

## EL MÉTODO COOPERATIVO COMO TÉCNICA CONCILIATORIA PARA TRABAJAR LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: UNA HERRAMIENTA PARA ABOGADOS

## THE COOPERATIVE METHOD AS A CONCILIATORY TECHNIQUE FOR WORKING ON CONFLICT RESOLUTION: A TOOL FOR LAWYERS

## O MÉTODO DA COOPERAÇÃO COMO TÉCNICA DE CONCILIAÇÃO PARA TRABALHAR A SOLUÇÃO DE CONFLITOS: UMA FERRAMENTA PARA ADVOGADOS

Luis Alberto Alzate\*

Odette Martínez\*\*

Recibido: 02/03/2018

Aprobado: 10/07/2018

### Resumen

En muchos ordenamientos jurídicos, cada vez toma más fuerza el uso de los medios alternativos de solución de conflictos y, además del necesario perfeccionamiento de estos en su maniqueísmo jurídico, es necesario determinar las técnicas que permitan llegar a un consenso básico para la solución del conflicto *per se*; porque, sin duda, el consenso es humano y necesita aunar voluntades para el éxito del medio de solución de conflicto previsto por el Derecho.

**Palabras clave:** Litigios; Medios alternativos; Método cooperativo; Conflictos; Derecho

### Summary

In many legal systems, the use of alternative dispute resolution methods is becoming more frequent, and in addition to the necessary improvement in its legal manichaeism, it is necessary to achieve the adequate techniques to reach a basic consensus for the solution of the conflict *per se*; because, undoubtedly, the consensus is human and needs to combine

will for the success of the conflict resolution throughout a method provided by law.

**Key words:** Litigation; Alternative methods; Cooperative method; Conflicts; Law

### Resumo

Em muitos ordenamentos jurídicos, cada vez se torna mais forte o uso dos meios alternativos de solução de conflitos e, além do necessário aperfeiçoamento destes em seu maniqueísmo jurídico, é necessário alcançar as técnicas que nos permitam chegar a um consenso básico para a solução do conflito *per se*; porque, sem dúvidas o consenso é humano e precisa aderir vontades para o sucesso do meio de solução de conflito previsto pelo Direito.

**Palavras chave:** Litigios; Medios alternativos; Método cooperativo; Conflictos; Derecho

\* Licenciado en Pedagogía de las ciencias por la Universidad Simón Bolívar. Magíster por la Universidad de Ciencias médicas de Villa Clara, especializado en Orientaciones Metodológicas basadas en Aprendizaje Cooperativo para el desarrollo de potencialidades Sociocognitivas en estudiantes de Enfermería. Doctor en Ciencias Pedagógicas por la Universidad de Oriente, Cuba. Especializado en la Concepción socio-educativa del aprendizaje cooperativo asistencial en la formación de Técnicos Superiores en Enfermería.

\*\* Doctora en Ciencias Jurídicas y Máster en Derecho Constitucional y Administrativo, Profesora Auxiliar de la Universidad de Oriente, Cuba. Miembro del claustro del Programa de Doctorado tutelar de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente y otros programas de maestrías y Diplomados de dicha Facultad. Miembro de las Sociedades Cubana de Derecho Constitucional y Administrativo, Derecho Internacional Público y de Derecho Mercantil. Presidenta de la Cátedra Honorífica de Derecho Internacional Humanitario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente.

## IDEAS PRELIMINARES

El contexto en que se desenvuelven las relaciones sociales puede causar un conflicto entre las partes que intervienen, que requiere una solución que, además de respetar el derecho de las partes, impida la paralización del crecimiento social; de modo que resulta necesario la existencia de una institución que dirima los conflictos y no afecte los legítimos intereses de las partes ni el tráfico de objetos del comercio. Sin embargo, una de las principales barreras para el óptimo funcionamiento de estas instituciones es la aptitud humana para el consenso.

