



Temas de debate de la confraternidad 2006-2008

Los próximos pasos...



¡Visita

[www.na.org/
discussion_
boards.htm](http://www.na.org/discussion_boards.htm)

para enterarte de las
últimas novedades sobre
los Temas de debate
y participar en los foros
de discusión online!

*Habrán recursos disponibles
en esta sección para
ayudar a coordinar
estas discusiones e
información para enviar
tus aportes. Estos recursos
se actualizan de forma
rutinaria, así que no olvides
comprobar regularmente
la información nueva.*

Gracias a una ronda de talleres sobre los Temas de debate de la confraternidad, hemos recibido un enorme volumen de aportes de los miembros. En general, las reacciones a estos temas han provocado respuestas similares en distintas partes del mundo. Las discusiones han sido muy animadas y parecen ofrecer a los miembros ideas y criterios nuevos para llevarse a casa. Toda esta energía positiva nos ayudará a cambiar el enfoque de estas discusiones para profundizar un poco más. La confraternidad está empezando a establecer los vínculos entre nuestras fortalezas y nuestras debilidades. Con la ayuda de todos, podremos continuar el proceso en la próxima ronda de discusiones.

Los talleres que facilitamos en las comunidades pretenden ser sesiones de capacitación, pero no es necesario que todos los miembros participen en los talleres de los SMNA para poder organizar los suyos. Animamos a los grupos, áreas y regiones a trabajar entre sí y celebrar sus propios talleres de debate para sensibilizar, incrementar el diálogo y aportarnos ideas. Aspiramos a desarrollar sesiones que los miembros puedan facilitar por su cuenta con una planificación y preparación mínima. Hay perfiles de sesión disponibles para ayudar a organizar talleres en http://www.na.org/discussion_boards.htm. Esperamos recibir los aportes de los miembros sobre los Temas de debate y los perfiles de sesiones.

Crear grupos habituales fuertes

Para este tema, pedimos a los participantes del taller que establecieran las diferencias entre reuniones, grupos y grupos habituales. También preguntamos cuáles eran las fortalezas de los grupos habituales y qué beneficios podían aportar a la recuperación personal, a la atmósfera de recuperación y a la comunidad local de NA. Los miembros nos mandaron el mensaje claro de que todos tenemos algunas ideas específicas sobre los que *debería* ser un grupo habitual. Muchos compartieron sobre los desafíos a los que se enfrentan sus grupos para intentar alcanzar estos ideales. Parece que todos sabemos cómo queremos que sean nuestros grupos habituales, pero que no siempre podemos ver cómo llegar a ello.

En la siguiente sección de este artículo figura un recurso llamado «Cualidades de un grupo habitual fuerte», elaborado con aportes de los talleres *Atmósfera de recuperación* y *Crear grupos habituales fuertes*. Estas cualidades están divididas en tres categorías: «ideales», «prácticas» y «roles».

Cualidades de grupo habitual – Ideales

Ideales	Principios demostrados por el grupo y sus miembros	
	❑ Constancia y compromiso	❑ Principios en acción
	❑ Espíritu de servicio	❑ Perspectiva positiva
	❑ Beneficios del servicio	❑ Intimidad y sensación de estar en casa

Los ideales de un grupo son los principios que dicho grupo y sus miembros demuestran semana a semana en sus asuntos. Estos ideales se ponen de manifiesto de muchas maneras. Algunos grupos llegan a ellos de manera fácil y natural, otros, en cambio, trabajan mucho para hacer realidad sus posibilidades.

La **constancia** y el **compromiso** son cualidades que se refieren a los miembros del grupo habitual que asisten a él y lo apoyan regularmente. Los miembros son responsables del grupo, y ante el grupo, cuando participan tanto en la reunión como en el servicio. La participación sistemática manda un mensaje claro a los recién llegados, que se acostumbran a ver a los mismos compañeros una y otra vez en los comienzos de su recuperación. Si los hechos dicen más que las palabras, nuestra participación continua ayuda más a llevar el mensaje que lo que compartimos en la reunión.

El **espíritu de servicio** significa que los miembros hacen servicio por gratitud y por un deseo personal de ver que el grupo prospera, no porque se sienten obligados o culpables. El espíritu de servicio cariñoso se transmite mejor en el grupo habitual. Los compañeros que todavía no participan en el servicio se sentirán más atraídos por lo que ven y aprenden de los compañeros que sí lo hacen.

