



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
ICADE

DIFICULTADES ACTUALES EN LA BÚSQUEDA DE PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS, UN ESTUDIO EMPÍRICO

Autor: Alejandro Ybarra Mora
Director: Carmen Bada Olan

MADRID | Marzo de 2025

Resumen

El presente estudio analiza las dificultades actuales en la búsqueda de prácticas universitarias, centrándose en el ámbito del Derecho. La pregunta de investigación se centra en identificar las principales barreras económicas, sociales y administrativas que enfrentan los estudiantes al acceder a prácticas, y cómo estas afectan la equidad y transparencia del proceso. Los objetivos del trabajo incluyen examinar el peso del expediente académico frente a las redes de contacto, evaluar la equidad en los procesos de selección, analizar la idoneidad de las prácticas con respecto a las expectativas de los estudiantes y determinar si existen particularidades en el sector legal en comparación con otros ámbitos. Para ello, se emplea una metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas con tres grupos de participantes: estudiantes, reclutadores de despachos y la Oficina de Prácticas y Empleo de la Universidad Pontificia Comillas. El análisis de los resultados revela una falta de transparencia en los procesos de selección, una fuerte influencia de los contactos personales y la problemática de la falta de remuneración en las prácticas. Finalmente, el estudio sugiere la necesidad de mejorar la equidad y accesibilidad de las prácticas, promoviendo criterios de selección más justos y políticas universitarias que faciliten la inserción laboral de los estudiantes.

Palabras clave: Prácticas universitarias, Dificultades, Barreras de acceso, Transparencia, *Networking*, Desigualdad, Sector legal.

Abstract

This study examines the current challenges in securing university internships, with a particular focus on the legal sector. The research question aims to identify the main economic, social, and administrative barriers that students face in accessing internships and how these obstacles impact the fairness and transparency of the selection process. The objectives of this study include assessing the relative importance of academic performance versus personal networks in the selection process, evaluating the fairness of recruitment procedures, analyzing the alignment of internship experiences with student expectations, and determining whether the legal sector presents specific challenges compared to other professional fields. To achieve these goals, a qualitative methodology was employed, consisting of semi-structured interviews with three groups of participants: students, law firm recruiters, and representatives from the Internship and Employment Office at Universidad Pontificia Comillas. The findings reveal a lack of transparency in recruitment processes, a significant influence of personal connections, and the issue of unpaid internships, which contribute to economic disparities among students. Ultimately, this study highlights the need to enhance the fairness and accessibility of internship opportunities by promoting more equitable selection criteria and implementing university policies that better support students' transition into the labor market.

Key words: College internships, Transparency, Networking, Economic inequality, Legal sector.

1. **Índice**

2.	INTRODUCCIÓN	6
2.1.	Contextualización, planteamiento, importancia y justificación del tema	6
2.2.	Objetivo.....	7
2.3.	Metodología	8
2.4.	Estructura del Trabajo de Fin de Grado	9
3.	MARCO TEÓRICO.....	10
3.1.	¿Qué son las prácticas universitarias?	10
3.1.1.	Definición según autores.....	10
3.1.2.	Definición según la ley	11
3.1.3.	¿Qué entendemos por prácticas universitarias a efectos de este TFG? ..	14
3.2.	Necesidad de las prácticas universitarias	15
3.2.1.	Función económica de las prácticas en el mercado español	15
3.2.2.	Tasa de éxito en sus objetivos.....	17
3.2.3.	Especialidades del sector legal.....	18
3.2.4.	Ventajas de las prácticas universitarias.....	20
3.2.5.	Dificultades encontradas	21
4.	ESTUDIO EMPÍRICO	23
4.1.	Objetivos del estudio.....	23
4.2.	Metodología	24
4.2.1.	Participantes del estudio	24
4.2.2.	Protocolo de las entrevistas.....	26

5.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	28
5.1.	Transparencia y Accesibilidad de los Procesos de Selección	28
5.2.	La importancia del expediente académico frente a los contactos personales 30	
5.3.	Mayores dificultades en la búsqueda de prácticas	31
5.4.	La desigualdad por la remuneración de las prácticas.....	32
5.5.	Diferencias detectadas en los procesos de selección de los despachos	33
5.6.	Síntesis	34
6.	CONCLUSIONES	35
6.1.	Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación.....	36
7.	DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA EN TRABAJOS DE FIN DE GRADO.....	39
8.	REFERENCIAS.....	41

2. INTRODUCCIÓN

2.1. Contextualización, planteamiento, importancia y justificación del tema

En un contexto marcado por las crecientes dificultades de los jóvenes para acceder al mercado laboral, las prácticas universitarias han surgido como una herramienta clave para facilitar esta transición. Este fenómeno, de carácter global, presenta en España características específicas que subrayan su relevancia, especialmente ante las altas tasas de desempleo juvenil y la precariedad laboral que caracteriza al mercado español.

Los datos demuestran que la juventud está en paro. El 28,5% de los menores de 25 años se encuentran en situación de desempleo en nuestro país (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2023), lo cual es un síntoma de los críticos problemas estructurales que vive España. En consecuencia, los sucesivos gobiernos de España han implementado medidas que buscan sanar, o por lo menos, paliar el desempleo. Las prácticas universitarias, figura presente en la mayoría de los países europeos con fines análogos (De la Rica & Gorjón, 2021), sirven el propósito de ofrecer a los estudiantes y a las empresas un marco en el que suplir las carencias inherentes al estudiante, derivadas de la falta de experiencia, con condiciones ventajosas a la contratación. Sin embargo, el sistema, pese a que ayuda a aliviar el problema que busca solucionar, ha creado varios problemas en sí mismo, los cuales han sido escasamente estudiados por la academia española.

Un enorme porcentaje de los alumnos universitarios españoles, un 35% de acuerdo con Flash Eurobarometer 378 (Cabrales, 2022), han utilizado las prácticas universitarias como vía de acceso al mundo laboral. Esto evidencia, lo importantes que son las prácticas para la juventud actual. Sin embargo, la escasez de ofertas de este tipo hace que los jóvenes tengan que competir intensamente por las pocas plazas que se ofertan. La fuerte rivalidad por estos puestos de trabajo obliga a que la meritocracia sea especialmente importante para el acceso a

las prácticas. Sin embargo, la realidad es otra muy diferente. Lo cierto es que los factores para la obtención de la plaza van mucho más allá del expediente académico.

La importancia de este estudio radica en su potencial para identificar problemas estructurales y proponer mejoras tanto en los programas de prácticas de las universidades como en los procesos de selección de las empresas. A través de un enfoque empírico que combina entrevistas y análisis temático, se busca aportar una visión integral sobre el papel de las universidades, las empresas y los propios estudiantes en la gestión de estas experiencias formativas. En definitiva, este trabajo no solo aborda las dificultades actuales en la búsqueda de prácticas universitarias, sino que también reflexiona sobre cómo estas pueden transformarse en un puente más sólido hacia la empleabilidad y el desarrollo profesional de los jóvenes, particularmente en un sector tan competitivo como el legal.

2.2. Objetivo

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las barreras y retos que enfrentan los estudiantes universitarios para encontrar prácticas, con un enfoque especial en el ámbito del Derecho. Este sector plantea particularidades notables, como la necesidad de cursar un máster habilitante para ejercer como abogado, lo que condiciona las oportunidades de los estudiantes. Asimismo, se examinan cuestiones relacionadas con la desigualdad económica derivada de la falta de remuneración, la influencia de las redes de contactos personales en los procesos de selección y la percepción de los estudiantes sobre la calidad y utilidad de las prácticas realizadas.

El propósito de este trabajo es analizar los problemas con los que se están encontrando los estudiantes para encontrar prácticas universitarias en empresas, especialmente en el ámbito legal, por las especiales características que presenta este sector. Nos fijaremos concretamente en los retos que plantean los procesos de selección de las empresas y en el papel que asume la

universidad en dichos procesos.

También se analizará en grado de idoneidad que demuestran las prácticas realizadas por estudiantes con respecto a sus expectativas ideales, de tal forma que se estudie la adaptación del mercado laboral español a las exigencias y necesidades de los estudiantes a través de los programas de prácticas que se ofrecen, en especial, los del ámbito legal. El objetivo de esta cuestión es establecer un nexo entre la dificultad de los procesos de selección con el resultado final esperado, para poder así determinar si los procesos de selección son adecuados para los puestos ofertados.