En ocasiones, mecanismos jurídicos perfectamente creados no logran resolver la litis. Este trabajo tiene como propósito ofrecer una propuesta de respuesta, en materia de técnica, para lograr “consenso”, al emplear los medios alternativos para la solución del conflicto. Tomamos como referente las bases socio psicológicas que, para la cooperación, el crecimiento intelectual y el desarrollo de relaciones interpersonales aportan el método pedagógico del aprendizaje cooperativo, e intentan extrapolar este al ámbito conciliatorio, como técnica para la solución de conflictos.

## ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LOS LITIGIOS Y LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS JURÍDICOS

Francesco Carnelutti, citado por Luis Octavio Vado Grajales (CEJAMERICAS), elaboró el concepto de *litigio*, definiéndolo como: “el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro”. Y le atribuye, dos elementos subjetivos: la persona que pretende, la que resiste; y un elemento objetivo, que es el bien jurídico sobre el que versan la pretensión y la resistencia.

Cuando una relación humana llega al nivel de un conflicto y este se manifiesta en un litigio, entonces se necesita la aplicación del derecho para su resolución. Los litigios pueden resolverse de muy distintas formas: con la realización de la pretensión, la resistencia, una transacción o un proceso en que se determine la prevalencia de un interés sobre el otro. Niceto-Zamora y Castillo, citado por Vado Grajales, ha sistematizado las categorías en las que puede incluirse la solución de conflictos: autodefensa, autocomposición y heterocomposición.

- **Autodefensa** o autotutela consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno. Se caracteriza por dos aspectos: la imposición de un interés en perjuicio del otro y que no interviene un tercero ajeno a las partes.
- **Autocomposición** es la renuncia del derecho propio en beneficio del interés ajeno. Al igual que en la autodefensa, sus manifestaciones pueden ser unilaterales o bilaterales, según provengan de ambas partes

del litigio o de una de ellas. Como se ve, también es una solución parcial.

- **Heterocomposición**, la solución del litigio viene dada por un tercero ajeno al problema, es decir, este resuelve de forma vinculativa el litigio. Sus formas clásicas son el arbitraje y el proceso judicial. Para el derecho procesal moderno, existen otras formas de vincular a terceros para resolver los litigios, denominados, medios alternativos de solución de conflicto.

Los medios alternativos consisten en diversos procedimientos mediante los cuales, las personas puedan resolver sus controversias sin necesidad de una intervención jurisdiccional. Entre ellos pueden mencionarse: la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje. Los anteriores no son privativos de la jurisdicción, sino que coexisten con esta.

Los medios alternativos comparten ciertas ventajas que, aunque en todos los ordenamientos jurídicos no se aprecian, se visualizan en unos u otros países:

1. Mayor rapidez para la resolución del litigio.
2. Menor costo económico.
3. Menor costo emocional.
4. Descongestionamiento de instancias gubernamentales.
5. Optimización de recursos gubernamentales.

El autor citado continúa definiéndolos individualmente como sigue:

**“Negociación:** es un procedimiento en el cual, dos partes de un conflicto intercambian opciones sobre este y se formulan mutuamente propuestas de solución. En ella pueden intervenir en ocasiones terceros; por ej., cuando se solicita una opinión experta sobre algún tema, o cuando las partes se ven representadas por abogados o apoderados para la discusión de los puntos del acuerdo. La negociación se ha convertido también en un medio de vida para los “negociadores profesionales”. Para su utilización exitosa, requiere una serie de conocimientos y de herramientas especializadas, así como el desarrollo de habilidades especiales que se escapan al Derecho y son precisamente las herramientas necesarias para que las partes lleguen al consenso”.

**“Mediación:** Este es el procedimiento en el cual, dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre aquellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución. El tercero no hace propuestas de arreglo”.

**“Conciliación:** Procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre las personas enfrentadas para delimitar y solucionar el conflicto, y que además formula propuestas de solución. La conciliación suele dividirse en dos tipos: preprocesal e intraprocésal. La primera es la que se realiza antes de un proceso judicial, independientemente de que la realice un juez o un conciliador. La tendencia es que la conciliación extraprocésal sea realizada por profesionales del derecho con una capacitación especial, y no por jueces. La conciliación intraprocésal es la que se realiza dentro de un proceso judicial, y tiene la finalidad de evitar que este continúe”.

