



CREANDO NEXOS

Programa psicosocial para
generar vínculos interpersonales
significativos

IMERSO 2026

Juan Lázaro-Mateo

CENTRO DE REFERENCIA ESTATAL DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL A PERSONAS CON TRASTORNO MENTAL GRAVE (CREAP)

Edita:

© Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso)

Fecha edición: 2026

<https://creap.imserso.es/el-creap/centro-documentacion/guias-documentos-tecnicos>

<https://cpage.mpr.gob.es/>

NIPO: 235.260.049

Maquetación: Área de publicaciones del Imserso.

Autor

Juan Lázaro Mateo. *Director Gerente del Centro de Referencia Estatal de Atención Psicosocial a personas con trastorno mental grave (Creap). Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso).*

Este manual se ha redactado con los principios del lenguaje inclusivo, también del lenguaje no estigmatizante, así como de los principios éticos de beneficencia y no maleficencia.



Índice

¿QUÉ ES EL PROGRAMA CREANDO NEXOS?	5
OBJETIVOS DEL PROGRAMA.....	6
GLOSARIO	7
CRONOGRAMA DE BLOQUES Y SESIONES	9
BLOQUES Y SESIONES DEL PROGRAMA.....	12
BLOQUE 1. CRIBADO Y FORMACIÓN DEL GRUPO.....	13
BLOQUE 2. INICIO DEL VÍNCULO	14
SESIÓN 1 (TEÓRICA): SALUD SOCIAL Y ROLES SOCIALES	15
Los roles, tipo de roles y su funcionalidad dentro del grupo	21
Socialización no significativa vs socialización significativa	23
DINÁMICA 1: “El Ecosistema Humano”	25
DINÁMICA 2: “El Mapa de Roles en Movimiento”	26
SESIÓN 2 (TEÓRICA): LAS RELACIONES INTERPERSONALES	29
DINÁMICA 1: “La Feria de la Afinidad”	35
DINÁMICA 2: “La Tribu del Bienestar”	37
SESIÓN 3 (TEÓRICA): LAS RELACIONES GRUPALES	40
DINÁMICA BREVE 1: “Mini Laboratorio de Dinámicas Grupales”	47
DINÁMICA BREVE 2: “Aventura Rápida por el Mundo de los Grupos”	48
SESIÓN 4: PRIMERA ACTIVIDAD DE OCIO.....	51
SESIÓN 5: SEGUNDA ACTIVIDAD DE OCIO.....	53
SESIÓN 6: TERCERA ACTIVIDAD DE OCIO	54
BLOQUE 3. FORTALECIMIENTO DEL VÍNCULO	55
SESIÓN 7: ANFITRIÓN 1	56
SESIÓN 8: ANFITRIÓN 2	57
SESIONES 9, 9.2 Y 9.3: ANFITRIONES 3 A 5.....	58
SESIÓN 10: NATURALEZA EN GRUPO.....	59
BLOQUE 4. INICIO DE LA AUTONOMÍA	61
SESIÓN 11: OCIO CON ACOMPAÑAMIENTO INICIAL	62
SESIÓN 12: OCIO CON ACOMPAÑAMIENTO INICIAL	63
SESIÓN 13: ¡SOMOS UN EQUIPO!	64
BLOQUE 5. PREVENCIÓN DE LA DESVINCULACIÓN.....	66
SESIÓN 14 (TEÓRICA): BASES DE LA DESVINCULACIÓN Y SU PREVENCIÓN	67
BLOQUE 6. ANFITRIONES AUTÓNOMOS	75



SESIÓN 15: ALMUERZO, REFRESCOS Y PLANIFICACIÓN DE QUEDADAS INDIVIDUALES.....	76
BLOQUE 7. QUEDADAS INDIVIDUALES	78
BLOQUE 8. AYUDA INSTRUMENTAL.....	79
SESIÓN 16 (TEÓRICA): FEEDBACK Y AYUDA INSTRUMENTAL	80
LA AYUDA INSTRUMENTAL	80
BLOQUE 9. CIERRE.....	88
SESIÓN 17: FEEDBACK FINAL Y CIERRE	89
BLOQUE 10. SEGUIMIENTO	91
EVALUACIÓN FINAL	92
CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN.....	93
CONSIDERACIONES FINALES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
ANEXOS.....	115
ANEXO 1. ESCALA EVGL-7.....	116



¿QUÉ ES EL PROGRAMA CREANDO NEXOS?

El programa Creando Nexos es una sencilla herramienta terapéutica para intervenciones psicosociales en pequeños grupos, dirigidas a mejorar la cantidad y calidad de las redes sociales de sus participantes. Este programa se originó en el seno de la red de centros del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERO) en el Centro de Referencia Estatal de Atención Psicosocial a personas con trastorno mental grave. El instituto, mediante su red de centros, realiza trabajos de investigación y de desarrollo de herramientas nuevas para el abordaje de diferentes problemáticas sociales, así como para el desarrollo de políticas que mejoren la calidad de vida de las personas.

Este programa se diseñó con una estructura sencilla, de forma que cualquier perfil profesional del ámbito psicosocial o de servicios sociales lo pueda implementar, ya que contiene la información necesaria para que pueda ser ejecutado sin conocimientos previos especializados.

Tiene una orientación eminentemente experiencial, comunitaria y de fomento de la autonomía, con pocas sesiones teóricas para adquisición de conceptos. La mayoría de las sesiones están orientadas a generar vivencias grupales de diferente índole, basadas en aquellos preceptos que según la bibliografía científica facilitan la generación y fortalecimiento de vínculos interpersonales significativos.

¿Quién se puede beneficiar de este programa?

Este programa puede beneficiar a diferentes grupos de personas:

- Personas que necesiten desarrollar sus habilidades sociales.
- Personas cuyo círculo social se ha mermado o desaparecido.
- Personas que tengan sentimientos de vacío y soledad.
- Personas cuya red social le resulta intrascendente o poco significativa.
- Personas excluidas o en riesgo de exclusión social.
- Personas que desean conseguir nuevos vínculos sociales significativos.
- Cualquier persona que necesite ampliar su red social.



La socialización sana y la creación de vínculos personales de calidad son parte de las necesidades humanas. Cualquier persona se podría beneficiar de un programa como este. Actualmente en la sociedad hay muchos factores que propician el individualismo y a la larga generan problemas de aislamiento. Entre estos factores están: el incremento exponencial de las relaciones digitales y el ocio digital en detrimento de las relaciones personales presenciales, el aumento de la tasa de divorcios, la longevidad con la que se sobrevive a los seres queridos, la mayor movilidad geográfica, actividades de ocio individual, etc. Por ello,

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

OBJETIVO PRINCIPAL DEL PROGRAMA

El principal objetivo del programa Creando Nexos, es que las personas que participen en él consigan ampliar su red social con nuevas relaciones de calidad, con las que consigan generar un vínculo significativo y duradero.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos del programa son:

1. Motivar a los participantes a socializarse de forma más activa.
2. Reducir los sentimientos de vacío y soledad.
3. Generar una red social trascendente y significativa para sus miembros.
4. Reducir el riesgo de exclusión social.
5. Mejorar las habilidades sociales.
6. Mejorar el bienestar psicosocial de los participantes.



GLOSARIO

Persona nexa

Persona que fomenta proactivamente la cohesión grupal. Este perfil llama o escribe a sus amigos y conocidos para proponerles quedar para realizar alguna actividad de ocio juntos o simplemente para verse, con el objetivo de compartir momentos juntos, pudiendo reforzar su amistad. Además, se interesan por cómo están sus amigos y les brindan ayuda cuando la necesitan. Cuando la otra persona les dice que no puede quedar, no se enfadan y siguen intentándolo con las mismas ganas. Estas personas son las primeras beneficiadas de su actitud. Es el perfil idóneo para la vinculación de un grupo y con esfuerzo, las personas con los otros perfiles podrían llegar a conseguir convertirse en nexos del grupo, colaborando en mantenerlo unido.

Miembro activo

Persona que, aunque no suele tener la iniciativa de convocar a los miembros del grupo o de proponer actividades, siempre acude a las citas. Con su actitud socializadora, contribuyen a la cohesión y la continuidad en la unión del grupo. Estas personas también se benefician de su propia actitud, pero corren el riesgo de aislarse si en su grupo no cuentan con una persona nexa. La mejor ayuda que se les puede dar es empoderarlos para que se conviertan en nexos.

Miembro pasivo

Persona a la que le cuesta acudir a las citas con su grupo de amigos o conocidos. Pone excusas o prioriza otras actividades. A menudo le da pereza la idea de socializar, sobre todo si tiene que desplazarse lejos para ello, o le supone algún otro tipo de esfuerzo. No suele llamar o escribir a sus amigos, pero sí que responde si le contactan. Su actitud a la larga le perjudica, pudiendo provocar que pierda su círculo social. La mejor ayuda que puede recibir es que se le guíe hacia ser un miembro más activo e idóneamente, llegar a ser un nexo de unión grupal.



Miembro desvinculado

Persona que no consigue vincular o se desvincula del grupo. Suele ocurrir con personas a las que les cuesta mucho la socialización, ya sea por trastornos de personalidad, sintomatología psicótica, traumas, falta de habilidades sociales o cualquier otro motivo. No acuden a citas sociales y si acuden se aburren o no se sienten bien, prefiriendo irse e incluso en algunos casos generando tensión en el grupo. Su actitud le perjudica a corto y largo plazo, ya que acabarán probablemente en aislamiento social, lo cual, aunque lo hayan propiciado activamente con sus acciones, puede no ser una situación deseada que les genere mucho sufrimiento. Cuando se detecte que un miembro se está desvinculando, hay que explorar si es que de verdad no siente afinidad con el grupo, no sintiendo que sea su lugar o es que por sus emociones y actitudes personales se está desvinculando, pero en realidad no quiere desvincularse. En el primer caso es preferible para la persona buscar grupos de personas afines, con las que comparta intereses, inquietudes, valores, etc. En el segundo caso hay que ayudarles a cambiar su actitud y a que se esfuercen por cambiar su perfil de socialización.

Facilitadores/as

Personas profesionales que trabajan en la entidad implementadora del programa y que serán las encargadas de llevarlo a cabo. Se recomienda que sean dos.

Responsable de evaluación y supervisión

Persona profesional que trabaja en la entidad implementadora del programa, que se encargará de las evaluaciones y de que se ejecute conforme a este manual. Al final del programa deberá realizar un informe sobre la implementación.



CRONOGRAMA DE BLOQUES Y SESIONES

Semana 1	Bloque 1: Cribado y creación del grupo <ul style="list-style-type: none"> Batería de evaluación pre-tratamiento
Semana 2 (Sesiones teóricas)	Bloque 2: Inicio del vínculo <ul style="list-style-type: none"> -Sesión 1: La salud social y los roles sociales. <u>Evaluación inicial del vínculo (al final)</u> -Sesión 2: Las relaciones Interpersonales -Sesión 3: Las relaciones grupales
Semana 3	<ul style="list-style-type: none"> -Sesión 4: Primera actividad de ocio -Sesión 5: Segunda actividad de ocio -Sesión 6: Tercera actividad de ocio
Semana 4	Bloque 3: Fortalecimiento del vínculo <ul style="list-style-type: none"> -Sesión 7: Quedada en casa de participante 1 -Sesión 8: Quedada en casa de participante 2 -Sesión 9: Quedada en casa de participante 3 -Sesiones 9.2 y 9.3: Quedadas en casas de participantes 4 y 5 si los hay.
Semana 5	<ul style="list-style-type: none"> -Sesión 10: Naturaleza en grupo Bloque 4: Inicio de la autonomía <ul style="list-style-type: none"> -Sesión 11: Ocio con acompañamiento inicial -Sesión 12: Ocio con acompañamiento inicial y preparación de sesión 13
Semana 6	<ul style="list-style-type: none"> -Sesión 13: Mentalidad de equipo: Organizar partida contra otros, entrenar y jugar.
Semana 7	Primera semana de ocio autónomo, sin apoyo profesional.
Semana 8 (sesión teórica)	Bloque 5: Prevención de la desvinculación <ul style="list-style-type: none"> -Sesión 14 (teórica): Bases de la desvinculación y planificación fase 6 Resto de la semana actividades de ocio autónomo
Semana 9	Bloque 6: Anfitriones autónomos <ul style="list-style-type: none"> Repetir quedadas de la fase 3 sin presencia de profesionales. -Sesión 15: Almuerzo, refrescos y planificación quedadas uno a uno.
Semana 10	Bloque 7: Quedadas uno a uno <ul style="list-style-type: none"> -Realizan quedadas todos con todos de forma individual según planificación.
Semana 11	Bloque 8: Experiencias de ayuda instrumental <ul style="list-style-type: none"> - Sesión 16 (teórica): Conceptos, dinámicas y planificación de la ayuda instrumental. Resto de la semana, experiencias de ayuda instrumental y sábado tarde/noche ocio.
Semana 12	Bloque 9: Cierre <ul style="list-style-type: none"> -Durante la semana ocio autónomo. -Viernes. Sesión 17: Feedback, evaluación final y celebración de fin del programa <ul style="list-style-type: none"> <u>Evaluación del vínculo y Formulario post-tratamiento</u>
Tras 1 mes	Bloque 10: Seguimiento <ul style="list-style-type: none"> -Seguimiento 1: Feedback y evaluación del vínculo
Tras 6 meses	<ul style="list-style-type: none"> -Seguimiento 2: Feedback y evaluación del vínculo



CRONOGRAMA EN FORMATO DE CALENDARIO

Los días señalados en azul corresponden a tareas de evaluación y los señalados en verde corresponden a tareas de implementación. Los días in colorear no requieren intervención profesional, más allá de un breve seguimiento de feedback al día siguiente.

Sem	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Do min.
1	Pase de formularios/ apuntarse	Cribado Creap y aleatoriz.	Comunicar asignación a particip. E inicio el lunes				
2	Teoría de roles		Teoría del vínculo		Teoría de grupos		
3	Ocio con apoyo		Ocio con apoyo		Ocio con apoyo		
4	Anfitrión 1	Anfitrión 2	Anfitrión 3	Anfitrión 4	Anfitrión 5		
5	Naturaleza		Ocio con semiapoyo		Ocio y organiza partida		
6	Confirmar partida	Entrenar en equipo	Pensar y practicar estrategia	Practicar estrategia grupal	Partida celebrar y explica autonom		
7	Ocio autónomo	Ocio autónomo	Ocio autónomo	Ocio autónomo	Ocio nocturno		
8	Prevención desvincul.	Ocio autónomo	Ocio autónomo	Ocio autónomo	Ocio autónom		
9	Afitrión autónomo 1	Anfitrión autónomo 2	Anfitrión autónomo 3	Anfitrión autónomo 4	Anfitrión autónomo 5		
10	Quedadas 1 a 1	Quedadas 1 a 1	Quedadas 1 a 1	Quedadas 1 a 1	Quedadas 1 a 1		
11	Sesion ayuda	Experien. ayuda	Experien. ayuda	Experien. ayuda	Experien. ayuda	Exper ien. ayuda	
12	Ocio autónomo	Ocio autónomo	Ocio autónomo	Ocio autónomo	Evaluac. Final y Cierre		
Mes 1	Seguimient o y evaluar vínculo						
Mes 6	Seguimient o y evaluar vínculo						

Los y las profesionales que implementen el programa deben tomar una parte activa en todas las sesiones, fomentando el dinamismo y el buen ambiente en el grupo, sin propiciar que las personas participantes puedan confundir el rol del facilitador con el



de un integrante más, ya que a medio plazo el acompañamiento se retirará. Se realizarán en la medida de lo posible en entornos comunitarios.

Las personas que implementen el programa no permanecerán más de una hora en cada una de las sesiones teóricas iniciales y media en las de inicio de la autonomía. Las sesiones teóricas tendrán una duración de una hora como máximo. Las sesiones de feedback y planificación tampoco durarán más de una hora. En las quedadas de los bloques 2 y 3, el profesional estará la primera hora, y se marchará dejando que cada miembro del grupo decida cuando se va. Se estima que no se requieren más de 20 horas de tiempo efectivo de las personas profesionales para cada implementación del programa.





BLOQUES Y SESIONES DEL PROGRAMA

Se debe entregar una copia del contenido de las sesiones teóricas a cada participante al final de la sesión para que se lo puedan quedar y profundizar en la materia en su casa.

BLOQUE 1. Cribado y formación del grupo

En el Centro de Referencia Estatal de Atención Psicosocial a personas con trastorno mental grave (Creap), centro dependiente del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso), se diseñó un protocolo de evaluación y cribado, que consta de una batería de pruebas compuesta por instrumentos validados científicamente, disponibles en la bibliografía. Las pruebas se compilaron en un cuestionario digital, cuyo enlace se pondrá a disposición de las entidades y profesionales que implementen el programa, bajo previa solicitud, enviando un correo electrónico a la dirección infocreap@imserso.es.

Desde el CREAP se facilitará en enlace del cuestionario a la persona responsable de la evaluación y supervisión. Esta deberá facilitarlo a los potenciales participantes o al conjunto de personas entre las que se desee hacer el cribado e identificación de necesidades. Se deberá acompañar su cumplimentación por si surgiesen dudas, e incluso ayudarles haciéndoles las preguntas e introduciendo sus respuestas si los participantes no tuviesen suficientes habilidades digitales, por lo que se recomienda convocar al total de personas usuarias del registro para que cumplimenten todas el cuestionario a la vez y resolverles dudas.

Cuando las personas cumplimenten el cuestionario digital, el CREAP dispondrá de los resultados de las evaluaciones y se podrán remitir a las entidades o profesionales que vayan a implementar el programa para la composición del grupo o grupos.



BLOQUE 2. Inicio del vínculo

Los participantes de este programa tienen en común que quieren ampliar su red social con personas en las que encuentren un vínculo de calidad, con las que sientan una afinidad auténtica y cuya compañía sea realmente agradable. Pero iniciar un nuevo vínculo no es fácil, requiere voluntad y ciertas habilidades que no todas las personas tienen o que pueden haber perdido con el tiempo. Iniciar un vínculo con personas nuevas puede resultar complejo, pero con el apoyo de personas que dinamicen grupos puede ser más sencillo.

Este bloque se centra en esa primera interacción, en la que personas que pueden desconocerse a priori, se encuentran, comienzan a hablar, comienzan a conocerse poco a poco e inician un pequeño vínculo, que con el tiempo se puede fortalecer o desaparecer, en función de lo que decidan hacer. En este bloque inicial se aporta a los participantes información sobre cómo funcionan los vínculos de la socialización humana. Algunos pueden conocer ya algunos de los conceptos que se explican, pero no viene mal repasarlos y tener la oportunidad de hablar sobre ellos. De esta forma, además de un aprendizaje o refuerzo de aprendizajes anteriores, los participantes pueden interaccionar en base a una temática propuesta, teniendo así la oportunidad de conocerse con un pretexto, de una forma menos frontal que quedar directamente para conocerse. No obstante, gracias a esta interacción inicial, comenzarán inevitablemente un vínculo, cuya fuerza y calidad se desarrollará en las fases posteriores del programa.



Sesión 1

SESIÓN 1 (TEÓRICA): SALUD SOCIAL Y ROLES SOCIALES

Bienvenida y presentación de los facilitadores/as y de los miembros del grupo

Dedicar el tiempo que sea necesario a presentarnos y proponer que cada uno diga además de su nombre, todo lo que quiera sobre sí mismo/a, animando a que sean al menos dos o tres cosas de las más relevantes.

