

## Una experiencia de simulación en representación sindical y negociación colectiva

## An experience of simulation in union representation and collective bargaining

**Galindo Caldés, R.**  **Galindo Caldés, R.**

*rlgalindo@ub.edu*

*rlgalindo@ub.edu*

Universitat de Barcelona (España)

Universitat de Barcelona (España)

### Resumen

La simulación es una metodología docente que ofrece grandes posibilidades en la docencia universitaria, especialmente en asignaturas que permiten la reproducción de situaciones que pueden darse en un entorno real. En este trabajo se describe una experiencia de simulación en representación sindical y negociación colectiva en la enseñanza del derecho de la función pública, analizando el impacto y efectos en tres aspectos fundamentales: la motivación, la cooperación y el aprendizaje. En concreto, se describe la planificación e implementación de la simulación en un aula del grado de

### Abstract

Simulation is a teaching methodology of great possibilities in university teaching, especially in subjects that allow the reproduction of situations that can occur in a real environment. This essay describes a simulation experience in union representation and collective bargaining in the teaching of civil service law, analysing the impact and effects on three fundamental aspects: motivation, cooperation and learning. Specifically, we describe the planning and implementation of a simulation in a classroom of the degree of labour relations, with the participation of 62 students. It is proposed

relaciones laborales, con la participación de 62 estudiantes. Se propone a los participantes la reproducción de una Administración en la que todos ellos son funcionarios. Por lo tanto, deben ejercer sus derechos colectivos, lo que implica celebración de elecciones, constitución de órganos de representación sindical y negociación de las condiciones de trabajo con la Administración. En este sentido, se somete a negociación el formato y la forma de valoración de la segunda prueba de evaluación continua. A través de esta experiencia pueden observarse aspectos muy positivos, el hecho de que la simulación se percibe como una actividad motivadora, que fomenta la cooperación entre los estudiantes y que ha contribuido a unos mejores resultados en lo que se refiere a la asimilación de los contenidos del plan docente. A pesar de la dificultad de su implantación, se trata de una metodología docente muy útil y con grandes potencialidades para su uso en el aula.

**Palabras clave:** Juego de simulación, cooperación, motivación, función pública, derecho administrativo, aprendizaje.

to the participants the reproduction of an Administration in which all of them are civil servants. Therefore, they must exercise their collective rights, which imply the holding of elections, the constitution of union representation bodies and the negotiation of working conditions with the Administration. In this sense, the format and method of assessment of the second continuous assessment test is subject under discussion. Through this experience we can observe very positive aspects: the fact that simulation is perceived as a motivating activity, that encourages cooperation among students and that has contributed to better results in regard to the assimilation of the contents of the teaching plan. Despite the difficulty of its implementation, it is a very useful teaching methodology with great potential for its use in the classroom.

**Key words:** Simulation games, cooperation, motivation, civil service, administrative law, learning.

## I. Introducción

Las metodologías docentes tradicionales, basadas en la clase magistral, han dejado de ser suficientes en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). El estudiante pasa a ocupar el centro del proceso de aprendizaje, lo que lleva a replantearse algunos de los aspectos principales de la enseñanza, como la organización y la planificación de los procesos educativos, el diseño y el desarrollo de las actividades y de los materiales de formación, así como de las herramientas y de los métodos de evaluación, además de la comunicación y las relaciones entre profesores y estudiantes (Delgado y Oliver, 2006). Dicho de otra forma, es necesario un cambio de paradigma en el que el proceso de aprendizaje pasa a estar basado en el alumno (De Miguel, 2005), favoreciendo su implicación, actividad y protagonismo” (Mayorga y Madrid, 2010:107).

Es en este contexto de cambio educativo las metodologías basadas en la simulación cumplen plenamente el objetivo de situar al estudiante en el centro del aprendizaje. Se reproducen situaciones que encontrarán en su futura actividad profesional, aportándoles

conocimientos e instrumentos para solventarlas. La simulación como metodología educativa no es ni mucho menos ajena al ámbito jurídico. Encontramos en la enseñanza del derecho diferentes metodologías, algunas de ellas con una notable trayectoria e implantadas plenamente en las universidades españolas.

Algunos ejemplos son la simulación de juicios, especialmente en Derecho penal, una metodología ampliamente extendida en muchas universidades bajo la denominación de *Moot Court*. La ventaja principal de esta técnica es que “pueden simularse juicios en la propia aula, sin mayor apoyo inventariable que unas mesas y sillas en las que se sitúen las partes procesales y el órgano (unipersonal o colegiado) jurisdiccional” (Fernández Hernández, 2011:512). Por otra parte, es también habitual la clínica jurídica, definida como “cualquier método de enseñanza activa que incluya el aprendizaje basado en la experiencia, incluyendo la simulación, las prácticas externas, y/o las clínicas internas con servicios de asistencia jurídica a clientes reales bajo supervisión de los profesores.” (Wilson, 2013:217).