En la conciliación, es facultad de quien la conduce formular propuestas de arreglo. Ella no se debe utilizar sino hasta que se hayan establecido los elementos completos del litigio, se haya obtenido información que dé una idea exacta acerca de este y se haya intentado el acercamiento mediante propuestas de las partes. Es decir, no siempre llegará el conciliador a hacer propuestas; sino que, en

muchas ocasiones, serán las partes –con ayuda del conciliador– las que consigan arreglar el asunto mediante sus propuestas.

La mediación y la conciliación comparten las similitudes que en seguida se enuncian: usan las mismas técnicas y herramientas, ya que con estas se pretende facilitar la comunicación entre las partes; evitan el proceso o lo terminan, ya que la facultad de llegar al arreglo solo corresponde a los participantes (pues el tercero interviniente no puede imponerlo); están regidas por la ausencia de formalidades, la preponderancia de la oralidad y el principio de inmediatez.

Es importante distinguir la mediación y la conciliación; pues, aunque comparten técnicas y herramientas, tienen ciertas particularidades que las diferencian. El conciliador puede hacer propuestas de arreglo a las partes; pero el mediador carece de dicha facultad. Además, la conciliación puede ser una fase procesal, y la mediación generalmente no lo es.

**“Arbitraje:** El arbitraje es el sometimiento de un litigio a uno o unos terceros neutrales, ajenos a las partes, que deciden mediante una resolución, llamada *laudo*, vinculativa para estos. La esencia del arbitraje es el sometimiento que hacen los sujetos del conflicto de común acuerdo para acudir a dicho medio alternativo. Una característica propia del arbitraje es que el árbitro nunca puede ejecutar sus resoluciones, sino que requiere del auxilio judicial”. Aunque, en el caso de las medidas cautelares, los árbitros pueden estar facultados por las partes, mediante la cláusula arbitral, para imponerlas.

El arbitraje ha tenido un campo de crecimiento muy importante en el ámbito mercantil, sobre todo en comercio exterior. Y Ecuador ha firmado pactos internacionales como la Convención de Arbitraje de las Naciones Unidas y la Convención Interamericana sobre Arbitraje Comercial Internacional. Incluso se cuenta con la llamada Ley modelo sobre arbitraje comercial internacional de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, de junio de 1985.

Tenemos algunos otros medios alternativos que solo son variaciones o adecuaciones de las formas básicas de las que hemos hablado, y que en su mayoría se han desarrollado en Estados Unidos. Podemos citar los siguientes:

- *Mini trial*: las partes de un litigio, previo acuerdo, deciden presentar ante un “asesor neutral” (que generalmente es abogado), información y escritos sobre su conflicto, y los intercambian entre ellos. Al final de la presentación e intercambio de información, las partes intentan llegar a un acuerdo; y, cuando este no es posible, el asesor dictamina cuál sería el probable resultado de dicho caso si se presentara ante un tribunal. A esta forma también se le llama *evaluación experta*.
- *Neutral Listener* (oyente neutral): las partes nombran a una persona de su mutua confianza a la que hacen llegar las propuestas de arreglo, y este tercero determina si están lo suficientemente próximas como para verificar reuniones de negociación.
- *Summary jury trial*: un jurado integrado por personas incluidas en las listas de los jurados de los tribunales ordinarios escucha las peticiones de las partes, recibe pruebas y expide un dictamen que pueden o no aceptar las partes.
- *Moderated settlement conference*: es muy parecido al anterior, pero el jurado se compone de abogados, normalmente tres, que escuchan a las partes y presentan un dictamen, que también puede o no ser aceptado por los litigantes.

