se complementa con una encuesta a 2.580 personas sobre diversos aspectos relacionados con la IA.

Aunque todos ellos son instrumentos empleados por el sistema público universitario, el estancamiento de las plazas públicas y el crecimiento de múltiples universidades privadas, presenciales y a distancia han suscitado una mayor atención por parte de los análisis de retos de la educación superior en la proliferación de plataformas de aprendizaje a distancia y cursos o recursos masivos en línea (conocidos como MOOC) (Deloitte, 2024).

Sin perjuicio de las funciones de investigación, divulgación y transferencia del conocimiento de las universidades, la función formativa de estas en el nivel de educación superior está en mayor medida dirigida a estudiantes matriculados en alguna de las titulaciones. Dicho de otro modo, tan solo quienes se matriculan en un grado, posgrado o doctorado encuentra en la Universidad un foro en el que poder formarse, pero no así el resto de los ciudadanos que, aun pudiendo requerir de cursos de educación superior universitario, no quieran adquirir títulos como los mencionados. Sin embargo, los cursos abiertos, aun no siendo necesariamente certificables, son prácticamente inexistentes en la Universitat de València. A modo de ejemplo, si bien la UV, a través de la plataforma UVIX (www.uvix.uv.es),[10] dispone de cursos o vídeos formativos en el apartado MOOC, la oferta es más bien escasa, no planificada y poco o nada coherente; si se toman como referencia las materias jurídicas, apenas se encuentran cinco vídeos en abierto en este apartado, algunos de los cuales no son cursos propiamente dichos, sino sesiones aisladas o píldoras formativas.[11] Sin embargo, sí se encuentran cursos en materia jurídica, sobre todo realizados desde el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que se revelan útiles como punto de partida en el ámbito interno para desarrollar esta clase de

[10] Tal y como se hace constar en la página web: «son gratuitos, y antes de acceder a los mismos, será necesario inscribirse previamente en la página (los usuarios de la Universitat de València deberán hacerlo con el usuario corto, sin dominio "uv.es"). Hay que tener en cuenta, en todo caso, no se trata de cursos oficiales de la oferta formativa del Servicio de Formación Permanente e innovación Educativa de la Universitat de València, por el que no son susceptibles de ser certificados por este».

[11] Algunos de los cursos que aparecen son los siguientes: «Gobierno y gestión del desarrollo económico local»; «La negociación colectiva»; «Mediación intercultural y familiar»; «El desarrollo de la relación laboral: derechos y obligaciones».

proyectos. Es el caso de cursos como «El desarrollo de la relación laboral: derechos y obligaciones» o «La negociación colectiva». No obstante, son solo cursos aislados que no representan una estrategia fructífera por parte de la Facultat de Dret o de la UV. Sobre este punto habrá mayores reflexiones en el punto dirigido a la intervención que puede llevarse a cabo para afrontar los retos formativos de las universidades.

En resumen, no debe obviarse que el reto de la IA y la digitalización abre diversos frentes que no empiezan y terminan en la formación del profesorado y en la formación del alumnado, sino que implican cómo la Universidad adapta su público objetivo. Por otra parte, la digitalización es un fenómeno que está directa y transversalmente ínsita en todos y cada uno de los desafíos que afrontan las facultades de Derecho para dotar de eficacia y de alcance su labor formativa. En consecuencia, este punto está presente tanto por lo que toca al cambio cualitativo en la demanda de competencias por parte de los empleadores, como en relación con los cambios demográficos y los cambios en las preferencias educativas, formativas y profesionales de los ciudadanos.

1.3 *La menor demanda de profesionales criminólogos y politólogos*

En el entorno general en el que se encuentra la UVEG, y tal y como se deja ver en su análisis DAFO, puede apreciarse que, sobre todo en la última década, se ha dado una mejora continuada de la tasa de desempleo, la tasa de actividad, el PIB, la proporción de personas en riesgo de exclusión social, etc. Este entorno favorable permite imaginar o proyectar, *a priori*, una mejora en los datos relacionados con la inserción profesional de los egresados universitarios. Ahora bien, el entorno específico de cada una de las facultades e institutos, así como de cada una de las ramas del conocimiento y de las titulaciones, tiene su propia idiosincrasia. En efecto, existen ritmos constantes para determinados perfiles profesionales o egresados que, aunque puedan mostrar una mejora en su inserción en la última década, lo cierto es que mantienen cifras proporcional o relativamente bajas.

No se desvela nada nuevo si se afirma que las titulaciones de escuelas técnicas e ingenierías tienden generalmente a unos datos de inserción muy positivos, mientras que las titulaciones de humanidades se encuentran en la posición opuesta. Las disciplinas que integran las ciencias sociales suelen tener una posición algo mejor que la rama de humanidades.[12] También esta tendencia se aprecia en cada una de las titulaciones dentro de cada rama de conocimiento. Pues bien, habida cuenta de que una de las misiones de la Universidad es la formación profesional, las facultades que imparten titulaciones con estadísticas desfavorables pueden (quizás, deben) realizar un esfuerzo más ávido en orden a promocionar a los egresados, adaptar las titulaciones, crear posgrados, etc., con el fin de mejorar dicha inserción profesional. En el caso que ocupa a estas páginas, del total de las titulaciones de grado impartidas desde la Facultat de Dret hay dos casos que se sitúan a la cola en inserción profesional: el grado en Ciencias Políticas y de la Administración y el grado en Criminología.

Falta de inserción en términos cuantitativos y cualitativos

La demanda de profesionales con unas competencias asociadas a ciertas titulaciones no depende de la voluntad de las universidades. Se ha constatado que los grados en Ciencias Políticas y de la Administración y en Criminología, especialmente este último, disponen de un nivel cuantitativo (personas que trabajan tras la titulación) y cualitativo (ajuste y contrato indefinido a tiempo completo) de inserción profesional bajo. En esta premisa no solo se incluyen los datos sobre ocupados tras los estudios de la titulación, sino que también se toman en consideración el trabajo a jornada completa (por debajo del 50 %) de titulados en dichos grados, los que disponen de un contrato indefinido (73 % para Ciencias Políticas y 55 % para Criminología) y, también, el ajuste entre la titulación y dichas profesiones (en torno al 40 % para Criminología y el 65 % para Ciencias

[12] Se trata de datos que pueden extraerse de los propios estudios de la UV, así como de datos externos como, por ejemplo, los de U-Ranking.

Políticas). Puede constatarse que, salvo por algunos aspectos, se trata de una tendencia general en otras universidades (como revelan estudios internos, por ejemplo, de la UCM) y en el conjunto de las universidades españolas, tal y como señala el estudio de U-Ranking.[13]

Ante estas aseveraciones, que derivan de los análisis cuantitativos, pudiera parecer que se da una contradicción en el hecho de que, por un lado, las demandas por parte de las empresas o empleadoras sean de mayor multidisciplinariedad y versatilidad y, por otra parte, que los grados de más multidisciplinariedad de la Facultat de Dret tengan asociada una inserción profesional más bien baja. A pesar de ello, deben realizarse ciertas precisiones.

En primer lugar, depende en buena parte de las organizaciones empleadoras la demanda de una serie de competencias que se asocian a los titulados. En segundo lugar, aunque al poner en marcha una titulación las universidades pueden tener en cuenta la mayor o menor inserción profesional, lo cierto es que ciertos grados se han incorporado y consolidado en el acervo formativo de las universidades (como en Ciencias Políticas y, cada vez más, en Criminología), independientemente de su nivel de inserción. El número de plazas existentes puede adaptarse a esta realidad, pero lo cierto es que la demanda de esta clase de grados por la ciudadanía se mantiene y, además, ya se expresó que la inserción profesional no es el único factor que determina el éxito de una titulación.

En tercer lugar, y en mayor relación con la naturaleza multidisciplinar de los grados en Ciencias Políticas y en Criminología, existen profesiones que se ajustan a los perfiles de estos y que, al mismo tiempo, pueden ser ejercidas por múltiples titulados de ramas del conocimiento diversas, por lo que es posible que el mercado o los potenciales empleadores demanden profesionales con cierta especialización, pero con competencias transversales y multidisciplinares. Dicho de otro modo, un puesto de trabajo al que puede acceder un criminólogo es posible que acabe siendo desempeñado por psicólogos, juristas, sociólogos, etc., que hayan adquirido competencias transversales y multidisciplinares posterior (posgrado) o simultáneamente

[13] Pueden consultarse los datos en: https://www.u-ranking.es/insercion-uni-campos.

a sus estudios troncales y especializados. Esto lleva a señalar que, aunque Criminología y Ciencias Políticas sean grados multidisciplinares donde los estudiantes adquieren competencias valoradas por el mercado, es una cuestión desconocida por el mercado. Las empresas y el sector público es posible que «busquen» a su personal con otras titulaciones de mayor recorrido o implantación histórica.

Dos actuaciones simultáneas se pueden realizar para incrementar la demanda de este tipo de perfiles. Por un lado, se pueden realizar campañas de información respecto a la profesionalización y las competencias que se adquieren durante estos grados para que el mercado valore en su justa medida dichos perfiles. Por otro lado, se pueden realizar dobles grados con otras titulaciones que sí poseen el recorrido histórico y la valoración por parte del mercado que les asegure la empleabilidad (por ejemplo, con titulaciones como Psicología/Criminología, Economía / Ciencias Políticas, Periodismo/Criminología, además de los que ya se producen entre Sociología / Ciencias Políticas y Derecho / Ciencias Políticas y Derecho/Criminología).

1.4 *Cambio demográfico y de las preferencias del estudiantado*

En materia de cambio demográfico y preferencias del estudiantado, dos son los retos que se plantean. Por un lado, la disminución de la población de 19 años prevista para 2040. Por otro lado, el aumento de la población de 19 años cursando formación profesional.

Cambio demográfico

En 2022, la población en edad universitaria se situó en 484.000; por su parte, se pronostica que a partir de 2040 habrá un descenso en la población de 19 años que se situará en torno a 440.000 personas (FUNCAS, 2024).[14]

[14] Efectivamente, según las previsiones del INE, la población de 19 años alcanzará su cénit en 2028.

Ahora bien, concretamente para la Facultat de Dret, esto no tiene por qué significar grandes cambios. Las razones son las siguientes:

1. *La demanda supera la oferta actualmente.* La tasa de oferta y demanda muestra que, en términos generales, el grado en Derecho es solicitado, en primera o segunda opción, por una proporción de personas en relación con las plazas ofertadas que arroja desde hace quince años cifras de entre el 160 y el 195 % (considerada satisfactoria la cifra del 162 % en el informe de evaluación de la AVAP en 2013). Esta cifra desciende a una horquilla de entre el 115 y el 121 % respecto de las preinscripciones como primera opción. Ello significa que un buen número de personas no acceden a la titulación que seleccionan como primera o segunda opción. Por lo tanto, en la actualidad la demanda de estudios en Derecho supera la oferta, por lo que concierne a la UVEG. Esto es, para analizar la situación en la que se encuentra la Facultat de Dret en el futuro no es tan útil la población en general, sino la población interesada en cursar los grados ofrecidos por la Facultat. En este sentido, esta se encuentra en muy buena forma, lo que significa que una disminución de la población no debería ser un impedimento para cubrir toda la demanda.
2. *La demanda de las universidades privadas*. Como se ha visto en el epígrafe anterior, el número de plazas de las universidades públicas no es suficiente para cubrir esta demanda. Y es que, a pesar de que ha habido una demanda mayor de formación universitaria en las últimas dos décadas, los datos del INE, la EPA y el Sistema Integrado de Información Universitaria[15] muestran que en la última década se ha dado una reducción de en torno al 2 % de las plazas disponibles en la universidad pública presencial;[16] aunque las titulaciones se han ampliado en un 22 %. En el caso de la Facultat de Dret se ofertan

[15] El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) es una plataforma de recogida, procesamiento, análisis y difusión de datos del Sistema Universitario Español.

[16] Incluso en la última década también ha habido un incremento de la nota de corte; un aspecto que obedece a diversas causas, pero que el mantenimiento o descenso de plazas en una titulación dada no contribuye a solucionar.

anualmente 560 plazas en primer curso del grado en Derecho desde el inicio del plan en vigor, frente a las 675 de la extinta licenciatura en Derecho. Por supuesto, a estas cifras cabe añadir las plazas que se ofertan en dobles grados en los que participa el grado en Derecho (en torno a 50 en cada uno de ellos, salvo en Derecho y Criminología, que ascendió a 90 en 2014, y en el caso de Derecho y ADE, que se mantiene en 100). A su vez, el grado en Criminología ha pasado de 90 plazas en el primer curso a 100 desde el curso 2014-2015; mientras que el grado en Ciencias Políticas ha descendido de 90 plazas y el doble grado de Derecho y Ciencias Políticas se ha mantenido en las 50. El dato contrasta significativamente con el incremento de más del 30 % del alumnado y del 40 % en titulaciones de las universidades privadas presenciales. Estos datos evidencian que en los últimos años se ha plasmado en la sociedad un aumento de titulaciones de grado, posgrado (másteres propios y oficiales), diplomas, cursos expertos, etc. De esta forma, con independencia de que el número de personas en edad universitaria pueda reducirse, la demanda de estudios universitarios entre esas personas puede aumentar. Incluso si esta demanda por los estudios universitarios no aumenta, el reto no parece que sea demográfico –porque la demanda es mucho mayor que la oferta–, sino que será la competencia frente a las alternativas privadas de obtener la titulación demandada.

3. *Los posgrados*. Desde el curso 2009/2010, el número de estudiantes de la UVEG, que se situaba en aproximadamente 47.000, se ha reducido en unos 8.000. En la Facultat de Dret se pasa de los 6.351 estudiantes en el curso 2009/2010 a los 4.162 del curso 2023/2024, lo que conlleva una reducción en más de 2.000 estudiantes en los cursos de grado.[17] Esta reducción en el número de matriculados en grados de la Facultat parece explicable por la reducción de un curso de los grados. Por otro lado, el aumento en el nivel de máster ha sido de

[17] Entre 2009 y 2010 se implementaron los programas de grado y, por tanto, existe una diferenciación entre las categorías de acceso que complica el análisis comparativo a lo largo de los últimos quince años.

4.000 estudiantes en 2009/2010 a los 5.880 del curso 2023/2024. Esto significa que mientras que en grado se han perdido más de 2.200 estudiantes, en posgrados se han incrementado solamente 1.800 estudiantes aproximadamente, teniendo en cuenta que algunos de estos posgrados son de corta duración (diplomas, cursos expertos). Ello significa que todavía queda trabajo en materia de desarrollo de posgrados atractivos para compensar la pérdida de un curso en los grados derivada del Plan Bolonia. Un reto que probablemente sea mayor que el demográfico.

Preferencias por la formación profesional

Constatado que, por sí solo, la disminución demográfica no supone un riesgo para la Facultat, dado que las preferencias por el estudio universitario no han parado de crecer en las últimas décadas, ahora se analizará otro escenario: en el que las preferencias de la población viran del estudio universitario al de formación profesional. En España, el crecimiento de los estudiantes matriculados en formación profesional (FP) ha mostrado un aumento del 32,6 % en los últimos cinco años, hasta alcanzar más de 1 millón de alumnos en el curso 2022-2023. Este incremento refleja la creciente demanda y valoración de la FP como una vía efectiva para acceder al empleo. Se espera que esta tendencia continúe en los próximos años, impulsada por la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional de 2022, que tiene como objetivo promover aún más la FP, especialmente a través del sistema dual que combina aprendizaje teórico y práctico en empresas. Con la implantación de estas políticas y el aumento de la empleabilidad de los graduados en FP, se prevé un crecimiento sostenido en la matriculación durante la próxima década. Además, se predice un impulso en sectores con alta demanda laboral, lo que refuerza las proyecciones de crecimiento.[18]

[18] https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12801284/05/24/la-fp-esta-en-auge-los-alumnos-matriculados-aumentan-un-326-en-cinco-anos.html.

En principio, este aumento de matriculados en formación profesional puede provenir de personas que no tenían ningún estudio. Por tanto, no habría por qué temer un fuerte trasvase de personas potencialmente matriculadas en la Facultat que prefieran los estudios de formación profesional. Esto es así por la escasa relación entre los títulos ofrecidos en formación profesional y los ofrecidos por la Facultat. Un hecho que no ocurre, por ejemplo, con grados como el de Técnico Superior en Administración y Finanzas, que se corresponde ampliamente con el grado Finanzas y Contabilidad, de la Facultad de Economía, o con Relaciones Laborales y Recursos Humanos, de la Facultad de Sociales.

Adicionalmente, se debe señalar que la elección de la formación profesional como estudio inicial no es una decisión excluyente, pues está aumentando de forma significativa la cuantía de estudiantes que han cursado FP antes de iniciar un grado universitario e, incluso, que estudian un ciclo superior de formación profesional tiempo después de finalizar estudios universitarios de grado. En la Universitat de València, en el curso 2023/2024, de los más de 38.500 estudiantes de centros propios[19] de la UVEG, 28.100 de ellos han accedido a la titulación de grado por medio de la nota que obtuvieron en la prueba de acceso a la Universidad desde bachillerato; esto representa una proporción del 73 %. En segundo lugar, se encuentra el ingreso desde formación profesional (3.400). Y en tercer lugar se hallan los programas internacionales de movilidad (3.000).

De esta forma, se comprueba que la formación profesional es una puerta de entrada a la Universidad y no tiene por qué ser un sustitutivo. Así, la formación profesional no parece suponer una amenaza directa para la Universidad, pues las elecciones de formación apuntadas no generan un perjuicio real o potencial para la existencia, la función o el objetivo de esta institución. Esto no obsta para admitir que el desafío radica en la falta de capacidad para crear relaciones sinérgicas con las instituciones de la formación profesional para mejorar el conocimiento mutuo y compatibilizar

[19] Junto a los centros propios, se suman como centros privados adscritos a la UVEG el Centro Florida Universitaria, la escuela de enfermería de La Fe y el centro universitario EDEM, que en conjunto añaden en torno a 1.500 estudiantes a la UVEG.

estrategias. Uno de los indicadores más claros de la comunicación necesaria entre estas instituciones formativas o educativas es el modo en el que se accede a la Universidad.

Ahora bien, los datos en relación con la Facultat de Dret y cada una de sus titulaciones contrastan significativamente con los que muestran las estadísticas de la Universitat de València para el conjunto de los centros propios. Por regla general, la Facultat de Dret recibe menos proporción de estudiantes de formación profesional, con la excepción del grado en Criminología.

Los retos asociados a los cambios demográficos estructurales de la sociedad española no repercuten del mismo modo en la composición de los cursos de estudios básicos y obligatorios que en los estudios superiores universitarios. Y es que, así como a los estudios de primaria o secundaria las personas acceden y se mantienen por razón de edad, el acceso a la Universidad (también a los ciclos de formación profesional) tiene lugar por diversas vías, y la edad no es un condicionante de primer orden. Además, la oferta de las titulaciones no se circunscribe al nivel de grado, puesto que las titulaciones de posgrado propias y oficiales, sobre todo en el caso de los másteres, ha compensado, cuantitativamente, la pérdida de estudiantes de grado.

2. Estrategias ante los retos formativos

La capacidad de las universidades públicas para intervenir ante los retos expresados en los capítulos anteriores (necesidad de competencias digitales y digitalizadas, trasversales, multidisciplinares, «habilidades blandas» comunicativas, interpersonales, la empleabilidad de los grados de Ciencias Políticas y Criminología, el cambio demográfico, los posgrados, las universidades privadas) es, *a priori*, amplia (Peiró *et al*., 2024). En este capítulo se van a cartografiar una serie de estrategias que se consideran útiles para hacer frente a los retos señalados.

Necesidad de mejores y más completos datos

En primer lugar, y atendiendo a algunas de las evidencias detectadas, existen carencias en materia de capacidad de diagnóstico que residen en el tipo de estudios sobre competencias adquiridas por los egresados y en las metodologías escogidas para estos. Es aconsejable, para mejorar las capacidades de diagnóstico y análisis, impulsar estudios de competencias en los que intervengan los egresados, los tutores académicos de prácticas externas, los tutores de las organizaciones de prácticas externas y de las organizaciones en las que se integren egresados de la UVEG.

Hecho este apunte, en los apartados siguientes se abordan algunas propuestas para afrontar los retos expuestos en atención a los estudios presentados. Fundamentalmente se trata de incorporar a los planes de estudios un mayor grado de multidisciplinariedad, un diseño de los temarios y las metodologías docentes que incluyan trasversalmente las competencias tecnológicas y relacionales y, finalmente, la apertura de la Universidad a la sociedad en su función formativa. En definitiva, las modificaciones educativas han de traducirse en revisiones pedagógicas, capacitaciones específicas y alteraciones curriculares que se pongan en práctica y se sometan a una evaluación permanente (Goyes Moreno, 2013, p. 19).

2.1 *La intervención en los planes de estudios*

La vía de intervención más precisa de la que disponen las universidades, en general, y las facultades, en particular, es la que permite la legislación para alterar la formación básica de los planes de estudios, los métodos de formación y aprendizaje y el catálogo de competencias que se les asignan. Se está ante una opción que requiere, con los importantes matices que se han ido realizando y los que se verán en los próximos párrafos, una revisión por parte de las agencias acreditadoras del título en cuestión, ya que implica la modificación de las memorias desarrolladoras del plan de estudios.

Transversalidad y multidisciplinariedad

Por lo que afecta al diseño del plan de estudios, este debe reflejar la formación teórica y práctica del proceso a partir de asignaturas básicas, obligatorias u optativas. En este acervo documental deben incluirse las competencias que van a desarrollarse en el grado, así como los resultados de aprendizaje que, a su vez, se desglosan para cada una de las asignaturas que integran el plan. Además, se reserva en dichos planes un papel especial, en materia de competencias de investigación y asociadas a la práctica profesional, al trabajo de fin de grado y a la posible incorporación de prácticas académicas externas; sin menospreciar, en materia de planificación del aprendizaje, la inclusión de seminarios, trabajos dirigidos u otras actividades formativas (RD 822/2011).

Los planes de estudios de los distintos grados que componen las enseñanzas superiores de la Facultat de Dret disponen de 60 créditos de asignaturas de formación básica en el primer curso conforme al RD 822/2021. Pues bien, al menos 30 de ellos (5 asignaturas) deben integrarse por enseñanzas propias de la disciplina base. El resto

> estarán relacionados con otros ámbitos del conocimiento diferentes al que se ha adscrito el título y deberán concretarse en materias o asignaturas con un mínimo de 6 créditos cada una, que asimismo deberán ser ofertadas en la primera mitad del plan de estudios. Los créditos restantes, deberán estar configurados por otras materias o asignaturas que refuercen la amplitud y solidez de competencias y conocimientos del proyecto formativo que es el Grado.

Es por ello por lo que puede considerarse razonablemente que los créditos de formación básica del primer curso son uno de los momentos de *iter* académico del grado fundamentales para la incorporación de la formación en competencias tecnológicas y metodológicas, pero también de habilidades y aptitudes con componentes sociales, relacionales y críticos. Se ha de tener presente que las competencias exigidas por las entidades públicas y privadas que acogen a los egresados son, principalmente, de carácter multidisciplinar. Es decir, en esta fase iniciática de la titulación no solo se incorporaría la transversalidad, que se extendería a lo largo de los

cuatro cursos académicos, sino que también tomarían posición asignaturas de disciplinas académicas diversas.

Por lo que hace a las *habilidades tecnológicas digitales*, puede comenzarse tomando como referencia lo ya apuntado en el punto relativo a los desafíos relacionados con la digitalización. En primer lugar, el alumnado de grado, a pesar de estar integrado mayoritariamente por generaciones nacidas en el siglo XXI, no dispone de competencias medias y avanzadas en herramientas digitales, como editores de textos, gestores bibliográficos, bases de datos generales y específicas, plataformas de comunicación en equipo, portales generalistas de búsqueda, etc. El conocimiento de funcionalidades básicas de herramientas de esta clase es recomendable que se incorpore como competencia transversal, que atañe a todas las asignaturas del grado, pero también puede reforzarse en asignaturas del primer cuatrimestre del primer curso, como «Técnicas y habilidades jurídicas básicas» (grado en Derecho), «Habilidades y destrezas» (grado en Criminología) y «Universitat, investigación y política» (grado en Ciencias Políticas). La oferta formativa que pueda existir, por ejemplo, desde los servicios formativos complementarios de la biblioteca[20] no es utilizada generalmente por el estudiantado, por lo que son las actividades docentes, incluidas las complementarias y las evaluaciones, la que deben incorporar generalmente las competencias relacionadas con los instrumentos o herramientas digitales básicas. En definitiva, ante esta realidad, la Universidad debe tomar un papel de formación básica y complementaria que sea funcional a los estudios superiores, con el objetivo de otorgar un grado necesario de independencia, control y compromiso sobre su actividad.

Por el lado de las herramientas digitales específicas, el reto es mantener una enseñanza funcional constante, transversal y coherente. Más compleja se torna la formación en aplicaciones institucionales públicas y semipúblicas a las que, frecuentemente, las universidades no tienen acceso siquiera superficial. Pues bien, las universidades y las facultades deben alcanzar

[20] Es el caso del curso AprènCD, que está recomendado para estudiantes de primer y segundo curso de grado. Con el curso aprenderás a conocer y utilizar las aplicaciones informáticas, buscar y navegar con eficacia en los recursos electrónicos y acceder a la información de manera rápida, pero también ética y legal.

acuerdos y convenios con instituciones públicas y privadas para facilitar la formación en esta clase de *software*. Esto no conlleva necesariamente un acceso masivo del alumnado (siquiera en calidad de «invitado») a esta clase de aplicaciones o programas digitales (debido a las dificultades estructurales que podría acarrear), sino el acceso autorizado al menos de los docentes.

En cuanto a los *conocimientos y habilidades sociales y relacionales*, también en el aprendizaje de la versatilidad se echa en falta una mayor interdisciplinariedad en el primer curso del grado en Derecho, pues en los grados de Ciencias Políticas y de Criminología su propia idiosincrasia permite una aprehensión más sencilla de otras disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades, como la psicología, la sociología, la historia, la economía o la investigación.

En cuanto al grado en Derecho, el plan de estudios incluye disciplinas como la historia del derecho y la economía política, e incorpora aspectos filosóficos y sociológicos en la asignatura Teoría del Derecho. Se aprecia una carencia en cuanto a multidisciplinariedad, incluso en los términos exigidos por el RD 822/2021. Contrasta con las asignaturas básicas de Ciencias Políticas: Estructura social y sociología general, Historia contemporánea universal, Economía política y Geografía humana. Lo cierto es que, como se advertía, la (multi)interdisciplinariedad está ínsita en la naturaleza de las ciencias políticas, pero nada obsta para considerar que también el derecho tiene naturaleza interdisciplinaria, si no se asume de plano y acríticamente las perspectivas más formalistas del positivismo jurídico. En lo tocante al grado en Criminología, la situación es similar al grado en Ciencias Políticas, pues sus créditos de formación básica engloban asignaturas como Derecho constitucional y administrativo, Introducción a la sociología, Sociología jurídica, Psicología general, Estadística, Métodos de investigación en ciencias sociales o Criminología I. Además, en el caso de estos dos últimos grados, la multidisciplinariedad es una constante a lo largo de la titulación; aspecto que contrasta notablemente con el grado en Derecho.

Junto a la formación básica de primer curso, y sobre todo en relación con el grado en Derecho, los módulos de especialización del cuarto curso son otro de los ejes que permiten incorporar la multidisciplinariedad de las asignaturas que se ajusten a cada una de las menciones y a sus objetivos fundamentales. Con todo, se aprecia de nuevo una carencia palmaria en la

incorporación de asignaturas que contengan directa y frontalmente temarios extrajurídicos en los módulos de especialización del grado en Derecho.

