



Autonomía, Competencia y Pertenencia: el triángulo invisible (del deporte y la empresa)

Descripción

Una historia real (o casi)

Houston, 2014. Restan 0.9 segundos en el reloj.

Portland Trail Blazers y Houston Rockets jugaban el sexto partido de la serie. La eliminatoria podía alargarse o terminar ahí mismo.

Damian Lillard, apenas en su segundo año en la NBA, corrió hacia la esquina.

Recibió el balón y lo lanzó sin dudar. Triple limpio.

Portland rompía una racha de 14 años sin pasar de ronda. El pabellón se derrumbaba de emoción mientras Lillard corría gritando *“esto es por nosotros”*.

No era solo un tiro. Era la confirmación de un camino improbable, el de un chico que había nacido en Oakland, que nunca fue considerado entre los talentos élite en su juventud y que convirtió el trabajo silencioso en la llave para liderar una franquicia.

Ese tiro contenía tres fuerzas invisibles: la autonomía de decidir, la competencia de entrenar hasta la excelencia, y la pertenencia a una ciudad y un equipo que había elegido como suyos.

Introducción

En el baloncesto, como en la vida profesional, no todo se explica por el talento o por los títulos. Hay algo más profundo, casi invisible, que sostiene las trayectorias que perduran en el tiempo. Damian Lillard lo encarna como pocos. Desde Oakland hasta convertirse en icono de Portland, su historia es la de un jugador que no se definió por estar en la élite desde joven, sino por construir, paso a paso, un camino basado en la disciplina, la lealtad y la convicción de que jugar es también pertenecer.

En un mundo deportivo donde abundan los cambios de camiseta, los traspasos y las alianzas estratégicas en busca del anillo rápido, Lillard eligió otro camino: el de la fidelidad a un proyecto, el de crecer dentro de un ecosistema que lo reconocía como líder y referente. Esa elección no fue una renuncia, sino un acto de autonomía. Y en esa autonomía se escondía la semilla de un fenómeno psicológico que explica por qué algunos profesionales, en la cancha y en la empresa, consiguen sostener la excelencia sin perder identidad.

La ciencia de la motivación humana lleva décadas señalando que el motor más poderoso no es externo, sino interno. Edward Deci y Richard Ryan (1985) formularon la Teoría de la Autodeterminación, que sostiene que todo ser humano necesita satisfacer tres necesidades psicológicas básicas: la autonomía, la competencia y la pertenencia. Cuando estas se cumplen, el rendimiento, la creatividad y el bienestar florecen. Cuando se bloquean, aparecen la apatía, la desmotivación y la fuga de talento.

El caso de Lillard es paradigmático porque muestra, en carne viva, cómo esas tres fuerzas se entrelazan. Su autonomía para decidir en momentos de presión, su competencia construida con entrenamiento obsesivo y su pertenencia inquebrantable a Portland son piezas de un triángulo invisible que explica tanto su éxito como su resiliencia.

Este artículo explora cómo Damian Lillard, a través de su historia personal y deportiva, encarna ese triángulo invisible que también define el éxito en la empresa: la capacidad de decidir con autonomía, la búsqueda incesante de la competencia y la necesidad de sentir que se pertenece a algo más grande que uno mismo.

La clave para la motivación

Damian Lamonte Ollie Lillard nació en 1990 en Oakland, California, un entorno donde la violencia de las calles y la escasez de oportunidades podían truncar cualquier futuro. Su madre, Gina, insistió en que la disciplina y la educación serían su salida. Damian pasó horas en el patio de recreo de Brookfield y en la pista de la escuela, desarrollando un

carácter forjado en la dureza del barrio.

No fue reclutado por grandes programas universitarios. Acabó en Weber State, una pequeña universidad de Utah donde pocos scouts miraban. Allí pasó cuatro años, convirtiéndose en estrella de la Big Sky Conference y puliendo un estilo de juego basado en el tiro exterior y la frialdad en los finales ajustados.



En 2012, fue elegido en el puesto número 6 del Draft por los Portland Trail Blazers. Desde el inicio, mostró carácter de líder. Ganó el Rookie of the Year (2013) de forma unánime y empezó a ser conocido como un jugador de sangre fría en momentos decisivos. A lo largo de su carrera sumó siete selecciones All-Star, múltiples apariciones en quintetos All-NBA y una medalla de oro olímpica en Tokio 2021 con la selección de Estados Unidos.

