



JORNADAS



Abogacía
Española

75
CENTRO GENERAL



ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS
CIUDAD REAL



XXXVII JORNADAS DE ESCUELAS DE PRÁCTICA JURÍDICA

24 y 25 de mayo de 2018
Ciudad Real

#JornadasEPJ

METODOLOGÍAS DOCENTES Y ADECUACIÓN PARA LA
ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS
BÁSICAS, GENERALES Y ESPECÍFICAS

LA TRASNVERSALIDAD DE LA CREATIVIDAD EN LAS METODOLOGÍAS DOCENTES

Máster de Acceso a la profesión de Abogado

crístina ruiz · juan berdejo

Es importante que los demás sepan de nosotros, y que nosotros sepamos de los demás para **establecer conexiones auténticas y confiables**



Es importante conocerse... lo que decimos, lo que pensamos... cómo actuamos... todo habla de nosotros.... Conocerse ayuda a entendernos y especialmente a comprendernos mucho mejor... lo que nos produce vértigo, lo que nos emociona, lo que nos repugna, lo que nos fascina.....

juego ● de **conocerse**

Escuelas de Práctica Jurídica ¿Para qué?



hacer

crecer

nuestra profesión
cada día

hacernos

crecer

como profesionales

y

como personas

Escuelas de Práctica Jurídica ¿Por qué?



El **Constante**
Aprendizaje es para
la abogacía un
pilar básico
que se construye
desde las EPJ

aprenizaje sí, crecer sí
pero.... ¿Cómo?





v O n N o
c z s i A
a x i n

innovación



Son dos los términos trending topic que se mantienen como constantes habituales en esta sociedad: **innovación y tecnología**. Incluso se llega a pensar que ambos términos son sinónimos y nada más lejos de realidad.

La innovación se da mucho más allá del componente tecnológico.

Tendremos tecnología pero no seremos innovadores sino implantamos una **cultura de innovación**, y nos quedaremos tan obsoletos al poco tiempo, como la propia tecnología que hemos instalado en nuestros despachos profesionales o en nuestros ICAs y en su caso, en nuestras EPJ.

innovación...

.... ¿Qué es

innovar?



Práctica ● Juego sobre innovación · Subasta de ideas ·

- Alterar las cosas introduciendo novedades
- Crear algo nuevo que funciona
- Rehacer lo viejo de una manera provechosa
- Activar ideas para crear algo útil de lo inesperado
- Llevar las ideas al mercado en forma de nuevos o mejorados productos o servicios
- Crear o modificar un producto o servicio que el mercado necesita y desea
- Crear una nueva solución a una necesidad
- Satisfacer una demanda existente de diferentes maneras o satisfacer una nueva demanda
- Traducir una idea o invención en un bien o servicio por el que la gente está dispuesto a pagar
- El proceso de hacer algo nuevo o diferente que aporta valor al consumidor
- Crear algo nuevo, útil y aplicable
- Aplicar ideas, conceptos, productos y servicios, con la intención de ser útiles y productivos
- Hacerlo mejor que ayer, mejorar en la manera en la que hacemos las cosas
- Aprender más rápido y mejor que la competencia
- Hacer las cosas mejor que los demás o, mejor aún, hacer las cosas distintas
- Acelerar para ser el primero, para llegar antes a soluciones nuevas
- Utilizar las ideas para crear productos y servicios y ganar dinero
- Buenas ideas bien ejecutadas
- Practicar el hábito de la escucha activa para mejorar el pensamiento
- Propiciar el trabajo en equipo para aprovechar las creatividades de cada persona
- Utilizar nuevas técnicas de gestión para provocar cambios estructurales
- Reformar la estructura de los equipos para mejorar la eficiencia

- Innovación, Innovar **NO** consiste solo en **crear algo de la nada**.
- Innovar **NO** es solo tener un golpe de **genialidad**.
- Innovar es **también** crear **una pequeña mejora**, un cambio sustancial.
- es **también** la búsqueda a través de la investigación de **nuevos conocimientos**, o **simplemente una solución distinta**.

Para que podamos hablar de **innovación** es necesario que confluyan dos elementos:

- Una **generación de ideas**

que pueden provenir bien por descubrimiento, bien por una nueva combinación de elementos existentes, y a partir de ahí, crear lo novedoso, lo distinto, lo singular, que no se haya hecho antes, o al menos no de la misma manera.