Los **beneficios del servicio** se refieren al crecimiento personal derivado del servicio al grupo. El grupo ofrece una de las oportunidades más directas de devolver lo que tenemos para poder conservarlo. Nos pone en contacto con los recién llegados y otros miembros a los que no frecuentamos habitualmente, y esto, a su vez, nos relaciona con la comunidad y manda un mensaje a los recién llegados sobre la manera de seguir participando.

Los **principios en acción** incluyen la rendición de cuentas, la responsabilidad, la humildad, la paciencia, la tolerancia, la sinceridad, la unidad y la perseverancia, entre otros. Los miembros que practican estos principios crecen y cambian como individuos y ayudan a fortalecer a su grupo habitual. Los grupos habituales fuertes ponen de manifiesto estos principios en sus reuniones de trabajo y de recuperación.

Una **perspectiva positiva** se demuestra cuando el grupo ayuda a sus miembros a tener una actitud esperanzada ante el mundo. Un grupo habitual fuerte alienta a sus miembros a soñar a lo grande, pero sin perder contacto con la realidad. A medida que el grupo se plantea el desafío de mejorar sus iniciativas para cumplir con su propósito primordial, sus miembros logran ver el progreso en acción. El grupo puede trabajar unido para identificar objetivos realistas y determinar la manera de lograrlos, de modo que los miembros empiecen a aprender a hacer lo mismo para ellos. El objetivo del grupo, llevar el mensaje a los adictos que todavía sufren, es humilde, pero los resultados —que los adictos se mantengan limpios— son milagrosos. Los grupos habituales fuertes nos enseñan a trabajar por objetivos sencillos y llegar a alturas asombrosas, en lugar de tener sueños descabellados que no llevan a ninguna parte.

La **intimidad** y la **sensación de estar en casa** llegan a medida que los miembros trabajan juntos para intentar lograr los objetivos del grupo y encontrar formas de llevar mejor el mensaje. Los compañeros también llegan a conocerse mejor y se ayudan mutuamente a crecer, cambiar y a lograr sus objetivos personales.

Cualidades de grupo habitual – Prácticas

Prácticas	Cómo funcionan los grupos habituales
	<ul style="list-style-type: none">❑ Entorno seguro y positivo❑ Enseñanza de principios❑ Autofinanciación❑ Buenas relaciones públicas❑ Estimulo de la diversidad❑ Cultivo de todos los miembros

Las prácticas de un grupo son sus esfuerzos deliberados y específicos para mejorar la atmósfera de recuperación y avanzar hacia el ideal de un grupo habitual fuerte.

Un **entorno seguro y positivo** nos ayuda a hacer realidad nuestra Tercera Tradición. Un grupo debe crear una atmósfera de aceptación y respeto entre todos sus miembros. Una forma sencilla de empezar podría ser pedir a las personas que asisten que apaguen los teléfonos celulares y se abstengan de mantener conversaciones personales con los de al lado. Los adictos se sienten seguros si perciben que se les da la bienvenida a las reuniones, si los miembros del grupo habitual recuerdan su nombre, si saben que la reunión estará allí cada semana, pase lo que pase, y si ven regularmente a la misma gente. Tal vez los grupos no controlen quién acude a la reunión ni quién tiene un comportamiento perturbador, pero pueden decidir cómo reaccionar. Los grupos habituales fuertes pueden demostrar su agradecimiento hacia las personas que asisten con regularidad. También pueden enfrentarse con firmeza a los comportamientos perturbadores para que los miembros se sientan seguros. Dejamos claro que damos la bienvenida a los miembros perturbadores, pero no a su conducta.

Los grupos pueden **enseñar principios** a los miembros. Los principios de recuperación de los pasos, tradiciones, conceptos y de toda nuestra literatura son un material de discusión fantástico para el grupo. Los grupos pueden sensibilizar sobre los principios por medio de reuniones de discusión de un tema o de estudio de la literatura, o mediante talleres de grupo. Incluso se podría discutir un principio espiritual en la reunión de trabajo mensual. Hay muchas formas de estudiar los principios de recuperación a nivel de grupo. Prueba algunas ideas nuevas en el tuyo para ver qué funciona mejor.

