

EL TIEMPO DE LA IGUALDAD

El grupo de iguales, células básicas de la Nueva Era

Entrevista de Andrea Munizaga a Gonzalo Pérez B.

Revista UNOMISMO
Marzo de 2008



Para Gonzalo Pérez, el tiempo de Acuario que está comenzando a amanecer para la humanidad marca el tiempo del equipo. El tiempo de la igualdad. Sería, comprensiblemente, uno de los grandes motivos por los cuales en el mundo actual no hay líderes inmensos al estilo antiguo.

Está a la vista que aquellos hombres y mujeres carismáticos del pasado, que arrastraban a las multitudes con su inspiración y poder personal, ya no están activos.

Una desaparición completamente necesaria, pues de lo contrario la humanidad seguiría niña, esperando siempre que un sobrehumano papá o mamá se encargue de las cosas. La clave, ahora, es constatar que aquella energía o espíritu que antes era canalizada a través de seres humanos únicos se encarna hoy en entidades colectivas, los grupos de iguales.

Andrea: ¿Cómo conformar un equipo creativo de acuerdo a la mirada acuariana?

Todo equipo creativo necesita diversidad. Una parte nuestra tiende a querer hacer equipo con los semejantes, los parecidos, porque con ellos nos entendemos con inmediata facilidad. Pero el verdadero equipo siempre requiere de personas distintas, variadas. Un ejemplo clásico: la Hermandad del Anillo, en *El Señor de los Anillos*, muestra un equipo entregado a una misión trascendental, formado por diversidad de humanos, enanos, elfos, hobbits...

Sin ir muy lejos, el símbolo más universal y exacto de la maravilla funcional que es un real equipo lo encontramos observando el accionar de nuestra propia mano. Tenemos cinco dedos totalmente diferentes que, sin embargo, trabajan como una sola unidad, en elegante sinergia. Pues en cualquier auténtico equipo, como en cada unidad, micro o macro, de este universo ecológico, el todo es mucho más que la suma de las partes...

La acción de un equipo necesita tanto de visionarios como de pragmáticos; su diversidad ha de incluir analistas, pero también especialistas en fluidez emocional, indispensable para el funcionamiento interno del grupo.

A: ¿Cuál es la clave de un equipo?

Se distingue al equipo del simple batallón porque agrupa a un conjunto de seres que se han unido libre, voluntariamente, a otros seres que consideran sus iguales. Así, el individuo está primero, y luego su función, y no al revés. En el equipo, valoramos calurosamente las individualidades y su diversidad, junto con reconocernos iguales en conciencia del propósito y en poder de realización. Comprobamos que un grupo humano ya es un equipo cuando la ausencia de una persona en alguna situación nos deja incompletos, carentes de totalidad.

A: ¿Cuál es el gran peligro para el equipo?

El gran peligro para todo lo humano, y también para el equipo, es la inflación del ego. El arrogarse un individuo derechos especiales, superioridad, posesión de la verdad, y a partir de ese delirio, ejercer abuso de poder. Se acabó la igualdad. Claramente, este narcisismo descontrolado también puede ocurrir con el ego colectivo de un grupo, porque todo grupo genera una identidad, y por supuesto, puede distorsionarla. La inflación colectiva ocurre con extrema frecuencia, por ejemplo, en grupos espirituales o intelectuales.

A: ¿Qué otros riesgos corre el equipo?

Que se eche a perder la circulación de energía del grupo, la comunicación. Como pasa en las mejores familias. Cuando hay miedo, resentimiento, desconfianza entre las personas, se rompe el equipo fluyendo en igualdad y volvemos a la organización jerárquica, funcionando en base a dominio y sumisión. En eso ha estado la humanidad en los últimos milenios.

A: Desde esta perspectiva, ¿cuál es el estilo de liderazgo que un equipo requiere?

Con el madurar de la humanidad a un estado más consciente, el liderazgo se hace horizontal. Es decir, cada uno de los miembros del equipo se convierte en líder de su propia especialidad natural, y nadie es más importante que otro. Hay momentos, por ejemplo, en que el liderazgo lo ejerce la persona entusiasta, con la capacidad de activar la energía y proyectarla hacia el futuro. En otro momento, asume naturalmente el liderazgo una persona mucho más atenta a la necesidad inmediata, presente; suponte, la necesidad de descansar. Arquetípicamente, en el primer caso tenemos un liderazgo solar; en el segundo, uno lunar, más parecido a la maternidad.

A: ¿Qué pasa en los grupos de trabajo al interior de las empresas, en donde la estructura es mucho más rígida?

Las empresas se están dando cuenta que si quieren la máxima creatividad de sus empleados, y un clima laboral positivo, tienen que dejar que los equipos se dirijan mucho más autónomamente. Porque entusiasmándose con la tarea –

etimológicamente, entusiasmarse significa llenar de espíritu el corazón-, un grupo que trabaja junto por obligación puede llegar a convertirse en un equipo genuino, con relaciones verdaderamente humanas, no sólo interacciones de rol. En las películas de aventuras este proceso encanta a los públicos; los deportes de equipo, por supuesto, tienden a generar esa unidad y entusiasmo. Mientras más reglamentos y más jerarquías autoritarias tenga una organización, menos inteligencia y menos creatividad. ¡Se duerme la gente! Mientras en la empresa predomine el miedo a perder la pega, y con ello la competencia sin escrúpulos, no hay posibilidad ninguna de tener equipos reales. Pues en las empresas funciona el sistema de los ejércitos, mando vertical, obediencia absoluta, muy eficaz para algunos fines, pero muy contraproducente para otros. Y con costos altísimos de stress, incomunicación organizacional, negligencia y deshonestidad.

El equipo, en cambio, es un sistema formidable para mantener a las personas bien despiertas, contentas y motivadas, pero requiere de una libertad y una confianza que por ahora sólo apreciamos plenamente en las experiencias de trabajo voluntario.

Porque el equipo es como un quinteto de cuerdas, donde hay dos violines, dos violas, y un cello, todos virtuosos de su instrumento y magníficos solistas. Pero en el quinteto todos tocan unidos, entregando la individualidad a un bien mayor: servir al público ofreciéndole el armonioso esplendor de la música.

Entrevista de Andrea Munizaga a GPB
Revista UNOMISMO
Marzo de 2008

Gonzalo Pérez Benavides 2008

www.gonzaloperez.cl

gonzapb@gmail.com

Teléfono: (56-2) 273 6039

Santiago, Chile