Encontramos otras experiencias de simulación en lo que se conoce como *parlamentos universitarios*, especialmente en Derecho Constitucional (Jaria Manzano, 2011; Soler Sánchez, 2010; Gálvez Muñoz y Cobacho López, 2011; González López, 2016). También el *role playing*, en el que los estudiantes deben asumir la identidad de determinados actores en un escenario ficticio (Ortiz de Urbina, Medina y De la Calle, 2010; Pozo Serrano, 2011; Casares Marcos, 2010). Encontramos asimismo otros sistemas basados en la simulación de situaciones reales, como el método *simulated society* (Sáenz Royo, 2011) o el *settlement game* (Bridge, 2013), entre otros.

A efectos de esta investigación, entendemos la simulación como

“un método docente aplicable al ámbito del Derecho que permite a través de la asunción de un rol activo por parte del estudiante una fijación más flexible pero cierta de los conocimientos teóricos a partir de la puesta en práctica de los mismos en situaciones reales.” (Sáenz Royo, 2011:1.065).

En este sentido, la investigación pretende explorar la aplicabilidad de la simulación en una parte del contenido de una asignatura de Derecho de la Función Pública. Con el uso de la simulación pretendemos reproducir ciertos contenidos para que puedan ser asimilados con mayor facilidad por los estudiantes. Las simulaciones pueden alcanzar los siguientes objetivos (Morales, 2018:92-93):

- Adaptar los conocimientos a las competencias docentes y a las que les exigirá el mercado de trabajo.
- Fomentar un conjunto de habilidades (trabajo en equipo, búsqueda de fuentes e información, expresión oral, asunción de roles, capacidad de debate, de reacción, de improvisación y de argumentación, pensamiento crítico, y sujeción a trámites y procedimientos.
- Requiere una enorme implicación y responsabilidad pero el alumno se siente protagonista al tiempo que aprende “divirtiéndose”.

El uso de las metodologías citadas, y en nuestro caso la simulación, supone en primer lugar un esfuerzo considerable de planificación y preparación de las diferentes sesiones. En general, las exigencias derivadas de las nuevas metodologías implican fomentar los aspectos más prácticos en la enseñanza, lo que supone una mayor exigencia, también para el profesor, que deberá tener en cuenta el tiempo de preparación de material, lo que supone un esfuerzo considerable de trabajo inicial, además de las horas invertidas en la propia evaluación continua (Pérez Álvarez, 2011:226). En nuestro caso, además, la negociación es sustancialmente diferente de la simulación de juicios o la práctica jurídica, en tanto que no está tan estructurada y sólo está sujeta a algunas reglas de procedimiento, lo que hace que la simulación de una negociación sea más difícil de diseñar, conducir y evaluar (Williams, 1984:307).

Con esta experiencia se intenta comprobar la utilidad de la simulación a la hora de motivar a los estudiantes, fomentar el trabajo cooperativo y ayudar a que asimilen conocimientos, destrezas y habilidades sobre el ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito de la función pública. En este sentido, la experiencia que aquí se presenta pretende la reproducción de diversos instrumentos relacionados con la defensa de derechos colectivos en el ámbito de la Función Pública, y más concretamente con la representación sindical y unitaria de los funcionarios, y de la negociación colectiva.

## 2. Metodología

El ejercicio de simulación se pretendía llevar a cabo en la asignatura Gestión de Empleo Público, obligatoria de tercer curso del grado de Relaciones Laborales de la Universidad de Barcelona. Los objetivos de la asignatura se resumen de forma muy breve en el siguiente cuadro.

**Cuadro 1.** Objetivos de la asignatura.

Conocimientos	<b>Primer bloque</b> Sistema de derechos y deberes individuales de los empleados públicos (las retribuciones, el tiempo de trabajo, las situaciones administrativas, el régimen de incompatibilidades y los deberes de los empleados públicos)
	<b>Segundo bloque</b> Sistema de derechos colectivos de los empleados públicos (la representación sindical y unitaria del personal funcionario, la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario, y la huelga y la solución de los conflictos colectivos a la función pública).
Habilidades y destrezas	Conocer y saber aplicar el régimen jurídico específico de las relaciones de trabajo de los empleados públicos y, en particular, de los funcionarios públicos.  Entender y saber situar las técnicas de gestión utilizadas en la administración del personal al servicio de las administraciones y los entes públicos, y resolver los problemas que pueden plantearse en la gestión de la función pública.

