

Fuente

Fecha

Gestión

24/Mayo/2022

PLUS G | OPINIÓN



Tendencias en digitalización e inclusión en las áreas legales

“La clave es considerar la tecnología y la diversidad en un contexto más amplio, en el cual se aborde las habilidades, los recursos, las expectativas y necesidades de las partes interesadas”.



“Las herramientas para la toma de decisiones automática (10%), los chatbots (7%) o el uso de blockchain (2%) ofrecen un alto potencial”.

Socia de Tax Advisory y Líder de Recursos Naturales y Energía de KPMG en Perú | Gerente de Servicios Legales de Tax & Legal de KPMG en Perú.

En medio de la creciente regulación, el escrutinio y las presiones sobre los costos, los equipos legales de hoy enfrentan nuevas demandas para brindar servicios legales de manera más eficiente. Al igual que otras funciones, ya no se le considera exenta de preocupaciones de gestión del desempeño. En la actualidad, los equipos legales exitosos probablemente serán aquellos que demuestren cómo están mejorando su eficiencia, diversidad y creando valor.

De cara al futuro, la tecnología de servicios legales está evolucionando hacia soluciones holísticas y mejor integradas en la infraestructura tecnológica de la empresa. No hay duda de que la digitalización de los procesos actuales a menudo ofrece resultados positivos. Por ejemplo, la automatización de formularios de contrato estándar y la introducción de soluciones legales de autoservicio, como los bots de chat, pueden proporcionar plataformas que los equipos legales pueden aprovechar para brindar asesoramiento legal escalable.

En ese sentido, nuestra encuesta Global Legal Department Benchmarking 2022 de KPMG, realizada a los integrantes de los departamentos legales de diversas industrias en todo el mundo —en su mayoría del sector Energía y Recursos Naturales—, revela que las herramientas de tecnología de la información (TI) más usadas por las áreas son las dedicadas a mejorar la comunicación (74%), la investigación legal (65%) y la educación legal (53%).

Del mismo modo, entre las principales prioridades para los profesionales del derecho en los próximos años se encuentran la extracción de información de documentos (55%), la automatización de documentos (54%) y el análisis de datos (45%). Las herramientas para la toma de decisiones automática (10%), los chatbots (7%) o el uso de blockchain (2%) ofrecen un alto potencial, pero en la actualidad raramente son utilizados en los departamentos legales.

Por otro lado, en el frente de diversidad e inclusión, nuestra investigación destaca que el 30% de los gerentes legales corporativos dentro de las empresas encuestadas son mujeres. En otros roles de nivel gerencial, la proporción de mujeres en todas las industrias es del 25%. Sin embargo, vemos que esta representación cae en las empresas más grandes, con solo el 17% de los gerentes legales corporativos y, en cambio, en las empresas más pequeñas, la cifra es superior al 48%.

Se necesita una serie de prácticas de inclusión y diversidad, incluida, entre otras, la inclusión de género, para lograr un nuevo statu quo en el mundo laboral, y por supuesto en el departamento legal. Si bien algunas jurisdicciones (incluidas Brasil, Colombia, Francia, Grecia y Portugal) han informado una proporción más alta de abogadas mujeres que abogados hombres entre sus poblaciones generales de abogados, nuestros datos agregados sugieren que aún se necesita más compromiso para garantizar que las mujeres estén representadas equitativamente en altos cargos dentro de la función legal de sus organizaciones.

A medida que COVID-19 y otras atenuantes, como disputas políticas nacionales e internacionales, problemas comerciales y condiciones económicas más amplias, continúan creando incertidumbre y riesgo, las funciones legales necesitan la agilidad para reaccionar rápidamente ante nuevas oportunidades y amenazas, y para anticipar con resiliencia lo que se avecina.

La clave es considerar la tecnología y la diversidad en un contexto más amplio, en el cual se aborde las habilidades, los recursos, las expectativas y necesidades de las partes interesadas. Los equipos legales primero deberán diseñar sus modelos operativos objetivo para luego decidir cómo encajar estos temas en el panorama general. Con planificación y enfoque, las organizaciones podrán aprovechar las soluciones que brinda la tecnología y fortalecer las acciones para promover la diversidad, la equidad y la inclusión laboral.