

EL APRENDIZAJE COOPERATIVO PARA LA FORMACIÓN DE ESTUDIANTES Y PASANTES DE DERECHO EN LOS BUFETES DE ABOGADOS

Autores:

*Ph. D. Luis Alberto Alzate Peralta**

E-mail: lalzate@bolivariano.edu.ec

Institución: ITB

*Ph. D. Odette Martínez Pérez**

E-mail: odettem@uo.edu.cu

Institución: Universidad de Oriente

RESUMEN

La ponencia recorre por los principales hechos que impulsan el cambio de los métodos y estilos de trabajos en bufetes de abogados, y optimicen la formación de los pasantes, proponiendo al método de aprendizaje cooperativo, implementarlo como método de organización del capital humano, para que de manera natural puedan responder a la formación de estudiantes y pasantes derechos en su vinculación, fluyendo de manera natural, dentro del desarrollo de la propia entidad laboral.

Introducción:

Joan Subirats en su obra “Los grandes procesos de cambio y transformación social: cambio social y cooperación en el siglo XXI” explica que: En las dos últimas décadas, hemos ido asistiendo a la transición de los tipos del modelo clásico de bienestar a nuevas visiones de la política social. El ciclo de reestructuración, desde 1985 y mucho más intensamente durante la década de 1990, se presenta como un proceso complejo y multidimensional. La sociedad actual se ha convertido en un reto para la socialización en lo familiar y laboral, en general, los que se manifiesta en fenómenos como:

Se complejizan las relaciones sociales, con diversidad de actores que trascienden a:

La familia: que ya no es una institución sino una red de relaciones que, en lugar de ser responsables de transmitir el patrimonio económico social y moral de una generación a otra, tienden a privilegiar la construcción de la identidad personal, dibujándose en espacios geográficos, formas y sujetos¹.

*Ph. Dr. Ciencias pedagógicas, Coordinador del Centro de Gestión de la Información y docente del ITB.

*Ph. Dr. Ciencias Jurídicas, Máster en Derecho Constitucional Y Administrativo y Profesora Auxiliar de la Universidad de Oriente, e mail: odettem@uo.edu.cu.

¹*Sobre las características de la familia actual, Vid. MARÍA RODRÍGUEZ Magda, “Transmodernidad; La globalización como totalidad transmoderna”, Revista de Occidente, N°4. 2007, www.alfonsemagnanim.com/, 23.04.2015., 15: 45.*

El individuo: protagonista de una crisis de valores que trascienden a las relaciones civiles, cívico – constitucionales, administrativas y penales, visualizándose en las tensiones entre libertad individual y compromiso social, convirtiéndose en un sujeto posmoderno, individualista, nihilista (Dussel, 2015).

La propiedad: al generarse nuevas formas de propiedad o de gestión de estas y en el comercio, con la globalización de las relaciones comerciales y nuevas formas, objetos y actos de comercio.

Todo ello amerita un abordaje trans y multidisciplinar de los fenómenos sociales y a la vez una mirada profunda de los mismos, que le permita la solución de los posibles conflictos.

Sin embargo, no solo se complejizan las relaciones, sino los fenómenos que vienen afectar la diversidad de sujetos, áreas sociales, con trascendencia a varias ramas del Derecho, es el caso de, la migración, el crimen organizado, el deterioro ambiental y la corrupción, demandando una vez más de su abordaje transdisciplinar.

Se puede identificar que acuden a los bufetes y a otras instituciones públicas, a nuevos cives o clientes: es decir, las clases sociales, se han sectorizado, generando dentro de una misma clase los que poseen acceso a diferentes niveles de desarrollo o los que están excluido.

En nuestra sociedad, todos nos integramos socialmente y tenemos acceso a una instrucción general importante, por ello es cada vez más amplio el acceso y deseo de resolver conflictos ante la justicia, desapegándose a viejos métodos marginales. Sin embargo, estos individuos no escapan al influjo posmoderno globalizador de la ideología posmoderna y en otros casos, a rasgos de subculturas aun no superadas.