La **autofinanciación** es uno de los muchos principios que los grupos pueden explorar de esta manera. El folleto *Mantenernos con los propios recursos: principio y práctica* puede dar ideas de discusión. Los miembros pueden explorar, como individuos y como grupo, las formas de contribuir al bienestar común de Narcóticos Anónimos en su totalidad.

Las **buenas relaciones públicas** se ocupan de la manera en que las acciones del grupo se reflejan en NA en su totalidad. El grupo puede explorar si sus reuniones proporcionan o no un ejemplo atractivo de NA (especialmente las reuniones abiertas), o si tiene o no buenas relaciones con los responsables del local donde se reúne.

Para **estimular la diversidad**, los grupos pueden esforzarse por dar la bienvenida y atender las necesidades de los adictos de todos los orígenes. También pueden trabajar para asegurar que no se tolera ningún comportamiento que podría alejar a otros miembros.

Cultivar a todos los miembros significa no sólo a los del grupo habitual, sino a todos los miembros de NA, especialmente a los recién llegados. Los grupos ayudan a los miembros a descubrir la recuperación, no sólo la abstinencia. El grupo debe animar a los miembros para que crezcan y cambien en su recuperación. Los grupos y los miembros pueden ayudarse mutuamente de muchas maneras: llegar puntualmente y quedarse durante toda la reunión, trabajar los pasos y compartir su experiencia, fortaleza y esperanza en la reunión, y demostrar un interés y preocupación positivos por los otros miembros, nuevos y antiguos. Las acciones del grupo y sus miembros constituyen la base del carácter del grupo, que influye en el rol del grupo dentro y fuera de NA.

Cualidades de grupo habitual – Roles

Cómo interactúa el grupo con NA y la comunidad		
Roles	<input type="checkbox"/> Evoluciona con los miembros	<input type="checkbox"/> Modelo de servicio
	<input type="checkbox"/> Establece una red	<input type="checkbox"/> Unidad y credibilidad
	<input type="checkbox"/> Puerta de entrada al servicio	<input type="checkbox"/> Mensaje positivo

Los roles de un grupo son las formas en que interactuamos dentro y fuera de NA, lo que incluye el papel que juega el grupo en la vida de los miembros, en la comunidad de servicio de NA y en la comunidad en general.

Un grupo habitual fuerte **evoluciona con los miembros**. La personalidad de un grupo irá madurando y cambiando a medida que lo hagan sus miembros. Los miembros constantes y dignos de confianza de un grupo habitual confieren carácter al grupo y los miembros nuevos lo ayudan a mantenerse joven y dinámico.

Establecer una red se refiere a la forma en que el grupo conecta a los recién llegados con los miembros que sirven de orientación en la recuperación y el servicio. Los miembros más nuevos recurren a los más antiguos en busca de experiencia y apoyo en su recuperación personal, y en busca también de la concepción que éstos tienen del servicio. Los miembros más antiguos demuestran que la recuperación y el servicio son un proceso constante que se detiene sólo si lo hacemos nosotros.

Un **modelo de servicio** significa que el grupo ayuda a los miembros nuevos a comprender cómo funciona nuestro sistema de servicio, a hacer servicio y lo que significan los distintos puestos. El grupo debería animar a los miembros más nuevos a aprender esas cosas trabajando los unos con los otros.

El grupo también debería ser una **puerta de entrada al servicio**. Los principios de progreso y continuidad ponen a los miembros en contacto con el servicio al grupo y con otros niveles del sistema de servicio. Los grupos habituales fuertes hacen que sus miembros entren en contacto con el servicio a la comunidad animándolos a asistir a las reuniones de servicio e informándoles de lo que está pasando en el área/región/servicio mundial.

La **unidad y credibilidad** se refieren a la unidad que establece el grupo a través de la estructura de servicio y a la credibilidad que crea en la comunidad. Los grupos que aportan activamente tiempo y recursos a su comité de servicio de área ayudan a establecer y mantener la unidad en la comunidad local de NA. Esta unidad, que debe empezar en los grupos, mejora la credibilidad de NA a medida que las iniciativas de servicio resultan más eficaces y sensibles a las necesidades locales.