Cuestión distinta a la versatilidad y multidisciplinariedad, aunque relacionada con lo ya apuntado, es la transversalidad de competencias (conocimientos, aptitudes y habilidades) tecnológicas y sociales o relacionales de las que carecen los egresados, como se ha apreciado en los estudios sobre satisfacción de los estudiantes y otros sujetos profesionales relacionados con ellos.

La amplitud de contenidos del Derecho y la multitud de ramas jurídicas con funciones y funcionamientos diversos es un obstáculo, en términos de «espacio disponible de créditos», para incluir asignaturas que queden extramuros de la disciplina jurídica y que abarquen, al menos, otras disciplinas de la rama de ciencias sociales (y jurídicas, si se quiere). Es por ello por lo que la interdisciplinariedad dentro del propio temario y la transversalidad competencial puede ser una vía alternativa para la asunción de una preparación para la versatilidad amplia de los egresados. Sobre este asunto versa, precisamente, el punto subsiguiente, en el que se reflexiona someramente sobre la intervención de las guías docentes y las metodologías de enseñanza-aprendizaje.

Especializaciones profesionales en ciencias políticas y criminología

Las intervenciones promocional y formativa son canales complementarios en esta materia. La tarea de promocionar la contratación y publicitar el perfil profesional de los egresados debe ser permanente y transversal para toda clase de grados. Las deficiencias de demanda de los grados de Ciencias Políticas y Criminología pueden compensarse con una labor promocional de la Facultat enfocada a los potenciales empleadores sobre la titulación y las competencias adquiridas por los estudiantes. A su vez, debe haber un esfuerzo adicional con el estudiantado de los citados grados (especialmente de Criminología) para facilitar el conocimiento de sus posibles salidas profesionales y el modo de desempeñar la búsqueda de empleo. Todo ello sin soslayar la existencia de cursos y orientaciones, que ya realiza el servicio UVempleo, enfocados al conjunto del estudiantado de la UV.

Los esfuerzos promocionales deben complementarse, a su vez, con la creación de ofertas de prácticas curriculares en organizaciones que se ajusten a las competencias de las titulaciones en cuestión y la creación de ofertas de posgrado que doten de mayor especialización en un campo concreto. Como se ha venido señalando, la versatilidad o multidisciplinariedad no implica que la especialización sea denostada por las organizaciones o empresas, pues generalmente existen profesiones con tareas y funciones que demandan una focalización específica, aunque se valore, en *pos* de la versatilidad y la adaptabilidad, la práctica de competencias digitales y relacionales y el conocimiento de otras disciplinas.

La Universidad ya dispone de dobles grados para dotar de un grado de especialización, por ejemplo, en Derecho, al tiempo que se incorpora la multidisciplinariedad propia de las ciencias políticas o la criminología. Sin embargo, no es la única vía, pues del análisis de los datos de las encuestas de inserción laboral o profesional se extrae otra conclusión: cuando el grado dispone de un nivel elevado de multidisciplinariedad y, a su vez, pertenece a una rama con un grado considerable de dificultad de inserción, puede plantearse que existe una carencia de especialización por vía de dobles grados o de másteres oficiales o propios orientados a la empleabilidad de los egresados en sectores consolidados o emergentes. En efecto, aunque la propia Facultat de Dret ha avanzado en la creación de programas de dobles grados, sobre todo en relación con sus propias titulaciones, puede explorar dobles grados que aporten versatilidad y especialización requerida en sectores económicos estratégicos en el ámbito de otras facultades: Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, Criminología y Psicología, etc. Todo ello sin perjuicio de hacer lo propio con títulos de posgrado oficiales o propios que doten de una especialización sin perder de vista el aprendizaje continuo, la autonomía y la versatilidad.

2.2 *La intervención desde las guías docentes*

La descripción del plan de estudios debe aportar información sobre contenidos, resultados de aprendizaje, sistemas de evaluación, actividades formativas y porcentaje de presencialidad de estas en las materias o asignaturas que

lo conforman. Con todo, el margen que otorgan las memorias evaluadas por las agencias acreditadoras de los títulos de grado es lo suficientemente amplio como para afrontar los retos señalados anteriormente, sin necesidad de realizar una alteración sustancial de los puntos vigentes dedicados a las competencias o la planificación de la enseñanza general de los grados. Sin perjuicio de que la documentación de las evaluaciones periódicas de calidad deje patentes los avances registrados en la implementación de metodologías docentes y sistemas de evaluación que incorporen la enseñanza y formación efectiva de las competencias necesarias para una mejor inserción y desempeño profesional y una mejor interrelación social.

En este sentido, las metodologías docentes ya recogidas en los grados son:

- Clases presenciales magistrales, estudio de casos, resolución de ejercicios y problemas, aprendizaje cooperativo.
- Esquemas, mapas conceptuales, resúmenes tanto individuales como en grupo. Presentaciones individuales o en grupo.
- Asistencia de tutorías generales y tutorías personalizadas.
- Lectura comprensiva de textos y materiales de estudio.
- Expresión de los conocimientos a nivel oral o escrito.
- Clases magistrales con debate en grupo. Planteamiento y resolución de supuestos prácticos.
- Elaboración/presentación de trabajos individuales o en grupo. Realización de tareas y prácticas. Asistencia a tutorías.
- Utilización de los recursos bibliográficos y bases de datos específicas. Presentaciones individuales o en grupo.
- Participación en clases teóricas y prácticas. Resolución de supuestos. Asistencia y participación en talleres, debates, conferencias y seminarios. Potenciación de dinámicas de grupo.
- Realización de prácticas tutorizadas.
- Seguimiento de las prácticas y presentación de informes
- Asistencia a seminarios, visitas a instituciones.
- Redacción y elaboración de memoria y conclusiones.
- Lecturas, trabajo de campo, análisis de datos.
- Orientaciones para la realización del trabajo en temas de interés relacionados con este.

- Discusión y orientación sobre el planteamiento y resultados del trabajo.
- Trabajo autónomo de redacción y elaboración de conclusiones.
- Defensa del trabajo.
- Formas didácticas participativas (individualmente y en grupo), como resolución de casos, *role-playing*, ejercicios de aplicación de técnicas, presentaciones orales y escritas, debates, etc.
- Trabajo autónomo (individualmente o en equipo) supervisado mediante un sistema tutorial. Basado en la lectura, valoración crítica de informes, realización de trabajos, ejercicios o proyectos, etc.
- Estudio independiente del alumno o alumna, realización de pruebas escritas u orales. Expresión de los conocimientos a nivel oral/escrito.
- Formas didácticas expositivas (lección magistral participativa, conferencias, etc.).
- Estudio y resolución de casos reales. Interpretación y estudio de informes periciales.

A pesar de preverse tal letanía de herramientas, recursos y acciones docentes, lo cierto es que su implementación es deficiente, a la vista de los estudios cuantitativos y cualitativos de satisfacción con el grado y los informes de las agencias acreditadoras. Principalmente, las deficiencias en materia de implementación de metodologías que promuevan el desarrollo de las competencias básicas y competencias transversales y multidisciplinares no se explican por su falta de constancia en los planes de estudio ni en las guías docentes, sino por su falta de asunción y de inclusión en resultados de aprendizaje, en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en las metodologías de evaluación.

Pueden diferenciarse tres carencias relacionadas con los retos académicos y profesionales que incumben a la enseñanza y el aprendizaje versátil y permanente y a la digitalización y la IA: carencias de autonomía, carencias de practicidad y carencias de habilidades relacionales.

De forma más gráfica, y en términos generales, el abordaje de las deficiencias puede pasar por una potenciación de la responsabilidad y la autonomía del estudiante a través de la dotación de competencias digitales, de estudio y de investigación de carácter básico y de la tutorización general y persona-

lizada durante el curso académico. Y ello con la idea de que el estudiante asuma y desempeñe en solitario tareas de lectura, escritura, resolución de casos prácticos y reflexión. La estructuración de los conocimientos teóricos para llevar a cabo esta actividad puede partir de la realización de esquemas y mapas conceptuales; de instrumentos de estudio, comprensión y análisis que han sido objeto de proyectos de innovación docente en la última década en diversas universidades.

A su vez, por lo que hace a las competencias sociales y relacionales, destaca especialmente la necesidad, no ya de exposiciones orales en clase que, por otra parte, es una técnica extendida, sino de situar al estudiante en situaciones reales o simuladas como parte del sistema de formación y de evaluación. En el contexto de la Facultat de Dret tienen especial relevancia la clínica jurídica, que goza de una publicidad y un conocimiento reducido. Además, su estructura no permea a cada uno de los departamentos de la Facultat, lo que quizás dificulta su implantación y actividad.

En una línea similar, la transversalidad de la práctica de habilidades profesionales específicas, en consonancia con las competencias relacionales y expresivas, puede llevarse a término a través de técnicas de *role-playing* para simular situaciones reales, la asistencia como *espectador activo en situaciones reales* y las *prácticas externas curriculares*.

En cuanto al *role-playing*, el ejemplo más extendido en las facultades de Derecho, especialmente en las asignaturas de Derecho procesal, es el *mock trial* (juicio simulado). Esta técnica permite la interacción simulada a partir de la posición ficcionada como actores que, en términos generales, no permite la realidad: como abogados, jueces, letrados de la Administración de Justicia, árbitros, mediadores, inspectores, demandantes, demandados, empleadores, etc. Una de las opciones institucionalizadas ya exploradas por la Facultat de Dret de esta clase de instrumentos es el conocido como *Training Program Excellence Practical Model* (TPE), que podría ser recreado en toda clase de prácticas profesionales (no solo en las recreaciones de juicios) y en todos los grados para distintos tipos de actividades. Complementariamente, puede preverse la asistencia como espectadores activos (en términos de aprendizaje, no de interacción) a los procesos de trascendencia profesional que permitan o puedan permitir la presencia del estudiantado, real o virtual, síncrona o asíncrona. En un

sentido similar, pueden servir los programas de orientación profesional (POP), que permiten poner en contacto al estudiantado con profesionales como jueces, notarios, registradores, abogados, fiscales, etc., y que, como ocurre con el TPE, funcionan en el marco de una organización conjunta de la Facultat de Dret, la Cátedra de Cultura Empresarial, Bonet Abogados y la Fundación Justicia. Y todo ello sin perjuicio de la labor culminante de la formación académica que representan las prácticas externas que, sin embargo, requiere de un replanteamiento en su labor formativa, en lo que hace tanto a los actores organizacionales externos como al rol de las universidades y los tutores académicos durante el proceso.

Finalmente, sobre todo en lo que hace a la expresión escrita y oral con finalidades divulgativas, es recomendable incentivar la participación del estudiantado en actividades de divulgación (jornadas, congresos y seminarios), no solo como espectadores, sino también como comunicantes. Para ello, pueden organizarse *ad hoc* eventos académicos de divulgación dirigidos a la participación del estudiantado como comunicantes tras la exposición de ponencias por parte del profesorado o de ponentes externos al cuerpo de docentes de la asignatura. Esto permitiría, además, poner en práctica competencias de investigación y de expresión que pueden resultar directamente de utilidad para afrontar las tareas inherentes al trabajo de fin de grado.

2.3 *Nuevas vías de aprendizaje y promoción de la Universidad*

La importancia de la autonomía que se requiere en las profesiones y en la sociedad debería proyectarse en forma de actividades y recursos formativos universitarios masivos y gratuitos que permitan a los ciudadanos, a los alumnos y a egresados mantener un grado de formación permanente. Aunque la autonomía y el aprendizaje permanente que se pretende inculcar en el estudiantado puede hacer más prescindible esta clase de recursos respecto de los egresados, el hecho de acometer esta clase de proyectos presenta en la sociedad a la institución universitaria, no como un foro en el que adquirir formación con la finalidad de adquirir títulos, sino como un actor formativo y educativo permanente de importancia y utilidad social fundamentales.

Además, y de forma secundaria, se revela como un modo interesante de presentar a la Universidad ante posibles estudiantes de sus titulaciones, en un contexto en el que tanto las personas adultas mayores de 25 años como los padres y madres de jóvenes de entre 16 y 25 años pueden percibir la importancia y los beneficios de la formación universitaria y repercutir positivamente en la demanda de esta clase de estudios.

Una de las fórmulas menos costosas y cuya implementación puede llevarse a término con recursos ya disponibles por las universidades son los MOOC, cursos masivos, en línea y gratuitos, dirigidos al público general. Aunque su soporte es fundamentalmente digital, no suponen necesariamente dejar de incorporar aspectos tradicionales de la formación, como clases magistrales en vídeo o incorporación de lecturas o autoevaluaciones. Básicamente, supone la implicación de docentes e incluso estudiantes y egresados, así como el trabajo de personal de servicios audiovisuales e informáticos. Pueden incluirse herramientas digitales para la divulgación (plataformas de *streaming*, de representación de datos, de mapas conceptuales, programas de mensajería, etc.), la utilización de metodologías expositivas, de interacción síncrona y asíncrona, bancos de preguntas y dudas, foros, etc. Su planificación requiere de más esfuerzos y tiempo que las píldoras formativas, pues las sesiones de un MOOC integran un curso coherente –dividido en subtemáticas, con una duración media de entre treinta y cuarenta horas–, que generalmente está orientado al empleo y donde se contempla la posibilidad de obtener certificación.

Un proyecto de esta envergadura puede contar con el consejo de las personas que hayan participado en el pasado en intentos de implementación similares en la UV o de proyectos ya asentados en otras instituciones de educación superior, sean o no universitarias. Universidades como Harvard, Stanford MIT o, en España, la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Granada, la Universitat de Barcelona, la Universitat Politècnica de València o la Universitat Autònoma de Barcelona disponen de MOOC. La temática es diversa y, en ocasiones, su generalidad permite atraer a personas que necesitan superar la parte más inclinada de la curva de aprendizaje de una materia. A modo de ejemplo, algunos de los cursos con mayor predicamento versan sobre programación, análisis de datos, estrategia y planificación de *marketing*, métodos de diseño gráfico, etc.

Es posible apoyarse en las declaraciones de la Universidad Complutense de Madrid en orden a apoyar esta clase de recursos interactivos de formación. En efecto, la UCM destaca en su portal web que estos cursos no tienen límite de estudiantes que pueden matricularse, es un mecanismo de difusión del conocimiento que se genera en la Universidad, devuelve a la sociedad el apoyo y la confianza que le prestan como universidad pública, ofrecen múltiples oportunidades de reutilización y enriquecimiento de la enseñanza y, finalmente, que el MOOC es un formato adecuado para el trabajo en colaboración con otras universidades de prestigio que apuestan por la difusión en abierto.[21] Las razones estratégicas por las que emplear esta clase de recursos queda clarificada, por ejemplo, en la página web de la UAB, universidad que comenzó a explorar el mundo de los MOOC para dar cumplimiento a su plan director, en el que se manifiesta «la clara voluntad de transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos, culturales y formativos mediante una docencia de calidad y con una clara vocación internacional».

Por su parte, la Universidad de Granada dispone del portal abierta.ugr.es como plataforma educativa para la formación abierta en línea a través de MOOC, y que se articula desde el Centro de Protección de Recursos para la Universidad Digital. De forma similar a la UCM, la UGR pone el acento en la posibilidad de cursar enseñanzas sin límite de plazas, a distancia y gratuitamente; suponen como perjuicio el abono de ciertas cuantías (en torno a los 25 euros) por la expedición de certificados o reconocimientos de créditos ECTS. Actualmente, la UGR dispone de 17 cursos de diversas materias pertenecientes a ramas del conocimiento diferentes, pero existe una tónica general en la planificación educativa en la que el MOOC comienza y termina en fechas determinadas y se divide en varias sesiones y módulos, que se extienden durante 50 o 75 horas repartidas en cuatro o seis semanas.

El caso más próximo a la UVEG es el de la UPV, en cuya web pueden encontrarse cursos MOOC propios o los realizados en el marco de plataformas mundiales de este tipo de cursos como es edX. Y es que edX es un ejemplo de plataforma de la que puede valerse una universidad para hacer verdade-

[21] https://www.ucm.es/mooc.

ras sinergias en materia de MOOC, como ocurre con famosas plataformas como Coursera, FutureLearn o MiríadaX. Ahora bien, se trataría de una salida meramente complementaria para instituciones como las facultades de Derecho, que se caracterizan por trabajar en materias que, además de aspectos universales, están integradas por temarios específicos propios del ordenamiento jurídico español.

Ahora bien, a pesar de los proyectos en marcha, la carencia en materia de cursos MOOC de ciencias sociales es palmaria, más todavía en el ámbito jurídico. Es fácil encontrar miles de cursos de ciencia de datos, medicina, programación, computación, ciencia teórica y experimental, etc.; sin embargo, la oferta, por ejemplo, de cursos jurídicos es comparativamente irrisoria. Llama la atención que, a pesar de tratarse de materias tan cercanas a la vida cotidiana de la ciudadanía, la carencia sea de esta magnitud. Es por ello por lo que el impulso desde una de las facultades de Derecho más importantes de España y de Europa como la Facultat de Dret de la UVEG puede ser un revulsivo general para otras facultades y afrontar distintos retos formativos simultáneamente: la formación continua, la aproximación a todo tipo de generaciones, la apertura de la Universidad, la sinergia con otras instituciones educativas y profesionales, etc.

2.4 *Una enseñanza superior total: el papel en la formación profesional*

Como parte de la enseñanza superior, los ciclos formativos de formación profesional comparten genética con la función formativa de las universidades. Por otro lado, la Universidad también encuentra entre sus objetivos dicha formación profesional e, incluso, por momentos la propia normativa y la práctica universitaria olvidan desarrollar debidamente la formación extraprofesional.

Pueden retomarse los «marcadores» de los que se hablaba con anterioridad al abordar los desafíos formativos de la Facultat de Dret en relación con las preferencias de los estudiantes. Uno de los indicadores del tipo de relación entre la FP y la formación universitaria es cómo aquella actúa como puente entre los estudios de secundaria y bachillerato y el acceso a

la Universidad, o cómo actúa, por el contrario, como un punto de especialización tras el paso de un estudiante por la Universidad, aunque este último caso es menos frecuente en el ámbito de las ciencias sociales. En el caso específico de la Facultat de Dret, se ha visto que el conjunto de estudiantes que acceden a la Universidad desde FP es significativamente bajo en el grado en Derecho, sobre todo si se compara con otros grados de ciencias sociales. El segundo de estos indicadores sería la escasa oferta de formación profesional con una relación estrecha con el grado en Derecho o sus profesiones jurídicas clásicas, que, por otro lado, suelen requerir una habilitación específica (además del grado en Derecho) y de una colegiación. En tercer lugar, las salidas profesionales del jurista no se relacionan generalmente con la docencia en formación profesional media o superior, como sí ocurre con la docencia universitaria.

Existe una tendencia de acceso a la Universidad desde estudios superiores que sitúa al estudiante en una posición de formación más desarrollada que quienes acceden directamente desde los estudios de bachillerato. Sin embargo, los grados de la Facultat de Dret se alejan de esta dinámica, lo que la mantiene más distante de las necesidades, requerimientos o demandas del proceso de aprendizaje.

En primer lugar, puede fomentarse la creación de grados superiores de formación profesional relacionados con los grados universitarios que se imparten en la Facultat de Dret. De ese modo, los grados podrían servir como punto de partida de la formación profesional y universitaria de los ciudadanos, al tiempo que podrían ser punto de especialización complementaria a la formación de educación superior universitaria.

En segundo lugar, es recomendable colaborar desde las instituciones universitarias en el diseño y ajuste de perfiles de profesorado de FP en los que los egresados, los juristas, los criminólogos y los politólogos titulados puedan constituir una opción óptima. Así, se exploraría de forma más específica la dedicación de estos como profesores de grados superiores de formación profesional.

En definitiva, tanto la generalización de los MOOC como la aproximación a la FP a través de vías como las citadas permitirían promocionar la Universidad, ganar eficiencia en su función formativa, aumentar el grado

de sinergia y de comunicación con otras instituciones educativas, etc. En consecuencia, se puede hacer frente a los retos que plantean los cambios demográficos, adaptándose a ellos y a los cambios en las preferencias educativas de la ciudadanía. En cierto modo, es una forma de ampliar estratégicamente el ámbito de influencia y de ganar control sobre los factores sociales que pueden afectar a la Universidad.

Capítulo V

Necesidades del mercado de trabajo actuales y futuras en los principales perfiles profesionales

En un mundo cada vez más interconectado y globalizado, el mercado laboral está sufriendo transformaciones profundas y aceleradas. Los avances tecnológicos, los cambios en los modelos de negocio, la digitalización y la automatización han provocado un replanteamiento de las habilidades y competencias que se demandan en la mayoría de las profesiones.

En el contexto de las necesidades futuras del mercado laboral, la automatización y la inteligencia artificial se presentan como dos de los factores que más alterarán las tareas realizadas por los y las profesionales en un futuro. Diversos expertos de asesorías jurídicas y departamentos legales de empresas calculan que entre un 20 y un 30 % de las tareas actuales podrían ser automatizables (Labarca y Rosal, 2023b).

El avance tecnológico, sin embargo, no es el único motor de cambio. Las transformaciones socioeconómicas globales, como el envejecimiento de la población, los desafíos ambientales y las dinámicas laborales tras la pandemia de la COVID-19 también están realizando modificaciones en el mercado laboral. Por ejemplo, las firmas jurídicas detectan que las personas recién egresadas ya no están interesados únicamente en los aspectos económicos de su posición y en la posibilidad de una carrera a largo plazo, sino que le dan una mayor importancia a la conciliación de la vida laboral y familiar y no se plantean su carrera profesional a largo plazo (Barjola, 2023). En adición, la creciente preocupación por el cambio climático ha generado una mayor demanda de expertas en sostenibilidad, energías renovables y economía circular.[1]

[1] Este aspecto se tratará en el próximo capítulo sobre el futuro de las profesiones de la Facultat de Dret.

Por ello, las universidades deben enfrentar estos retos y adaptarse para formar a su estudiantado de forma que cuenten con los conocimientos y las habilidades necesarias para desenvolverse en un entorno laboral cada vez más competitivo y tecnológico.

En este sentido, herramientas como la inteligencia artificial, que permite realizar análisis legales complejos o automatizar la revisión de contratos, obligan a quienes aspiran a ejercer la abogacía a diferenciarse mediante habilidades que van más allá del conocimiento jurídico. Por ello resulta pertinente analizar tanto la posible sustitución de ciertos puestos de trabajo por la tecnología como las formas en las que esta puede ser aprovechada en beneficio de las personas trabajadoras (Aragüez Valenzuela, 2023), ya que la automatización de tareas supone tanto un riesgo como una oportunidad (Labarca y Rosal, 2023b).

Con todo ello, el mercado laboral actual y futuro ya no demanda solo profesionales con un alto grado de especialización teórica, sino que también exige competencias transversales que incluyan el uso y la comprensión de la tecnología, habilidades interpersonales, ética profesional y un pensamiento crítico ante los cambios rápidos del entorno global. Por este motivo, es conveniente que la Facultat de Dret replantee su currículum para reflejar estas demandas, integrar el uso de nuevas tecnologías en la formación académica y fomentar la adquisición de competencias blandas (*soft skills*) que permitan a las personas trabajadoras adaptarse y liderar los cambios del futuro. Además, el desarrollo de nuevas áreas del derecho, como la ciberseguridad, el derecho digital o el cumplimiento normativo, amplían el espectro de conocimientos que los y las profesionales deberán dominar.

1. Trabajo relacionado: desafíos actuales de las competencias profesiones de la Facultat de Dret

La International Bar Association (IBA), la principal agrupación de la abogacía a escala mundial, identificó en 2023 la inteligencia artificial como la cuestión más importante, tanto en términos de desarrollo normativo como respecto a los desafíos que plantea para las profesiones jurídicas (Labarca y

Rosal, 2023a). Sin embargo, aunque puede ser la cuestión más llamativa, hay otras transformaciones globales que también plantean desafíos.

1.1 *La base de conocimientos y las habilidades blandas*

El entorno laboral de los grados en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas y de la Administración Pública ha experimentado importantes transformaciones, debido a la automatización y la creciente digitalización. Sin embargo, estas disciplinas continúan exigiendo una base sólida de conocimientos jurídicos, que sigue siendo un elemento central para el desempeño profesional. Las *soft skills*, o habilidades blandas, han emergido como un complemento indispensable para esta base de conocimientos, siendo cruciales para diferenciar a los profesionales en un mercado laboral en constante evolución.

La formación académica sólida en derecho y ciencias afines es fundamental y debe ser acompañada por un aprendizaje continuo (*El Confidencial*, 2024). Las personas graduadas necesitan mantenerse actualizados en las nuevas regulaciones, avances tecnológicos y cambios sociales. Este proceso de actualización permite que la persona trabajadora siga aportando valor en un entorno en el que ciertas tareas automatizables, como la revisión de documentos, han sido sustituidas por tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial (Piera, 2019). Sin embargo, las habilidades humanas únicas, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la interpretación de la normativa, son insustituibles por las máquinas y continúan siendo un pilar en la formación de estos expertos (*El Confidencial*, 2024; Lefebvre, 2023).

Dentro del conjunto de habilidades blandas, el trabajo en equipo es una de las competencias más demandadas en el sector (Labarca y Zarzalejos, 2024). En el ámbito jurídico, tanto en despachos como en el sector público o privado, se requiere una colaboración estrecha entre compañeras para gestionar proyectos complejos, liderar equipos y tomar decisiones estratégicas. El liderazgo y la capacidad de gestionar proyectos y el tiempo de forma eficiente son habilidades esenciales, especialmente en escenarios que requieren tomar decisiones estratégicas bajo presión o en situaciones

de ambigüedad (Barjola, 2023; *El Confidencial*, 2024; McLoughlin, 2023). El dinamismo del sector, marcado por cambios legislativos y económicos, obliga a las personas profesionales a ser flexibles y capaces de adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias.

En cuanto a la adaptabilidad y flexibilidad, estas características permiten a las personas trabajadoras del derecho y las ciencias sociales enfrentar entornos cambiantes y tomar decisiones en contextos inciertos (Labarca y Zarzalejos, 2024). Las profesionales que dominan esta habilidad son capaces no solo de adaptarse a las nuevas tecnologías, sino también de integrar estas innovaciones de forma estratégica en su día a día, manteniendo la eficiencia y el valor añadido de su trabajo (Barjola, 2023; Collins, 2023; *El Confidencial*, 2024; Henchman, 2024).

Otro de los elementos clave en la profesión es la comunicación, que incluye aspectos como la escucha activa, la persuasión, la empatía y las habilidades de expresión oral y escrita (Henchman, 2024; Law&Trends, 2024; Lefebvre, 2023; Saiz, 2023). En el ejercicio del derecho, la capacidad de comprender y empatizar con los clientes, así como la habilidad de transmitir ideas de manera clara y efectiva, es fundamental (Law&Trends, 2024). Estas competencias no solo mejoran la relación con el cliente, también son indispensables en la negociación y en la construcción de relaciones comerciales (Barjola, 2023; Labarca y Rosal, 2023c; Saiz, 2023). Además, la capacidad de expresar argumentos de manera convincente tanto en informes escritos como en comunicaciones verbales es esencial para las personas graduadas en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas y de la Administración Pública.

El pensamiento crítico y la creatividad son habilidades igualmente valiosas (Labarca y Rosal, 2023d), porque es necesario ser capaz de analizar situaciones complejas, evaluar diferentes perspectivas y proponer soluciones innovadoras (*El Confidencial*, 2024). Esto no solo es aplicable a la resolución de conflictos, sino también a la interpretación y aplicación de normativas que cambian con rapidez (Deloitte, 2023; Labarca y Rosal, 2023b). La creatividad permite a los profesionales abordar problemas desde diferentes ángulos, lo que resulta crucial en un entorno donde se valoran soluciones diferenciadas y adaptativas.