*Fuente: elaboración propia*

La primera parte de la asignatura se impartió a través de clases teóricas y el planteamiento y resolución de casos prácticos, mientras que para la segunda parte se planteó una simulación de representación sindical y de negociación de las condiciones de trabajo. Para ello debían constituirse los órganos equivalentes en el ámbito de la función pública, lo que implicaba la realización de elecciones sindicales, constitución de órganos de representación y de negociación, establecimiento de negociaciones con la

Administración sobre condiciones de trabajo y preparación de documentos relacionados con dichas actividades.

Un primer objetivo de la simulación era incentivar la participación de los estudiantes en una asignatura con un contenido complejo que les resulta especialmente árido y fomentar el trabajo cooperativo, ya que todas las actividades necesitaban del trabajo en grupo. Por otra parte se pretendía visualizar de forma clara la diferencia entre el régimen laboral y el de función pública, viendo a través de la simulación los límites y restricciones que el régimen de función pública impone a las partes en una negociación.

La metodología utilizada fue por tanto la simulación de la celebración de elecciones sindicales, constitución de una junta de personal y de una mesa general de negociación, en la que los estudiantes eran funcionarios de la Administración pública, representada por el profesor. No se estableció ningún tipo de incentivo a través de la calificación, siendo la participación voluntaria. No obstante, se estableció que se negociaría sobre elementos reales de la asignatura, en especial sobre el formato de la segunda prueba de evaluación continua, que representaba un 30% de la nota final. Los límites en este caso, resaltando el paralelismo con una negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario, eran la normativa de la Universidad, de los Estudios de Relaciones Laborales y del propio plan docente de la asignatura.

Con este planteamiento se pretendía por tanto una mejor asimilación de los contenidos y una revisión de todos los contenidos ya estudiados en el primer bloque de la asignatura, sobre el sistema de derechos y deberes individuales de los empleados públicos, ya que debían ser “negociados” en esta segunda parte. Con ello se pretendía garantizar que los estudiantes manejaran todos los conceptos de la asignatura hasta el final del semestre.

Todos los documentos generados en el marco de la simulación se pusieron a disposición del aula en el campus virtual de la asignatura a medida que se fueron elaborando. Al final de la simulación toda la documentación estaba disponible en el campus, de la misma forma que el resto de los contenidos (materiales, prácticas, normativa, etc.).

### **3. Puesta en funcionamiento de la simulación**

Como ya se ha avanzado, la experiencia se realizó en la asignatura Gestión de Empleo Público de tercer curso del grado de Relaciones Laborales de la Universidad de Barcelona. La asignatura se impartió en el segundo semestre del curso 2016/2017, y la simulación tuvo lugar en los meses de abril-mayo de 2017. El número de estudiantes de evaluación continua era de 62, y todos ellos participaron en la simulación.

El primer paso consistió en plantear la realización de la simulación al conjunto de los estudiantes, propuesta que se acogió de forma muy positiva. Se plantearon cuáles serían las actividades principales y las condiciones de la realización de la simulación: carácter voluntario, reglas y límites, etc. Teniendo en cuenta la limitación temporal, la simulación se centró en los dos aspectos principales del segundo bloque de la asignatura. Así, se pretendía abordar tanto el análisis del sistema de derechos colectivos de los empleados públicos a través de la recreación en el aula de la representación sindical y

unitaria del personal funcionario –junta de personal- y la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario –constitución de una mesa general de negociación, y negociación sobre una parte de la asignatura-.

### 3.1. Elecciones y constitución de la Junta de Personal

Para llevar a cabo los contenidos sobre representación sindical y unitaria del personal funcionario los estudiantes debían elegir representantes y constituir una Junta de Personal. En primer lugar, se solicitó a los estudiantes que eligieran entre las siete organizaciones sindicales con mayor representación en la Administración pública catalana (CCOO, UGT, IAC, CSIF, CSC-Intersindical, CGT y USOC), a razón de 8-9 miembros en cada una de ellas. Uno o varios de ellos debían asumir el liderazgo de cada uno de los sindicatos, y reunir un conjunto de estudiantes, que conformarían la lista para presentarse a las elecciones para la Junta de Personal. El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece que para 62 funcionarios en una Administración corresponde una Junta de Personal de 5 miembros, aunque para posibilitar grupos más reducidos establecimos que la Junta de Personal tendría 7 miembros. Cada uno de los impulsores de una candidatura lo comunicó e inició la búsqueda para constituir una candidatura, con 8-9 miembros cada una de ellas.