Explicación de los objetivos del programa Creando Nexos

Se explican los objetivos del programa, su metodología y cómo se conectan los temas, así como su cronología.

- **Objetivo:** Mejorar la salud social de quienes participen en el programa, mediante la creación y fortalecimiento de vínculos personales significativos, favoreciendo con ello una vida más plena y satisfactoria. En palabras coloquiales, el objetivo se podría definir a los participantes como: “conocer los secretos de la amistad verdadera, para que no dependa de la suerte, ni de lo que hagan los demás, sino de lo que haga uno mismo”.
- **Cronograma:** 17 sesiones con periodicidad semanal. De estas, 5 serán teóricas con dinámicas divertidas y el resto serán experiencias en el ámbito comunitario.



Propuesta de hacer grupo de WhatsApp

Se les propondrá hacer un grupo de WhatsApp en el que estén tanto los facilitadores como los miembros del grupo, para facilitar la comunicación y las quedadas, ya que la mayoría serán fuera del centro. Si alguno no quiere inicialmente no presionar.

Petición de que cumplimenten valoración del vínculo

A continuación se les explica que tienen que responder al cuestionario de valoración del vínculo antes de comenzar. Se les pasará el enlace al grupo de WhatsApp, y cuando todos hayan terminado, se iniciará la introducción a los conceptos de la salud social,

Inicio de la parte teórica

Explicar de forma práctica y sencilla los conceptos que se explican a continuación sobre los diferentes roles que las personas suelen adoptar en sus relaciones sociales y cómo éstas se ven afectadas, por los diferentes roles.

Para las sesiones teóricas se debe usar este manual como base, pero no hay que explicarlo todo en la sesión, se debe explicar el resumen que aparece en las presentaciones de Power Point que acompañan al programa, para cada una de las sesiones. El material se entregará impreso a los participantes para que lo lean en su casa.

SALUD SOCIAL Y ROLES SOCIALES

La salud social fue conceptualizada por primera vez por Keyes (1998) como un componente esencial del bienestar general, junto con la salud mental y física. Según Keyes, la salud social se compone de cinco dimensiones: integración social, contribución social, coherencia social, actualización social y aceptación social. La integración social se refiere a la sensación de pertenencia a una comunidad; la contribución social implica la percepción de que uno está aportando algo valioso a la sociedad; la coherencia social es la capacidad de comprender el mundo social; la actualización social se refiere a la creencia en el potencial de la sociedad para



evolucionar; y la aceptación social es la capacidad de aceptar a los demás a pesar de sus diferencias (Keyes, 1998).

Estas dimensiones están interrelacionadas y contribuyen a la capacidad de los individuos para funcionar de manera efectiva en sus contextos sociales. Por ejemplo, una persona que se siente integrada en su comunidad y que percibe que está contribuyendo positivamente a la misma es más probable que experimente un mayor bienestar social (Keyes, 1998).

Roles Sociales y su Impacto en la Salud Social

Los roles sociales influyen en la salud social de varias maneras. En primer lugar, proporcionan un sentido de identidad y propósito, lo que puede mejorar la integración social y la contribución social (Thoits, 2011). En segundo lugar, los roles sociales pueden actuar como fuentes de apoyo social, lo que es crucial para el bienestar emocional y físico (Cohen & Wills, 1985).

Sin embargo, los roles sociales también pueden ser fuente de estrés, especialmente cuando las expectativas asociadas a ellos son conflictivas o excesivas. Por ejemplo, el conflicto entre los roles laborales y familiares puede generar tensión y afectar negativamente la salud social (Greenhaus & Beutell, 1985). Además, la pérdida de un rol social importante, como el de empleado debido al desempleo, puede tener un impacto negativo en la salud social, ya que puede llevar a una disminución de la autoestima y a un sentimiento de exclusión social (Paul & Moser, 2009).

La Interacción entre Salud Social y Roles Sociales

La relación entre la salud social y los roles sociales es bidireccional. Por un lado, los roles sociales pueden influir en la salud social al proporcionar oportunidades para la interacción y el apoyo social. Por otro lado, la salud social puede afectar la capacidad de los individuos para desempeñar sus roles sociales de manera efectiva. Por ejemplo, una persona con una alta salud social es más probable que establezca relaciones positivas en su trabajo, lo que puede mejorar su desempeño laboral y su satisfacción en el rol de empleado (Keyes, 1998).

Además, la salud social puede actuar como un amortiguador contra los efectos negativos del estrés relacionado con los roles sociales. Las personas con una alta salud social tienden a tener mejores habilidades de afrontamiento y una mayor resiliencia, lo que les permite manejar mejor las demandas de sus roles sociales



(Thoits, 2011). Por el contrario, una baja salud social puede exacerbar los efectos del estrés relacionado con los roles, lo que puede llevar a problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad (Keyes, 2002).

Varios estudios han explorado la relación entre la salud social y los roles sociales. Por ejemplo, un estudio longitudinal realizado por Helliwell y Putnam (2004) encontró que las personas que desempeñan múltiples roles sociales, como ser padres, amigos y miembros de organizaciones comunitarias, tienden a reportar niveles más altos de bienestar social. Estos hallazgos sugieren que la diversidad de roles sociales puede ser beneficiosa para la salud social, ya que proporciona múltiples fuentes de apoyo y oportunidades para la interacción social.

Otro estudio realizado por Thoits (2011) examinó cómo los roles sociales afectan la salud mental y social. Los resultados indicaron que las personas que desempeñan roles sociales valorados, como el de padre o voluntario, tienden a experimentar mayores niveles de bienestar social. Sin embargo, el estudio también encontró que el estrés relacionado con los roles puede tener un impacto negativo en la salud social, especialmente cuando las demandas de los roles son excesivas o conflictivas.

Además, un estudio más reciente realizado por Umberson y Montez (2010) exploró cómo los cambios en los roles sociales a lo largo de la vida afectan la salud social. Los autores encontraron que las transiciones en los roles sociales, como el matrimonio, la paternidad y la jubilación, pueden tener un impacto significativo en la salud social. Por ejemplo, el matrimonio y la paternidad tienden a aumentar la integración social y el apoyo social, mientras que la jubilación puede llevar a una disminución de la contribución social y la integración social, especialmente si no se reemplazan los roles perdidos con nuevas actividades significativas.

Implicaciones para la Promoción de la Salud Social

Dada la importancia de la salud social para el bienestar general, es crucial desarrollar estrategias para promoverla. Una de las formas más efectivas de mejorar la salud social es a través del fortalecimiento de los roles sociales. Esto puede lograrse fomentando la participación en actividades comunitarias, promoviendo el equilibrio entre los roles laborales y familiares, y proporcionando apoyo a las personas que experimentan transiciones en sus roles sociales, como el desempleo o la jubilación (Keyes, 1998).



Además, es importante abordar los factores que pueden afectar negativamente la salud social, como el estrés relacionado con los roles y la exclusión social. Las intervenciones que promueven el manejo del estrés y la inclusión social pueden ser particularmente efectivas para mejorar la salud social. Por ejemplo, los programas de apoyo social y las políticas laborales que promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida personal pueden ayudar a reducir el estrés relacionado con los roles y mejorar la salud social (Greenhaus & Beutell, 1985).

En las últimas décadas se ha reconocido que las relaciones interpersonales no solo configuran el entramado social, sino que además son determinantes cruciales de la salud y el bienestar. La evidencia científica actual demuestra que disponer de vínculos sociales sólidos se asocia con una mayor longevidad, una mejor regulación del estrés, un funcionamiento inmunológico óptimo y menores índices de problemas de salud mental (Holt-Lunstad, Smith, Baker, Harris, & Stephenson, 2015; Cacioppo & Cacioppo, 2018). Asimismo, la sensación de pertenencia y el apoyo emocional proporcionado por las relaciones significativas favorecen la resiliencia ante situaciones adversas y potencian la calidad de vida (Haslam, Jetten, Cruwys, Dingle, & Chang, 2018).

Estudios metaanalíticos han demostrado que el aislamiento social y la soledad se asocian con una mayor activación del eje hipotalámico-pituitario-adrenal, lo cual incrementa la liberación de hormonas del estrés y afecta negativamente al sistema inmunológico (Holt-Lunstad et al., 2015). Por el contrario, contar con una red de apoyo sólida favorece la regulación del estrés y contribuye a una respuesta inmunitaria más equilibrada. Además, se han descrito mecanismos interpersonales, como la empatía y el intercambio afectivo, que influyen en la liberación de hormonas beneficiosas y en la modulación de la inflamación (Pietromonaco & Collins, 2017). La revisión de Holt-Lunstad (2020) subraya que las personas con relaciones sociales de calidad presentan menores tasas de mortalidad y un riesgo reducido de padecer enfermedades cardiovasculares y metabólicas. Esta relación se explica, en parte, por el hecho de que el apoyo social actúa como un factor protector frente a los efectos nocivos del estrés crónico, favoreciendo comportamientos saludables (por ejemplo, mayor adherencia a tratamientos médicos y estilos de vida activos). El impacto de las relaciones sociales en la salud mental se ha estudiado desde múltiples perspectivas, evidenciando efectos positivos en diversos ámbitos. La integración social se asocia con una menor incidencia de síntomas depresivos y



ansiosos. Por ejemplo, la revisión sistemática y metaanálisis de Wang, Mann, Lloyd-Evans, Ma y Johnson (2018) encontró que en niños y adolescentes, una mayor calidad en las relaciones interpersonales se correlaciona con menores niveles de soledad, depresión y ansiedad. Estos hallazgos son coherentes con la teoría del “social cure”, la cual postula que la identificación con grupos sociales actúa como un recurso psicológico fundamental (Haslam et al., 2018). Las relaciones de apoyo proporcionan un marco de referencia que facilita la interpretación positiva de eventos estresantes y promueve el desarrollo de estrategias de afrontamiento efectivas. La conexión social fortalece la autoimagen y la autoconfianza, elementos clave para la resiliencia ante el estrés y las crisis emocionales.

La pertenencia a redes sociales y grupos de identidad compartida genera un sentimiento de inclusión que es fundamental para la estabilidad emocional. Cacioppo y Cacioppo (2018) destacan que la soledad, definida como la discrepancia entre las relaciones sociales deseadas y las reales, se asocia con efectos negativos en la salud emocional, mientras que la integración social favorece la liberación de neurotransmisores asociados con el placer y el bienestar.

Las interacciones positivas y el reconocimiento social refuerzan la autoestima y la percepción de autoeficacia, lo cual repercute en una mayor satisfacción vital. Las experiencias de apoyo y validación en el contexto social contribuyen a la construcción de una identidad sólida y al mantenimiento de un estado emocional positivo.

La evidencia pone en claro que las relaciones sociales constituyen un determinante clave de la salud integral. Por un lado, se observa que el apoyo social actúa directamente sobre mecanismos fisiológicos, reduciendo la activación crónica del estrés y mejorando la función inmunitaria, lo que repercute en una menor incidencia de enfermedades y una mayor longevidad (Holt-Lunstad et al., 2015; Holt-Lunstad, 2020). Por otro lado, en el ámbito mental, la calidad de las relaciones interpersonales se asocia con una disminución de síntomas depresivos y ansiosos, así como con una mayor resiliencia psicológica (Wang et al., 2018; Haslam et al., 2018).

Los beneficios emocionales de contar con vínculos significativos son igualmente notables. La sensación de pertenencia y el apoyo afectivo no solo contrarrestan los efectos adversos de la soledad, sino que también fomentan la autopercepción positiva y el bienestar subjetivo (Cacioppo & Cacioppo, 2018). Estos hallazgos tienen importantes implicaciones prácticas: las intervenciones en salud pública y los



programas comunitarios podrían diseñarse para fomentar la integración social y, de esta forma, contribuir a la prevención de enfermedades y a la mejora del bienestar general.

Los roles, tipo de roles y su funcionalidad dentro del grupo

En la literatura reciente sobre dinámicas grupales informales, se identifican los siguientes roles con fundamentación empírica:

PERSONAS NEXO: Roles centrales de cohesión

a) *Facilitador Social*

- *Definición:* Individuo que promueve la cohesión grupal mediante la organización de interacciones (Karakayali, 2020).
- *Dinámica:* Actúa como nodo de conexión, similar al "líder natural" pero con énfasis en la gestión de capital social.

b) *Mediador Emocional*

- *Definición:* Figura que regula conflictos afectivos mediante estrategias de escucha activa y reparación (Harré et al., 2019).
- *Dinámica:* Equivalente técnico al "conciliador", con base en teorías de regulación emocional grupal.

SOCIALIZADORES ACTIVOS: Roles comprometidos con el grupo

a) *Animador Socioafectivo*

- *Definición:* Miembro que incrementa la energía grupal a través de interacciones lúdicas o narrativas (Forsyth, 2022).
- *Dinámica:* Reemplaza el término coloquial "alma de la fiesta" con un enfoque en su función psicosocial.



b) Innovador Normativo

- *Definición:* Actor que desafía las normas implícitas del grupo para introducir cambios (Jetten et al., 2021).
- *Dinámica:* Versión técnica del "rebelde", estudiado en el contexto de innovación social.

SOCIALIZADORES PASIVOS: Roles periféricos con impacto

a) Observador Participante

- *Definición:* Miembro con bajo perfil interactivo pero alta capacidad de análisis grupal (Lofland et al., 2020).
- *Dinámica:* Monitorea y ajusta su participación según las necesidades colectivas.

MIEMBROS DESVINCULADOS: Roles Marginales

Esta categoría incluye figuras que, aunque a menudo periféricas o problemáticas, cumplen funciones estructurantes dentro del ecosistema del grupo. No necesariamente buscan el bienestar colectivo, pero su presencia revela dinámicas latentes.

a) Chivo Expiatorio

- *Definición:* Individuo sobre el que el grupo proyecta tensiones, conflictos o frustraciones colectivas, convirtiéndolo en el receptor simbólico de las culpas. (Bion, 1961).
- *Dinámica:* Sirve como "contenedor emocional" involuntario. Su aislamiento o crítica puede reforzar la cohesión interna del resto del grupo.

b) Saboteador

- *Definición:* Miembro que interfiere con el funcionamiento del grupo mediante resistencia pasiva, sarcasmo, sabotaje de ideas o falta de cooperación. Forsyth (2022).



- **Dinámica:** Puede actuar por frustración, inseguridad o necesidad de control. Aunque su conducta es disfuncional, también revela tensiones estructurales que el grupo tiende a evitar.

c) *Desvinculado Antisocial y asocial*

- **Definición:** El antisocial rechaza normas de convivencia, muestra desapego activo o desprecio por la dinámica grupal, y puede generar malestar o inseguridad (Goffman, 1963) el asocial evita cualquier compañía (Yalom, 2005).
- **Dinámica:** A diferencia del simple “tímido” o “reservado”, este rol se manifiesta a través del cinismo, la ironía destructiva o el aislamiento hostil. Puede generar un efecto de distanciamiento y desmotivación en otros miembros.

Dinámicas Clave (Enfoque Sistémico)

- **Movilidad de Roles:** Según Parker et al. (2023), los roles en grupos informales son *híbridos* y se reconfiguran en función de la fase grupal (lúdica, de crisis, etc.).
- **Conflicto de Agencia:** Cuando múltiples miembros asumen el rol de *Facilitador Social*, genera tensiones por sobreposición funcional (Karakayali, 2020).

Socialización no significativa vs socialización significativa

La socialización no significativa, que bien podría denominarse socialización vacía, es la que se caracteriza por interacciones superficiales que carecen de impacto emocional o cognitivo duradero y ha sido estudiada desde diversas perspectivas teóricas como un factor de riesgo para el desarrollo psicológico. Según Baumeister y Leary (1995), la falta de relaciones significativas puede generar una necesidad insatisfecha de pertenencia, lo que se asocia con mayores niveles de estrés y menor bienestar subjetivo. Desde el enfoque sociocognitivo, Bandura (1986) señala que las interacciones meramente instrumentales o transaccionales no facilitan adecuadamente la internalización de normas y valores sociales. Investigaciones como



las de Hawkley y Cacioppo (2010) demuestran que este tipo de socialización superficial se correlaciona con mayores índices de soledad, ansiedad y depresión, al no proporcionar el apoyo emocional necesario. En el ámbito del desarrollo infantil, Bowlby (1969) advirtió que las interacciones afectivamente pobres pueden dificultar la formación de modelos internos de relación seguros. Estudios más recientes (como los de Southwick et al., 2016) indican que las redes sociales amplias pero superficiales no aportan los mismos beneficios protectores contra el estrés que las relaciones profundas. En contextos digitales, esta problemática se agudiza, pues muchas interacciones en redes sociales tienden a ser cuantitativamente abundantes pero cualitativamente pobres (Turkle, 2015). La evidencia sugiere que la socialización no significativa, aunque pueda cumplir funciones pragmáticas inmediatas, no satisface las necesidades psicológicas básicas de validación, pertenencia y crecimiento personal, pudiendo incluso convertirse en un factor de riesgo para diversos trastornos psicológicos cuando se convierte en el patrón predominante de interacción social.

La socialización significativa, entendida como aquellas interacciones interpersonales que dejan una huella profunda en el desarrollo psicológico, ha sido abordada desde diversas perspectivas teóricas, como el enfoque socioconstructivista de Vygotsky (1978), quien destacó su papel en el aprendizaje; la teoría del apego de Bowlby (1969), que vinculó los vínculos tempranos con la capacidad de relacionarse en la adultez; y la psicología social de Gergen (2009), que enfatizó su rol en la construcción identitaria. Estudios recientes demuestran que este tipo de socialización facilita la internalización de valores (Bandura, 1986), promueve la regulación emocional (Gross, 2015) y fortalece la formación de la identidad (Erikson, 1968). Además, tiene implicaciones claves en la salud mental, ya que se asocia con una menor incidencia de psicopatologías como la depresión y la ansiedad (Hawkley & Cacioppo, 2010), mayor resiliencia ante la adversidad (Southwick et al., 2016) y un menor riesgo de alienación y trastornos de personalidad (Baumeister & Leary, 1995). La evidencia respalda que estas interacciones profundas son fundamentales para un desarrollo psicológico saludable, aunque futuras investigaciones deberían explorar su dinámica en entornos digitales, donde la calidad de las relaciones puede verse afectada.

A continuación se proponen dos dinámicas para la segunda mitad de la sesión, para terminar asentando conocimientos de forma lúdica.



DINÁMICA 1: “El Ecosistema Humano”

Objetivo: Comprender de manera vivencial cómo interactúan los distintos roles del grupo y por qué todos, incluso los problemáticos, revelan algo del sistema.

Duración: 20 minutos aproximadamente.

Materiales: Tarjetas o trocitos de papel con los roles escritos.

Cómo se juega

1. Reparto aleatorio de roles.

Cada participante recibe una tarjeta (papelito) con uno de los roles: Facilitador Social, Mediador Emocional, Animador Socioafectivo, Innovador Normativo, Observador Participante, Chivo Expiatorio, Saboteador, Desvinculado Antisocial/Asocial.

2. Misión grupal absurda.

Para que sea divertido, se asigna una tarea **completamente ridícula**, por ejemplo:

- Diseñar la mascota oficial del planeta Tierra.
- Crear una coreografía para comunicarse con extraterrestres.
- Inventar un protocolo para saludar a un dragón en su cumpleaños.

3. Actuar el rol de forma exagerada.

Cada persona debe comportarse caricaturescamente según el rol asignado:

- El **Facilitador Social** organiza mini-equipos aunque nadie lo pida.
- El **Mediador Emocional** intenta reconciliar cualquier desacuerdo, incluso inexistente.
- El **Animador** introduce juegos o bromas constantemente.
- El **Innovador Normativo** cuestiona todas las normas propuestas (“¿Por qué un saludo? ¡Hagamos señales olfativas!”).
- El **Observador Participante** mira, toma notas mentales y aporta solo cuando el grupo está bloqueado.