Expansión de conductas globalizada: es otra de las características de las sociedades actuales, donde el individualismo, el egoísmo, el consumismo, la banalidad, la competencia por encima de la colaboración, la prosperidad económica a toda costa, centran el actuar de una gran parte de los individuos. Las sociedades civiles respiran los valores capitalistas casi sin percatarse de ello. En Cuba tampoco somos inmunes al proceso globalizador, si nuestra intención como país es desarrollar un proyecto socialista, estamos errando si no nos percatamos de la influencia del discurso globalizante en un modo de pensar, hacer y sentir del cubano.

Una cuestión trascendente, resulta la transformación continua de los fenómenos y relaciones sociales en espacios temporales pequeños, a partir del desarrollo de las comunicaciones, las ciencias y las tecnologías, quedando el Derecho sin respuestas ante determinados conflictos y situaciones que necesitan su regulación.

Ante esta complejización de la sociedad, al Derecho y su praxis, trascienden las siguientes cuestiones:

En la dimensión legislativa:

La legislación anterior al 2000, en cualquier Estado, comienza a dar indicios de obsolescencia, tomando un rol importante la interpretación y la jurisprudencia.

Se incrementa la ausencia de regulación, la legislación no alcanza a regular todos los fenómenos y sus efectos.

En la dimensión ética:

Crisis general de valores, en los cives – clientes y en los propios operadores jurídicos.

En la dimensión de las competencias profesionales:

La tendencia a la especialización en las aéreas del conocimiento ha sido y es mayor, por lo que se hace difícil las visiones multi y transdisciplinarias en cada caso.

El estudio del Derecho se ha enfocado desde los Estados Nacionales y los Sistemas de Derecho, cuando el mundo hoy se encuentra interconectado.

Desde las prácticas procesales, se fomenta una formación de desarrollo de competencias desde lo individual.

Ciertamente, en el espacio de ese avance de los procesos sociales, las instituciones que concebimos, solamente podrán aparecer como funcionales o vigentes si están al tanto de estos cambios en los modelos de familias y en el rol de desarrollo individual de sus integrantes, de los nuevos actores de gestión económica de la sociedad, pues esta conceptualización del modelo económico cubano, significa una transformación de políticas de carácter económico, que nos permitirán adaptarnos y desarrollarnos en las condiciones actuales del mundo sin renunciar al socialismo, lo implica algo que llamaríamos la reconceptualización teórica, legislativa y práctica del sistema jurídico cubano, que involucra no solo los cambios legislativos necesarios, sino en nuestro quehacer y al de nuestra instituciones, hacia ahí va dirigida esta propuesta.

DESARROLLO

Qué retos enfrenta los estudiantes y pasantes de Derecho para poder cumplir su rol social ante la complejidad de la sociedad actual.

A pesar de los cambios sociales, el Derecho mantiene sus funciones sociales (Benaventes, 2003).

Función de orientación y de organización social, lo que el Derecho mande o prohíba, no es simplemente una regla, sino orientación general de la conducta a través de la influencia ejercida recíprocamente por los miembros del grupo.

Función de integración y de control, a través de la orientación de los comportamientos de los individuos se logra el control del grupo social, especialmente por el carácter coactivo de sus normas.

Los medios a través de los que se ejerce esa función del Derecho son variados, entre ellos:

Técnicas protectoras y represivas: aquellas que tienden a imponer deberes jurídicos positivos (obligaciones) o negativos (prohibiciones) a los individuos bajo la amenaza de una pena o sanción de tipo negativo.

Técnicas organizativas, directivas, regulativas y de control público: mediante las cuales el Derecho organiza la estructura social y económica, define y distribuye roles sociales, define y otorga poderes,

otorga competencias, regula la intervención política en la actividad social y económica mediante el diseño de programas intervencionistas de políticas públicas y redistribuye los recursos disponibles.

Técnicas promocionales o de alentamiento son aquellas que pretenden persuadir a los individuos para la realización de comportamientos socialmente necesarios. Para ello se utiliza las leyes-incentivo a las que se une un tipo de sanción positiva, que puede consistir en la concesión de un premio o compensación por una determinada acción.

Función de pacificación y resolución de conflictos: el Derecho afronta el conflicto no sólo desde los tribunales, resolviendo, sino que su tratamiento comienza cuando ya es juridificado en la fase legislativa y en la normación administrativa.