Lo curioso es que nunca buscó cambiar de equipo, pese a ofertas de franquicias más poderosas. Portland era su casa. Y esa lealtad cimentó su identidad como uno de los grandes referentes de la NBA contemporánea.

Todo su recorrido puede explicarse con un triángulo psicológico que la ciencia reconoce como clave de la motivación: autonomía, competencia y pertenencia (Deci & Ryan, 1985).

El derecho a decidir bajo presión

Desde sus primeros años en Portland, Lillard asumió un rol de base con libertad. Sus entrenadores confiaron en que podía tomar la mejor decisión bajo presión. Esa autonomía

lo convirtió en el jugador de los “game-winners”.



En neurociencia, la percepción de control activa circuitos de recompensa que transforman la presión en energía (Ryan & Deci, 2017). Por eso Lillard, lejos de esconderse, siempre pedía la pelota en los últimos segundos.

En el mundo laboral, la autonomía es permitir que un empleado tenga margen para decidir cómo alcanzar un objetivo. Cuando los líderes dejan espacio de decisión, los profesionales responden con más creatividad y responsabilidad (Langfred & Moye, 2004).

La obsesión por la maestría

El triple de 2014 no fue un golpe de suerte. Fue fruto de miles de repeticiones. Lillard es conocido por sus entrenamientos a horas intempestivas y por trabajar cada detalle técnico de su tiro.



Su apodo *Dame Time* nació porque, una y otra vez, fue capaz de ejecutar jugadas decisivas en momentos de máxima presión. Eso es competencia: no solo talento, sino maestría alcanzada a través del esfuerzo.

La psicología del aprendizaje (Bandura, 1997) sostiene que el progreso percibido en una habilidad refuerza la motivación interna. Cada pequeño avance alimenta la autoeficacia y construye confianza.

En la empresa, esto implica medir y celebrar el progreso en habilidades, no solo en resultados finales. Así como Lillard sabe que cada triple en entrenamiento construye confianza para el gran momento, los profesionales necesitan ver cómo crecen en sus competencias para responder en situaciones críticas.

Jugar por algo más grande que uno mismo

Lillard rechazó varias veces la opción de unirse a “super equipos”. Eligió quedarse en Portland, una ciudad pequeña en comparación con Los Ángeles o Nueva York. Su lealtad fue un mensaje: *“Soy parte de esto, y esto es parte de mí”*.



Esa decisión fortaleció la cultura de los Blazers, porque los compañeros sabían que no estaban en un proyecto pasajero, sino en una familia sostenida por el compromiso de su líder.

En psicología organizacional, esa pertenencia se traduce en seguridad psicológica (Edmondson, 1999). Cuando alguien se siente parte de un grupo, se atreve a innovar, a arriesgar, a aportar. El cerebro responde con liberación de oxitocina, que refuerza la cooperación y la confianza (Lieberman, 2013).

En las empresas, la pertenencia se cultiva con rituales, símbolos y narrativas que convierten un equipo en algo más que una suma de individuos.

Conclusión

Damian Lillard es más que un anotador letal. Su historia, desde Oakland hasta convertirse en icono de Portland, demuestra que la grandeza no se mide solo en trofeos, sino en la capacidad de construir un liderazgo sostenido sobre tres fuerzas invisibles:

- La autonomía, que le permite decidir y asumir la presión.
- La competencia, trabajada con obsesión hasta la excelencia.
- La pertenencia, que lo ata a una comunidad y multiplica el impacto de su ejemplo.

Su biografía nos recuerda que no importa de dónde vengas, sino cómo alimentas estas necesidades psicológicas. Nació en un barrio difícil, creció en una universidad pequeña, y llegó a la élite por méritos propios. Ganó títulos individuales, medallas y el respeto de toda

una liga.

En el mundo profesional, Lillard enseña que el éxito sostenible no se logra con control rígido ni con talento aislado. Se logra cuando damos autonomía para decidir, diseñamos caminos claros de maestría y creamos culturas donde todos sienten que pertenecen.

Ese es el triángulo invisible que convierte un triple ganador en algo mucho más, en una lección de vida y de trabajo en equipo.

Referencias

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Langfred, C. W., & Moye, N. A. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 934–945.
- Lieberman, M. D. (2013). *Social: Why our brains are wired to connect*. Crown Publishing.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

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.