Por último, la proactividad, el interés por aprender y la capacidad para resolver problemas de forma autónoma son características muy valoradas (Barjola, 2023; *El Confidencial*, 2024). Las personas trabajadoras cualificadas deben demostrar curiosidad intelectual y un enfoque proactivo para anticiparse a las necesidades de sus clientes o de sus organizaciones. La interpretación de normativas, la resolución de problemas complejos y la capacidad para asumir responsabilidades son habilidades que permiten a los graduados y las graduadas avanzar en sus carreras y asumir posiciones de liderazgo en sus respectivos campos.

En resumen, las *soft skills* complementan y potencian la base sólida de conocimientos que una persona egresada en Derecho, Criminología o Ciencias Políticas debe poseer. En un entorno cada vez más automatizado, la habilidad para trabajar en equipo, la adaptabilidad, las habilidades de comunicación, el pensamiento crítico y la proactividad se erigen como competencias indispensables para garantizar el éxito en estas profesiones.

1.2 *Tareas menos repetitivas*

El futuro del trabajo se perfila como un entorno donde la automatización jugará un papel central, pero también será necesario contar con habilidades humanas en áreas como la resolución de problemas, la comunicación, la escucha activa, la interpretación y el diseño. A medida que las máquinas asuman las tareas más repetitivas, el trabajo se orientará hacia funciones menos rutinarias, combinando tecnología con habilidades humanas avanzadas y experiencia en interpretación y servicios de alto valor (Deloitte, 2023).

Se pronostica que las personas empleadas del futuro, especialmente en el sector jurídico, se dedicarán más a cuestiones estratégicas, analíticas y de alto valor añadido, mientras que las tareas más repetitivas serán realizadas por algoritmos o robots, incrementando así la eficiencia de muchas posiciones (Consejo General Abogacía Española, 2022; Piera, 2019). La automatización de tareas rutinarias, como la creación de contratos y la redacción de documentos jurídicos, les permitirá ganar tiempo y eficiencia. Esto también minimiza la tasa de error y propicia que se centren en actividades que aporten mayor valor (Labarca y Rosal, 2023b). Según algunos

expertos, entre un 20 y un 30 % de las tareas realizadas por departamentos legales podrían ser automatizadas, lo que optimizará tanto el tiempo como la precisión en la ejecución de dichas actividades (Labarca y Rosal, 2023b).

En este sentido, las herramientas de *legal tech* seguirán transformando el ejercicio de la abogacía mediante diversas soluciones. Por ejemplo, la automatización de la gestión documental, el uso de inteligencia artificial para la investigación jurídica y el análisis predictivo. Estas tecnologías también desempeñarán un papel clave en áreas como la ciberseguridad, contribuyendo a la protección de datos sensibles de los clientes. A pesar de estos avances, se estima que las personas seguirán siendo indispensables para abordar tareas que requieren pensamiento estratégico, consideraciones éticas, negociaciones complejas, habilidades de persuasión y creatividad (Henchman, 2024).

El uso de chatbots en los despachos jurídicos ya está facilitando la atención automatizada de consultas de bajo valor, liberando a los profesionales y permitiendo que se enfoquen en cuestiones más estratégicas. Estas herramientas permiten una disponibilidad 24/7 para los clientes, mejorando la relación con ellos y optimizando la gestión del tiempo de las personas profesionales (Consejo General Abogacía Española, 2022).

La automatización continuará reduciendo el número de horas de trabajo humano necesarias para responder a la demanda de servicios legales, lo que afectará a aquellos cuya labor se centra en tareas rutinarias y automatizables (Labarca y Rosal, 2023a). Esto podrá generará un reajuste en la estructura de costes y precios de los servicios jurídicos, particularmente en aquellos despachos que integren soluciones tecnológicas avanzadas para reducir la cantidad de abogadas necesarias para determinadas tareas (Labarca y Rosal, 2023b).

1.3 *Perfiles profesionales en riesgo*

El impacto de la inteligencia artificial no implicará la desaparición de las profesiones jurídicas, sino una transformación en la manera en la que se desempeñan (Labarca y Rosal, 2023b).

Los perfiles más expuestos a la automatización serán aquellos relacionados con tareas administrativas y de apoyo, dado que, según un informe de la OIT sobre los posibles efectos de la IA generativa en el mundo laboral (Berg et al., 2023), un 24 % de sus actividades están altamente expuestas a la automatización y un 58 % tienen una exposición media (Saiz, 2024). Por el contrario, los roles que demandan mayor capacidad interpretativa y estratégica seguirán dependiendo del componente humano (Labarca y Rosal, 2023b).

En este sentido, el riesgo es mayor para las personas trabajadoras en etapas iniciales de su carrera, como los *juniors* y los *paralegals*, cuyas tareas suelen incluir actividades repetitivas y de menor valor añadido. En este sentido, expertos como José Vicente Morote, socio codirector de Andersen en España y Portugal, y Pedro Pérez-Llorca, socio director de Pérez-Llorca, confirman que la contratación de perfiles *junior* disminuirá (Confilegal, 2023), aunque otros como Eduardo Abad, socio responsable del Comité de Innovación y Digitalización de Garrigues, son contrarios a esta opinión (Labarca y Rosal, 2023c).

En lo que sí coincide la mayoría de los expertos es en que se espera que los *juniors* se especialicen en el manejo de estas herramientas tecnológicas, lo que les permitirá adaptarse a los nuevos requerimientos del sector y mantenerse competitivos en el mercado laboral (Confilegal, 2023).

Otro aspecto no controvertido es que la automatización dificultará el aprendizaje de los perfiles jóvenes, porque son estas tareas susceptibles de automatización las que fomentan el desarrollo de habilidades críticas como la investigación, la redacción y el análisis (Confilegal, 2023; Henchman, 2024). Por ello, será necesario una modificación de la formación de los jóvenes profesionales para rellenar el vacío en este proceso de aprendizaje (Aranzadi LA LEY y Esade Law School, 2024; Labarca y Rosal, 2023c; Thomson Reuters, 2023).

2. Método

Para llevar a cabo el análisis sobre las transformaciones del mercado de trabajo y las competencias requeridas para las personas egresadas de la

Facultat de Dret, se ha utilizado un enfoque cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas. Este método permite una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los y las profesionales en activo en relación con los cambios en sus sectores y las habilidades que valoran en quienes se incorporan al ámbito profesional.

2.1 *Diseño del estudio*

En total, se realizaron dieciséis entrevistas semiestructuradas a una muestra diversa de personas profesionales del ámbito jurídico, politológico y criminológico, incluyendo a quienes ejercen como abogadas, *headhunters*, procuradoras, politólogas y criminólogas, entre otros perfiles. Esta variedad de perfiles permitió captar una visión integral de las necesidades competenciales en áreas clave del mercado laboral que están siendo afectadas por los avances tecnológicos, la globalización y los cambios normativos. La diversidad de sectores representados refuerza la validez del estudio al ofrecer una perspectiva multidisciplinar sobre las demandas profesionales actuales y futuras.

Las entrevistas fueron realizadas entre julio y septiembre de 2024, un periodo que permitió observar las tendencias más recientes en la evolución del mercado laboral pospandemia y los efectos de la digitalización acelerada. La mayoría de las entrevistas se llevó a cabo de manera virtual, utilizando plataformas como Zoom y Teams, lo que facilitó la logística y permitió una mayor flexibilidad en la programación. Gracias a este formato en línea, se pudo acceder a participantes de distintas regiones de España, eliminando barreras geográficas que podrían haber limitado la diversidad de la muestra.

La elección de un diseño de entrevistas semiestructuradas permitió a las personas entrevistadas expresar sus opiniones con mayor libertad, sin las restricciones de un cuestionario cerrado, lo que resultó en una información rica y matizada sobre las transformaciones del mercado laboral. Además, este enfoque permitió explorar con detalle las competencias emergentes, las habilidades tecnológicas que los expertos consideran imprescindibles y los desafíos que enfrentan las nuevas generaciones de egresados en un entorno laboral cada vez más competitivo y cambiante.

2.2 *Recogida de datos*

La recogida de datos se llevó a cabo mediante la realización de dieciséis entrevistas individuales semiestructuradas a personas profesionales en activo, todos ellos con formación en alguna de las titulaciones que se imparten en la Facultat de Dret. Estas expertas se encontraban ejerciendo en diversas áreas del sector jurídico, lo que permitió obtener una visión diversa y amplia de las transformaciones y desafíos del mercado laboral en dichas áreas.

El proceso de contacto con las posibles entrevistados se inició a través de correos electrónicos profesionales, enviando invitaciones a cuarenta profesionales con perfiles relevantes. De estas, diecinueve aceptaron participar en las entrevistas, aunque finalmente se realizaron dieciséis entrevistas, debido a la pérdida de contacto con tres participantes antes de la fecha programada. Todas las entrevistas se llevaron a cabo previo consentimiento explícito de los participantes. La mayoría de las entrevistas fueron grabadas en formato de audio para su posterior transcripción, garantizando la fidelidad a las respuestas de las personas entrevistadas. En los casos en los que no se obtuvo consentimiento para la grabación (en dos ocasiones), se optó por tomar notas detalladas de forma manuscrita, lo que permitió conservar la información esencial de las respuestas.

El objetivo principal de las entrevistas era recopilar información para dos capítulos del estudio, relacionados con el futuro de las profesiones jurídicas y las necesidades competenciales de los egresados en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas y de la Administración Pública. Para ello, se diseñó una guía de entrevistas estructurada en cinco bloques temáticos: (1) antecedentes, formación y experiencia profesional del entrevistado, (2) transformaciones del mercado laboral y el impacto de la tecnología, (3) habilidades y competencias demandadas a los egresados, (4) nuevas especializaciones y profesiones emergentes derivadas de los cambios globales, y (5) perspectivas de futuro para el campo profesional de la persona entrevistada. Las entrevistas, al ser de naturaleza semiestructurada, permitieron que las entrevistadas ahondaran en temas de interés particular, proporcionando un contexto más rico y detallado.

La duración de las entrevistas osciló entre 45 y 75 minutos, permitiendo suficiente tiempo para explorar cada una de las áreas de interés. Durante las entrevistas, se tomaron notas manuscritas para asegurar un seguimiento adecuado de los temas y preguntas clave, lo que facilitó profundizar en cuestiones específicas en entrevistas posteriores. Entre las posibles fuentes de sesgo, se identificó la selección de personas participantes basada en la accesibilidad y disponibilidad, lo que podría influir en la representatividad de los resultados.

2.3 *Análisis de los datos*

El análisis de los datos obtenidos en las entrevistas se llevó a cabo utilizando herramientas avanzadas de análisis cualitativo. En particular, se utilizó el programa Atlas.ti para el procesamiento de datos cualitativos, junto al sistema de etiquetado que permite el gestor bibliográfico Zotero. Este enfoque metodológico permitió gestionar eficientemente la gran cantidad de información recopilada y realizar un análisis exhaustivo de los contenidos.

El primer paso del análisis consistió en la organización y transcripción de las entrevistas. Se transcribieron íntegramente para garantizar que no se perdiera información relevante, manteniendo la máxima precisión posible en los datos recogidos. A continuación, se realizó la codificación de los datos con la finalidad de identificar patrones y temas relevantes. Para ello, se diseñó un marco de codificación basado en las preguntas de investigación, lo que permitió estructurar la información y facilitar su análisis.

En la primera fase de la codificación, se clasificó la información en dos categorías principales: por un lado, se identificaron las habilidades, competencias y valores demandados por los profesionales en el mundo laboral, y, por otro lado, se recogieron las nuevas especialidades y profesiones emergentes que se están desarrollando en respuesta a los cambios globales y tecnológicos. Tras esta clasificación inicial, cada categoría fue subdividida en apartados correspondientes a los diferentes capítulos del estudio, asegurando así una estructura coherente para el análisis de los datos.

El último paso consistió en agrupar y organizar las etiquetas de los distintos documentos, facilitando la comparación de los datos obtenidos. Esta organización permitió detectar patrones concretos en las respuestas de las entrevistadas y extraer conclusiones a partir de las coincidencias y diferencias observadas. La metodología empleada permitió una comparación eficaz entre las diferentes perspectivas de las participantes, lo que contribuyó a obtener una visión clara de las transformaciones en el mercado laboral y las nuevas competencias necesarias para los egresados de la Facultat de Dret.

3. Competencias valoradas por el mercado

Organizamos nuestros resultados en tres temas principales: 1) el requerimiento de un conocimiento profundo del área de estudio, 2) las habilidades blandas que demanda el mercado de las personas que se van a incorporar al finalizar sus estudios, y 3) las competencias digitales necesarias para ejercer correctamente la profesión elegida y los retos que plantea la inteligencia artificial. Las categorías han sido extraídas de la información recopilada en las entrevistas.

3.1 *«Hay que construir la casa por los cimientos, los cimientos es aprender derecho»*[2]

En el ámbito del derecho, la necesidad de contar con una base jurídica sólida es una demanda recurrente entre las personas entrevistadas. La formación técnica en derecho sigue siendo un requisito fundamental en la carrera profesional.

Los *headhunters* indican que «la base de conocimiento sólida es innegociable» porque «hay que ser un buen [profesional] desde el punto de vista de la solvencia técnica», y esto se mantendrá como una prioridad en la formación de los futuros profesionales del derecho. En este sentido,

[2] Cita extraída de las entrevistas realizadas.

desde el área de talento de una *big four*,[3] se señala que se debería «exprimir al máximo los años universitarios», en el sentido de «sacar la carrera con el mejor resultado que se pueda».

Varios expertos entrevistados resaltan que las bases jurídicas deben ser sólidas, ya que constituyen los cimientos sobre los cuales se desarrolla toda la carrera profesional. Por ello, grandes despachos nacionales e internacionales coinciden en que el estudio va a seguir siendo clave. El mercado solicita principalmente que se trate de profesionales de la abogacía excelentes y para lograrlo es necesario una buena base de conocimientos para encontrar soluciones brillantes. En este sentido, además de tener unos expedientes académicos magníficos, es importante que las personas egresadas «de verdad hayan comprendido lo que han estudiado».

Las entrevistadas también comparten la opinión de que, ante la falta de una base sólida de conocimientos, el resto de las habilidades pasan a un segundo plano de importancia:

> «Pero todas esas [habilidades blandas] que son super importantes en el largo plazo, son irrelevantes si en el corto plazo es una persona que no tenga de verdad conocimiento del derecho y comprensión de cómo funciona el derecho».
>
> «todo eso es genial, pero aquí hay que saber derecho».
>
> «prefiero que los formen en derecho, para mi es bastante más importante».

Por su parte, los profesionales independientes preguntados destacan la importancia de la formación continua a lo largo de la vida laboral. En adición a las bases jurídicas que se adquieren al estudiar el grado, es conveniente que se preste una especial atención a estar actualizado.

Se valora positivamente tanto el grado de Derecho como su estudio junto con otra titulación. Han sido mencionados por los entrevistados como beneficiosos para el desarrollo profesional especialmente los grados de Derecho y Administración y Dirección de Empresas (ADE), Economía

[3] Término en inglés utilizado para referirse a las firmas más importantes del mundo en el sector de la consultoría y la auditoría. En concreto, se trata de las firmas Deloitte, Pricewaterhouse Coopers (PWC), Ernst and Young (EY) y KPMG.

o Finanzas. Además, las personas entrevistadas destacan el auge de los dobles grados que combinan el conocimiento jurídico con habilidades tecnológicas o análisis de datos. «La vertiente tecnológica ahora es muy potente» y, en ese sentido, estos dobles grados están ofreciendo un enfoque interdisciplinario que resulta clave para los despachos jurídicos en un contexto en constante evolución.

En otro orden de cosas, los profesionales independientes consideran que la especialización es importante y auguran el fin de la abogacía generalistas. Sin embargo, los grandes despachos y las consultorías incluidas en este estudio difieren de esta opinión. Señalan que un «máster especializado está bien para hacerse una primera aproximación», pero que el desempeño laboral ya te permite realizar esa especialización, que dependerá del trabajo que realices y de tus clientes.

De igual forma, en el caso de los profesionales de la abogacía *in-house*, aquellos que forman parte del equipo legal de una empresa y que trabajan de forma exclusiva y continuada para ella, están mejor valorados quienes son polivalentes. En este caso, es importante que tengan un dominio profundo del sector en el que se encuentra la empresa, pero deben ser versátiles y tener conocimientos de todas las ramas del derecho para que pueda supervisar el trabajo de los especialistas que se contraten.

Por otra parte, las entrevistadas que habían accedido a su puesto de trabajo mediante una oposición apuntaron que los conocimientos jurídicos son imprescindibles para el acceso a la función pública. Se destacó la necesidad de estudio y de un conocimiento del ordenamiento jurídico en general.

En el ámbito de las ciencias políticas, aunque el conocimiento profundo del sistema legal es menos indispensable que en derecho, también se considera fundamental tener una comprensión clara de las estructuras jurídicas y administrativas para poder trabajar en áreas como la función pública, la asesoría política o las organizaciones internacionales. Como se menciona en las entrevistas, es necesario que los politólogos y las politólogas conozcan el sistema normativo y administrativo para poder desempeñar sus funciones de manera efectiva, ya sea en el ámbito político o en la asesoría a instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

En criminología, la base jurídica también es necesaria, especialmente en áreas como derecho penal, procesal y normativas específicas relacionadas con la seguridad y la investigación privada. Las personas criminólogas, al igual que los detectives privados, necesitan entender las normativas y los procedimientos legales que regulan sus actividades. Además, «la titulación habilitante es crucial para trabajar en investigación privada», ya que existen requisitos formativos que deben cumplir para ejercer su función de manera legal y profesional.

Por último, en cuanto al inglés o terceros idiomas extranjeros, los profesionales coinciden en que es imprescindible. En un contexto globalizado, el inglés «es primordial» y se requiere no solo para participar en transacciones internacionales y asesorar a clientes extranjeros, sino también para el ejercicio de la profesión a nivel nacional: «lo primero es poder acreditar que en la carrera lo hizo bien. Lo segundo es el inglés». Este idioma es considerado una herramienta básica que todo profesional debe dominar para poder operar en el mercado global y acceder a oportunidades de carrera más amplias, especialmente en el caso de los egresados en Derecho.

En resumen, como indicaba uno de los entrevistados, «si tu *advice* jurídico no está bien, el cliente al final lo va a saber. Además, es super normal que los clientes pregunten a varios despachos la misma cosa». Esta reflexión es aplicable a todas las titulaciones de la Facultat de Dret; si la información que se le da al cliente es incorrecta, en algún momento se dará cuenta, lo que llevará a la pérdida del cliente y el menoscabo de la reputación del profesional.

3.2 *Las habilidades blandas que demanda el mercado de trabajo de los y las profesionales de la Facultat de Dret*

El análisis de las entrevistas realizadas a personas trabajadoras expertas en derecho, ciencias políticas y criminología pone de manifiesto la importancia de garantizar una solvencia técnica sólida como base para el desarrollo profesional. Una vez que esta competencia técnica está asegurada, el factor diferenciador que impulsa la empleabilidad de las egresadas son las habilidades blandas o *soft skills*. Estas competencias interpersonales y sociales

son las que permiten a los profesionales destacar y adaptarse a un entorno de trabajo cada vez más dinámico y competitivo.

Las personas entrevistadas subrayan la necesidad de que los egresados desarrollen una sólida capacidad de comunicación y de trabajo en equipo.

La capacidad de expresión verbal y escrita es considerada fundamental: «lo primero es saber derecho, redactar bien y expresarte bien oralmente». El ejercicio de la abogacía depende en gran medida de la habilidad para defender argumentos de manera persuasiva, «redactar bien, expresarte bien oralmente [...] es primordial, son las armas, las herramientas, que tiene un abogado para defenderse y para practicar su profesión», apuntan desde un gran despacho. Es decir, es necesario «saber trasladar o comunicar» los conocimientos que tiene el profesional.

El trabajo en equipo es la otra habilidad en la que hay consenso sobre su importancia entre los entrevistados. Las firmas valoran la capacidad de los abogados para colaborar y gestionar equipos, especialmente en grandes despachos donde los casos complejos requieren la participación de múltiples profesionales, por lo que es imprescindible saber cómo «trabajar con equipos, con personas muy diferentes a ti, tanto de *seniority* como de personalidad, y en nuestro caso, incluso de nacionalidad».

En este sentido, se valora tanto el trabajo en equipo y la generosidad para ceder ciertas parcelas del trabajo como la capacidad de liderazgo y de gestión de equipos, como anticipan los *headhunters*. Desde las *big four* se destaca que «un estudiante que encaje con nuestros valores es una persona que pueda tener proyección a nivel de trabajo en equipo, que sea una persona generosa» y «que sea capaz de ir desarrollando el liderazgo a lo largo de su carrera profesional, porque desde jovencito ya empiezas a gestionar equipos de trabajo». Además, la capacidad de trabajar en equipo es una habilidad que se demanda y es consideraba imprescindible incluso entre aquellos expertos que accedieron a su puesto mediante una oposición.

La capacidad de análisis es una habilidad que está en auge por la cantidad de datos que se manejan. Los despachos y las consultorías requieren un perfil de personas trabajadoras que sean «capaces de leer mucha información, sintetizar esa información, identificar que es lo importante y luego saberlo comunicar», es decir, capaces de integrar y relacionar la información. Junto a las habilidades analíticas, adquiere relevancia el pensamiento crítico.

El auge de la inteligencia artificial y de las herramientas tecnológicas fomenta que sea imprescindible tener capacidad de análisis crítico y dirimir sobre la certeza de la información proporcionada por las herramientas tecnológicas, por lo que es necesario «aprender a pensar, a ser crítico, a entender las leyes y las normas y cómo aplicarlas». En adición, ante la utilización de herramientas tecnológicas para la realización de tareas que tradicionalmente se han realizado por los *juniors*, estos deben aportar valor a la firma desde el inicio de su vida laboral, por lo que se requiere gente «muy despierta porque no van a tener ese bagaje de pasarse dos años buscando jurisprudencia».

La flexibilidad o adaptabilidad es otra de las habilidades más demandadas, ya que los cambios en el mercado, la legislación y las exigencias de los clientes requieren profesionales que puedan adaptarse a diferentes situaciones. Por ello, se requiere «gente que sea flexible, que se vaya adaptando a las diferentes circunstancias que tenemos dentro de la empresa», porque «estamos en un mundo muy cambiante pese a ser una profesión muy tradicional», como apuntan desde las *big four*.

Por otro lado, se destaca la conveniencia de ser concienzudo, de prestar atención al detalle, ser una persona reflexiva y gestionar correctamente las emociones y el estrés que conlleva el desempeño laboral. Además, en las profesiones jurídicas es imprescindible ser honesto y tener buenas habilidades sociales para relacionarse adecuadamente, tanto con los compañeros como con los clientes, a quienes se debe escuchar y orientar. En cuanto a valores, se apunta la generosidad, la honestidad y ser una persona íntegra como las principales cualidades de un buen profesional.

Por último, se ha hecho mención en las entrevistas de lo fundamental que es la predisposición para aprender, la motivación, el compromiso con la firma de la que se forme parte y la curiosidad por estar al día de las modificaciones legislativas y de los cambios que se producen en el entorno global, especialmente al incorporarse al mundo laboral. Así como de lo conveniente de ser organizado y gestionar adecuadamente el tiempo de trabajo. También las habilidades relacionadas con la generación de negocio o las competencias comerciales se consideran esenciales, pero en etapas más avanzadas de la carrera profesional, cuando el desarrollo de la práctica y la creación de una red de clientes adquieren mayor relevancia.

Con todo ello, en términos generales, las habilidades más repetidas en el sector jurídico son la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía, la flexibilidad y la capacidad de liderazgo. Estas habilidades son primordiales para el éxito de las personas trabajadoras en un entorno cada vez más dinámico y competitivo.

En ciencias políticas, las habilidades blandas también juegan un papel esencial. Las personas entrevistadas mencionan la capacidad de adaptación como una de las competencias más importantes, dada la naturaleza cambiante de los contextos políticos y gubernamentales. Los politólogos deben ser capaces de ajustarse a nuevas realidades políticas y sociales, identificar qué es lo importante, qué es lo que se les demanda y las estructuras de poder para ser «traductor o intérprete» de las instituciones. En este sentido, es necesario ser flexible y tener una visión estratégica.

Además, se valora la inteligencia emocional y la empatía en el trato con actores políticos y sociales. La habilidad para entender y gestionar las relaciones con otros grupos de interés es crucial para el éxito en roles relacionados con la política y el gobierno: «Tener esa conciencia social, tener esa empatía y tener inteligencia emocional para saber a quién estamos dando un servicio».

Por su parte, las habilidades blandas también son esenciales en criminología, sobre todo aquellas relacionadas con la honestidad, la ética profesional y la observación detallada. Los profesionales entrevistados subrayan la importancia de la integridad en la labor del criminólogo y del detective privado, «sobre todo [ser] muy honesto, porque nosotros intervenimos en la resolución de problemas de otra gente».

La capacidad de observación es otra de las habilidades fundamentales en criminología, ya que los profesionales deben prestar atención a los detalles para poder realizar una investigación exhaustiva.

Asimismo, se destaca la importancia de las habilidades sociales y la psicología básica, ya que los criminólogos a menudo interactúan con personas en situaciones delicadas o conflictivas. En este sentido, la empatía es crucial para tratar con víctimas, testigos y otros actores involucrados en procesos de investigación.

3.3 *Competencias digitales e inteligencia artificial (IA)*

El análisis de las entrevistas realizadas a expertos de distintos ámbitos revela la creciente importancia de las competencias tecnológicas en el mundo laboral. Estas competencias o habilidades no solo permiten una mayor eficiencia en el trabajo diario, sino que se consideran esenciales para poder adaptarse a los continuos cambios tecnológicos y la creciente digitalización en el entorno profesional.

Competencias digitales

En el ámbito jurídico, las competencias tecnológicas son cada vez más demandadas, ya que la automatización y el uso de herramientas avanzadas, así como la inteligencia artificial, están transformando la práctica del derecho. Sin embargo, algunas personas entrevistadas afirman que no se exige una formación tecnológica previa a los *juniors*, ya que las firmas proporcionan sus propias herramientas y consideran que «es un mundo muy cambiante», donde las competencias tecnológicas adquiridas inicialmente pueden quedar obsoletas rápidamente.

No obstante, existe una demanda creciente de profesionales con sensibilidad tecnológica, especialmente aquellos que puedan manejar herramientas de inteligencia artificial, análisis de datos y bases de datos jurídicas. El conocimiento sobre cómo funcionan sistemas como la IA generativa y cómo formular correctamente los *prompts* es fundamental. Como se ha señalado en las entrevistas, «hoy en día es relevante entender cómo están hechos los sistemas de IA generativa y cómo minimizar las alucinaciones».

Asimismo, es importante que los abogados no solo sepan utilizar las herramientas tecnológicas, sino que también comprendan sus limitaciones. En palabras de una de las personas entrevistadas, «es importante saber preguntar a la IA», ya que las respuestas pueden no ser siempre exactas, y la capacidad crítica de la persona trabajadora será fundamental para corregir y cotejar los datos obtenidos.