El **mensaje positivo** que transmitimos a la comunidad es que los miembros de NA no sólo se liberan de la adicción activa y descubren una nueva forma de vida, sino que también aprenden a asumir roles responsables y productivos en la sociedad. Este mensaje mejorará la credibilidad de NA y nos ayudará a llegar a más adictos.

Hoja de trabajo para crear grupos habituales fuertes

Los grupos pueden usar la nueva hoja de trabajo para el grupo (véase página siguiente) para saber qué asuntos examinar y mejorar. Hablar sobre la hoja de trabajo en los organismos de servicio más allá del nivel de grupo puede darnos algunas ideas sobre los problemas de nuestra comunidad



Crear grupos habituales fuertes

Hoja de trabajo



Esta hoja de trabajo está destinada a ayudar a los miembros de NA a fortalecer sus grupos habituales. Úsala en las reuniones de trabajo de tu grupo para descubrir maneras de crecer y mejorar. La idea de reuniones de trabajo más largas no siempre resulta atractiva. Si es necesario, el grupo a lo mejor podría organizar una reunión de trabajo extra o incluso un encuentro un día diferente. Dedicar un poco más de tiempo con espíritu de servicio puede contribuir mucho a fortalecer el grupo para que lleve mejor el mensaje. Para que el proceso sea más rápido y organizado, reparte copias de esta hoja por adelantado y trata de conseguir que participe la mayor cantidad posible de miembros del grupo. En el reverso de esta página, se incluye una lista de cualidades del grupo habitual divididas en tres categorías.

1 Identificar aspectos del grupo que hay que mejorar

Para cada categoría (*ver la lista en el reverso de esta página*), los miembros pueden elegir, antes o después de la reunión de trabajo, una o dos cuestiones que el grupo puede mejorar. Comparemos las listas o votemos. Tratemos las cuestiones prioritarias de una en una.

2 Plantear las cuestiones

El grupo debe discutir brevemente qué cosas hay que mejorar, de una en una, en cada ámbito que elija. Recordemos que no hace falta complicarlo. No nos quedemos dando demasiadas vueltas al problema, pasemos a la solución.

3 Pensar soluciones en conjunto

Discutamos, como grupo, ideas de soluciones. Recordemos que no hay ideas malas y no hace falta debatir. Una idea que no funciona puede llevar a otra que sí lo haga. Centrémonos en formas de progresar; no pretendamos ser perfectos. Un pequeño progreso es mejor que ninguno.

4 Elegir las soluciones

Elijamos las ideas con las que la mayoría de los miembros está de acuerdo. Si hace falta, se puede hacer con una simple votación.

5 Tomar decisiones

Tratemos de encontrar medidas prácticas y sencillas que el grupo pueda tomar para lograr soluciones. Seamos específicos sobre *quiénes* se ocuparán de determinada medida y *cómo* debe aplicarse.

Ejemplo

Ámbito de mejora: Prácticas – Relaciones públicas

Cuestión: los responsables del local de reunión se quejan del ruido y el alboroto que hay después de nuestras reuniones, y no saben con quién tienen que hablar sobre el problema.

Generar ideas/elegir soluciones (votos):

- explicar a los compañeros el problema del ruido (2)
- anunciarlo en el formato de la reunión (5)
- mencionar también lo de la basura y las colillas de cigarrillos (3)
- que alguien se quede para limpiar (5)
- dar a los responsables del local algunos números de teléfono (4)
- que alguien vaya a ver a los responsables del local una vez por mes (5)

Decisiones:

- Añadir una declaración al formato de reunión para que no haya alboroto ni se haga ruido.
- El secretario del grupo dará a los responsables del local nuestra información de contacto y los irá a ver una vez por mes.
- Conseguir un voluntario mensual de «limpieza» para asegurarnos de dejar todo en orden.

