La importancia de los valores (en el deporte y en la empresa)

**Descripción**

# Una historia real (o casi)

Westwood, California, 1965. El viejo gimnasio de UCLA retumbaba con los pasos sincronizados de los jugadores. No había público, ni cámaras, ni aplausos. Solo el eco de las zapatillas y la voz firme de un hombre de gafas y semblante sereno: John Wooden.

Ese día, como cada día, la práctica empezaba puntual. Wooden miraba su reloj y el que llegaba un minuto tarde, aunque fuera una estrella del equipo, sabía que no entraría al entrenamiento. No había excepciones.

La primera lección era clara: la disciplina empieza antes del balón.

En el suelo, un freshman luchaba por atarse las zapatillas correctamente, mientras Wooden, paciente, le mostraba cómo pasar los cordones para evitar ampollas. Para muchos, aquello parecía insignificante. Para él, era decisivo. Porque un pie herido podía costar un partido y un detalle mal cuidado podía echar abajo un sueño.

No era un capricho. Era la esencia de su método. Cada gesto, cada hábito, cada palabra construían carácter. Y el carácter era lo que, al final, ganaba campeonatos.

Ese equipo, aparentemente sometido a reglas pequeñas y estrictas, se transformó en una de las dinastías más legendarias de la historia del baloncesto. Pero Wooden nunca habló de medallas. Hablaba de valores.

# Introducción

Cuando pensamos en el éxito deportivo o empresarial solemos imaginar talento extraordinario, creatividad sin límites o estrategias brillantes. Sin embargo, la historia muestra una y otra vez que lo que sostiene los logros a largo plazo no es solo la genialidad individual, sino la solidez de los valores que guían a un grupo.

John Wooden, entrenador de UCLA y considerado por muchos el mejor técnico de baloncesto de todos los tiempos, lo entendió mejor que nadie.

Mientras otros hablaban de jugadas, él hablaba de puntualidad. Mientras otros premiaban la improvisación, él exigía orden. Mientras otros toleraban la crítica entre compañeros, él la prohibía de raíz.

Wooden tenía tres reglas sencillas definían su cultura: (1) no llegar tarde, (2) no usar lenguaje soez y (3) no criticar a un compañero (The Wooden Effect, s.f.). Y a ellas sumaba un código no escrito sobre la apariencia, el cuidado personal y la repetición incansable de los fundamentos hasta la excelencia.

Estas normas iban más allá del deporte. Eran un sistema de valores que formaba no solo jugadores, sino personas capaces de afrontar la vida con disciplina, respeto y responsabilidad. Y ahí está la clave, En el deporte y en la empresa, los valores son la base invisible que sostiene los proyectos visibles.

En este artículo exploraremos cómo las reglas de John Wooden, nacidas en la cancha de baloncesto, se convierten en principios universales que pueden transformar no solo un equipo deportivo, sino también la cultura de cualquier empresa u organización.

# El respeto al tiempo compartido

Wooden insistía en que ningún jugador llegara tarde. No era solo cuestión de logística, sino de respeto.

El tiempo, decía, es lo único que no se recupera.

En neurociencia, se sabe que la puntualidad refuerza el autocontrol y activa regiones del cerebro asociadas a la función ejecutiva, como la corteza prefrontal (Barkley, 2012). Ser puntual no solo ordena el calendario, ordena la mente.

En el entorno laboral, la puntualidad es más que una formalidad, es un acto de confianza hacia el equipo. Cada reunión empieza a la hora porque todos valoran el tiempo de todos. Esto genera una cultura de responsabilidad compartida y reduce la “carga cognitiva” de tener que improvisar constantemente (Sweller, 2011).