El Derecho también origina conflictos, lo que se llama capacidad disgregadora del Derecho, ya que las transformaciones sociales y económicas de la legislación pueden generar conflictos, e incluso las resoluciones judiciales, pueden verse como productora de los mismos, no sólo porque puede ser recurrida ante otras instancias judiciales, sino porque la situación que ha creado no es más que un cambio de situación, susceptible de crear nuevos conflictos.

Función de limitación y legitimación de los Poderes Sociales: se trata de lograr el consenso entre los ciudadanos, procurando su adhesión al modelo organizativo que se inscribe en las normas jurídicas.

Función promocional de la justicia y del bienestar de los ciudadanos: los juristas desde nuestros diferentes modos de actuación, somos agentes formadores de valores sociales, como reproductores del ordenamiento jurídico, al interpretar y aplicar las normas que conforman el mismo, resultando actores y responsables de sus efectos en las relaciones sociales. Por tanto necesitan de un proceso formativo encaminado a la creación y fortalecimiento de los valores.

Puede constatarse que el Derecho posee igual rol social de siglos anteriores, de ahí que pueden articularse un conjunto de soluciones entre las que se encuentran:

Conceptos legislativos flexibles: Es decir la creación de normas que puedan adaptarse a diferentes situaciones, desde los conceptos que se manejan en supuestos de hecho, con consecuencias jurídicas para cubrir vacíos legislativos.

Reforzar el control constitucional y las normas de orden público internacional: para que en la aplicación de la ley, no se vulneren valores sociales y principios fundamentales.

Trazar criterios de práctica institucional, donde la interpretación de la ley resulte menos rígida, se recomienda profundizar en la interpretación analógica y extensiva, otorgando mayor importancia a la creatividad como valor profesional y a otras formas interpretativas, en los actos y el debate procesal.

Especialización técnica en el uso interno de todas las fuentes de los ordenamientos jurídicos, con especial énfasis en:

Tratados.

Constitución.

Principios.

Valores.

Jurisprudencia e incluso, la costumbre.

Usar nuevos métodos de trabajo que ante los casos que resulten de relaciones sociales o fenómenos complejos, permitan un abordaje multi y trasndisciplinarios de estos.

Perfeccionar los medios alternativos de solución de conflictos y utilizar recursos psicológicos y que permitan su exitosa implementación.

Para ello, la clave se encuentra en dos cuestiones concretas: la continua capacitación del jurista, que lo retroalimiente técnica y éticamente, desarrollando su creatividad y en el perenne proceso de fortalecimiento de sus valores morales, así como la creación de métodos de trabajo que les permita, por lo prolijo y complejo de las relaciones, organizar el trabajo, logrando un correcto análisis de las situaciones jurídicas que se presentan, como es el caso del método cooperativo, propuesta que traemos hoy hacia el éxito.

El cuestionamiento de cómo es y cómo será esta nueva sociedad, habla de una nueva conceptualización de los conocimientos, donde el desarrollo de habilidades y la jerarquización de los valores culturalmente universales de tolerancia, justicia, equidad, libertad son los elementos básicos con los cuales se expresa esta nueva realidad social, encontrándose en un primer plano en la agenda de las discusiones los consensos y los modelos de participación social.

Lo cierto es que desde el Derecho, los desafíos comienzan en la necesidad de reforzar las conductas, desde los postulados éticos, en la proyección de nuestros profesionales, en la política de nuestras instituciones, enfrentando socialmente los antivalores, retomar la organización de su funcionamiento a partir de la complejidad en que se tornan las relaciones sociales, donde los comportamientos son cada vez más cambiantes, globalizados y complejos, constituyéndose un reto para la capacitación del jurista.

En el espacio de avance de los procesos sociales, las instituciones que concebimos, solamente podrán aparecer como funcionales o vigentes si están al tanto de estos cambios en los modelos de familias y en el rol de desarrollo individual de sus integrantes, de los nuevos actores de gestión económica de la sociedad, pues esta conceptualización del modelo económico cubano, para adaptarnos y desarrollar en las condiciones actuales del mundo sin renunciar al socialismo.

El método cooperativo para trabajar actitudes del “trabajo en equipos de abogados”: una experiencia que tributa a la capacitación de estudiantes y pasantes de Derecho.