Para elegir a los representantes debían celebrarse elecciones sindicales, para lo cual se concedió a los estudiantes una semana para que prepararan una propuesta de representación, que una o dos personas deberían exponer en un máximo de 10 minutos al conjunto de los compañeros. Debían presentar el sindicato, explicar su implantación en la función pública en Cataluña y cuál era su propuesta en el marco del aula. Para preparar su exposición se sugirió acudir a las sedes de los sindicatos escogidos, realizar una búsqueda de información sobre el sindicato y sus actividades, y redactar una propuesta de acción sindical, tareas que todos ellos realizaron.

El día de las elecciones, a continuación de la exposición, se procedió a la votación. Para evitar un voto de grupo, se acordó que cada estudiante emitiría dos votos, con lo cual uno en principio sería para su propio grupo y el otro a su candidatura preferida. Los miembros de la mesa –elegidos de acuerdo con la normativa de función pública- contabilizaron los votos –secretos- y se proclamó el resultado. Dos de las propuestas consiguieron la mayor parte de los representantes. Aun así, para garantizar que se pudiera participar de forma más equitativa, los candidatos escogidos fueron el primer candidato de cada lista, hasta componer una Junta de Personal de 7 miembros. A continuación los miembros elegidos se reunieron para constituir la junta de personal, y eligieron un presidente y un secretario. El presidente comunicó a la Administración el resultado y los miembros del nuevo órgano, que se convirtieron en los interlocutores de los estudiantes con la Administración (profesor).

### 3.2. Negociación

De acuerdo con las previsiones, se acordó constituir una mesa general de negociación. En una negociación en el ámbito de la función pública pueden acordarse diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, que deben plasmarse en un pacto o en un acuerdo. En nuestro caso la negociación se planteó sobre diferentes aspectos de la asignatura para fomentar una mayor implicación de los estudiantes. Los límites a la negociación fueron

la normativa de la Universidad de Barcelona, de los Estudios de Relaciones Laborales y el plan docente de la asignatura, constituyendo nuestro particular marco normativo. En todo momento se buscó el paralelismo con la normativa sobre función pública.

La primera actividad en esta parte de la simulación consistía en la constitución de una “Mesa General de Negociación de M2”. Los miembros de los representantes sindicales (designados por cada uno de los sindicatos) hicieron una propuesta a la Administración (el profesor) sobre una serie de materias relacionadas con la segunda prueba de evaluación y la prueba de síntesis, iniciando así la negociación. La Administración (el profesor), hizo una propuesta por su parte, en la que se rebatían los argumentos de los representantes y se ofrecían alternativas a las propuestas sindicales. En esta respuesta se realizó un paralelismo con la normativa de función pública, citando una veintena de disposiciones legales en materia de Función Pública. Los propios estudiantes, y especialmente sus representantes, debían resolver y completar los preceptos aplicables.

Las dos propuestas se sometieron a debate con el conjunto de los estudiantes. Todos los estudiantes podían intervenir, aunque sólo los representantes en la mesa general de negociación podían trasladar a la Administración (profesor) una posición común. Ante la falta de acuerdo entre los siete representantes se produjo una votación y se trasladó una segunda propuesta a la otra parte (la Administración /profesor), quien realizó también una segunda propuesta. Se llegó a un acuerdo entre las partes, cuyo contenido se redactó de manera formal, con el mismo formato que si se tratara de un acuerdo Administración – sindicatos, y se publicó en el campus virtual. El contenido del acuerdo se incorporó así al marco normativo de evaluación de la asignatura.

### 3.3. Trabajo de síntesis

Con el objetivo de que todos los estudiantes participaran en alguna actividad relacionada con la simulación, se propuso que cada grupo redactara un trabajo de 4-5 páginas, que debía contener una serie de contenidos que se habían ido trabajando durante la simulación. Un primer bloque del trabajo estaba centrado en el sindicato y su participación en la simulación (introducción histórica, organización e implantación en la Administración pública catalana, propuesta para las elecciones, resultado y participación en la mesa general de negociación). En una segunda parte se propuso un ejercicio práctico, que consistía en localizar y comentar los aspectos sobre retribuciones, permisos, jornada de trabajo, incompatibilidades, situaciones administrativas y deberes de los funcionarios en un acuerdo real –se publicaron varios en el campus, a elegir uno-. Finalmente, cada uno de los grupos debía especificar quien había participado en cada una de las actividades, incluidas también la redacción del trabajo y la coordinación del grupo.