Para el análisis de la especialidad legal, se investigará la existencia y prevalencia de diferencias objetivas del acceso a las prácticas en el sector legal con respecto al resto de sectores del mercado laboral, sin asumir en ningún momento, sin embargo, la homogeneidad del mismo. Lo que se pretende, en esencia, es verificar que existen particularidades en el acceso a las prácticas de este sector, sin perjuicio de que puedan existir, a su vez, otros sectores que presenten particularidades propias, pudiendo ser estas similares y dispares con respecto a las del ámbito del Derecho.

2.3. Metodología

La metodología que se va a seguir se compone de varias técnicas. En primer lugar, se hará una revisión de la literatura con el objetivo de establecer un marco teórico sobre la actualidad de las prácticas universitarias. En concreto, se desea responder los interrogantes de qué son las prácticas, qué proporcionan a los estudiantes y cuáles son los problemas detectados en su búsqueda.

Del marco teórico se expondrán cuáles han sido los principales problemas detectados por la literatura vigente con respecto a las prácticas universitarias, tanto a nivel general, como

en el ámbito jurídico, dando lugar a varias posibles líneas de investigación al respecto. Sin embargo, el análisis cualitativo subsiguiente se centrará en aquellos interrogantes cuyo estudio responda a las preguntas de investigación planteadas en el objetivo del trabajo, y no así en las otras posibles dificultades adicionales que hayan podido encontrarse.

Después se procederá a un estudio empírico basado principalmente en entrevistas en profundidad. Dicho estudio se abordará desde un triple enfoque, con entrevistas a alumnos de la Facultad de Derecho de Comillas, a miembros de los equipos de reclutamiento de empresas contratantes y a miembros de la Oficina de Prácticas y Empleo de la universidad. Tras esto, se realizará un análisis temático de las entrevistas y se extraerán unas conclusiones.

El estudio empírico estará especialmente enfocado al sector legal, por las especialidades que plantea. Será parte del estudio también el análisis de la existencia de estas especialidades, en concreto, la incidencia del requisito del máster habilitante en la contratación mediante prácticas.

Para ello, en el estudio planteado se contará con la presencia de algún estudiante que no haya tenido experiencias de prácticas en el mundo del derecho, pero que, si haya tenido experiencia en la búsqueda de puestos de prácticas en otros ámbitos, de tal forma que pueda realizarse una comparativa entre la experiencia de los estudiantes de derecho y la de otros sectores profesionales.

2.4. Estructura del Trabajo de Fin de Grado

El Trabajo de Fin de Grado se compone de cinco partes diferenciadas. En primer lugar, una introducción en la que se dota de contexto, se exponen los objetivos, metodología y estructura; seguida de un marco teórico en el que se hace un análisis de la literatura existente en el ámbito de las prácticas universitarias. Dicha literatura procede de fuentes tanto nacionales

como extranjeras y analiza las prácticas universitarias tanto desde el punto de vista genérico, como en su aplicación al sector legal.

Tras ello, se realizará un estudio empírico, a través del cual se analizarán los grandes interrogantes planteados en el marco teórico, mediante entrevistas a tres grupos de participantes: estudiantes de prácticas, la Oficina de Prácticas y Empleo y diversos seleccionadores de despachos de abogados. Por último, se finalizará mediante un análisis de los resultados del estudio empírico y unas conclusiones, en las que se detallan las áreas de mejora y las fortalezas que presenta el objeto analizado y se proponen soluciones. En estas conclusiones, se señalarán las limitaciones del trabajo, así como las posibles líneas de investigación futuras.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. ¿Qué son las prácticas universitarias?

Las prácticas universitarias son un fenómeno de carácter internacional, con gran tradición en España, cuya existencia resulta determinante para que miles de estudiantes españoles y extranjeros puedan acceder al mercado laboral de forma más sencilla.

A la hora de dotar al concepto de prácticas universitarias de una definición debería estudiarse previamente su funcionalidad en los diferentes ámbitos a los que afecta, para su completo entendimiento. Dentro de estos se situarían: la definición según la literatura, su definición legal y la definición escogida a efectos de este trabajo de fin de grado.

3.1.1. Definición según autores

De acuerdo con Llosa y Ruiz-Fresquet (2019, p. 7), «Las prácticas profesionales en la educación superior están cargadas de expectativas y sentidos, de emociones encontradas y desafíos que los textos muchas veces no alcanzan a describir». Además, «Las prácticas

profesionales supervisadas se desarrollan habiendo cursado y regularizado las materias teóricas que las sostienen y fundamentan» (p. 8).

Para Bonicatto (2022), la práctica integral busca cuestionar y redefinir los marcos epistemológicos, reconocer distintos conocimientos y explorar nuevas prácticas, métodos y discursos. Su objetivo es fomentar un diálogo proactivo con los actores sociales involucrados en los procesos de formación y cambio social, promoviendo el interconocimiento entre ciudadanos y grupos con saberes diversos, pero en un plano de igualdad.

Adicionalmente, Gault, Redington, y Schlager (2000) explican que las prácticas, por su parte, se refieren generalmente a experiencias sobre el terreno a tiempo parcial y abarcan una gran variedad de disciplinas académicas y contextos organizativos. Por lo general, las prácticas se realizan mientras se está matriculado en otros cursos académicos y parecen estar modeladas en el campo de la educación, donde la enseñanza práctica es un requisito para la certificación (Thiel y Hartley, 1997). En mayor profundidad, DiLorenzo-Aiss y Mathisen (1996) describieron un programa de prácticas típico caracterizado por cuatro criterios: (1) un número determinado de horas de trabajo, (2) el trabajo puede ser remunerado o no, (3) se conceden créditos, y (4) la supervisión corre a cargo de un coordinador de la facultad u otro representante de la universidad y un homólogo de la empresa.

3.1.2. Definición según la ley

De acuerdo con De La Rica y Gorjón (2021), las prácticas universitarias son, en su esencia más genérica, un subsidio. Sin embargo, se trata a nivel de forma de una modalidad contractual, englobada dentro del derecho laboral, con una regulación específica y una serie de condicionantes jurídicos que limitan su conceptualización más allá de su vertiente abstracta. Es decir, la función económica de las prácticas universitarias se concreta mediante una regulación que puede o no parecerse a la figura que se persigue.

Para dicha concreción, el Estado Español ha elaborado una serie de normas jurídicas destinadas tanto a instituir la figura de las prácticas, como posteriormente a modificarla y adaptarla a las necesidades identificadas en el mercado. La regulación relevante empieza, de acuerdo con De La Rica y Gorjón (2021), con el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. Posteriormente se sucederían varias reformas, las más importantes de las cuales serán en 2015 y 2018, siendo la primera la más trascendental, hasta el incipiente Estatuto del Becario, que está aún a la espera de ser aprobado. Sin embargo, la legislación vigente deriva de la reforma efectuada en 2021, a través del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante RDL 32/2021).

Esta reforma ha introducido importantes novedades en el ámbito del ahora llamado contrato formativo y que han condicionado ostensiblemente la percepción sobre las prácticas universitarias. Con anterioridad a la reforma, los «contratos de formación» se subdividían en tres contratos claramente diferenciados (Vela Díaz, 2022). Por un lado, existía el contrato de trabajo en prácticas, que podía concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

En un segundo lugar, se encontraba el contrato para la formación y el aprendizaje que tenía por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Por último, está el contrato para la formación dual universitaria que se formalizaba en el marco de los convenios

de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, teniendo por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre dicha actividad laboral y la formación y el aprendizaje del trabajador.

La actual regulación actual introducida en el RDL 32/2021 ha modificado numerosos aspectos del sistema tradicional, con la intención de adaptar la normativa a las necesidades del mercado laboral juvenil español, en el cual los contratos de prácticas habían disfrutado de una escasa popularidad. Este hecho se debe, según Costa Reyes (2022), a «la multiplicación de otras figuras (laborales y no) que permiten a las empresas obtener similares resultados, incluso con una menor complejidad y/o coste».

De entre dichos cambios, el que ha resultado más radical ha sido el del aglutinamiento de los tipos de contratos preexistentes en un nuevo contrato: el contrato de formación (Vela Díaz, 2022). Sin embargo, este nuevo tipo de contrato atiende a una doble ordenación, por un lado, la del contrato de formación en alternancia, que viene a sustituir al antiguo contrato de formación y aprendizaje; y, por otro lado, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, que sustituye al tradicional contrato de prácticas. Para el presente trabajo solo nos es relevante el contrato de formación en alternancia, dado que para la otra modalidad se requiere un título, por lo que no aplica a las prácticas durante el periodo universitario.