Por último, aunque no es propiamente un medio alternativo, tenemos los *juzgados multipuertas*, que funcionan en algunos estados de la Unión Americana, en donde se otorga al juzgador la facultad de recomendar a las partes que acudan a un medio alternativo para la solución del conflicto. El *resultado* de un conflicto es constructivo o destructivo según el enfoque

cooperativo o competitivo que haya entre las partes. En la mayoría será mixto, pues las partes tienen intereses competitivos y cooperativos de acuerdo al rol que desempeñen ante las obligaciones que les depare la relación jurídica en la que se encuentran inmersos. Esos intereses permiten establecer estrategias distintivas y tácticas relativas a las pretensiones de los contratantes, que varían durante el proceso, según las previsiones de estos sobre unos resultados que, lejos de ser contradictorios, sellen el acuerdo de las partes en un instrumento jurídico.

Se debe apelar al consenso en pos de viabilizar las soluciones de cada conflicto, de forma que las terceras personas mediadoras, conciliadoras, terapeutas, abogados... que sean llamadas para ayudar en un conflicto, deben lograr habilidades que contribuyan a establecer un sistema de relaciones efectivas con cada una de las partes en conflicto, de manera que estas puedan confiar en el mediador, comunicarse libremente y ser receptivas a sus sugerencias en relación con la negociación. También existen habilidades relativas al establecimiento de actitudes cooperativas en la solución de problemas entre las partes de un litigio, como las asociadas en el desarrollo de un proceso grupal creativo, así como un proceso fructífero de toma de decisiones. Tales procesos amplían el grado de alternativas disponibles, facilitan una evaluación realista del buen deseo de cada parte, así como la implementación del acuerdo.

Todos los medios esbozados pasan por la necesidad de convencer a las partes con herramientas ajenas al Derecho. De ahí la necesidad de obtener conocimientos vinculados a la búsqueda del consenso, entendido como sentimiento humano tendiente a hallar la solución del conflicto. Hacia ahí va la propuesta de nuestro próximo epígrafe.

## BASES SOCIOPSICOLÓGICAS DEL MÉTODO COOPERATIVO QUE PERMITEN USARLO COMO TÉCNICA PARA TRABAJAR EN LOS MEDIOS ALTERNATIVOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El aprendizaje cooperativo como concepción en las ciencias pedagógicas es empleado con excelentes resultados en países como Dinamarca, Francia, Estados Unidos, España, Cuba, México... Se utiliza indistintamente como un tipo de aprendizaje, una forma de organización social del aprendizaje, en el aula y fuera

de esta; y, en otros casos, como método para potenciar el aprendizaje.

Sin embargo, como forma de organización social de un grupo, el aprendizaje cooperativo puede ser una forma de educar y encarnar los valores sociales y principios

morales. Las formas cooperativas de un aprendizaje centrado en el trabajo en equipo, constituyen un modo de reforzar los conocimientos y cualidades profesionales que se requieren en este servicio y que determinan su enfoque humanista. Asimismo, diferentes autores han enfocado otras formas de organización social del trabajo cooperativo en el espacio del aula. Entre ellas, la búsqueda de la homogeneidad y la forma de agrupamiento por capacidades. Estos factores han potenciado excelentes resultados en el contexto pedagógico. Se entiende el trabajo cooperativo como aquella modalidad de organización social del grupo en la que sus miembros tienen que colaborar entre sí para poder realizar la tarea encomendada, ya sea en el ambiente laboral o áulico, según lo explica Marchesi Martín<sup>1</sup>.

El *aprendizaje cooperativo*, como forma de organización social para la búsqueda de soluciones efectivas en grupo y consenso, ha demostrado su efectividad en la realización de tareas con diferentes niveles de complejidad, donde se aprovecha la socialización; por ej., la teoría de la interdependencia social. La más influyente teorización sobre el aprendizaje cooperativo se centró en la interdependencia social. Al respecto, Kurt Lewin (1935) sugirió que: “la esencia de un grupo es la interdependencia entre sus miembros (creada por la existencia de objetivos comunes), que da como resultado que un grupo sea un “todo dinámico” que funciona de manera tal, que cualquier cambio en el estado de cualquiera de sus miembros o de cualquier subgrupo afecta el estado de cualquier otro miembro o subgrupo”.