A pesar de la creciente automatización de tareas repetitivas, los expertos destacan que el valor añadido en el ámbito jurídico seguirá dependiendo de

la capacidad del profesional para interpretar la información proporcionada por las tecnologías y proporcionar soluciones precisas a los clientes. Las bases de datos y otras herramientas de gestión son ampliamente utilizadas para optimizar el trabajo diario en las empresas, lo que refuerza la necesidad de familiarizarse con la tecnología desde los primeros años de la carrera profesional. Por ello, «es importante que se formen en conocer qué herramientas hay en el mercado y para qué sirve cada una de ellas, porque hay muchas veces que no le estamos dando el uso correcto, o que utilizamos la misma para todo».

Asimismo, especialmente quienes trabajan por cuenta propia, detectan el papel de las redes sociales y la importancia de tener presencia en internet para darse a conocer. El conocimiento básico sobre el funcionamiento de estas plataformas resulta relevante para la captación de clientes.

En el campo de las ciencias políticas, las competencias tecnológicas se consideran esenciales para el análisis de datos y la interpretación de comportamientos sociales y políticos. Las personas entrevistadas destacaron que es «inconcebible trabajar [en esta área] sin utilizar herramientas tecnológicas». Estas permiten sistematizar grandes volúmenes de datos cuantitativos y cualitativos, lo que facilita la elaboración de informes y análisis: «no puedes hacer un informe con no sé cuantísimos datos cualitativos sin una herramienta que te ayude a sistematizarlo y no puedes utilizar datos cuantitativos, sin una herramienta que te ayude a interpretarlos».

Las redes sociales también son vistas como una dimensión clave, ya que gran parte del comportamiento político moderno se plasma en plataformas digitales, y los politólogos deben ser capaces de interpretar estos fenómenos.

Las habilidades en el manejo de programas como Excel, SPSS y R son fundamentales para el análisis de datos en ciencias políticas. En las entrevistas, se subrayó la importancia de formar al estudiantado en el uso adecuado de estas herramientas para garantizar una interpretación precisa de los datos.

Las profesionales de la criminología, por su parte, destacan la conveniencia de implementar formación en informática forense por ser necesaria para el trabajo diario. También se consideran beneficiosos los conocimientos en fotografía, imagen y edición que posean los egresados.

En resumen, tanto en derecho como en ciencias políticas y criminología, las competencias tecnológicas están adquiriendo un protagonismo creciente. Aunque cada área tiene sus particularidades, las habilidades relacionadas con la inteligencia artificial, el análisis de datos y el manejo de herramientas tecnológicas son esenciales para adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

Inteligencia artificial y sustitución de tareas

En el ámbito del derecho, la inteligencia artificial ha comenzado a modificar el trabajo de las abogadas, especialmente en las tareas más repetitivas y de menor valor añadido. Como mencionan varios profesionales entrevistados, la IA «no te va a quitar tu puesto de trabajo, sino que va a quitar lo más aburrido» de este, lo que permite a los titulados concentrarse en tareas más complejas y de mayor valor estratégico. En otras palabras, desde el sector de la gestión del talento se incide en que la IA va a «sustituir funciones, pero las funciones de escaso valor, que sean repetitivas, [...] que tampoco aportaban excesivo valor».

Las tareas administrativas que solían realizar los abogados *juniors*, como la entrada de datos y la búsqueda de jurisprudencia, son ahora gestionadas por robots o *softwares* automatizados, lo que permite a los profesionales enfocarse en el análisis y la revisión técnica de alto nivel. Esto plantea un reto para la formación al inicio de la carrera laboral de las personas egresadas. Tradicionalmente, ha sido habitual que adquieran las habilidades profesionales mediante la realización de tareas repetitivas y de escaso valor y ahora se les va a exigir desde el primer momento un trabajo de mayor valor añadido.

Este cambio ha impulsado la necesidad de que las personas trabajadoras adquieran un perfil más técnico desde el inicio de sus carreras. Las firmas también valoran la capacidad para adaptarse a entornos digitales. Esto implica que aquellos y aquellas que se inician en el mercado laboral deben estar «muy despiertos» y preparados para gestionar tecnologías emergentes desde el comienzo de su carrera.

En este sentido, las personas entrevistadas generalmente no informan de una disminución en la contratación de perfiles *junior*. Una de ellas menciona que «antes los perfiles juniors estaban todo el día metiendo datos y ahora desde hace ya tiempo tenemos un robot que lo hace de manera automática», en referencia a la presentación de impuestos como el IRPF. Ello no ha supuesto el fin de la contratación de *juniors* en el área fiscal, sino que, en la actualidad, «hacen la revisión técnica y de alto nivel, aportan valor añadido».

La eficiencia es otro de los aspectos clave que la tecnología ha mejorado en el sector jurídico. La IA y otras herramientas digitales permiten que los despachos operen de manera más ágil, lo que aumenta la capacidad de manejar más casos con mayor precisión. Como uno de los entrevistados menciona, «cuanto mejor funcionen con ella y mejor la utilicen, más eficientes van a ser y más tiempo van a tener para utilizar la cabeza», destacando el valor de la tecnología para liberar tiempo y permitir el pensamiento estratégico.

A pesar de todos estos avances, los profesionales coinciden en que el trabajo jurídico no está en peligro de desaparecer. La IA y la automatización, aunque útiles, no pueden reemplazar la capacidad crítica y de juicio que solo un ser humano puede ofrecer. «La inteligencia artificial nos va a ayudar mucho en hacer trabajo de poco valor añadido», pero las decisiones estratégicas y el análisis jurídico siguen dependiendo de las personas. El trabajo legal tenderá a enfocarse en áreas de «mayor valor añadido» que requieren un análisis y una comprensión profunda que no pueden ser automatizadas. Por tanto, el desarrollo de herramientas tecnológicas «va a ser más un instrumento para ganar eficacia que una amenaza que haga peligrar los puestos de trabajo».

En ciencias políticas se ha subrayado que no solo es importante dominar las herramientas tecnológicas, sino también reflexionar sobre los aspectos éticos de su uso. La IA plantea dilemas éticos que deben ser abordados, y es necesario que los futuros politólogos sean conscientes de las posibles implicaciones de estas tecnologías en la privacidad y en la toma de decisiones.

En el ámbito de la criminología, la tecnología ha revolucionado la forma en que se llevan a cabo las investigaciones. Herramientas como el móvil y las redes sociales han sustituido a equipos más tradicionales, como las cámaras ocultas, y han facilitado la recopilación de información para

complementar informes. Sin embargo, los profesionales subrayan que la tecnología no es una solución mágica, sino una herramienta complementaria para las investigaciones.

En conclusión, la inteligencia artificial y la tecnología han introducido cambios significativos en el trabajo de los egresados en Derecho, Ciencias Políticas y de la Administración Pública y Criminología. Mientras que en el ámbito jurídico la tecnología ha permitido una mayor eficiencia y la automatización de tareas repetitivas, en las ciencias políticas se ha vuelto fundamental para el análisis de datos y el estudio del comportamiento social. Por su parte, en criminología, la tecnología ha facilitado las investigaciones.

4. Qué nos dicen los expertos sobre las competencias

Los resultados de las entrevistas revelan que, aunque las habilidades blandas han sido siempre esenciales para los profesionales del derecho, la criminología y las ciencias políticas, en la actualidad cobran mayor importancia debido a los avances tecnológicos y las nuevas demandas del mercado. Las personas entrevistadas no consideran que se vaya a sustituir a las personas trabajadoras por tecnología, pero sí que se producirá la automatización de algunas tareas repetitivas. Las entrevistadas coincidieron en que la tecnología será una herramienta para optimizar el trabajo, lo que permitirá a los profesionales enfocarse en tareas de mayor valor añadido. Un hallazgo importante es que, aunque las preguntas no se centraban en la formación técnica, la mayoría de las personas entrevistadas subrayaron la necesidad de contar con una base sólida de conocimientos como algo imprescindible para el ejercicio de los distintos puestos de trabajo. Esto indica que, pese al auge de las habilidades blandas, el conocimiento técnico sigue siendo el pilar fundamental.

4.1 *La base sólida de conocimientos*

En cuanto a la formación, queda claro que la base jurídica es innegociable, especialmente en Derecho, donde se requiere un conocimiento profundo

de las leyes y su interpretación. Las personas entrevistadas señalan que esta base técnica debe complementarse con un aprendizaje continuo para mantenerse al día con los cambios normativos y tecnológicos. Este aprendizaje no solo fortalece el perfil del profesional, sino que permite que las habilidades blandas se construyan sobre una base sólida de conocimientos.

Respecto a la necesidad de especialización, las consultorías y los grandes despachos destacan que consideran más necesario un conocimiento general del mundo jurídico. Del mismo modo, se desprende que las empresas demandan profesionales generalistas para su departamento legal interno. Por el contrario, los abogados y las abogadas que no trabajan para otras firmas consideran que la especialización está cobrando importancia y que los abogados generalistas están abocados a la desaparición.

Estas apreciaciones no necesariamente deben considerarse contradictorias. Los grandes despachos y consultoras cuentan con capacidad para formar a sus empleados, por lo que requieren de los *juniors* un conocimiento general de todas las áreas del derecho, lo que los convierte en más versátiles. En este caso, será el desarrollo de su carrera profesional y la formación en el entorno laboral lo que los especializará en una rama concreta. Por su parte, las empresas prefieren que su departamento jurídico esté compuesto por expertos multifuncionales, capaces de llevar a cabo la mayor parte del asesoramiento legal, y evitar así la necesidad de externalizar asuntos e incurrir en costes adicionales. Por último, los profesionales independientes perciben que ofrecer servicios en todas las áreas del derecho tiene unos costes muy elevados de formación y actualización, cada vez mayores por el gran despliegue normativo y la cantidad de jurisprudencia necesaria para interpretar adecuadamente las leyes. Por ello, consideran beneficioso focalizarse en una materia específica.

Con todo ello, en todas las entrevistas ha sido un tema recurrente la importancia de una sólida base de conocimientos, lo que denota que la solvencia técnica sigue siendo un requisito fundamental que no puede ser sustituido por otras competencias.

Para los profesionales en ciencias políticas y criminología, una base sólida en sus respectivas áreas también es crucial. En ciencias políticas, se enfatiza la necesidad de comprender las estructuras institucionales y normativas para poder asesorar de manera efectiva en políticas públicas. Los

criminólogos, por su parte, deben dominar tanto el derecho penal como los procesos judiciales relevantes, lo que les permite cumplir adecuadamente con los requisitos legales de su profesión. Por último, los investigadores privados necesitan de conocimientos en todas las áreas del derecho, especialmente aquellas que se basan en su trabajo para recabar pruebas para los procesos judiciales.

4.2 *Habilidades blandas y su importancia creciente*

Las habilidades blandas emergen como el factor diferenciador una vez que se ha asegurado una sólida formación base. Entre las habilidades más valoradas, se destaca el trabajo en equipo, que incluye la capacidad de liderazgo, la gestión de proyectos y el manejo eficiente del tiempo. Estas competencias son clave en despachos y empresas, donde la colaboración y la toma de decisiones estratégicas requieren una estrecha interacción entre distintos niveles jerárquicos. El liderazgo, en particular, es una habilidad que se desarrolla con la experiencia, pero ya se demanda desde las primeras etapas de la carrera profesional.

La adaptabilidad y la flexibilidad también son esenciales, especialmente en un entorno cambiante como el actual, donde las nuevas tecnologías y los cambios normativos son constantes. La capacidad de tomar decisiones en situaciones de ambigüedad y bajo presión es una competencia fundamental para garantizar el éxito en un contexto cada vez más complejo.

Otro aspecto clave es la comunicación, que abarca desde la escucha activa y la empatía hasta la persuasión y la expresión oral y escrita. En el ámbito jurídico, la capacidad de articular argumentos convincentes y construir relaciones sólidas con los clientes es indispensable. La empatía es especialmente relevante, ya que los clientes valoran a profesionales que comprendan sus necesidades y que sean capaces de ofrecer soluciones efectivas. Además, las habilidades comerciales, aunque menos mencionadas por los entrevistados, son importantes en etapas avanzadas de la carrera laboral, cuando el desarrollo de negocio y la creación de redes de clientes adquieren mayor relevancia.

El pensamiento crítico y la creatividad son también competencias altamente valoradas. Los profesionales deben ser capaces de analizar situaciones complejas, evaluar diferentes perspectivas y proponer soluciones innovadoras. En un entorno donde la inteligencia artificial y otras tecnologías comienzan a automatizar tareas repetitivas, las habilidades humanas para interpretar, criticar y diseñar estrategias personalizadas son más relevantes que nunca.

Por último, la proactividad es una característica fundamental para las personas trabajadoras. La curiosidad intelectual, la capacidad de interpretar normativas complejas y la resolución autónoma de problemas son competencias que permiten a los graduados no solo adaptarse a las demandas del mercado, sino también avanzar en sus carreras y asumir roles de liderazgo.

Estas habilidades blandas que se demandan, en su mayoría la comunicación efectiva y la capacidad de trabajar en equipo, llevan siendo solicitadas por el mercado de trabajo desde hace muchos años. Estas habilidades siguen siendo primordiales para el ejercicio profesional y, con los actuales cambios globales, puede que cada día más.

4.3 *Competencias digitales y adaptación a las nuevas tecnologías*

El avance de la inteligencia artificial y las herramientas tecnológicas está transformando el mercado laboral, y las personas trabajadoras en derecho, ciencias políticas y criminología no son la excepción.

En derecho, la IA ha comenzado a automatizar tareas repetitivas, lo que ha permitido a los juristas enfocarse en cuestiones más estratégicas. Las tareas administrativas que solían realizar los *juniors*, como la búsqueda de jurisprudencia, ahora pueden ser automatizadas, lo que plantea el desafío de formar a los nuevos profesionales para que asuman desde el inicio tareas de mayor valor añadido.

A pesar de que algunos grandes despachos afirman que no es necesario formar al estudiantado en herramientas específicas, debido a la rápida evolución de estas, es beneficioso proporcionar una base en competencias tecnológicas. La curva de aprendizaje de nuevas herramientas es más rápida

cuando los profesionales ya están familiarizados con tecnologías similares. Así, la formación en habilidades digitales básicas, como el manejo de bases de datos, los sistemas de gestión documental o la implementación de inteligencia artificial en el trabajo, facilita la adaptación a las nuevas demandas del mercado.

En ciencias políticas, las herramientas de análisis de datos son indispensables para interpretar grandes volúmenes de información cualitativa y cuantitativa. Los politólogos necesitan manejar programas como Excel, SPSS o R para sistematizar y analizar datos, y las redes sociales se han convertido en una fuente clave para entender el comportamiento social y político. La habilidad para interpretar estos fenómenos es ahora una competencia central.

Finalmente, en criminología, la tecnología ha revolucionado las investigaciones forenses. Herramientas como el análisis de redes sociales y el uso de dispositivos móviles han facilitado la recopilación de información. Sin embargo, las personas entrevistadas subrayan que la tecnología es un complemento a la investigación tradicional, y no una solución por sí misma.

4.4 *Comparación con la literatura existente*

Los hallazgos de este estudio coinciden en gran medida con lo que reflejan otros informes y artículos de prensa recientes sobre el mercado laboral jurídico. Sin embargo, es necesario destacar algunas diferencias y matices observados en las entrevistas realizadas.

En primer lugar, la mayoría de las personas entrevistadas hicieron hincapié en la necesidad de adquirir una sólida base de conocimientos como elemento primordial en el desarrollo profesional, mientras que la doctrina tiende a dar este aspecto por sentado, subrayando más la importancia de las habilidades complementarias. Este énfasis en la base jurídica refleja una preocupación constante por garantizar que los graduados posean una comprensión profunda del derecho antes de adquirir competencias adicionales, como las habilidades blandas.

Por otro lado, se ha detectado una menor relevancia atribuida a las habilidades comerciales en las entrevistas. Esto probablemente se deba a que estas competencias son más importantes en etapas avanzadas de la carrera profesional y las entrevistas se centraron en las habilidades necesarias para los recién graduados. En este sentido, las habilidades comerciales, como la capacidad de generar negocio o la visión estratégica, cobran importancia más adelante, una vez que las personas trabajadoras ya han afianzado su conocimiento técnico y habilidades interpersonales.

En cuanto al impacto de la automatización y la tecnología en el empleo de los *juniors*, las opiniones varían en la literatura reciente. Algunos informes sugieren que la automatización de tareas repetitivas podría reducir la contratación de personas trabajadoras en formación, mientras que otros consideran que los *juniors* seguirán siendo fundamentales para el buen funcionamiento de los despachos. En nuestra muestra, ninguno de los entrevistados afirmó que la contratación de *juniors* disminuiría debido a la automatización, aunque sí reconocieron que las tareas asignadas a estos profesionales cambiarán. La supresión de tareas de menor valor, como la búsqueda manual de jurisprudencia o la revisión repetitiva de documentos, plantea el reto de reconfigurar la formación de los jóvenes profesionales para que se enfoquen en tareas de mayor complejidad y valor añadido desde etapas más tempranas de su carrera.

Finalmente, otro de los aspectos destacables de este estudio es la diferencia en la percepción de la tecnología entre la doctrina y los expertos entrevistados. Mientras que la literatura académica y los artículos de prensa otorgan una importancia considerable a las tecnologías emergentes y a la necesidad de adaptarse a ellas, los entrevistados concedieron un valor relativamente menor a este aspecto. Aunque reconocen la importancia de mantenerse al día con las nuevas herramientas tecnológicas y subrayan la adaptabilidad como una competencia clave, no consideran el dominio de herramientas digitales específicas como un requisito tan crucial. Esto sugiere que, en la práctica, los despachos y las organizaciones jurídicas pueden preferir formar a sus empleados en herramientas concretas según sus necesidades, en lugar de esperar que los recién graduados lleguen con un dominio exhaustivo de dichas tecnologías.

4.5 *Limitaciones del estudio*

Finalmente, una de las limitaciones de este estudio es que se centró en entrevistas cualitativas con una muestra limitada de profesionales. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra para incluir a expertos en otras áreas y realizar encuestas cuantitativas que permitan medir la relevancia de las diferentes competencias en un mayor número de sectores.

4.6 *Conclusión*

El mercado laboral actual sigue exigiendo profesionales con una base sólida de conocimientos en su campo de especialización. Aunque muchos estudios tienden a asumir esta formación técnica como algo implícito, quienes participaron en las entrevistas de este estudio insisten en la necesidad de una formación técnica de calidad y una comprensión profunda de la disciplina. Esto debe reforzarse mediante un aprendizaje continuo, imprescindible en un entorno globalizado donde tanto la normativa como la tecnología evolucionan a gran velocidad.

Paralelamente, las habilidades blandas se consolidan como un factor diferenciador. Entre las competencias más valoradas se encuentran la capacidad para trabajar en equipo, el liderazgo, la gestión de proyectos y la toma de decisiones estratégicas. Estas cualidades, junto a la adaptabilidad y la flexibilidad ante un entorno cambiante, son fundamentales en un mercado laboral dinámico y marcado por la incertidumbre. La comunicación, especialmente en lo que respecta a la escucha activa, la persuasión y la empatía, resulta igualmente crucial, ya que permite a las personas profesionales no solo defender argumentos de manera efectiva, sino también forjar relaciones de confianza con clientes y compañeros. Las habilidades blandas, o *soft skills*, son las que realmente distinguen a un buen profesional y garantizan que la tecnología no lo sustituya.

Por otro lado, la formación en competencias digitales específicas no se considera un requisito prioritario para los recién egresados. Las personas entrevistadas no perciben que los avances tecnológicos representen una amenaza directa para los empleos del sector, aunque reconocen que la

inteligencia artificial y la automatización están transformando las tareas repetitivas y de bajo valor añadido. En este contexto, se considera más útil poseer habilidades tecnológicas generales que permitan adaptarse a un entorno en constante cambio, en lugar de centrarse en el dominio de herramientas específicas.

En resumen, la enseñanza debe combinar una sólida base teórica con una mayor integración de habilidades prácticas y tecnológicas. Si bien es esencial asegurar una formación técnica profunda, no se debe pasar por alto la enseñanza de competencias blandas ni la comprensión de las herramientas tecnológicas. No obstante, es importante destacar que el estudio del derecho no debe ser reemplazado por el aprendizaje de habilidades tecnológicas; ambas facetas deben complementarse para ofrecer a los estudiantes una formación integral.

Capítulo VI

El futuro de las profesiones que requieren las competencias ofrecidas por las titulaciones de la Facultat de Dret

1. Hacia dónde avanzar

El entorno laboral de las personas egresadas por la Facultat de Dret está en plena transformación, impulsado principalmente por las nuevas tecnologías y otros cambios globales, como la preocupación por el medio ambiente o los cambios geopolíticos. Por un lado, estos cambios alteran la forma en la que se ejercen las profesiones a las que tradicionalmente han accedido los graduados en la Facultat de Dret y crea nuevos escenarios a los que deben adaptarse para mantener su competitividad a lo largo de su carrera profesional, como se acaba de ver en el capítulo anterior. Por otro lado, estos cambios también representan oportunidades para aquellos dispuestos a adquirir nuevas competencias, reinventarse e incluir las nuevas tecnologías en su desarrollo profesional.

Uno de los principales motores de esta transformación es el avance tecnológico, especialmente el desarrollo de la inteligencia artificial (IA). En el mundo jurídico, la IA está marcando la diferencia al automatizar ciertas tareas, como la revisión de contratos, la búsqueda de jurisprudencia y la gestión de las tareas. Sin embargo, en lugar de plantearse como una amenaza que sustituya a los profesionales, estas nuevas tecnologías pueden constituir herramientas que facilitan el trabajo y permiten a las personas trabajadoras centrarse en aspectos más estratégicos, creativos y de mayor valor añadido. Además, a medida que se desarrolla la tecnología, se promulga normativa que la regula y se incrementa la necesidad de perfiles profesionales especializados en cuestiones afines como la protección de datos o la ciberseguridad, y todo ello conduce a la aparición de nuevas especialidades y profesiones.

Asimismo, otros factores, como la hiperregulación, los cambios demográficos y la creciente volatilidad del orden geopolítico, requieren una reconfiguración del mercado laboral y de las funciones de los profesionales. La transformación digital demanda la adaptación de los profesionales, que ahora deben incorporar habilidades como la gestión de proyectos, el liderazgo y la toma de decisiones en contextos de incertidumbre, además de las competencias que se han demandado tradicionalmente. Como señala un informe reciente, la transformación digital, el impacto de la inteligencia artificial, la hiperregulación, los cambios demográficos y la volatilidad en los órdenes social, económico y geopolítico son factores que exigen una profunda reconfiguración de los proveedores de servicios jurídicos (*El Confidencial*, 2024, p. 14). Estos desafíos globales crean un entorno propicio para la aparición de nuevas áreas de especialización o el impulso de algunas ya conocidas, como el derecho ambiental, la regulación de nuevas tecnologías y el derecho internacional, que será cada vez más relevante en un mundo interconectado.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la automatización podría eliminar más del 14 % de los empleos actuales e interrumpir hasta el 32 % de ellos (Deloitte, 2023). En España, se estima que el 21,7 % de los puestos de trabajo son susceptibles de automatización, lo que plantea un riesgo significativo para ciertas funciones tradicionales del sector jurídico (Consejo General Abogacía Española, 2022). Sin embargo, esto no significa la desaparición de las profesiones que desempeñan las personas egresadas por la Facultat de Dret, sino la reconfiguración de sus roles hacia actividades de mayor complejidad y valor añadido. Los graduados y las graduadas en ciencias jurídicas deberán especializarse en campos menos automatizables, como la consultoría estratégica, la negociación de acuerdos internacionales o la interpretación de leyes en constante evolución.

A pesar de los cambios globales y los avances tecnológicos, la formación impartida por la Facultat de Dret garantiza que sus egresados y egresadas sigan siendo necesarios. La tecnología va a seguir avanzando y se automatizarán un mayor número de tareas, pero seguirán siendo necesarias la supervisión, el criterio y la toma de decisiones por parte de personas

capacitadas (Saiz, 2024). En este sentido, la aparición de nuevas carreras profesiones y el aumento de roles no tradicionales en el ámbito jurídico, como el asesoramiento en inteligencia artificial o el diseño de regulaciones tecnológicas, subrayan que las oportunidades laborales no solo seguirán existiendo, sino que crecerán y evolucionarán en línea con los avances tecnológicos y normativos (Thomson Reuters, 2023).

En resumen, el futuro de las profesiones vinculadas a la Facultat de Dret está lleno de desafíos, pero también de oportunidades. La clave para aprovechar estos cambios radica en la capacidad de los y las profesionales para adaptarse, formarse continuamente y adoptar una visión estratégica que abarque tanto los conocimientos jurídicos tradicionales como las nuevas competencias tecnológicas y otros campos en auge.

El objetivo de este capítulo es analizar, a través de entrevistas con expertos, las nuevas profesiones y especializaciones que surgen o pueden surgir debido al cambio tecnológico y otros factores globales, como el cambio climático y los cambios demográficos. También se busca identificar qué profesiones actuales están en auge o verán aumentada su relevancia, lo que incrementará la demanda de profesionales. Con esta información, la Facultat de Dret podrá adaptar sus programas y orientar a su estudiantado según las futuras necesidades del mercado laboral.

2. Nuevas profesiones y especialidades detectadas en estudios previos

Los avances tecnológicos y los cambios globales están impulsando la creación de nuevas profesiones y especializaciones en el ámbito jurídico. Las personas egresadas de la Facultat de Dret, que también incluye Criminología y Ciencias Políticas y de la Administración Pública, deben adaptarse a las demandas emergentes en áreas como la inteligencia artificial, la sostenibilidad y la protección de datos.

2.1 *La inteligencia artificial (IA)*

La irrupción de la inteligencia artificial genera desafíos legales que crean oportunidades de desarrollo profesional para las personas graduadas en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas y de la Administración Pública. La evolución de la IA requiere la promulgación de una regulación específica que aborde su uso y su impacto, especialmente en relación con el tratamiento y manejo de grandes cantidades de datos. Los profesionales de la Facultat de Dret cuentan con las competencias y conocimientos necesarios para definir el marco normativo de las nuevas tecnologías para asegurar que las herramientas que utilicen IA cumplan con los estándares éticos y legales adecuados.

Entre las áreas que sufrirán un mayor impacto por las nuevas tecnologías, destacan la propiedad intelectual, con los interrogantes derivados de la titularidad y protección de las creaciones generadas por máquinas; la protección de datos, que se ha convertido en fundamental dado que el acceso y tratamiento de información personal se realiza de forma masiva; y la responsabilidad legal derivada del uso incorrecto o de las respuestas defectuosas de los asistentes virtuales. La capacidad de estos sistemas para emitir respuestas erróneas o confusas podría desencadenar litigios por daños y perjuicios, abriendo nuevas posibilidades en el ámbito del asesoramiento y la defensa jurídica (Aragüez Valenzuela, 2023).

A medida que las empresas y los organismos públicos utilicen herramientas con IA, será necesario que los profesionales del derecho supervisen su correcta integración para evitar que su uso inapropiado comprometa la calidad del asesoramiento y los servicios jurídicos prestados (Aragüez Valenzuela, 2023).

En adición a las áreas que se verán impactadas por las nuevas tecnologías, la normativa reguladora de la IA crea oportunidades profesionales. En este sentido, el Reglamento de Inteligencia Artificial[1] establece una

[1] Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los reglamentos (CE) 300/2008, (UE) 167/2013, (UE) 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las directivas

serie de obligaciones para todos los intervinientes en la utilización de la IA, desde los desarrolladores, a quienes denomina proveedores y obliga a nombrar a un representante autorizado en el caso de que radiquen fuera de la Unión, hasta los responsables de despliegue, que son aquellos que utilizan un sistema de IA salvo que se trate de una actividad personal de carácter no profesional. Sin ánimo de ser exhaustivos, los artículos 16, 23 y 24 establecen obligaciones para los operadores de IA de alto riesgo; los artículos 50 y 53 establecen obligaciones en materia de transparencia; y el 54 y el 55, relativas a la IA de uso general. Además, en el caso de los sistemas de alto riesgo, en su artículo 14 se exige específicamente la supervisión humana para vigilar la utilización de los sistemas de IA.