La regulación de esta tipología del contrato formativo establece varios puntos significativos. En primer lugar, para contratar el estudiante debe ser menor de 30 años, aunque existen excepciones como la establecida en el RDL 32/2021. También llama la atención, que la norma prevé que solo pueda hacerse un contrato de formación en alternancia por estudio (carrera universitaria en nuestro caso), aunque no se impide la realización simultánea de varias

prácticas. Adicionalmente, hay una exigencia imperativa de que las actividades realizadas durante las prácticas estén directamente relacionadas con las actividades formativas que justifican. Por último, se indica que tanto la universidad como la empresa deben proporcionar un tutor con la formación necesaria que se encargue de las tareas de formación.

En cuanto a las condiciones laborales, se exige una duración mínima de tres meses y una duración máxima de 2 años para que el contrato de formación en alternancia sea válido. El contrato también impide expresamente que los estudiantes puedan hacer horas extra o trabajar por turnos. Una de las principales novedades introducidas es la posibilidad de hacer el contrato a tiempo parcial, algo que con anterioridad estaba prohibido. Por último, cabe señalar que a los estudiantes bajo este tipo de formato les es de aplicación el régimen de la seguridad social que anteriormente se aplicaba en el llamado «contrato de formación y aprendizaje», por lo que los estudiantes cotizan como cualquier trabajador, dado que el contrato formativo tiene naturaleza de laboral.

3.1.3. ¿Qué entendemos por prácticas universitarias a efectos de este TFG?

Para los propósitos de este trabajo, vamos a definir las prácticas universitarias como aquellas experiencias formativas que permiten a los estudiantes en periodo universitario aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica mediante la inmersión en entornos laborales reales. Su objetivo es el desarrollo de competencias profesionales, la adquisición de habilidades prácticas y la mejora de la empleabilidad.

Dependiendo del contexto, pueden ser obligatorias u optativas, remuneradas o no, y pueden realizarse en empresas, organizaciones públicas o privadas, o incluso dentro de la propia universidad. Además, suelen estar supervisadas tanto por un tutor académico como por un mentor en la entidad donde se llevan a cabo.

Para la concreción del concepto, vamos a incluir dentro de las «prácticas universitarias» aquellas que se llevan a cabo durante la enseñanza académica en la universidad, siendo estas tanto curriculares como extracurriculares. A nivel jurídico, consideramos como prácticas universitarias aquellas que se encuentran bajo la forma del vigente contrato para la formación en alternancia, excluyendo otras figuras que, si bien similares, no son tan idóneas como el contrato en alternancia para la realización de prácticas durante el periodo universitario.

3.2. Necesidad de las prácticas universitarias

3.2.3. Función económica de las prácticas en el mercado español

Como se ha expresado *supra*, De la Rica y Gorjón (2021) consideran que las prácticas universitarias son, ante todo, un subsidio otorgado por el Estado. Dicho subsidio se configura como una medida que pretende incrementar la facilidad de incorporación al mercado laboral de un colectivo tradicionalmente perjudicado por el mismo: los jóvenes sin experiencia previa.

Pese a que afirmar que las prácticas universitarias sean un fenómeno mayoritariamente español sería del todo errado, es cierto que el mercado laboral español tiene unas especiales características que hacen de la figura de las prácticas un elemento primordial para solventar los problemas estructurales que este presenta. Para ello, es necesario determinar cuáles son las grandes particularidades del empleo en España que justifican la necesidad de las prácticas universitarias.

De la Rica y Gorjón (2021) hacen un análisis exhaustivo del mercado laboral, llegando a la conclusión de que uno de los mayores problemas del mercado español es, sin duda, el desempleo. El paro en España llega a límites ciertamente poco comparables con los de países de nuestro entorno. En concreto, las estimaciones de paro provistas por muy diversas fuentes tienden a situar a España a la cola de los países de la UE en cuanto a paro, incluso a nivel

internacional se destaca por ello, siendo España el único país que llega a los dos dígitos en desempleo, de acuerdo con la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2024).

Ante este panorama, las medidas más utilizadas por los gobiernos son las llamadas Políticas Activas del Mercado Laboral (*Active Labor Market Policies* o ALMP) que buscan atajar el desempleo de forma directa y proactiva (Klueve et al., 2007). Las prácticas universitarias se engloban dentro de estas políticas, en concreto, otorgando facilidades a los jóvenes, uno de los colectivos más vulnerables al desempleo. De acuerdo con Kluever (2007), el 40% de las ALMP en España están destinadas a facilitar la contratación de ciertos colectivos, como es el caso de los jóvenes. El desempleo juvenil se trata, de hecho, de uno de los indicadores más preocupantes en nuestro país. Diferentes expertos (García Pérez y Vall Castello, 2015) han observado que el desempleo juvenil en España es considerablemente superior al del mercado laboral general, ya crítico de por sí.

Recio (2007) considera que la incorporación de los jóvenes al mercado laboral puede definirse como una inserción gradual hasta la edad de 30 años. Navarro subraya, por otro lado, que los jóvenes tardan más tiempo actualmente en incorporarse al mercado laboral, principalmente por el aumento en el tiempo dedicado a la etapa educativa, así como la precariedad existente en el mercado (2013). En la misma línea, Pastore (2015) y Pastore y Giuliani (2015) dijeron que «se ha señalado la existencia en España de un diseño institucional deficiente -demasiado rígido y secuencial- en relación con las transiciones escuela-trabajo, que dificulta la adquisición de experiencia laboral entre los trabajadores jóvenes, haciéndolos menos atractivos para los empleadores» (como se citó en Verd, Barranco y Bolívar, 2019).

Es por todos estos elementos que las prácticas universitarias nacen con un propósito evidente de facilitar la contratación de los jóvenes por parte de las empresas, partiendo de la

base de que no solo existe un gran problema con el empleo en España, sino que este es significativamente agudo en la población joven. Es por ello, que el Estado considera a los universitarios sin experiencia como un colectivo especialmente perjudicado por el desempleo y crea esta figura jurídica para, de forma activa, aventajarle con respecto a la gran mayoría de la población que cuenta con más facilidades naturales para encontrar trabajo.

3.2.4. Tasa de éxito en sus objetivos

La efectividad de las prácticas universitarias a la hora de facilitar la incorporación de la población joven universitaria al mercado laboral no es del todo palpable. Hay incluso un sector doctrinal que ha establecido relaciones negativas entre las prácticas y sus fines, tal y como afirman García Pérez y Rebollo (2009a y 2009b). Sin embargo, también la investigación ha demostrado que los solicitantes de empleo con experiencia directa en la industria a través de prácticas reciben más ofertas de trabajo, así como salarios iniciales más altos que los solicitantes que no realizaron prácticas (Taylor, 1988).

Es ciertamente desconcertante la contradicción doctrinal con respecto a la efectividad de las prácticas en cuanto permiten a los estudiantes mejorar su acceso al empleo. Siguiendo con García Pérez y Rebollo (2009a), se observa que los subsidios como incentivos para la incorporación al mercado laboral dejan mucho que desear en cuanto a eficacia. Su estudio demostró que los subsidios regionales a la contratación indefinida dan pobres resultados. En concreto, se demuestra que la implementación de estas figuras genera un tímido repunte en la contratación indefinida, pero también producen mayores despidos, especialmente durante el primer año. Es, por tanto, interesante analizar si esta realidad se traslada también al contrato de prácticas, que es también esencialmente un subsidio.

Afortunadamente, la situación del contrato de prácticas no es tan grave como otros subsidios. De acuerdo con un estudio de Jansen y Troncoso-Ponce (2018), entre el 25% y el

30% de los individuos que trabajaban bajo un contrato de formación y aprendizaje (actual contrato en alternancia), consiguieron un empleo indefinido en la empresa en la que estaban realizando sus prácticas. De hecho, este porcentaje se dispara al 80% en los contratos de más de 2 años, por lo que se demuestra que el hacer prácticas más largas permite una mejor inserción al mercado laboral indefinido.

Sin embargo, la gran mayoría de contratos de prácticas (formación y aprendizaje y formativo en alternancia) son de corta duración, por lo que muy pocos se transforman en trabajos indefinidos al final de la experiencia (Jansen y Troncoso-Ponce, 2018). El último gran riesgo de este tipo de contrato es que muchos estudiantes abandonan el sistema educativo durante el contrato formativo para poder dedicarse en exclusiva a la empresa formadora, por lo que la actual regulación debe buscar la forma de que los estudiantes no se sientan tentados a abandonar la obtención del título que les habilita el acceso a prácticas.