Entre las investigaciones sobre el desarrollo cognitivo, la teoría de la controversia de Johnson y Johnson (1994) sugiere que este consiste en “el esfuerzo por alcanzar objetivos comunes, mientras se coordinan los propios puntos de vista con la conciencia de la existencia de los sentimientos y puntos de vista de los demás, los que contribuyen al desarrollo metacognitivo. El funcionamiento psíquico es la versión internalizada y transformada de los logros de un equipo. El conocimiento es social y se construye a partir de los esfuerzos cooperativos por aprender, entender y resolver problemas”.

Desde el punto de vista cognitivo, el aprendizaje cooperativo involucra el uso de modelos como el entrenamiento y el andamiaje (sistemas conceptuales que

funcionan como andamios para comprender lo que se está aprendiendo). El alumno debe ensayar y reestructurar cognitivamente la información para retenerla en la memoria e incorporarla a las estructuras cognitivas que ya posee; y una forma eficaz de lograrlo es explicar el asunto que se quiere enseñar a un colaborador.

La teoría de la controversia sostiene que el hecho de enfrentarse a puntos de vista opuestos crea incertidumbre o conflicto conceptual. Esta situación cual provoca una reconceptualización y una búsqueda de información que, a su vez, dan como resultado una conclusión más razonada. Sus pasos esenciales son: la organización de lo que ya se sabe en una posición, la defensa de esa posición ante alguien que sostiene la posición contraria, el intento de refutar la posición opuesta y defender la propia de los ataques del otro, la inversión de perspectivas para poder ver el tema desde ambos puntos de vista y de manera simultánea, así como la creación de una síntesis en la que todos estén de acuerdo.

Las propuestas teóricas recién analizadas constituyen una importante base conceptual y metodológica para la enseñanza-aprendizaje, en el contexto de la formación profesional, que favorece estructuras organizativas sociales dentro de la clase, donde el proceso cooperativo condiciona las acciones del docente y de los estudiantes, y confieren al equipo una significación particular para la mediación educativa. Sin embargo, nada obsta para que el método cooperativo sirva como forma de organización del trabajo y como técnica conciliatoria; y este hecho se colige a partir de sus bases conceptuales. Ya que, al movilizar las estructuras intelectuales existentes, obliga a reestructurarlas y da lugar al progreso intelectual; es decir, a ese resultado cualitativamente superior del que surge la solución del caso y la asimilación de perspectivas diferentes a las propias. Este proceso se traduce en avances cognitivos importantes que potencian habilidades sociales y comunicativas en los actores del método, que les permiten 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.

La vinculación de esta teoría con la del psicoanalista Gardner en su obra *Multiple Intelligences* demostró que el método cooperativo incrementa en los participantes las destrezas necesarias para la interacción

<sup>1</sup> Vid. Marchesi M., *Conceptos fundamentales de Pedagogía*, Ed. Herder. Barcel. 1999. pp. 267-297.

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 apoyo y pedir ayuda: capacidades que contribuyen a estimular el desarrollo de las distintas inteligencias. Como este método implica la utilización de habilidades relacionadas con las diferentes inteligencias, el grupo ofrece un entorno relajado y seguro que anima a los sujetos a participar abiertamente en las activi-

dades, y les permite poner en práctica sus distintas habilidades con inteligencias diferentes. Dentro de los grupos, la información puede ser procesada de formas diversas. Este ambiente facilita la comprensión de las situaciones objeto de conflicto y su solución. 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 para la solución de controversias.

## METODOLOGÍA PARA EL USO DEL MÉTODO COOPERATIVO PARA EL USO DE LOS ABOGADOS COMO TÉCNICA CONCILIATORIA EN LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La práctica de nuevas formas alternativas de solución de conflictos necesita algo más que la técnica jurídica para su éxito: técnicas conciliatorias propiamente dichas que logren el acuerdo de los clientes en los distintos casos, para que los abogados promocionen su uso.

### PASO PREVIO:

Se recomienda hacer este ejercicio entre abogados o por los abogados que representan a una parte.