Los métodos de trabajo son procedimientos concretos que se emplean, de acuerdo con el objeto y con los fines, de la misión y visión de la organización, para propiciar resultados coherentes. El enfoque de trabajo en nuestros bufetes está matizado por los estilos del trabajo individual y colaborativo, los abogados en su despacho atendiendo a su especialización un caso determinado, luego se han socializado prácticas de trabajo en equipo reconociéndose las ventajas de la misma, pero organizándose colaborativamente, es decir, los abogados se agrupan en equipos pequeños y

heterogéneos, para potenciar el desarrollo de cada uno de éstos con la colaboración de los demás miembros del equipo, pero cada quién responde integralmente por el caso contratado o asignado.

En los Estados Unidos y otros países pertenecientes al sistema del *Common Law*, ante la complejidad de los casos, como: los delitos vinculados al crimen organizado o que enlazan varias ramas del derecho, o los relacionados a la economía, los procesos vinculados al medio ambiente y otras situaciones jurídicas donde se generen varios procesos, comienza a explotarse el trabajo en equipos de abogados. A partir de las potencialidades del grupo, como una alternativa (en tanto metodología dinámica, participativa, de construcción social de la personalidad) en el uso compartido del conocimiento.

“El trabajo en equipos de abogados” o los denominados “*lawyers team*”, son la asociación de un grupo de profesionales del derecho para representar y asesorar a personas naturales y jurídicas en un proceso determinado, tomando diferentes roles para trabajar y llegar a una exitosa presentación en la corte de un único caso complejo se estructuran con el método de organización cooperativa, como método de trabajo que trata de recrear en el contexto de las Ciencias Jurídicas, las más modernas formas de organización laboral de los recursos humanos.

Los estudios sobre método cooperativo datan de la década de 1970, considerándolo como un enfoque de investigación grupal (Calvo, 2007), cuyas bases teóricas están en las concepciones de J.Dewey y K.Lewin, en la psicología constructivista de la cognición y en la teoría de la motivación intrínseca para aprender, aunque han sido ampliamente desarrollado como método para el aprendizaje, comienza abrirse espacio en otros campos a partir de otras investigaciones.

Los psicólogos sociales norteamericanos D. Johnson and R. Jonson, al explicar qué es el método cooperativo, plantean que es trabajar juntos para cumplir con determinadas metas compartidas, con el uso de pequeños grupos. Este método también ha sido estudiado desde la Escuelas de Piaget (KITCHENER, 1986) y Gardner (Gadner, 1983). Se señalan que los elementos básicos del aprendizaje cooperativo son:

Interdependencia positiva: los estudiantes tienen que concientizar que están vinculados unos a otros de una forma tal que no pueden lograr el éxito individual, si los demás no lo logran, lo que supone compartir recursos, objetivos comunes y roles específicos para cada uno.

Favorecimiento de la interacción cara a cara: cuando los estudiantes explican oralmente uno al otro cómo resolvieron los problemas, discuten con los demás la naturaleza de los conceptos y las estrategias aprendidas, transmiten conocimientos a sus compañeros y explica los vínculos entre lo ya aprendido con lo nuevo.

Responsabilidad individual: cada miembro del grupo debe responsabilizarse personalmente de su propio trabajo, de los resultados a los que llegue y, en consecuencia, de sus aportaciones al grupo.

Habilidades sociales de intercambio interpersonal en pequeños grupos: los grupos no funcionan si no poseen o utilizan el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, las habilidades para manejar

conflictos y la creación de confianza. Son habilidades académicas de acuerdo con las características del aprendizaje cooperativo.

Conciencia del propio funcionamiento como grupo: en lo que se ha realizado, lo que falta por hacer, lo que salió como esperaba, en cómo relacionarse, etc.

Entre sus ventajas pueden señalarse:

Se constituye en un método de capacitación: los presupuestos del método cooperativo dan la posibilidad de que los participantes puedan intercambiar reflexivamente con sus compañeros, colaborar en el trabajo, compartir ideas entre los jóvenes y los más experimentados, como una forma de continuidad de la calidad y consecución en el capital humano de la organización. Asimismo, los de más experiencias que en ocasiones no están tan cerca de informaciones más novedosas se retroalimentan de los más jóvenes con nuevas ideas, lo que resulta esencial para el trabajo con supuestos de derecho, que suponen la discusión o análisis de un caso o situación jurídica compleja, entendiéndose la misma, como un hecho de la vida que tiene un impacto para el surgimiento o cese de derechos, deberes, facultades y responsabilidades.