3.2.5. Especialidades del sector legal

El sector legal es un sector muy particular en cuanto al estudio de sus prácticas universitarias, debido a que cuenta con varias particularidades. En primer lugar, a semejanza de otros sectores profesionales como el ámbito de la ingeniería o la arquitectura, para poder ejercer como abogado es necesario un máster habilitante, por lo que el grado universitario resulta insuficiente (Díez-Picazo, 2022). Se trata de una particularidad que condiciona sensiblemente el sector, debido a que las empresas se ven imposibilitadas a contratar a un estudiante al acabar la universidad o durante el último año de la misma, razón por la cual, gran parte del peso de las prácticas recae en el propio máster en vez de en las universitarias.

Las prácticas universitarias, por tanto, van a ser siempre discontinúas, de tal forma que al acabarse el contrato el estudiante se verá obligado a incursionar en un nuevo ciclo formativo lectivo en vez de poder incorporarse directamente a la empresa. Esta limitación se ve también

en otras áreas del mercado profesional como en las carreras técnicas. Sin embargo, en éstas acostumbra a existir una altísima oferta laboral para los graduados que decidan no hacer el máster habilitante, mientras que en el ámbito jurídico el máster habilitante es condición casi necesaria para una carrera profesional en el ámbito jurídico.

Con independencia de la exigencia del máster de Acceso a la Abogacía, existen una serie de dificultades propias en el ámbito del derecho que los investigadores han identificado tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. En concreto, se destaca notoriamente la importancia de la red de contactos personales y familiares para la obtención de prácticas universitarias. En primer lugar, de acuerdo con un análisis realizado en la Universidad de Adelaida (Australia) por Grenfell & Korch en 2019, «En tiempos de gran número de estudiantes de Derecho y razonable escasez de oportunidades de prácticas, parece que los contactos personales previos pueden ser decisivos para conseguir dichas oportunidades, sobre todo cuando la profesión jurídica está muy interconectada.»

Para una aproximación más precisa de este problema en España, conviene también fijarse en los retos a los que se enfrenta nuestro país vecino, Portugal, muy ligado en el mundo de la abogacía a España y que presenta evidentes similitudes en la práctica profesional. De acuerdo con Castro Guimarães (2008), en el mercado portugués las conexiones sociales son críticas a la hora de conectar a los estudiantes graduados en derecho con los puestos de prácticas. De hecho, de acuerdo con este estudio, llevado a cabo en 2008 por la Universidad de Oporto, los familiares y amigos de los compañeros de profesión, jueces de gran relevancia y socios del despacho tienen una gran probabilidad de conseguir una plaza de prácticas en la empresa. Para mayor problema, Bourdieu teorizó en 1998 que la imposibilidad de heredar los despachos de abogados debido a la estructura jurídica mediante socios incentiva el nepotismo en los mismos, al ser también normalmente firmas con personal reducido pese a tener gran demanda por las oportunidades laborales. Esta reflexión sigue siendo tremendamente actual en

la medida en que la estructura societaria de los despachos no ha variado.

En segundo lugar, se ha detectado una desigualdad en el acceso a las prácticas universitarias, que deriva de las prácticas no remuneradas. En un país que suele considerarse referente como es Australia, se considera el trabajo no remunerado como «casi necesario sin los contactos adecuados en el sector jurídico» (Grenfell & Korch, 2019). Este hecho abre un debate que no nos es desconocido en España: Hasta qué punto es igualitario que se ofrezcan prácticas no remuneradas, dado que solo algunos alumnos pueden permitirse trabajar con dedicación exclusiva de forma gratuita. En el pasado, «cualquier persona podía convertirse en abogado», pero en la actualidad las prácticas universitarias hacen las veces de filtro para acceder a los despachos de abogados, y también acostumbran a ser un sacrificio económico para el estudiante o graduado, debido a que la mayoría de las oportunidades no conllevan remuneración alguna (Castro Guimarães, 2008).

Por último, Castro Guimarães (2008) destaca que solo un 4% de los estudiantes de derecho acaban en un gran despacho, evidenciando el difícil acceso que tienen a estos los estudiantes; así como que, con una elevada frecuencia, a los estudiantes se les delega muy poco durante las prácticas, lo que limita ostentosamente el aprendizaje. Además, se menciona que el expediente académico también resulta determinante, junto con la red de contactos.

3.2.6. Ventajas de las prácticas universitarias

Maertz (2014), en su estudio «Construir prácticas de éxito: lecciones de la investigación para becarios, centros de enseñanza y empleadores», agrupa las conclusiones de múltiples estudios y sintetiza comparativamente las conclusiones de todos ellos. Con respecto a las ventajas que el modelo de prácticas universitarias presenta para el alumno, Maertz analiza los llevados a cabo por Feldman *et al.*, (1999), Gault *et al.* (2000), Knouse and Fontenot (2008) Mihail, (2006) Pianko (1995) y Taylor (1988) (En Maertz, 2014) y expone las principales

ventajas en las que dichos teóricos coinciden con respecto a las prácticas universitarias.

Haciendo una síntesis constructiva de dichos estudios, Maertz (2014, p.126) reflexiona que «Una de las principales razones de ser de las prácticas es la experiencia de transición de la universidad al entorno laboral, en la que los becarios aprenden conocimientos y habilidades relacionados con el trabajo, al mismo tiempo que las competencias del empleador en el lugar de trabajo. Las prácticas son un puente entre la teoría del aula y el mundo de la práctica. Esto ayuda a que los conocimientos adquiridos en el aula sean más claros y tengan más sentido práctico para el estudiante, lo que permite una mejor transferencia de la formación en el aula al lugar de trabajo.»

Como beneficio adicional, las prácticas, dice Maertz, permiten al estudiante descubrir nuevos horizontes profesionales dentro del sector en el que está realizando sus prácticas, desarrollando anhelos profesionales más profundos y generando preferencias personales. Además, las prácticas permiten que el alumno pueda experimentar con anterioridad la adecuación de la empresa a su persona, evitándose en un futuro realizar un ejercicio de prueba y error en un momento más crítico de su carrera profesional (2014).

Por último, el análisis afirma que la experiencia previa a la salida al mercado profesional es extremadamente valiosa para el empresario que contrata, debido a que, con altísima frecuencia, se trata de la única experiencia profesional con la que cuenta el graduado. Esto se relaciona directamente con la posibilidad elevada de recibir una oferta de trabajo indefinido del empleador de prácticas, lo cual es habitual en la práctica laboral.

3.2.7. Dificultades encontradas

En primer lugar, la efectividad de las prácticas como método de reducción del desempleo dista de estar comprobada. Tal y como dicen Fachelli & Fernández-Toboso (2021),

pocas universidades han generado herramientas para evaluar o cuantificar el grado de éxito en la realización de prácticas. No existe un seguimiento de la inserción laboral de sus titulados ni mecanismos para analizar los resultados de las prácticas.

En segundo lugar, de acuerdo con varias de las fuentes expuestas (Grenfell & Korch, 2019; Castro Guimarães, 2008), existe una alta incidencia de prácticas universitarias no remuneradas, especialmente en el ámbito del derecho, que, además, tienen un alto nivel de exigencia que imposibilita, muchas veces, el poder compaginar las prácticas con actividades remuneradas. Este sistema, privilegia indudablemente a las personas con más recursos económicos, que son los únicos que se pueden permitir trabajar sin remuneración.

En tercer lugar, como ya se ha expuesto con anterioridad, solo el 4% de los graduados en Portugal tiene la posibilidad de trabajar para un gran despacho de abogados (Castro Guimarães, 2008). Podemos pensar que se trata de un fenómeno aislado del país vecino, pero debido a las similitudes estructurales de los mercados español y portugués, no es descabellado teorizar una estadística similar en España. Este difícil acceso pone una responsabilidad adicional en las grandes empresas para que sus procesos sean lo más justos, equitativos y meritocráticos posible, algo de lo que la mayoría de la doctrina también duda.

En cuarto lugar, varios de los autores mencionados en el presente trabajo (Grenfell & Korch, 2019; Castro Guimarães, 2008; Bourdieu, 1998), así como algunos estudios, han mencionado que el nepotismo y las conexiones personales y familiares son uno de los principales factores que condicionan los procesos de selección legales tanto en Australia como en Portugal. Es legítimo plantarse, por tanto, si el «enchufismo» se trata de un fenómeno global o por lo menos preguntarse hasta qué punto está presente en nuestro país.