Todas estas obligaciones recientemente promulgadas constituyen una oportunidad de desarrollo profesional para los egresados en la Facultat de Dret, especialmente en lo relativo a garantizar el cumplimiento de las nuevas exigencias normativas.

En sentido similar, la directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, en sus artículos 7 y 8, exige la supervisión humana de los sistemas automatizados y de las decisiones importantes. Es decir, las plataformas digitales de trabajo deben supervisar y evaluar periódicamente el efecto que los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones tiene sobre las condiciones de trabajo, y esto lo debe realizar una persona. En el mismo sentido, las plataformas deben contar con una persona con la que las personas trabajadoras puedan debatir y aclarar los hechos que hayan conducido a cualquier decisión que afecte significativamente a sus condiciones de trabajo.

En este contexto, los graduados y graduadas de las facultades de Derecho encontrarán oportunidades laborales en la gestión de riesgos tecnológicos y en el asesoramiento en cumplimiento normativo y, además, podrán encargarse de garantizar la seguridad jurídica y la ética en el uso de las herramientas tecnológicas.

2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828, publicado en el *DOUE* 1689, del 12 de julio de 2024, páginas 1 a 144.

2.2 *Protección de datos*

La protección de datos se ha consolidado como un área relevante para el ámbito jurídico en los últimos años, y su importancia sigue en aumento con la digitalización de prácticamente todos los sectores económicos y sociales. Las personas graduadas en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas pueden especializarse en garantizar la protección de la privacidad y el cumplimiento de las normativas que regulan el tratamiento de datos personales. El uso masivo de tecnologías como la IA y el *big data* ha multiplicado la cantidad de información personal que se gestiona, lo que ha derivado en un aumento de la conflictividad jurídica en torno a la privacidad y la seguridad de la información.

La creciente demanda de expertos en *compliance* y protección de datos responde, en parte, a la necesidad de que empresas y organismos públicos se adapten al Reglamento General de Protección de Datos[2] (RGPD) y a otras normativas internacionales, para así minimizar el riesgo de sanciones y litigios derivados de fallos en la seguridad de sus sistemas. Además, los profesionales deberán abordar nuevas problemáticas que están surgiendo, como el uso indebido de datos por parte de algoritmos de IA, que pueden extraer información de fuentes no autorizadas y vulnerar derechos de autor (Capellán Ugalde, 2022).

La forma en la que se está legislando en la actualidad puede incrementar las salidas profesionales de las personas egresadas por la Facultat de Dret. Por ejemplo, el RGPD creó la figura del delegado de protección de datos para cuyo ejercicio son imprescindibles los conocimientos especializados en derecho, como establece el artículo 35 de dicho reglamento.

El papel de los juristas en la defensa de la privacidad y en la resolución de conflictos relacionados con el uso de datos será cada vez más relevante, ya que las brechas de seguridad y las prácticas indebidas en el manejo de

[2] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), publicada en el *DOUE* del 4 de mayo de 2016.

información personal continuarán siendo una fuente de conflictos. Además, habrá profesionales cuya ocupación será garantizar que los nuevos desarrollos tecnológicos respeten los derechos fundamentales de los individuos, en un escenario donde el uso de datos personales es una pieza central del modelo de negocio de muchas empresas.

2.3 Legal tech, legal engineering *y análisis de datos*

El *legal tech* está redefiniendo el sector jurídico. El desarrollo de nuevas tecnologías está llevando a que las firmas que se apoyan en estas herramientas tecnológicas más avanzadas tengan un modelo de prestación de servicios más eficientes. Además, están proliferando empresas y organizaciones, conocidas como ALSP (proveedores alternativos de servicios legales), que forman parte del amplio campo del *legal tech* y que permiten la automatización de tareas legales complejas.

Para la gestión de las herramientas de automatización en el mundo jurídico, los ingenieros jurídicos se están convirtiendo en figuras clave dentro de los grandes despachos. Estos ayudan a diseñar y aplicar sistemas de código, algoritmos que automatizan contratos y *bots* que gestionan litigios con gran volumen de información (Saiz, 2024).

Esta tendencia está transformando las estructuras tradicionales del derecho y exige una formación interdisciplinar que combine competencias tecnológicas y jurídicas. Es necesario que los y las profesionales cuenten con un conocimiento básico de tecnología o de realizar correctamente los *prompts* (instrucciones que se proporcionan al sistema de inteligencia artificial para guiar su respuesta o el contenido que genera).

Asimismo, la combinación de las carreras jurídicas con formación en análisis de datos se presenta como una oportunidad de especialización (Bruch, 2023). El análisis de datos está adquiriendo un papel central en la evolución de la práctica jurídica, porque la labor de los profesionales en este campo va mucho más allá del procesamiento de datos, abarcando habilidades como la negociación, la empatía y el pensamiento estratégico, cualidades que no pueden ser replicadas por algoritmos (Saiz, 2024). Una formación en análisis de datos favorece el desarrollo en el campo de la

evaluación de riesgos empresariales, la gestión de litigios y la regulación y el *compliance*, entre otras cuestiones (Lefebvre, 2023).

2.4 *Vehículos autónomos, drones y otras innovaciones*

Otro tipo de innovaciones tecnológicas que no están diseñadas para modificar directamente la forma en que se prestan los servicios, como los vehículos autónomos y los drones, ofrece también una oportunidad de desarrollo profesional para los graduados y graduadas por la Facultat de Dret. Este tipo de tecnologías requieren la intervención de especialistas en derecho en todas sus fases, desde el diseño hasta la implementación, lo que supone una oportunidad de negocio para los profesionales.

En la fase de desarrollo y planificación del producto, se requiere de los juristas que asesoren a las empresas sobre las implicaciones legales, responsabilidades y riesgos asociados a dichas tecnologías. Además, también es conveniente que haya profesionales dedicados a analizar las posibilidades de adaptaciones o de promulgaciones normativas que regulen estas nuevas herramientas y que afecten a su implementación y comercialización.

Durante la fase de comercialización, es conveniente el asesoramiento a proveedores y usuarios para garantizar el cumplimiento normativo. De esta forma se asegura que las innovaciones operen dentro de los marcos legales establecidos y que no sea una incorrecta adaptación a la normativa vigente lo que frene su popularidad.

Finalmente, en la fase de uso por el cliente final, los expertos legales son necesarios para la resolución de conflictos derivados de la utilización de estas nuevas herramientas. Especializarse en estas tecnologías innovadoras permite asumir la defensa de las partes implicadas en posibles demandas o reclamaciones relacionadas con su funcionamiento. Por ejemplo, en el caso de los coches autónomos, los abogados y las abogadas deberán asesorar en cuestiones de responsabilidad civil y penal, mientras que los drones plantean importantes desafíos relacionados con la protección de la privacidad (Consejo General Abogacía Española, 2022).

2.5 *Facilitadores judiciales*

La figura del facilitador judicial ha sido introducida por la Ley 8/2021, de 2 de junio. Esta novedad en el ámbito jurídico tiene el objetivo de garantizar el acceso igualitario a la justicia para las personas con discapacidad. Con ella se pretende asegurar que estas personas puedan participar plenamente en los procesos judiciales y en igualdad de condiciones con las demás partes.

La ley que crea esta figura no regula los requisitos para ejercer como facilitador judicial. Por ello, es la normativa autonómica la que debe establecer los criterios que cumplir para poder actuar. En este sentido, el Decreto 52/2024, de 8 de mayo, promulgado por la Comunidad de Madrid, es pionero en establecer una regulación clara sobre el papel del facilitador judicial y la formación necesaria. En este decreto se recogen como requisitos ser graduado en Psicología, Derecho, Logopedia, Criminología, Trabajo Social, Educación Social o Terapia Ocupacional, y poseer formación específica en el área. Es de esperar que la mayoría de las comunidades autónomas establezcan unos requisitos similares, por lo que los graduados por la Facultat de Dret estarían capacitados para acompañar a las personas con discapacidad en los procesos judiciales.

Con todo ello, la figura del facilitador judicial representa una oportunidad para los egresados de la Facultat de Dret, especialmente en un contexto marcado por el envejecimiento de la población y el aumento de la demanda de servicios especializados. Este rol, en respuesta a los cambios demográficos y sociales, garantiza una participación activa y equitativa de las personas con discapacidad en los procesos judiciales y abre nuevas vías de especialización y desarrollo profesional para los egresados en la Facultat de Dret.

2.6 *ESG, energía, sostenibilidad y sectores regulados*

El auge de las políticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés de *Environmental, Social, and Governance*) ha transformado el panorama jurídico, lo que ha generado una oportunidad para los graduados y las graduadas de la Facultat de Dret que decidan

especializarse en áreas vinculadas con la sostenibilidad, la energía y los sectores regulados. A medida que las empresas y los Gobiernos incrementan su compromiso con el desarrollo sostenible, la demanda de profesionales capaces de asesorar en la implementación de prácticas responsables crece considerablemente.

Los sectores de la energía y la sostenibilidad se encuentran en plena expansión. Las empresas buscan adaptarse a las crecientes exigencias regulatorias en materia medioambiental. Esta situación demanda profesionales especializados en gestión ambiental, subvenciones y autorizaciones administrativas, que desempeñan un papel clave en el diseño de estrategias empresariales que aseguren el cumplimiento de la normativa vigente.

El campo de ESG se ha consolidado como un área en crecimiento, especialmente en los últimos años, y se prevé que la demanda de asesoría legal en este ámbito continúe incrementándose. Las empresas, tanto públicas como privadas, están sujetas a estrictos requisitos de transparencia y sostenibilidad, lo que incrementa la necesidad de juristas capacitados en ESG, gestión del riesgo y gobernanza corporativa. No obstante, estudios recientes indican que solo un 35 % de la abogacía se considera bien preparada para asesorar en este ámbito (Wolters Kluwer, 2022), y el 69 % de los bufetes y el 61 % de los departamentos jurídicos de empresas afirman que aún no están totalmente preparados para cumplir con las expectativas en esta área (Wolters Kluwer, 2023).

Por tanto, la especialización en ESG y en sectores regulados como la energía se presenta como una oportunidad de negocio creciente para los egresados de la Facultat de Dret. En un contexto global marcado por la transición hacia modelos más sostenibles, los profesionales desempeñarán un rol clave en la asesoría a empresas para el cumplimiento de la normativa ambiental y la adopción de modelos de negocio más responsables. Esta tendencia es especialmente relevante a medida que las iniciativas de sostenibilidad y el desarrollo de tecnologías basadas en energías renovables se consolidan como motores económicos y fuentes de empleo en el futuro cercano (Pallaro, 2024).

La combinación de estos factores convierte a ESG, la energía y los sectores regulados en una opción atractiva y rentable para los nuevos profesionales

del derecho (Saiz, 2023). Además, la creciente presión normativa y las expectativas del mercado brindan una oportunidad de desarrollo profesional para quienes deseen especializarse en estas áreas, con la capacidad de acompañar a las empresas que lideren la transformación hacia una economía más sostenible y responsable.

2.7 Compliance *laboral*

Los especialistas en derecho laboral han experimentado un notable auge debido al creciente desarrollo normativo en esta área. En los últimos años, las empresas están viendo incrementadas sus obligaciones en materia laboral, lo que ha llevado a que aumente la necesidad de expertos en derecho del trabajo que les asesoren y aseguren el cumplimiento normativo. En el caso de las empresas internacionales, además de expertos en derecho laboral, la figura del especialista en ciencias políticas cobra importancia por la necesidad de analizar el entorno político y regulatorio en el que se sitúa la firma.

Uno de los motores de crecimiento de la especialidad ha sido la implementación de los planes de igualdad en las empresas,[3] obligatorios para aquellas con más de cincuenta trabajadores, los cuales buscan garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Es necesaria la presencia de expertos en la materia para la elaboración y negociación de los planes de igualdad y, dado el gran número de empresas que deben elaborarlos, es una salida profesional en expansión.

A estos se suman los planes LGTBI, establecidos por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y desarrollados por el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. El plan LGTBI tiene por finalidad fomentar la inclusión y

[3] Regulados por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, reforzando un compromiso con la diversidad y los derechos humanos. Estos planes también son obligatorios para las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras.

Además, la reciente normativa sobre *whistleblowers* (Ley 2/2023, de protección a las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción) introduce importantes obligaciones para las empresas, que deben contar con canales de denuncia internos y mecanismos que protejan la confidencialidad y el anonimato de los denunciantes. En adición, su artículo 8 crea la figura del «Responsable del Sistema interno de información», por lo que las empresas no solo necesitarán asesores para la implementación del canal de denuncias, sino que es necesario que designen a una persona física que sea responsable de la gestión de dicho sistema.

Por otro lado, España es el país de la Unión Europea con mayores ausencias en el puesto de trabajo por incapacidad temporal (García, 2024; IVIE, 2024). En concreto, durante el primer trimestre de 2024 se estimó que las incapacidades temporales habían provocado una pérdida del 5,2 % de horas pactadas de trabajo (Randstad, 2024) y en otro estudio para el segundo trimestre de 2024, que la tasa de situaba en 5,5 % (Adecco Group, 2024). El incremento de las ausencias laborales, ya sea por incapacidad temporal o por otros motivos, preocupa tanto a las empresas como a los organismos públicos. Por este motivo, es un campo en auge dentro de la investigación de asuntos laborales y una posible salida profesional para los egresados en Criminología.

2.8 *Especializaciones actuales que seguirán en auge*

Las fusiones y adquisiciones (M&A, por sus siglas en inglés) seguirán siendo una de las áreas más dinámicas en el sector legal. Se espera un repunte significativo en la actividad de M&A que responderá tanto a la necesidad de las empresas de adaptarse a un entorno económico cada vez más competitivo como a la búsqueda de crecimiento a través de adquisiciones y reestructuraciones. Además, la complejidad regulatoria y la creciente interconexión de los mercados globales obligarán a los profesionales del

derecho a dominar normativas internacionales y habilidades de negociación transfronteriza (Saiz, 2023).

Junto a ello, se prevé un incremento en las áreas de litigación y penal, derivado de la creciente relevancia de los programas de *compliance*, que buscan asegurar el cumplimiento normativo en las empresas y mitigar los riesgos asociados a la responsabilidad penal corporativa. El entorno de negocios cada vez más globalizado, unido a la demanda de transparencia y responsabilidad, hace de esta área un campo fértil para los juristas (Saiz, 2023).

Por su parte, el ámbito fiscal se verá transformado por el uso de nuevas tecnologías y la creciente necesidad de gestionar grandes volúmenes de datos. Esta especialización, una de las más intensivas en el uso de información, exigirá a los fiscalistas garantizar la calidad de los datos y dominar herramientas tecnológicas avanzadas para su manejo. A medida que la fiscalización se intensifica a escala global, con un aumento significativo en el número de auditorías internacionales, los juristas especializados en fiscalidad deberán estar preparados para enfrentar este entorno altamente exigente, donde el análisis de datos y la capacidad de adaptación tecnológica serán clave (Muñoz, 2024).

La creciente complejidad del sistema fiscal, combinada con el enfoque internacional en la transparencia financiera y la lucha contra la evasión fiscal, hace que esta área sea especialmente prometedora para los egresados de la Facultat de Dret, en el sector tanto privado como público. Esta tendencia asegura que la especialización en fiscalidad seguirá en auge, y se convertirá en una opción con proyección profesional.

3. Método

Para llevar a cabo el análisis sobre las nuevas profesiones que están surgiendo y las especialidades en creciente popularidad en las que los recién graduados pueden enfocarse, se ha adoptado un enfoque cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas. Este método ha facilitado una exploración profunda de las percepciones y experiencias de profesionales en activo, lo

que ha permitido identificar las áreas emergentes en sus campos de trabajo y las oportunidades laborales que vislumbran para el futuro.

3.1 *Diseño del estudio*

Se realizaron 16 entrevistas semiestructuradas con una muestra variada de profesionales provenientes de los ámbitos relacionados con la Facultat de Dret, entre los que se incluyeron abogados, *headhunters*, procuradores, politólogos y criminólogos. Esta diversidad de perfiles permitió obtener una visión amplia de las nuevas profesiones que están emergiendo en estos sectores y las especialidades más prometedoras para los recién graduados y graduadas. La heterogeneidad de los sectores representados ofrece un enfoque multidisciplinar que enriquece la validez del estudio, aportando una perspectiva integral sobre las áreas de especialización con mayor proyección.

Las entrevistas se llevaron a cabo entre julio y septiembre de 2024, lo que permitió captar las tendencias recientes en la evolución del mercado laboral, particularmente en el contexto pospandemia y bajo el impacto de la acelerada digitalización. La mayoría de las entrevistas se realizaron de forma virtual, mediante plataformas como Zoom y Teams, lo que facilitó tanto la organización logística como la flexibilidad de horarios. Este formato virtual también posibilitó el acceso a profesionales de diferentes regiones de España, superando las barreras geográficas que de otro modo habrían limitado la diversidad de la muestra.

El formato semiestructurado de las entrevistas concedió a los participantes la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones con mayor libertad que en un cuestionario cerrado. Esto permitió obtener información rica y detallada sobre las nuevas especialidades y oportunidades laborales que las personas entrevistadas habían detectado en su entorno laboral.

3.2 *Recogida de datos*

La recogida de datos se llevó a cabo mediante la realización de dieciséis entrevistas semiestructuradas con profesionales activos, todos ellos forma-

dos en titulaciones que se imparten en la Facultat de Dret. Estos expertos trabajaban en distintas áreas dentro del ámbito jurídico, politológico y criminológico, lo que facilitó la obtención de una visión variada de los cambios que se están produciendo en estos sectores y de las nuevas profesiones que están surgiendo.

El proceso de selección de los participantes comenzó con el envío de correos electrónicos a cuarenta profesionales con perfiles relevantes. De estos, diecinueve aceptaron participar, aunque finalmente se realizaron dieciséis entrevistas, debido a la pérdida de contacto con tres de ellos antes de las fechas programadas. La mayoría de las entrevistas fueron grabadas en formato de audio para su posterior transcripción tras obtener el consentimiento expreso de los participantes, con la finalidad de asegurar la fidelidad de las respuestas. En los casos en los que no se obtuvo permiso para grabar (en dos entrevistas), se tomaron notas detalladas que permitieron conservar la información clave.

El objetivo principal de las entrevistas era recopilar información para dos capítulos del estudio, relacionados con el futuro de las profesiones y las necesidades competenciales de los egresados en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas y de la Administración Pública. Para ello, se diseñó una guía de entrevistas estructurada en cinco bloques temáticos: (1) antecedentes, formación y experiencia profesional del entrevistado, (2) transformaciones del mercado laboral y el impacto de la tecnología, (3) habilidades y competencias demandadas a los egresados, (4) nuevas especializaciones y profesiones emergentes derivadas de los cambios globales, y (5) perspectivas de futuro para el campo profesional del entrevistado. Al ser semiestructuradas, las entrevistas permitieron a los y las participantes ahondar en temas relevantes, lo que proporcionó un contexto más rico.

Las entrevistas tuvieron una duración de entre 45 y 75 minutos, lo que permitió un análisis exhaustivo de cada área de interés. Durante estas, se tomaron notas para asegurar que los temas clave fueran abordados en profundidad y para facilitar la identificación de cuestiones relevantes o reiteradas a las que no se les había dado la importancia necesaria con la finalidad de tratarlas con una mayor profundidad en entrevistas posteriores. Uno de los posibles sesgos identificados es la selección de los participantes

en función de su accesibilidad y disponibilidad, lo que puede influir en la representatividad de los resultados.

3.3 *Análisis de los datos*

El análisis de los datos obtenidos se ha realizado utilizando herramientas avanzadas de análisis cualitativo. Se ha empleado el *software* Atlas.ti para la gestión y análisis de los datos recopilados, complementado por el sistema de etiquetado de Zotero para la organización de las referencias. Este enfoque ha permitido gestionar eficazmente el volumen de información y llevar a cabo un análisis detallado.

El proceso comenzó con la organización y transcripción de las entrevistas. Todas fueron transcritas de manera íntegra para asegurar que se preservara la mayor cantidad de información posible y con la máxima precisión. Posteriormente, se realizó una codificación de los datos con el objetivo de identificar patrones y temas relevantes. Se diseñó un marco de codificación basado en las preguntas de investigación, lo que facilitó la posterior estructuración de la información.

En una primera fase, los datos se clasificaron en dos grandes categorías: por un lado, se agruparon las profesiones emergentes y, por otro, se identificaron las áreas de especialización que, según las personas entrevistadas, serán claves en el futuro. Posteriormente, cada categoría fue subdividida en temas específicos que corresponden a los distintos apartados del estudio, lo que permitió una organización coherente del análisis.

Finalmente, las etiquetas generadas se agruparon y organizaron para facilitar la comparación de las respuestas de los distintos entrevistados. Esto permitió detectar patrones recurrentes en las opiniones de los participantes y extraer conclusiones sobre las nuevas profesiones y áreas de especialización que están ganando relevancia en el mercado laboral. El método empleado posibilitó la comparación de las diferentes perspectivas y aportó una visión clara de las transformaciones laborales y las oportunidades que se presentan para los futuros graduados.

4. Qué especialidades y profesiones buscará el mercado

Los resultados obtenidos en el estudio se han clasificado según el grado de la Facultat de Dret a que las personas entrevistadas se referían cuando lo consideraban un nicho de mercado. A continuación, se ha realizado una segunda clasificación para agrupar las distintas respuestas en apartados amplios.

4.1 *Derecho*

Las perspectivas laborales para los graduados y las graduadas en Derecho están en constante evolución, impulsadas por el rápido avance tecnológico, el incremento de la regulación, los cambios demográficos y otros cambios globales. Los datos obtenidos a través de entrevistas con profesionales en activo señalan que áreas como la inteligencia artificial (IA), el *legal tech*, la sostenibilidad y los derechos de las personas mayores están en auge. Estas tendencias, unidas a la transformación del entorno legal, presentan nuevas oportunidades para las personas recién graduadas, quienes deberán adaptarse a estas demandas emergentes para prosperar en un mercado cada vez más competitivo. Las personas entrevistadas destacan que «lo más importante es estar muy al día de los mercados, estar al día de lo que está pasando en el mundo y adaptarte a ello».

Inteligencia artificial, *legal tech* y otras innovaciones

La inteligencia artificial (IA) y el *legal tech* están revolucionando la forma en que se practica el derecho. Estas tecnologías permiten la automatización de tareas jurídicas repetitivas y ofrecen soluciones innovadoras para la resolución de problemas complejos. Como señalan las entrevistadas, «la aplicación de las nuevas tecnologías va a ser importante, ya lo está siendo», lo que refleja la necesidad de que los profesionales no solo tengan conocimientos jurídicos, sino que también comprendan el funcionamiento

de herramientas tecnológicas como la *blockchain*, las inversiones de bitcoin, el *machine learning* y el internet de las cosas. Es decir, «que sean capaces de hablar un lenguaje más parecido [al que hablan sus clientes] para poder dar una mejor respuesta jurídica».

Además, el perfil del abogado o abogada está cambiando, lo que da lugar a una figura más híbrida, que combina el conocimiento legal con habilidades tecnológicas. Uno de los entrevistados destaca que han surgido «profesionales más centrados en tecnología, con una vertiente de abogado consultor», lo que subraya la importancia de esta combinación de competencias.

Áreas como la IA generativa y otras innovaciones tecnológicas están creando nuevos desafíos jurídicos y los abogados y las abogadas especializados en estas materias estarán mejor posicionados para ofrecer asesoramiento adaptado a las demandas del mercado. Las personas entrevistadas señalan que «hay una oportunidad de negocio brutal porque todo el mundo está haciendo cosas con la IA generativa», y lo mismo ocurre con los drones y otras herramientas tecnológicas emergentes: «va a haber más trabajo [...] por mal regulado y porque los clientes están acelerando el ritmo de sus operaciones, con lo cual cada vez que operaciones más rápidas y más ágiles», destacan desde un gran despacho. En definitiva, estudiar un marco regulatorio nuevo, y «ayudar a una compañía a como homologarse siendo respetuosa con esa normativa para poder dar un servicio», es una tarea propia de los graduados en Derecho y que está en auge por la rapidez del desarrollo de nuevas herramientas tecnológicas.

Protección de datos y análisis de datos

La protección de datos es un área que ha experimentado un crecimiento significativo, sobre todo debido al aumento de la regulación y la preocupación por la privacidad en el entorno digital. La implementación de normativas como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) ha incrementado la demanda de abogados expertos en garantizar que las empresas cumplan con estos requisitos. Según las entrevistas, está ganando terreno y los profesionales capacitados en esta área son esenciales para

asesorar a empresas y organizaciones sobre cómo operar en cumplimiento con las normativas internacionales en la materia.

Asimismo, la gestión y el análisis de datos también están en expansión. Los expertos señalan que «figuras como la gestión de datos, gestión de procesos, cómo organizar equipos de trabajo, carga de trabajo, gestión de clientes, y demás, para hacerlo todo más eficiente» están adquiriendo importancia, señala uno de los grandes despachos entrevistados. Los *headhunters* también han percibido que «todo lo que tiene que ver con la información y con el dato, el *knowledge management*, son áreas de crecimiento».

Derecho ambiental, sostenibilidad y ESG

Otro campo en auge según los profesionales entrevistados es el del derecho ambiental y la gobernanza ambiental, social y corporativa (ESG). La creciente preocupación por la sostenibilidad ha impulsado la demanda de profesionales de la abogacía que puedan asesorar a las empresas sobre cómo cumplir con las normativas ambientales y sociales y cómo implementar estrategias sostenibles en sus operaciones. En este sentido, las personas entrevistadas apuntan que «hace 8 años sufrimos un tsunami de *compliance* y ahora estamos viviendo algo similar con todo es lo que es sostenibilidad», lo que refleja la importancia creciente de esta especialización.

Los expertos afirman que «en sectores regulados como el energético y la movilidad verde, se están generando muchas oportunidades», lo que convierte esta área en una de las más prometedoras para los graduados en Derecho.

Con todo ello, las especializaciones en auge no son departamentos estancos; entre los entrevistados se reflexiona que muchas de las áreas que están ganando popularidad están relacionadas: «la innovación va ligada a herramientas, muchas veces a información, que está relacionado con los *data center*. Estos *data center* utilizan energía, lo que tiene un componente de *permiting* regulatorio, etc., que genera muchas oportunidades para el mundo jurídico».

Derecho regulatorio y sectores especializados

El derecho regulatorio también es considerado un área en expansión, impulsado por el desarrollo de industrias altamente reguladas, como la energía, las finanzas y las tecnologías emergentes. Profesionales del sector subrayan que el auge del sector energético ha generado una alta demanda de expertos en regulaciones específicas: «en los últimos años ha habido un *boom* en el sector de la energía y, sobre todo, en sectores regulados».

Además, la evolución de sectores como el de los drones o los pagos digitales basados en *blockchain* presenta nuevos retos legales que requieren conocimientos técnicos específicos para garantizar que las operaciones de estas empresas se ajusten a las normativas vigentes. Esto abre oportunidades significativas para los juristas que puedan ofrecer soluciones a problemas jurídicos complejos y tecnológicamente avanzados.

Entre los expertos entrevistados se destaca que «la profesión [jurídica] depende mucho de las tendencias del mercado», por lo que, aunque «en un despacho siempre van a ser necesarias las prácticas tradicionales, hay otras nuevas que van teniendo un poco más de protagonismo», como el derecho, relacionado con «lobbies de sectores regulados», «temas de seguros, energía» y «urbanismo, *real estate*».