- Que esas ideas ya innovadoras, esto es, ya configuradas,

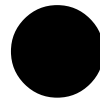
estructuradas, modeladas, **aporten valor**

a la sociedad, al mercado, a nuestros clientes... a nuestros docentes, a nuestros alumnos.

cultura de innovación

Cultura de Innovación significa

cuestionamiento
imparable



mejora constante

gestión
organizativa y estructural

cultura de innovación en las EPJ

gestión
de las **personas**

Toma de decisiones

equipo de dirección

Ejecución

equipo administrativo
equipo docente

**Comprometidos con la formación de
alumnos** para unos,
**Comprometidos con la formación de
compañeros** para otros.

se configura

un
doble reto

Liderar
este
gran equipo

Formar
a nuestros
formadores



1 Liderar este gran equipo

¿Qué programa de preparación tenemos arbitrado en los ICAs para dotarnos, más allá de la intuición y el buen hacer, de la capacidad necesaria **para gestionar con eficacia y eficiencia, con habilidad comunicativa y competencia innovadora nuestras escuelas de práctica jurídica y sus personas** ?

Es fundamental trabajar las habilidades y valores en nuestros equipos directivos para alcanzar la excelencia de nuestras EPJ:

- La **Capacidad de formar equipo** y que éste reúna las competencias necesarias
- El **Carisma**. Referente basado en la confianza y el respeto. De carácter comprometido
- La Capacidad organizativa (planificación, análisis de trabajo, **medición de resultados**)
- La **importancia de la Comunicación**, fomentando un ambiente participativo, de intercambio
- La Capacidad de **gestionar adecuadamente los retos y conflictos** que se susciten
- La **Competencia innovadora**, generando nuevas expectativas y obteniendo el mejor talento de cada persona.

2 Formar a nuestros formadores

¿Qué programa de preparación, de formación de los formadores -abogados-, está arbitrada desde los ICAs **para dotar de garantía y calidad el aprendizaje para**

- **el acceso a la profesión en la práctica profesional al futuro abogado,**
- **el acceso al Turno de oficio, o**
- **la permanencia en la profesión con excelencia?**

Desde los Colegios de Abogados, en nuestros abogados, nos encontramos con un perfil de **profesorado altamente capacitado como profesionales**, expertos en la materias y expertos en litigación cuando la materia que imparten lo requiere, pero no son necesariamente docentes.

Por este motivo **es importante mejorar esa dedicación comprometida, pero ocasional**, a su propia formación como formadores **dotándoles de las herramientas y recursos pedagógicos y didácticos**.

Ello conllevará el favorecimiento de la asimilación de contenidos desde la experiencia del alumno, un constante nivel motivacional a lo largo del proceso de aprendizaje del alumno y la **comprensión de la dimensión de esta profesión**.

METODOLOGÍAS DOCENTES
Y ADECUACIÓN
PARA LA ADQUISICIÓN DE LAS
COMPETENCIAS
BÁSICAS, GENERALES Y ESPECÍFICAS

Por cierto.... ¿ Qué **expectativas** tenéis?
¿Qué esperáis de este taller?



Las competencias son **actuaciones integrales** para
identificar, interpretar, argumentar y resolver

problemas y tomar decisiones

en un contexto con idoneidad y ética,
integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

iden-
tificar

inter-
pretar

argu-
mentar

resol-
ver

Esas actuaciones integrales, competencias, son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores

que toman parte activa en el **desempeño
responsable y eficaz**

de la profesión de abogado.

● **conocimientos**

● **habilidades**

● **actitudes**

● **valores**

Ello supone que preparar abogados, ser abogados

del siglo XXI

ha de conllevar

- una nueva **mentalidad**,
- un nuevo **perfil**,
- una nueva **estrategia** formativa desde la Innovación.

“No hay nada más emocionante
que explorar caminos inexplorados
en nuestra competencia
profesional”

Victoria Ortega · Presidenta CGAE

LA TRASNVERSALIDAD DE LA CREATIVIDAD

EN LAS METODOLOGÍAS DOCENTES

Máster de Acceso a la profesión de Abogado

el objetivo de la charla :

Explicar a los docentes **de qué**
manera como docentes
podemos

**poner en marcha la actividad mental de
los alumnos para que desarrollen todo su
potencial**

en orden a adquirir las competencias legalmente previstas
para el logro profesional.

El término 'metodología' responde básicamente a una única pregunta:

¿Cómo voy a enseñar?

Y a una cuestión para la reflexión:

¿Cómo venimos, con carácter general, enseñando?

Haciendo estudiar el derecho sustantivo, examinando demandas para constatar su invocación y simulando juicios.