## 4. Resultados

Una vez finalizado el curso se convocó a los miembros de la junta de personal para la realización de una sesión de evaluación de la experiencia. La metodología utilizada fue el grupo focal (*focus group*), que pretendía conseguir una información mucho más fiable, concreta y útil para un posterior uso de la simulación. Aunque la técnica no es exactamente un grupo de discusión, tiene en común la “producción controlada de un discurso por parte de un grupo de sujetos que son reunidos, durante un espacio de tiempo limitado, a fin de debatir sobre un tema determinado propuesto por el investigador” (Gil

Flores, 1993:200-201). También tiene en común que debe tratarse de grupos reducidos, con una composición homogénea y la intervención de moderador debe ser mínima, proponiendo y reconduciendo los temas. No es este el lugar para un debate sobre los límites entre ambos instrumentos, aunque son muy similares. Hay de hecho variantes de *focus group* “que se acercan a las dinámicas características del grupo de discusión, que exploran las potencialidades de la conversación como un modo de aflorar las opiniones en un contexto de grupo” (Ruiz Ruiz, 2016:6). En este sentido no debemos olvidar que los participantes eran los miembros de la junta de personal, órgano colegiado que debe debatir y conformar una posición única. Interesa por tanto las opiniones individuales pero también su visión de forma colectiva.

Hay que concluir finalmente es que no se pretendía tanto un análisis del discurso sino la detección de las cuestiones susceptibles de ser mejoradas en futuras simulaciones. En este sentido, el *focus group* permite además fundamentar investigaciones posteriores, aprendiendo de conceptos, lenguaje o factores a tener en consideración en adelante (Krueger y Casey, 2015). Pero también intentar obtener, con las limitaciones de esta experiencia, algunas respuestas tentativas a si la experiencia ha resultado útil como instrumento de cooperación, motivación y aprendizaje.

Durante la sesión se introdujeron cuestiones abiertas sobre los temas citados, dejando que los participantes discutieran sobre cada una de ellas. El siguiente cuadro sintetiza las respuestas, la mayor parte de ellas debatidas y respondidas de forma consensuada.

La valoración sobre la simulación fue valorada de forma unánime como positiva. Se valoró el dinamismo de la simulación y también la propia sesión de evaluación, ya que no existe la práctica de valorar de forma cualitativa con el profesor, sino sólo las encuestas de satisfacción, que en su opinión no tienen ningún efecto práctico. Aun así, de los resultados se desprenden algunos elementos que ofrecen un gran margen de mejora de la simulación para posteriores ocasiones. La principal, la sugerencia de modificar la distribución de los contenidos y plantear la simulación de forma más integrada en el conjunto de la asignatura. Otro es referente a la antelación con que se comunicó la experiencia, aspecto que “suele ser una de las principales críticas realizadas por los alumnos, puesto que no tienen demasiado tiempo ni para prepararlo, ni para asimilar los conocimientos pertinentes.” (Morales, 2018:89). Ambas consideraciones son fácilmente aplicables en futuras utilidades de la simulación, y aportan previsibilidad y una mayor coherencia en el conjunto de la asignatura.

Otro de los aspectos a valorar es la motivación. Como se ha destacado en el caso de la simulación parlamentaria, ésta “genera tres tipos de consecuencias: fomenta la motivación del alumnado, refuerza el aprendizaje de contenidos teóricos y desarrolla habilidades personales, sociales y comunicativas.” (García Ortiz, 2018:579). También en el ámbito de la ciencia política se ha destacado la utilidad de las simulaciones para la motivación y el aprendizaje (Baranowski y Weir, 2015). Es también la opinión de los estudiantes, que han calificado la experiencia como motivadora. Los propios estudiantes destacan dos aspectos relevantes, como el carácter inclusivo del instrumento y la alta asistencia a clase. No disponemos de datos sobre asistencia para poder contrastarlos, aunque la asistencia del grupo se incrementó respecto al semestre anterior y fue más