Principios demostrados por el grupo y sus miembros

Ideales

- Constancia y compromiso** – los compañeros pueden contar con nuestra reunión y nuestros servidores de confianza.
- Espíritu de servicio** – los miembros sirven con buena voluntad y agradecimiento hacia NA.
- Beneficios del servicio** – los servidores de confianza son un ejemplo del crecimiento que aporta el servicio.
- Principios en acción** – los miembros viven los principios de NA y comparten sobre ellos en las reuniones.
- Perspectiva positiva** – el grupo y los miembros tienen grandes sueños y comparten los éxitos de todos.
- Intimidad y sensación de estar en casa** – ayudamos a todos los miembros a sentirse parte de la confraternidad.
- Otros** _____

Cómo funcionan los grupos habituales

Prácticas

- Entorno seguro y positivo** – nuestro formato nos mantiene centrados en la recuperación.
- Enseñanza de principios** – el grupo habla de los pasos, las tradiciones y la literatura.
- Autofinanciación** – los miembros dedican tiempo y recursos para apoyar el mensaje sin esperar nada a cambio.
- Buenas relaciones públicas** – nuestro grupo es un buen reflejo de NA en su totalidad.
- Estímulo de la diversidad** – la reunión se acerca a todos los recién llegados y les da la bienvenida a casa.
- Cultivo de todos los miembros** – los miembros del grupo se apoyan y se desafían mutuamente para crecer.
- Otros** _____

Cómo interactúa el grupo con NA y la comunidad

Roles

- Evoluciona con los miembros** – el crecimiento personal de los miembros fortalece al grupo.
- Establece una red** – nuestro grupo pone en contacto al recién llegado con miembros con experiencia.
- Puerta de entrada al servicio** – los miembros introducen a los recién llegados al servicio de grupo y luego al servicio más allá del grupo.
- Modelo de servicio** – nuestro grupo prepara a los servidores de confianza para que trabajen bien en otros niveles.
- Unidad y credibilidad** – trabajamos con otros grupos y con el CSA con espíritu de cooperación.
- Mensaje positivo** – los miembros del grupo son un ejemplo de cómo NA cambia la vida de las personas para mejor.
- Otros** _____

Notas del grupo (usar más papel si hace falta)

① **Ámbito de mejora** _____

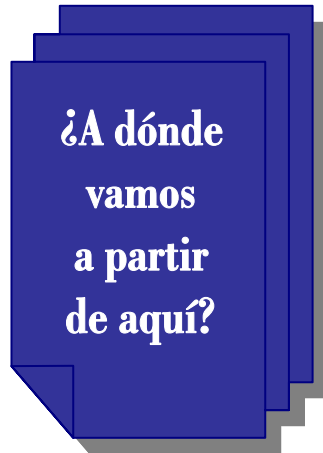
② **Cuestión** _____

③ **Generar ideas** _____

④ **Elegir soluciones** _____

⑤ **Decisiones** _____

Crear grupos habituales fuertes



Esta ronda de discusiones transformará nuestro enfoque. Dedicaremos menos tiempo a identificar las soluciones y más a explorar cómo incidir en esas soluciones. Las ideas que nos aporten los miembros determinarán los recursos que elaboremos para ayudar a los grupos. Hasta ahora hemos recibido aportes sobre las herramientas que hacen falta o los folletos que podrían contribuir a elevar el grado de conciencia sobre cuestiones tales como la importancia de tener un grupo habitual y los beneficios que proporciona el servicio. Algunos miembros han manifestado que sería de gran ayuda disponer de herramientas para el grupo tales como información impresa para los servidores de confianza de grupo (cómo ser secretario del grupo, cómo moderar o coordinar una reunión, etc.). Esperamos hacernos una idea mejor de lo que debe contener esta lista a partir de las discusiones de los próximos meses.

Como punto de partida, hemos usado los aportes que tenemos hasta ahora para esbozar una herramienta básica con el fin de asistir a los grupos a identificar formas de crecer y cambiar, que pueda usarse en las reuniones de trabajo para ayudar a los grupos a pensar formas prácticas de ser más fuertes. Como individuos nos beneficiamos de un inventario personal de la misma forma que como grupos. Esperamos que los debates sobre este tema ayuden a los grupos a encontrar nuevas maneras de abordar diferentes desafíos. También esperamos que los miembros compartan su experiencia con nosotros.





Quién falta en nuestras reuniones y por qué

Narcóticos Anónimos sigue creciendo y cambiando como confraternidad. Nuestra meta más importante es incrementar nuestros esfuerzos para llegar al adicto que todavía sufre. Hemos recorrido un camino increíblemente largo en pos de esta meta, pero debemos seguir avanzando.