La metodología de la transversalidad de la

creatividad

consiste en una enseñanza que nos permite

- pensar
- comprender
- formular preguntas
- encontrar respuestas
- crear conceptos

sobre los que articular la enseñanza jurídica y también nuestras acciones profesionales.

a través de la generación de

- un pensamiento abierto
- una actitud:
 - de aprendizaje continuo
 - de constante cuestionamiento

- ¿Qué crees que se entiende por creatividad?
- ¿Crees que la profesión de la abogacía es creativa, que un abogado es creativo?
- ¿Crees que tú eres creativo?

Ejercicio ● el folio en blanco

Enlace al art. CGAE Explorar caminos inexplorados #forlawyers

<https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/explorar-caminos-inexplorados-%C2%B7-forlawyers/>

La **creatividad**
consiste en **generar ideas**,
en establecer relaciones
inexperadas entre elementos
aparentemente inconexos.

Anécdota de Nestro Guerra • No nos pongamos límites nosotros mismos, trabajemos para que nuestra primera idea sea llenar el cielo de post-its

Desarrollar la creatividad significa
abrir la mente para ir más allá.

¿Has dónde? `Hasta el infinito y más allá`

No es suficiente con tener miles de ideas, es necesario que esas ideas aporten valor, en ese momento es cuando empezamos a hablar de innovación. Si bien es cierto, que cuantas más ideas tengamos, más posibilidades tendremos de encontrar la innovación necesaria en algunas de ellas.

Llegaremos a la **innovación** cuando
seamos capaces de dotar de valor
a esas ideas, a esas conexiones.

¿Cómo?

Disponemos de
dos modos de pensamiento

un **pensamiento**
lógico –convergente-, guiado
por nuestra mente lógica,

y un **pensamiento**
lateral –divergente-, guiado
por nuestra mente creativa

. Ambos son necesarios y de ambos debemos obtener el mayor provecho.

creatividad innovadora

crea-
tivi-
dad

Pensar nuevo y distinto,
como nunca antes pensaste ni imaginaste

inno-
va-
ción

Agregar valor a ese pensamiento

Proceso hacia innovación dede la creatividad:

:

- Establecemos un reto
- Generamos ideas
- Seleccionamos. Establecemos criterios
- Elaboramos el plan de acción

Innovación es un término que nos resulta más conocido, especialmente cuando lo relacionamos con innovación tecnológica, innovación en procesos, en recursos... pero

- ¿Cuántas veces hemos escuchado hablar de **innovación en pensamiento**?
- ¿De generar ideas creativas e innovadoras **en mi profesión**?
- ¿De **creatividad innovadora en la abogacía**?
- ¿De **innovación docente en nuestras EJP**, para nuestros formadores?

innovación

•

metodología

•

creatividad

Innovación metodológica
a través de la creatividad
para la adquisición
de las competencias
B · G · E

METODOLOGÍA	RECURSO	COMPETENCIAS B	COMPETENCIAS E	ACTIVIDAD	PROGRAMA
Transversalidad de la creatividad	<p>Proceso creativo</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aprendizaje activo · Descubrimiento · Enseñanza global <p>Los abogados sois todos unos estiraos, creatividad señores letrados · #forlawyers</p> <p>https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/los-abogados-sois-todos-unos-estiraos-creatividad-senores-letrados/</p> <p>La creatividad motor de transformación hacia la innovación· #forlawyers</p> <p>https://cristinamruizperez.com/2018/02/14/la-creatividad-motor-de-transformacion-hacia-la-innovacion-%E2%80%A2-forlawyers/</p>	<p>CB1 · Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, en el ámbito de ejercicio de la abogacía.</p>	<p>CE10 · Desarrollar destrezas y habilidades para la elección de la estrategia correcta para la defensa de los derechos de los clientes teniendo en cuenta las exigencias de los distintos ámbitos de la práctica profesional.</p> <p>CE2· Conocer las técnicas dirigidas a la averiguación y establecimiento de los hechos en los distintos tipos de procedimiento, especialmente la producción de documentos, los interrogatorios y las pruebas periciales.</p>	<p>Estudiar la viabilidad del caso.</p> <p>Proposición y preparación de prueba.</p>	<p>Procesal</p>

CREATIVIDAD INNOVADORA

A · Las palabras aleatorias #forlawyers

No es posible aprender una habilidad si no se practica. Este es un pequeño ejercicio que nos ayuda a construir relatos fácticos.

FOCO ● **Accidente en la ciudad**

solo dispones de unas pequeñas pistas
¿Qué hipótesis construiríamos a partir de
dichas pistas?

PALABRAS A AZAR ● Creamos el escenario
y marco de la historia. No se desvela ni
cómo tuvo lugar el accidente ni quién fue
el causante. Al azar del diccionario o de
cualquier otro sitio, elegimos dos p palabras.