Cuando los abogados explican oralmente uno al otro cómo resolvieron los problemas, discuten con los demás la naturaleza de los conceptos y las estrategias aprendidas, transmiten conocimientos a sus compañeros y explican los vínculos entre lo ya aprendido con lo nuevo. Por ello, se insiste que es un método que resulta muy útil para el necesario intercambio que se debe producir entre los más jóvenes y aquellos de más experiencia, donde se retroalimentarían, buenas prácticas y conocimiento científico más actualizado.

Según Kitchner – citando a Piaget- en la cooperación el sujeto accede a un nivel de rendimiento superior a la individual, por lo que la producción colectiva es superior a la suma de capacidades individuales (Sinergia) y la vez favorece la autoregulación, o sea, la reproducción de las mismas en solitario.

Las operaciones cognitivas realizadas sobre determinado caso y en una situación social específica son, en una cierta medida, transferibles a otras situaciones y otros materiales, por lo que pudiera sistematizarse la experiencia en la solución de casos en los bufetes y en lo individual para cada participante, que más tarde reproducirá la misma.

Otro elemento que lo caracteriza como en acción de capacitación, igual ocurre al tenerse en cuenta que la interacción social conduce al progreso intelectual debido a los conflictos sociocognitivos que se derivan de la confrontación simultánea de diferentes, ya que permite la confrontación de puntos de vista moderadamente divergente confrontación acerca de un mismo caso, o sea, tampoco es necesario que en el grupo exista alguien con intelecto o experiencia superior. Por todo lo anterior, pudiera convertirse en un método de trabajo útil para los adiestrados que entran a la organización en sus primeros casos.

Mejora las relaciones laborales y el ambiente de trabajo.

Los abogados como miembros del grupo deben que concientizar que están vinculados unos a otros de una forma tal que no pueden lograr el éxito individual, si los demás no lo logran, lo que supone compartir recursos, objetivos comunes y roles específicos para cada uno. La forma como se estructura la interdependencia social dentro del grupo, determina la interacción entre sus miembros y, con ello, los resultados, la interdependencia positiva (cooperación) deriva en una interacción promotora en la que los individuos animan y facilitan los esfuerzos de los demás.

La interacción promotora conduce a aumentar los esfuerzos hacia el logro, a promover relaciones interpersonales positivas y a la salud emocional, la resolución pacífica de conflictos, el apoyo y la ayuda mutua, por lo que resulta un método de trabajo que promueve la seguridad y salud en el entorno laboral, a diferencia del trabajo individual que genera niveles de estrés y tensión ante situaciones complejas y tributa y refuerza la formación de valores como la solidaridad, que debe poseer cada organización socialista, contribuyendo al desarrollo de un autoconcepto y autoestima positivos, en la medida que influye en dos de sus factores fundamentales: los lazos afectivos y el éxito de los diferentes casos en la Corte.

Mayor calidad en la solución del caso.

Al movilizar las estructuras intelectuales existentes, obliga a reestructurarlas, dando lugar al progreso intelectual, o sea, a ese resultado cualitativamente superior que resulta la solución del caso, nuevas soluciones y la asimilación de perspectivas diferentes a las propias. Todo ello se traduce en avances cognitivos importantes que potencia a los abogados sus habilidades sociales y comunicativas para participar en discusiones y debates eficaces. Sus producciones son más ricas, ya que se basan en propuestas y soluciones de sujetos con experiencias y conocimientos distintos, de ahí la importancia de combinar abogados con diferente gradación de experiencia en la organización.