En quinto lugar, se ha mencionado también que el expediente académico ejerce un papel fundamental decisor en los procesos de selección de las empresas, tal y como debería ser

correcto en procesos objetivos y meritocráticos (Castro Guimarães, 2008). La dificultad que puede encontrarse proviene de la contraposición del elemento académico con los contactos familiares y preguntarnos cuál de los dos realmente decanta más la balanza a favor de un candidato o de otro.

En último lugar, en este marco teórico se ha realizado una reflexión detallada que contrasta las particularidades del sector legal en cuanto a sus prácticas universitarias. Pese a tener similitudes con otras industrias, tales como la ingeniería, la abogacía demuestra claramente estar configurada de forma diferente y merece una mención aparte. Cabe plantearse hasta qué punto las dificultades expuestas en los párrafos anteriores se acentúan o se mitigan con respecto a otros sectores profesionales.

4. ESTUDIO EMPÍRICO

4.1. Objetivos del estudio

El marco teórico nos plantea muchos interrogantes sobre el fenómeno de las prácticas universitarias al hacer un análisis profundo sobre los grandes problemas que existen, especialmente en el sector legal. Sin embargo, de todas las cuestiones expuestas por la investigación previa, sólo nos son interesantes aquellas que respondan a las preguntas de investigación planteadas en el objetivo del trabajo.

En concreto, nos interesa, en primer lugar, identificar cuáles son los principales problemas encontrados en el proceso de búsqueda de prácticas. Para ello, el marco teórico nos insta a identificar las barreras económicas, sociales y administrativas en la obtención y realización de prácticas universitarias en el ámbito del Derecho. También, de la literatura se desprende la pertinencia de examinar el papel de la universidad y los procesos de selección en la facilitación del acceso a prácticas de calidad.

De forma más específica, el marco teórico apunta a tres grandes barreras a este respecto: la desigualdad económica debido a la falta de remuneración, la importancia tanto del expediente académico como de los contactos familiares y el difícil acceso a las grandes empresas o despachos de abogados. Es por ello, que el primer objetivo de este estudio es averiguar la pervivencia de estas cuestiones en los alumnos que buscan prácticas.

En segundo lugar, se debe analizar el grado de idoneidad de las prácticas con respecto a la oferta y las expectativas generadas en el alumno. Pese a que el marco teórico profundiza más a este respecto, a efectos del presente trabajo solo conviene analizar esta cuestión en relación con las barreras en la búsqueda de prácticas.

Por último, se ha planteado la necesidad de establecer que efectivamente existen particularidades que atañen específicamente al ámbito del Derecho. Adicionalmente, el marco teórico ha apuntado positivamente en este sentido, por lo tanto, el estudio debe cubrir la cuestión mediante preguntas que permitan plantear diferencias entre el sector legal y el resto de sectores.

4.2. Metodología

4.2.1. Participantes del estudio

Para llevar los objetivos a cabo, se realizarán entrevistas en profundidad a tres partes. La primera de ellas será la formada por estudiantes. Específicamente, alumnos de quinto año de carrera del Doble Grado de Administración y Dirección de Empresas (ICADE E-3) que hayan realizado prácticas en los últimos tres años. Se entrevistará a un total de ocho alumnos, que presentarán heterogeneidad en cuanto al género, el tipo de prácticas realizadas, el expediente académico y el nivel socioeconómico (en lo máximo de lo posible y con las limitaciones existentes).

La siguiente tabla recoge los datos más importantes de los alumnos entrevistados:

	Género	Tipo de prácticas	Expediente académico	Nivel socioeconómico
Estudiante A	Mujer	Derecho	Medio	Alto
Estudiante B	Hombre	Derecho	Medio	Alto
Estudiante C	Mujer	Derecho	Alto	Medio
Estudiante D	Hombre	ADE	Alto	Alto
Estudiante E	Mujer	ADE	Alto	Medio
Estudiante F	Hombre	Derecho	Medio	Medio
Estudiante G	Mujer	Derecho	Muy alto	Muy alto
Estudiante H	Hombre	Derecho	Muy alto	Medio

En segundo lugar, se entrevistará a un representante de la Oficina de Prácticas y Empleo de la Universidad Pontificia Comillas, específicamente a aquella persona encargada de la gestión de las prácticas del área de Derecho. Dicho profesional, en su calidad de asesora del alumnado, será referida como Asesora X.

Por último, se cuestionará al personal de selección de grandes despachos y empresas relacionadas. Específicamente, se entrevistará a tres reclutadores de despachos de abogados. La siguiente tabla recoge las principales variables sobre los despachos entrevistados y las características de su personal:

	Género	Tamaño del despacho	Tipo de Despacho
Reclutadora 1	Mujer	Mediano	Internacional
Reclutadora 2	Mujer	Grande	Internacional
Reclutadora 3	Mujer	Pequeño	Nacional

4.2.2. Protocolo de las entrevistas

El método principal para obtener información cualitativa y profunda será el de entrevistas semiestructuradas en profundidad. A los estudiantes se les preguntará sobre su percepción sobre desigualdad socioeconómica, calidad de las prácticas y particularidades en el ámbito legal. A la Oficina de Prácticas y Empleo se les entrevistará sobre la percepción que tienen sobre su rol y limitaciones en la facilitación de prácticas; mientras que a las empresas se les preguntará sobre sus criterios de selección, la importancia de los contactos y la evaluación de los estudiantes. Antes de cada entrevista se pedirá el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando la confidencialidad de los datos y el uso de pseudónimos o métodos análogos para preservar el anonimato. Las entrevistas serán grabadas y transcritas para su posterior análisis temático.

Las entrevistas fueron grabadas entre los días 6 y 8 de marzo del año 2025 mediante la aplicación *Microsoft Teams*, previo consentimiento de los participantes, y tuvieron una duración media de 9 minutos y 43 segundos. Posteriormente a su realización, estas fueron transcritas textualmente y editadas.

4.2.2.1. *Protocolo para los estudiantes*

1. ¿Cómo percibiste el proceso de selección? ¿Fue transparente y accesible?
2. ¿Consideras que el expediente académico fue determinante para conseguirlas? ¿O fueron más importantes otros factores, como contactos personales o profesionales?
3. ¿Qué dificultades encontraste al buscar tus prácticas?
4. ¿Crees que hay diferencias entre un procedimiento para un despacho y uno para una empresa?

5. ¿Tus prácticas fueron remuneradas? En caso negativo, ¿cómo afrontaste los gastos asociados (transporte, comida, etc.)? ¿Consideras que las prácticas no remuneradas generan desigualdades entre los estudiantes?
6. ¿Se ajustaron las prácticas a las expectativas del proceso?
7. ¿Consideras que la OPE fue importante a la hora de encontrar prácticas?

4.2.2.2. Protocolo para la Oficina de Prácticas y Empleo

1. ¿Qué papel juega la universidad en la gestión de prácticas? ¿Cuáles son sus principales responsabilidades y limitaciones?
2. ¿Qué estrategias utiliza la universidad para ayudar a los estudiantes a acceder a prácticas, especialmente en el ámbito del derecho?
3. ¿Cuántos convenios tiene la universidad con empresas y despachos legales? ¿Cómo se seleccionan estas colaboraciones?
4. ¿Cómo se garantiza que las prácticas ofrecidas cumplan con un estándar de calidad?
5. ¿Qué percepción tiene la universidad sobre los procesos de selección llevados a cabo por las empresas? ¿Son justos y accesibles para todos los estudiantes?
6. ¿Qué peso crees que tienen los contactos personales o familiares frente al expediente académico en dichos procesos?
7. ¿Qué cambios implementarías para mejorar el acceso y la calidad de las prácticas?
8. ¿Cambia mucho si un alumno quiere realizar las prácticas en Derecho o en otro ámbito?

4.2.2.3. Protocolo para el personal de Selección de Despachos y Empresas

1. ¿Qué criterios principales utilizáis para seleccionar a los candidatos para prácticas (por ejemplo, expediente académico, habilidades, experiencia previa, referencias)?
2. ¿Qué importancia tienen las redes de contactos personales o profesionales en comparación con el expediente académico? ¿Cómo manejáis la igualdad de oportunidades en el proceso

de selección?