Por ejemplo: **perro y detergente.**

. ‘Un hombre ha aparecido desplomado en
la acera de la calle Mata, a su alrededor, por
el suelo húmedo restos de espuma’

Las PISTAS ● **espinacas, gafas, bolso.**

‘El hombre de mediana edad, regresaba hacia su casa a media mañana. Cuando caminaba observó que la mujer que caminaba delante de él llevaba el bolso abierto y se le iban a caer las gafas de sol. Al ir a advertirla sobre dicha circunstancia se escurrió sobre el suelo que aún permanecía mojado y lleno de espuma ya que el propietario de la tienda local había fregado la acera con detergente para limpiarla de una pringosa hez de perro con restos de espinacas. La hez que había quedado sin recoger por este mismo señor, el que ha resultado lesionado, cuando sacó su perro a pasear por la mañana temprano.’

B. Proceso creativo hacia la innovación

técnica de la
divergencia
un pensamiento
creativo

técnica de la
convergencia
un pensamiento
lógico

Establecemos un RETO :

¿Cómo podríamos probar que?

● técnica de divergencia

Buscamos nuevos elementos probatorios en un asunto, o nuevas perspectivas para los medios probatorios obteniendo resultados que hasta ahora no se hayan utilizado, o al menos, no se han utilizado en esta materia o de esta manera....

· Pensamos soluciones -ideas, conceptos- para ese reto y los escribimos de forma individual en los post-it pequeño. Cada 15 segundos una idea.

sin juzgarlas !!

· Ahora todos los post-its expuestos en la mesa, en la pared, en el suelo... donde queramos. ¿Cuántas ideas hemos generado en 10-15 minutos?

● técnica de convergencia

Y si?

Seleccionamos de entre esas ideas.

Para ello **establecemos criterios**, por ejemplo:

- **eficiencia** - de esta manera podremos aumentar nuestro knowhow incluyendo esta nueva vía probatoria en nuestras dinámicas procedimentales;
- **inmediatez** - esta acción probatoria es más conveniente para el cliente ya que nos puede llevar a una acción dirigida a la transacción antes que extendernos en plazos en vía contenciosa-;
- **originalidad** - al abogado contrario, seguro que no se le ha ocurrido la posibilidad de interesar este medio probatorio, o no se espera que hayamos trabajado en esta dirección-

● plan de acción

¿**Qué ideas concretas** vamos a realizar para llevarlo a cabo?

¿Qué acción/acciones hay que realizar?

¿Quién / o **a quiénes hay que implicar** para realizar la acción?

¿En **cuánto tiempo** debe estar acabada?

Abrimos nuestra mente a una fase de 'divergencia' ¿cómo podríamos..? en la que generamos muchas ideas nuevas, las aceptamos todas.

Después, esas ideas tenemos que evaluarlas, aterrizarlas, y convertirlas en acción, en valor, para ello entraríamos en la siguiente fase de 'convergencia' ¿Y si...?

Proceso de innovación

desde la creatividad:

- Establecemos un reto
- Generamos ideas
- Seleccionamos. Establecemos criterios
- Elaboramos el plan de acción

'Cuando a las ideas las dotas de valor, entonces hablamos de innovación.'

Los abogados

buscamos las preguntas
para encontrar las respuestas

RECURSO

¿Qué recursos se le ofrecen al alumno para desarrollar la capacidad de estar cómodo ante la ambigüedad y la incertidumbre?

Diseñando estrategias de futuro desde la incertidumbre

<https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/disenando-estrategias-de-futuro-desde-la-incertidumbre-%C2%B7-forlawyers/>

Los abogados debemos tener una actitud proactiva hacia el cambio para definir escenarios alternativos que sirvan para el debate de opciones y diseño de estrategias de adaptación en el ejercicio de la abogacía. No se trata de crear **un futuro cierto, no es posible ni realista, el futuro es incierto por definición, sino de dotarnos de las habilidades necesarias para estar cómodos con la ambigüedad y la incertidumbre.** Al ir construyendo nuevas posibilidades nos hacemos más flexibles, más adaptables, más resistentes ante el futuro de un presente extremadamente cambiante.

COMPETENCIAS B

CB2. Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su **capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares)** relacionados con su área de estudio y del ejercicio de la abogacía.