- El **Chivo Expiatorio** es acusado de todo (“¡Por tu culpa no hemos decidido el color del dragón!”).
 - El **Saboteador** interrumpe, genera ruido o cuestiona con sarcasmo.
 - El **Desvinculado Antisocial/Asocial** se aparta, usa tono cínico, o se aísla hostilmente.
4. **Mini-presentación final.**
El grupo presenta su “resultado” (mascota alienígena, patata con ojos... la que sea, en ningún caso estará mal).
5. **Debriefing reflexivo.**
Se analizan estas preguntas:
- ¿Qué rol ayudó más y en qué momentos?
 - ¿Cuál generó tensión?
 - ¿Cómo se sienten estos roles en la vida real?
 - ¿Qué revela cada rol sobre el funcionamiento del grupo?

DINÁMICA 2: “El Mapa de Roles en Movimiento”

Objetivo: Identificar visualmente los roles dentro del grupo, ver cómo cambian y comprender su funcionalidad.

Duración: 20 minutos

Materiales: Espacio libre, carteles grandes con los nombres de los roles.

Cómo se juega

1. **Instalación del “mapa social”.**

En el suelo se colocan carteles formando un **mapa circular**:

- Centro: *Facilitador Social, Mediador Emocional.*
- Zona intermedia: *Animador, Innovador Normativo, Observador Participante.*



- Periferia: *Chivo Expiatorio, Saboteador, Desvinculado Antisocial/Asocial.*

2. **Ronda 1: Dónde siento que suelo estar.**

Sin hablar, cada persona se posiciona en el cartel con el que más se identifica en general.

El facilitador pide observar sin juicio:

- ¿Quiénes ocupan la centralidad?
- ¿Hay zonas saturadas o vacías?
- ¿Hay alguien en la periferia?

3. **Ronda 2: Situaciones específicas.**

Se leen distintas situaciones y todos deben cambiar de posición según el rol que asumirían ahí:

- “El grupo tiene que decidir algo rápido.”
- “Hay un conflicto emocional.”
- “El grupo está aburrido.”
- “Una propuesta te parece injusta.”
- “No te sientes escuchado.”

Esto genera **movimiento constante**, risas y descubrimientos (“¡No sabía que eras tan innovador normativo en crisis!”).

4. **Ronda 3 (gamificada): Las cartas del destino.**

Cada persona saca una carta que indica un rol que debe representar físicamente al desplazarse, por ejemplo:

- El **Observador** camina lentamente y mirando todo.
- El **Animador** entra con gestos grandes.
- El **Saboteador** avanza mirando al techo con ironía.
- El **Desvinculado** entra a medio paso desde lejos.
- El **Cohesionador** se mueve juntando a la gente.



El objetivo es hacerlo exagerado y divertido para fijar las diferencias.

5. **Cierre reflexivo.**

Preguntas clave:

- ¿Qué roles tienden a aparecer en ti según la situación?
- ¿Qué rol te gustaría fortalecer o equilibrar?
- ¿Qué roles te incomodan y por qué?
- ¿Cómo afectan estos roles a un proyecto real?

Planificación de la siguiente sesión

Al final de esta sesión se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente.



Sesión 2

SESIÓN 2 (TEÓRICA): LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Se abordarán en esta sesión todos los aspectos que generan y consolidan los vínculos interpersonales, clarificando conceptos y generando debate para que las personas participantes vayan compartiendo sus opiniones sobre los diferentes aspectos.

Las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales constituyen un pilar fundamental en el desarrollo psicológico y el bienestar humano, respondiendo a una necesidad básica de pertenencia (Baumeister & Leary, 1995). Desde la infancia, los patrones de vinculación con las figuras parentales (Bowlby, 1969), particularmente los estilos seguro, ansioso y evitativo identificados por Ainsworth (1978), establecen esquemas relacionales que persisten en la edad adulta, influyendo en la capacidad de intimidad y manejo de conflictos. Complementariamente, la teoría del intercambio social (Homans, 1958; Rusbult, 1980) explica cómo las relaciones se mantienen mediante un balance entre contribuciones y recompensas, donde la satisfacción depende de la percepción de



equidad y las alternativas disponibles. Estos fundamentos teóricos se manifiestan en distintos ámbitos relacionales: en las dinámicas familiares, la estructura de roles (Minuchin, 1974) y la resolución de conflictos (Walsh, 2016) moldean la capacidad de resiliencia, mientras que factores culturales (Kağitçibaşı, 2007) determinan normas sobre autonomía e interdependencia. Las amistades, por su parte, cumplen funciones evolutivas clave al proveer apoyo emocional y oportunidades de socialización (Hartup & Stevens, 1997), aunque la era digital ha introducido complejidades, pues mientras las redes sociales facilitan la conexión, su uso pasivo puede generar comparación social negativa (Vogel et al., 2014). En el ámbito romántico, los procesos neurobiológicos del enamoramiento (Fisher, 2004) dan paso a desafíos más complejos en relaciones estables, donde la comunicación efectiva (Gottman, 1994), el manejo de conflictos y el compromiso (Rusbult et al., 1998) se vuelven cruciales. Investigaciones recientes destacan que el cultivo de relaciones satisfactorias requiere tanto habilidades interpersonales (Segrin & Taylor, 2007) como intrapersonales - particularmente autoconocimiento y autenticidad (Kernis & Goldman, 2006) - que pueden desarrollarse mediante intervenciones como la terapia centrada en emociones (Greenberg, 2015). Esta compleja interacción de factores biológicos, psicológicos y socioculturales subraya la importancia de comprender las relaciones humanas desde una perspectiva integral para fomentar vínculos más saludables y duraderos.

Factores que crean o fortalecen las relaciones humanas

La investigación en ciencias sociales y psicología muestra que los vínculos fuertes se construyen principalmente a través de la responsividad percibida, sentirse comprendido, valorado y cuidado, identificada como un mecanismo central para la intimidad y el bienestar relacional (Reis, Clark & Holmes, 2004; Maisel & Gable, 2009); junto a ella, la auto-revelación mutua facilita cercanía y agrado, con efectos robustos en meta-análisis clásicos (Collins & Miller, 1994), mientras que el apoyo emocional y práctico, especialmente bajo estrés, predice mejor salud mental y mayor satisfacción de pareja (Uchino, 2006). La similitud en valores y actitudes también contribuye de forma consistente, mostrando relaciones moderadas-altas con la atracción interpersonal (Montoya, Horton & Kirchner, 2008). También es un factor facilitador la frecuencia y calidad del contacto, cuya repetición aumenta linealmente la cercanía, para lo cual, la cercanía geográfica es de gran ayuda, así como ir a la misma clase



durante el colegio, el instituto, la universidad o trabajar juntos (Sun et al., 2021). Asimismo, las actividades compartidas fortalecen la sensación de conexión y amortiguan efectos del estrés (Gamble et al., 2022), mientras que la interdependencia y el compromiso, descritos por el modelo de inversión, explican la estabilidad relacional (Rusbult, 1983). La comunicación positiva y el manejo colaborativo del conflicto se asocian con mayor intimidad y seguridad (Reis & Shaver, 1988), al igual que la percepción de respeto, justicia y fiabilidad, cuya ausencia por ejemplo, mediante el *phubbing*, deteriora la calidad del vínculo (Roberts & David, 2016). Finalmente, la celebración conjunta de buenas noticias y los micro-cuidados diarios refuerzan la conexión emocional e incrementan la satisfacción (Gable & Reis, 2010).

La investigación sobre cohesión de grupos sociales indica que la unión de un grupo depende de un conjunto de fuerzas positivas y negativas que actúan sobre sus miembros: la atracción interpersonal y la similitud (en actitudes, valores y estilo de vida) aparecen como un núcleo básico de la cohesión, pues la clásica revisión de Lott y Lott (1965) muestra que la semejanza y las interacciones gratificantes se asocian de manera sistemática con mayores niveles de cohesión intragrupal; las metas compartidas, el compromiso con la tarea y el orgullo de pertenencia constituyen otros componentes claves, y meta-análisis sobre cohesión y rendimiento en equipos encuentran que estas tres dimensiones, atracción interpersonal, orgullo de grupo y compromiso con la tarea, se relacionan de forma independiente con el desempeño, especialmente cuando la tarea exige mucha interdependencia y se evalúa con criterios de eficiencia conductual (Beal, Cohen, Burke, & McLendon, 2003; Gully, Devine, & Whitney, 1995). En términos de resultados, Evans y Dion (1991) sintetizan que, en promedio, un grupo cohesionado rinde un 18% más que un grupo poco cohesionado; revisiones recientes confirman que la cohesión se asocia no solo a mejor rendimiento, sino también a mayor satisfacción, coordinación y resiliencia grupal, aunque sus efectos dependen del tipo de grupo y del contexto (Forsyth, 2021). La cultura compartida y las normas consensuadas son otro motor central: en dos estudios con 50 y 75 equipos de trabajo, Sánchez y Yurrebaso (2009) hallaron que la cultura actual e ideal del equipo son también importantes para la cohesión, disminuyéndola sin hay brecha cultural, de modo que cuanto más coinciden las normas que realmente se viven con las normas deseadas, más cohesionado se percibe el grupo. La integración social también depende de la estructura demográfica: O'Reilly, Caldwell y Barnett (1989) muestran que la similitud en características demográficas dentro de los equipos



favorece la integración social, y que la falta de integración se asocia a mayores tasas de rotación, es decir, a una “desintegración” progresiva del grupo. A mayor escala, revisiones sistemáticas sobre intervenciones en cohesión social concluyen que las estrategias más eficaces para fortalecerla combinan reducción de estereotipos (educación, reflexión crítica) con contacto cooperativo entre subgrupos, generando relaciones de ayuda mutua, confianza y sentido de pertenencia compartido (Orazani, Reynolds, & Osborne, 2023).

La afinidad y vínculo interpersonal

La afinidad interpersonal, es un fenómeno complejo que impulsa la conexión entre individuos, surge de múltiples factores psicológicos y evolutivos. La atracción interpersonal, no a nivel sexual, sino simplemente como fenómeno de cohesión, se explica inicialmente por la proximidad física y la familiaridad (Festinger et al., 1950), así como por la reciprocidad emocional (Reis et al., 2011), donde las interacciones frecuentes y positivas aumentan el afecto mutuo. La teoría de la similitud (Byrne, 1971) postula que compartir actitudes, valores e intereses refuerza la conexión, ya que las personas se sienten validadas y comprendidas. Sin embargo, la teoría del intercambio social (Homans, 1958; Rusbult, 1980) matiza este enfoque, argumentando que las relaciones persisten cuando los beneficios (apoyo, compañía) superan los costos (conflictos, esfuerzo), equilibrando reciprocidad y equidad.

Desde una perspectiva del desarrollo, Erik Erikson (1963) vinculó la capacidad de formar vínculos con las etapas psicosociales, especialmente la "intimidad vs. aislamiento" en la adultez temprana, donde la afinidad se convierte en un logro crucial para el bienestar emocional. Por su parte, la teoría del apego (Bowlby, 1969; Ainsworth, 1978) destaca que los estilos de vinculación temprana (seguro, ansioso o evitativo) influyen en la tendencia a buscar proximidad o evitar la intimidad en relaciones posteriores. La seguridad emocional y la confianza emergen así como pilares de la afinidad, facilitando la autorrevelación y la interdependencia (Mikulincer & Shaver, 2016).

Mientras la teoría de la compatibilidad (Winch, 1958) enfatiza la armonía en metas y estilos de vida, Helen Fisher (2004) propuso que el apego a corto plazo se basa en sistemas neuroquímicos distintos (ej., dopamina en la pasión inicial vs. oxitocina en el



vínculo duradero). Finalmente, la teoría de la complementariedad de intereses (Klohn & Mendelsohn, 1998) sugiere que, en ciertos contextos, las diferencias pueden enriquecer la afinidad al promover equilibrio y aprendizaje mutuo. En conjunto, estas perspectivas revelan que la afinidad interpersonal no es un fenómeno unitario, sino el resultado dinámico de mecanismos psicológicos, emocionales y situacionales que, al alinearse, permiten construir relaciones sólidas y significativas.

¿Qué factores fomentan la afinidad y el vínculo interpersonal?

Las relaciones sociales significativas o relaciones de amistad representan un componente fundamental del desarrollo humano y el bienestar subjetivo. Diversos estudios han mostrado que la calidad y estabilidad de las amistades no solo influyen en el bienestar emocional, sino que también cumplen funciones de apoyo instrumental y social (Bagwell & Schmidt, 2013).

Uno de los hallazgos más consistentes es que la similitud en actitudes, intereses y personalidad constituye un predictor sólido de la formación de lazos de amistad (Campbell, Holderness, & Riggs, 2015). La comunicación de calidad y la ayuda mutua también emergen como procesos esenciales que generan intimidad y confianza. Estos aspectos potencian la percepción de reciprocidad y fomentan la permanencia de la relación.

El factor de la proximidad física ha sido identificado como facilitador clave en la creación de amistades. De acuerdo con Gitmez y Zárata (2022), compartir un mismo espacio social aumenta las oportunidades de interacción, incluso entre personas con diferencias significativas. Esto sugiere que el entorno puede desempeñar un papel tan importante como la similitud individual en la construcción de vínculos.

La evidencia indica que la amistad actúa como mediador del bienestar subjetivo, principalmente a través del apoyo social percibido y la confianza interpersonal (Li et al., 2025). Además, la capacidad de respuesta a los eventos positivos y el esfuerzo invertido en mantener la relación predicen consistentemente mayores niveles de bienestar (Pezirkianidis et al., 2023).

Las experiencias tempranas de apego influyen en la manera en que las personas establecen amistades en la adultez. Estudios como el de Vieth, Englund y Simpson



(2022) muestran que los modelos internos de relación derivados de la infancia determinan la satisfacción y estabilidad de las amistades adultas, reforzando la importancia de los antecedentes biográficos en la calidad de los vínculos.

Estos elementos no actúan de forma aislada, sino que se integran en un entramado dinámico que promueve tanto la estabilidad de las relaciones como el bienestar de los individuos. La amistad constituye un recurso esencial para el desarrollo humano y la salud psicológica.

Cómo influye la personalidad en las relaciones sociales

La personalidad, estructurada en torno a los cinco grandes factores (McCrae & Costa, 2008), ejerce una influencia determinante en la calidad y dinámica de las relaciones sociales. El neuroticismo, caracterizado por inestabilidad emocional, se asocia con mayor sensibilidad al rechazo (Ayduk et al., 2008) y patrones conflictivos en pareja (Karney & Bradbury, 1995), donde la ansiedad y la irritabilidad dificultan la resolución constructiva de desacuerdos. Por contraste, la extraversión fomenta conexiones sociales más numerosas y satisfactorias (Watson et al., 2000), gracias a la tendencia a la sociabilidad, el entusiasmo y la búsqueda de estímulos positivos que caracterizan a este rasgo.

La apertura a la experiencia correlaciona con relaciones más creativas y tolerantes (McCrae, 1996), aunque en algunos contextos puede generar fricciones con personas más convencionales. La amabilidad, quizá el rasgo más directamente vinculado al éxito relacional (Graziano & Tobin, 2017), promueve la cooperación, la empatía y la capacidad de negociación, amortiguando conflictos tanto en amistades como en relaciones románticas. Finalmente, la responsabilidad se asocia con relaciones más estables y predecibles (Jensen-Campbell et al., 2007), particularmente valiosa en entornos laborales y compromisos a largo plazo, aunque en exceso puede percibirse como rigidez.

Estos rasgos interactúan de forma compleja: por ejemplo, la combinación de alta amabilidad y baja responsabilidad puede generar relaciones armoniosas pero poco estructuradas, mientras que la apertura intelectual modera cómo se expresan otros rasgos (Nofile & Shaver, 2006). La investigación evidencia que la compatibilidad en perfiles de personalidad (Klohn & Mendelsohn, 1998) no requiere identidad de



rasgos, sino complementariedad funcional, como cuando una persona neurótica se beneficia de la estabilidad emocional de una pareja responsable. Estos hallazgos subrayan que, si bien la personalidad no determina irrevocablemente el destino relacional, configura patrones de interacción que requieren conciencia y adaptación mutua para cultivar vínculos satisfactorios.

DINÁMICA 1: “La Feria de la Afinidad”

Objetivo: Vivenciar y recordar de forma humorística cómo se construye la afinidad interpersonal mediante proximidad, similitud, humor, apoyo, autoconocimiento y reciprocidad.

Duración: 25–35 minutos

Materiales: Tarjetas con preguntas, retos y “sellos de afinidad”.

Cómo se juega

1. Se convierte el espacio en una “feria” con 8 puestos, cada uno representando uno de los elementos pasivos de cohesión:

1. Conóceme
2. Me dejo conocer
3. Te acepto sin juzgar
4. Humor para unir
5. Escucha + empatía
6. Muestras de cariño
7. Te ayudo si puedo
8. Compartimos experiencias

Cada puesto tiene una actividad rápida y divertida.

2. Los participantes circulan por los puestos en parejas.

Cambian de pareja cada 3–4 minutos para fomentar la “proximidad física” y la “familiaridad”, reforzando el principio de Festinger (1950).

3. Actividades de cada puesto (breves y muy memorables):

1. “Conóceme”: Mini-entrevista exprés

Preguntas tipo speed-dating pero absurdas:



<ul style="list-style-type: none">• “¿Qué superpoder inútil te gustaría tener?”• “¿Cuál es tu habilidad secreta que no sirve para nada práctico?” <p>→ Fomenta apertura, autoconocimiento y familiaridad.</p>
<p>4. “Me dejo conocer”: Confesiones tiernamente ridículas</p> <p>Cada uno debe revelar un detalle personal amable y otro ridículamente cotidiano.</p> <p>Ej.: “Lloré con un anuncio de café” / “Puedo comer galletas sin morderlas”.</p>
<p>3. “Te acepto sin juzgar”: El laboratorio de rarezas</p> <p>Cada uno comparte una manía real o inventada. El otro debe responder: “Lo acepto, y eso te hace más interesante”.</p> <p>→ Se experimenta aceptación incondicional.</p>
<p>4. “Humor que une”: El chiste imposible</p> <p>Cada pareja debe crear un chiste con tres palabras aleatorias. Ríen juntos → dopamina → cohesión emocional.</p>
<p>5. “Escucha y empatía”: Eco emocional</p> <p>A cuenta gotas uno cuenta algo (real o no) y la otra persona repite usando:</p> <ul style="list-style-type: none">• “Entiendo que...”• “Imagino que sentiste...” <p>→ Ejercicio de escucha activa de Gottman (1994).</p>
<p>6. “Muestras de cariño”: El gesto amable</p> <p>No físico necesariamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• inventar un apodo tierno,• dedicar un mini-poema absurdo,• ofrecer una sonrisa exagerada o un gesto teatral de apoyo.
<p>7. “Ayudo en lo que pueda”: Superhéroe práctico</p> <p>La pareja inventa un problema cotidiano ridículo (“no encuentro mis calcetines”, “mi lápiz me abandonó emocionalmente”) y la otra persona propone una solución creativa.</p>



8. “Experiencias compartidas”: La aventura ficticia

Crear juntos, en 30 segundos, una microhistoria donde ambos sobreviven a “una lluvia de magdalenas”, “un ataque de ardillas ninja”, etc.
→ Compartir experiencias (aunque ficticias) genera afinidad real.