**Cuadro 2.** Principales valoraciones de la Junta de Personal.

Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobre la mecánica de la simulación, creen que sería preferible concentrar los conceptos básicos en las semanas iniciales y centrarse en la simulación de forma más aplicada en la segunda mitad del semestre, ya que las tareas debían hacerse en un tiempo muy reducido.</li> <li>- Destacan que es muy positivo que se trata de una simulación, pero que tiene efectos reales, ya que se deciden elementos (la prueba) con consecuencias en la evaluación.</li> <li>- Algunos estudiantes destacan que aunque se introdujo una pregunta sobre la simulación en sí, sabían que no la responderían porque tenían dudas sobre cómo se valoraría. Otros en cambio valoran que existiera la opción de elegir dos de los tres casos como positiva.</li> <li>- Tener pautas más claras al inicio del semestre en lugar de al inicio de la simulación.</li> </ul>
Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe interacción entre iguales, pero no derivada de la propia simulación sino de la propia composición de los grupos, formados por afinidades afectivas previas.</li> <li>- Los grupos son heredados de otros cursos y que en general no ha existido un trabajo conjunto sino que cada persona ha realizado alguna tarea concreta.</li> <li>- En algunos grupos (no todos), las tareas han sido descompensadas, con algunos miembros llevando el peso del grupo.</li> <li>- Se ha generado un buen clima grupal y en el conjunto de la clase.</li> <li>- No consideran importante una explicación previa sobre técnicas cooperativas.</li> <li>- Destacan las exposiciones como algo muy positivo</li> <li>- Es positivo la libertad del grupo para designar los portavoces, de forma que las personas que tienen más reparos o dificultades pueden desarrollar otras tareas en el grupo.</li> </ul>
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La actividad ha sido motivadora.</li> <li>- Ha sido motivador trabajar con sus compañeros, a pesar de que los equipos están configurados por razones de afinidad o amistad.</li> <li>- No creen que se hayan sentido más responsables al tener tareas específicas por cumplir.</li> <li>- La asunción de responsabilidades ha sido desigual.</li> <li>- Destacan que se trata de una actividad inclusiva, en el sentido de que casi todos los estudiantes de evaluación continua participaron en la simulación.</li> <li>- Destacan especialmente que la asistencia fue muy alta los días en los que se hicieron las clases más prácticas, y en general aumentó durante la simulación.</li> <li>- Se valora muy positivamente que exista una calificación variable de tipo cualitativo, no sólo la calificación obtenida a través de las pruebas o trabajos.</li> </ul>
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consideran que el uso de la simulación ha tenido utilidad para asimilar de mejor forma los contenidos de la asignatura.</li> <li>- Se afirma que la forma de trabajar los contenidos ha sido positiva para entender mejor los contenidos de la segunda parte de la asignatura.</li> </ul>

*Fuente: elaboración propia en base a las discusiones en la sesión de evaluación.*

elevada que en otros grupos. En algunas sesiones asistieron prácticamente todos los estudiantes de evaluación única, hecho poco habitual siendo la asistencia voluntaria.

Finalmente, la materia objeto del curso pertenece a un área muy técnica y que suele comportar algunas dificultades para los estudiantes. Los estudiantes consideran que el uso de la simulación ha tenido utilidad para asimilar de mejor forma los contenidos

de la asignatura, aunque es difícil determinar el grado de consecución. A pesar de que los estudiantes perciben de forma muy estimulante las experiencias de simulación los efectos son difíciles de medir (Kallestrup, 2018:180-181). Una evidencia aplicable a nuestro caso son las pruebas finales realizadas por los estudiantes, donde se reflejó un buen nivel de conocimientos por parte de la mayor parte de ellos, especialmente en las cuestiones relacionadas con la negociación colectiva. Aun así, sería conveniente profundizar en los efectos de la simulación en el rendimiento de los estudiantes, tarea que excede este trabajo.

## 5. Conclusiones

Como ya hemos destacado al inicio, el objetivo de la simulación era triple: estimular y motivar a los estudiantes en una asignatura que, a priori, les resulta árida y compleja; fomentar el trabajo cooperativo; y conseguir que asimilaran los contenidos y las habilidades que establece el plan docente. Como observación general, no podemos más que afirmar que la simulación fue muy positiva en los tres ámbitos, aunque hay también aspectos que deben ser corregidos en una posterior puesta en práctica de la simulación en esta asignatura. A continuación vemos las principales conclusiones obtenidas a raíz de esta experiencia.