METODOLOGÍA	RECURSO	COMPETENCIAS B	COMPETENCIAS E	ACTIVIDAD	PROGRAMA
<p>Transversalidad de la creatividad</p>	<p>Situaciones Percpetuales</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aprendizaje activo-reflexivo · Descubrimiento guiado · Enseñanza global modificando la situación <p>Resolviendo situaciones profesionales · #forlawyers</p> <p>https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/resolviendo-situaciones-profesionales-%C2%B7-las-posiciones-perceptuales/</p> <p>Comunicación efectiva para una negociación eficaz · #forlawyers</p> <p>https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/573/</p>	<p>CB3 · Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.</p>	<p>CE4 · Conocer las diferentes técnicas de composición de intereses y saber encontrar soluciones a problemas mediante métodos alternativos a la vía jurisdiccional.</p> <p>CE7 · Saber identificar conflictos de intereses y conocer las técnicas para su resolución, establecer el alcance del secreto profesional y de la confidencialidad, y preservar la independencia de criterio.</p>	<p>Preparación de una vista. Orientación de Conclusiones.</p> <p>Negociación de una conciliación</p>	<p>Procesal</p> <p>Mediación</p>

POSICIONES PERCEPTUALES

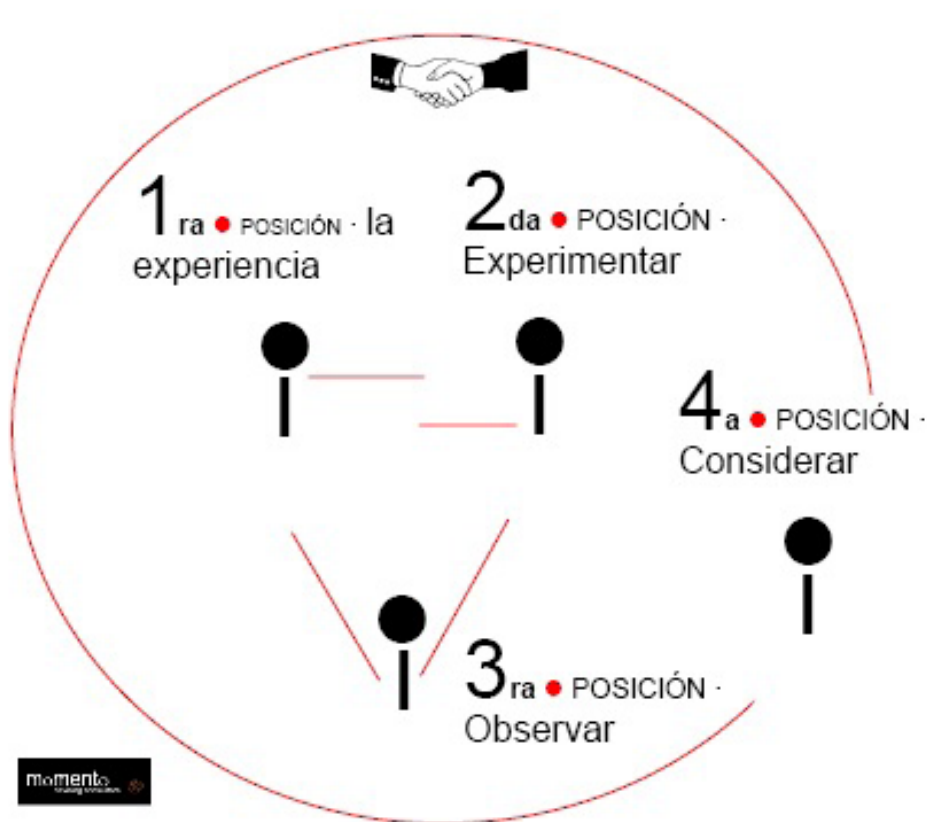
Resolviendo situaciones profesionales #forlawyers

Asociación

Estamos involucrados en la propia situación. Usamos nuestros propios canales sensoriales

Disociación

Nos vemos con los ojos de observador. Nos distanciamos de nuestras emociones



1ª pos · teniendo en mente el conflicto

¿Cuál es mi punto de vista sobre el problema?
¿Qué es lo que quiero lograr?

2ª pos · adoptamos la fisiología de la otra parte

¿Qué quiero conseguir con la resolución de la situación?
¿Cuál es mi punto débil?
¿Cuál pienso que es el punto débil de la posición 1ª?

3ª pos · observador neutral

¿Cómo se sostiene la situación conflictiva?
¿Si el 'yo' cambiase de conducta, cambiaría la de la otra persona?
¿Qué beneficios obtendría cada uno?

5ª pos 1º · Reflexión

¿Advertimos algún cambio en nuestra actitud? ¿Qué estaríamos dispuestos a hacer para lograr un cambio?