4. Sello de afinidad

Cada vez que la pareja completa un puesto, recibe un sello.
Al final ganan quienes tengan más sellos... pero **el premio es grupal**, para reforzar la cohesión.

5. Cierre reflexivo

Preguntas clave:

- ¿Qué puesto te generó más conexión?
- ¿Qué elemento pasivo de cohesión es más natural para ti?
- ¿Cuál te cuesta más y por qué?
- ¿Qué rol juega tu personalidad en ello?

DINÁMICA 2: “La Tribu del Bienestar”

Objetivo: Comprender cómo las relaciones se forman por equilibrio entre personalidad, apoyo, reciprocidad, similitud, humor y experiencias compartidas.

Duración: 30–40 minutos

Materiales: Carteles con “rituales tribales”, cintas de colores, tarjetas de personalidad.

Cómo se juega

1. Se forman 2 o 3 “tribus”.

Cada tribu representa un **factor clave** que fomenta la afinidad:

- **Tribu de la Escucha** (empatía y apoyo).
- **Tribu del Humor** (cohesión lúdica).



- **Tribu de la Cooperación** (ayuda mutua y detalles).

Cada tribu recibe cintas del mismo color u otra identificación disponible. Las tribus tendrán que realizar los siguientes retos (o los que les dé tiempo hasta el final de la sesión).

1º Reto: “Construye tu ritual tribal”

Cada tribu crea un ritual de 10 segundos que represente su esencia, p. ej.:

- La Tribu del Humor hace una carcajada sincronizada.
- La de la Escucha repite un “mmm...” empático en coro.
- La de la Cooperación hace un gesto de “te paso la energía”.

Estos se aprenden entre tribus, reforzando la “familiaridad”.

2º Reto: “Mis rasgos, mis regalos”

Se reparten tarjetas pequeñas con una breve descripción de rasgos tipo Big Five en modo humorístico:

- “Extrovertid@ energético: soy básicamente un perrito feliz.”
- “Alta responsabilidad: soy un Excel con patas.”
- “Alta amabilidad: abrazo hasta a los cactus.”
- “Alta apertura: vivo permanentemente en Narnia.”
- “Neuroticismo alto: mi cerebro es Netflix pero solo de thrillers.”

Cada persona debe explicar **cómo su rasgo fortalece su tribu** (visión positiva del rasgo).

3º reto: “La Ruta del Vínculo”

Las tribus rotan por 4 estaciones que representan elementos pasivos de cohesión:

Estación 1: Conóceme sin juicio

Cada persona comparte algo tierno, torpe o humano.

La tribu visitante debe responder con aceptación explícita.

Estación 2: Humor conectivo



Juego exprés:

Inventar un meme en 20 segundos relacionado con la tribu anfitriona.

Estación 3: Apoyo y escucha

El anfitrión comparte un problema pequeño (inventado).

La tribu visitante practica escucha activa en formato “micro-terapia cómica”.

Estación 4: Detalle y cuidado

La tribu visitante debe ofrecer un detalle simbólico a la anfitriona:

- un elogio,
- un gesto teatral,
- un dibujo rápido,
- o un “amuleto emocional” hecho con papel.

4º Reto: El gran desafío final “El Viaje de la Tribu Unida”

Todas las tribus se mezclan y deben **crear una historia en 1 minuto** sobre cómo sus valores (humor, escucha, confianza, cooperación) les ayudan a superar un obstáculo común (volcán emocional, monstruo del conflicto, isla de la soledad, etc.).

Cierre reflexivo

- ¿Cuál elemento pasivo de cohesión te pareció más poderoso?
- ¿Qué descubriste de tu propia personalidad?
- ¿Qué hace que conectes rápido con alguien?
- ¿Qué te aleja?

Planificación de la siguiente sesión

Se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente sesión.



Sesión 3

SESIÓN 3 (TEÓRICA): LAS RELACIONES GRUPALES



Las relaciones en los grupos

Las relaciones sociales dentro de los grupos están determinadas por complejos procesos psicosociales que moldean la identidad colectiva y las interacciones individuales. La teoría de la identidad social (Tajfel & Turner, 1979) explica cómo los miembros desarrollan un sentido de pertenencia al internalizar normas grupales y establecer comparaciones favorables con otros grupos, lo que puede generar tanto cohesión interna como prejuicios intergrupales. Los roles emergentes (Benne & Sheats, 1948), como el líder, el mediador o el innovador, estructuran la dinámica grupal, mientras que la presión hacia la conformidad (Asch, 1951) demuestra cómo las mayorías influyen en las opiniones individuales, incluso contra la evidencia objetiva. Fenómenos como el pensamiento grupal (Janis, 1972) revelan los riesgos de una excesiva armonía, donde la supresión del disenso lleva a decisiones deficientes. Por otro lado, la eficacia colectiva (Bandura, 2000) muestra cómo la creencia compartida en las capacidades del grupo potencia el rendimiento. Estos procesos se ven mediados por factores como el tamaño grupal (Dunbar, 1993) sugiere que los grupos naturales tienden a 150 miembros, la homogeneidad inicial (McPherson et al., 2001) y



los objetivos comunes (Sherif et al., 1961). La investigación contemporánea destaca que los grupos más efectivos equilibran cohesión con diversidad de perspectivas (Page, 2007), gestionan conflictos constructivamente (De Dreu & Weingart, 2003) y mantienen canales claros de comunicación (Keyton, 2017). Estos hallazgos tienen implicaciones cruciales para organizaciones, equipos educativos y movimientos sociales, donde comprender estas dinámicas permite optimizar tanto el bienestar de los miembros como los resultados colectivos.

Dinámicas de los Grupos

Los grupos desarrollan dinámicas complejas que varían según su estructura y objetivos, destacándose cuatro patrones principales. Las dinámicas *cooperativas* (Johnson & Johnson, 2018), basadas en interdependencia positiva, maximizan el rendimiento colectivo mediante la distribución de roles complementarios y metas compartidas, como demuestran los equipos de alto rendimiento (Kozlowski & Ilgen, 2006). Por contraste, las dinámicas *competitivas* (Deutsch, 1949) generan comparación social y rivalidad intra-grupal, útiles en contextos de estimulación individual pero riesgosas al erosionar la cohesión (Toma et al., 2015). Las dinámicas *colusorias* (Janis, 1972) emergen cuando la presión por consenso suprime el pensamiento crítico, mientras que las dinámicas *conflictivas* (De Dreu & Gelfand, 2008) pueden ser constructivas si se gestionan mediante normas claras, transformando desacuerdos en innovación (Nemeth, 2012). Los grupos también desarrollan dinámicas *paralelas* (Bion, 1961), donde interacciones superficiales ocultan tensiones inconscientes, y dinámicas *emergentes* (Arrow et al., 2000), que surgen espontáneamente de la interacción, como redes de influencia no formalizadas. La efectividad grupal depende de la capacidad para adaptar estas dinámicas a sus objetivos, equilibrando cohesión con diversidad (Page, 2007), y estructura con flexibilidad (Wheelan, 2016).

Desafíos en los Grupos

Los grupos experimentan diversos tipos de conflictos que afectan su funcionamiento y resultados. Los conflictos de tarea (Jehn, 1995), centrados en desacuerdos sobre



contenidos y objetivos del trabajo, pueden mejorar la calidad de las decisiones al estimular el pensamiento crítico (De Dreu & West, 2001), pero requieren moderación para evitar el agotamiento emocional. Los conflictos relacionales (Jehn & Mannix, 2001), que surgen de incompatibilidades interpersonales y diferencias de valores, dañan significativamente la cohesión grupal y la satisfacción de los miembros (De Wit et al., 2012). Los conflictos de proceso (Behfar et al., 2011), relacionados con desacuerdos sobre la asignación de recursos y métodos de trabajo, son particularmente frecuentes en equipos multidisciplinarios (Hinds & Mortensen, 2005). Los conflictos de estatus (Bendersky & Hays, 2012) emergen cuando los miembros compiten por posiciones jerárquicas dentro del grupo, mientras que los conflictos de identidad (Hogg & Terry, 2000) ocurren cuando se cuestiona la pertenencia al grupo o la adhesión a sus normas. La teoría de la contingencia del conflicto (O'Neill et al., 2013) propone que el impacto de estos conflictos depende de factores moderadores como la confianza entre miembros (Simons & Peterson, 2000) y las normas grupales para manejar desacuerdos (Bradford et al., 2017). La investigación actual enfatiza que los grupos más efectivos no evitan el conflicto, sino que desarrollan capacidad para transformar los conflictos destructivos en debates productivos (Todorova et al., 2014).

Factores que debilitan los vínculos grupales

En las relaciones interpersonales pueden surgir dinámicas relacionales perjudiciales para el bienestar de una o varias personas. En su análisis crítico, Dyaram y Kamalanabhan (2005) describen cómo grupos muy cohesionados tienden a presionar a los disidentes, a resistir el cambio y a priorizar la armonía interna sobre la corrección de errores, lo que puede degradar el rendimiento cuando las normas del grupo son poco productivas, fenómeno afín a lo que la literatura sobre “groupthink” describe como decisiones deficientes bajo alta cohesión y baja disensión (Forsyth, 2021). Desde la perspectiva del conflicto intergrupalo, los clásicos trabajos de Sherif (1966) y la evidencia experimental más reciente muestran que la amenaza externa y el conflicto con otros grupos pueden incrementar la cohesión interna, al reforzar las normas y la identidad compartida, pero al precio de aumentar el sesgo contra el exogrupo (Benard, 2012; Sherif, 1966); en esta línea, Rempel y Fisher (1997) hallan que en contextos de conflicto intergrupalo el aumento de amenaza percibida puede fortalecer la cohesión



pero, cuando se combina con visiones rígidas del adversario, deteriora la calidad de la resolución de problemas.

Los factores que más cohesionan a los grupos sociales son la atracción interpersonal y la similitud, las metas y tareas compartidas, una cultura y normas consensuadas, la integración social y la identidad grupal reforzada por experiencias de cooperación; mientras que los que más desintegran los grupos son las brechas entre normas reales y deseadas, la falta de integración (subgrupos aislados y alta rotación), los conflictos mal gestionados, la cohesión al servicio de normas disfuncionales y ciertos contextos de amenaza o conflicto en los que la unidad interna se compra a costa de polarización y deterioro del razonamiento colectivo (Beal et al., 2003; Dyaram & Kamalanabhan, 2005; Evans & Dion, 1991; Forsyth, 2021; O'Reilly et al., 1989; Orazani et al., 2023; Rempel & Fisher, 1997; Sánchez & Yurrebaso, 2009).

Estrategias para Fomentar Relaciones Saludables en Grupos

La construcción de relaciones grupales saludables requiere intervenciones intencionales basadas en principios psicológicos. La investigación demuestra que el establecimiento de normas claras de comunicación (Poole, 2018) reduce conflictos destructivos, mientras que la interdependencia positiva (Johnson & Johnson, 2018) promueve cooperación mediante metas compartidas. La construcción de confianza evoluciona a través de vulnerabilidad gradual (Fulmer & Gelfand, 2017) y reciprocidad en autorrevelaciones (Collins & Miller, 1994), particularmente en etapas iniciales de formación grupal (Tuckman, 1965). La diversidad cognitiva (Page, 2017) mejora la toma de decisiones cuando se acompaña de inclusión psicológica (Nemhard & Edmondson, 2006), donde todos los miembros perciben que sus contribuciones son valoradas. Técnicas de validación emocional (Gottman, 1994) y escucha activa (Rogers, 1980) fortalecen conexiones interpersonales, mientras que rituales grupales como check-ins emocionales (Kivlighan et al., 2020) fomentan cohesión. La retroalimentación constructiva (London, 2015) debe ser específica, oportuna y centrada en comportamientos, no en identidades. Intervenciones basadas en inteligencia colectiva (Woolley et al., 2015) demuestran que grupos con mayor sensibilidad social superan a grupos con mayores habilidades individuales. Finalmente, el liderazgo transformacional (Bass & Riggio, 2006) que inspira propósito compartido y desarrollo individual crea culturas grupales más saludables y productivas.



Habilidades sociales y socialización saludable

Las habilidades sociales constituyen un conjunto de competencias fundamentales que facilitan procesos de socialización adaptativa y relaciones interpersonales satisfactorias. La investigación contemporánea identifica cuatro dimensiones clave: habilidades comunicativas (Burlison, 2007), que incluyen escucha activa y expresión asertiva; regulación emocional (Gross, 2015), esencial para manejar conflictos; empatía cognitiva y afectiva (Davis, 2018), que permite comprender perspectivas ajenas; y flexibilidad conductual (Gresham, 2016), necesaria para adaptarse a distintos contextos sociales.

Estudios longitudinales demuestran que el dominio de estas habilidades en la infancia predice mejor ajuste psicosocial en la adultez (Jones et al., 2015). La teoría del aprendizaje social (Bandura, 1977) explica su adquisición mediante modelado y refuerzo, mientras que los enfoques cognitivo-conductuales (Segrin & Givertz, 2015) destacan el papel de los esquemas mentales en las interacciones. La socialización óptima requiere equilibrio entre: 1) autenticidad (Kernis, 2003), que preserva la coherencia identitaria; 2) adaptabilidad (Snyder, 1983), que ajusta conductas al contexto; y 3) reciprocidad (Clark & Mills, 2012), que mantiene equidad relacional.

Intervenciones basadas en evidencia como el entrenamiento en habilidades sociales (EHS) muestran eficacia en diversos grupos (Beidel et al., 2014), particularmente cuando incorporan:

- Práctica conductual en situaciones naturales
- Retroalimentación inmediata
- Generalización de aprendizajes
- Desarrollo de autoeficacia social (Bandura, 1997)



Habilidades emocionales y éxito social

Las habilidades emocionales constituyen un pilar fundamental para el desarrollo de procesos de socialización adaptativos y relaciones interpersonales satisfactorias. La investigación contemporánea, basada en el modelo de inteligencia emocional (Mayer & Salovey, 1997), identifica cuatro componentes clave: 1) percepción emocional (capacidad para identificar emociones propias y ajenas); 2) facilitación emocional (uso de emociones para facilitar el pensamiento); 3) comprensión emocional (entender la complejidad de los estados emocionales); y 4) regulación emocional (manejo adecuado de las respuestas afectivas).

Estudios longitudinales demuestran que el desarrollo temprano de estas habilidades predice mejores resultados psicosociales en la adolescencia y adultez (Denham et al., 2003). La teoría del apego (Bowlby, 1988) explica cómo los patrones de vinculación temprana influyen en la capacidad posterior para regular emociones en contextos sociales, mientras que los modelos de autorregulación (Gross, 2015) detallan los mecanismos cognitivos que subyacen a este proceso.

La socialización saludable requiere el desarrollo equilibrado de tres competencias emocionales centrales:

1. Conciencia emocional (Goleman, 1995): Reconocimiento preciso de los propios estados emocionales y sus causas
2. Empatía emocional (Decety & Jackson, 2004): Capacidad para comprender y compartir los estados emocionales de otros
3. Flexibilidad afectiva (Kashdan & Rottenberg, 2010): Adaptabilidad en la expresión emocional según contextos sociales

Intervenciones basadas en evidencia como el aprendizaje socioemocional (CASEL, 2017) muestran efectividad en el desarrollo de estas habilidades, particularmente cuando:

- Se implementan desde edades tempranas
- Combinan componentes cognitivos, conductuales y afectivos
- Incluyen práctica en contextos naturales
- Fomentan la transferencia de aprendizajes



Cómo se genera y fortalece un vínculo

Tanto la generación como el fortalecimiento de los vínculos interpersonales forman parte de un proceso dinámico que se sustenta en cuatro pilares psicológicos fundamentales: reciprocidad emocional, vulnerabilidad compartida, consistencia interactiva y significado relacional compartido. Investigaciones en neurociencia social (Cacioppo et al., 2014) demuestran que las interacciones positivas recurrentes activan sistemas de recompensa cerebral (especialmente la liberación de oxitocina), creando asociaciones placenteras que fortalecen la conexión entre individuos.

La teoría de la autodivulgación recíproca (Reis & Shaver, 1988) propone que el intercambio gradual de información personal íntima (en un proceso de reciprocidad adecuada) es el mecanismo central para construir confianza. Estudios longitudinales (Aron et al., 1997) muestran que 45 minutos de conversación estructurada que incluye preguntas progresivamente personales pueden incrementar significativamente la cercanía interpersonal, efecto que se mantiene hasta 3 meses después.

La consistencia en la capacidad de respuesta (Reis et al., 2004) es decir, la percepción de que el otro está emocionalmente disponible y responde adecuadamente a nuestras necesidades emerge como predictor clave de vínculos duraderos. Datos de estudios diádicos (Laurenceau et al., 2005) revelan que las parejas que mantienen rituales de conexión diaria, como conversaciones significativas o contacto físico afectivo, muestran mayor satisfacción relacional a largo plazo.

Intervenciones basadas en evidencia para fortalecer vínculos incluyen:

1. Interacciones de alta calidad: Contacto visual sostenido, sincronización no verbal y escucha activa sin juicios (Gottman, 1994).
2. Experiencias compartidas novedosas: Actividades que generan excitación fisiológica moderada (Aron et al., 2000).
3. Narrativas relacionales positivas: Construcción conjunta de significados e historias compartidas (Gergen, 1994).
4. Reparación efectiva de rupturas: Protocolos estructurados para manejar conflictos (Gottman & Silver, 2015).



DINÁMICA BREVE 1: “Mini Laboratorio de Dinámicas Grupales”

Duración: 10–15 min

Objetivo: Experimentar en poco tiempo las **dinámicas cooperativa, competitiva, colusoria y conflictiva constructiva**, además de observar **roles, conformidad y cohesión**. (Si el grupo es pequeño, elegir solo 2 dinámicas).

1. Grupos rápidos (1 min)

Divide a las personas en **3 grupos** (los facilitadores participan).

A cada grupo se le asigna **una dinámica secreta a elegir entre:**

- **Cooperativa:** deben incluir todas las voces.
- **Competitiva:** deben “ganar” con la mejor idea.
- **Colusoria (pensamiento grupal):** evitar cualquier desacuerdo.
- **Conflictiva constructiva:** deben generar 2 ideas opuestas y elegir la mejor.

2. Mini misión absurda (3–4 min)

Todos los grupos resuelven la MISMA tarea, divertida y simple:

- Diseñar en 3 minutos un invento para hablar con plantas.
- Crear el eslogan del club de “humanos que pierden siempre las llaves”.
- Inventar un objeto que evitaría peleas entre gatos.

La misión debe ser rápida para que la dinámica emerja sola.

3. La intervención “Asch Flash” (1 min)

El facilitador interviene con una única frase dirigida a cada grupo (presión social):

- “¿Estáis seguros? Los otros grupos están pensando algo totalmente distinto.”
- “Creo que sois los únicos que habéis elegido ese enfoque...”

Se observa la reacción.



4. Presentación exprés (3–4 min)

Cada grupo muestra su invento en **30–40 segundos**.

5. Revelación y reflexión rápida (3–4 min)

Los grupos revelan su dinámica secreta.

Preguntas rápidas (responder levantando la mano o en voz alta):

- ¿Cuál dinámica fue más cómoda?
- ¿Dónde hubo más conformidad?
- ¿Qué dinámica generó más ideas?
- ¿Cuál se sintió más tensa?

DINÁMICA BREVE 2: “Aventura Rápida por el Mundo de los Grupos”

Duración: 10–15 min

Objetivo: Comprender cómo se generan los vínculos, cómo influyen las habilidades sociales/emocionales y cómo resolver conflictos grupales rápidamente.

1. Elige tu “rol relámpago” (1 min)

Entrega tarjetas rápidas con 6 roles basados en dinámicas de grupo:

- Líder
- Mediador
- Innovador
- Guardián del Humor
- Pacificador silencioso
- Abogado del Diablo (pensamiento crítico)

Cada persona exagera su rol durante toda la dinámica.



2. Presenta el “Desafío Único” (1–2 min)

El grupo entero debe resolver un único reto en 5 minutos:

- “El grupo ha llegado a la **Isla del Conflicto**: si no resolvéis un problema ficticio, no podréis ‘salir’.”

El problema puede ser muy simple y divertido:

“Debéis decidir en 5 minutos cuál sería el mejor animal para liderar una civilización.”

Pero...

3. Aparecen los “Conflictos Flash” (2 min)

El facilitador saca **2 tarjetas de conflicto** al azar (rápido):

- ↘ **Tarea**: no os ponéis de acuerdo en qué criterio elegir.
- ↘ **Relacional**: dos roles deben fingir que chocan verbalmente.
- ↘ **Proceso**: uno propone cambiar toda la estrategia.
- ↘ **Estatus**: dos personas compiten por liderar.
- ↘ **Identidad**: alguien cuestiona qué “subgrupo” tiene mejores ideas.

El grupo debe notar el conflicto y manejarlo.

4. Habilidades relámpago (2 min)

El facilitador anuncia:

“¡Solo podéis continuar si usáis estas habilidades para reparar el conflicto!”

Elige 2 o 3:

- Escucha activa
- Regulación emocional
- Validación emocional
- Humor no agresivo
- Asertividad
- Vulnerabilidad compartida (“Voy a explicar por qué me importa esta idea...”)

El grupo debe aplicarlas de inmediato para seguir avanzando.

5. Solución final (2–3 min)

El grupo propone **una decisión unificada**, demostrando eficacia colectiva.



6. Reflexión exprés (2–3 min)

Preguntas rápidas al cierre:

- ¿Qué conflicto fue más difícil de manejar?
- ¿Qué habilidad resolvió más rápido el bloqueo?
- ¿Qué rol ayudó más?
- ¿Se sintió cohesión o caos?

Planificación de la siguiente sesión

Los últimos diez minutos de la sesión se dedicarán a proponer y crear un grupo de whatsapp u otra aplicación que prefieran los participantes, mediante la que se agilizarán las comunicaciones grupales en adelante. En dichas fases de autonomía del programa, las personas profesionales que lo hayan implementado saldrán del grupo dejando que continúen los participantes utilizándolo, pero eso se explica más adelante en esta guía.

Tras esto, se elegirá la actividad a realizar en la siguiente sesión y se emplazarán las tres primeras actividades grupales para realizarse a lo largo de la siguiente semana (por ejemplo lunes, miércoles y viernes, o como los participantes prefieran). Se rogará puntualidad a los miembros del grupo, pidiéndoles que asistan incluso 5 minutos antes para aprovechar bien el tiempo.



Sesión 4

SESIÓN 4: PRIMERA ACTIVIDAD DE OCIO

Primera actividad de ocio del grupo

La persona profesional deberá llegar puntual al lugar acordado y comenzar dando conversación a los primeros que lleguen, mientras terminan de llegar los demás. Posiblemente podrían aparecer signos de malestar en los que lleguen puntuales si hubiera otros que lleguen tarde. Este tipo de circunstancias son mal toleradas por las personas asociales o antisociales. La persona profesional deberá minimizar la importancia de tener que esperar un poco charlando y explicará que las personas que llegan tarde podrían tener un motivo de peso. Mientras tanto seguirán dando conversación amena a los que ya hayan llegado.

Cuando ya hayan llegado todos se mantendrán unos minutos de conversación amena con la totalidad del grupo antes de empezar la actividad. Para facilitar la tarea de búsqueda de actividades de ocio grupal, a continuación se propone una serie de actividades de bajo coste o gratuitas, que se pueden adaptar a los diferentes niveles adquisitivos del grupo. No se deberá realizar ninguna actividad que deje fuera a algún participante por motivos económicos.



Listado de actividades por si a los participantes no se les ocurre nada:	
<ul style="list-style-type: none">• De bajo coste:<ul style="list-style-type: none">- Cine- Tomar refrescos y/o tapas- Bolera- Teatro- Museos- Concierto- Laser tag- Shopping- Etc.	<ul style="list-style-type: none">• Gratuitas:<ul style="list-style-type: none">- Paseo por parque o zona verde- Charlar sentados- Visitas a museos gratuitos- Jugar en una pista pública a futbol, petanca o cualquier otra actividad deportiva que les guste.- Etc.

A los 55 minutos el profesional se despide y les propone seguir con la actividad por su cuenta.

Planificación de la siguiente sesión

Se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente actividad de ocio.



Sesión 5

SESIÓN 5: SEGUNDA ACTIVIDAD DE OCIO

Segunda actividad de ocio

Para fomentar el uso del grupo de Whatsapp, la segunda actividad se decidirá por esta vía, si es que no eligen los participantes de forma espontánea una actividad por sí mismos.

Al igual que en la sesión anterior, la persona que implementa el programa actuará como dinamizadora, fomentando la conversación entre los participantes y poniendo en valor todo lo que estos quieran aportar.

Al cabo de una hora, la persona profesional se irá y les dejará continuar solos con la actividad, explicando con transparencia que debe irse como parte del funcionamiento del programa. Si uno o varios quisieran irse a la vez que ella, no habría problema, cada persona tiene sus ritmos en la socialización.

Planificación de la siguiente sesión

Se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente actividad de ocio.



Sesión 6

SESIÓN 6: TERCERA ACTIVIDAD DE OCIO

Tercera actividad de ocio

Del mismo modo que en la anterior, se concreta el sitio y actividad por el grupo de whatsapp.

La persona profesional llegará puntual y dinamizará las conversaciones. Se mantendrá acompañando al grupo durante una hora.

Planificación de la siguiente sesión

En los últimos 10 minutos se explicará la siguiente fase, en la que se realizarán las quedadas en el domicilio o barrio de cada uno de ellos. Se explica que esta fase se llevará a cabo de lunes a viernes de la semana siguiente y se decidirá el orden, ya sea por sorteo o acuerdo.

Al concretar esto, la persona profesional se despedirá y se marchará, dejando que los participantes del grupo sigan por sí mismos con la actividad.



BLOQUE 3. Fortalecimiento del vínculo

Organizar con el grupo sesiones de ocio doméstico en las que todos los miembros irán yendo cada tarde a casa de uno de ellos, en función de la disponibilidad, para pasar la tarde juntos, charlando, jugando a juegos de mesa, etc. Inicialmente se hará con acompañamiento de profesionales.

Si una o varias personas del grupo carecen de vivienda propia o no pueden disponer de ella, viven en un centro residencial o tienen cualquier circunstancia diferente de tener vivienda propia a su disposición, se analizará junto con ellas cuales son sus posibilidades para ofrecer al grupo pasar la tarde juntos. Dos alternativas al menos serán: 1) identificar un espacio cómodo y accesible cercano al centro en el que reside, 2) que su centro acoja estas “quedadas” o 3) que la entidad nexos les ofrezca un espacio, sobre todo si esta es la titular de dicho centro residencial.

Si hay alguna persona identificada como nexos natural se le invitará a acudir a las quedadas y aunque no pueda asistir, se le seguirá invitando por si en otra ocasión si puede y le apetece pasar la tarde con el grupo.



Sesión 7

SESIÓN 7: ANFITRIÓN 1

Quedada en casa de participante 1

Tanto la persona o personas que implementen el programa, como las personas participantes, se encontrarán en la puerta de la casa del primero de los anfitriones. Si el anfitrión tiene inconvenientes en organizar la quedada en su casa, se le puede proponer que lleve al grupo a su lugar favorito más cercano, ya sea un bar, un parque o cualquier otro sitio en el que el grupo pueda estar tranquilamente charlando un rato. Aunque sería preferible que los acoja en su casa, porque esto estrechará el vínculo entre ellos.

La persona profesional estará con ellos durante una hora y después se marchará, diciendo a los participantes que se queden ellos charlando todo el rato que quieran, despidiéndose hasta el día siguiente.

Planificación de la siguiente sesión

Se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente quedada.



Sesión 8

SESIÓN 8: ANFITRIÓN 2

Quedada en casa de participante 2

Tanto la persona o personas que implementen el programa, como las personas participantes, se encontrarán en la puerta de la casa del segundo de los anfitriones. Del mismo modo, si el anfitrión tiene inconvenientes en organizar la quedada en su casa, llevará al grupo a su lugar favorito más cercano, ya sea un bar, un parque o cualquier otro sitio en el que el grupo pueda estar tranquilamente charlando un rato.

La persona profesional estará con ellos durante una hora y después se marchará, diciendo a los participantes que se queden ellos charlando todo el rato que quieran, despidiéndose hasta el día siguiente.

Planificación de la siguiente sesión

Se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente quedada.



Sesión 9

SESIONES 9, 9.2 Y 9.3: ANFITRIONES 3 A 5

Quedada en casa de participante 3

Se hará lo mismo que con los otros anfitriones. Antes de irse el profesional acordará la hora y lugar del encuentro en casa del siguiente anfitrión si hubiera un cuarto participante.

Quedada en casa de participante 4, si lo hay

Se hará lo mismo que con los otros anfitriones. Antes de irse el profesional acordará la hora y lugar del encuentro en casa del siguiente anfitrión si hubiera un quinto participante.

Quedada en casa de participante 5, si lo hay

Se hará lo mismo que con los otros anfitriones.

Planificación de la siguiente sesión

Para la siguiente semana se planificará una excursión en grupo a la naturaleza. Se intentará ir a un paraje natural al que se pueda acceder en poco tiempo en transporte público, bicicleta o andando y que no conlleve riesgos para los participantes. Se acordará con el grupo dónde y cómo ir. En esta ocasión no será de una hora sino de varias, volviendo el mismo día antes del anochecer.



Sesión 10

SESIÓN 10: NATURALEZA EN GRUPO

Traslado seguro y feedback

Durante el camino hacia el paraje natural elegido, las personas facilitadoras que acompañan al grupo se asegurarán de que no haya incidentes. Por el camino preguntarán a cada participante cómo se sintió en su papel de anfitrión, pidiéndoles detalles sobre emociones previas a la llegada del grupo, qué hicieron los momentos previos a la llegada, cómo se sintieron viendo al grupo en su casa o barrio, cómo se lo pasaron, etc. Es importante que cada miembro responda a todas esas cuestiones, a las mismas que los demás, para que no queden voces sin oírse o emociones sin expresar.

Si aparecen verbalizaciones sobre experiencias emocionales negativas al respecto de esta experiencia, se deberá preguntar por qué creen que vivieron la situación con esos sentimientos y aprovechar esto para explicar que dichas impresiones o experiencias negativas, derivadas de detalles o aspectos que no les gustasen, pueden ocurrir en cualquier momento que inviten a sus amigos a venir a su barrio o casa, es normal que eso pueda ocurrir. Lo importante es como se reacciona ante esos sentimientos. En este punto será importante explicar que todos podemos sentir cosas parecidas en algún momento cuando tenemos invitados, pero esto no hace que la experiencia sea negativa, si en general se pudo disfrutar. Se habrá de remarcar que estas experiencias no deben tener más relevancia que los momentos que sí se disfrutaron. Los momentos



menos agradables se deben quedar en un segundo plano, restarles importancia y pasar al olvido, ya que no sirven, no son útiles en la generación de vínculos sociales. Darles importancia solo sirve para pasarlo mal durante la socialización y es algo que depende de la propia persona que autoevalúa sus situaciones como positivas o negativas.

Se hará finalmente hincapié en los momentos positivos, dándoles una mayor relevancia, porque son los momentos realmente importantes en la vida. Los buenos momentos. Son lo que de verdad nos hará felices y lo que recordaremos. Esos son los que hay que ensalzar y saborear su recuerdo a lo largo del tiempo.

Disfrute de la naturaleza

Si es verano y se acude a una zona de baño, se disfrutará de forma segura del baño en grupo, tanto profesionales como miembros del grupo. Si el clima no invita al baño o el grupo prefiere otro tipo de actividad, como senderismo, contemplación de paisajes, etc., se fomentará el disfrute al máximo posible, siempre sin poner en riesgo lesivo a los participantes.

Se podrán compartir experiencias de cada uno sobre a qué otros parajes han ido que les hayan gustado, qué actividades en la naturaleza les gusta hacer, etc.

Planificación de la retirada del acompañamiento

Se explicará a los participantes que en las siguientes fases del programa el acompañamiento se irá reduciendo, de manera que hacia el final funcionarán de forma totalmente autónoma y harán las quedadas sin presencia profesional.

Planificación de la siguiente sesión

En la siguiente semana se volverán a realizar tres quedadas para hacer actividades de ocio, en los días que les parezca bien a los participantes de forma consensuada. Se explicará a los participantes que los facilitadores no les acompañarán durante las siguientes actividades, simplemente acudirán al lugar de la cita para comprobar la puntualidad de los participantes, impulsar el inicio de la actividad y concretar el sitio y momento de la siguiente actividad.



BLOQUE 4. Inicio de la autonomía

En este bloque, tal y como se les explicó al final de la sesión anterior, los compañeros y compañeras del grupo realizarán durante una semana tres encuentros de forma autónoma, con acompañamiento tan solo al inicio de cada encuentro.



Sesión 11

SESIÓN 11: OCIO CON ACOMPAÑAMIENTO INICIAL

Primera actividad de ocio semiautónomo

Los miembros del grupo realizarán la actividad de ocio que hayan elegido de forma semiautónoma. La persona implementadora del programa solamente tendrá que estar pendiente previamente de que todos los miembros asistan y de que la actividad arranque satisfactoriamente. En aproximadamente media hora el profesional confirmará el lugar y hora de la siguiente quedada y se despedirá, dejando al grupo disfrutando de la actividad.

Planificación de la siguiente sesión

Se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente quedada. Se intentará que la segunda salida sea prácticamente autónoma. En función del perfil de los miembros del grupo, si no se percibiese inconveniente en los participantes por alta dependencia, se propondrá al grupo que realicen de forma autónoma una salida de “tardeo” o nocturna, a zonas de ocio nocturnos, pubs o discotecas.



Sesión 12

SESIÓN 12: OCIO CON ACOMPAÑAMIENTO INICIAL

Segunda actividad de ocio semiautónomo

Los miembros del grupo realizarán de forma semiautónoma la siguiente actividad de ocio elegida. La persona facilitadora del programa solamente tendrá que estar pendiente previamente de que todos los miembros asistan y de que la actividad arranque satisfactoriamente. En aproximadamente media hora el profesional confirmará el lugar y hora de la siguiente quedada y se despedirá, dejando al grupo disfrutando de la actividad.

Planificación de la siguiente sesión

Se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente sesión para feedback y planificación de la retirada del acompañamiento.



Sesión 13

SESIÓN 13: ¡SOMOS UN EQUIPO!

Feedback del ocio semiautónomo

La persona o personas que implementan el programa, junto con el grupo, harán un repaso de cómo fueron las actividades de ocio de la semana anterior. Observarán detalles como: cuánto rato estuvieron en la actividad cada uno de los miembros tras la marcha del profesional, cuánto disfrutaron de cada actividad, qué día se lo pasaron mejor, qué actividad les gustaría repetir, etc.

¡Somos amigos y somos equipo!

En esta sesión el grupo realizará una actividad competitiva en la que se enfrentará como equipo a otro grupo. Para preparar esta actividad el grupo deberá hablar con antelación sobre qué actividad se les da bien a la mayoría (petanca, parchís, ajedrez, fútbol...). La persona o personas de apoyo les ayudarán a buscar y organizar una partida con otro grupo, ya sea de la comunidad o del propio centro o recurso. En la medida de lo posible los profesionales organizarán una partida contra otro equipo seleccionado cuidadosamente, que preferiblemente tenga un nivel inferior al suyo, para propiciar que experimenten una victoria conjunta y la puedan celebrar, lo cual intensifica la vinculación entre los miembros. No importa si no ganan, lo importante es que se diviertan, que se apoyen y que al terminar se vayan a celebrarlo, tanto si han ganado como si no. Si en caso de que pierdan se observan búsquedas de culpa, en uno mismo o en los demás,



los facilitadores tienen que redirigir el foco a que se lo han pasado bien, y a que han encontrado un posible pasatiempo grupal agradable, que pueden seguir entrenando para mejorar como equipo.

Planificación de la retirada total del acompañamiento

Se explicará a los miembros del grupo que en las siguientes veces que queden no habrá ningún acompañamiento profesional. El grupo funcionará solo, como un grupo de amigos cualquiera. El apoyo profesional desde este momento se basará en supervisar al grupo sin participar ni acompañar. Tan solo se intervendrá para explicar las sesiones teóricas que faltan por impartir y ayudará a organizar las actividades de los próximos bloques.

Planificación de la siguiente sesión

Se confirmará la fecha, hora y lugar de la siguiente sesión en la que se tratará la prevención de la desvinculación. Hasta entonces, los participantes quedarán libremente cuando ellos quieran durante la semana siguiente.



BLOQUE 5. Prevención de la desvinculación

Tras la primera semana de ocio sin acompañamiento, arranca la quinta y última fase en la que los facilitadores no intervendrán, sino que harán seguimiento mediante el grupo de WhatsApp para observar la evolución del grupo.



Sesión 14

SESIÓN 14 (TEÓRICA): BASES DE LA DESVINCULACIÓN Y SU PREVENCIÓN

Esta es una sesión pedagógica para explicar los factores que pueden provocar una desvinculación de los miembros de un grupo, para que los reconozcan y puedan evitar o reconducir.

Cómo se debilita un vínculo

El deterioro de los vínculos interpersonales sigue patrones sistemáticos documentados por la investigación científica. La teoría de la erosión relacional (Levinger, 1983) identifica tres procesos críticos: 1) disminución de recompensas percibidas, 2) aumento de costos emocionales, y 3) surgimiento de alternativas atractivas. Estudios neurocientíficos (Kross et al., 2011) revelan que el rechazo social activa las mismas regiones cerebrales (corteza cingulada anterior e ínsula) que el dolor físico, explicando la intensidad del malestar ante rupturas.

Cuatro mecanismos psicológicos principales contribuyen al debilitamiento vincular:

1. Desatención crónica: La falta de respuesta emocional sostenida (*attunement failure*) genera "microtraumas relacionales" acumulativos (Gottman, 1994).
2. Contaminación emocional: Interacciones negativas en proporción 5:1 respecto a positivas predicen colapso vincular (Losada & Fredrickson, 2013).
3. Distanciamiento cognitivo: Auto-revelación decreciente y pérdida de sincronía bioconductual (Butler & Randall, 2013).



4. Reescritura narrativa: Cambio en la memoria autobiográfica que minimiza aspectos positivos (McAdams, 2001).

Factores contextuales como el estrés crónico (Bodenmann et al., 2007) y la privación de sueño (Gordon & Chen, 2014) exacerbaban estos procesos. La tecnología introduce nuevos patrones de deterioro: estudios con fMRI (Lieberman & Eisenberger, 2009) muestran que la comunicación digital carece de señales neurobiológicas clave para el apego.

La abulia social

La desmotivación por mantener relaciones sociales ha sido estudiada desde diversas perspectivas, incluyendo la psicología clínica, la neurociencia y la sociología. La desmotivación social o abulia social puede estar relacionada con trastornos como la depresión y la ansiedad social. Según Cacioppo et al. (2015), el aislamiento social crónico puede generar una disminución en la motivación para interactuar debido a alteraciones en los sistemas dopaminérgicos. Asimismo, Holt-Lunstad et al. (2017) encontraron que la soledad prolongada reduce el interés en establecer conexiones, aumentando el riesgo de problemas de salud mental.

Estudios de neuroimagen han mostrado que la desmotivación social está asociada con una menor activación en regiones cerebrales como el estriado ventral, relacionado con la recompensa social (Chevallier et al., 2012). Además, la fatiga social en condiciones como el autismo o la esquizofrenia puede deberse a una sobrecarga sensorial (Happé & Frith, 2020).

La tecnología y las redes sociales han alterado las dinámicas de interacción. Twenge et al. (2019) reportaron que los jóvenes que pasan más tiempo en línea muestran menor motivación para relaciones cara a cara, vinculado a una menor satisfacción emocional. Por otro lado, Baumeister & Leary (2017) destacan que la falta de reciprocidad en las relaciones puede generar desinterés.

En el trastorno de evitación social, la desmotivación surge del miedo al rechazo (American Psychiatric Association [APA], 2022). Terapias como la activación conductual han demostrado eficacia para abordar esta problemática (Jacobson et al., 2021).



El aislamiento voluntario

La tendencia a aislarse es un fenómeno multidimensional que trasciende la mera acción de buscar el estar solo. El aislamiento, tanto social, familiar como conyugal tienen efectos profundos en la salud mental, aumentando el riesgo de depresión, ansiedad y enfermedades cardiovasculares (Holt-Lunstad et al., 2015). La desconexión o aislamiento puede manifestarse incluso en entornos socialmente activos (Peplau & Perlman, 1982). Aunque tradicionalmente se asocia con la falta de interacción social, puede presentarse en distintos ámbitos, como el familiar, el conyugal y el social.

El aislamiento social voluntario puede y suele llevar a la falta de amistades duraderas, la exclusión de grupos sociales o la dificultad para integrarse en comunidades (Hawkley & Cacioppo, 2010). El aislamiento social además puede ser más dañino en sociedades modernas debido al individualismo y al uso excesivo de tecnología, que sustituye las interacciones cara a cara (Nowland et al., 2018). Además, se asocia con mayores riesgos de depresión y ansiedad (Matthews et al., 2016).

El aislamiento familiar surge cuando existen tensiones, distanciamientos emocionales o conflictos no resueltos dentro del núcleo familiar. A diferencia del aislamiento social, esta forma de aislamiento ocurre en un espacio donde, paradójicamente, se espera sentir pertenencia (Rokkonen et al., 2016). Factores como la migración, el divorcio de los padres, las relaciones familiares disfuncionales o la falta de comunicación, aumentan el estrés psicológico y reducen el bienestar emocional, pudiendo provocar que alguien se desvincule de su familia, según Birditt et al. (2010).

Por otra parte, el aislamiento conyugal se experimenta dentro de una relación de pareja, donde uno o ambos miembros se sienten emocionalmente desconectados y a diferencia del divorcio o la viudez, este se da pesar de la presencia física del otro (Givertz et al., 2013). Según Rokach y Brock (1998), aislarse y evitar a la pareja puede deberse a la falta de intimidad emocional, conflictos no resueltos o diferencias en las expectativas de la relación.



Las diferencias socioeconómicas

La similitud en nivel socioeconómico influye sobre todo en *con quién llegamos a relacionarnos*, ya que determina los contextos que compartimos (escuela, barrio, trabajo) y, por tanto, las oportunidades de encuentro (McPherson et al., 2001). Las diferencias socioeconómicas pueden hacer que el grupo quiera hacer ciertas actividades que puedan tener un coste económico y alguno o algunos de los miembros no se las puedan permitir, llevando a que pongan excusas para no acudir a la cita o directamente negándose a hacer ese tipo de actividades. Si el grupo no hace además de esas, otras actividades de menor coste económico, los miembros con menor poder adquisitivo se acabarán desvinculando (Hoffman, 2023).

Las diferencias ideológicas

La ideología política y los valores se han vuelto especialmente relevantes en años recientes: compartir visión del mundo facilita la comunicación y reduce el conflicto, por lo que la coincidencia ideológica predice con fuerza amistad y elección de pareja en sociedades polarizadas (Zimmerman, F. 2022).

Las diferencias de personalidad

Por su parte, la personalidad influye sobre todo en la *calidad* de la relación: metaanálisis como el de Malouff et al. (2010) indican que tener baja inestabilidad emocional (neuroticismo) y altos niveles de amabilidad o responsabilidad favorece relaciones más satisfactorias, mientras que la similitud estricta de personalidad entre dos personas no parece tan decisiva.

¿Cómo detectar y qué hacer si se debilita el vínculo del grupo?

En caso de detectar una debilitación del vínculo afectivo y de las actividades del grupo, se deberá actuar con agilidad para reconducir la situación a tiempo. Para identificar y gestionar el debilitamiento de los lazos dentro de un grupo de personas es preciso observar aspectos como:

Cambios en la Comunicación

Disminución de la comunicación: Si observas que la frecuencia y la calidad de las interacciones han disminuido, ya sea en persona o a través de medios digitales, podría indicar un debilitamiento en los vínculos.



Comunicación superficial: Si las conversaciones se vuelven más superficiales y carecen de la profundidad emocional y la conexión que solían tener, esto podría indicar una desconexión creciente.

Falta de Compromiso en Actividades Conjuntas

Menos participación en eventos: Si algunos miembros del grupo comienzan a ausentarse o a participar menos en actividades grupales, es un indicio de posible distanciamiento.

Falta de interés en organizar eventos: La falta de iniciativa para planificar actividades o eventos puede sugerir desinterés o desconexión.

Cambios en la Dinámica Emocional

Falta de apoyo emocional: Si notas que el grupo no brinda el mismo nivel de apoyo emocional o comprensión mutua que anteriormente, podría señalar una disminución en la conexión emocional.

Presencia de conflictos no resueltos: La acumulación de conflictos no resueltos puede debilitar los lazos. La incapacidad para abordar y resolver problemas puede contribuir al distanciamiento.

Menos Celebración de Éxitos y Eventos Importantes

Falta de celebración: Si observas que los logros y eventos importantes de los miembros del grupo ya no se celebran con entusiasmo o se pasan por alto, podría indicar una pérdida de interés en las vidas de los demás.

Cambios en la Dinámica Grupal

Formación de subgrupos: La división del grupo en subgrupos más pequeños puede ser una señal de que algunos miembros se sienten más conectados con ciertas personas, lo que puede debilitar la cohesión del grupo en su conjunto.

Menos participación en decisiones grupales: Si algunos miembros se desvinculan de las decisiones grupales o expresan desinterés en la dirección del grupo, puede indicar una desconexión.



Estrategias para evitar el debilitamiento de vínculos grupales

Comunicación Abierta

Conversaciones honestas: Fomentar un espacio donde los miembros del grupo se sientan cómodos expresando sus sentimientos y preocupaciones puede ayudar a identificar y abordar los problemas.

Reevaluación de Expectativas

Clarificación de expectativas: Asegurarse de que todos compartan y comprendan las expectativas dentro del grupo puede ayudar a evitar malentendidos y posibles conflictos.

Iniciativas para Fortalecer la Conexión

Organizar actividades significativas: Planificar eventos o actividades que fomenten la interacción y la conexión puede revivir el interés y fortalecer los lazos.

Celebrar logros: Reconocer y celebrar los éxitos y eventos importantes de los miembros refuerza el sentido de comunidad.

Abordar Conflictos de Manera Constructiva

Mediación: Si hay conflictos, considerar la mediación puede ayudar a abordar problemas subyacentes y restaurar la armonía.

Fomentar la Inclusión

Inclusión activa: Asegurarse de que todos se sientan incluidos y valorados en el grupo es esencial para mantener la cohesión.

Evaluación Periódica

Revisiones regulares: Programar revisiones periódicas para evaluar la dinámica del grupo y abordar cualquier problema emergente antes de que se agrave.



Dinámica 1: “Detectives del vínculo”

Objetivo

Que los alumnos identifiquen los factores que debilitan los vínculos dentro de un grupo y aprendan a reconocerlos en situaciones reales.

Duración

20–25 minutos.

Material

- Tarjetas con situaciones ficticias.
- Pizarra o papel para apuntar conclusiones.

Desarrollo

1. Dividir la clase en pequeños grupos (2-3 alumnos).
2. Entregar a cada grupo una tarjeta con una situación relacionada con el debilitamiento de vínculos.

Ejemplos de situaciones:

- Un grupo de amigos deja de quedar porque algunos siempre usan el móvil durante las conversaciones.
 - Un compañero deja de participar en las actividades porque no puede pagar algunos planes del grupo.
 - Dos miembros del grupo discuten frecuentemente y nadie aborda el conflicto.
 - El grupo se divide en subgrupos que ya no interactúan.
3. Cada grupo debe responder tres preguntas:
 - ¿Qué está pasando en el grupo?
 - ¿Qué factor de debilitamiento del vínculo aparece?
 - ¿Qué estrategia usarían para solucionarlo?
 4. Cada grupo expone brevemente su análisis.

Aprendizaje que se refuerza

- Identificación de señales de debilitamiento del vínculo.
- Aplicación de estrategias para fortalecer relaciones.



Dinámica 2: “Construyendo el grupo ideal”

Objetivo

Comprender cómo la cooperación, la inclusión y la comunicación fortalecen los vínculos dentro de un grupo.

Duración

20 minutos.

Material

- Hojas de papel o cartulina, cinta adhesiva, pajitas o espaguetis y cronómetro.

Desarrollo

1. Dividir la clase en equipos de 2-3 personas.
2. Cada grupo debe construir la torre más alta posible en 10 minutos usando el material disponible.
3. Durante la actividad el profesor introduce situaciones sorpresa (cada 2–3 minutos), por ejemplo:
 - Un miembro del grupo no puede hablar.
 - Solo una persona puede tocar los materiales.
 - Deben incluir una idea de cada miembro del grupo antes de seguir.
4. Al terminar, se realiza una reflexión grupal. Preguntas para debatir:
 - ¿Qué ayudó a que el grupo funcionara bien?
 - ¿Qué dificultades aparecieron?
 - ¿Qué papel tuvo la comunicación y la inclusión?

Aprendizaje que se refuerza

- Importancia de la participación de todos.
- Impacto de la comunicación en el trabajo grupal.
- Cómo ciertas dinámicas pueden fortalecer o debilitar un grupo.

Planificación de las siguientes quedadas

Durante la siguiente semana cada participante acogerá de nuevo en su casa o barrio al grupo. Se acordará qué miembro será el anfitrión cada día de la semana.



BLOQUE 6. Anfitriones autónomos

En esta fase repetirán las visitas a cada uno de sus entornos domiciliarios donde volverán a ejercer de anfitriones, para pasar un rato agradable juntos, pero esta vez ya sin el acompañamiento de los nexos profesionales. Estos simplemente les ayudarán a organizar en el calendario a qué casa o barrio van cada día, si es que lo necesitan, porque si manifiestan poder organizarse solos, la supervisión se limitará a preguntarles a casa de quién irán cada día, a modo de confirmación.



Sesión 15

SESIÓN 15: ALMUERZO, REFRESCOS Y PLANIFICACIÓN DE QUEDADAS INDIVIDUALES

Tras acabar las quedadas de la fase de anfitriones autónomos. Se comentará principalmente qué cosas gustaron a cada participante en cada uno de los días.

Planificación de quedadas individuales

Para desarrollar vínculos personales significativos, uno de los factores clave es la intimidad. La intimidad supone el conocerse de una forma cercana y confidencial, adentrándose en cuestiones que son realmente importantes para la persona. Interesándose por lo que preocupa al otro. Ofreciéndole apoyo y comprensión. Por ello es fundamental para un grupo que todos sus miembros se conozcan bien. Para ello, se

Para organizar de forma eficiente las quedadas individuales, rellenar la siguiente tabla resultará de gran utilidad. Para ello escribir los nombres de los participantes en la primera fila (ejemplo: Nombre 1 *Pepe*) y manteniendo el mismo orden de nombres, escribirlos también en la primera columna. Al hacer escribirlos, viendo la casilla en que cada fila y columna se cruzan, se podrá ver el día de la semana de cada quedada. La hora de la quedada ya se deberá acordar entre las dos personas que van a quedar en función de su tiempo libre. Se ha previsto de lunes a viernes, pero si alguien prefiere quedar el fin de semana deberá acordarlo con su compañero o compañera.



(escribir los nombres)	Nombre 1	Nombre 2	Nombre 3	Nombre 4	Nombre 5
Nombre 2	Lunes				
Nombre 3	Viernes	Viernes			
Nombre 4	Miércoles	Martes	Lunes		
Nombre 5	Jueves	Miércoles	Martes	Jueves	

A continuación se muestra un resumen de las quedadas de lunes a viernes.

Cronograma de las quedadas individuales.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Participantes 1 y 2	Participantes 3 y 5	Participantes 1 y 4	Participantes 1 y 5	Participantes 1 y 3
Participantes 3 y 4	Participantes 2 y 4	Participantes 2 y 5	Participantes 2 y 3	Participantes 4 y 5

Planificación de la siguiente sesión

Se debe acordar una fecha y hora para la sesión sobre los beneficios y riesgos de la ayuda instrumental.



BLOQUE 7. Quedadas individuales

Mientras que entre las dinámicas de un grupo se pueden dar las escisiones o los distanciamientos entre dos o más miembros del grupo, el compartir momentos persona a persona favorece la vinculación. En consecuencia, para favorecer la cohesión del grupo completo, se considera oportuno favorecer la vinculación afectiva entre cada uno de los binomios, mediante encuentros uno a uno. Se trata de que se diviertan y conversen juntos con el objetivo de incrementar su nivel de confianza entre individuos, pudiendo llegar a profundizar en temas relevantes y alcanzar un mayor conocimiento mutuo. En estas quedadas deberán intentar abrirse a cada uno de sus compañeros y aprender a confiar, así como a ofrecer confianza.

Los participantes realizarán los encuentros individuales sin acompañamiento de las personas profesionales. En la siguiente sesión teórica se dedicará un tiempo al inicio de la sesión para repasar cómo transcurrieron las quedadas uno a uno.

Las personas profesionales que implementen el programa estarán pendientes mediante el grupo de whatsapp, de que se realizan las quedadas.

Cronograma de las quedadas individuales.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Participantes 1 y 2	Participantes 3 y 5	Participantes 1 y 4	Participantes 1 y 5	Participantes 1 y 3
Participantes 3 y 4	Participantes 2 y 4	Participantes 2 y 5	Participantes 2 y 3	Participantes 4 y 5



BLOQUE 8. Ayuda instrumental

En la relación de ayuda instrumental bidireccional se generan y fortalecen los vínculos interpersonales, por lo que el fomento del apoyo mutuo entre los miembros del grupo podrá ayudar a mejorar la cohesión entre individuos y finalmente la del grupo. En este bloque se planificarán quedadas en las que cada día el grupo ayudará en sus tareas pendientes a uno de sus miembros.



Sesión 16

SESIÓN 16 (TEÓRICA): FEEDBACK Y AYUDA INSTRUMENTAL

Feedback sobre las quedadas individuales

Se dedicará el inicio de la sesión a que cada una de las personas participantes expresen sus opiniones sobre el día que fueron las anfitrionas, como de las quedadas en las casas o barrios del resto de participantes.

La persona profesional ayudará al grupo a poner en valor las partes más positivas de la experiencia.

LA AYUDA INSTRUMENTAL

A continuación se dará una breve explicación teórica sobre la ayuda instrumental y sus beneficios, para después organizar actividades de ayuda instrumental entre los miembros del grupo.

Los beneficios de la ayuda instrumental

La ayuda instrumental, entendida como el intercambio recíproco de apoyo emocional, material o social entre individuos, ha sido un pilar fundamental en la construcción de comunidades y relaciones humanas. Desde una perspectiva psicológica, participar en redes de ayuda instrumental no solo fortalece los lazos sociales, sino que también



promueve el bienestar mental (Thoits, 2011). Este trabajo explora los beneficios psicológicos de la ayuda instrumental, destacando su impacto en la autoestima, la reducción del estrés y el sentido de pertenencia.

La participación en dinámicas de ayuda instrumental refuerza la autoestima al proporcionar un sentido de utilidad y competencia. Según Bandura (1997), la autoeficacia—la creencia en la propia capacidad para enfrentar desafíos—se incrementa cuando las personas contribuyen al bienestar de otros. Estudios demuestran que quienes participan en grupos de apoyo mutuo, como Alcohólicos Anónimos o comunidades de salud mental, experimentan mayor confianza en sí mismos al verse capaces de ayudar a otros mientras reciben apoyo (Riessman, 1965). Este ciclo de reciprocidad fortalece la identidad personal y reduce sentimientos de inutilidad.

La ayuda instrumental actúa como un amortiguador contra el estrés al fomentar la expresión emocional y la validación social. Cohen y Wills (1985) propusieron la *teoría del efecto amortiguador*, que sugiere que el apoyo social mitiga el impacto negativo de los eventos estresantes. En grupos de ayuda instrumental, compartir experiencias similares reduce la percepción de soledad y normaliza las emociones difíciles (Uchino, 2009). Por ejemplo, pacientes con enfermedades crónicas que participan en grupos de apoyo reportan menores niveles de ansiedad y depresión (Helgeson & Gottlieb, 2000).

La ayuda instrumental fomenta la conexión social, contrarrestando el aislamiento. Baumeister y Leary (1995) argumentan que los seres humanos tienen una *necesidad fundamental de pertenencia*, y su satisfacción es crucial para la salud mental. Grupos basados en la ayuda instrumental, como comunidades en línea, cooperativas o redes vecinales, proveen un espacio donde los individuos se sienten aceptados y valorados (Putnam, 2000). Este sentido de comunidad reduce la soledad y aumenta la resiliencia emocional.

La ayuda instrumental no solo beneficia a quienes reciben apoyo, sino también a quienes lo brindan, generando un ciclo positivo de bienestar psicológico. Sus principales ventajas incluyen el fortalecimiento de la autoestima, la reducción del estrés y el fomento de un sentido de pertenencia. En un mundo cada vez más individualizado, recuperar prácticas de cooperación y solidaridad puede ser clave para mejorar la salud mental colectiva.



La dificultad para pedir o aceptar ayuda

Pedir y aceptar ayuda puede parecer un acto simple, pero para muchas personas representa un desafío emocional y psicológico significativo. Esta dificultad, lejos de ser una cuestión anecdótica, tiene implicaciones profundas en la salud mental, la calidad de las relaciones interpersonales y el bienestar general. Desde la psicología social y clínica, diversos estudios han intentado comprender los factores que explican por qué algunas personas encuentran tan complicado este proceso. Este trabajo explora las principales razones detrás de esta dificultad, centrándose en variables individuales, sociales y culturales.

Uno de los factores más consistentes en la literatura es el papel del autoconcepto y la autoestima. Las personas que se perciben como autosuficientes o que tienen un fuerte sentido de independencia pueden interpretar el acto de pedir ayuda como una amenaza a su autoimagen (Nadler, 1991). Según la teoría de la autodeterminación (Deci & Ryan, 2000), la autonomía es una necesidad psicológica básica, por lo que cualquier situación que parezca comprometerla puede generar resistencia. Además, quienes presentan baja autoestima pueden temer el rechazo o el juicio negativo, lo que incrementa la probabilidad de evitar solicitudes de ayuda (Zuroff & Colussy, 1986).

Desde una perspectiva sociocultural, existen normas implícitas que desalientan la expresión de vulnerabilidad, especialmente en ciertos contextos o grupos sociales. En culturas que valoran la autosuficiencia, pedir ayuda puede asociarse con debilidad o fracaso personal (Vogel et al., 2007). Asimismo, el estigma en torno a la salud mental o la percepción de "molestar" a otros son barreras comunes. Estas normas pueden internalizarse desde edades tempranas, lo que crea patrones estables de evitación.

El temor a ser juzgado negativamente es otro motivo frecuente por el cual las personas evitan pedir ayuda. Este fenómeno se relaciona con la "ansiedad de evaluación social" (Leary, 1983), que describe la preocupación excesiva por cómo uno será percibido por los demás. En este sentido, el acto de solicitar apoyo puede activar creencias disfuncionales como "si pido ayuda, pensarán que soy incompetente" o "me verán como una carga". Estas cogniciones son especialmente frecuentes en personas con trastornos de ansiedad social (American Psychiatric Association, 2013).

Otra dimensión importante es el principio de reciprocidad, que rige muchas de nuestras interacciones sociales. Algunas personas evitan aceptar ayuda porque temen contraer



una “deuda” emocional que no sabrán o no podrán saldar (Greenberg & Shapiro, 1971). Esta visión de las relaciones como transacciones puede generar una fuerte resistencia, especialmente en individuos que han sido criados en contextos donde el valor personal se mide por la autosuficiencia y la autosacrificio.

La teoría del apego también ofrece una explicación relevante. Las personas con un estilo de apego evitativo, por ejemplo, tienden a desconfiar de los demás y prefieren resolver los problemas por sí mismos, evitando mostrarse vulnerables (Mikulincer & Shaver, 2007). Además, experiencias previas de rechazo o abandono pueden reforzar la creencia de que “nadie me va a ayudar” o “mejor me las arreglo solo”, creando así una profecía autocumplida.



Dinámica 1: “Cadena de ayuda”

Objetivo

Experimentar cómo dar y recibir ayuda mejora la cooperación, la confianza y el bienestar del grupo.

Duración

15–20 minutos.

Material

- Puzzles sencillos, ejercicios cortos o retos pequeños (uno por grupo).

Desarrollo

1. Dividir la clase en grupos de 4–5 alumnos.
2. Cada grupo recibe un reto que no puede resolver completamente por sí solo (por ejemplo, les falta una pieza del puzzle o información).
3. Para completar el reto, deben pedir ayuda a otro grupo y también ofrecer ayuda cuando se la pidan.

Reflexión final (5 minutos)

Preguntar a los alumnos:

- ¿Qué se sintió al recibir ayuda?
- ¿Qué se sintió al ayudar a otros?
- ¿El trabajo fue más fácil cuando cooperaban?

Aprendizaje

Los alumnos comprueban que:

- La ayuda mutua reduce la dificultad de los problemas.
- Dar ayuda también genera satisfacción y autoestima.
- La cooperación fortalece los vínculos del grupo.



Dinámica 2: “El muro invisible”

Objetivo

Comprender por qué a muchas personas les cuesta pedir o aceptar ayuda.

Duración

15–20 minutos.

Material

Tarjetas con situaciones breves.

Ejemplos de tarjetas

- “Necesitas ayuda con un trabajo pero no quieres parecer incompetente”.
- “Te ofrecen ayuda pero piensas que luego tendrás que devolver el favor”.
- “Tienes miedo de que los demás te juzguen”.
- “Prefieres hacerlo solo para no molestar a nadie”.

Desarrollo

1. Un alumno lee una tarjeta y representa la situación.
2. El resto del grupo debe responder:
 - ¿Por qué la persona no quiere pedir ayuda?
 - ¿Qué pensamiento o miedo hay detrás?
3. Entre todos proponen formas de superar esa barrera.

Reflexión final

Preguntar:

- ¿Qué razones aparecen más para no pedir ayuda?
- ¿Cómo puede el grupo facilitar que alguien pida apoyo?

Aprendizaje

Los alumnos comprenden que:

- Pedir ayuda puede generar miedo al juicio, vergüenza o sensación de deuda.
- Un grupo que normaliza pedir ayuda mejora la confianza y el bienestar.



DINÁMICA PRÁCTICA

Todos tenemos cosas pendientes de hacer para las que un poco de ayuda nos vendría muy bien. Que cada miembro escriba en la siguiente tabla al menos tres tareas pendientes en las que el grupo le pueda ayudar. Por ejemplo: pintar una habitación de su casa, ordenar la casa, limpiar la casa, transportar cosas, hacer una mudanza, arreglar un vehículo, arreglar un mueble, etc.

Nombre 1:
Tarea pendiente 1: Tarea pendiente 2: Tarea pendiente 3:
Nombre 2:
Tarea pendiente 1: Tarea pendiente 2: Tarea pendiente 3:
Nombre 3:
Tarea pendiente 1: Tarea pendiente 2: Tarea pendiente 3:
Nombre 4:
Tarea pendiente 1: Tarea pendiente 2: Tarea pendiente 3:
Nombre 5:
Tarea pendiente 1: Tarea pendiente 2: Tarea pendiente 3:



A continuación se presenta una tabla para anotar qué día de la siguiente semana el grupo irá a ayudar a cada uno de los miembros con la realización de sus tareas pendientes.

Cronograma para organizar la ayuda instrumental

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Nombre 1	Nombre 2	Nombre 3	Nombre 4	Nombre 5

Planificación de la siguiente sesión

La siguiente sesión con presencia del profesional ya será la de cierre y despedida. Se concretará el día y hora, explicando que tras la sesión se irán todo el grupo a tomar algo juntos con las personas que profesionales que les han estado acompañando todo este tiempo.



BLOQUE 9. Cierre

Para valorar los progresos obtenidos mediante el programa, es importante realizar de forma conjunta un repaso a todo lo que el grupo ha conseguido.

También en este bloque se realiza la evaluación final completa, tanto de la batería de pruebas, como del vínculo, como de la implementación del propio programa.

Finalmente, al tratarse de la última sesión del programa, se realizará una celebración de despedida en el entorno comunitario, yendo todo el grupo junto con la persona o personas que han implementado el programa a tomar algo, o mediante cualquier tipo de celebración que pueda resultar sana, divertida y deje un buen sabor de boca a todos.



Sesión 17

SESIÓN 17: FEEDBACK FINAL Y CIERRE

Feedback grupal sobre las actividades de ayuda instrumental

Cada persona del grupo explicará cómo vivió la experiencia de ser ayudado y de ayudar a sus compañeros del grupo.

La persona profesional pondrá en valor las partes positivas de la experiencia.

Feedback grupal sobre los logros

La persona profesional que implemente el programa, hará un repaso de todo el proceso realizado, desde cómo fueron los inicios del grupo, pasando por los momentos buenos y complicados, poniendo en valor cómo lo difícil se ha superado y todo lo bueno que han sacado.

Se pedirá a cada participante que cuente cómo ha vivido la experiencia del programa Creando Nexos y si considera ya al resto de miembros del grupo como nuevos amigos con los que le gustaría seguir quedando.

Pase de cuestionarios

Desde el CREAP se facilitará en enlace al cuestionario post-tratamiento. Las personas implementadoras deberán facilitarlo a los participantes. Se les facilitará mediante el grupo de whatsapp el enlace a la batería de cuestionarios y se supervisará que los



complimentan correctamente, prestándoles ayuda para clarificar sus dudas. Cuando las personas hayan cumplimentado el cuestionario digital, el CREAP dispondrá de los resultados de las evaluaciones y se podrán remitir a las entidades o profesionales que hayan implementado el programa, para que puedan ver los resultados de la intervención.

Cierre

La persona que ha implementado el programa comunicará a todos que se sale del grupo de whatsapp y que a partir de ese momento ellos ya son un grupo de amigos o un grupo de compañeros de la vida, como cada uno lo prefiera ver. Ya dejan de ser participantes de un programa para ser parte de algo más bonito y más relevante, las relaciones reales de calidad.

Se dará las gracias a todos por su participación y se les explicará que se les contactará al pasar un mes, al pasar tres y al pasar seis meses, para preguntarles como les va todo, a modo de seguimiento.

Celebración y despedida

La celebración podrá ser una invitación a tomar algo en el propio centro si la entidad puede permitirse comprar unas bebidas y algo de picar. O también puede ser una celebración en un bar del entorno.

En la celebración se fomentará una conversación animada y divertida, finalizando con la despedida.



BLOQUE 10. Seguimiento

Se realizarán dos seguimientos tras la finalización del programa. El primero al pasar un mes de la finalización y el segundo al pasar seis meses. En estos seguimientos se comprobará la evolución del grupo una vez que ya no está vinculado al apoyo profesional.

Los seguimientos se deberán realizar en el ámbito comunitario (parques, bares, cafeterías, domicilios de los participantes, etc.) y no en el centro o recurso de la entidad implementadora. En esos encuentros se les pasará un enlace para que cumplimenten en un par de minutos el formulario digital para la evaluación del vínculo.

Tras la última reunión de seguimiento, la persona profesional supervisora de la implementación emitirá un informe que se adjuntará al archivo digital del programa.

Los datos de la batería de escalas se procesarán y contrastarán con los del cribado inicial y la evaluación post intervención, para poder analizar la evolución del grupo y sus participantes.



EVALUACIÓN FINAL

El/la responsable de supervisar la implementación del programa redactará un informe sobre cómo ha ido la implementación, detallando si se ha cumplido perfectamente el cronograma o si han surgido complicaciones para ello. Sin dar nombres de los participantes. En el informe deberá incluir:

- (Título:) Evaluación de la implementación del programa Creando Nexos
- Responsable de evaluación y supervisión: Nombre y apellidos
- Entidad: Nombre y apellidos
- Fechas de inicio y fin del programa
- Implementación conforme al manual: No / parcialmente / totalmente.
- Si no se pudo implementar conforme se explica en este manual explicar en qué puntos y por qué.
- Qué actividades funcionaron mejor y generaron más cohesión
- Qué actividades no funcionaron bien y por qué
- Qué conflictos surgieron y como se abordaron
- Qué participantes se desvincularon, cómo se actuó y cuál fue el resultado
- Conclusiones
- Fecha del informe y firma

Remitirá el informe al Centro de Referencia Estatal de Atención Psicosocial, centro diseñador y coordinador de este programa, para su análisis y archivo, a la dirección de correo: infocreap@imserso.es.



CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Detección y empoderamiento de los nexos naturales

Una de las primeras tareas que deben hacer las personas profesionales que implementen el programa Creando Nexos, es identificar si entre los miembros del grupo hay participantes que coincidan con el perfil de persona nexo. Estas personas serán clave para el buen funcionamiento del programa y en ellas se podrá encontrar un gran apoyo para propiciar la cohesión grupal.

¿Cómo detectar a las personas nexo?

- Son personas que proponen actividades,
- Son amables y suelen generar simpatía en los demás,
- Ofrecen ayuda son sensibles a las necesidades de los demás y ayudan,
- Invitan a los demás a su casa o barrio,
- Se interesan por cómo están los demás,
- Les importa que los demás estén bien y se lo pasen bien.

¿Cómo y por qué empoderar a los nexos?

Empoderar y reforzar a los nexos que mantienen el grupo unido, es una tarea de las personas que implementen el programa. Algunas formas de hacerlo son:

- Reconociendo positivamente ante los demás su valor como persona que mantiene el grupo unido.
- Agradeciendo cómo se preocupa por los demás miembros.
- Visibilizando sus acciones que le hacen ser un nexo.
- Prestigiando su papel en la unidad del grupo.

¿Cómo convertir a los demás participantes en nexos?

No sólo es importante identificar y empoderar a las personas nexo, sino que también será relevante ayudar al resto de personas del grupo a adquirir actitudes y habilidades



que les puedan ayudar a convertirse poco a poco en nexos, aumentando con ello la probabilidad de que el vínculo grupal sea duradero.

El proceso de cambio será más fácil o menos en función de cada caso. A continuación, se nombran algunas estrategias con las que se puede intentar conseguir esta evolución:

- Mediante la motivación al cambio. Explicando a cada participante los beneficios personales que obtendrían esforzándose en realizar ciertas conductas propias de los nexos.
- Animándolos a que prueben a hacer cosas propias de los nexos. Aunque sea sin una motivación inicial, el mero hecho de realizar ciertas acciones puede facilitar que la persona vea que no son tan complejas y se anime después a seguir haciéndolas con mayor voluntariedad.
- Felicitándolos cada vez que hagan una acción propia de los nexos. El reconocimiento debe ser público, ante el resto del grupo. Siempre servirá como reforzador de la conducta deseada.
- Llevando un registro de todas sus acciones para mostrarle su evolución. A veces las personas no somos conscientes de nuestros aciertos o los olvidamos con facilidad. Recordarlos ayuda a mejorar nuestra autoestima y a sentirnos más capaces. Por ello, será de gran utilidad llevar un registro de las acciones de cada participante que sean propias de una persona nexo, para ocasionalmente darle un *feedback* positivo.
- Consensuando junto con él/ella objetivos para ser un nexo del grupo. Proponerles metas personales, tratadas individualmente con cada uno que le ayuden a conseguir actuar como un auténtico nexo.

¿Qué hacer si uno o varios miembros del grupo se aíslan?

Si se observa que una o varias personas del grupo dejan de asistir a las citas o reducen el contacto con los demás miembros, se hablará a solas con esas personas para preguntarles el porqué y evaluar si se están dando posibles conflictos personales,



problemas de compatibilidad, desinterés de la persona que se aísla, etc. En función del motivo del aislamiento se realizará la intervención oportuna:

- Por motivo de conflicto interpersonal: Aplicar técnicas de resolución de conflictos y tras la resolución hablando con los miembros individualmente, sin intervenir con ambas partes a la vez, para que el grupo se automodule. Ayudarles a organizar actividades de ocio exclusivas para las personas que participaron del conflicto, para reestablecer el vínculo.
- Si refieren problemas de compatibilidad: Recordar a la persona que en las relaciones afectivas a menudo las incompatibilidades son percepciones subjetivas en las que se da excesiva relevancia a problemas derivados de la mala comunicación. A partir de una comunicación deficiente se puede generar un malentendido que ofenda o moleste a una de las dos partes e incluso a ambas. Se debe valorar si hay que intervenir sobre la mejora de la comunicación entre los miembros del grupo. Cabe la posibilidad de que la evaluación inicial de afinidad no haya previsto ciertas incompatibilidades. En caso de que efectivamente haya sido un error en la evaluación inicial y la incompatibilidad sea insalvable, se deberá observar la conveniencia de cambiar a esta persona de grupo.
- Por desinterés de la persona que se aísla: Preguntar sobre la afinidad que siente con el resto de los miembros uno por uno, posiblemente sienta que su forma de ser o sus gustos son muy diferentes de los del resto del grupo, resultándole diferencias intolerables. Preguntar si ha tenido algún conflicto con alguno. Posiblemente hayan dicho o hecho algo que le haya molestado. Puede que no hayan tenido en cuenta sus opiniones. Analizar si se trata de un hecho objetivo o es una opinión totalmente subjetiva que no se corresponde con la realidad. Si ha habido un conflicto o una ofensa, enseñarle a que lo exprese adecuadamente a los demás y enseñarle a recuperar la buena relación. No hablar por él con los otros miembros, el implementador no debe modular el grupo, debe acompañarlo en su automodulación.



¿Qué hacer si el grupo aísla a uno o varios miembros?

Lidiar con la situación en la que un miembro de un grupo se siente o es aislado requiere un enfoque cuidadoso y comprensivo. Se pueden llevar a cabo algunas estrategias que podrían ayudar a reintegrar a la persona al grupo y fomentar un ambiente más inclusivo:

- [Fomentar la apertura en la comunicación](#) es clave. Iniciar una conversación honesta para comprender los sentimientos del miembro aislado y abordar cualquier malentendido o conflicto potencial.
- [Organizar una reunión grupal](#) donde se puedan expresar preocupaciones y sentimientos puede ayudar a los miembros a comprender las perspectivas de los demás y encontrar soluciones conjuntas.
- [Fomentar la empatía entre los miembros](#) del grupo, alentándolos a ponerse en el lugar del miembro aislado, puede promover una comprensión más profunda y generar cambios en la actitud del grupo.
- [Planificar actividades grupales](#) que fomenten la participación y la inclusión puede ayudar a romper las barreras y construir un sentido de comunidad más fuerte.
- [Reconocer y destacar las fortalezas](#) y contribuciones individuales del miembro aislado puede ayudar a mejorar la percepción del grupo y reforzar el valor del individuo dentro del contexto del grupo.
- [Aliarse con los líderes del grupo](#). Si hay líderes dentro del grupo, su apoyo y liderazgo son fundamentales. Pueden desempeñar un papel crucial al establecer expectativas de comportamiento inclusivo y abordar cualquier comportamiento exclusivo.
- [Establecer normas claras](#) para la conducta dentro del grupo, enfatizando la importancia de la inclusión y el respeto mutuo, puede ayudar a prevenir situaciones similares en el futuro.



- Asignar un mentor o alguien dispuesto a brindar apoyo individual al miembro aislado puede ser beneficioso. Esta persona puede actuar como puente y facilitar la integración gradual.
- Propiciar el acercamiento. Crear oportunidades para que los miembros del grupo desarrollen relaciones más cercanas mediante la participación en actividades fuera del grupo principal, como almuerzos informales o eventos sociales.
- Conocer siempre la situación. Realizar evaluaciones periódicas del clima del grupo para identificar cualquier problema emergente y abordarlo antes de que se convierta en un problema irreversible.

¿Qué hacer si en el grupo nadie tiene cualidades de nexo?

Si una vez obtenidos los datos de la evaluación inicial, se observa que ningún participante tiene cualidades propias de las personas nexo, las personas implementadoras del programa asumirán temporalmente este rol, ubicándose en la posición de nexos profesionales. Esto no se hará explícito a los participantes del grupo, sino que sencillamente se adoptará una actitud más proactiva en la dinamización grupal, a la vez que se empodera y entrena a los miembros del grupo para que vayan realizando acciones propias de los nexos. Poco a poco se debe ir identificando que participantes consiguen mostrar la actitud propia de los nexos, para empoderarlos como tales e ir paulatinamente de forma sutil cediéndoles la tarea de cohesionar al grupo.

Estabilidad del grupo

Las personas que inicien el programa deberán en la medida de lo posible terminarlo, por su bien y el de los demás integrantes del grupo. Si una o varias personas participantes, dejasen de ser usuarias de la entidad implementadora, eso no debe impedir que terminen el programa. La entidad debe tener muy en cuenta este aspecto y comprometerse a cuidar la durabilidad del grupo.



La estabilidad del grupo es fundamental y para ello hay que asegurar la permanencia de sus miembros, excepto si la presencia de una persona está siendo dañina para sí misma o para las otras. En caso de que los profesionales observen algún tipo de daño físico o psicológico de un miembro del grupo hacia otros, la entidad podrá decidir sacarlo del programa e intervenir con esta persona individualmente para mejorar sus habilidades sociales antes de volver a proponerle participar en otro grupo.

Se les ofrecerá un espacio para las primeras sesiones o para sus encuentros cuando no dispongan de ningún otro espacio en su entorno comunitario, siendo los espacios de su comunidad, incluidos sus domicilios, la ubicación de preferencia para el desarrollo del programa. Solo se utilizarán los centros como entidades nexos, para aquellas actividades que no se puedan realizar en la comunidad, por ejemplo, cuando una o varias de las personas participantes residan en el mismo y no puedan disponer de otro espacio.

