



Resiliencia, flexibilidad y agilidad (en el deporte y en la empresa)

Descripción

Una historia real (o casi)

Ekaterimburgo, Rusia, invierno de 2007. Amaya Valdemoro sale cojeando del vestuario tras el partido. Otra vez. Lleva semanas arrastrando molestias, el tobillo no responde, pero no quiere parar. Su equipo, el CSKA, compite por la Euroliga y ella es clave en el esquema. Tiene hielo en la pierna, pero fuego en la mirada. Esa mezcla suya de fragilidad física y determinación desbordante.

Al día siguiente entrena igual. Y al otro. No se queja. Se adapta. Cambia su forma de jugar. Aprende a leer mejor el juego. A pasar más. A usar su cuerpo de forma diferente. A hablar más con las compañeras. A liderar sin necesidad de meter 25 puntos. A seguir adelante, a pesar de todo.

Porque si algo ha definido la carrera de Amaya Valdemoro, más allá de sus títulos y estadísticas, ha sido su capacidad de seguir compitiendo cuando el cuerpo decía basta y el contexto exigía empezar de nuevo.

Esa es su verdadera herencia. No solo ha sido la mejor jugadora de la historia del baloncesto femenino español hasta la época, sino una lección andante de resiliencia, flexibilidad y agilidad.

Introducción

En el deporte, como en la vida profesional, los planes no siempre se cumplen. Las condiciones cambian. Los roles varían. Las lesiones, físicas o emocionales, aparecen. Y ahí es donde se separan los talentos brillantes de los realmente duraderos, los que saben recuperarse, adaptarse y seguir.

Tres palabras definen esa capacidad: resiliencia, flexibilidad y agilidad.

La resiliencia es la fuerza de volver después del golpe. La flexibilidad es la habilidad de cambiar sin romper. La agilidad es la inteligencia de responder rápido y bien.

Y pocas personas encarnan mejor esas tres virtudes que Amaya Valdemoro, triple campeona de la WNBA, campeona de Europa con clubes, leyenda de la selección española, pero también símbolo de una carrera construida en contextos nuevos, con roles mutantes y obstáculos constantes.

En este artículo analizaremos la trayectoria de Amaya Valdemoro como punto de partida para explorar estos tres conceptos clave del rendimiento sostenible apoyándonos en investigaciones neurocientíficas, psicológicas y organizacionales. Estos son skills altamente demandados en el actual contexto empresarial.

Porque hoy, más que nunca, adaptarse no es una virtud. Es una necesidad estructural.

Volver a levantarte incluso cuando nadie lo espera

A lo largo de su carrera, Amaya Valdemoro sufrió múltiples lesiones. Jugó en ocho países. Fue cortada en la WNBA. Regresó. Se reinventó. Perdió finales. Ganó títulos. Cayó. Y volvió. Siempre.



La resiliencia, entendida desde la psicología positiva, no es resistencia pasiva. Es una capacidad activa de reconstrucción interna tras la adversidad.

Según estudios de Bonanno (2004), las personas resilientes no niegan el dolor. Lo reconocen, lo procesan y construyen una nueva narrativa que les permite seguir avanzando.

En el caso de Amaya, esa narrativa siempre fue interna. No era de frases épicas. Era de actos. Seguía entrenando cuando no era titular. Sonreía en las derrotas. Se ofrecía a asumir roles secundarios. Escuchaba.

En las organizaciones, la resiliencia se convierte en una competencia crítica para afrontar entornos volátiles: recortes, reestructuraciones, fracasos de producto. Las empresas resilientes no son las que no sufren crisis. Son las que saben reconstruirse con rapidez emocional, con sentido colectivo y con visión de largo plazo.

Amaya nos deja diversas enseñanzas. Por un lado, nos muestra la importancia de reconocer el golpe sin dramatismo. Además, ella es ejemplo de lo que significó redefinir el rol sin apego al ego. Finalmente, Amaya nos demostró que, a pesar de las lesiones y los contratiempos, siempre se puede volver al juego desde donde puedes aportar valor nuevo.

Porque volver no siempre es volver igual. A veces, es volver mejor.

Cambiar de rol sin perder tu esencia

En sus inicios, Amaya Valdemoro era una anotadora compulsiva. Rápida, vertical, intensa. Pero a medida que los años y las lesiones llegaban, su cuerpo le pidió otra cosa. Y ella respondió.

Cambió su forma de jugar. Se convirtió en organizadora, en líder emocional, en distribuidora silenciosa de confianza. Ya no rompía tanto el partido con puntos, sino con equilibrio.