4ª pos · desde el sistema

¿A quién más puede afectar el problema?
¿Cómo el sistema ha podido contribuir?
¿Cómo afecta el problema al sistema?
¿Serían necesarias medidas preventivas?

¿Cómo mejorar nuestra capacidad perceptiva?

Posiciones perceptuales · Delito de odio · Orientación a conclusiones

Caso : el noticiado asunto **‘El incidente Starbucks’**

https://www.youtube.com/watch?v=ReDD_cVrgGk

En un establecimiento de Starbucks en Philadelphia. Dos hombres negros querían usar el baño sin comprar ni consumir nada.

Un empleado de Starbucks les dijo que salieran pero ellos se sentaron y dijeron que estaban esperando a un amigo para comer.

Transcurrido algo de tiempo y después de llamarles la atención nuevamente dos veces ellos, estos no se fueron. El encargado del establecimiento llamó a la policía y los dos hombres fueron arrestados. Entre tanto llegó el amigo, pero ya era demasiado tarde para evitar la situación producida. La reacción

de los medios informativos fue titular la noticia como una cuestión racial y actuando en consecuencia el director de Starbucks despidió al encargado, además el empleado es acusado por un delito de odio (512 CP)

Cuando queremos juzgar o analizar una situación nos basamos en lo que observamos o en lo que sabemos y sobre ello establecemos nuestro juicio. Nos basamos en presunciones y generalidades.

Establecemos patrones mentales que extrapolamos, con la consecuente eficiencia mental. Sin embargo existen dos modos de pensamiento, ambos necesarios, el **pensamiento rápido** basado en presunciones, muy eficiente pero menos fiable. Y el **pensamiento lento**, cuidadoso con cada particularidad, menos eficiente, pero más fiable. Aquel es necesario puesto que a partir de él desarrollamos el conocimiento, pero cuando intentamos establecer la verdad o la realidad basado en percepciones sin bajar a los detalles del caso concreto es cuando podemos errar en nuestra percepción de la realidad.

En ciencias naturales la experimentación de las hipótesis las transforma en hechos, pero en ciencias sociales, el comportamiento humano es tan complejo que **es muy difícil separar todas las variables para experimentar y llegar a la formulación de los hechos, puesto que es mucho más difícil establecer evidencias.**

Por otro lado, **el contexto** también ha de ser tenido en cuenta toda vez que **condiciona los procesos a través de los cuales las presunciones se pueden convertir en hechos.**

2^a pos 1^o · Segunda silla (La del contrario)

1^a pos 1^o · Primera silla (El cliente y el yo profesional)

- **¿Cuál es la necesidad de mi cliente?** Reincorporación a su puesto de trabajo.
- **¿Qué está provocando esta situación?** Una su presunta actuación de odio racista.
- **Viabilidad jurídica** · Defensa penal y acción en vía laboral
- **Objetivo real a conseguir**
 - Ser liberado de la acusación de racismo, que además conllevará la reincorporación a su puesto de trabajo.

- **¿Qué es lo que yo como contrario quisiera conseguir?**
Acusación particular Starbucks: La efectiva condena.
Puesto que se ha focalizado la atención en mostrar sensibilidad social con el despido, que no se vuelva la situación en contra por actuación precipitada en vía laboral y decaiga el efecto de las acciones oportunistas que se han desarrollado (talleres de concienciación con los empleados). Conflicto de derechos.
- **¿Hasta qué punto estaría dispuesto a ceder o presionar?**
Ceder: Reconocimiento de culpa y arrepentimiento del encargado (sea o no sea real) y sometimiento (al menos aparente) a terapia.
Presionar: Realizar acciones desacreditativas respecto del empleado para dificultar su empleabilidad. Estableciendo nuevas presunciones en base a generalidades.
- **Mi punto fuerte (como 2^o posición)** · El apoyo de la prensa sensacionalista. Relaciones con otras cadenas de servicios de hostelería.
- **Mi punto débil (como 2^o posición)** · Que la situación se revierta acusando socialmente de oportunidad a Starbucks y dañe su reputación. Incluso una discutible política de empresa, además distinta en diferentes locales de Starbucks.
- **¿Cuál creo que se puede ser el punto débil de la 1^o posición?** · No tiene medios suficientes frente al dominio de Starbucks para destruir la presunción en vía jurídica y socialmente. Posición de dolor familiar por el despido.
- **¿Cuál creo que se puede ser el punto fuerte de la 1^o posición?** · La constatación de los hechos que llevan a la realidad de la situación consecuentemente a la actuación precipitada del director de Starbucks.