La vinculación de esta teoría con la del psicoanalista Gardner, demostró que, el método cooperativo contribuye al desarrollo específico de la inteligencia interpersonal, ya que incrementa en los abogados de las destrezas necesarias para la interacción social: ponerse en el lugar del otro, establecer y mantener relaciones positivas con los demás, trabajar en equipo, planificar actividades y organizar tareas, tomar decisiones y negociar acuerdos, ejercer un liderazgo compartido, comunicarse de manera clara y eficaz, resolver conflictos de forma constructiva, dar y pedir ayuda y apoyo contribuye a estimular el desarrollo de las distintas inteligencias, ya que: implica la utilización de habilidades relacionadas con las diferentes inteligencias; el grupo ofrece un entorno relajado y seguro que anima a los abogados a participar abiertamente en las actividades, lo que les permite poner en práctica sus distintas habilidades, con inteligencias distintas. Dentro de los grupos la información puede ser procesada de formas diversas, lo que facilita la comprensión de los casos, contenidos por parte de todos, se multiplican las posibilidades de aquellos con talentos distintos obtengan reconocimiento.

Por este motivo, el método cooperativo se presenta como un método muy superior a otras dinámicas de tinte individualista o competitivo, ya que se establecen canales multidireccionales de comunicación

que propician conflictos cognitivos constantes, fomentando el desarrollo intelectual y mayores posibilidades de éxito en la Corte para solucionar el caso.

III. Etapas para implementar el método cooperativo de trabajo en equipo de abogados.

Se estructura en 11 pasos importantes: lo primero, es concientizar abogados y directivos de los beneficios del método y reestructurar las formas de organización, remuneración y de otras barreras institucionales para el desarrollo del método. En un segundo momento, diagnosticar las potencialidades de cada abogado por el directivo, para formar los grupos con abogados de diferentes características personalógicas, experiencias e incluso, especialidades, si es un caso multidisciplinario. Ante la realidad cubana, se recomienda que sea una organización eventual, para aquellos casos en que el director al revisar determinado contrato diagnostique se trata de una situación jurídica compleja, porque estas casos no son complejos.

Luego de organizar los grupos, se procede a la asignación de los roles a cada uno de los integrantes, en las diferentes etapas que son: presentación del caso por el responsable del bufete, discusión, análisis del caso, búsqueda de pruebas, discusión final, redacción de los escritos y presentación a la corte, y por ultimo la defensa oral de las mismas, ante la corte.

A partir del principio de Interdependencia positiva, que incluye las condiciones de organización y de funcionamiento que deben darse al interior del grupo, los miembros del grupo necesitan tener claro, en forma individual, que sus esfuerzos no sólo los benefician particularmente, sino igualmente a los demás integrantes. La interdependencia positiva crea un compromiso con el éxito de otras personas, además del propio. Lo anterior conlleva a una motivación de cada uno de los participantes del grupo a esforzarse al máximo, lo que se logra ante la existencia de un interés común.

Todo ello se relaciona con la interacción estimuladora, interacción promotora cara a cara, que es facilitar el éxito del otro por parte de los propios integrantes del grupo. Según Jhonson y Jhonson la interacción promotora se caracteriza por: brindar al otro ayuda efectiva y eficaz; intercambiar los recursos necesarios tales como la información y los materiales y procesar información con mayor eficacia; proporcionar al otro realimentación para que pueda mejorar el futuro desempeño de sus actividades y responsabilidades; desafiar las conclusiones del otro y razonar para favorecer una toma de decisiones de mayor calidad y una mayor comprensión de los problemas; promover el esfuerzo para alcanzar objetivos mutuos; influir en los esfuerzos del otro para alcanzar objetivos grupales; actuar de maneras confiadas y confiables; estar motivado por esforzarse por el beneficio mutuo y tener un nivel de excitación moderado, caracterizado por un bajo nivel de ansiedad y estrés.

El trabajo individual es el elemento básico para la construcción del conocimiento, por lo tanto, no rivaliza con el trabajo en grupo, por el contrario, aquello que el abogado realiza en grupo puede y debe dar cuenta en forma individual. Cada miembro del conjunto debe asumir íntegramente su tarea y, además, tener los espacios para compartirla con el grupo y recibir sus contribuciones.

Recomendaciones para su implementación por la ONBC en Cuba:

El método cooperativo funciona diferente a las estructuras tradicionales y de forma no continua en nuestra realidad.

Los grupos deben ser creados por el director del bufete, con formas y condiciones institucionales para su funcionamiento: local, distribución de roles (a partir de las características técnicas, la experiencia y las habilidades y destrezas de los abogados, puede incluirse personal auxiliar, expertos en determinadas materias).