Facilitadores judiciales y derechos de las personas mayores

Los facilitadores judiciales y el derecho de las personas mayores son dos áreas emergentes impulsadas por el cambio demográfico y el envejecimiento de la población. El incremento de la longevidad ha generado una necesidad de profesionales que se especialicen en la protección de los derechos de las personas mayores, abarcando el asesoramiento jurídico en temas como el acceso a la sanidad, la seguridad financiera, la planificación de herencias y la gestión de la dependencia. Una de las personas entrevistadas menciona que «los derechos de las personas mayores» es un campo con gran potencial de expansión, dado que los sistemas legales y sociales deberán adaptarse para enfrentar los desafíos que plantea una población envejecida. «Con la esperanza de vida actual [...] una fuente de trabajo son los derechos de

las personas mayores que hay que trabajarlos desde la vía de los derechos fundamentales [porque incluye aspectos como] el testamento vital o como acogerse a la ley de la eutanasia», destacaba uno de los expertos entrevistados.

Además, se ha observado por los expertos que los facilitadores judiciales ganarán relevancia en la atención a las personas con discapacidad, proporcionando apoyo y asistencia en el acceso a la justicia. Los facilitadores judiciales actúan como un nexo entre el sistema judicial y las personas vulnerables, ayudándolas a entender y ejercer sus derechos legales. Se espera que esta función mencionada en las entrevistas adquiera mayor protagonismo a medida que se implementen políticas más inclusivas para este sector de la población.

La combinación de estos factores, tanto los facilitadores judiciales como la creciente demanda de protección legal para los mayores, refleja una clara oportunidad de negocio para los profesionales que decidan especializarse en este ámbito. Tal y como se ha apuntado en las entrevistas, el envejecimiento demográfico está generando nuevos retos legales que requieren soluciones específicas y bien orientadas, ofreciendo a los graduados en Derecho una vía de especialización con gran proyección de futuro.

Especialistas en gestión del talento

La gestión del talento está emergiendo como un nicho de mercado relevante impulsado por el desafío de atraer, retener y desarrollar profesionales en un entorno que experimenta rápidos cambios generacionales. Durante las entrevistas realizadas, varios profesionales señalaron que «uno de los retos de los próximos años va a ser la gestión de las personas y el talento», debido a las dificultades que enfrentan las empresas para contratar y retener a los empleados más jóvenes, quienes tienden a priorizar otros aspectos más allá de la retribución económica. Es conveniente destacar que tanto los *headhunters* como los responsables de las áreas de talento de muchos grandes despachos tienen formación en derecho. De hecho, todos los *headhunters* contactados que enfocaban su carrera hacia la atracción de talento en el mundo jurídico eran graduados en Derecho y muchos de ellos con experiencia previa en el sector de la abogacía.

Las personas entrevistadas subrayaron que, aunque existe una gran cantidad de graduados en Derecho, el verdadero desafío es contratar a aquellos que se alineen con los valores y la cultura de la firma. Según uno de los profesionales, el problema no es encontrar talento, sino «captar el talento que a ti te interesa».

El cambio generacional es un factor clave en esta transformación. Mientras que los socios más experimentados suelen enfocarse en la estabilidad a largo plazo y la retribución económica, las nuevas generaciones valoran cada vez más la conciliación entre la vida profesional y personal. Los profesionales entrevistados coincidieron en que los jóvenes «dan más prioridad a conciliar el trabajo con tener más vida social» y están menos dispuestos a comprometerse con una única firma a largo plazo. Esto ha generado una mayor complejidad en la fidelización de los empleados, tal como lo expusieron en una de las entrevistas: «ya no es cierto que alguien se plantee un trabajo a 15 años vista», lo que obliga a las firmas a reformular sus estrategias de retención de talento.

Un entrevistado destacó que «tenemos que trabajar mucho el *engagement* con las personas y cómo los enganchas a la firma», para asegurar que los empleados sientan que forman parte de un proyecto a largo plazo.

La convivencia de varias generaciones en las firmas es otro aspecto que añade complejidad a la gestión del talento. Los despachos cuentan con socios de 50 años o más y con jóvenes recién graduados de 23 años, lo que genera tensiones derivadas de expectativas diferentes. Como se señaló, «no es lo mismo lo que piden los de arriba, que suelen ser dinero, de lo que piden los de abajo, que buscan conciliación», lo que obliga a las firmas a encontrar un equilibrio entre las demandas de cada generación. Por todo ello, la demanda de profesionales en el área de recursos humanos «va a ir en aumento», porque «cada vez se tienen más complicaciones, incluso para contratar a gente más joven que a lo mejor antes era más sencillo y conseguir retenerlos».

4.2 *Criminología*

El ámbito de la criminología el cambio está impulsado por la creciente complejidad de los delitos y la expansión de nuevas tecnologías que faci-

litan tanto la comisión como la prevención del crimen. Los profesionales entrevistados destacan áreas clave en las que los criminólogos pueden especializarse, como la creciente demanda de expertos en *compliance*, investigación interna, mediación y la lucha contra los delitos tecnológicos.

Compliance

En el *compliance*, esto es, asegurar que las actividades de las empresas se ajusten a las leyes, regulaciones, normas y estándares éticos aplicables, se ha consolidado como un área emergente.

Las personas entrevistadas destacan que, aunque en muchas ocasiones son otros profesionales los que realizan el asesoramiento de *compliance*, es una función que «el criminólogo o el investigador privado puede realizar perfectamente, porque, al fin y al cabo, se trata de la seguridad dentro de la empresa».

Esta especialización ha abierto un nicho de mercado que antes no existía, brindando a los criminólogos una excelente oportunidad para integrarse en los equipos de seguridad corporativa: «evitar que la empresa mercantil cometa un delito, es un nicho que antes no estaba, que ha aparecido nuevo y en el que los criminólogos pueden especializarse».

Además, los graduados en criminología están bien posicionados para llevar a cabo investigaciones internas en las empresas, garantizando, por ejemplo, que no haya filtraciones de información y que los empleados no actúen en detrimento de los intereses de la organización. Como mencionan en las entrevistas, las «investigaciones internas para que no salgan datos de la empresa, [recabar] información para que todo funcione correctamente o que un trabajador no esté trabajando para ellos y a la vez para la competencia» son esenciales para mantener la integridad de la entidad.

Mystery shopper

Una especialización que pueden realizar los graduados y las graduadas en criminología es ejercer de *mystery shopper*. Esta salida profesional consiste

en infiltrarse en negocios o empresas haciéndose pasar por cliente para evaluar la calidad del servicio o detectar posibles fraudes o irregularidades en el comportamiento de los empleados y las empleadas. Además, es una figura interesante para que las empresas comprueben si sus franquiciados y contratistas cumplen con la normativa y así prevenir posibles responsabilidades y cumplir con el deber de diligencia. Por ejemplo, el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige a la empresa principal que garantice que sus contratistas cumplen con la normativa de prevención. Los expertos destacan que «otro campo muy interesante es el de *mystery shopper*», ya que ofrece a los criminólogos la posibilidad de utilizar sus habilidades de observación y análisis en un contexto menos tradicional, pero igualmente relevante para las empresas que buscan mejorar su servicio al cliente y asegurar la transparencia en sus operaciones.

Las personas entrevistadas destacan que esta tarea ha estado tradicionalmente en manos de profesionales de *marketing*, sin embargo, también consideran que los criminólogos cuentan con una formación idónea que les permite desempeñar esta función de manera efectiva. El *mystery shopper* no es más que otra forma de investigación, y los criminólogos están especialmente preparados para llevarla a cabo debido a su formación en investigación de conductas humanas.

El enfoque analítico y el entrenamiento en técnicas de observación discreta que forman parte de la criminología se alinean perfectamente con las demandas de este rol. Su conocimiento en psicología les otorga una ventaja adicional, al poder interpretar el comportamiento tanto de los empleados como de los clientes de una manera más profunda y efectiva. Además, la formación en psicología del comportamiento les permite identificar patrones que pueden pasar desapercibidos para otros profesionales, lo que añade un valor significativo a las evaluaciones que realizan.

Mediación y resolución de conflictos

Otra área en auge para los criminólogos y las criminólogas es la mediación, un campo que está ganando terreno como una alternativa para la resolución

de conflictos ante los tribunales. En lugar de recurrir al sistema judicial, las empresas y organizaciones buscan soluciones más rápidas y menos costosas, y la mediación se presenta como una herramienta clave para lograrlo.

Los expertos destacan que, como criminólogos, con formación en psicología, análisis del comportamiento y comprensión de las dinámicas del conflicto, están bien preparados para actuar como mediadores, ayudando a las partes a encontrar soluciones negociadas que eviten el litigio.

Los profesionales entrevistados reconocen que la mediación se está consolidando como una herramienta valiosa en la gestión de crisis y resolución de conflictos dentro de las organizaciones, y que es una salida profesional para los graduados en Criminología que no se ha contemplado tradicionalmente.

Delitos con medios tecnológicos

El aumento de los delitos por medios tecnológicos también está aumentando las oportunidades laborales en el ámbito de la criminología. Con la popularización de internet, las estafas en línea, los fraudes amorosos y otros delitos digitales se han vuelto más frecuentes. Aunque estos delitos no son nuevos, como se menciona en las entrevistas, «los casos son los de toda la vida y la forma de investigarlo también simplemente la tecnología te va ayudando», facilitando tanto la comisión del delito como su investigación.

El cibercrimen es un área en la que los criminólogos tienen mucho que aportar, dado que su formación les permite investigar el comportamiento criminal en línea y desarrollar estrategias para la prevención del fraude digital. Los profesionales señalan que los delitos tecnológicos están en pleno auge y que «las estafas se hacen de forma más masiva» a través de internet, lo que aumenta la demanda de expertos en este campo. Por ejemplo, nombran que «los estafadores del amor han existido toda la vida, lo que pasa es que antes se hacía por carta y había menos y ahora se hacen de forma más fácil y masivamente a través de internet».

4.3 *Ciencias Políticas y de la Administración Pública*

El campo de las ciencias políticas también está viviendo una transformación impulsada por los cambios geopolíticos y regulatorios que afectan tanto a la Administración pública como al ecosistema empresarial. Las entrevistas con profesionales en activo revelan que los politólogos tienen un futuro prometedor en áreas como el análisis estratégico y la dirección de operaciones en el sector privado.

Análisis estratégico

El análisis estratégico se perfila como una de las especializaciones a las que pueden acudir las personas graduadas en Ciencias Políticas. Las personas entrevistadas destacan que los politólogos van a ser cada vez más demandados no solo en el ámbito gubernamental, sino también en el sector privado, donde su capacidad para analizar contextos políticos y económicos es cada vez más valorada. Según los entrevistados, en los próximos años veremos «más presencia en la carrera, más especialidades y más gente trabajando en áreas fuera de la institución gubernamental», lo que muestra la expansión de oportunidades fuera del ámbito público.

Los expertos consideran que los graduados y graduadas en Ciencias Políticas poseen la formación y las habilidades necesarias para actuar como consultores estratégicos, asesorando a empresas y organizaciones sobre las implicaciones políticas de sus decisiones y ayudándolas a navegar en un entorno cada vez más complejo. La habilidad para anticiparse a los cambios en las políticas públicas y su impacto en los sectores empresariales es clave para esta especialización.

Dirección de operaciones

Un área que ha sido destacada en las entrevistas es la dirección de operaciones dentro del sector privado. Aunque tradicionalmente los politólogos han estado más vinculados a la Administración pública, se observa un creciente

interés por su incorporación en roles de gestión y toma de decisiones en empresas. Los expertos apuntan que «el espacio está en la empresa privada, es que la tenemos sin explotar», refiriéndose al potencial inexplorado de los politólogos para liderar equipos y proyectos en el ámbito empresarial.

La dirección de operaciones ofrece una oportunidad ideal para los politólogos, que buscan aplicar sus habilidades analíticas y estratégicas en la gestión de empresas, ayudando a mejorar la eficiencia organizativa y la toma de decisiones.

Asimismo, los profesionales entrevistados mencionan la presencia de graduados en Ciencias Políticas en departamentos de recursos humanos de grandes empresas, por su habilidad para la gestión de grupos de personas diversos, como en departamentos de gestión de empresas, donde su presencia puede resultar beneficiosa.

5. Qué nos dicen los expertos

El estudio ha revelado que los egresados y las egresadas en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas se enfrentan a un panorama de transformación debido a la digitalización, las nuevas tecnologías y la regulación emergente en áreas como la sostenibilidad y la protección de datos.

5.1 *Áreas en auge para personas graduadas en Derecho*

El análisis de los resultados destaca varias áreas emergentes de especialización que están redefiniendo el papel de los graduados en derecho y creando nuevas oportunidades de negocio en el ámbito jurídico. En primer lugar, el *legal tech* y la inteligencia artificial (IA) han irrumpido en la práctica del derecho, y han transformado la forma en la que se gestionan y resuelven los casos. Tanto las entrevistas realizadas como otros informes y artículos de prensa subrayan la necesidad de que la abogacía se adapte rápidamente a tecnologías como la IA generativa, la *blockchain* y los drones, porque se está experimentando una creciente demanda de profesionales con un perfil más técnico. Estos profesionales no solo deben conocer la ley, sino también tener

la capacidad de comprender y aplicar las tecnologías que están cambiando sectores clave, como el financiero, el energético o el de la movilidad. El uso de IA generativa, por ejemplo, ya está influyendo en la automatización de procesos legales y en la creación de herramientas avanzadas para el análisis de datos jurídicos, lo que permite a los despachos legales ser más eficientes y ofrecer soluciones más precisas a sus clientes.

Se ha destacado la importancia de estar al día de las innovaciones y conocer el sector de los clientes actuales y potenciales. Un buen asesoramiento incluye mantenerse al corriente de las novedades para informar a los clientes, no solamente cuando haya problemas en la implementación de algún proyecto, sino también sobre nuevos mercados emergentes. La gran mayoría de innovaciones tecnológicas requieren de un marco normativo que las regule, ya sea nuevo o una adaptación de la regulación actual, por lo que los usuarios de estas nuevas herramientas necesitan profesionales jurídicos que les asesoren correctamente y que, una vez implementadas, resuelvan los conflictos que puedan surgir derivados de su uso.

Además de la tecnología, las áreas relacionadas con la protección de datos y el análisis de datos están en pleno auge, impulsadas por el creciente volumen de datos personales y empresariales que se generan diariamente y por la implementación de normativas de protección de datos personales. Las personas entrevistadas destacan que el manejo adecuado de estos datos y la protección de la privacidad se han convertido en áreas críticas para las empresas, lo que ha incrementado la demanda de abogados con conocimientos especializados en estos campos. Los profesionales con experiencia en análisis de datos y *compliance* pueden ofrecer un valor añadido al asesorar a las organizaciones sobre cómo cumplir con las regulaciones internacionales de privacidad, evitando sanciones y fortaleciendo su reputación.

Otro campo que está cobrando cada vez más relevancia es el de la sostenibilidad y el derecho ambiental. Las empresas enfrentan una creciente presión para cumplir con las normativas ambientales y adoptar prácticas sostenibles en sus operaciones. Los juristas juegan un papel necesario al asesorar a las compañías sobre cómo alinearse con estas regulaciones, ayudándolos a gestionar riesgos y aprovechar oportunidades en mercados donde el cumplimiento normativo en temas de sostenibilidad es cada vez más valorado. La gobernanza ambiental, social y corporativa (ESG) está

generando un nuevo marco regulatorio que requiere el desarrollo de estrategias legales integradas para garantizar que las empresas puedan cumplir con las expectativas regulatorias, de los inversores y de los consumidores. En la actualidad se premia, y en ocasiones se exige, que las empresas sean neutras en emisiones; para ello es imprescindible un asesoramiento integral en materia medioambiental en el que los graduados en derecho adquieren un papel fundamental.

En sentido similar, por el aumento de la regulación y las exigencias empresariales, el derecho laboral se está consolidando como un campo en expansión que requerirá de un mayor número de especialistas en la materia y que se prevé que continúe en crecimiento. Las recientes regulaciones que afectan al capital humano de las empresas crean nuevas figuras que se presentan como una oportunidad laboral para los egresados en Derecho y otras disciplinas afines.

Finalmente, un área emergente que ha cobrado especial importancia es la gestión del talento. Se ha detectado que muchos egresados en Derecho forman parte de los departamentos de recursos humanos de firmas jurídicas y se constituyen como *headhunters* en este sector. El sector jurídico es muy competitivo y su mercado de fichajes está muy desarrollado, por lo que es conveniente un conocimiento profundo del funcionamiento interno de las firmas para que la gestión de personas sea óptima. El cambio generacional ha transformado la forma en la que las firmas legales abordan la captación y retención de talento, especialmente ante el desafío de atraer a las nuevas generaciones, que valoran más la conciliación entre la vida laboral y personal. Las entrevistas subrayan que las firmas deben replantearse sus estrategias para retener talento joven, ofreciendo un entorno de trabajo más flexible y adaptable a las expectativas de las nuevas generaciones de abogados; del mismo modo, los informes y artículos de prensa destacan que los *juniors* ya no quieren ser socios (Barjola, 2023).

Aunque las dificultades en la gestión de personal se han presentado en las entrevistas como un desafío para el sector jurídico, este cambio no solo afecta a la dinámica interna de los despachos, como destacan los informes anteriores, sino que también representa un nuevo nicho de mercado para los egresados especializados en recursos humanos y gestión de talento. Estos

profesionales pueden asesorar a las organizaciones sobre cómo implementar políticas que fomenten la fidelización de los empleados, así como integrar estrategias de bienestar y desarrollo personal dentro de las organizaciones.

5.2 *Oportunidades laborales de los criminólogos*

Los profesionales entrevistados destacaron que la criminología tiene dos salidas profesionales muy diferenciadas, la investigación pública, reservada a las FFCCSE, y la investigación en el ámbito privado. Tradicionalmente, en el grado de Criminología se ha dado más importancia a las áreas de investigación pública, destinando una gran parte de los créditos a formación en derecho penal. Sin embargo, los expertos destacan que hay oportunidades profesionales en el ámbito privado, por lo que «en derecho penal, con tener unas nociones básicas para [...] no cometer ningún delito es suficiente pero en cambio [...] donde realmente hay [salidas profesionales] es en el ámbito laboral, en el ámbito civil, en el ámbito empresarial y económico», por lo que sería conveniente reforzar la formación en estas áreas.

En el ámbito privado, se ha destacado el *compliance* o ejercer de *mystery shopper* como unas áreas en las que los graduados tienen la posibilidad de aplicar sus habilidades especializadas en observación, análisis del comportamiento y prevención de delitos. Sin embargo, aunque estos roles representan nichos de mercado en los que los criminólogos tienen la formación idónea para destacar, muchos de ellos están actualmente ocupados por profesionales de otras disciplinas.

En cuanto a la mediación, se trata de otra área en expansión en la que los criminólogos tienen la oportunidad de aplicar su formación en análisis del comportamiento. La resolución extrajudicial de conflictos está ganando terreno como una alternativa eficaz a los procesos judiciales tradicionales y a un sistema judicial colapsado, y los criminólogos, con su capacidad para gestionar conflictos y entender las dinámicas conductuales, están bien preparados para intervenir en estos procedimientos.

Por otro lado, la lucha contra los delitos tecnológicos, como el fraude digital o las estafas en línea, es un campo en auge donde los criminólogos pueden aplicar su formación en investigación delictiva. La evolución de

las tecnologías de la información ha facilitado la comisión de delitos a gran escala, lo que ha generado una creciente demanda de profesionales capacitados para investigar y prevenir el cibercrimen. Los criminólogos tienen la ventaja de contar con un enfoque interdisciplinario que combina conocimientos de derecho penal, tecnología y comportamiento humano, lo que les permite abordar los retos del cibercrimen de manera integral.

Con todo ello, aunque los criminólogos tienen una formación altamente adecuada para desempeñar roles clave en los sectores destacados, estos nichos de mercado están siendo copados por otros profesionales, lo que indica que es esencial revalorizar la figura del criminólogo y fomentar su acceso a áreas que hasta ahora han sido ocupadas por otros graduados. Esto no solo ampliaría las oportunidades laborales para los criminólogos, sino que también permitiría al conjunto de la sociedad beneficiarse de su capacidad única para analizar conductas, prevenir delitos y gestionar riesgos internos de manera más eficaz.

5.3 *El sector privado como área sin explotar para los egresados en Ciencias Políticas y de la Administración Pública*

En relación con el grado en Ciencias Políticas y de la Administración Pública, tradicionalmente las salidas profesionales de los politólogos han estado vinculadas casi exclusivamente al sector público, donde sus habilidades para el análisis de políticas públicas, la gestión administrativa y el diseño de estrategias políticas han sido ampliamente reconocidas y aprovechadas por organismos gubernamentales y entidades relacionadas. Los graduados y graduadas en esta disciplina han desempeñado un papel crucial en el asesoramiento político, la elaboración de normativas y la implementación de programas públicos, ocupando posiciones como consultores políticos, gestores de políticas públicas y analistas electorales. Sin embargo, este enfoque hacia el sector público ha dejado en gran medida sin explorar las amplias competencias que los politólogos pueden ofrecer al sector privado, un área que sigue siendo un terreno con gran potencial, pero aún no explotado en su totalidad.

Los politólogos cuentan con una formación sólida en el análisis de contextos políticos y económicos, lo que les permite comprender y prever las dinámicas globales y locales que afectan a las empresas, en términos tanto de regulación como de estrategia competitiva. Estas competencias, que han sido tradicionalmente empleadas en el ámbito gubernamental, son altamente valiosas para el sector privado, especialmente en áreas como la dirección de operaciones y el análisis estratégico, donde su capacidad para evaluar escenarios políticos y regulatorios y diseñar respuestas organizacionales efectivas puede aportar un valor significativo.

Su capacidad para aplicar un enfoque multidimensional y analítico a la toma de decisiones empresariales, anticipar riesgos políticos y diseñar estrategias a largo plazo es un activo que será cada vez más valorado en un entorno corporativo globalizado. En este contexto, los cambios políticos y las decisiones de políticas públicas pueden tener un impacto directo en el éxito o el fracaso de las empresas.

En adición, los politólogos están en una posición ideal para apoyar a las empresas en la gestión de relaciones institucionales, que es una función demandada por las grandes corporaciones, especialmente en aquellas que trabajan en sectores regulados.

En conclusión, aunque el sector público ha sido históricamente el destino principal de los politólogos, el sector privado presenta una vasta cantidad de oportunidades para aquellos que deseen ampliar sus horizontes profesionales. Las empresas, especialmente las que operan en entornos complejos y regulados, pueden beneficiarse enormemente del conocimiento analítico y la visión estratégica que los politólogos aportan, lo que subraya la importancia de explorar y potenciar estas nuevas áreas de desarrollo profesional.

5.4 *Limitaciones del estudio*

El estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, la selección de los entrevistados se realizó en función de su disponibilidad, lo que puede haber afectado a la representatividad de los datos obtenidos. La muestra puede no reflejar com-

pletamente las diferentes perspectivas dentro de cada campo profesional, lo que podría influir en las conclusiones.

En segundo lugar, el estudio se basa en entrevistas cualitativas, lo que permitió obtener una visión rica y matizada, pero también limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a una población más amplia.

6. Conclusión

Este estudio ha revelado que los egresados y las egresadas en Derecho, Criminología y Ciencias Políticas enfrentan un panorama laboral en transformación, donde la digitalización, la regulación, la defensa del medio ambiente y el cambio demográfico están generando nuevas oportunidades de negocio. En derecho, áreas como el *legal tech*, la inteligencia artificial (IA) y el desarrollo sostenible están redefiniendo las competencias requeridas, abriendo oportunidades para quienes combinen conocimientos jurídicos con habilidades tecnológicas. En criminología, aunque existen nichos como el *compliance* y las investigaciones internas, estos están siendo ocupados por otros profesionales, lo que subraya la necesidad de que los criminólogos fortalezcan su presencia. Por su parte, los graduados y graduadas en Ciencias Políticas encuentran oportunidades inexploradas en el sector privado, especialmente en análisis estratégico y dirección de operaciones, donde su capacidad de análisis puede ser clave.

Ahora bien, no se aprecia una reflexión profunda entre las personas expertas sobre las salidas profesionales de los egresados en la Facultat de Dret. Todos los especialistas consultados consideran que su rama profesional es necesaria y que con los cambios globales continuará en desarrollo o incluso que verá incrementada su importancia. Sin embargo, no existe un análisis detallado de los cambios que se están produciendo o se producirán y qué nuevas salidas profesionales o especialidades aparecerán.

Aunque el estudio tiene limitaciones en cuanto a la representatividad de la muestra, ofrece una visión clara de las oportunidades emergentes para estos profesionales. Futuros estudios pueden explorar con mayor detalle cómo estos profesionales pueden adaptarse a un entorno laboral en constante cambio, maximizar su versatilidad y acceder a nuevos nichos de mercado.

Conclusiones

En este estudio se ha realizado un análisis de las necesidades formativas y competenciales requeridas debido a los cambios tecnológicos, demográficos y socioeconómicos a los que se enfrenta la Facultat de Dret en la actualidad. Los retos extraídos de este diagnóstico son vastos y complejos. Algunos son conocidos y obvios, pero otros no tanto. Incluso algunos de los desafíos para la Facultat que parecen a simple vista más acuciantes se descubren a lo largo de este texto como de trascendencia moderada (por ejemplo, el reto demográfico). Somos conscientes de que algunas personas no estarán de acuerdo con las conclusiones que ahora se pasan a exponer o con las recomendaciones propuestas, e incluso se puede objetar la priorización o elección de los desafíos analizados. No obstante, nuestro objetivo no es cerrar ningún debate, sino abrirlo. Tenemos la esperanza de que algunas ideas fuerza que se extraen de este trabajo sean de utilidad y muchas otras se debatan para alcanzar mejores consensos.

Lo que tenemos claro es que es necesario estar informados de «lo que se viene», por parte de toda la comunidad docente y por quienes toman las decisiones. Al realizar este diagnóstico hemos encontrado que el nivel de conocimiento de la tecnología y de sus efectos en la enseñanza y en las competencias necesarias en el mercado laboral es muy desigual. Hay miembros de la comunidad universitaria con un gran conocimiento e interés sobre el tema y otros con muy poco: de ahí que se haya decidido dedicar dos capítulos a dar a conocer estos motores tecnológicos del cambio y las aplicaciones tecnológicas concretas que están modificando la práctica del derecho, de la criminología y de las ciencias políticas. Y es que para que los cambios propuestos en las páginas que siguen sean admisibles y realizables es necesario una masa crítica suficiente que acepte la necesidad del cambio: sea este el que aquí se propone o cualquier otro.

El diagnóstico también indica que la inercia derivada de las exigencias del mercado laboral, pero también de lo que están haciendo otras universidades punteras (principalmente en EE. UU.), hará inevitable algunos

cambios. No obstante, se confía en que no sea esa inercia la que obligue a introducir cambios, sino que, por el contrario, se consiga una mentalidad proactiva y se actúe con prospectiva. Para ello, el primer paso es que se sea consciente de la magnitud del reto. Esperamos haber contribuido, con este trabajo, al menos a poner en marcha la maquinaria de la trasformación.

Ahora se pasa a señalar los principales desafíos encontrados en el diagnóstico realizado y las posibles estrategias o planes de acción. No se estructuran en orden de prioridad, sino en el *iter* cronológico de un egresado: desde su elección de la Facultat de Dret hasta la obtención de un empleo, pasando por la adquisición de las competencias y la obtención del título.