4^ª pos 1^º • Cuarta silla (La del sistema)

3^ª pos 1^º • Tercera silla (La del observador)

- **¿Cómo se mantiene la situación conflictiva?** Voluntad conciliadora de la posición 1, posición aparentemente fuerte de la posición 2, e intentando obtener la oportunidad de una nueva ventaja.
- **Si el ‘yo -mi cliente-’ modificase su conducta cambiaría la de la otra persona?**
 - ¿La adopción de una posición fuerte y firme probablemente podría llevar al inicio de una vía mediadora?
 - ¿Si acepta el papel de racista arrepentido. Recupera el puesto, aunque no la totalidad de su reputación personal?
- **¿Qué sería necesario para que la situación cambiase?** ¿Qué beneficio obtendría cada uno?
Posición conjunta de ambas utilizando la prensa como canal y como aliada.
Convertimos los puntos débiles de ambos en fuertes.

- **¿Cómo la estructura del sistema – empresa- ha podido contribuir a la generación del problema?** Achacar una política de empresa genérica sin atender a determinadas casuísticas. Presión sobre los empleados para un cumplimiento estricto, frío y distante.
- **¿El entorno afecta a conflicto?** Philadelphia da lugar a connotaciones racistas. La prensa encuentra nuevamente un motivo sensacionalista.
- **¿El conflicto afecta al sistema?** Puede evidenciar la ineficacia de las políticas gubernativas de concienciación. Puede poner en peligro la reputación de la empresa.
- **¿Sería necesario arbitrar medidas preventivas para otras ocasiones?** Crear protocolos de actuación en Starbucks y desde el gobierno regular como normas para aplicar en hostelería.
- **¿Qué consecuencias sociales de que la situación permanezca sin resolver?** Sentimiento de potencia oportunista de las empresas. Abuso persuasivo y manipulativo de la prensa. Extra-sensibilidad social ante cualquier situación de la que se pueda presuponer o no "odio". Insensibilidad hacia el caso concreto.

5ª pos 1º · Reflexión

¿Qué, cómo y cuándo nos lleva a un nuevo planteamiento del asunto?

Se establecen la siguientes **Presunciones** :

- 1 • Se asume que desde el momento en que los hombres no piden comida ni bebida es que porque están planeando algo.
- 2 • Se asume que porque son negros están tramando algo.
- 3 • Se asume que el encargado de Starbucks estableció como ciertas las presunciones del camarero.
- 4 • La policía asume como ciertas las presunciones del encargado.
- 5 • La prensa de Philadelphia asumió que el único motivo del incidente fue el racismo.
- 6 • El director de Starbucks asumió que la prensa estaba en lo cierto.
- 7 • El director de Starbucks asumió que la única solución para mostrar sensibilidad social era despidiendo y acusación del encargado en vez de hablar con él y recibir sus explicaciones.

A pesar de que los **hechos** mostraban :

- A • Que los hombres negros estaban esperando a un amigo, y por eso aún no pidieron nada.
- B • El encargado siguió la política del Starbucks según la cual no se puede permanecer en el local si no se consume algo.

En este caso, **la realidad ha sido modificada con la presencia de muchas más presunciones en relación a la cantidad de hechos.**

- Se asume que el empleado que requiere a los dos hombres presupone que con mayor motivo **por ser negros están tramando algo** y que **no era cierto que estuviesen esperando a un amigo**. Pero no sabemos realmente si el empleado presupuso eso o no.
- La **situación de extrañeza** también juega su papel, intentado en primer lugar los hombres ir al baño y al no obtener el permiso se sientan a la mesa.
- Por otro lado, no sabemos si uno de los condicionantes para imprimir tal vez **excesiva diligencia** por parte del empleado en la aplicación de la **política del local** para que los dos hombres no ocupasen una mesa sin consumir es que el local estuviese lleno de personas y/o con lista de espera. Tal vez ante un **local prácticamente vacío** no hubiera habido tanto apremio para no ocupar una mesa.

Es el encargado el que llama a la policía, presuponiendo las presunciones de su empleado.

- De haberse conocido que realmente **los hombres estaban esperando a un amigo ¿se hubiera producido la situación? ¿El encargado habría llamado a la policía?**
 - A su vez **la prensa establece una gran presunción**, probablemente por sensacionalismo, como es la del **racismo**. Pero:
 - Y si el empleado o el encargado hubiera sido negro ¿sería racismo o no?
 - Y si los hombres hubieran sido blancos y el empleado negro ¿hubiera sido racismo?
 - Y si de los dos hombres uno hubiera sido blanco y otro negro ¿racismo sí o no?
 - Y si no hubiese sido en Philadelphia ? **Nada sobre estas cuestiones se puede comprobar, por tanto el racismo no es más que una presunción.**
- La polémica también se nutre de que la política de empresa no es la misma en todos los locales. **De haber conocido los dos hombres la política del local** ¿Hubiera dado lugar a la situación? ¿Hubieran esperado fuera? ¿Hubieran consumido algo?

