

LA INTEGRACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL Y LA GAMIFICACIÓN COMO ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN DOCENTE EN LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS JURÍDICO-SOCIALES Y ECONÓMICAS

DIRECCIÓN:

**SALVADOR PERÁN QUESADA
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO**

COORDINACIÓN:

**GLORIA MARÍA MONTES ADALID
RAQUEL CASTRO MEDINA**

EDICIÓN:

**CARLOS DAVID AGUILAR SEGADO
CRISTINA RAMÍREZ BANDERA
AÍDA CABELLO ROLDÁN
JOSÉ IVÁN PÉREZ LÓPEZ
RAFAEL BORREGO PEÑA**

ISBN: 978-84-1070-712-2

DYKINSON EBOOK

**La integración de la práctica
profesional y la gamificación como
estrategias de innovación docente en
la enseñanza de las ciencias
jurídico-sociales y económicas**

Dirección:
Salvador Perán Quesada
Miguel Ángel Gómez Salado

Coordinación:
Gloria María Montes Adalid
Raquel Castro Medina

Edición:
Carlos David Aguilar Segado
Cristina Ramírez Bandera
Aída Cabello Roldán
José Iván Pérez López
Rafael Borrego Peña

La integración de la práctica profesional y la gamificación como estrategias de innovación docente en la enseñanza de las ciencias jurídico-sociales y económicas

Carlos David Aguilar Segado	Sheila López Vico
Macarena Ángel Quiroga	Gloria María Montes Adalid
Clara María Arrondo Asensio	Alejandro Muros Polo
Rafael Borrego Peña	Francisco Miguel Ortiz González-
Aída Cabello Roldán	Conde
Raquel Castro Medina	Pompeyo Gabriel Ortega Lozano
Oriol Cremades Chueca	Salvador Perán Quesada
Jonatán Cruz Ángeles	José Iván Pérez López
Noelia de Torres Boveda	Antonio José Pérez Martínez
Silvia Fernández Martínez	Cristina Ramírez Bandera
Marina Fernández Ramírez	Daniel Redondo Torres
Juan Gil Plana	Alfonso Ruiz Rubio
Estefanía González Cobaleda	Francisco Sánchez-Cubo
Miguel Ángel Gómez Salado	José Luis Sánchez-Ollero
Juan José Hinojosa Torralvo	Bárbara Torres García
Isabella Marie Iturriaga	Francisco Trujillo Pons
Belén del Mar López Insua	Francisco Vila Tierno

Esta monografía se enmarca dentro de los siguientes proyectos y grupos de investigación:

a) PIE22-131 “*La “gamificación” de las enseñanzas jurídico-sociales y económicas: el uso de Kahoot y de otras herramientas digitales e interactivas para fomentar el aprendizaje activo y mejorar el rendimiento académico*”, financiado por el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga; b) PIE22-149 “*Integración del componente práctico en la enseñanza del Derecho, mediante la creación de una clínica jurídica conformada por profesores universitarios en despachos profesionales*”, financiado por el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga; c) Proyecto de I+D+i “*El sistema español de pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar*” (ref. B1-2021_11), financiado por la Comisión de Investigación y Transferencia; d) Instituto Universitario de Investigación sobre “*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*” (JUVUMA); e) Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre “*Políticas de empleo, igualdad e inclusión social*”, financiado por la Junta de Andalucía.



ÍNDICE

Título I: Competencias y metodologías del profesorado de Derecho del Trabajo	9
1. Francisco Vila Tierno: “La práctica profesional en Despacho de Abogados como valor para la docencia práctica del Derecho del Trabajo”	10
2. Salvador Perán Quesada: “Competencias y experiencia profesional del profesorado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y aprendizaje del Derecho”.....	25
3. Marina Fernández Ramírez: “El aprendizaje basado en proyectos (ABP). Análisis de su eficacia en el contexto jurídico-laboral universitario”	50
4. Pompeyo Gabriel Ortega Lozano y Sara Guindo Morales: “Una metodología docente integradora del componente práctico en la enseñanza teórica del Derecho”	68
5. Cristina Ramírez Bandera: “La necesaria introducción de un componente práctico en la enseñanza del Derecho del Trabajo: de la teoría al ‘Derecho vivo’”	94
6. Rafael Borrego Peña: “El análisis de casos como metodología docente”	111
Título II: Innovación y tecnologías en la enseñanza del Derecho.....	122
1. Belén del Mar López Insua (UGR): “Digitalización, trabajo y emprendimiento desde una perspectiva innovadora: ¡vamos a jugar!”	123
2. Juan Gil Plana y Daniel Redondo Torres (UCM): “Gamificación en la enseñanza universitaria, entre la motivación y la resiliencia. El caso Kahoot”	140
3. Antonio José Pérez Martínez (UMA) y Alfonso Ruiz Rubio (UMA): “La gamificación en la Enseñanza Contable Universitaria: Transformando la Educación Financiera”	157
4. Macarena Ángel Quiroga (UCM) y Noelia de Torres Boveda (UCM): “El uso de herramientas de inteligencia artificial para la enseñanza del Derecho: oportunidades y desafíos”	168
5. Clara María Arrondo Asensio (UMA): “El futuro de las sesiones magistrales, nuevas herramientas tecnológicas para lograr captar la atención del alumnado: Canva para la educación”	185