### Método por el cual dividamos la resolución de conflictos en pasos:

- *Definición del conflicto:* La primera tarea consiste en delimitar y formular el conflicto que se está experimentando: en reconocer, con un carácter objetivo, la posible naturaleza del problema, y precisar los objetivos que permitirán orientar su solución. Para lograr este objetivo se trata de buscar todos los hechos jurídicamente relevantes sobre el conflicto y, una vez recopilados, será posible describir la situación conflictiva de manera clara, y distinguir las informaciones relevantes de las intrascendentes, leyes aplicables, posibles pruebas, asuntos vinculados con la jurisdicción y competencia del caso, posibles formas a intervenir; también se deslindarán los hechos y los datos objetivos de las inferencias, suposiciones e interpretaciones no comprobadas y que pudieran ensombrecer un análisis objetivo. Estos recursos ayudarán a trabajar adecuadamente el caso; y el análisis que se haga con ellos permitirá identificar

los factores que ocasionan el problema y establecer unos objetivos realistas para solucionarlo, con todo el tractus procesal que deberían seguir.

- *Establecimiento de objetivos:* pretensión jurídica o pretensiones jurídicas más claras, menos costosa, a partir de ordenar los objetivos, según prioridad. Diseñando las posibles soluciones, cuando se ha reconocido el conflicto y se conoce su naturaleza es posible precisar ya los intereses u objetivos de todos los implicados en relación con el tema que se ha problematizado y empezar a buscar soluciones que tengan en cuenta esas posiciones respectivas desde el derecho sustantivo, o sea, teniendo en cuenta el fondo del asunto. El criterio en este momento es producir el mayor número de soluciones, y evitar todavía emitir juicios sobre su idoneidad. Cuando se ha producido una cierta cantidad de soluciones alternativas, llega el momento de evaluarlas críticamente a fin de hallar aquella que parezca más adecuada. Los criterios que acaban dirigiendo esta elección son básicamente dos: la consideración positiva de las consecuencias que previsiblemente vaya a producir su adopción y la posibilidad de llevar a cabo realmente la alternativa que parece más adecuada.
- *Elegir la solución* más adecuada.
- *Idear un plan para llevarla a cabo*, o sea, los argumentos para convencer al cliente.

### **Paso para la reunión entre equipos de abogados y con los clientes de las diferentes partes:**

El siguiente proceso se desarrolla con los abogados de ambas partes.

- Reúna a las partes en conflicto en un ámbito privado y seleccione la información identificada como válida por ambas partes.
- No debe permitirse las críticas entre ambas partes.
- Cada parte establece su posición, explica las afectaciones que han causado los hechos; mientras los demás participantes escuchan, sin interrupción.
- Se presentan a las partes los diferentes puntos de vista sobre los que se hallan en conflicto.

- Las partes buscan ideas que permitan llegar a un punto medio para resolver el conflicto o resolver el problema.
- Se establece un acuerdo formal, con acciones a tomar por ambas partes.
- Se identifica un procedimiento a seguir, en el caso de que surja algún desacuerdo.
- Presentación de la solución para su legitimación legal.

En la resolución cooperativa de conflictos, cada parte debería sentirse motivada a decir lo que piensa, sentirse escuchada, y sentir que son parte necesaria de la solución. También, cada quien debe escuchar y respetar a los otros, intentar entender su punto de vista, y trabajar activamente hacia una decisión mutua.

## **CONCLUSIONES**

1. La sociedad actual se ha convertido en un reto para la socialización en general; pues incluye situaciones como el incremento de la complejidad de las relaciones y los fenómenos sociales; por ej., acuden a los bufetes y a otras instituciones públicas, nuevos cives o clientes. También se da una transformación continua de los fenómenos y relaciones sociales en lapsos pequeños.
2. Ante esta elevada complejidad de la sociedad, el Derecho y su praxis, se plantean las siguientes cuestiones: La legislación anterior a la nueva centuria, como tendencia general e hipermoderna del Derecho, comienza a dar indicios de obsolescencia, y asumen un rol cada vez más importante la interpretación y la jurisprudencia; toda vez que los fenómenos sociales son más diversos y cambiantes, y la norma no ofrece soluciones para todos en función de su perpetuidad en el tiempo; la legislación no alcanza a regular todos los fenómenos y sus efectos; además, existe crisis general de valores en los cives o clientes, y en los propios operadores jurídicos. La tendencia a la especialización en las aéreas del conocimiento ha sido y es mayor, de modo que se hacen necesarias las visiones multi- y trans-disciplinarias en cada caso. El estudio del Derecho se ha enfocado desde los Estados Nacionales y los Sistemas de Derecho, en un mundo que se halla hoy interconectado. Este panorama nos conduce a la