La realidad ha sido condicionada por las presuposiciones.

Lo que queda constatado es que **la mayor presunción fue la establecida por la prensa al calificar los hechos de racismo y la consecuencia fue el despido del encargado**

Desarticulada dicha presunción raíz, todo lo construido a partir de ella se desmorona sin necesidad de desarticular presunción a presunción.

• planteamiento de
defensa:

el uso indebido y
desproporcionado de
presunciones.

- En este caso **el racismo es la presunción raíz** que dio lugar al despido del encargado por el director. ¿Si la prensa no hubiera calificado la actuación como racista, **se hubiera dado lugar al despido del encargado?**
El encargado siguió la política del local. ¿Fue justo su despido?
Si el director no se hubiera enterado por la prensa ¿Habría tenido lugar el despido?

- Por otro lado, ¿Podemos presuponer que la **actuación del director fue deliberada buscando obtener una ventaja competitiva de la situación?** Como reacción organiza unas jornadas formativas de comportamiento antiracismo que ha conllevado una subida en bolsa.

RECURSO	COMPETENCIAS B
<p>¿Qué recursos se le ofrecen al alumno para que conozca a su cliente y sepa comunicar adecuadamente con él?</p> <p>La confianza del cliente, el santo grial de la profesión de abogado. https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/la-confianza-del-cliente-el-santo-grial-en-la-profesion-de-abogado/ Hipnosis conversacional · https://cristinamruizperez.com/2018/04/09/720/</p> <p>¿Qué recursos se le ofrecen al alumno para gestionar sus miedos -los que todos tenemos en el ejercicio de la profesión-?</p> <p>https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/el-abogado-un-gladiador-en-el-circo-romano-%C2%B7-miedo-for-lawyers/</p> <p>¿Qué recursos se le ofrecen al alumno para adquirir la capacidad de improvisación ante cualquier situación, en conversaciones difíciles?</p> <p>https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/la-improvisacion-en-las-conversaciones-dificiles-forlawyers-2/</p> <p>De entre las muchas habilidades que debe desarrollar un buen abogado —como comunicador que es—, una de las más importantes es su capacidad de improvisación en las conversaciones. Improvisar es ser capaz de construir una conversación creíble, confiable, y de calidad, afín a sus intereses profesionales. Por ello trabajar la improvisación consiste en desarrollar nuestra capacidad para implicarnos y reaccionar a tiempo, permitiéndonos dar la respuesta más adecuada ante una posible situación sobrevenida, sea mayor o menor su grado de previsión.</p>	<p>CB4. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones —y los conocimientos y razones últimas que las sustentan— a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.</p>

RECURSO

¿Qué recursos se le ofrecen al alumno para trabajar la motivación presente, y futura, de ser conscientes de nuestra capacidad de sobresalir excepcionalmente de nosotros mismos?

<https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/los-abogados-disruptivos-sobresalimos-de-nosotros-mismos-%C2%B7-forlawyers/>

¿Qué recursos se le ofrecen al alumno para que aprenda a gestionar las emociones y desarrollar su trabajo más eficientemente?

<https://cristinamruizperez.com/2018/01/01/como-piensa-el-cerebro-de-un-abogado-%C2%B7-inteligencia-emocional/>.

COMPETENCIAS B

CB5. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan **continuar estudiando** de un modo que habrá de ser en gran medida **autodirigido o autónomo, para poder garantizar el necesario reciclaje** en el ejercicio de la profesión de la abogacía, para la adecuada actualización del conocimiento jurídico.

Estamos preparando
abogados para gestionar
una realidad que ya no
existe?





La creatividad no es solo una metodología de aprendizaje sino que es un método de trabajo en el ejercicio profesional de la abogacía.

abogacía del

aprendizaje continuo · cuestionamiento constante

SXXXI

nuevas metodologías de aprendizaje,

nuevos modelos de negocio, nueva gestión del despacho,

nueva relación con los clientes.

“La creatividad es la capacidad
de creer en nosotros mismos,
de crear y de crecer”



Fernando Bercebal · Experto en Creatividad



MUCHAS GRACIAS iii

Juan Berdejo · juanberdejo@juanberdejoabogados.com

Cristina M Ruiz · cristina.ruiz@icacr.es