6. Isabella Marie Iturriaga (UMA): “KIALO EDU: Cómo fomentar el aprendizaje a través del debate”	198
7. Juan José Hinojosa Torralvo (UMA) y Carlos David Aguilar Segado (UMA): “Gamificación y Educación Tributaria: estrategias innovadoras para el proceso de enseñanza-aprendizaje”	212
8. Raquel Castro Medina (UMA): Gamificación y debate: aprendiendo Derecho de forma lúdica	230
9. José Iván Pérez López (UMA): “La gamificación como método de enseñanza en los grados universitarios de rama jurídica”	241

Título III: Gamificación en la enseñanza del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social ..257

1. Francisco Miguel Ortiz González-Conde (UM): “Aprendizaje colaborativo a través de la gamificación aplicada al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” ..	258
2. Estefanía González Cobaleda (UMA): “La gamificación en la docencia de Derecho Individual del Trabajo: En búsqueda de nuevas metodologías de aprendizaje activo”	275
3. Oriol Cremades Chueca (URV): “Los límites de ludificar y gamificar la docencia universitaria del Derecho del Trabajo: reflexiones sobre las paradojas, la intensidad regresiva y las aplicaciones prácticas”	290
4. Francisco Trujillo Pons (UJI): “Los escape rooms en la educación jurídico-laboral. Una visión innovadora en la impartición de la seguridad y salud en el trabajo”.	302
5. Silvia Fernández Martínez (USC): “La aplicación de la gamificación en la docencia del Derecho de la prevención de riesgos laborales”	318
6. Raquel Castro Medina (UMA): El juego de rol en línea: una herramienta académica para comprender las dinámicas laborales.....	333
7. Sheila López Vico (UGR), Alejandro Muros Polo (UGR) y Gloria Montes Adalid (UMA): “¿Quién quiere ser laboralista? Un ejemplo de gamificación en la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”	349

Título IV: Didáctica innovadora para la formación jurídica: enfoques prácticos.....368

1. Jonatán Cruz Ángeles (UJA): Estrategias de gamificación para el estudio de los Convenios de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares	369
2. Miguel Ángel Gómez Salado (UMA): Técnicas individuales y grupales para la docencia-aprendizaje del Derecho del Trabajo I y II: (pregunta-respuesta, lectura	

silenciosa, mapa de contenido, cuadro sinóptico, flipped classroom, gamificación, podcast educativo...)	384
3. Sheila López Vico (UGR), Alejandro Muros Polo (UGR) y Gloria Montes Adalid (UMA): “Actividades interactivas para el aprendizaje del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”	407
4. Sheila López Vico (UGR), Alejandro Muros Polo (UGR) y Gloria Montes Adalid (UMA): “Píldoras informativas y vídeo-cuestionarios para el aprendizaje del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”	432
5. Francisco Sánchez-Cubo (UCLM) y José Luis Sánchez-Ollero (UMA): “Identificadores didácticos, insignias y tier lists para el aprendizaje en Economía”	451
6. Bárbara Torres García (USC): “Dinámicas de aprendizaje mediante el juego: valoración de sus posibilidades en la enseñanza del Derecho del Trabajo”	462
7. Aída Cabello Roldán (UMA): “Kahoot!” como elemento didáctico para mejorar la motivación y mejora del rendimiento en el ámbito académico”	476

Capítulo X

Los límites de ludificar y gamificar la docencia universitaria del derecho del trabajo: reflexiones teórico-prácticas y su paradoja y principio reforzado de intensidad regresiva

ORIOL CREMADES CHUECA

Profesor Serra Húnter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Rovira i Virgili

I. A MODO DE INTRODUCCIÓN: SOBRE LA RELEVANCIA Y LOS TRES ROLES DEL JUEGO EN EL APRENDIZAJE

Antropológica y cognitivamente, el juego, entendido en este estudio como «ejercicio recreativo o de competición sometido a reglas, y en el cual se gana o se pierde» —2.^a acepción de la definición de «juego» del diccionario de la Real Academia Española (en adelante, DRAE)—, configura un importante elemento en o para el aprendizaje.