1. Reto demográfico y de preferencias del alumnado

En este orden «cronológico», el primer desafío detectado parte de los cambios demográficos e institucionales que están ocurriendo en España. Por un lado, la disminución de la población de 19 años prevista para 2040. Por otro lado, la potenciación de la formación profesional y el incremento de universidades privadas con facultades de Derecho competidoras.

En 2022, la población en edad universitaria se situó en 484.000; por su parte, se pronostica que a partir de 2040 habrá un descenso en la población de 19 años, que se situará en torno a las 440.000 personas. Este descenso de la población joven podría, en un primer vistazo, implicar un exceso de capacidad de la Facultat. Sin embargo, en este trabajo se concluye que no parece que este vaya a ser el caso.

En primer lugar, para conocer las necesidades formativas en el futuro no parece oportuno recurrir a los datos globales de población en edad de estudiar, sino a la demanda de estudios ofrecidos por la Facultat. Actualmente, la tasa de oferta y demanda muestra que, en términos generales, el grado en Derecho es solicitado, en primera o segunda opción, por una proporción de personas en relación con las plazas ofertadas que arroja, desde hace 15 años, cifras de entre el 160 y el 195 %. Esta cifra desciende hasta una horquilla de entre el 115 y el 121 % respecto de las preinscripciones como primera opción. En definitiva, ello significa que existe una mayor

demanda que oferta. Por esto se concluye que la disminución de población en edad de estudiar no tiene por qué implicar un exceso de capacidad de la Facultat. Solamente se alcanzaría esta indeseable situación si junto a la disminución demográfica concurrieran acumulativamente otros factores referidos a las preferencias del estudiantado, como pudiera ser una reducción del interés de estos por estudiar las titulaciones de la Facultat frente a otras titulaciones. Este escenario, con los datos con los que se cuenta actualmente, no parece que vaya a producirse.

Ahora bien, existen otras tendencias sobre las preferencias sociales y de los potenciales alumnos que han sido analizadas en este trabajo y que merecen atención en el futuro. Por un lado, en este estudio se ha observado un incremento de más del 30 % del alumnado y del 40 % en titulaciones de las universidades privadas presenciales. Estos datos evidencian que en los últimos años se ha plasmado en la sociedad un importante incremento de titulaciones de grado, posgrado (másteres propios y oficiales), diplomas y cursos expertos en facultades de Derecho privadas que pueden acabar atrayendo a potenciales estudiantes de la Facultat. Esto puede ocurrir especialmente en posgrados. Desde el curso 2009/2010, el número de estudiantes de la Facultat de Dret ha pasado de los 6.351 estudiantes a los 4.162 en el curso 2023/2024, lo que conlleva una reducción de más de 2.000 estudiantes en los cursos de grado. Por otro lado, el aumento en el nivel de máster en el mismo periodo ha pasado de los 4.000 estudiantes en 2009/2010 a los 5.880 del curso 2023/2024. Esto significa que, mientras que en grado se han perdido más de 2.200 estudiantes, en posgrados se han incrementado solamente 1.800 estudiantes aproximadamente, teniendo en cuenta que algunos de estos posgrados son de corta duración (diplomas, cursos expertos). Ello significa que todavía queda trabajo en materia de desarrollo de posgrados atractivos para compensar la pérdida de un curso en los grados derivado del Plan Bolonia. Un reto que probablemente sea mayor que el demográfico.

Por último, en este estudio se analizan los retos y las oportunidades que implica la manifiesta potenciación de los ciclos de formación profesional realizada desde el Estado en los últimos años. En efecto, en España, el crecimiento de aquellos matriculados en formación profesional ha mostrado

un aumento del 32,6 % en los últimos cinco años, hasta alcanzar más de un millón de alumnos y alumnas en el curso 2022-2023. Frente a este reto, la Facultat dispone de una ventaja y una desventaja. La ventaja es que los títulos de la Facultat de Dret tienen escasa relación con los ofrecidos en formación profesional. De esta forma, la formación profesional difícilmente puede convertirse en un «competidor» de la Facultat por los potenciales alumnos. No obstante, esta escasa vinculación entre las titulaciones ofrecidas puede convertirse en una desventaja. La segunda forma de acceso a la Universidad, tras el bachillerato, es precisamente la formación profesional. De esta forma, la escasa relación entre las titulaciones de FP y de la Facultat puede hacer que esta última pierda oportunidades de atraer alumnos que tras finalizar la FP quieran cursar un grado. Esto hasta el momento parece no haber sido un inconveniente, pero conforme se potencie la FP e incremente el número de alumnos, será necesario tender puentes entre las titulaciones de la Facultat de Dret y la FP.

Del diagnóstico realizado en materia de retos demográficos y de preferencias del alumnado se concluye que las universidades privadas y la FP tienden a convertirse en alternativas para los potenciales estudiantes de la Facultat de Dret. Las universidades privadas ya lo están siendo en materia de posgrados. De esta forma, parece significativo que la Facultat proponga posgrados más flexibles, dinámicos, internacionales y cercanos al mercado de trabajo –facilitar el *networking*–, para atraer a esos potenciales alumnos que, tras realizar el grado en la Facultat, deciden realizar el posgrado en una universidad privada. También sería conveniente facilitar el conocimiento de la existencia de estos posgrados, de sus objetivos y de las tasas de empleabilidad a los propios alumnos de grado (quizá a través de la experiencia de antiguos alumnos y de asociaciones de *alumni* de posgrados), con el objetivo de que sean conocedores de la oferta.

En el mismo sentido, y a falta de más datos, parece relevante realizar encuestas, dinámicas de grupo y estudios respecto a qué busca el estudiantado de grado de la Facultat de Dret de la UVEG de un posgrado, con objeto de poder adaptar los posgrados a esas expectativas y necesidades.

2. Habilidades, conocimientos y competencias nuevas y no tan nuevas

Del diagnóstico realizado en materia socioeconómica y tecnológica se obtiene que una de las principales características del momento actual es la velocidad del cambio. Tareas que determinadas profesiones venían realizando durante décadas son automatizadas en pocos años, y competencias que eran imprescindibles se convierten en obsoletas derivado de nuevas aplicaciones informáticas, pero a la vez esas profesiones requieren nuevas tareas o procesos y nuevas competencias. Estas nuevas habilidades deberán adquirirse a lo largo de la vida profesional y no solamente en el momento formativo inicial, como venía siendo hasta ahora.

También se detecta una menor relevancia de las tareas de poco valor añadido. Las tareas sencillas y repetitivas (por ejemplo, revisión de documentos, búsqueda de jurisprudencia, generación de documentos estándar, completar formularios administrativos, control de plazos, verificación de cumplimiento normativo, leer y resumir documentación, primeros estadios de una *Due Diligence*) que puedan ejercer los egresados de la Facultat tienen una alta probabilidad de ser automatizadas. Por este conjunto de razones se concluye que, en materia de competencias, el foco se debe poner en el largo plazo. El egresado debe obtener competencias que le sean de utilidad a lo largo de toda su vida profesional. Dado el alto nivel de incertidumbre, el estudiante debe «aprender a aprender».

En segundo lugar, parece relevante *enseñar las capacidades convencionales* para ejercerlas en el mundo tecnológico. Así, no es solamente importante que el estudiantado conozca el uso de la tecnología, sino también que aprendan a realizar las tareas clásicas de un ejerciente del derecho, un criminólogo o un politólogo mediante estas herramientas. De la conjunción de estos dos principios surgen algunas recomendaciones que podrían ser de utilidad para su inclusión en el currículo formativo de los títulos de grado.

Con la aparición de la inteligencia artificial de lenguaje natural (por ejemplo, ChatGPT) los conocimientos en bruto y la memorización serán de menor importancia. Esto no significa que el derecho positivo no deba enseñarse. En absoluto. En este trabajo se extrae que el mercado laboral

sigue valorando, como primer requisito para la contratación de recién egresados, unos profundos y solventes conocimientos jurídicos. Sin embargo, parece que estos conocimientos jurídicos deberán presentarse en forma de razonamiento y aplicación jurídica y no de memorización. La capacidad de encontrar la información o el conocimiento jurídico necesario y de verificar la validez/actualidad de esta parecen competencias más deseables por el mercado. Una posibilidad sería obtener el conocimiento de las aplicaciones informáticas usadas en cada momento por los profesionales y corregir –si la máquina «alucina»– o añadir contexto o jurisprudencia a lo indicado por la aplicación, haciendo ver a los alumnos los errores de la máquina y las posibilidades de mejora a lo obtenido por la máquina que puede aportar el egresado. Esto permitiría trasmitir conocimiento a la vez que análisis crítico.

En el mismo sentido, las habilidades como la redacción de escritos siguen siendo necesarias. Ahora bien, con las nuevas aplicaciones tecnológicas parece que esta competencia debe enseñarse a través del uso de las herramientas tecnológicas a disposición de todos. Lo contrario sería pretender negar la existencia de la calculadora en el grado de Matemáticas: algo perjudicial y contraproducente. En efecto, los egresados van a usar estas herramientas –y otras nuevas que las sustituyan en el futuro– en su empleo. De esta forma, acabar el grado sin haberlas usado y conocerlas en su sentido positivo y negativo podría colocarles en peor posición. En este sentido, que sea la aplicación informática la que redacte el escrito y corregir/mejorar en el aula el texto puede ser una buena práctica.

Cualquier *habilidad de comunicación eficaz* –oratoria, argumentación, persuasión, manejo de conflictos o presentación pública– debe aprenderse desde la perspectiva de los medios tecnológicos usados habitualmente para comunicarse por los profesionales. En efecto, no es lo mismo realizar una presentación pública presencial que en línea. Las habilidades requeridas y la forma de hacerlo no son las mismas. Conclusión también aplicable al manejo de conflictos y a la mediación. Parece oportuno, por un lado, mostrar las herramientas para poder realizar estas tareas en línea, pero, por otro lado, se debería enseñar cómo realizar estas tareas a través de medios tecnológicos, puesto que las habilidades requeridas no son las mismas. Que la Facultat de Dret forme parte de una universidad presencial no debería

impedir que los alumnos aprendan a usar la tecnología y a digitalizar sus competencias. De esta forma, como ejemplo aplicativo de esta conclusión, no parece oportuno que se limite la presentación de trabajos, prácticas o TFG/TFM a distancia, dado que los egresados se enfrentarán a este tipo de presentaciones en línea en muchas ocasiones en su carrera profesional.

En tercer lugar, las *habilidades digitales básicas* también deberían formar parte del currículo formativo. El imaginario colectivo apunta a que las nuevas generaciones vienen mejor formadas en materia digital que las previas. Esto puede llevar a obviar la formación en estas competencias digitales básicas, como puede ser el uso del ordenador, los procesadores de texto, las herramientas de edición/presentación de documentos, etc. Sin embargo, este trabajo concluye que la evolución tecnológica está llevando a la hipersimplificación tecnológica. Esto significa que la tecnología para el gran consumo –la que usa un ciudadano no profesional– se vuelve cada vez más intuitiva y limitada. Las nuevas generaciones han reducido el uso del ordenador –con múltiples posibilidades– para servirse de la tableta –mucho más limitada; del correo electrónico a las aplicaciones web de comunicación; del Photoshop al Canvas, etc.–. De esta forma, no se debe dar por descontado el conocimiento en el uso de herramientas digitales básicas. Tampoco se cree que deba ser objeto de la Facultat incluir en su programa formativo este tipo de aprendizajes. Ahora bien, sí pueden ofrecerse formaciones específicas tanto para profesorado como para alumnado en el uso de este tipo de herramientas básicas y complementarias.

En cuarto lugar, se detecta una demanda específica en el mercado de trabajo de *habilidades blandas*. Conforme las tareas repetitivas se automatizan, las tareas que realizan los profesionales tienen más que ver con la interacción humana. Adicionalmente, ya en el pasado las habilidades blandas eran un factor diferenciador relevante, sobre todo en el medio y largo plazo de la carrera profesional de un egresado. De esta forma, la empatía, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la inteligencia emocional, el liderazgo, la resolución de conflictos, la creatividad, el pensamiento crítico, la gestión del tiempo, la escucha activa, la actitud positiva, la capacidad de negociación, la resiliencia, la colaboración, el manejo del estrés, la persuasión, la flexibilidad, la toma de decisiones,

la automotivación, la ética profesional, las habilidades interpersonales, la gestión del cambio, la resolución de problemas y la proactividad son competencias que deberían incorporarse en mayor o menor medida a la caja de herramientas de los egresados de la Facultat.

Del diagnóstico realizado se deriva una habilidad que parece especialmente relevante: la gestión de proyectos. En efecto, conforme las tareas se automatizan y los procesos se complejizan, a la vez que se especializan las tareas, es necesario tener la habilidad de trabajar en varios proyectos a la vez y saber coordinar grupos de personas en los que cada persona realiza una tarea que debe luego agruparse.

La incorporación de las habilidades blandas al conjunto de la Facultat se puede realizar de muchas maneras distintas. Por un lado, se pueden ofrecer cursos específicos al margen de la titulación. Esto tendría la ventaja de atraer a personal profesional que quiere continuar formándose. Por otro lado, se podría incluir en los posgrados, para hacerlos más atractivos y mejorar la empleabilidad de los egresados. Igualmente, podrían incorporarse estas competencias en el propio grado, bien mediante asignaturas específicas creadas en futuros cambios de planes de estudios, bien mediante su incorporación a las asignaturas ya existentes, a través de un cambio en la metodología de aprendizaje.

3. Titulaciones

Los «dobles-grados» son las titulaciones que mejor resultados obtienen en materia de empleabilidad y valoración por parte del mercado. El mercado laboral busca multidisciplinariedad, personas versátiles capaces de adaptarse a varios contextos. La complejidad de las tareas que realizar exige personal preparado en más de una materia. De esta forma, el diagnóstico realizado en este trabajo apunta hacia un crecimiento de la demanda de estos dobles grados, por lo que se recomienda que siga en crecimiento el número de plazas ofertadas y el número y tipología de dobles grados disponibles. Se observa una evolución de las preferencias de las empresas por la cual históricamente esta multidisciplinariedad se conseguía con posgrados; sin

embargo, los altos niveles de competencia actual en el mercado laboral cualificado a los que se enfrentan los egresados hacen que las empresas, en disposición de elegir, prefieran a un egresado con doble grado antes que con un grado y posgrado.

En este sentido, en este trabajo se ha observado un incremento de la demanda de profesionales jurídicos expertos en ingeniería. Una profesión nueva consistente en un híbrido: experto tecnólogo cuyo trabajo es jurídico (ingenieros jurídicos), dado que realiza *compliance* o certificaciones exigidas por la normativa. De esta forma, este profesional debe conocer la técnica y también la normativa legal para realizar la certificación. Esto se produce en el sector tecnológico, pero también ambiental y en materia de sostenibilidad (ambientólogo jurídico). De esta forma, no parece suficiente para estas profesiones que se incluyan algunas asignaturas jurídicas en el grado de Ingeniería Informática, Arquitectura, Ciencias Ambientales o Ingeniería Agrícola, sino que para estas nuevas profesiones se prefiere un doble grado que incluya Derecho. Así, se podrían proponer nuevos dobles grados en «Informática y Derecho», «Ingeniería agrícola y Derecho», «Ciencias ambientales y Derecho», entre otras.

De la misma manera, los *posgrados y másteres* pueden ser «dobles». Especialmente, el máster habilitante para el ejercicio de la abogacía puede ser combinado con otros posgrados de especialización tanto jurídica como técnica (posgrado en Informática, Ciencias Ambientales, Prevención de Riesgos Laborales, etc.).

Los datos indican que los grados de Ciencias Políticas y Criminología arrojan peores resultados de empleabilidad que el de Derecho. Sin embargo, en el diagnóstico realizado se observa que las competencias multidisciplinares adquiridas en estos grados son demandadas por el mercado. En el capítulo dedicado a futuras profesiones se observa que la tendencia regulatoria hacía el *compliance* (penal, protección de datos, vigilancia humana de la IA, regulación de *whistleblowers*, la obligación de las empresas de investigar casos de acoso sexual en la empresa, de investigar casos de discriminación LGTBI, las responsabilidades de la principal por actos cometidos por las contratas y subcontratas u otras empresas de la red, etc.) crea muchos nuevos puestos de trabajo o profesiones que encajan con el

perfil del criminólogo. Igualmente, la inestabilidad política y geopolítica mundial provoca una necesidad empresarial de planificación y prospectiva en la que los politólogos estén preparados.

Por ello, se concluye que las menores tasas de empleabilidad no son por la falta de demanda de las competencias adquiridas en estos grados, sino que se deben al menor conocimiento por parte de la sociedad –y el menor «prestigio» social– de estos. En coherencia con este diagnóstico, las propuestas van encaminadas a realizar una labor informativa hacia la sociedad de la capacidad y competencias de estos egresados (jornadas formativas con empresas y sector público; colaboraciones con medios de comunicación especializados, jornadas con *headhunters* y empresas de reclutamiento, etc.). Algunos pasos se han dado en este sentido, por ejemplo, con la profesionalización a través de una nueva normativa para los criminólogos. Aun así, junto con los colegios profesionales, se podrían realizar más actividades de difusión de las competencias adquiridas y de los puestos/necesidades que pueden cubrir en los sectores público y privado estos egresados.

Por último, en el ámbito de las titulaciones se propone experimentar con la *formación dual* universitaria para los títulos de la Facultat. Los datos muestran que una de cada tres universidades españolas cuenta con alguna titulación en el sistema de formación dual. La formación dual tiene por objetivo simultanear el grado universitario con estancias y prácticas en empresas o instituciones durante gran parte de la duración del grado. Ello permite una mayor conexión con entre el aula y la práctica profesional, incluida una mayor interacción, en general, entre el profesorado y las empresas que acaba proporcionando resultados positivos para la adquisición de competencias. En este sentido, se puede afirmar que las titulaciones de la Facultat de Dret, por su carácter profesionalizante, permiten, con cierta facilidad, la instauración de la formación dual. La formación dual universitaria es una oportunidad para la Facultat de Dret de promocionarse frente a potenciales alumnos y también una forma de garantizar que las empresas e instituciones públicas participan en la formación práctica de los egresados que luego llegarán al mercado. La propia Administración pública podría ser un aliado para un proyecto piloto. Así, los estudiantes podrían insertarse en la Administración para realizar prácticas requeridas en la obtención del grado mediante la formación dual universitaria.

4. Empleabilidad

En las últimas dos décadas ha aumentado la presión hacía las universidades para que garanticen la empleabilidad de sus egresados. Se compite no tanto por dar una buena formación, sino para garantizar que el egresado se incorporará –gracias a los estudios realizados– al mercado de trabajo con rapidez. Las facultades y las distintas universidades exhiben orgullosas sus niveles de empleabilidad para captar nuevos estudiantes o recursos públicos. Sin embargo, medir el éxito de una titulación por sus umbrales de empleabilidad es una estrategia cortoplacista que cada vez será más contraproducente.

En un mundo tan cambiante como el actual, formar a los estudiantes para que se incorporen rápidamente al mundo del trabajo implica darles competencias que pocos años después no les servirán. Satisfacer el mercado de trabajo para conseguir una rápida inserción laboral implica otorgar competencias específicas para el momento actual que van a dejar de ser útiles de forma cada vez más rápida, a causa de los tiempos en los que vivimos.

Adicionalmente, muchas veces se mide la empleabilidad en términos de inserción al mercado laboral en cualquier tipo de empleo. Así pues, se puede estar considerando un buen nivel de empleabilidad cuando el empleo obtenido nada tiene que ver con las competencias adquiridas o en puestos de trabajo que requiera un nivel formativo muy inferior al adquirido en el grado.

Particularmente, en derecho los estudios de empleabilidad pueden ser objeto de mejora. En primer lugar, es habitual que muchos egresados realicen posgrados habilitantes para poder ejercer la profesión. De esta forma, esperar la obtención de un puesto de trabajo a los seis meses o un año de obtener el grado es ilusorio, si la propia normativa te obliga a seguir estudiando dos años (máster habilitante más examen de acceso) para poder ejercer. También es habitual que otra parte de los egresados estudien oposiciones, lo que voluntariamente les excluye del mercado de trabajo.

De esta forma, se proponen dos mejoras: se debería analizar no la empleabilidad en términos generales –del total de egresados cuantos están trabajando a los seis meses o al año–, sino: 1) la falta de empleabilidad no deseada: del total de egresados cuántos están desempleados (es decir,

cuántos buscan empleo activamente pero no lo encuentran; esto descartaría a los opositores o a los que siguen estudiando porque para poder ejercer se requiere el máster); 2) además, se debería analizar *solamente* la empleabilidad relacionada con los estudios realizados. De este modo, se debería considerar a estos efectos también como falta de empleabilidad no deseada, es decir como desempleo involuntario, aquellos que estén trabajando en profesiones no relacionadas con la titulación obtenida.

En líneas generales, también se considera relevante –aunque no sea sencillo– que la Facultat busque la empleabilidad a largo plazo y no a corto plazo. La empleabilidad a seis meses o un año no refleja correctamente lo que se aporta al egresado desde la Facultat. Además, fuerza a un cortoplacismo contraproducente. Así, las competencias trasmitidas deberían servir para todo el ciclo vital y profesional de la persona. Por esta razón, se debería analizar la falta de empleabilidad no deseada a los diez, quince y veinte años. Se debería analizar en qué profesiones concretamente se está trabajando en el largo plazo con objeto de conocer dónde realmente son útiles con el paso del tiempo las competencias adquiridas.

Sumado a lo anterior, también parece importante medir la calidad del empleo de esos egresados. A las personas no solamente les interesan un trabajo, sino que les interesa que esté relacionado con los estudios y sobre todo que les permita satisfacer sus necesidades vitales (condiciones materiales de vida, pero también dar cumplimiento a sus expectativas profesionales). En ese sentido, que la Facultat tenga datos, conozca y pueda promocionar sus niveles de empleabilidad y calidad del empleo a medio plazo, e incluso casos de éxito concretos, puede ser más útil a la hora de reclutar nuevos estudiantes que la empleabilidad en los términos que se mide en la actualidad. Adicionalmente, esto permitiría a la Facultat centrarse en formar en competencias que sirvan para toda la vida profesional del egresado y que realmente mejoren la productividad de la persona y del país.

La empleabilidad y un conocimiento práctico adecuado a corto plazo también se alcanzan mediante las *prácticas profesionales*. En este trabajo se detecta que existe margen de mejora en este sentido. Concretamente, se tiene poca información respecto a la calidad formativa de las prácticas y también del nivel de satisfacción del alumnado de estas. Esta información

parece imprescindible para poder tomar mejores decisiones al respecto y poder desarrollar planes estratégicos de mejora.

Adicionalmente, se considera que existen alternativas a las prácticas que merecen impulso (el objetivo no es sustituir el sistema de prácticas, sino complementarlo con otras opciones que se adicionen). La formación de competencias prácticas profesionales puede llevarse a cabo en entornos académicos e híbridos con similares o mejores resultados para el aprendizaje. Una de las fórmulas que se están extendiendo, y que ya existe en el seno de la Facultat de Dret, son las clínicas jurídicas. Esta metodología práctica permite la formación en habilidades y conocimientos en el contexto de una solución práctica de casos reales. Además, este entorno académico y profesional da cabida a la incorporación de colaboradores profesionales de la rama específica (a través de colegios de la abogacía, turno de oficio, ONG, firmas jurídicas, empresas o administraciones públicas), de tal modo que no solo se impliquen docentes e investigadores.

En efecto, la experiencia práctica para el egresado puede obtenerse también en el ámbito universitario garantizando además un servicio público a personas necesitadas de asistencia jurídica gratuita. El este sentido, el modelo de la Fundació Lluís Alcanyís de la Universitat de València, donde los estudiantes pueden realizar las prácticas, debería extenderse a las profesiones de la Facultat de Dret. Con la adecuada inversión y compromiso, estas fórmulas híbridas de adquisición de competencias podrían crecer y formar cada año a más alumnos. Esto permitiría solventar dos cuestiones: por un lado, la crónica necesidad y dependencia de empresas y organizaciones que se ofrezcan para prácticas; por otro lado, proporcionar a la Facultat de Dret un mayor control sobre la calidad de la formación en las prácticas, al estar internalizadas o en modo híbrido. En fin, se considera que concretamente las titulaciones de la Facultat de Dret permiten, con relativa facilidad, aproximarse a estas fórmulas; algunas, ya en marcha, solo requieren mayor impulso.

Por último, en este trabajo se ha observado que los despachos de abogados y empresas cada vez contratan un menor número de abogados *juniors* y exigen mayor *experiencia profesional para el* primer *empleo* en el sector de la abogacía. La automatización de procesos, la redacción automática de

documentos y formularios, las bases de datos de jurisprudencia, etc., reducen la necesidad de abogados *juniors* en los despachos. Esto es, la profesión no desaparece, pero las tareas que ejerce un *junior* coinciden cada vez menos con los aprendido en los estudios universitarios.

Esto implica un reto para la formación del alumnado que habitualmente obtenía estas habilidades a través de la experiencia y de la realización de tareas en las fases iniciales de aprendizaje y consolidación como profesional. Al desaparecer estas tareas de las necesidades de los despachos, un recién graduado/posgraduado es menos valorado. Ello puede implicar dos cuestiones: por un lado, los egresados tardarán más tiempo en ingresar como abogados en los despachos; por otro lado, requerirán obtener esa formación práctica de otra manera. Ambas cuestiones conducen a un aumento de las necesidades formativas, en materia de posgrados, cursos expertos, diplomas y prácticas laborales, que la Facultat de Dret podría cubrir.

En conclusión, estos datos apoyan algunas de las propuestas ya realizadas en este estudio: tanto la formación dual universitaria como mejorar y ampliar la oferta de posgrados dan respuesta a esta necesidad que se prevé vaya en incremento, así como la necesidad de adaptar las competencias de grado al pensamiento crítico, habilidades blandas y uso de aplicaciones tecnológicas (*legal tech*).

Plan de acción

Posicionando los estudios de Derecho como una opción atractiva en la sociedad actual

- Informar y formar al profesorado en las herramientas tecnológicas existentes para el ejercicio del derecho, la criminología y las ciencias políticas.
- Intensificar y diversificar los posgrados de la Facultat frente a la oferta privada. Concretamente, incrementar la oferta de posgrados más flexibles, dinámicos, internacionales y cercanos al mercado de trabajo para atraer potenciales alumnos y alumnas.
- Incrementar la información de forma activa entre los propios estudiantes de la Facultat de la oferta de posgrado y de las tasas de empleabilidad de estos. Potenciar experiencias de antiguos alumnos y alumnas de los posgrados.
- Incrementar el conocimiento de la oferta de grados de la Facultat entre el alumnado de la formación profesional.
- Analizar y estudiar qué buscan los y las estudiantes de grado de la Facultat en un posgrado.

Frente a los retos tecnológicos

- Incorporar el uso de tecnología para enseñar cómo realizar las funciones «clásicas» de una persona ejerciente del derecho, una persona criminóloga o una persona politóloga en las enseñanzas del grado.
- Incrementar el aprendizaje de competencias relacionadas con el razonamiento y la aplicación jurídica y de las habilidades blandas.
- Garantizar que existen cursos sobre habilidades digitales básicas a disposición de los y las estudiantes que lo necesiten.

