

Dimensión Filosófica

### CAPÍTULO VIII

#### PARTICIPACIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO

Fernando Chacón Fuentes

#### 1. DEFINICIÓN DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

La participación social (social participation), comunitaria (community participation) o ciudadana (citizen participation) puede definirse como:

*"Proceso por el cual los individuos toman parte en las decisiones que se adoptan en las instituciones, programas y contextos que les afectan"* (Heller et al, 1984).

*"...la implicación (involvement) en cualquier actividad organizada en la que los individuos participan sin cobrar con el objetivo de conseguir un fin común"* (Zimmerman y Rappaport, 1988).

*"un proceso organizado, colectivo, libre, involuntario, en el cual hay una variedad de actores, de actividades y de grados de compromiso, que está orientado por valores y objetivos compartidos, en cuya consecución se producen transformaciones comunitarias e individuales"*. (Montero, 2004).

La participación comunitaria tiene cuatro características fundamentales:

1. *"Es una conducta social.* Podemos observar que todos los significados de la palabra participación se refieren a como una persona está involucrada en algo colectivo, en otras palabras la participación siempre es vista como algo social... La relación que se establece en la participación impli-

JOHANNA NÚÑEZ  
Lic. EN. PSICOLOGÍA.

ca que mientras los individuos forman parte de algo." (Montenegro, 2004; pp. 136-137)

2. La participación ciudadana *implica toma de decisiones*, lo que no implica necesariamente mantener el poder de controlar todas las decisiones.
3. *La participación es proceso*, no es una característica estática de personas o de organizaciones.
4. *La participación es un medio y un fin*, un proceso y un resultado. Como medio la participación es vista como una técnica, y como fin es un valor que debe ser alcanzado, como una de las cualidades de la democracia. Esta distinción no es meramente teórica. La participación no siempre significa mejores decisiones. En segundo lugar la participación y la eficiencia pueden ser fines contradictorios para las organizaciones comunitarias.

## 2. VARIEDAD DE LAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN

Las formas de participación comunitaria son muy diversas hasta el punto que podemos y debemos cuestionarnos si estamos hablando del mismo fenómeno, entre ellas podemos citar: Activismo popular de abajo a arriba, Grupos de autoayuda, Apoyo social, Voluntariado.

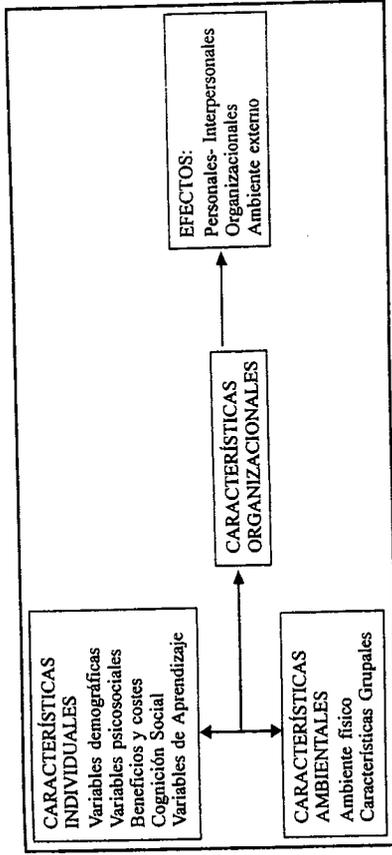
Pueden variar mucho en intensidad y nivel de compromiso:

- Votar
- Firmar una petición
- Dedicar tiempo o dinero a una causa
- Leer artículos de los medios sobre las necesidades de la comunidad
- Boicotear productos
- Ser entrevistado para una investigación comunitaria
- Unirse a un grupo de autoayuda
- Participar en una sesión de debate
- Participar en un comité o grupo de trabajo
- Participar en sentadas y marchas
- Liderar un grupo activista de base en la comunidad
- Trabajar como voluntario
- Dirigir campañas de recogida de fondos para un servicio comunitario
- Ofrecer servicios de consultoría
- Apoyar a un candidato.

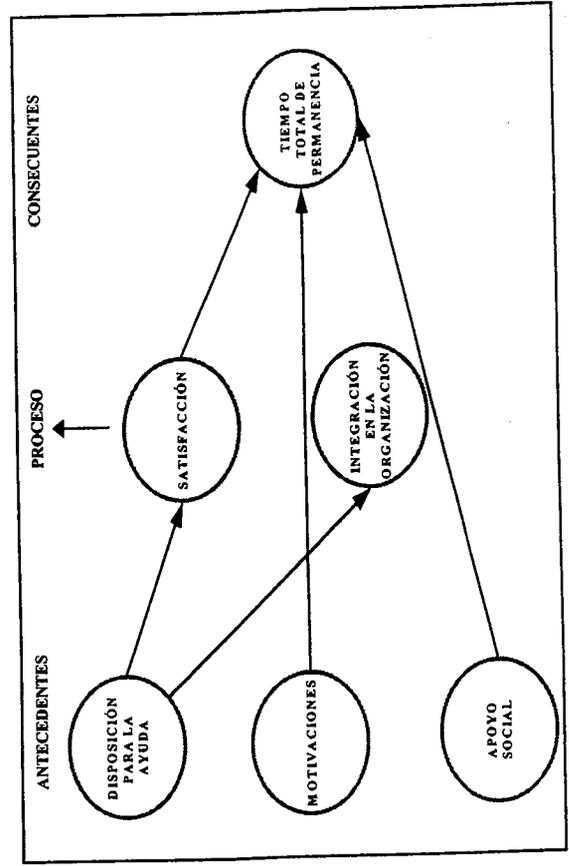
Quisiera aprovechar estas páginas para hacer una reflexión, con un alto componente de autocritica sobre lo que para mí son algunos de los principales problemas de la investigación psicológica, y específicamente de la Psicología Social: la falta de acumulación de los resultados científicos, la escasa aplicación de procesos básicos para explicar conductas concretas, y el aislamiento de las investigaciones. Efectivamente acabamos de ver que tanto el voluntariado como los grupos de autoayuda se enmarcan teóricamente dentro de un proceso más amplio

de participación social, son formas de participación social, y son fenómenos que dentro de la psicología aborda en especial la Psicología Comunitaria. Sin embargo los estudios sobre voluntariado no utilizan los descubrimientos de los otros áreas, ni los de grupos de autoayuda citan las principales investigaciones sobre voluntariado, ni los de participación comunitaria se refieren a los estudios de voluntariado;... y sin embargo las preguntas que se plantean son muy parecidas. Y es lógico, porque los procesos psicológicos subyacentes son los mismos.

Wandersman ha desarrollado un marco teórico de la participación comunitaria.



Omoto y Snyder plantearon en 1995 su estimulante modelo sobre el proceso psicosocial del voluntariado.



No se si ustedes compartirán mi opinión pero considero que ambos procesos se parecen.

Ambos modelos se asemejan bastante, aunque el segundo contiene una dimensión temporal del desarrollo del proceso más explícita:

1. Los dos distinguen tres fases que podríamos llamar antecedentes de la participación, un segundo momento de proceso participativo, y un tercer momento de consecuencias o efectos, en los que Omoto y Snyder además de la permanencia incluyen los cambios de actitudes.
2. En la fase de antecedentes de la Participación ambos modelos incluyen un importante componente de características personales: Variables demográficas, Variables psicosociales, Beneficios y costes, Cognición Social, Variables de Aprendizaje en el modelo de Wandersman; y Disposición para la ayuda (u orientación prosocial), y motivaciones en el modelo de Omoto y Snyder. Sin embargo las características ambientales, como el apoyo social y las características grupales, tienen un peso menor en esta fase.
3. En la segunda fase del proceso de participación los dos modelos coinciden en que las variables organizacionales son las que cobran protagonismo: satisfacción, integración en la organización, forma, estructura y tipo de organización, etc. Esto pone de manifiesto dos necesidades evidentes de la investigación psicosocial:
  1. La necesidad de prestar más atención a los procesos básicos para comportamientos concretos. Para ejemplificar este aspecto me centraré en el caso de la Teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen, y la permanencia en actividades participativas.
  2. La necesidad de integrar resultados de ámbitos cercanos de investigación como pueden ser en nuestro caso la participación comunitaria, el voluntariado, la participación en grupos de autoayuda, la participación organizacional, para encontrar variables comunes que expliquen estos procesos que tantas similitudes tienen, y poder así enriquecer los modelos específicos, incrementar su poder predictivo, y al mismo tiempo desarrollar modelos de alcance medio que permitan explicar procesos psicológicos más generales como la implicación en actividades participativas con independencia del contexto en el que se desarrollen. Para ejemplificar este caso, utilizaré tres ejemplos:
    - a. las emociones positivas
    - b. el compromiso
    - c. la identidad de rol

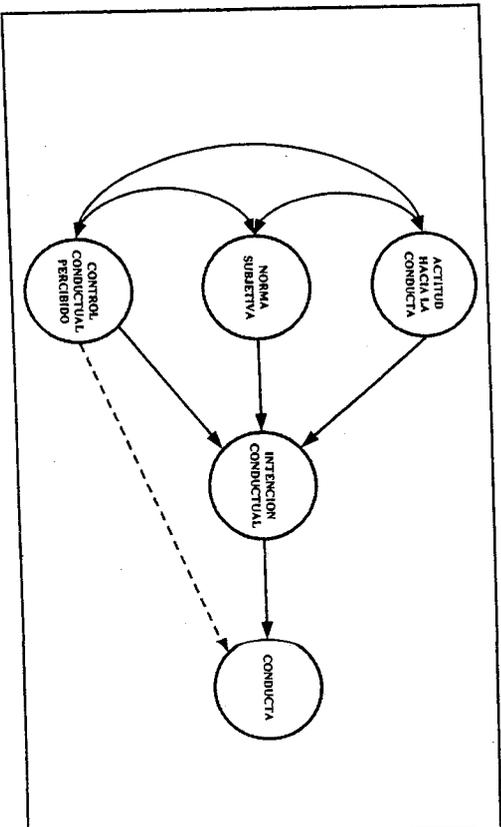
### 3. LA PREDICCIÓN DE LA PERMANENCIA EN ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS

Uno de las preguntas que se plantean frecuentemente los investigadores de este campo es intentar predecir cuanto van a permanecer las personas que se involucran en alguna actividad participativa. Algunos estudios arrojan tasas de abandono durante el primer año cercanas al 50% (Lammers, 1991; Stevens, 1991; Vecina, 2001).

Cuando me hago esta pregunta recuerdo lo que dijo aquel clásico de la Psicología: La mejor manera de saber lo que una persona va a hacer es preguntárselo.

Esta afirmación llevaría el problema al ámbito de las intenciones conductuales, y de la relación entre actitud y conducta. Un tema clásico de la psicología social, con más de 70 años de tradición. Como la participación es una conducta planificada, el modelo teórico que mejor se ajusta a este tipo de comportamiento son las Teorías de Acción Razonada y de Acción Planificada. Como es bien sabido, ambas teorías afirman que la conducta no está determinada directamente por la actitud, si no por la intención conductual de ejecutarla. La intención conductual está, a su vez, influida por la actitud hacia la conducta y por la norma subjetiva. De esta forma, la influencia entre actitud y realización de la conducta es indirecta, produciéndose a través de la intención conductual. Las Teorías de la Acción Razonada y de la Acción Planificada sugieren que la predicción de una conducta, a partir de variables actitudinales y suponen que las personas toman decisiones de forma racional, usando sistemáticamente información sobre los costes, los beneficios y el control que tienen, o cree tener, sobre la ejecución de la conducta (Ajzen, 1985, 1991; Fishbein & Ajzen, 1975). (Figura 3).

Parecería evidente la relación entre Intención conductual de iniciar una actividad participativa o de permanecer en ella, y la conducta real. Sin embargo sorprende el escaso interés que ha despertado esta variable en los estudios sobre participación social. Sólo muy recientemente está siendo aplicada al ámbito del voluntariado para predecir la incorporación a organizaciones de voluntariado de personas que en principio no los son (Okun & Sloane, 2002; Warburton & Terry, 2000), la intensidad de la dedicación voluntaria (Greenslade & White, 2005) y el tiempo real de permanencia en las organizaciones de voluntariado (Dávila, 2003; Vecina, 2001).



### Teoría de la Acción Planificada

Lo cierto es que cuando esta variable se incorpora a los modelos predictivos de permanencia de los voluntarios, se incrementa notablemente su eficacia. Las Teorías de la Acción Razonada y de la Acción Planificada. Así, por ejemplo, mientras en el modelo de Omoto y Snyder explica el 26% del Tiempo Total de Permanencia, el modelo Psicosocial del Voluntariado de Vecina y Chacón (Vecina, 2001; Chacón y Vecina, 2002), que incorpora la intención conductual y el conflicto organizacional explica el 63.1% del Tiempo Real de Permanencia. Estas teorías, aplicadas al ámbito del voluntariado sugieren que la predicción de la permanencia de los voluntarios, a partir de variables actitudinales y motivacionales estaría mediada por la intención de ejecutar dicha conducta, ya que suponen que las personas toman decisiones de forma racional, usando sistemáticamente información accesible sobre los costes, los beneficios y el control que tienen, o cree tener, sobre la ejecución de la conducta (Ajzen, 1985, 1991; Fishbein & Ajzen, 1975).

Por tanto parece que las Teorías de la Acción Razonada y de la Acción Planificada son dos buenos sustratos teóricos básicos de la implicación en actividades participativas.

### 4. EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES COMUNITARIAS Y EN EL VOLUNTARIADO. EL PAPEL DE LAS EMOCIONES POSITIVAS; EL COMPROMISO Y LA IDENTIDAD DE ROL

Kieffer (1984) entrevistó a 15 líderes comunitarios para saber que proceso psicológico les había hecho pasar desde la inactividad a la participación. Todos estos activistas habían atravesado cuatro etapas de desarrollo psicológico del empowerment

1. Etapa de entrada: empieza porque los individuos tienen un fuerte sentido de comunidad, pero en ningún caso eran activistas. Su sentido de comunidad era amenazado por una provocación directa, identificable, tangible.
2. Etapa de avance. Ocurren tres hechos. Todos los entrevistados afirman tener un mentor de fuera de la comunidad, frecuentemente un organizador comunitario, que actúa de modelo, instructor que les aporta apoyo emocional. Segundo, todos informan del apoyo de las relaciones de los iguales de la propia comunidad, frecuentemente a través de las organizaciones creadas para hacer frente a la amenaza. En tercer lugar todos profundizan en su conciencia crítica.
3. Etapa de la incorporación. Implica integrar su aprendizaje y experiencia en un cambio de la identidad personal. Empiezan a verse a sí mismos como líderes.

4. Etapa del compromiso. Marcada por la completa integración de nuevas experiencias e ideas en la mayoría de las áreas de la propia vida y la identidad personal.

Como vemos en las fases de Kieffer, la permanencia a largo plazo en la organización se relaciona con el compromiso con la organización, y la identidad de rol, el cambio en el propio autoconcepto de la persona. Sobre este último apartado Wandersman y Florin (2000) concluyen su revisión de los estudios de Participación Comunitaria diciendo:

*"Existe una fuerte relación entre la participación y sentimientos sobre el rol, pero el carácter transversal de los datos no permiten conocer la dirección de la causalidad. Lo más probable es que estas variables influyen en la decisión de participar, y a su vez se amplifican en el proceso de participación, en una espiral recíproca de causalidad."* (p. 265).

### 5. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional se define como la identificación e implicación con una organización concreta desde un enfoque afectivo y emocional, lo que supone una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización y la voluntad para realizar esfuerzos considerables como miembro de la organización (Mowday et al., 1979). El compromiso organizacional se ha estudiado hasta la saciedad en el ámbito de la Psicología Organizacional, como una variable esencial relacionada con la satisfacción de los trabajadores y la eficacia de las organizaciones. Sin embargo ha recibido muy escasa atención comparativamente hablando dentro de los estudios de participación social o comunitaria.

Puede aducirse que el compromiso organizacional especialmente con empresas no es comparable con el compromiso con asociaciones o entidades comunitarias. Pero yo creo que básicamente el proceso de construcción del compromiso y los efectos del mismo son muy similares en ambos contextos, que se trata básicamente del mismo proceso básico.

Pero volviendo al tema del compromiso y la participación, me ha llamado poderosamente la atención que en el último libro de Maritza Montero (2004), una relevante Psicóloga Comunitaria venezolana, denominado Introducción a la Psicología Comunitaria: desarrollo, conceptos y procesos, el habitual capítulo dedicado a la Participación en este tipo de manuales se denomine "Participación y el compromiso en el trabajo comunitario". Me llama la atención por dos hechos la vinculación explícita entre participación y compromiso, y la conceptualización de la participación como trabajo comunitario.

Maritza Montero define el compromiso comunitario como: la conciencia y el sentimiento de responsabilidad y obligación respecto del trabajo, y los objetivos

de un grupo, comunidad, proyecto o causa, que conduce a la persona a acompañar, actuar y responder ante ellos por las acciones llevadas a cabo, e inmediatamente recalca el papel motivador del compromiso y su relación con la permanencia en las actividades voluntarias:

*"Lo importante en estos sentidos atribuidos al término es el carácter motivador, ya sea de carácter momentáneo o de condición duradera identificatoria de una persona. Motivación que suministra fuerza y resistencia en la decisión de actuar para alcanzar un fin"* (p. 236) (véase la relación que establece entre permanencia de una actividad e identidad personal)

Como dice Brickman (1987), compromiso es "lo que hace que una persona asuma o continúe un curso de acción cuando las dificultades u otras alternativas positivas influyen a las personas para abandonar la acción". Nos comprometemos en relación a algo, que consideramos digno, valioso, necesario, conveniente de hacer individual o colectivamente.

Montero afirma taxativamente "Hay una relación directa entre participación y compromiso. Al considerar uno se debe igualmente considerar la otra. ... Así a mayor participación mayor compromiso, y viceversa a mayor compromiso, mayor participación". Se fortalecen y aumentan entre sí; cada uno influye cuantitativa y cualitativamente sobre el otro: participar supone algún grado de compromiso, tener compromiso; estar comprometido supone mayor grado y calidad de la participación. Montero establece siete niveles de participación:

1. Núcleo de máxima participación y compromiso, suele incluir a los líderes comunitarios, miembros de grupos organizados o de movimientos internos en pro de alguna transformación o de la solución de algún problema.
2. Participación frecuente largo compromiso. Miembros de grupos organizados que no dirigen, pero que participan en todas las actividades. Voluntarios de larga permanencia en una organización.
3. Participación específica, mediano compromiso. Personas que no pertenecen a grupos organizados pero que participan de forma estable. Pueden ser voluntarios de escaso tiempo de permanencia, pero que no se han integrado en el resto de actividades de la organización.
4. Participación esporádica bajo compromiso. Participación esporádica en alguna actividad más o menos motivadora según sus intereses o preferencias. Voluntarios esporádicos.
5. Participación inicial o tentativa. Voluntarios motivados por motivos exclusivamente egoístas como mejora del currículum o iniciales.
6. Participación tangencial, compromiso indefinido. Aprobación acuerdo, firma de peticiones.
7. Curiosidad positiva y amable no hay compromiso.

Según este modelo, el compromiso es necesario para alcanzar niveles de participación medio y altos. De acuerdo con esta propuesta de Mariza Montero, una persona podría empezar la participación en actividades comunitarias por múltiples motivos, como las sensaciones positivas que se alcanzan al realizarlo, o por diversas motivaciones coyunturales incluyendo motivaciones egoístas, como por ejemplo de Desarrollo de Currículum como pone de manifiesto la Teoría funcional de las Motivaciones aplicadas al voluntariado de Snyder, Clary y Omoto. Por tanto por motivos más o menos externos, no incluidos en el autoconcepto. Lógicamente muchas personas que empiezan tienen los motivos internos bien definidos, anclados en valores que conforman su esquema del yo, pero la gran mayoría lo hacen por factores coyunturales. Como pone de manifiesto el estudio de Kieffer, muchas veces incitados por una provocación, por un hecho deonante, o por unos amigos, motivaciones como digo determinadas extrínsecamente, en la terminología de Deey y Ryan.

Por eso en un primer momento de la implicación comunitaria, en el que el compromiso es bajo lo lógico es que para predecir la intención de permanecer, sean variables como la satisfacción de las motivaciones, el apoyo social (Omoto y Snyder, 1995), o las emociones positivas surgidas de la realización de las actividades las que se relacionen con la intención de permanencia. Cuando empezamos una actividad solemos pensar y valorar más los aspectos positivos que los negativos, pero poco a poco los costes de tiempo, dinero, burnout, malas interacciones personales, etc. van haciéndose evidentes. En un balance de costes/beneficios aquellos que están movidos sólo por factores externos, es muy probable que cuando esto ocurra los beneficios que obtienen no les compensen y abandonen, especialmente si tienen otras alternativas participativas es tan alta.

Para superar esta fase, para avanzar en las fases de empowerment de Kieffer, para introducirse en los círculos centrales del esquema de Montero se requiere que esos motivos externos se internalicen, que se transformen en compromiso. Por eso para predecir un mayor periodo de permanencia y una mayor implicación, la variable fundamental es el compromiso, esa sensación de que se deben hacer las cosas a pensar de las dificultades porque estamos comprometidos con la organización, con los fines, con las personas. Además la introducción del concepto compromiso permitiría integrar la abundante evidencia empírica actualmente existente entre sentido de comunidad y participación comunitaria, ya que el sentido de comunidad puede entenderse como una forma de compromiso. El sentido de comunidad es un vínculo entre el individuo y la comunidad.

La importancia de la variable compromiso organizacional para predecir la permanencia del voluntariado, se ha puesto de manifiesto en un reciente trabajo (Dávila y Chacón, 2004) en la que se encuestaron a una amplísima muestra de voluntarios socioasistenciales, pero también ecologistas, muchos de los cuales se

encuadrarían en la categoría de activistas comunitarios más que en el voluntariado tradicional. Pues según este estudio, el modelo que mejor se ajusta a ambas muestras sólo tienen en común tres variables: La satisfacción predice compromiso. El compromiso predice intención. La intención predice permanencia.

## 6. IDENTIDAD PERSONAL

*"La implicación en procesos participativos que consumen tiempo requiere compromiso. Pero ¿qué sostiene este compromiso?"* Dalton, Elias y Wondersmann (2001, p. 358)

Lappe y Dubois (1994) entrevistaron informalmente a ciudadanos implicados en toma de decisiones comunitarias, preguntándoles por las recompensas que obtenían de su participación, en primer lugar resultó: Sentir que mis acciones están en sintonía con mis valores.

La motivación de expresión de valores o expresión del yo de la Teoría Funcional de las Motivaciones es la más citada por los voluntarios de larga permanencia en las organizaciones. Pero los valores forman parte del esquema del yo, de la parte central del autoconcepto, los valores es lo que nos define, y nos da la fuerza para actuar. Recordemos que en la concepción de Maritza Montero sobre el compromiso, éste se relacionaba con la identidad de la persona.

Esto nos remite a otro tema esencial de la psicología social básica el autoconcepto y la constitución de la identidad personal. Para que en el desarrollo del proceso de participación, se alcancen los niveles de mayor compromiso, o para permanecer durante años en una organización comunitaria, o como voluntario es preciso que las personas integren esa característica en su autoconcepto, que se vean asimismo como voluntarios, activistas, líderes, etc. Y esta es precisamente la característica que define la última etapa de desarrollo psicológico del empowerment de Kieffer marcada por la completa integración de nuevas experiencias e ideas en la mayoría de las áreas de la propia vida y la identidad personal. Kelly y Breinlinger (1996) sugieren que los activistas comunitarios se identifican con el grupo al que están asociados. También proponen que necesitan verse asimismo como activistas para implicarse en proyectos de cambio social. Parece claro por tanto que para alcanzar los niveles más altos de compromiso como de participación es preciso integrar esta característica en la identidad personal.

Este aspecto ha sido ampliamente abordado por Pihlavin y Calero en el campo del voluntariado y han desarrollado el llamado Modelo de Identidad de Rol del voluntario. Las conductas de voluntariado, y por extensión las conductas de participación, pueden conceptualizarse como conductas de Rol. El Modelo de Identidad de Rol del voluntario afirma que el ser voluntario durante un periodo prolongado de tiempo aumenta el compromiso con la organización. El mayor com-

promiso a su vez, se traduce en un aumento de la incidencia de acciones a favor de la organización, y todo ello produce cambios en el autoconcepto de los voluntarios que les lleva directamente a la continuidad de las conductas voluntarias.

Cuando el rol voluntario llega a formar parte de la identidad personal, las conductas personales se producen y mantienen con independencia de variables como las normas sociales, ya que las personas ante todo, se esfuerzan por realizar conductas coherentes con su identidad. El modelo sugiere que uno de los mejores predictores de la permanencia es la identidad personal. La incorporación del rol de voluntario a la identidad personal se constituye por, tanto en un factor explicativo de la permanencia, y de los niveles altos de implicación.

## 7. MODELO DE LAS TRES FASES DE LA IMPLICACIÓN PARTICIPATIVA

Podríamos perfilar un modelo de tres momentos para predecir la Permanencia en actividades participativas, teniendo siempre como variable mediadora la intención de permanencia.

1. En un primer momento al dominar las motivaciones más externas, el mejor predictor serían la satisfacción de las necesidades y los afectos positivos generados por la propia experiencia participativa. Estos servirían especialmente para los niveles más bajos de participación de Montero. A este tipo de participación parece ajustarse mejor el modelo de Omoto y Snyder.
2. En un segundo momento, para predecir intención de permanencia en periodos más largos de tiempo, es necesario contar con la variable compromiso, la motivación se va haciendo más interna, o al menos son estos los que se mantienen, y como los efectos negativos de la participación se han hecho más evidente no basta con la mera satisfacción de motivos externos, o con estados afectivos positivos, más o menos pasajeros.
3. En un tercer momento para predecir niveles de implicación muy altos o extremadamente prolongados en el tiempo: líderes o miembros muy activos de organizaciones comunitarias, o voluntarios de muy larga duración, o empleados identificados con la empresa completamente es preciso contar con la identidad personal. A este tipo de participación parece ajustarse mejor el modelo de identidad de rol.

En una reciente investigación que se hizo con una muestra de más de 300 voluntarios, se incluyen datos que apoyan esta teoría. El mejor predictor de la intención de continuar a los seis meses es el afecto positivo. El mejor predictor de la intención de permanecer al año es el compromiso y el mejor predictor de permanecer a los dos años es la identidad de rol. Pero además los tres factores, afectos positivos, compromiso, e identidad están interrelacionados entre sí, lo que pone de manifiesto el aspecto dinámico y retroalimentador del proceso participativo, que

ha sido puesto de manifiesto por todos los investigadores del tema, a mayor emociones positivas mayor compromiso e identidad, a mayor compromiso mas emociones positivas e identidad, y a mayor identidad con, el rol de participante mas emociones positivas se sienten al poder expresar el yo y mas compromiso, generandose lo que algunos autores denominan procesos de empowerment.

Queda por comprobar un supuesto implícito incluido en mi argumentación pero del que aún no he mostrado ninguna evidencia. Se supone que a lo largo del proceso y conforme se van interiorizando los motivos que nos llevan a participar, el efecto de la satisfacción de las necesidades más externas deben ir perdiendo poder predictivo. Para comprobarlo Dávila y Chacón relacionaron un constructo de satisfacción que incluía satisfacción con la gestión, con las motivaciones, y con la actividad voluntaria con los tres constructos predictores de la permanencia: afecto positivo, compromiso e identidad. Pues bien este constructo explica el 66% de la variable afecto positivo, el 60% de compromiso, y sólo el 33% de Identidad Personal, lo que pone de manifiesto que una vez interiorizado los valores la permanencia es relativamente independiente de la satisfacción.

## CAPÍTULO IX

### APOYO SOCIAL

Ana Barrón López de Roda

## 1. INTRODUCCIÓN

Recientemente el ambiente social se ha reconocido como un sistema complejo estructural, cultural, interpersonal y psicológico, con propiedades adaptativas y de ajuste. Es decir, mientras que tradicionalmente se reconocía el impacto negativo del ambiente en la salud, como por ejemplo las consecuencias nocivas del estrés y sus efectos patogénicos al incrementar la vulnerabilidad a padecer distintos trastornos tanto físicos como psicológicos, sólo hace unas décadas se ha empezado a reconocer que el ambiente, o algunos aspectos del mismo, pueden tener efectos beneficiosos sobre la salud y el bienestar de las personas. Entre estos elementos del ambiente que favorecen la salud encontramos el apoyo social.

Aunque es en concreto en la década de los 70 donde encontramos el inicio de los estudios sobre apoyo social, hay algunos trabajos clásicos y líneas de investigación anteriores a esa fecha que se pueden considerar antecedentes de los estudios sobre el apoyo social. Entre ellos podemos destacar, en primer lugar, estudios como el de Durkheim (1951) resaltando los efectos beneficiosos sobre la salud y el bienestar de la integración social, así como los estudios ecológicos, como por ejemplo el clásico de Farris y Dunham (1939) sobre los correlatos ecológicos de los trastornos mentales, hallando una asociación entre las tasas de enfermedad mental y las zonas de la ciudad con mayor desorganización social.

En segundo término, otro aspecto que atrae el interés hacia el apoyo social es el descubrimiento de que la mayoría de las personas buscan ayuda para resolver sus problemas no en los profesionales sino dentro de sus propias redes de apoyo