Así, tal y como ha puesto de relieve un importante sector de la psicología (Elkind), el juego (libre) constituye en la infancia un elemento vital para el desarrollo, salud y creatividad de la persona; y, en concreto, junto con el trabajo y el amor resulta un eje para un sano equilibrio de la salud físico-psicológica de la persona³⁶⁹. Es más, el juego, en el marco de una sociedad capitalista y, seguramente, cada vez más hedonista, ha ido transmutando en una fórmula de ocio de masas. Y es que el juego intuitiva e inicialmente se asocia a la diversión y, en general, a emociones placenteras y, por ello, seguramente, incluso por un factor meramente genético de la especie humana, es buscado por cualquier persona durante toda su vida.

En particular, ocho son los componentes que generan la diversión y las emociones placenteras y que, directa o indirectamente, pueden encontrarse, con mayor o menor intensidad, en el juego³⁷⁰:

³⁶⁹ Elkind, D., “The Power of Play: Learning What Comes Naturally”, *American Journal of Play*, vol. 1, núm. 1, 2008.

³⁷⁰ Hunicke, R., LeBlanc, M. & Zubek, R., “MDA: A formal approach to game design and game research”, en AA.VV., *Proceedings of the AAAI Workshop on Challenges in Game AI*, vol. 4, n. 1, 2004, p. 2.

- 1) Las sensaciones percibidas que producen placer;
- 2) La fantasía o fantasear;
- 3) La narrativa o narrar;
- 4) El reto o desafío;
- 5) El compañerismo y colaborar con personas iguales o distintas;
- 6) Lo nuevo, la exploración y el descubrimiento;
- 7) La comunicación, expresión y socialización; y
- 8) El entretenimiento como pasatiempo.

Sin embargo, a pesar de tal relevancia, no siempre el juego cumple el mismo rol en el aprendizaje puesto que pueden diferenciarse tres grandes funciones, las cuales dan origen, a tres respectivos conceptos³⁷¹:

- 1) El Aprendizaje Basado en Juegos (ABJ): utilizar un juego previamente existente y que ayude a alcanzar un objetivo de aprendizaje a partir de aprovechar el carácter lúdico del juego.
- 2) El juego serio: juego diseñado expresamente para alcanzar un objetivo de aprendizaje y en el que el factor lúdico está supeditado a dicho objetivo.
- 3) La ludificación y la gamificación: el uso de elementos y técnicas de diseño prototípicas de un juego en un contexto ajeno a un juego.

Partiendo de este marco teórico, el presente estudio pretende analizar qué papel debe cumplir la ludificación y la gamificación en la docencia universitaria del derecho del trabajo y, en particular, tiene el objetivo de defender a partir de reflexiones teórico-prácticas la existencia de una importante paradoja respecto la docencia en esta rama jurídica y la necesidad de replanteársela y, específicamente aplicar un principio reforzado de intensidad regresiva.

³⁷¹ *Vid.* González, V. y Pujolà, J.-T., “Del juego a la gamificación: una exploración de las experiencias lúdicas de profesores de lenguas extranjeras”, Hinojo Lucena, F.J. *et al.*, *Innovación e investigación educativa para la formación docente*, Dykinson, Madrid, 2021, p. 402; y Kapp, K.M., *The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education*, San Francisco, Pfeiffer, 2012, pp. 15-18.

II. LÍMITES TEÓRICO-PRÁCTICOS DE LA LUDIFICACIÓN Y LA GAMIFICACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DEL DERECHO DEL TRABAJO: SOBRE SU PARADOJA Y EL PRINCIPIO REFORZADO DE INTENSIDAD REGRESIVA

Para alcanzar el objetivo ya señalado en el anterior apartado —defender argumentativamente, y a partir de reflexiones teórico-prácticas, la existencia de una importante paradoja en la ludificación y gamificación de la docencia del derecho del trabajo y la necesidad de replanteársela y aplicar un principio reforzado de intensidad regresiva—, nuestra exposición o hilo conductor narrativo sigue el siguiente orden secuencial: primero, y como cuestión previa, aclararemos si realmente debe entenderse como equivalente la ludificación y la gamificación y exploraremos sus elementos básicos y aplicativos teórico-prácticos (subapág. 1); posteriormente, enunciaremos y explicaremos la paradoja de la ludificación y gamificación que se entiende que existe en la docencia universitaria del derecho del trabajo (subapág. 2), aspecto que nos llevará como cuestión final a defender como principio aplicativo la intensidad regresiva reforzada de la ludificación y la gamificación de la docencia universitaria del derecho del trabajo (apartado 3).