3. ¿Qué nivel de colaboración tenéis con las universidades? ¿Influyen estas en vuestros procesos de selección o en las condiciones de las prácticas?
4. ¿Qué mejoras sugerirías para las universidades en términos de preparación y envío de candidatos?
5. ¿Como expertos en RRHH, crees que difiere mucho el proceso de selección en un despacho frente al de otro tipo de empresa?
6. ¿Ofrecéis remuneración a los estudiantes en prácticas? ¿Por qué sí o por qué no?

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente análisis tiene como objetivo comparar y sintetizar las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas a estudiantes del doble grado en derecho y administración y dirección de empresas en la Universidad Pontificia Comillas (ICADE). También se cuenta con la opinión de una asesora de la Oficina de Prácticas y Empleo (OPE) y con las conclusiones aportadas por reclutadoras de varios despachos de abogados de Madrid.

Se han identificado coincidencias y diferencias en sus perspectivas sobre los procesos de selección, la importancia del expediente académico, la influencia de los contactos personales, las dificultades en la búsqueda de prácticas, la remuneración y la eficacia de la OPE. A lo largo del análisis se incluirán citas textuales de los entrevistados para sustentar las afirmaciones expuestas. Además, se contextualizará cada opinión en función de los diferentes perfiles entrevistados, analizando los factores subyacentes que explican las diferencias en sus percepciones.

5.1. Transparencia y Accesibilidad de los Procesos de Selección

Uno de los temas más recurrentes en las entrevistas ha sido la percepción de

transparencia en los procesos de selección. Los estudiantes presentan opiniones divididas. Cuatro de los ocho estudiantes entrevistados consideran que el proceso es relativamente claro y basado en criterios objetivos, mientras que los otros cuatro destacan la opacidad y la preponderancia de los contactos personales. Adicionalmente, la mayoría de los estudiantes considera que la falta de comunicación y los tiempos prolongados de respuesta generan incertidumbre y dificultan la planificación del futuro profesional de los estudiantes.

El Estudiante D resalta que «el proceso es básicamente buscarte tú la vida y hablar con alguien personalmente» y que «algunas empresas te tienen al día y cumplen con los plazos, pero otras desaparecen por meses». En contraste, el Estudiante B, quien obtuvo su plaza a través de la OPE, afirmó que «el proceso fue bastante transparente» y basado en criterios numéricos. Esta divergencia en la percepción sugiere que el nivel de organización y formalización del proceso puede influir significativamente en la experiencia del candidato durante el proceso.

Además, algunos estudiantes, como el Estudiante A, explican que su proceso fue «poco [transparente y accesible], porque entré por un contacto». Este contraste demuestra que la percepción de transparencia puede depender en gran medida del método de acceso a las prácticas. Los estudiantes que acceden a través de la OPE parecen percibir mayor equidad, mientras que aquellos que lo hacen por su cuenta notan la influencia de relaciones personales.

La Asesora X, representante de la OPE, también admite que «los procesos de selección pueden ser justos y accesibles, pero las firmas deben filtrar de alguna manera», destacando que la nota media y el nivel de inglés son criterios habituales de selección. Destaca, por tanto, que «las empresas deben filtrar entre cientos de candidatos y, aunque intentamos que el proceso sea justo, hay muchos factores que escapan a nuestro control».

Las reclutadoras coinciden en que, aunque se busca la objetividad, hay margen para subjetividades en la evaluación de *soft skills*. Están de acuerdo en que el proceso de selección

ha evolucionado en los últimos años, con un enfoque más integral. «Hace unos años, la nota media y el prestigio de la universidad eran los criterios predominantes. Ahora valoramos mucho más el perfil personal y las habilidades blandas de los candidatos», explica la Reclutadora 2. La importancia de estas habilidades interpersonales parece ser mayor en los despachos más grandes, donde la interacción con clientes y socios es crucial para el desarrollo profesional. No obstante, dos de las tres reclutadoras admiten que «el *networking* sigue siendo una vía importante de acceso», lo que confirma las percepciones de los estudiantes sobre la importancia de los contactos.

5.2. La importancia del expediente académico frente a los contactos personales

Otra cuestión relevante que surge de las entrevistas es la variabilidad en los criterios de selección dependiendo del tipo de entidad que ofrece las prácticas. Sobre este punto hay divergencias entre los estudiantes. Mientras cuatro de los estudiantes consideran que el expediente académico es clave, otros cuatro creen que los contactos personales pesan más. Para algunos, el expediente académico es crucial. El Estudiante B afirma que «100% lo es», especialmente en procesos gestionados por la universidad. No obstante, el mismo Estudiante B matiza que «las variables fundamentales para conseguir unas prácticas de verano son, en primer lugar, los contactos y, en segundo lugar, la nota media».

En la misma línea, otros consideran que, si bien la nota media es un filtro inicial, lo determinante para conseguir prácticas en despachos de prestigio es conocer a alguien dentro. El Estudiante D argumenta que «la primera puerta es tener contactos» y luego demostrar aptitudes. El Estudiante E, por su parte, indica que «el expediente académico solo es un filtro preliminar» y que «los contactos lo mueven todo». Por otro lado, algunos estudiantes han logrado acceder a prácticas exclusivamente por méritos académicos, como menciona Estudiante F: «en mi caso, yo diría que fueron más los resultados académicos».

Desde la OPE, la Asesora X reconoce que «a igualdad de condiciones entre dos candidatos, la red de contactos puede inclinar la balanza». Las reclutadoras coinciden en que «la nota media es solo un factor entre muchos» y que «el *networking* es clave en la abogacía». Esta disparidad en la importancia atribuida al expediente académico podría estar vinculada al tipo de prácticas y de empresa a la que se postula: mientras que en los despachos de gran prestigio la nota media actúa como un filtro inicial ineludible, en otras organizaciones la red de contactos podría tener un peso más significativo.

5.3. Mayores dificultades en la búsqueda de prácticas

Los entrevistados coinciden en que encontrar prácticas es desafiante, especialmente sin contactos personales. El Estudiante A señala que «si no tienes contactos, no pasas ni la criba inicial». El Estudiante C afirma que «en la mayoría de sitios [encontrar prácticas] depende más de los contactos».

Otros destacan problemas como la escasez de ofertas adecuadas y los tiempos de espera. Hay un consenso generalizado en torno a la lentitud y la falta de comunicación por parte de las empresas. Siete de los ocho estudiantes entrevistados mencionan este problema. El Estudiante F menciona que «si mandabas 20 solicitudes, te contestaban la mitad y dos o tres meses después». El Estudiante D expresa su frustración al señalar que «algunas empresas se tiran sin hablar meses y luego te dicen que no te cogen».

Además, la incertidumbre generada por estos tiempos de espera impacta en la planificación académica y profesional de los estudiantes, quienes en ocasiones deben aceptar ofertas menos atractivas ante la falta de respuesta de sus primeras opciones. El Estudiante E comenta que, si «te sale algo a principio de septiembre, como a mí, que me llamaron luego de otro sitio que quizás me habría podido encajar más, les tienes que decir que no». Para mayor problema, existe una alta competitividad por los mismos puestos, lo que hace que el proceso

sea aún más desafiante para los candidatos sin contactos. De acuerdo con el Estudiante D, «estamos en un segmento de aspiraciones en el que todos queremos acceder a un número muy reducido de empresas y todos tenemos perfiles muy similares y eso hace que la competitividad por los mismos puestos sea muy alta».

La asesora X también destaca que «los estudiantes no siempre son conscientes de la cantidad de solicitudes que recibe cada despacho y de la dificultad de gestionar cada proceso». Desde la perspectiva de la OPE, se admite que «la universidad ofrece oportunidades, pero hay limitaciones». La Asesora X enfatiza que «el sistema de convenios permite a muchos estudiantes acceder a prácticas», pero reconoce que «algunas empresas tardan en responder». Este retraso podría explicarse por la alta demanda de prácticas en ciertas épocas del año y la carga administrativa que conlleva la gestión de numerosas candidaturas.

Las reclutadoras también reconocen que «el tiempo de respuesta es una de las mayores quejas que recibimos», pero justifican esta situación alegando que «cada proceso de selección involucra varias etapas, desde la criba inicial hasta entrevistas finales con socios, lo que retrasa la comunicación con los candidatos». También mencionan que «algunos despachos prefieren no dar respuesta negativa inmediata para no cerrar puertas a futuros procesos».

