

Beneficios del Workshop de Creación de Historias



El workshop utiliza la construcción colaborativa de historias como formato para entrenar formulación de problemas, generación de alternativas, flexibilidad cognitiva y reflexión metacognitiva. Estas habilidades están respaldadas por investigación en problem-based learning, transferencia analógica y autorregulación, que demuestra que trabajar con problemas simulados mejora patrones reales de toma de decisiones.

ACTO I — Formulación del problema + compromiso

(objetivo compartido + punto de no retorno)

Qué hace el equipo

- Define un objetivo común.
- Alinea interpretaciones del problema.
- Se compromete con un desafío.

Beneficio cognitivo

👉 Mejora en **problem framing** (capacidad de formular correctamente el problema antes de resolverlo).

Esto es crítico porque una mala definición inicial conduce a malas soluciones.

Evidencia

Hmelo-Silver muestra que en *problem-based learning* los participantes desarrollan:

- mejor delimitación del problema
- identificación de variables relevantes
- formulación de metas claras

Esto ocurre **antes** de generar soluciones.

Referencia:

Hmelo-Silver, C. E. (2004). *Problem-based learning: What and how do students learn?* Educational Psychology Review, 16(3), 235–266.

<https://doi.org/10.1023/B:EDPR.0000034022.16470.f3>

ACTO II — Obstáculos + generación de alternativas

(problema mal estructurado / construcción de estrategia)

Este es el núcleo del workshop.

Qué hace el equipo

- Enfrenta restricciones crecientes.
- Genera múltiples opciones.
- Descarta caminos.
- Reencuadra el problema.

Beneficio 1: Flexibilidad cognitiva

Los problemas mal estructurados (no son problemas que están mal formulados), sino aquellos problemas sin solución única, es decir se debe buscar cuál es la mejor solución. Esto entrena la capacidad de:

- cambiar de perspectiva
- reorganizar conocimiento
- explorar rutas alternativas

Exactamente lo que ocurre cuando la historia se complica.

Evidencia

Spiro et al. demuestran que trabajar con problemas complejos y mal estructurados (sin solución única), desarrolla **flexibilidad cognitiva**, especialmente cuando hay múltiples caminos posibles.

Referencia:

Spiro, R. J., Feltovich, P. J., Jacobson, M. J., & Coulson, R. L. (1992). Cognitive flexibility, constructivism, and hypertext. *Educational Technology*, 31, 24–33.

https://www.researchgate.net/publication/200772846_Cognitive_Flexibility_Constructivism_and_Hypertext_Random_Access_Instruction_for_Advanced_Knowledge_Acquisition_in_Ill-Structured_Domains?utm_source=chatgpt.com

Beneficio 2: Generación y evaluación de alternativas (transferencia)

El equipo no solo crea ideas: aprende un **patrón estructural**:

objetivo → restricciones → alternativas → elección.

Ese patrón podría reutilizarse luego en problemas reales.

Evidencia

Gentner et al. muestran que cuando las personas practican resolución en escenarios artificiales, pueden transferir la **estructura del razonamiento** a dominios distintos (transferencia analógica).

No se transfiere la historia: se transfiere el esquema de solución.

Referencia:

Gentner, D., Loewenstein, J., & Thompson, L. (2003). Learning and transfer: A general role for analogical encoding. *Journal of Educational Psychology*, 95(2), 393–408.

<https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.2.393>

Beneficio 3: Entrenamiento de pensamiento estratégico básico

Pensar estratégicamente implica:

- evaluar alternativas
- anticipar consecuencias
- decidir bajo incertidumbre

Eso es exactamente lo que el equipo hace en el segundo acto.

Evidencia

Chen describe la *strategic orientation during goal pursuit* como la capacidad de detenerse, evaluar opciones y ajustar la acción frente a obstáculos.

Es el mismo proceso que activa la dinámica narrativa.

Referencia:

Chen, P. (2020). An orientation toward strategic behavior during goal pursuit. *Frontiers in Psychology*.
<https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.2002529117>

ACTO III — Ejecución y cierre

(clímax + resolución)

Qué hace el equipo

- Implementa una solución.
- Evalúa el resultado.
- Cierra el sistema.

Beneficio cognitivo

👉 Consolidación del aprendizaje mediante acción + resultado.

Esto convierte exploración en experiencia concreta.

Aquí se fija el patrón de decisión.

Este cierre es necesario para que el cerebro estabilice lo aprendido.

(No es emocional: es cognitivo.)

FASE FINAL — Reflexión guiada (metacognición grupal)

Qué hace el equipo

- Analiza cómo decidió.
- Revisa alternativas descartadas.
- Identifica patrones propios.

Beneficio central

👉 Desarrollo de **metacognición y autorregulación**
(pensar sobre cómo pensamos).

Esto permite mejorar decisiones futuras.

Evidencia

Zimmerman demuestra que el ciclo:

planear → ejecutar → evaluar

mejora autorregulación y desempeño posterior en tareas complejas.

La reflexión final en el cierre, activa exactamente ese ciclo.

Referencia:

Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner. Theory Into Practice, 41(2), 64–70.

https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2