1. ¿Ludificar o gamificar la docencia?: cuestiones conceptuales y elementos básicos y aplicativos teórico-prácticos

Como cuestión previa a enunciar la paradoja de la gamificación de la docencia universitaria del derecho del trabajo, es preciso explorar si existe diferencia conceptual entre la ludificación y la gamificación de la docencia y, además, explorar sus elementos básicos y aplicativos teórico-práctica.

Si bien un sector doctrinal ha puesto de manifiesto que sería más adecuado utilizar el término gamificar en vez de ludificar —porque podría entenderse que aquello se pretende es hacer divertida la docencia y el término «*ludification*» en inglés puede llegar a entenderse en inglés como «acto de engañar o burla»³⁷²—, actualmente se vienen

³⁷² *Vid.* Cornellà, P., Estebanell, M. y Brusi, D., “Gamificación y aprendizaje basado en juegos. Consideraciones generales y algunos ejemplos para la enseñanza de la geología”, *Enseñanza de las Ciencias de la Tierra*, vol. 28, n.º 1, 2020, p. 9; y Pujolà Font, J.T., “La gamificación: una estrategia didáctica en el ámbito educativo”, en Ripoll González, O. y Pujolà Font, J.T. (Eds.), *La gamificación en la educación superior: teoría, práctica y experiencias didácticas*, Octaedro, Barcelona, 2024, págs 17-18.

utilizando como sinónimos y además, la Fundéu Rae recomienda utilizar el vocablo ludificar en vez de gamificar³⁷³.

Se añade, finalmente, que el DRAE define ludificar en su 2.^a acepción como «aplicar técnicas o dinámicas propias del juego a actividades o entornos no recreativos para potenciar la motivación y la participación, o facilitar el aprendizaje y la consecución de objetivos»³⁷⁴. De este modo dicho significado concuerda o es similar con el utilizado para gamificar por parte de la doctrina especializada —introducir elementos de juego en contextos no relacionados con el juego para generar motivación, compromiso y mejora de los procesos cognitivos y de aprendizaje³⁷⁵—.

Consecuentemente, siguiendo una opción pragmática (y quizás no purista o esencialista), en este estudio se utiliza a partir de ahora la expresión «ludificación-gamificación» (o «ludificar-gamificar») como un concepto o idea integradora.

Ahora bien, ¿cuáles son los elementos básicos y aplicativos teórico-prácticos de la «ludificación-gamificación»?

Siguiendo parcialmente a un sector doctrinal³⁷⁶, pudieran llegar a diferenciarse a 30 elementos básicos y aplicativos teórico-prácticos: 1) reputación; 2) competición; 3) cooperación; 4) interacción social; 5) barra de progreso; 6) recompensa-premio; 7) nivel; 8) insignia; 9) puntos; 10) clasificación; 11) misión; 12) puzzle; 13) objetivo; 14) personalización; 15) emoción; 16) voto; 17) perfil de usuario; 18) roles; 19) narración; 20) avatar; 21) reglas; 22) tiempo; 23) economía; 24) elección-acción impuesta; 25) foro; 26) chat; 27) compartir; 28) publicaciones; 29) emoticonos; y 30) lugares etiquetados.

La combinación o no y grado de intensidad de estos elementos básicos son los que permitirán generar experiencias «ludificadas-gamificadas» de aprendizaje y, en particular, si estamos ante una ludificación-gamificación estructural o de contenido. En

³⁷³ Fundéu RAE, Ludificación, mejor que gamificación como traducción de gamification, Entrada de 22 de junio 2022 y actualizada en 2021. Recuperable en: <https://www.fundeu.es/recomendacion/ludificacion-mejor-que-gamificacion-como-traducion-de-gamification-1390/>.

³⁷⁴ Real Academia de la Lengua Española (DRAE) y Asociación de Academias de la Lengua Española, “Ludificar”, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, versión electrónica 23.7, 2023. Recuperable en: <https://dle.rae.es/ludificar>.

³⁷⁵ Entre otros, *vid.* Deterding, S., Khaled, R., Nacke L. E. y Dixon, D., “Gamification: toward a definition”, en AA.VV., *CHI 2011 Gamification workshop proceedings, ACM, 2011, pp. 1-4. Recuperable en: http://gamification-research.org/wp-content/uploads/2011/04/02-Deterding-Khaled-Nacke-Dixon.pdf*; y Kapp, K.M., *The gamification of...*, *op. cit.*, pp. 9-11.