Esta capacidad de cambiar para seguir siendo útil define el núcleo de la flexibilidad profesional. No se trata de ser otra persona. Se trata de reinterpretar tu valor según el contexto.

Desde la neurociencia del aprendizaje, sabemos que el cerebro más flexible no es el más rápido, sino el que mejor tolera la ambigüedad (Cools et al., 2009). La flexibilidad se entrena aceptando que tus rutinas, tus herramientas y tus funciones pueden cambiar sin que eso amenace tu identidad.

En las empresas, eso implica:

- Que un gran vendedor se convierta en formador.
- Que un líder técnico asuma tareas de coordinación.
- Que un experto sepa colaborar en algo que desconoce.

Lo que hizo Amaya fue eso, el leer el momento, el equipo, la necesidad y adaptarse. Sin drama. Sin nostalgia. Con la convicción de que su valor no estaba en el puesto, sino en la forma de estar presente.

Y esa es una lección clave: ser flexible no es ceder. Es evolucionar.

Responder rápido sin perder calidad

Amaya jugó en España, Estados Unidos, Rusia, Turquía, Brasil, Francia, y en cada país con su idioma, su estilo, sus entrenadores. Llegaba, le daban un sistema, una compañera nueva, un entorno distinto. Y en días, ya era útil.

Eso es agilidad: no solo moverse rápido, sino aportar valor desde el primer minuto, incluso sin conocer todas las reglas.



En psicología organizacional, la agilidad se define como la capacidad de responder eficazmente al cambio, manteniendo rendimiento y coherencia interna. No es moverse por impulso. Es tener estructuras lo suficientemente ligeras como para tomar decisiones rápidas sin comprometer la estrategia.

Investigaciones de Edmondson y Weick (2001) muestran que los equipos más ágiles son los que:

- Tienen comunicación frecuente.
- Operan con confianza contextual.
- Priorizan el aprendizaje sobre el control.

Amaya no necesitaba dominar el idioma para leer a sus compañeras. No necesitaba meses de adaptación para encontrar su lugar. Su inteligencia táctica y emocional le permitía ejecutar en escenarios caóticos con una elegancia que muchos solo tienen cuando todo está bajo control.

Y eso es la agilidad real, el no sólo hacer bien lo que practicaste mil veces, sino responder con calidad cuando nada es como esperabas.

Conclusión

Resiliencia, flexibilidad y agilidad no son etiquetas de moda, son estructuras internas, actitudes sostenidas, formas de estar en el mundo cuando el mundo cambia.

Amaya Valdemoro no fue solo una jugadora excepcional. Fue una profesional que encarnó, desde la cancha y desde el vestuario, el modelo de adaptación constante, de compromiso sin queja, de liderazgo desde la acción.

En un entorno profesional donde los cambios son cada vez más frecuentes, donde los equipos se redefinen, los roles rotan y las herramientas evolucionan, las organizaciones necesitan menos estrellas y más Amayas, personas capaces de caer sin romperse, de cambiar sin traicionarse, de actuar sin detenerse.

Y, sobre todo, de entender que la grandeza no es no tener obstáculos, sino seguir corriendo, pasándola y peleando cuando todos esperan que te rindas.

Referencias

- Bonanno, G. A. (2004). *Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?* *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Cools, R., Barker, R. A., Sahakian, B. J., & Robbins, T. W. (2001). *Enhanced or impaired cognitive function in Parkinson's disease as a function of dopaminergic medication and task demands.* *Cerebral Cortex*, 11(12), 1136-1143.

- Edmondson, A. C., & Weick, K. E. (2001). *Information Overload, Organizational Design, and Decision Making*. *Academy of Management Journal*, 44(4), 757-770.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. Bantam Books.
- Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). *Leadership for Organizational Adaptability: A Theoretical Synthesis and Integrative Framework*. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 89-104.

Nota del autor

Las imágenes presentadas en este artículo han sido cuidadosamente seleccionadas a partir de partidos en vivo y grabaciones de libre difusión, con el objetivo de enriquecer el contenido y la comprensión del lector sobre los conceptos discutidos.

Este trabajo se realiza exclusivamente con fines de investigación y divulgación educativa, sin buscar ningún beneficio económico.

Se respeta plenamente la ley de derechos de autor, asegurando que el uso de dicho material se ajuste a las normativas de uso justo y contribuya positivamente al ámbito académico y público interesado en el estudio de la psicología en el deporte.