Deben crearse nuevas formas para remunerar estos casos.

Constituyéndose el método en una herramienta de crecimiento personal y salud del trabajo, autopreparación y capacitación, tributa a la eficiente solución de los casos, mejora del clima laboral y resulta efectivo para la preparación de los adiestrados.

CONCLUSIONES:

PRIMERA: La sociedad actual se ha convertido en un reto para la socialización en lo familiar y laboral, en general, lo que se manifiesta en fenómenos como: la complejización de las relaciones y los fenómenos sociales, se puede identificar que acuden a los bufetes y a otras instituciones públicas, nuevos cives o clientes; así como, la transformación continua de los fenómenos y relaciones sociales en espacios temporales pequeños.

SEGUNDA: Ante esta complejización de la sociedad, al Derecho y su praxis, trascienden las siguientes cuestiones: La legislación anterior al 2000, en cualquier Estado, comienza a dar indicios de obsolescencia, tomando un rol importante la interpretación y la jurisprudencia, se incrementa la ausencia de regulación, la legislación no alcanza a regular todos los fenómenos y sus efectos, crisis general de valores, en los cives – clientes y en los propios operadores jurídicos, tendencia a la especialización en las aéreas del conocimiento ha sido y es mayor, por lo que se hace difícil las visiones multi y transdisciplinarias en cada caso, el estudio del Derecho se ha enfocado desde los Estados Nacionales y los Sistemas de Derecho, cuando el mundo hoy se encuentra interconectado y, desde las prácticas procesales, se fomenta una formación de desarrollo de competencias desde lo individual.

TERCERO: El método cooperativo funciona diferente a las estructuras tradicionales y de forma no continúa en nuestra realidad. Los grupos deben ser creados por el director del bufete, con formas y condiciones institucionales para su funcionamiento: local, distribución de roles (a partir de las características técnicas, la experiencia y las habilidades y destrezas de los abogados). Deben crearse nuevas formas para remunerar estos casos. Constituyéndose el método en una herramienta de crecimiento personal y salud del trabajo, autopreparación y capacitación, tributa a la eficiente solución de los casos, mejora del clima laboral y resulta efectivo para la preparación de los adiestrados.

BIBLIOGRAFÍA:

ALLPORT, G.W. (1954). The nature of prejudice, Cambridge, Mass, Addison-Wesley.

DUSSEL, E. (2015). Transmodernidad e Interculturalidad. Interpretación de la Filosofía de la liberación. UAM, México.

AYALA CALVO, J.C. (2007). Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro, Ediciones Universidad de La Rioja, España.

FERREIRO R. Y CALDERÓN M (2000). El ABC del aprendizaje cooperativo. Trabajo en Equipo para enseñar y aprender, Trillas, México.

GARDNER, H. (1983). Multiple *Intelligences*, Basic Books, Paidós.

JOHNSON D. y JOHNSON R. (1999). Aprender juntos y solos. Aprendizaje cooperativo, competitivo e individualista, Aique, .Argentina.

JOHNSON D. y JOHNSON R. (1999). Los nuevos círculos del aprendizaje: la cooperación en el aula y la escuela, Editorial Aique, .Argentina.

JOHNSON D. y JOHNSON R. (1990). What is cooperative learning?, Perspectives on Small Group Learning, Rubicon Publishing Inc., Ontario.

JOHNSON D. y JOHNSON R. (1985). Joining together. Group theory and group skill. Journal of social psychology.

KITCHENER, R. (1986), *Piaget's theory of knowledge. [La teoría del conocimiento de Piaget]*, Yale University Press, New Haven.

MARÍA RODRÍGUEZ M. (2007). Transmodernidad; La globalización como totalidad transmoderna, Revista de Occidente, Nº4. 2007, www.alfonselmagnanim.com/, 23.04.2015., 15: 45.

TRAVER, J. A. (2000), Trabajo cooperativo y aprendizaje solidario. Tesis Doctoral. Universitat Jaume I (Tesis doctorales en red).

WILLIAMS BENAVENTE, J. (2003). *Lecciones de Introducción al Derecho* (4ª edición), Fundación de Ciencias Humanas, Santiago de Chile.