³⁷⁶ *Vid.* Contreras-Espinosa, R.S. y Eguía-Gómez, J.L., “Taxonomía de los elementos de juego para la gamificación educativa”, en Ripoll González, O. y Pujolà Font, J.T. (Eds.), *La gamificación en la educación superior: teoría, práctica y experiencias didácticas*, Octaedro, Barcelona, 2024, págs. 34-38.

concreto, la diferencia entre ludificación-gamificación estructural y de contenido es, en realidad, sinónimo de hablar de ludificación-gamificación débil o superficial (la estructural) frente la intensa o profunda (contenido): en la primera se ludifica-gamifica aspectos estructurales externos y visuales y no de contenido y, por tanto, se busca crear o fomentar una motivación extrínseca y de corto-medio plazo; en cambio, en la segunda se ludifica-gamificar tanto la estructura como los contenidos y el objetivo es crear o acentuar la motivación intrínseca de la persona a largo plazo a través, por ejemplo, de la incorporación una narrativa y consecución de retos³⁷⁷.

Habiendo analizado panorámicamente las principales cuestiones conceptuales y elementos básicos y aplicativos teórico-prácticos de la ludificación-gamificación, procedemos a exponer la paradoja de la docencia universitaria del derecho del trabajo en el siguiente apartado.

2. La ludificación-gamificación de la docencia universitaria del derecho y su paradoja en la docencia del derecho del trabajo: enseñar ludificada-gamificada cómo se regula el trabajo (subordinado) cuando el trabajo no es un juego y su ludificación-gamificación genera relevantes riesgos

La ludificación-gamificación de la docencia universitaria del derecho, especialmente cuando es usando medios digitales, podría llegar a permitir ayudar a superar o, como mínimo, minimizar algunos de los problemas que de forma más o menos frecuente se vienen planteando en ella: limitado compromiso de estudiantado (*engagement*); poca aplicabilidad práctica; poca retroalimentación al estudiante (*feedback*); limitada personalización educativa; y costes crecientes de la educación³⁷⁸. Por tanto, desde múltiples puntos vista presentaría ventajas.

En este sentido, las experiencias ludificadoras-gamificadoras de la docencia universitaria del derecho son numerosas y debe destacarse por ser una propuesta en la que han participado docenas de docentes la “Ludoteca Jurídica”. Ella es una red nacional de ludificación y cooperación (<https://ludotecajuridica.es/>) y su objetivo es «mostrar y

³⁷⁷ Por todos, *vid.* Mozelius, P., “Deep and Shallow Gamification in Higher Education, what is the difference?”, en AA.VV., *INTED2021 Proceedings*, 2021, *passim*, págs. 3150-3156.

³⁷⁸ Ferguson, D.M., “The gamification of legal education: why games transcend the langdellian model and how they can revolutionize law school”, *Chapman Law Review*, vol. 19, n. 2, 2016, pp. 629-657.

facilitar el aprendizaje del Derecho mediante el uso de juegos educativos, exámenes test online, casos prácticos y podcasts jurídicos»³⁷⁹.

Por otro lado, las experiencias ludificadas-gamificadas podrían clasificarse no sólo teniendo en cuenta si es débil/superficial (estructural) o intensa/ profunda (de contenido)³⁸⁰, sino otras variables como si se usan recursos digitales de la propia plataforma virtual de la universidad (ej. lección virtual Moodle³⁸¹) o externos (ejs. Kahoot³⁸²; juego estilo “Pasapalabra”³⁸³; escapes rooms virtuales³⁸⁴; uso de realidad virtual³⁸⁵; etc.).

Ahora bien, a nuestro parecer, en la ludificación-gamificación de la docencia del derecho del trabajo se produce, a diferencia de las otras áreas del derecho del trabajo, una paradoja: si acordamos que un gran objetivo en la docencia del derecho del trabajo es que el estudiantado conozca la normativa jurídica del trabajo subordinado en el marco de unos valores (especialmente la igualdad y libertad efectivas), resulta que utilizamos mecanismos asociados al juego cuando el trabajo subordinado no puede concebirse desde una óptica iuslaboralista como tal.

A estos efectos, debería de tenerse presente que la gamificación en el trabajo es un campo complejo y si es beneficioso o no en términos de disfrute y productividad del

³⁷⁹ Bastante Granell, V. y Moreno García, L., “Plataforma digital «ludoteca jurídica»: una apuesta por la «gamificación» en *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE Nueva Época)*, n.º 21, *passim*, pág. 34.

³⁸⁰ Ver anterior subapartado 1 sobre esta diferenciación.

³⁸¹ Por ejemplo, ver las experiencias en: Escutia Romero, R. y Pamplona Roche, S., “Gamificación en la asignatura Derecho Romano: un estudio de caso”, en Sein-Echaluce Lacleta, M.L., Fidalgo Blanco, Á. y García Peñalvo, F.J. (eds.), *La innovación docente como misión del profesorado. Actas del IV congreso internacional sobre aprendizaje, innovación y competitividad, CINAIC 2017*, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2017, págs. 434-439.