Para la mejora de la empleabilidad

- Incrementar las plazas en los dobles grados disponibles.
- Crear nuevos dobles grados con carreras técnicas como Informática, Ingeniería Agrícola y Ciencias Ambientales.
- Potenciar los posgrados dobles, especialmente junto al habilitante del ejercicio de la abogacía.
- Mejorar la comunicación hacia la sociedad civil de las competencias que adquieren un criminólogo y un politólogo (por ejemplo, jornadas formativas con empresa y sector público; colaboraciones con medios de comunicación especializados, jornadas con *headhunters* y empresas de reclutamiento).
- Realizar un proyecto piloto de formación dual con el sector público.
- Adaptar los estudios de empleabilidad a las particularidades de la Facultat de Dret.
- Promocionar la empleabilidad a largo plazo y comunicar los datos de empleabilidad a 5, 15 y 20 años y también los «casos de éxito» de la Facultat.
- Medir y promocionar la calidad del empleo de los egresados a corto y largo plazo y no solo su empleabilidad.
- Recoger y publicar datos sobre la calidad de las prácticas profesionales ofrecidas por la Facultat.
- Potenciar la obtención de prácticas profesionales mediante la clínica jurídica de la propia Facultat a través de un modelo similar al usado por la Universitat de València en la Fundació Lluís Alcanyís.
- Potenciar el aprendizaje mediante el Legal Tech Lab y el Laboratorio de Criminología como complemento al grado y como experiencia práctica curricular.

Bibliografía

Adecco Group (2024). *IX informe trimestral sobre absentismo y siniestralidad laboral*. The Adecco Group Institute. https://www.adeccoinstitute.es/informes/ix-informe-absentismo-siniestralidad/

Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias. La trilogía. Las 60 competencias más utilizadas*. Granica.

Aloisi, Antonio y De Stefano, Valerio (2018). *European legal framework for «digital labour platforms»*. Publications Office of the European Union.

Andolfatto, D. (2018). Blockchain: What It Is, What It Does, and Why You Probably Don't Need One. *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, *100*(2), 87-95. https://doi.org/10.20955/R.2018.87-95

ANECA (2022). Resultados de aprendizaje y procedimientos de aseguramiento de la calidad para la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas e instituciones, conforme al RD 640/2021 y al RD 822/2021.

Anijovich, R. (2014). La autonomía como meta educativa. En Graciela Cappelletti (Ed.), *Gestionar una escuela con aula heterogéneas*. Paidós.

Aragüez Valenzuela, L. (2023). La profesión de la abogacía a través de la IA: ChatBots y nuevos desafíos para el asesoramiento jurídico. *Revista de Estudios Europeos*, Extra 2 (Monográfico), 52-71.

Aranzadi LA LEY y Esade Law School (1 de marzo de 2024). Fundación Aranzadi LA LEY y Esade Law School analizan las relaciones entre departamentos legales de empresa y despachos externos. *Lawyerpress NEWS*. https://www.lawyerpress.com/2024/03/01/fundacion-aranzadi-la-ley-y-esade-law-school-analizan-las-relaciones-entre-departamentos-legales-de-empresa-y-despachos-externos/

Aranzadi (2022). *Innovación y Tendencias Sector Legal 2023*.

Aranzadi (2023). *Innovación y Tendencias Sector Legal 2024*.

Arguelles Toache, E. (2023). Ventajas y desventajas del uso de la Inteligencia Artificial en el ciclo de las políticas públicas: análisis de casos Internacionales. *Acta Universitaria*, (33). México. https://doi.org/10.15174/au.2023.3891

Barjola, J. M. (27 de noviembre de 2023). Los «juniors» ya no quieren ser socios y eso preocupa a los grandes despachos. *cincodias.com*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/11/24/legal/1700835247_567257.html

Beane, M. (2019). Shadow Learning: Building Robotic Surgical Skill When Approved Means Fail. *Administrative Science Quarterly*, *64*(1), 87-123.

Berg, J., Gmyrek, P., y Bescond, D. (2023). Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. *ILO*. https://doi.org/10.54394/FHEM8239

Bostrom, N. (2014). *Superintelligence. Paths, dangers, strategies*. Oxford University Press.

Bruch, E. (15 de diciembre de 2023). Tribuna EJE&CON. IA: ¿una oportunidad para mejorar la retención del talento? *Legaltoday*. https://www.legaltoday.com/legaltech/nuevas-tecnologias/tribuna-ejecon-ia-una-oportunidad-para-mejorar-la-retencion-del-talento-2023-12-15/

Bueno Benedí, M. (2022). Retos pendientes en el uso de la videoconferencia y otras tecnologías en nuestra Administración de Justicia. *Acta Judicial*, *11*, 02-33.

Caldarelli, G. (2020). Understanding the Blockchain Oracle Problem: A Call for Action. *Information 2020*, *11*(11), 509. https://doi.org/10.3390/INFO11110509

Capellán Ugalde, S. (2022). Inteligencia Artificial y abogacía. *Revista electrónica de Derecho de la Universidad de La Rioja, REDUR*, *20*, 81-89.

Casino, F., Dasaklis, T. K., y Patsakis, C. (2019). A systematic literature review of blockchain-based applications: Current status, classification and open issues. *Telematics and Informatics*, *36*, 55-81. https://doi.org/10.1016/J.TELE.2018.11.006

CGAE (25 de mayo de 2021). Primer año de juicios telemáticos: 300.000 comparecencias virtuales. *LegalToday*. https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/noticias-de-derecho/primer-ano-de-juicios-telematicos-300-000-comparecencias-virtuales-2021-05-25/

Collins, L. (3 de octubre de 2023). *Generative ai Global Report 2023*. ELTA. https://elta.org/generative-ai-global-report-2023/

Comisión Europea (2019). El Marco Europeo de Cualificaciones: apoyo a la movilidad educativa, profesional y transfronteriza.

Comisión Europea (2020). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia.

Comisión Europea (2022). Directrices éticas sobre el uso de la inteligencia artificial (IA) y los datos en la educación y formación para los educadores. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://doi.org/10.2766/795588

Confilegal, R. (28 de noviembre de 2023). La Inteligencia Artificial reducirá el número de abogados junior en los bufetes, pero estarán mejor pagados. *Confilegal*. https://confilegal.com/20231128-la-inteligencia-artificial-reducira-el-numero-de-abogados-junior-en-los-bufetes-pero-estaran-mejor-pagados/

Consejo General Abogacía Española (2022). Abogacía Futura 2021: Prospectiva de Negocio Emergente. Consejo General Abogacía Española.

CRUE (2024). Informe de situación de las tecnologías educativas en las universidades españolas 2022.

Cuatrecasas Monforte, C. (2023). La inteligencia artificial y la investigación de delitos. *Revista científica del Centro Universitario de la Guardia Civil*, (1), 61-84. https://revistacugc.es/article/view/5912

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., y Wouters, M. (2021). *Platform work and the employment relationship* (27).

Delgado de Molina Rius, A. (2020a). Blockchain: Concepto, funcionamiento y aplicaciones. En A. Guerrea Martínez y N. Remolina (Eds.), *Fintech, Regtech y Legaltech: Fundamentos y desafíos regulatorios* (pp. 31-62). Tirant lo Blanch.

Delgado de Molina Rius, A. (2020b). Inteligencia artificial, machine learning y deep learning. En A. Guerrea Martínez y N. Remolina (Eds.), *Fintech, Regtech y Legaltech: Fundamentos y desafíos regulatorios* (pp. 97-115). Tirant lo Blanch.

Delgado de Molina Rius, A. y García Gil, V. (2022). Los contratos inteligentes o smart contract. En A. Guerrea Martínez y N. Remolina (Eds.), *Fintech, regtech y legaltech: Fundamentos y desafíos regulatorios*. Tirant lo Blanch.

Deloitte (2024). Guía para jóvenes sobre el impacto profesional de la inteligencia artificial.

Deloitte. (2023). ¿Cuál es el futuro del trabajo? Deloitte España. Deloitte Spain. https://www2.deloitte.com/es/es/pages/public-sector/articles/cual-es-el-futuro-del-trabajo.html

Dreyfus, H. (1992). *What computers still can't do: A critique of artificial reason*. https://books.google.com/books?hl=ca&lr=&id=oLtNEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Hubert+Dreyfus+&ots=U5WlkMfvdP&sig=pQ4Tfx8TuyB6fGxgK17V5wyO4x4

El Confidencial (2024). Informe Universidades y Despachos 2024 (p. 43). https://elconfidencial.docdroid.com/bU3oCmN/informe-universidades-y-despachos-2024-pdf

El Ioini, N. y Pahl, C. (2018*). A review of distributed ledger technologies. Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 11230 LNCS, 277-288.

Elgendy, N. y Elragal, A. (2014). *Big data analytics: A literature review paper. Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 8557 LNAI, 214-227.

Evans, D. (2011). *The Internet of Things How the Next Evolution of the Internet Is Changing Everything*.

Filguieras, F. (2021). Inteligencia Artificial en la administración pública: ambigüedad y elección de sistemas de IA y desafíos de gobernanza digital. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, *79*.

Fjelland, R. (2020). Why general artificial intelligence will not be realized. *Humanities and Social Sciences Communications*, *7*(1), 10. https://doi.org/10.1057/s41599-020-0494-4

Fortune Business Insights. (2024). *Smart Contracts Market Size, Share, Value, Global Report [2024-2032]*. https://www.fortunebusinessinsights.com/smart-contracts-market-108635

FUNCAS (2024). Desafíos y oportunidades para el futuro de la eduación superior.

Gairín, J. E. (2009). *Guía para la evaluación de competencias en el área de Ciencias Sociales*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. www.aqu.cat/doc/doc_14646947_1.pdf

Garben, S. (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. https://doi.org/10.2802/918187

García, N. (12 de octubre de 2024). España es líder en absentismo y en concesiones de incapacidad temporal. *elEconomista.es*. https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13029351/10/24/espana-es-lider-en-absentismo-y-en-concesiones-de-incapacidad-temporal.html

Global Judicial Integrity Network (2019). *Non-blinding Guidelines on Use of Social Media by Judges*.

Gómez Sancha, S. (2023). Inteligencia artificial. En M. Barrio Andrés (Ed.), *Legal Tech. La transformación digital de la abogacía* (Segunda). La Ley.

Goyes Moreno, I. (2013). Competencias pedagógicas para la formación jurídica por competencias. *Academia*, *11*(21), 101-120. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4658567.pdf

Grand View Reasearch (2023). *Smart Contracts Market Size, Share & Analysis Report, 2023-2030*. https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/smart-contracts-market-report

Grigg, I. (1995). *The Ricardian Contract*. https://iang.org/papers/ricardian_contract.html.

Haber, S. y Stornetta, W. S. (1991). How to Time-Stamp a Digital Document. *Journal of Cryptology* (Número 2).

Hasanova, H., Baek, U. jun, Shin, M. gon, Cho, K., y Kim, M. S. (2019). A survey on blockchain cybersecurity vulnerabilities and possible countermeasures. *International Journal of Network Management*, *29*(2), e2060. https://doi.org/10.1002/NEM.2060

Henchman (2024). *Legal Tech Trends 2024*. Henchman. https://get.henchman.io/hubfs/Legal%20tech%20trends%202024%20Report.pdf

Holt, D. (2016, marzo). Branding in the Age of Social Media. *Harvard Business Review*, 41-51.

IBA. (2014). IBA International Principles on Social Media Conduct for the Legal Profession. www.ibanet.org

Ishwarappa & Anuradha, J. (2015). A Brief Introduction on Big Data 5Vs Characteristics and Hadoop Technology. *Procedia Computer Science*, *48*(C), 319-324. https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2015.04.188

IVIE (2024). Estudio sobre la Incapacidad Temporal y Siniestralidad (1/2024). Instituto Valenciano de Estudios Económicos. https://www.ivie.es/es_ES/investigacion/publicaciones/cuadernos/absentismo/

Kellogg, K., Valentine, M., y Christin, A. (2020). Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*, *14*. https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174

Kingsley, M. S. (2023). Cloud Technologies and Services. En *Cloud Technologies and Services*. Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-031-33669-0

Kirschner, P. A. y De Bruyckere, P. (2017). The myths of the digital native and the multitasker. *Teaching and Teacher Education*, *67*, 135-142. https://doi.org/10.1016/J.TATE.2017.06.001

Klõvart, M., Poola, M., y Rull, A. (2016). Smart Contracts. En T. Kerikmäe y A. Rull (Eds.), *The Future of Law and eTechnologies* (pp. 133-148). Springer.

Labarca, M. J. y Rosal, P. del (7 de noviembre de 2023a). La revolución que la IA trae al mercado legal: Nuevas firmas, fondos y viejos bufetes en apuros. *elconfidencial.com*. https://www.elconfidencial.com/juridico/2023-11-07/revolucion-ia-mercado-legal-nuevas-firmas-fondos_3768407/

Labarca, M. J. y Rosal, P. del (14 de noviembre de 2023b). «Más IA y menos júniors»: Las asesorías jurídicas aprietan a los bufetes para bajar sus facturas. *elconfidencial.com*. https://www.elconfidencial.com/juridico/2023-11-14/ia-juniors-asesorias-juridicas-bufetes-bajar-facturas_3772690/

Labarca, M. J. y Rosal, P. del (21 de noviembre de 2023c). ¿Sobran júniors?, ¿faltan socios capitalistas? La IA desafía la estructura de bufetes de élite. *elconfidencial.com*. https://www.elconfidencial.com/juridico/2023-11-21/sobran-juniors-socios-capitalistas-ia-estructura-bufetes_3776429/

Labarca, M. J. y Rosal, P. del (28 de noviembre de 2023d). ChatGPT sacó un 7 en el caso práctico: La IA obliga a rediseñar la formación de los abogados. *elconfidencial.com*. https://www.elconfidencial.com/

juridico/2023-11-28/chatgpt-caso-practico-inteligencia-artificial-redisenar-formacion-abogados_3781571/

Labarca, M. J. y Zarzalejos, Á. (1 de octubre de 2024). Illescas (Santander): «Tienes más responsabilidad como abogado interno que de despacho». *elconfidencialcom*. https://www.elconfidencial.com/juridico/2024-10-01/entrevista-javier-illescas-banco-santander_3963861/?utm_source=-newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=modalfree_juridico

Laney, D. (6 de febrero de 2001). 3D Data Management Controlling Data Volume, Velocity, and Variety. *Application Delivery Strategies by META Group Inc.*

Larson, E. (julio de 1989). What Sort of Car-rt-sort am I? *Harper's Magazine*, 65-70. https://harpers.org/archive/1989/07/what-sort-of-car-rt-sort-am-i-junk-mail-and-the-search-for-self/

Law&Trends (25 de abril de 2024). El futuro de las relaciones entre departamentos legales de empresa y despachos externos. *LawAndTrends*. http://www.lawandtrends.com/noticias/despachos/el-futuro-de-las-relaciones-entre-departamentos-legales-de-empresa-y-despachos-externos-1.html

Lefebvre (2023). GenIA-L: Revolucionando el sector legal con la inteligencia artificial generativa. Lefebvre. https://genial.lefebvre.es

Lefebvre (2023). Inteligencia Artifical. Lefebvre. https://lefebvre.es/innovacion/estudios/ia-report-2023/

Liu, F., Tong, J., Mao, J., Bohn, R., Messina, J., Badger, L., y Leaf, D. (2011). *NIST cloud computing reference architecture*. https://doi.org/10.6028/NIST.SP.500-292

Llorente Barroso, C., García Guardia, M. L., y Kolotouchkina, O. (2019). El impacto de las Redes Sociales en la estrategia de las marcas: creatividad, engagement y ewom. En S. Liberal Ormaechea y L. Mañas Viniegra (Eds.), *Las Redes Sociales como herramientas de comunicación persuasiva* (pp. 35-54). McGraw-Hill.

Luque Juárez, J. M., Sanz González, R., Paya Santos, C., y Rodríguez González, V. (11 de abril de 2024). *Aplicaciones de la inteligencia artificial en la criminología y ciencias policiales*, I Congreso Internacional Innovación Económica, Empresa, IA, Impacto de la Inteligencia Artificial en las empresas de la economía del conocimiento. CIECEM.

Lunt, I., Peiró, J. M., Poortinga, Y., y Roe, R. (2014). *EuroPsy: Standards and quality in education for psychologists* (pp. 1-86). Hogrefe Publishing.

Maini, V. y Sabri, S. (2017). *Machine Learning for Humans*. Sachin Maini.

Martin, L., Whitehouse, N., Yiu, S., Catterson, L., y Perera, R. (2024). *Better Call GPT, Comparing Large Language Models Against Lawyers*. *1*.

McCarthy, J., Minsky, M. L., Rochester, N., y Shannon, C. (31 de agosto de 1955). *A proposal for the dartmouth summer research project on artificial intelligence*. https://www-formal.stanford.edu/jmc/history/dartmouth/dartmouth.html.

McCorduck, P. (2004). *Machines Who Think. A Personal Inquiry into the History and Prospects of Artificial Intelligence* (2.ª). A K Peters.

McCulloch, W. S. y Pitts, W. (1943). A logical calculus of the ideas immanent in nervous activity. *The Bulletin of Mathematical Biophysics*, *5*(4), 115-133. https://doi.org/10.1007/BF02478259

Mcloughlin, M. (2 diciembre de 2023). Tu jefe está sacando más tajada que tú a la IA en la oficina y tiene una explicación. *elconfidencial.com*. https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2023-12-02/jefe-inteligencia-artificial-uso-copilot_3784020/

Moore, T. R. (2019). The Upgraded Lawyer: Modern Technology and Its Impact on the Legal Profession. *Columbia Law Review*, *21*(1), 27-57. https://www.presidency.ucsb.edu/node/236468.

Muñoz, T. (15 de abril de 2024). Los profesionales de la función legal y fiscal lo tienen claro: Sin IA, no hay futuro en el sector. *elconfidencial.com*. https://www.elconfidencial.com/juridico/2024-04-15/emea-newlaw-summit-bra_3863164/

Nakamoto, S. (2008). Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System. En *Gmane The Cryptography Mailing List*.

Natarajan, H., Krause, S. y Gradstein, H. (2017). Distributed Ledger Technology and Blockchain. *Distributed Ledger Technology and Blockchain*. https://doi.org/10.1596/29053

Oztemel, E. y Gursev, S. (2020). Literature review of Industry 4.0 and related technologies. *Journal of Intelligent Manufacturing*, *31*(1), 127-182.

Pal, P. K., Awasthi, C., Sehgal, I., y Mishra, P. K. (2022). Big Data Analytics and Big Data Processing for IOT-Based Sensing Devices. *Trans-*

forming Management with AI, Big-Data, and IoT, 17-49. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86749-2_2/TABLES/2

Pallaro, P. A. (24 de febrero de 2024). ¿Profesiones del futuro o futuro de las profesiones? *infobae*. https://www.infobae.com/opinion/2024/02/24/profesiones-del-futuro-o-futuro-de-las-profesiones/

Peiró, J. M. (dir.), A. Gómez, L. Hernández, V. Martínez-Tur y F. Pascual (2024). *Las competencias digitales y digitalizadas. Sus implicaciones en el ámbito laboral y de los recursos humanos*. Bilbao: Fundación BBVA.

Peiró, J. M. y Martínez-Tur, V. (2022). Las competencias «digitalizadas». Un reto crucial más allá de las competencias digitales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *38*(3), 189-199. https://doi.org/10.5093/JWOP2022A22

Pérez, F., J. Aldás-Manzano, J. M. Peiró (dirs.), B. Miravalles, I. Rosell e I. Zaera (2021). *Universidades líderes en el mundo: El posicionamiento de España*. Bilbao: Fundación BBVA.

Pérez Lledó, J. A. (2023). La enseñanza del Derecho en España. Un diagnóstico crítico y algunas propuestas. *Doxa*, *46*, 347-365. http://hdl.handle.net/10045/133387

Piera, M. (27 enero de 2019). ¿Cómo será el futuro del «trabajo»? Deloitte España. Deloitte Spain. https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/como-sera-futuro-trabajo.html

Randstad Research (2024). Informe absentismo laboral | Primer trimestre 2024. https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-primer-trimestre-2024/

Reinhold, K., Järvis, M., Christenko, A., Jankauskaitė, V., Paliokaitė, A., y Riedmann, A. (2022). *Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health*. https://doi.org/10.2802/76354

Remolina, N. (2020). Big Data: Concepto y Fundamentos. En A. Gurrea Martínez y N. Remolina (Eds.), *Fintech, Regtech y Legaltech: Fundamentos y desafíos regulatorios* (pp. 77-93). Tirant lo Blanch.

Robbins, S. y Judge, T. (2010). *Organizational Behavior*. Pearson.

Rodeck, D. y Adams, M. (23 de mayo de 2023). *Understanding Blockchain Technology Featured Partners*. Forbes Advisor. https://www.forbes.com/advisor/investing/cryptocurrency/what-is-blockchain/

Russell, S. J., Stuart J., y Norvig, Peter. (2004). *Inteligencia artificial: un enfoque moderno* (2.ª ed.). Pearson Prentice Hall.

Saiz, L. (30 octubre de 2023). Así será el mercado de fichajes en el sector legal en 2024. *expansion.com*. https://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2023/10/30/653fe004468aebec6e8b461c.html

Saiz, L. (1 abril de 2024). La IA redefine el futuro del trabajo en el ámbito jurídico. *expansion.com*. https://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2024/04/01/660aeab3468aeb777a8b458e.html

Santos, B. (2024). ¿Cuáles son las soft skills de un abogado de éxito y que la Inteligencia Artificial nunca podrá reemplazar? Publicaciones del Consejo General de la Abogacía Española. https://www.abogacia.es/publicaciones/blogs/blog-comunicacion-y-marketing-juridicos/cuales-son-las-soft-skills-de-un-abogado-de-exito-y-que-la-inteligencia-artificial-nunca-podra-reemplazar/

Shafer, T. (1 de abril de 2017). *The 42 V's of Big Data and Data Science*. Elder Research. https://www.elderresearch.com/blog/the-42-vs-of-big-data-and-data-science/

Stark, J. (4 de junio de 2016). *Making Sense of Blockchain Smart Contracts*. Coindesk. https://www.coindesk.com/markets/2016/06/04/making-sense-of-blockchain-smart-contracts/

Szabo, N. (1994). *Smart Contracts*. https://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart.contracts.html.

Szabo, N. (1996). Smart Contracts: Building Blocks for Digital Markets. *Extropy*, *8*(1), 50-63. http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart_contracts_2.html

Tapscott, D. y Tapscott, A. (2016). Blockchain Revolution: How the technology behind bitcoin is changing money, business and the world. *Age of Networked Intelligence*. Penguin Random House.

Taylor, P. (2023). Volume of Data/Information Created, Captured, Copied, and ConsumedWorldwide from 2010 to 2020, with Forecasts from 2021 to 2025. Statista. https://www.statista.com/statistics/871513/worldwide-data-created/

Thomson Reuters (2023). Future of Professionals Report: How IA is the Catalyst for Transforming Every Aspect of Work.

Todolí Signes, A. (2015). La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *4*(3), 224-276. ISSN-e 2282-2313. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5350574&info=resumen&idioma=SPA

Torres-Toukoumidis, Á., León-Alberca, T., y de la Garza Montemayor, D. J. (2024). Capítulo 4. Inteligencia Artificial y comunicación política. *Espejo de monografías de comunicación social*, (23), 83-100. https://doi.org/10.52495/c4.emcs.23.ti12

Tur Faúndez, C. (2023). Smart Legal Contrats. En M. Barrio Andrés (Ed.), *Legal Tech. La transformación digital de la abogacía* (2.ª ed., pp. 145-159).

Turing, A. M. (1950). Computing machinery and inteligence. *Mind*, *LIX*(236), 433-460. https://doi.org/10.1093/MIND/LIX.236.433

Unesco (1999). La Educación superior en el siglo XXI, visión y acción.

U-Ranking (2024). La inserción laboral de los universitarios 2013-2023: evolución, diferencias por estudios y brechas de género.

Vassakis, K., Petrakis, E., y Kopanakis, I. (2018). Big data analytics: Applications, prospects and challenges. *Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies*, *10*, 3-20. https://doi.org/10.1007/978-3-319-67925-9_1/FIGURES/4

Walch, A. (2017). Blockchain's Treacherous Vocabulary: One More Challenge for Blockchain's Treacherous Vocabulary: One More Challenge for Regulators Regulators. https://commons.stmarytx.edu/facarticles

Wang, M. y Wu, Q. (2024). Fast intensive validation on blockchain with scale-out dispute resolution. *Computer Standards and Interfaces*, *89*. https://doi.org/10.1016/j.csi.2023.103820

White, T. (2015). *Hadoop: The Definitive Guide, storage and analysis at internet scale*. En M. Loukides y M. Blanchette, Eds. (4.ª ed.). O'Reilly.

Wolters Kluwer (2022). El abogado del futuro 2022: Líderes del cambio (Future Ready Lawyer) [Informe de la encuesta 2022]. Wolters Kluwer. https://tienda.laley.es/p/el-abogado-del-futuro-2022

Wolters Kluwer (2023). El abogado del futuro 2023: Abrazar la innovación para adaptarse al cambio (Future Ready Lawyer) [Informe de la encuesta 2023]. Wolters Kluwer. https://www.wolterskluwer.com/es-es/know/future-ready-lawyer-2023

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., y Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, *33*(1), 56-75.

Wu, C., Ke, L., y Du, Y. (2021). Quantum resistant key-exposure free chameleon hash and applications in redactable blockchain. *Information Sciences*, *548*, 438-449. https://doi.org/10.1016/J.INS.2020.10.008

Yáñiz, Concepción (2009). Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado. *Red U. Revista de Docencia Universitaria* (número monográfico 1).

Zhou, K., Liu, T., y Zhou, L. (2016). Industry 4.0: Towards future industrial opportunities and challenges. *2015 12th International Conference on Fuzzy Systems and Knowledge Discovery, FSKD 2015*, 2147-2152. https://doi.org/10.1109/FSKD.2015.7382284

Libros blancos españoles

ANECA (2004). Libro Blanco del Título de Grado Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y gestión y Administración Pública.

ANECA (2004). Libro Blanco del Título de Grado en Derecho.

ANECA (2004). Libro Blanco del Título de Grado en Criminología.

Gobierno de España (2015). Libro Blanco para el diseño de las titulaciones universitarias en el marco de la economía digital.

9 788491 337584

En un contexto de continuas transformaciones tecnológicas, demográficas y socioeconómicas sin precedentes, es necesario analizar de manera crítica y rigurosa cuáles son las competencias y las habilidades necesarias para desenvolverse en un entorno laboral profundamente influido, entre otros factores, por la digitalización, la inteligencia artificial, la inversión de la pirámide demográfica y el cambio en las preferencias y expectativas del estudiantado de Derecho.

A través de un diagnóstico exhaustivo, se analiza cómo las titulaciones en Derecho, Ciencias Políticas y Criminología están respondiendo a estas demandas, identificando tanto las fortalezas como las carencias. Desde la empleabilidad hasta las expectativas del mercado de trabajo, pasando por las tendencias sociales y los retos específicos de cada disciplina, se ofrece una visión integral sobre la formación universitaria y su respuesta a las necesidades actuales y futuras.

Cada capítulo despliega un análisis profundo y práctico: desde las tecnologías que están transformando el sector jurídico, hasta las competencias emergentes en un mercado laboral que exige habilidades sociales, pensamiento crítico y dominio de herramientas digitales. Además, se exploran las estrategias para mejorar la inserción laboral de los egresados, con propuestas concretas que refuerzan el papel de la Facultat de Dret de la Universitat de València como líder en formar a profesionales que cumplen las demandas del mercado de trabajo.

Un texto imprescindible para académicos; para profesionales del Derecho, de la Ciencia Política y de la Criminología, así como para progenitores preocupados por el futuro de sus hijos e hijas, ya que no solo reflexiona sobre el presente, sino que traza rutas de acción para adaptarse a un futuro competitivo mediante la integración de los nuevos paradigmas globales.

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA Facultat de Dret

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA