

EL ORIGEN DEL MODELO AFRONTA R3.0 (PARTE I): LA PERSONALIDAD RESISTENTE

MARTÍNEZ-LOSA, TOBÍAS, JOSÉ FRANCISCO

La pandemia ha supuesto y supone un desafío individual y colectivo que nos ha obligado a adaptarnos y desarrollar nuevas habilidades en tiempo record. Muchas personas son capaces de vivirlo como un reto y valoran las posibilidades de crecimiento que les ofrece; sin embargo, para otras personas supone un estado de amenaza permanente que poco a poco va desgastando su capacidad de resistencia.

Nuestra experiencia y la investigación nos han demostrado que podemos aprender a ser resilientes. Para facilitar ese aprendizaje, hemos identificado qué competencias son más valiosas para enfrentarnos eficazmente al estrés. Nuestro **Modelo de Competencias de Afrontamiento Proactivo y Resiliencia** y su **cuestionario AFRONTA R3.0**, permiten identificarlas y evaluarlas. A partir de ellas, podremos definir itinerarios adaptados a la organización y a las personas, para que sean capaces de afrontar los desafíos y retos de un mundo disruptivo.

Desde el año 2007, en Audit & Control Estrés con la colaboración de prestigiosos expertos del mundo profesional y académico, hemos trabajado en el desarrollo y aplicación del Modelo. En este artículo presentamos una de las principales referencias científicas que le dieron origen: la **personalidad resistente (hardiness)**

HARDINESS (PERSONALIDAD RESISTENTE)

En 1975 el Dr. Salvatore Maddi y su equipo de investigadores, de la Universidad de Chicago, comenzaron un estudio longitudinal para identificar qué características poseían las personas que prosperaban en de estrés, en una muestra de 430 supervisores, directivos y ejecutivos de ambos géneros en la empresa Illinois Bell Telephone.

En 1981, a causa de la desregularización de la industria telefónica en EEUU, la compañía sufrió una profunda reestructuración y redujo su plantilla de 26.000 personas a poco más de la mitad.

Maddi continuó su estudio con el grupo original hasta 1987, y comprobó que para dos terceras partes la transición resultó traumática: redujeron sus niveles de rendimiento, de liderazgo y de salud. Se produjeron infartos de miocardio, ictus, trastornos depresivos y de ansiedad, abuso de sustancias, obesidad, divorcios, etc.

Sin embargo, el tercio restante prospero a pesar de los trastornos: mantuvo su salud y mejoraron su rendimiento, sus carreras profesionales y las relaciones con sus parejas y familias. ¿Qué les hacía diferentes del resto de sus compañeros?

Concluyeron que, principalmente, era la actitud positiva ante los cambios y la confianza en sus posibilidades personales para afrontarlos. Estas creencias les motivaron a afrontar las adversidades y dificultades y convertirlas en oportunidades.

Suzanne Kobasa y Maddi denominaron hardiness (personalidad resistente) a esta actitud de la persona ante las situaciones de la vida que refleja su **compromiso** (commitment), **control** y **disposición para responder ante los retos/desafíos** (challenges):

- El compromiso los llevó a esforzarse en los nuevos acontecimientos, en lugar de aislarse.
- La actitud de Control los llevó a enfrentarse e intentar influir en los resultados, en lugar de caer en la pasividad y la impotencia.

- La actitud de desafío les permitió valorar los cambios estresantes (positivos o negativos) como oportunidades para un nuevo aprendizaje.

Las personas con personalidad resistente son flexibles y están abiertas a nuevas experiencias, son resilientes (capaces de aprender y crecer en las dificultades) y utilizan estrategias de afrontamiento eficaces frente a las situaciones de estrés.

Según Maddi: *La hardiness les aportó el coraje y la motivación para esforzarse en crecer y desarrollarse en las nuevas situaciones que se generaron, en lugar de rechazarlas o evitarlas.* Numerosas investigaciones han concluido que la resistencia predice el éxito y el bienestar, y que se puede desarrollar.

El punto de partida de nuestro Modelo es que **la resistencia al estrés se puede desarrollar y que la experiencia de afrontamiento y el aprendizaje de competencias no sólo pueden ser fuentes de protección frente a los efectos adversos del estrés, sino también para experimentar bienestar subjetivo y crecer personal y profesionalmente.**

AFRONTA R3.0 ofrece una fórmula para que las personas de una organización sean capaces de abordar tanto las situaciones de estrés presentes en el trabajo, como las que van o pueden aparecer: disponer de un amplio catálogo de posibles respuestas (estrategias de afrontamiento).

Palabras clave: estrés, competencias, afrontamiento, resiliencia, riesgos psicosociales