³⁸² *Vid.* Escutia Romero, R. y Pamplona Roche, S., “Gamificación en la...”, *op. cit.*, pp. 434-439; Gilabert Gascón, A., “La evaluación continua en derecho mercantil a través de los cuestionarios Kahoot!”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje colaborativo: experiencias en los procesos enseñanza-aprendizaje del derecho*, Dykinson, Madrid, 2022, pp. 114-133; y Poquet Català, R. “La gamificación en las clases de Derecho del Trabajo”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje...*, *op. cit.*, págs. 29-36.

³⁸³ *Vid.* Gómez Romero, J., “Gamificación aplicada a las ciencias jurídicas: un análisis de la práctica del juridi-roso”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje...*, *op. cit.*, págs. 43-54.

³⁸⁴ *Vid.* Gilabert Gascón, A., “La utilización del breakout edu para el aprendizaje y repaso del derecho de la navegación marítima”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje...*, *op. cit.*, págs. 56-76; Gómez Álvarez, J. “Escape room como metodología docente en el aprendizaje del derecho financiero y tributario”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje...*, *op. cit.*, págs. 78-96.

³⁸⁵ *Vid.* Kathrani, P., “The gamification of written problems questions in law: reflections on the “serious games” at Westminister’ Project”, en Denvir, C. (ed.), *Modernising legal education*, Cambridge University Press, Cambridge, 2020, *passim*, págs. 190.

trabajador subordinado depende sobre todo, de la actividad que desempeña el mismo y si es voluntario o no para el trabajador —si bien los trabajadores de primera línea y de contacto con clientes se ha demostrado un impacto negativo en su satisfacción y su bienestar en el trabajo³⁸⁶—³⁸⁷.

En todo caso, la multiludificación-multigamificación en muchos ámbitos del trabajo subordinado diluye de forma clara los límites entre el (verdadero) trabajo y el juego³⁸⁸. Es más, en definitiva, tal mezcla deriva en no distinguir lo laboral y lo personal: un escenario que nos remite directamente a una perspectiva o posición en el derecho del trabajo que puede llegar a tener connotaciones acontractualistas y autoritarias y contrarias al fundamento del derecho del trabajo (protección del trabajador) en un marco de un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político (art. 1 de la Constitución Española)³⁸⁹.

Lo cierto es que ludificación-gamificación del trabajo subordinando puede tener importantes problemas de encaje jurídico —y, en definitiva, poner en jaque derechos fundamentales del trabajador así como poner en duda la verdadera buena fe del empleador en el contrato de trabajo—: falta de transparencia, de previsibilidad y de seguridad jurídica de las condiciones de trabajo; ilegal tratamiento de datos personales; uso de inteligencia artificial en el trabajo y su afectación (ilegal) desde un punto de vista de derechos individuales como colectivos (sobre todo en el trabajo en plataformas); e incremento de los riesgos laborales físicos y psicosociales (afectación a salud)³⁹⁰.

Proporcionar un estudio de los fundamentos, principios e instituciones que integra el sistema normativo del Derecho del Trabajo en el que se trasmitan o, como mínimo, en el

³⁸⁶ *Vid.* Hammedi, W. *et al.*, “Uncovering the dark side of gamification at work: Impacts on engagement and well-being”, *Journal of Business Research*, vol. 122, 2021, *passim*, págs. 256-259.

³⁸⁷ *Vid.* Gerdenitsch, C. *et al.*, “Work gamification: effects on enjoyment, productivity and the role of leadership”, *Electronic Commerce Research and Applications*, vol. 43, 2020, *passim*, pp. 100994-101005.

³⁸⁸ Oravec, J. A., “Gamification and multigamification in the workplace: expanding the ludic dimensions of work and challenging the work/play dichotomy”, *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, vol. 9, n. 3, 2015, *passim*, págs. 1-13.

³⁸⁹ *Vid.* Cremades Chueca, O., “¿Contrato de trabajo o relación de trabajo? Ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el derecho del trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n.º 1, 2024, págs. 445-446.

³⁹⁰ *Vid.* Gauriau, R., “Gamificação no trabalho: o novo “avatar” do direito do trabalho”, *Revista Direito Das Relações Sociais e Trabalhistas*, vol. 7, n. 2, 2021, *passim*; Ginès i Fabrellas, A., “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad jurídica”, *Labos*, vol. 2, n.º 1, págs 31-33; y Hinton, S. *et al.*, “Enterprise gamification systems and employment legislation: a systematic literature review”, *Australian Journal of Information Systems*, vol. 23, 2019, *passim*, págs 1-14.

marco de principios jurídicos y valores fundamentales asociados en última instancia a la igualdad y libertad vía una ludificación-gamificación podría enviar un mensaje paradójico o, incluso, muestra de inmadurez y pernicioso al normalizar el juego en todo aquello vinculado al trabajo.

III. A MODO DE CONCLUSIÓN: LA LUDIFICACIÓN Y LA GAMIFICACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DEL DERECHO DEL TRABAJO A PARTIR DEL PRINCIPIO REFORZADO DE INTENSIDAD REGRESIVA

En el anterior apartado exponíamos la que entendemos como paradoja en la ludificación-gamificación en la docencia del derecho del trabajo: el uso de elementos y técnicas de diseño prototípicos de un juego para la docencia de dicha área del derecho mientras que justamente el trabajo no es un juego y el uso de elementos y técnicas de diseño prototípicos de un juego en el trabajo puede tener múltiples e importantes riesgos jurídicos.

Ante un elevado riesgo de una normalización e, incluso, banalización de la ludificación-gamificación vinculada al trabajo, proponemos que en la docencia universitaria del derecho del trabajo se aplique un principio reforzado de intensidad regresiva. Es decir, a medida que los estudios universitarios relacionados al derecho del trabajo avancen —grado (por ejemplo, en un grado en Derecho o en un grado en Relaciones Laborales), máster y doctorado—, la ludificación-gamificación debe reducirse progresivamente hasta desaparecer totalmente.

En este sentido, es sabido que el contexto, características del grupo y nivel de estudios son variables que determinan la efectividad de la ludificación-gamificación en el aprendizaje³⁹¹; y, por tanto, resulta plausible que pueda tener mayor efectividad en cursos inferiores (1.^º o 2.^º cursos con ludificación de contenidos) y posteriormente menos.

³⁹¹ Por todos, *vid.* Hamari, J.; Koivisto, J. y Sarsa, H., “Does gamification work? A literature review of empirical studies on gamification”, en AA.VV., *2014 47th Hawaii international conference on system Sciences*, Ieee, 2014, pág. 3029.

Vargas-Murillo, A.R., Pari-Bedoya I.N.M.A y Guevara-Soto, F.J., “Virtual gamification strategies and their impact on legal education experiences: a systematic review”, en AA.VV., *Proceedings of the 2023 8th International Conference on Distance Education and Learning (ICDEL '23)*, Association for Computing Machinery, New York, 2023, págs. 85-90.

En definitiva, de este modo, podremos llegar a encontrar el necesario equilibrio entre las bondades de la ludificación-gamificación de la docencia del derecho del trabajo y la no normalización de ésta en todo aquello vinculado al trabajo. Y es que la ludificación-gamificación no debería de olvidar nunca que es una metodología y debería estar siempre supeditada al contenido y valores docentes que se quieren trasmitir, más una materia tan relevante para las personas como es el trabajo.

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Bastante Granell, V. y Moreno García, L., “Plataforma digital «ludoteca jurídica»: una apuesta por la «gamificación» en Derecho, *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE Nueva Época)*, n.º 21, 2020.

Contreras-Espinosa, R.S. y Eguía-Gómez, J.L., “Taxonomía de los elementos de juego para la gamificación educativa”, en Ripoll González, O. y Pujolà Font, J.T. (Eds.), *La gamificación en la educación superior: teoría, práctica y experiencias didácticas*, Octaedro, Barcelona, 2024.

Cornellà, PÁG., Estebanell, M. y Brusi, D., “Gamificación y aprendizaje basado en juegos. Consideraciones generales y algunos ejemplos para la enseñanza de la geología”, *Enseñanza de las Ciencias de la Tierra*, vol. 28, n.º 1, 2020.

Cremades Chueca, O., “¿Contrato de trabajo o relación de trabajo? Ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el derecho del trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n.º 1, 2024.

Deterding, S., Khaled, R., Nacke L. E. y Dixon, D., “*Gamification: toward a definition*”, en AA.VV., *CHI 2011 Gamification workshop proceedings, ACM, 2011*, págs.ág. 1-4. Recuperable en: <http://gamification-research.org/wp-content/uploads/2011/04/02-Deterding-Khaled-Nacke-Dixon.pdf>.

Elkind, D. “The Power of Play: Learning What Comes Naturally”, *American Journal of Play*, vol. 1, núm. 1, 2008.

Escutia Romero, R. y Pamplona Roche, S., “Gamificación en la asignatura Derecho Romano: un estudio de caso”, en Sein-Echaluce Lacleta, M.L., Fidalgo Blanco, Á. y García Peñalvo, F.J. (Eds.), *La innovación docente como misión del profesorado. Actas*

del IV congreso internacional sobre aprendizaje, innovación y competitividad, CINAIC 2017, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2017.

Ferguson, D.M., “The gamification of legal education: why games transcend the langdellian model and how they can revolutionize law school”, *Chapman Law Review*, vol. 19, n. 2, 2016.