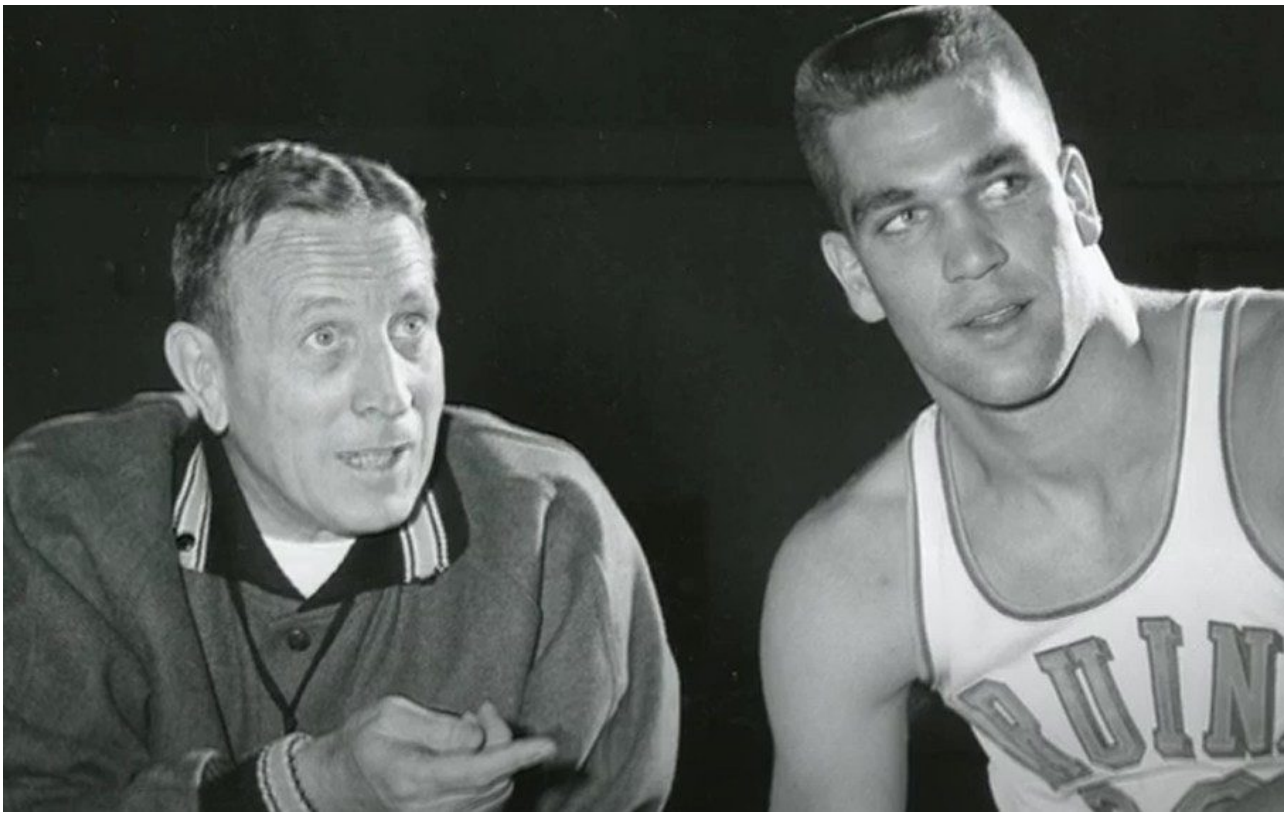
Un truco aplicable al mundo profesional es establecer rituales de inicio y cierre de jornada, igual que un equipo comienza con calentamiento y termina con estiramiento. Estos rituales ayudan al cerebro a crear patrones de hábito, reduciendo la procrastinación y aumentando la eficiencia.

## Humildad y respeto

La segunda regla de Wooden era no usar lenguaje soez y no criticar a los compañeros.

Más allá de la cortesía, esta norma creaba un entorno de seguridad psicológica, donde nadie temía ser humillado. Los estudios de Amy Edmondson (1999) demuestran que los

equipos con seguridad psicológica aprenden más rápido, innovan más y cometen menos errores graves, porque se atreven a hablar y a colaborar sin miedo.



En el cerebro, esta seguridad reduce la activación de la amígdala, el centro del miedo, y favorece la cooperación, al aumentar la oxitocina y activar redes sociales del córtex prefrontal medial (Lieberman, 2013). En otras palabras, cuando me siento respetado, pienso mejor, colaboro mejor y rindo mejor.

En la empresa, aplicar esta regla significa evitar críticas destructivas, sustituirlas por feedback constructivo y cultivar un lenguaje que refuerce la confianza. Wooden lo sabía. Un insulto puede romper la cohesión de un grupo más rápido que una derrota.

## Los detalles importan

Wooden dedicaba tiempo a enseñar a ponerse bien los calcetines o a cuidar el vestuario. Lo hacía porque sabía que los pequeños hábitos crean las grandes victorias.

La psicología del hábito explica que las conductas repetidas en contextos estables se automatizan gracias a la plasticidad sináptica de los ganglios basales (Wood & Neal, 2007).

Un profesional que cuida su escritorio, responde correos con orden o respeta las rutinas no lo hace por obsesión, sino porque entiende que esos microhábitos reducen fricciones y liberan energía mental para lo importante.

En las organizaciones, esto se traduce en procesos claros, espacios de trabajo cuidados y cultura de excelencia en lo cotidiano. No es la gran idea brillante lo que garantiza el futuro, sino la suma de actos pequeños y consistentes. Wooden lo decía con claridad. “Si cuidas de los detalles, los campeonatos se cuidarán solos”.

## Conclusión

John Wooden no fue solo un entrenador de baloncesto. Fue un maestro de valores. Sus reglas simples, de puntualidad, respeto, disciplina y cuidado de los detalles, parecen triviales frente a la complejidad del deporte profesional, pero eran la raíz de su grandeza.

La ciencia respalda su intuición. Los hábitos crean estructura cerebral, la seguridad psicológica multiplica la innovación y la disciplina genera confianza. En el deporte y en la

empresa, los valores no son un adorno, son el cimiento que sostiene la excelencia.

En un mundo donde celebramos resultados inmediatos, recordar la lección de Wooden es vital. Ganar no es solo anotar más puntos o cerrar más contratos. Ganar es construir culturas de respeto, puntualidad, humildad y cuidado. Culturas donde cada persona sabe que su tiempo importa, que su voz será respetada y que los pequeños detalles hacen grande al conjunto.

Porque, al final, los campeonatos y los beneficios pasan, pero los valores permanecen.

## Referencias


- Barkley, R. A. (2012). Executive Functions: What They Are, How They Work, and Why They Evolved. Guilford Press.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.
- Lieberman, M. D. (2013). Social: Why our brains are wired to connect. Crown Publishing Group.
- Sweller, J. (2011). Cognitive load theory. Psychology of Learning and Motivation, 55, 37–76.
- The Wooden Effect. (s.f.). Motivational quotes. https://www.thewoodeneffect.com/motivational-quotes/
- Wood, W., & Neal, D. T. (2007). A new look at habits and the habit–goal interface. Psychological Review, 114(4), 843–863.


## 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.