nueva concepción donde, en las instituciones jurídicas y desde las prácticas procesales, se fomenta una formación de desarrollo de competencias que van desde lo individual hacia lo colectivo.

3. El método cooperativo funciona de manera diferente a las estructuras tradicionales y de modo no continuo en nuestra realidad. Los grupos deben ser creados por los abogados de las partes, con formas y condiciones institucionales para su funcionamiento local y para la distribución de roles, a partir de las características técnicas, la experiencia y las habilidades y destrezas de los abogados.
4. El tratamiento a las nuevas formas de solución alternativas de conflictos, para su éxito, precisa, a más de la técnica jurídica, de técnicas conciliatorias que logren el acuerdo de los clientes en los distintos casos, para que los abogados promocionen su uso. De ahí que necesitemos métodos que, desde la psicología, nos ayuden a encaminar el diálogo entre las partes. En la resolución cooperativa de conflictos, cada parte debería sentirse motivada a decir lo que piensa, sentirse escuchada, y sentir que debe constituir un aporte a la solución. También, cada uno es obligado a escuchar y respetar a los otros, a intentar entender su punto de vista; y a trabajar activamente hacia una decisión mutua, compartida.

## BIBLIOGRAFÍA

- Allport, G.W. 1954. *The nature of prejudice*. Cambridge: Mass, Addison-Wesley.
- Ayala Calvo, J.C. 2007. (coord.). *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*. La Rioja: Ed. Universidad de La Rioja
- CEJAMERICAS ver Vado Grajales, Luis O. *Los medios alternativos en la solución de conflictos* [https://www.cejamericas.org/Documentos/Documentos IDRC/7nuevo.pdf](https://www.cejamericas.org/Documentos/Documentos>IDRC/7nuevo.pdf) (consultada el 2012.11.16)
- Dussel, E. 2005. “Transmodernidad e Interculturalidad. Interpretación de la Filosofía de la liberación” en [www. Afl/.org/avat.pdt](http://www.Afl.org/avat.pdt). (consultada el 23.04.2015., 15: 45).
- Ferreiro, R. y Calderón, M. 2000. *El ABC del aprendizaje cooperativo. Trabajo en Equipo para enseñar y aprender* México: Ed. Trillas.
- Gardner, H. 1993. *Multiple intelligences: The theory and practice*. New York: Basic Books
- Johnson, D.W. y Johnson, R., 1994. *Joining Together: Group Theory and Group Skills*, 5.ª ed. Massachusetts: Needham Heights, Allyn & Bacon.
- Kitchener, R. 1986. *Piaget’s theory of knowledge* [La teoría del conocimiento de Piaget]. New Haven: Yale University Press
- Lewin, K. 1935. *Dynamic Theory of Personality: Selected Papers*. New York: McGraw-Hill Publications in Psychology.
- Marchesi M. 1999. *Conceptos fundamentales de Pedagogía*. Barcelona: Ed. Herder.
- Rodríguez, M. Transmodernidad: La globalización como totalidad transmoderna, *Revista de Occidente*. N.º 4. 2007. [www.alfonselmagnanim.com/](http://www.alfonselmagnanim.com/) (consultada el 23.04.2015): 15- 45.
- Traver, J. A. 2000. *Trabajo cooperativo y aprendizaje solidario*. Universitat Jaume I. Tesis doctorales en red.
- Williams Benavente, J. 2003. *Lecciones de Introducción al Derecho*, 4.ª ed, Santiago de Chile: Fundación de CC.HH.