Fundéu RAE, Ludificación, mejor que gamificación como traducción de gamification, Entrada de 22 de junio 2022 y actualizada en 2021. Recuperable en: <https://www.fundeu.es/recomendacion/ludificacion-mejor-que-gamificacion-como-traduccion-de-gamification-1390/>.

Gauriau, R., “Gamificação no trabalho: o novo “avatar” do direito do trabalho”, *Revista Direito Das Relações Sociais e Trabalhistas*, vol. 7, n. 2, 2021.

Gerdenitsch, C. et al., “Work gamification: effects on enjoyment, productivity and the role of leadership”, *Electronic Commerce Research and Applications*, vol. 43, 2020.

Gilabert Gascón, A. “La utilización del breakout edu para el aprendizaje y repaso del derecho de la navegación marítima”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje colaborativo: experiencias en los procesos enseñanza-aprendizaje del derecho*, Dykinson, Madrid, 2022.

Gilabert Gascón, A., “La evaluación continua en derecho mercantil a través de los cuestionarios Kahoot!”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje colaborativo: experiencias en los procesos enseñanza-aprendizaje del derecho*, Dykinson, Madrid, 2022.

Ginès i Fabrellas, A., “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad jurídica”, *Labos*, vol. 2, n.º 1, 2019.

Gómez Álvarez, J. “Escape room como metodología docente en el aprendizaje del derecho financiero y tributario”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje colaborativo: experiencias en los procesos enseñanza-aprendizaje del derecho*, Dykinson, Madrid, 2022.

Gómez Romero, J. “Gamificación aplicada a las ciencias jurídicas: un análisis de la práctica del juridi-rosco”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje colaborativo: experiencias en los procesos enseñanza-aprendizaje del derecho*, Dykinson, Madrid, 2022.

González, V. y Pujolà, J.-T., “Del juego a la gamificación: una exploración de las experiencias lúdicas de profesores de lenguas extranjeras”, Hinojo Lucena, F.J. *et al.*, *Innovación e investigación educativa para la formación docente*, Dykinson, Madrid, 2021.

Hamari, J., Koivisto, J. & Sarsa, H., “Does gamification work? A literature review of empirical studies on gamification”, en AA.VV., *2014 47th Hawaii international conference on system Sciences*, Hawaii USA, 2014

Hammedi, W. *et al.*, “Uncovering the dark side of gamification at work: Impacts on engagement and well-being”, *Journal of Business Research*, vol. 122, 2021.

Hinton, S. *et al.*, “Enterprise gamification systems and employment legislation: a systematic literature review”, *Australian Journal of Information Systems*, vol. 23, 2019.

Hunicke, R., LeBlanc, M. & Zubek, R., “MDA: A formal approach to game design and game research”, en AA.VV., *Proceedings of the AAAI Workshop on Challenges in Game AI*, vol. 4, n. 1, 2004.

Kapágs., K.M., *The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education*, San Francisco, Pfeiffer, 2012.

Kathrani, PÁG. “The gamification of written problems questions in law: reflections on the “serious games” at Westminster’ Project”, en Denvir, C. (ed.), *Modernising legal education*, Cambridge University Press, Cambridge, 2020.

Mozelius, PÁG., “Deep and Shallow Gamification in Higher Education, what is the difference?”, en AA.VV., *INTED2021 Proceedings*, 2021.

Oravec, J.A., “Gamification and multigamification in the workplace: expanding the ludic dimensions of work and challenging the work/play dichotomy”, *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, vol. 9, n. 3, 2015.

Poquet Català, R., “La gamificación en las clases de Derecho del Trabajo”, en Gutiérrez Castillo, V.L y Bastante Granell, V. (Coords.), *Gamificación y aprendizaje colaborativo: experiencias en los procesos enseñanza-aprendizaje del derecho*, Dykinson, Madrid, 2022.

Pujolà Font, J.T., “La gamificación: una estrategia didáctica en el ámbito educativo”, en Ripoll González, O. y Pujolà Font, J.T. (Eds.), *La gamificación en la educación superior: teoría, práctica y experiencias didácticas*, Octaedro, Barcelona, 2024.

Real Academia de la Lengua Española (DRAE) y Asociación de Academias de la Lengua Española, “Ludificar”, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, versión electrónica 23.7, 2023. Recuperable en: <https://dle.rae.es/ludificar>.

Vargas-Murillo, A.R., Pari-Bedoya I.N.M.A & Guevara-Soto, F.J., “Virtual gamification strategies and their impact on legal education experiences: a systematic review”, en AA.VV., *Proceedings of the 2023 8th International Conference on Distance Education and Learning (ICDEL '23)*, Association for Computing Machinery, New York, 2023.