Identificar dificultades de cada participante (no puede costearse ocio de pago, no tiene vivienda propia, vive lejos, tiene dificultades para el desplazamiento, etc.), y ayudarle a encontrar sus alternativas o soluciones si las hubiera.

La configuración del grupo podrá recibir nuevos miembros una vez empezada la implementación, pero solo si los demás están unánimemente de acuerdo y si la incorporación se hace durante la fase de inicio del vínculo, para no generar malestares innecesarios en algún miembro que se pudiera sentir desplazado. En caso de ser sólo tres participantes podrán acoger hasta dos personas más.

CONSIDERACIONES FINALES

Cualquier ayuda o asesoramiento que precisen las entidades y personas implementadoras en cualquier momento, podrá solicitarse por email escribiendo a infocreap@imserso.es y si fuera preciso se podrán concertar llamadas telefónicas o videollamadas de asesoramiento técnico.

Desde el Creap y el Imserso trasladamos a las entidades y personas que implementen el programa nuestro más sincero agradecimiento y predisposición.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. N. (2015). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. Psychology press.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.).
- Arrow, H., McGrath, J. E., & Berdahl, J. L. (2000). *Small groups as complex systems: Formation, coordination, development, and adaptation*. Sage Publications.
- Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments. En H. Guetzkow (Ed.), *Groups, leadership and men* (pp. 177–190). Carnegie Press.
- Aron, A., Melinat, E., Aron, E. N., Vallone, R. D., & Bator, R. J. (1997). The experimental generation of interpersonal closeness: A procedure and some preliminary findings. *Personality and social psychology bulletin*, 23(4), 363-377.
- Aron, A., Norman, C. C., Aron, E. N., McKenna, C., & Heyman, R. E. (2000). Couples' shared participation in novel and arousing activities and experienced relationship quality. *Journal of personality and social psychology*, 78(2), 273.
- Ayduk, O., Downey, G., & Kim, M. (2001). Rejection sensitivity and depressive symptoms in women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(7), 868-877.
- Bagwell, C. L., & Schmidt, M. E. (2013). *Friendships in childhood and adolescence*. Guilford Press.



- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75–78.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Behfar, K. J., Peterson, R. S., Mannix, E. A., & Trochim, W. M. (2011). Conflict in small groups: The meaning and consequences of process conflict. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 188–208.
- Beidel, D. C., Alfano, C. A., Kofler, M. J., Rao, P. A., Scharfstein, L., & Wong Sarver, N. (2014). The impact of social skills training for social anxiety disorder: A randomized controlled trial. *Journal of Anxiety Disorders*, 28(8), 908–918.
- Benne, K. D., & Sheats, P. (1948). Functional roles of group members. *Journal of Social Issues*, 4(2), 41–49.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books.
- Bion, W. R. (1961). *Experiences in groups: And other papers*. Tavistock Publications.



- Birditt, K. S., Jackey, L. M., & Antonucci, T. C. (2010). Longitudinal patterns of negative relationship quality across adulthood. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 64(1), 55–64.
- Bodenmann, G., Ledermann, T., & Bradbury, T. N. (2007). Stress, sex, and satisfaction in marriage. *Personal Relationships*, 14(4), 551–569.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Vol. 1. Attachment*. Basic Books.
- Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent-child attachment and healthy human development*. Basic Books.
- Bradford, B., Quinton, P., Myhill, A., & Porter, G. (2017). Why do ‘the law’ comply? Procedural justice, group identification and officer motivation in police organizations. *European Journal of Criminology*, 14(2), 147–168.
- Burleson, B. R. (2007). Constructivism: A general theory of communication skill. En B. B. Whaley & W. Samter (Eds.), *Explaining communication: Contemporary theories and exemplars* (pp. 105–128). Erlbaum.
- Butler, E. A., & Randall, A. K. (2013). Emotional coregulation in close relationships. *Emotion Review*, 5(2), 202–210.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. Academic Press.
- Cacioppo, J. T., & Cacioppo, S. (2018). Loneliness in the modern age: An evolutionary theory of loneliness (ETL). *Advances in Experimental Social Psychology*, 58, 127–197.
- Cacioppo, J. T., Cacioppo, S., & Boomsma, D. I. (2014). Evolutionary mechanisms for loneliness. *Cognition and Emotion*, 28(1), 3–21.



- Cacioppo, S., Grippo, A. J., London, S., Goossens, L., & Cacioppo, J. T. (2015). Loneliness: Clinical import and interventions. *Perspectives on Psychological Science, 10*(2), 238–249.
- Campbell, K., Holderness, N., & Riggs, M. (2015). Friendship chemistry: An examination of underlying factors. *The Social science journal, 52*(2), 239-247.
- Clark, M. S., & Mills, J. (2012). A theory of communal (and exchange) relationships. En P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 232–250). Sage.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310–357.
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning [CASEL]. (2017). *Core SEL competencies*.
- Collins, N. L., & Miller, L. C. (1994). Self-disclosure and liking: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 116*(3), 457–475.
- Davis, M. H. (2018). *Empathy: A social psychological approach*. Routledge.
- Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews, 3*(2), 71–100.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268.
- De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (2008). Conflict in the workplace: Sources, functions, and dynamics across multiple levels of analysis. En J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (Vol. 1, pp. 460–479). Sage Publications.



- De Dreu, C. K. W., & West, M. A. (2001). Minority dissent and team innovation: The importance of participation in decision making. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1191–1201.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749.
- Deutsch, M. (1949). A theory of cooperation and competition. *Human Relations*, 2(2), 129–152.
- De Wit, F. R. C., Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2012). The paradox of intragroup conflict: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 360–390.
- Dunbar, R. I. M. (1993). Coevolution of neocortical size, group size and language in humans. *Behavioral and Brain Sciences*, 16(4), 681–735.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*. Norton.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. Norton.
- Fisher, H. (2004). *Why we love: The nature and chemistry of romantic love*. Henry Holt.
- Forsyth, D. (2022). Group dynamics in informal settings. *Annual Review of Psychology*, 73, 89–114.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Fulmer, C. A., & Gelfand, M. J. (2017). Trust after violations: Are collectivists more or less forgiving? *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1345–1361.



- Gergen, K. J. (1994). *Realities and relationships: Soundings in social construction*. Harvard University Press.
- Gergen, K. J. (2009). *Relational being: Beyond self and community*. Oxford University Press.
- Gitmez, A. A., & Zárata, R. A. (2022). Proximity, similarity, and friendship formation: Theory and evidence. *arXiv preprint arXiv:2210.06611*. <https://arxiv.org/abs/2210.06611>
- Givertz, M., Woszidlo, A., Segrin, C., & Knapp, M. L. (2013). Direct and indirect effects of attachment orientation on relationship quality and loneliness in married couples. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(8), 1096–1120.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Gordon, A. M., & Chen, S. (2014). The role of sleep in interpersonal conflict: Do sleepless nights mean worse fights? *Social Psychological and Personality Science*, 5(2), 168–175.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Prentice-Hall.
- Gottman, J. M. (1994). *What predicts divorce? The relationship between marital processes and marital outcomes*. Psychology Press.
- Gottman, J. M., & Silver, N. (2015). *The seven principles for making marriage work* (2nd ed.). Harmony.
- Graziano, W. G., & Tobin, R. M. (2017). Agreeableness and the five factor model. En R. Larsen (Ed.), *Handbook of personality psychology* (pp. 123–145). Academic Press.
- Greenberg, L. S. (2015). *Emotion-focused therapy: Coaching clients to work through their feelings* (2nd ed.). American Psychological Association.



- Greenberg, M. S., & Shapiro, S. P. (1971). Indebtedness: An adverse aspect of asking for and receiving help. *Sociometry*, 34(2), 290–301.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gresham, F. M. (2016). Social skills assessment and intervention for children and youth. *Cambridge Journal of Education*, 46(3), 319–332.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26.
- Hartup, W. W., & Stevens, N. (1997). Friendships and adaptation in the life course. *Psychological Bulletin*, 121(3), 355–370.
- Harré, N., Tepeli, E., & Fitzpatrick, S. (2019). Emotional regulation in informal groups. *Journal of Community Psychology*, 47(3), 112–130.
- Haslam, C., Jetten, J., Cruwys, T., Dingle, G. A., & Haslam, S. A. (2018). *The new psychology of health: Unlocking the social cure*. Routledge.
- Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness matters: A theoretical and empirical review of consequences and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 40(2), 218–227.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1435–1446.
- Helgeson, V. S., & Gottlieb, B. H. (2000). Support groups. En S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention* (pp. 221–245). Oxford University Press.



- Hinds, P. J., & Mortensen, M. (2005). Understanding conflict in geographically distributed teams: The moderating effects of shared identity, shared context, and spontaneous communication. *Organization Science*, 16(3), 290–307.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Holt-Lunstad, J. (2020). Social connection as a public health issue: The evidence and a systemic framework for prioritizing the "social" in social determinants of health. *Annual Review of Public Health*, 41, 413–432.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: A meta-analytic review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227–237.
- Jacobson, N. C., Lord, K. A., & Newman, M. G. (2021). Perceived emotional social support in bereaved spouses mediates the relationship between anxiety and depression. *Journal of Affective Disorders*, 211, 83–91.
- Janis, I. L. (1972). *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes*. Houghton Mifflin.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256–282.
- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of Management Journal*, 44(2), 238–251.



- Jensen-Campbell, L. A., Knack, J. M., & Gomez, H. L. (2007). The psychology of social relationships: Personality dynamics in everyday interactions. *European Journal of Personality, 21*(5), 639–668.
- Jetten, J., Spears, R., & Postmes, T. (2021). Resisting groupthink: The role of norm innovators. *PNAS Nexus, 1*(1), Article pgad001.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2018). *Cooperative learning: The foundation for active learning*. Interaction Book Company.
- Jones, D. E., Greenberg, M., & Crowley, M. (2015). Early social-emotional functioning and public health: The relationship between kindergarten social competence and future wellness. *American Journal of Public Health, 105*(11), 2283–2290.
- Kağitçibaşı, Ç. (2007). *Family, self, and human development across cultures: Theory and applications* (2nd ed.). Erlbaum.
- Karakayali, N. (2020). Social networks and social cohesion. *Open Access Sociology, 8*(2), 45–67.
- Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, method, and research. *Psychological Bulletin, 118*(1), 3–34.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry, 14*(1), 1–26.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology, 38*, 283–357.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly, 61*(2), 121–140.



- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- Keyton, J. (2017). *Communication in groups*. Oxford University Press.
- Klohnen, E. C., & Mendelsohn, G. A. (1998). Partner selection for personality characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 567–580.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124.
- Kross, E., Berman, M. G., Mischel, W., Smith, E. E., & Wager, T. D. (2011). Social rejection shares somatosensory representations with physical pain. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(15), 6270–6275.
- Laurenceau, J.-P., Barrett, L. F., & Pietromonaco, P. R. (2005). Intimacy as an interpersonal process: The importance of self-disclosure, partner disclosure, and perceived partner responsiveness in interpersonal exchanges. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1238–1251.
- Leary, M. R. (1983). A brief version of the Fear of Negative Evaluation Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(3), 371–375.
- Levinger, G. (1983). Development and change. En H. H. Kelley et al. (Eds.), *Close relationships* (pp. 315–359). Freeman.
- Li, J., Xu, Y., Nie, H., & Zang, L. (2025). The longitudinal relationship between close friendship and subjective well-being: The chain mediation model of interpersonal trust and perceived social support. *Behavioral Sciences*, 15(4), 480.
- Lieberman, M. D., & Eisenberger, N. I. (2009). Neuroscience: Pains and pleasures of social life. *Science*, 323(5916), 890–891.



- Lofland, J., Snow, D., Anderson, L., & Lofland, L. (2020). *Microsociology in digital communities* [Preprint]. Social Science Research Network.
- London, M. (2015). *The power of feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Routledge.
- Losada, M., & Fredrickson, B. L. (2013). How to flourish: Positive emotions and the ratio of positivity. *American Psychologist*, *68*(9), 727–736.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, *5*(2), 100–122.
- McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experiential openness. *Psychological Bulletin*, *120*(3), 323–337.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. En O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3ª ed., pp. 159–181). Guilford Press.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, *27*, 415–444.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. Guilford Press.
- Minuchin, S. (1974). *Families and family therapy*. Harvard University Press.
- Nadler, A. (1991). Help-seeking behavior: Psychological costs and instrumental benefits. En M. S. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology* (Vol. 12, pp. 290–312). Sage.



- Nemeth, C. J. (2012). Minority influence theory. En P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 362–378). Sage Publications.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941–966.
- Nofile, E. E., & Shaver, P. R. (2006). Attachment dimensions and the big five personality traits: Associations and comparative ability to predict relationship quality. *Journal of Research in Personality*, 40(2), 179–208.
- Nowland, R., Necka, E. A., & Cacioppo, J. T. (2018). Loneliness and social internet use: Pathways to reconnection in a digital world? *Perspectives on Psychological Science*, 13(1), 70–87.
- O'Neill, T. A., Allen, N. J., & Hastings, S. E. (2013). Examining the "pros" and "cons" of team conflict: A team-level meta-analysis of task, relationship, and process conflict. *Human Performance*, 26(3), 236–260.
- Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton University Press.
- Page, S. E. (2017). *The diversity bonus: How great teams pay off in the knowledge economy*. Princeton University Press.
- Parker, S., Collins, R., & Goldberg, A. (2023). Role fluidity in informal groups. *PLOS ONE*, 18(4), e0281234.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.



- Peplau, L. A., & Perlman, D. (1982). *Loneliness: A sourcebook of current theory, research, and therapy*. Wiley.
- Pezirkianidis, C., Galanaki, E., Raftopoulou, G., Moraitou, D., & Stalikas, A. (2023). Adult friendship and wellbeing: A systematic review with practical implications. *Frontiers in Psychology, 14*, 1059057.
- Pietromonaco, P. R., & Collins, N. L. (2017). Interpersonal mechanisms linking close relationships to health. *American Psychologist, 72*(6), 531–542.
- Poole, M. S. (2018). Group communication and social change processes. En L. R. Frey & K. N. Cissna (Eds.), *Routledge handbook of applied communication research* (pp. 223–245). Routledge.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Reis, H. T., Clark, M. S., & Holmes, J. G. (2004). Perceived partner responsiveness as an organizing construct in the study of intimacy and closeness. En D. J. Mashek & A. P. Aron (Eds.), *Handbook of closeness and intimacy* (pp. 201–225). Psychology Press.
- Reis, H. T., Maniaci, M. R., Caprariello, P. A., Eastwick, P. W., & Finkel, E. J. (2011). Familiarity does indeed promote attraction in live interaction. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(3), 557–570.
- Reis, H. T., & Shaver, P. (1988). Intimacy as an interpersonal process. En S. Duck (Ed.), *Handbook of personal relationships* (pp. 367–389). Wiley.
- Riessman, F. (1965). The "helper" therapy principle. *Social Work, 10*(2), 27–32.
- Rogers, C. R. (1980). *A way of being*. Houghton Mifflin.



- Rokach, A., & Brock, H. (1998). Coping with loneliness. *Journal of Psychology, 132*(1), 107–127.
- Rokkonen, O. M., Taanila, A. M., Rantakallio, P., & von Wendt, L. (2016). Associations between childhood family relationships and adulthood loneliness. *Journal of Child and Family Studies, 25*(2), 631–640.
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology, 16*(2), 172–186.
- Rusbult, C. E., Martz, J. M., & Agnew, C. R. (1998). The Investment Model Scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships, 5*(4), 357–387.
- Segrin, C., & Givertz, M. (2015). Methods of social skills training and development. En J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., Vol. 22, pp. 186–191). Elsevier.
- Segrin, C., & Taylor, M. (2007). Positive interpersonal relationships mediate the association between social skills and psychological well-being. *Personality and Individual Differences, 43*(4), 637–646.
- Sherif, M., Harvey, O. J., White, B. J., Hood, W. R., & Sherif, C. W. (1961). *Intergroup conflict and cooperation: The Robbers Cave experiment*. Institute of Group Relations.
- Simons, T. L., & Peterson, R. S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 102–111.

- Snyder, M. (1983). The influence of individuals on situations: Implications for understanding the links between personality and social behavior. *Journal of Personality*, 51(3), 497–516.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2016). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161.
- Todorova, G., Bear, J. B., & Weingart, L. R. (2014). Can conflict be energizing? A study of task conflict, positive emotions, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 451–467.
- Toma, C., Butera, F., & Mugny, G. (2015). Hidden profiles and concealed information: Strategic information sharing and use in group decision making. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(6), 801–811.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.
- Turkle, S. (2015). *Reclaiming conversation: The power of talk in a digital age*. Penguin Press.



- Twenge, J. M., Spitzberg, B. H., & Campbell, W. K. (2019). Less in-person social interaction with peers among U.S. adolescents in the 21st century and links to loneliness. *Journal of Social and Personal Relationships, 36*(6), 1892–1913.
- Uchino, B. N. (2009). Understanding the links between social support and physical health: A life-span perspective with emphasis on the separability of perceived and received support. *Perspectives on Psychological Science, 4*(3), 236–255.
- Umberson, D., & Montez, J. K. (2010). Social relationships and health: A flashpoint for health policy. *Journal of Health and Social Behavior, 51*(1_suppl), S54–S66.
- Vieth, G., Englund, M. M., & Simpson, J. A. (2022). Developmental antecedents of friendship satisfaction in adulthood. *Developmental Psychology, 58*(12), 2401–2412.
- Vogel, D. L., Wade, N. G., & Haake, S. (2006). Measuring the self-stigma associated with seeking psychological help. *Journal of Counseling Psychology, 53*(3), 325–337.
- Vogel, E. A., Rose, J. P., Roberts, L. R., & Eckles, K. (2014). Social comparison, social media, and self-esteem. *Psychology of Popular Media Culture, 3*(4), 206–222.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Walsh, F. (2016). *Strengthening family resilience* (3rd ed.). Guilford Press.
- Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B., Ma, R., & Johnson, S. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: A systematic review. *BMC Psychiatry, 18*(1), 156.
- Yalom, I. D. (2005). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy* (5th ed.). Basic



ANEXO



ESCALA EVGL-7

EVGL-7					
Nombre, DNI o Código:					
Fecha:	Edad:	Sexo: Hombre Mujer			
Ocupación:					
A continuación intentar reflejar cómo crees que es tu vínculo personal con los miembros de tu grupo. Lee las siguientes frases e indica tu opinión, en base a esta escala:					
0= Nada; 1 = Poco; 2= Algo; 3= Bastante; 4= Mucho					
1. Deseo ver a menudo a los otros miembros del grupo	0	1	2	3	4
2. Siento que la mayoría del grupo me apoya	0	1	2	3	4
3. Tengo una opinión positiva sobre el resto del grupo	0	1	2	3	4
4. Siento que puedo confiar en la mayoría del grupo	0	1	2	3	4
5. Disfruto de la compañía del grupo	0	1	2	3	4
6. Disfruto del ocio con el grupo	0	1	2	3	4
7. La mayoría nos apoyamos mutuamente	0	1	2	3	4
Sumatorio puntuación total					
Si no has conseguido una buena conexión con algún miembro del grupo explica con quién y por qué:					





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DERECHOS SOCIALES



CREAP

Centro de
Referencia
Estatad de
Atención
Psicosocial