- a) *La simulación ha resultado una actividad motivadora.* Un elemento positivo de la simulación es, en primer lugar, la motivación. De la propia evaluación de la experiencia se desprende una amplia aceptación por parte de los estudiantes, a pesar de no suponer ningún incremento en la calificación en sí misma y sí una mayor carga de trabajo. Uno de los efectos es el aumento de la asistencia, incluida la de buena parte de los estudiantes no habituales. Se trató además de una asistencia activa, involucrándose en las actividades propuestas. De los resultados de nuestra experiencia podemos concluir que el uso de la simulación incrementa la motivación para realizar actividades y participar de forma activa en la evaluación continua..
- b) *La defensa de los derechos colectivos es una actividad cooperativa.* La simulación ha resultado efectiva como instrumento de trabajo cooperativo. Todos los estudiantes de evaluación continua han participado, con mayor o menor implicación. La cooperación en este caso tiene el hándicap de aplicarse a un grupo numeroso, aunque se ha trabajado de forma satisfactoria el trabajo en equipo. Hay que tener en cuenta que el propio contenido docente obliga al estudiante a trabajar de forma cooperativa, en tanto que los dos órganos principales simulados (Juntas de Personal y Mesa General de Negociación) suponen necesariamente el trabajo cooperativo en diferentes actividades como la preparación de propuestas, la negociación, o la redacción de documentos de forma colectiva. También, la representación unitaria y la negociación suponen la necesidad de llegar a acuerdos a través de la discusión y contrastación de diferentes posiciones.
- c) *Un instrumento útil para el aprendizaje.* La asignatura pretende trabajar competencias y asimilar contenidos sobre los derechos y deberes individuales y colectivos en el ámbito de la función pública. Algunos elementos pueden ser problemáticos en una simulación, y especialmente en la enseñanza de

los derechos colectivos en el ámbito de la función pública. Uno de ellos es la necesidad de diferenciar con claridad el régimen laboral de los empleados públicos del régimen de aplicable a los funcionarios. Adicionalmente, la simulación debe garantizar la asimilación de contenidos delimitando claramente qué forma parte de la simulación y qué es parte de los contenidos de la propia asignatura. De los resultados de la evaluación final se observa que la práctica totalidad de los estudiantes ha asimilado los conceptos básicos de la asignatura, y que buena parte de ellos ha alcanzado los objetivos de la asignatura de forma muy satisfactoria.

En conclusión, hay algunos aspectos derivados de la propia organización de la asignatura, o del encaje de la propia asignatura en el curso, con la carga de trabajos y pruebas concentradas al final de semestre en el conjunto de asignaturas, que debieran ser mejoradas. En la aplicación de una simulación hay un elemento importante de organización, ya que el planteamiento y su ejecución suponen un esfuerzo importante para el docente. También de motivación, en tanto que no sólo debemos planificar la asignatura y la simulación, sino hacer que ésta sea motivadora y genere una participación activa. A la luz de nuestra experiencia debemos concluir que la simulación supone un instrumento de gran utilidad para motivar y generar dinámicas cooperativas y de aprendizaje muy positivas.

## Referencias bibliográficas

- Baranowski, M. K., Weir, K. A. (2015). Political Simulations: What We Know, What We Think We Know, and What We Still Need to Know. *Journal of Political Science Education*, 11(4), 391-403. <https://doi.org/10.1080/15512169.2015.1065748>
- Bridge, D. (2013). The Settlement Game: A Simulation Teaching Institutional Theories of Public Law. *PS: Political Science and Politics*, 46(4), 813-817. <https://doi.org/10.1017/S1049096513001091>
- Casares Marcos, A. B. (2010). La incorporación del alumno a una nueva forma de impartir docencia. Innovación educativa y el juego de rol como método de aprendizaje, en Cotino Hueso, L. & Presno Linera (Coords.), *Innovación educativa en derecho constitucional. Reflexiones, métodos y experiencias de los docentes* (pp. 1-14). PUV, Valencia.
- Delgado, A. M., Oliver, R. (2006). La evaluación continua en un nuevo escenario docente. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 3(1), 1-13. <https://doi.org/10.7238/rusc.v3i1.266>
- De Miguel Díaz, M. (2005). Cambio de Paradigma Metodológico en la Educación Superior. Exigencias que conlleva. *Cuadernos de integración europea*, 2, 1-11.
- Fernández Hernández, A. (2013). La simulación de juicios como herramienta de aprendizaje práctico del Derecho, en García Añón, J. (Ed.) *Transformaciones en la docencia y el aprendizaje del Derecho. Actas del Quinto Congreso Nacional de Docencia en Ciencias Jurídicas* (pp. 507-521). Valencia: Universitat de València.