En respuesta, algunos estudiantes han propuesto soluciones a este hecho. El Estudiante B afirma: «diría que las primeras fases son totalmente prescindibles y aquí pongo como ejemplo las dinámicas de grupo, las cuales todos los despachos podrían, a mi juicio, suprimir, para ser más transparentes en los criterios cuando examinan las *soft skills* o habilidades blandas».

5.4. La desigualdad por la remuneración de las prácticas

La remuneración de las prácticas es otro tema que genera opiniones divididas. Cuatro estudiantes consideran que las prácticas no remuneradas son aceptables en función del

aprendizaje adquirido, mientras que los otros cuatro las ven como un factor de desigualdad. El Estudiante D defiende la gratuidad al afirmar que «un becario está ahí para aprender. Igual que a ti no te pagan por ir a la Universidad, tú tampoco deberías exigir un salario por ir a aprender a un sitio». Sin embargo, el Estudiante C rebate esta postura con contundencia: «para ir a la Universidad, tú estás pagando porque te están dando a ti el servicio, pero en una empresa, aparte de estar aprendiendo, también estás prestando un servicio».

Dos de las tres reclutadoras afirman que «cada despacho tiene su propia política de remuneración». Mientras que algunos ofrecen un pago simbólico, otros consideran que «la experiencia adquirida es en sí misma una remuneración». No obstante, admiten que «la falta de pago puede excluir a estudiantes con menos recursos». La asesora X de la OPE coincide en este punto, argumentando que «si bien las prácticas no remuneradas pueden ser una inversión en la carrera del estudiante, también pueden suponer una barrera para aquellos que dependen de un ingreso para costearse sus estudios».

5.5. Diferencias detectadas en los procesos de selección de los despachos

Sobre esta cuestión hay consenso en que los despachos tienen procesos de selección más estandarizados y rigurosos que las empresas de otros sectores. Estudiante G menciona que «en los despachos evalúan más conocimientos jurídicos y en las empresas, habilidades generales». El Estudiante D destaca que «en las empresas, los procesos son menos formales y más abiertos». El Estudiante A incide en que, en su opinión, la diferencia es mas cualitativa. En concreto, señala que «en las entrevistas de empresas el primer paso suele ser un *test*, y está enfocado más a la visión espacial, a las matemáticas, secuencias de series o a problemas básicos de matemáticas». Sin embargo, en lo que respecta a los procesos de los despachos de abogados, si que coincide con el resto en que «son más enfocados a hacer una dinámica de grupo seguida de muchas más fases de entrevistas».

La Asesora X corrobora esta idea, señalando que «los despachos tienen criterios muy definidos, mientras que las empresas pueden ser más flexibles». Las reclutadoras enfatizan que «la formación técnica es clave para despachos, pero en empresas se valoran más las *soft skills*». Estas diferencias en los criterios de selección pueden deberse a la naturaleza del trabajo en cada organización: mientras que en un despacho la precisión y conocimiento jurídico son esenciales, en una empresa se busca un perfil más versátil y adaptable a diferentes funciones.

5.6. Síntesis

Este análisis muestra que, si bien existen puntos de acuerdo entre los entrevistados, también hay notables diferencias en la percepción del proceso de selección, la importancia de los contactos, la equidad de las prácticas no remuneradas y la utilidad de la OPE. Las experiencias varían según las oportunidades individuales y los mecanismos utilizados para acceder a las prácticas.

La OPE juega un papel facilitador, pero no determinante. Además, se muestra la necesidad de un mayor acompañamiento por parte de la Universidad para garantizar que las oportunidades sean accesibles para todos los estudiantes, especialmente aquellos que carecen de redes de contacto o apoyo financiero. En este sentido, las reclutadoras sugieren que «las universidades podrían colaborar más activamente en la preparación de los estudiantes, no solo académicamente, sino también en habilidades interpersonales y de *networking*». Este análisis sugiere que, aunque el acceso a las prácticas es competitivo, existen oportunidades de mejora en la gestión y equidad del proceso.

Sin embargo, es evidente que la transparencia, la equidad y la remuneración continúan siendo temas críticos en la inserción laboral de los estudiantes de Derecho. Un enfoque más estructurado y eficiente podría ayudar a mejorar la accesibilidad y equidad en el proceso de selección de prácticas.

6. CONCLUSIONES

El presente trabajo ha analizado las dificultades actuales en la búsqueda de prácticas universitarias, centrándose en el sector legal y abordando las barreras económicas, sociales y administrativas que enfrentan los estudiantes. Con carácter previo a la investigación se detectó un alto nivel de frustración entre los estudiantes que querían acceder a prácticas universitarias. El objetivo del trabajo es determinar cuales son los factores que mayor dificultad generan a los estudiantes en el acceso a las prácticas, con especial énfasis en las prácticas universitarias en ámbito jurídico.

Para ello, se ha realizado una investigación exhaustiva de la literatura existente en este ámbito, y se ha desarrollado un estudio empírico, a través de entrevistas en profundidad, para poder determinar la incidencia de los problemas detectados en el marco teórico en nuestra realidad más inmediata. A partir del marco teórico y del estudio empírico, se ha podido confirmar la persistencia de problemas estructurales que afectan tanto a la accesibilidad como a la calidad de las prácticas.

Uno de los hallazgos más significativos es la falta de transparencia en los procesos de selección. Mientras que algunos estudiantes perciben estos procesos como justos y objetivos, otros destacan la preponderancia de los contactos personales y la falta de comunicación clara por parte de las empresas. Este fenómeno se observa con especial incidencia en los despachos de abogados, donde las redes de contacto juegan un papel fundamental en la obtención de plazas de prácticas. La literatura revisada respalda este hallazgo, destacando que, en sectores altamente competitivos, como el legal, el *networking* es un factor clave para acceder a oportunidades laborales (Grenfell & Korch, 2019; Castro Guimarães, 2008).

Otro aspecto relevante es el peso del expediente académico en la selección de candidatos. Si bien las empresas suelen utilizar la nota media como un filtro inicial, la decisión

final parece depender en gran medida de las conexiones personales. En este sentido, se confirma la existencia de una desigualdad estructural que favorece a los estudiantes con acceso a redes de contactos influyentes, lo que contraviene el principio de meritocracia que debería regir estos procesos (Bourdieu, 1998).

La escasez de prácticas remuneradas también emerge como una problemática central. Muchos estudiantes enfrentan dificultades económicas al aceptar prácticas no remuneradas, lo que genera una brecha entre aquellos que pueden permitirse trabajar sin ingresos y aquellos que necesitan un apoyo financiero para subsistir. Este hallazgo coincide con estudios previos que alertan sobre los riesgos de exclusión social derivados de la falta de compensación económica en las prácticas universitarias (Grenfell & Korch, 2019).

Por otro lado, se ha constatado que los procesos de selección varían según el tipo de entidad. Mientras que los despachos de abogados priorizan el conocimiento técnico y la formación académica, las empresas tienden a valorar más las habilidades interpersonales y la capacidad de adaptación. Esta divergencia sugiere que las estrategias de preparación para los procesos de selección deberían ajustarse a las características de cada tipo de organización, algo que Maertz et al. (2014) ya señalaron como clave en la transición de la educación al empleo.

El papel de la Oficina de Prácticas y Empleo (OPE) también ha sido objeto de análisis. Si bien la OPE facilita el acceso a oportunidades de prácticas, su impacto es limitado en términos de garantía de equidad y transparencia en los procesos de selección. En este sentido, es recomendable que las universidades refuercen su colaboración con las empresas para asegurar criterios de selección justos y accesibles para todos los estudiantes, algo que también han recomendado Fachelli & Fernández-Toboso (2021) en su análisis sobre la evaluación de la inserción laboral de los estudiantes.

6.1. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

A pesar de los hallazgos obtenidos, el presente estudio presenta ciertas limitaciones. En primer lugar, la muestra utilizada en la investigación empírica es relativamente reducida, lo que puede afectar la extrapolación de los resultados. Futuros estudios podrían ampliar la muestra e incluir una mayor diversidad de sectores profesionales para contrastar si las barreras identificadas son exclusivas del sector legal o si también se replican en otras áreas.