- Gálvez Muñoz, L. A., Cobacho López, A. (2011). La simulación de iniciativas legislativas como método docente, *IV Congreso Nacional de Innovación en Ciencias Jurídicas: Coordinación y planificación en los estudios de derecho* (pp. 668-677), Valladolid: Universidad de Valladolid. García Ortiz, A. (2018). El aprendizaje del Derecho Constitucional a través de la simulación parlamentaria: la experiencia del Parlament Universitari. En: Roig-Vila, R. (ed.). *El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la Enseñanza Superior*. Barcelona: Octaedro.
- Gil Flores, J. (1993). La metodología de investigación mediante grupos de discusión. *Enseñanza, 10-11*, 199-214. <http://hdl.handle.net/11441/16848>
- González López, J. J. (2016). Simulación de actividad parlamentaria como medio de enseñanza de derecho constitucional. *Revista CIDUI, 3*, 1-9. <https://doi.org/10.15425/redecom.13.2015.04>
- Jaría Manzano, J., Olivares Jané, N., Román Martín, L. (2010). Práctica Parlamentaria y “Parlament Universitari”, dos experiencias complementarias de simulación en Derecho constitucional, en Cotino Hueso, L., & Presno Linera (Coords.), *Innovación educativa en derecho constitucional. Reflexiones, métodos y experiencias de los docentes* (pp. 144-147), Valencia: PUV.
- Kallestrup M. (2018). Learning Effects of Negotiation Simulations: Evidence from Different Student Cohorts. En: Bursens P., Donche V., Gijbels D., Spooren P. (eds) *Simulations of Decision-Making as Active Learning Tools. Professional and Practice-based Learning*, vol 22. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-74147-5\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-74147-5_13)
- Krueger, R. A., Casey, M. A. (2015). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. Singapur: Sage.
- Mayorga Fernández, M<sup>a</sup>. J., Madrid Vivar, D. (2010). Modelos didácticos y estrategias de enseñanza en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Tendencias Pedagógicas, 1*(15), 91-111.
- Marrades Puig, A. (2011). El Parlamento Universitario como método de enseñanza de las instituciones políticas: la investidura del Presidente, en García Añón, J. (Ed.) *Transformaciones en la docencia y el aprendizaje del Derecho. Actas del Quinto Congreso Nacional de Docencia en Ciencias Jurídicas* (pp. 540-550). Valencia: Universitat de València.
- Morales Ortega, J. M. (2018). Dramatización del conocimiento: simulaciones en el contexto de los estudios jurídico-laborales de grado y de posgrado. *REJIE Nueva época: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa, 17*, 81-98. <https://doi.org/10.24310/REJIE.2018.v0i17.4161>
- Ortiz de Urbina Criado, M., Medina Salgado, S., De la Calle Durán, C. (2010). Herramientas para el aprendizaje colaborativo: una aplicación práctica del juego de rol. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, 11*(3), 277-301.
- Pérez Álvarez, M. P. (2013). Método del caso y aprendizaje cooperativo. Metodologías activas para la enseñanza del Derecho, en García Añón, J. (Ed.) *Transformaciones en la docencia y el aprendizaje del Derecho. Actas del Quinto Congreso Nacional de Docencia en Ciencias Jurídicas* (pp. 224-243). Valencia: Universitat de València

- Ruiz Ruiz, J. (2016). Focus group y grupo de discusión: similitudes y diferencias. *XII Congreso Español de Sociología*, 30 de junio – 2 de julio de 2016. Recuperado de <http://fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/3036.pdf>
- Sáenz Royo, E., Gamarra Chopo, Y., Garrido López, C. (2011). La utilización del método *Simulated Society* en las ciencias jurídicas: una propuesta coordinada de aplicación entre áreas de conocimiento, en *IV Congreso Nacional de Innovación en Ciencias Jurídicas: Coordinación y planificación en los estudios de derecho* (pp. 1062-1070), Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Soler Sánchez, M. (2010). “La enseñanza del funcionamiento de las instituciones constitucionales a través del juego de roles y métodos cooperativos: Una experiencia de práctica legislativa en les Corts Valencianes”, en Cotino Hueso, L., & Presno Linera (Coords.), *Innovación educativa en derecho constitucional. Reflexiones, métodos y experiencias de los docentes* (pp. 148-151), Valencia: PUV.
- Williams, G. R. (1984). Using Simulation Exercises for Negotiation and Other Dispute Resolution Courses. *Legal Education*, 34(2), 307-314. <http://www.jstor.org/stable/42892689>
- Wilson, R. (2013). Más allá del imperialismo jurídico: la educación jurídica clínica de los Estados Unidos y el nuevo Movimiento de Derecho y Desarrollo, en Bloch, F. S. (Ed.). *El movimiento global de clínicas jurídicas. Formando Juristas en la Justicia social* (pp. 217-236), Valencia: Tirant lo Blanch.