Otra limitación radica en la metodología cualitativa empleada. Si bien las entrevistas han permitido obtener información detallada sobre la percepción de los participantes, el uso de encuestas cuantitativas podría complementar estos hallazgos con datos estadísticos que permitan identificar tendencias más precisas, como han propuesto estudios previos sobre contratación juvenil y prácticas (Jansen & Troncoso-Ponce, 2018). Asimismo, sería conveniente realizar un análisis longitudinal para evaluar la evolución de las trayectorias profesionales de los estudiantes después de haber realizado prácticas universitarias. Esto permitiría determinar con mayor claridad el impacto de estas experiencias en la inserción laboral a largo plazo, como lo han indicado estudios sobre transiciones laborales en jóvenes (Verd, Barranco & Bolívar, 2019).

Adicionalmente, el estudio se ha realizado sobre una muestra de alumnos de una universidad privada de Madrid, contando con la participación, también, de personal de selección de grandes despachos de la capital española. Además, se ha entrevistado únicamente a la asesora de la oficina de prácticas y empleo de una única universidad. Todos estos factores pueden haber sido determinantes en los resultados, por lo que se recomienda la posibilidad de preguntar a alumnos de otras universidades o de otros puntos geográficos para obtener una visión más completa. También sería interesante investigar el punto de vista de despachos de abogados de tamaño mediano o pequeño, o de otro lugar de la geografía española. Por último, podría plantearse también contrastar la información proporcionada por la OPE con la de otras universidades, para poder determinar con mayor seguridad si los problemas detectados son

sistémicos.

Finalmente, futuras investigaciones podrían explorar estrategias para mejorar la equidad en el acceso a prácticas, como la implementación de programas de mentoría o la creación de incentivos para que las empresas ofrezcan prácticas remuneradas. Abordar estas cuestiones podría contribuir a diseñar políticas más efectivas para garantizar que las prácticas universitarias sean verdaderamente un puente hacia el empleo y no una barrera adicional para los estudiantes más desfavorecidos.

En conclusión, el presente trabajo ha puesto de manifiesto la complejidad del acceso a las prácticas universitarias y las desigualdades inherentes al proceso. Si bien estas experiencias pueden ser una herramienta valiosa para la transición al mercado laboral, es necesario abordar las deficiencias identificadas para que su impacto sea equitativo y beneficioso para todos los estudiantes.

7. DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA EN TRABAJOS DE FIN DE GRADO

Por la presente, yo, Alejandro Ybarra Mora, estudiante del Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho (ICADE E-3) de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado «Dificultades actuales en la búsqueda de prácticas universitarias, un estudio empírico», declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Crítico:** Para encontrar contraargumentos a una tesis específica que pretendo defender.
3. **Metodólogo:** Para descubrir métodos aplicables a problemas específicos de investigación.
4. **Interpretador de código:** Para realizar análisis de datos preliminares.
5. **Estudios multidisciplinares:** Para comprender perspectivas de otras comunidades sobre temas de naturaleza multidisciplinar.
6. **Constructor de plantillas:** Para diseñar formatos específicos para secciones del trabajo.
7. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
8. **Generador previo de diagramas de flujo y contenido:** Para esbozar diagramas iniciales.
9. **Generador de datos sintéticos de prueba:** Para la creación de conjuntos de datos ficticios.
10. **Generador de problemas de ejemplo:** Para ilustrar conceptos y técnicas.

11. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.
12. **Generador de encuestas:** Para diseñar cuestionarios preliminares.
13. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 26/03/2025

Firma: Alejandro Ybarra Mora

8. REFERENCIAS

- Bonicatto, M. (2023). *Prácticas universitarias integrales*. Editoras Prueba de Galera.
- Bordieu, P. (1998). *Practical Reasons on the Theory of Action*, Standford University Press.
- Cabrales, A. (2022). Denme una Práctica y ¿Moveré el Mundo? En M. T. Valdés y M. Á. Sancho Gargallo (Ed.), *Indicadores Comentados sobre el Estado del Sistema Educativo Español 2022* (111–114). Fundación Ramón Areces.
- Costa Reyes, A. (2022). La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (467), 39–75. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.4057>
- De la Rica, S., y Gorjón, L. (2021). *Evaluation of the internship contract in Spain*. FEDEA.
- Di Lorenzo-Aiss, J. y Mathisen, R.E. (1996). Marketing higher education: Models of marketing internship programs as tools for the recruitment and retention of undergraduate majors. *Journal of Marketing for Higher Education*, 7(1), 71–84. https://doi.org/10.1300/J050v07n01_06
- Díez -Picazo, L.M. (2022). Sobre la enseñanza del Derecho en España. Un alegato. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, (22), 469–475. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2022.6829>
- Fachelli, S. y Fernández-Toboso, E. (2021). The value of university internships. *Estudios Sobre Educación*, 40, 127–148. <https://doi.org/10.15581/004.40.127-148>
- Feldman, D.C., Folks, W.R. y Turnley, W.H. (1999). Mentor-Protege Diversity and Its Impact on International Internship Experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5),

597–611. <http://www.jstor.org/stable/3100431>

Flash Eurobarometer 378: The experience of traineeships in the EU (v1.00). (2015). [Data set]. European Commission, Directorate-General for Communication. http://data.europa.eu/88u/dataset/S1091_378

García-Pérez, J.I. y Rebollo Sanz Y. (2009). Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers? The case of Spain. *Moneda y Crédito*, (228), 65–103

García-Pérez, J.I. y Rebollo Sanz Y. (2009). The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work? *Investigaciones Económicas*, 33(1), 87–121.

García-Pérez, J.I. y Vall Castello, J. (2015). Youth unemployment in Spain: More issues than just high unemployment. En J.J. Dolado (Ed.), *No Country for Young People? Youth Labour Market Problems in Europe* (117–128). CEPR Press.

Gault, J., Redington, J. y Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: are they related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45–53. <https://doi.org/10.1177/0273475300221006>

Grenfell, L. y Koch, C. (2019). Internship courses for all? Supporting students undertaking unpaid university-run legal internships. *Alternative Law Journal*, 44(3), 226–231. <https://doi.org/10.1177/1037969X19845688>

Guimarães, I. C. (2008). The labour market for Law and Management graduates: a study of three cases. *VI Congresso Português de Sociologia*, (206).

Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Tasas de paro según grupos de edad y niveles de*

educación. Brecha de género. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11178>

Jansen, M. y Troncoso-Ponce, D. (2018). *El impacto de los contratos para la formación y el aprendizaje en la inserción laboral de las personas jóvenes*. FEDEA.

Knouse, S.B. y Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counseling*, 45(2), 61–66.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>

Kluve, J., Card, D., Fertig, M., Góra, M., Jacobi, L., Jensen, P., Leetmaa, R., Nima, L., Patacchini, E., Schaffner, S., Schmidt, C.M., Van Der Klaauw, B. y Weber, A. (2007). *Active labor market policies in Europe: Performance and perspectives*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-48558-2>

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE núm. 147, de 20 de junio de 2002).

Llosa, L., & Ruiz-Fresquet, J. (2019). El vínculo educativo en las prácticas universitarias. *Convergencias. Revista de Educación*, 2(3). Recuperado a partir de <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/convergencias/article/view/1764>

Mihail, D.M. (2006). Internships at Greek universities: an exploratory study. *Journal of Workplace Learning*, 18(1), 28–41. <https://doi.org/10.1108/13665620610641292>

Navarro, J. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios* [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/134648>

Pianko, D. (1995). Power internships. *Management Review*, 85(12), 31–33.

Maertz Jr, C.P., Stoeberl, P.A. y Marks, J. (2014). Building successful internships: lessons from

research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2024). *Unemployment rate*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html?oecdcontrol-4c072e451c-var3=2024&oecdcontrol-4c072e451c-var5=A>

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE núm. 85, de 09 de abril de 1998).

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021).

Recio, A. (2007). La situación laboral de los jóvenes. *ACE: Arquitectura, Ciudad y Entorno*, (5), 411–426. <https://doi.org/10.5821/ace.v2i5.2410>

Spilerman, S. (1977). Careers, labor market structure, and socioeconomic achievement. *American Journal of Sociology*, 83(3), 551–593. <https://doi.org/10.1086/226595>

Taylor, M.S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 393–401. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.393>

Thiel, G. R. y Hartley, N. T. (1997). Cooperative education: A natural synergy between business and academia: Quarterly Journal. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 62(3), 19–24.

Vela Díaz, R. (2022). La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual? *Revista Internacional de Doctrina y*

Jurisprudencia, (27), 111–129. <https://doi.org/10.25115/ridj.vi27.8135>

Verd, J. M., Barranco, O. y Bolívar, M. (2019). Youth unemployment and employment trajectories in Spain during the Great Recession: what are the determinants? *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0254-3>