Los aportes recibidos de la confraternidad señalan sistemáticamente que no llegamos a todos los adictos de nuestras comunidades. Las sesiones sobre *quién falta en nuestras reuniones y por qué* celebradas desde la CSM 2006 siguen indicando que hay poblaciones que no están en nuestras comunidades de NA. Un punto de la declaración de nuestra visión, por muy ambicioso que sea, expresa el ideal al que aspiramos: que «todos los adictos del mundo tengan la oportunidad de recibir nuestro mensaje en su propio idioma y cultura», lo que significa que nuestra intención es hacer posible que nos encuentren y, cuando lo hagan, darles lo que tenemos *de una manera que les permita recibirlo*. Hemos hecho progresos en este sentido, pero todavía tenemos dificultades en muchos lugares para llegar a las minorías lingüísticas y culturales. Por ejemplo, hoy en día hay miles de grupos hispanoparlantes en el mundo, pero este segmento de población sigue teniendo dificultades en las comunidades en las cuales el español no es la lengua mayoritaria.

Tendemos a subestimar el poder de la identificación inicial. Aparentemente, todos buscamos personas que tengan el mismo aspecto que nosotros, que hayan consumido como nosotros o que tengan experiencias similares a las nuestras, sobre todo cuando somos nuevos. Muchos compartimos que nos acordamos más de cómo nos sentimos en esa primera reunión que de lo que escuchamos. Nuestro mensaje es esperanza, la sensación que tenemos cuando pensamos que NA tiene algo para ofrecernos. Para experimentar esa esperanza, tenemos que dejar por un momento en suspenso esa incredulidad y aceptar la idea de que tal vez —sólo tal vez— nosotros también podamos dejar de consumir y descubramos una nueva forma de vida. Un recién llegado en una reunión llena de gente que se parece entre sí, pero que no se parece a él o a ella, probablemente se sentirá fuera de lugar. Decimos que «nuestra diversidad es nuestra fuerza», pero a menudo tenemos miedo de hablar sobre la diversidad. Nos centramos en nuestras similitudes para descubrir un territorio en común con los demás miembros, pero eso no significa que nuestras diferencias desaparezcan. Debemos tener cuidado para no acabar tan centrados en nuestras semejanzas que eso nos impida reconocer nuestras diferencias. Hacerlo podría significar arrebatar a los recién llegados la posibilidad de identificarse. Sabemos que tenemos por lo menos dos cosas en común con todos los miembros de NA: la adicción y la recuperación. Puede que los recién llegados admitan que son adictos, pero no podemos ofrecerles nuestro mensaje de esperanza —que también pueden recuperarse— a menos de que vean que hay lugar para ellos en nuestra confraternidad.

Los aportes de la confraternidad también han arrojado un poco de luz sobre algunos aspectos importantes de esta cuestión. Para empezar, la parte de población adicta que no está en nuestras reuniones varía de una comunidad a otra. Para tomar medidas locales, cada comunidad de NA tendrá que mirar a su alrededor, dentro y fuera de la confraternidad, y ver a quiénes no llega nuestro mensaje. Una vez que hayamos determinado quién falta, podemos hacernos algunas preguntas más. Para empezar, si esos grupos de personas han encontrado NA alguna vez, y si es así, ¿por qué no han vuelto?

Preguntas para los organismos de servicio sobre *quién falta en nuestras reuniones y por qué*

Si hay segmentos de la población local que aparentemente jamás reciben el mensaje de NA, entonces tenemos que buscar las soluciones en nuestros esfuerzos de servicio local.

1. ¿Qué carencias de relaciones públicas o falsas ideas sobre NA en nuestra comunidad se pueden resolver por medio del trabajo de nuestros organismos de servicio?
2. ¿Que trabajo de divulgación podemos hacer para dar a conocer NA a los posibles miembros?

Preguntas para los grupos y los miembros sobre *quién falta en nuestras reuniones y por qué*

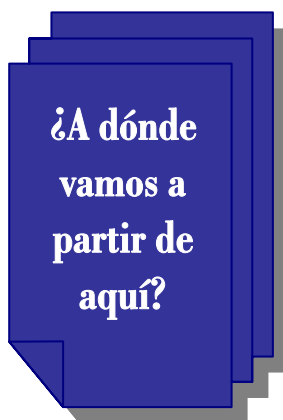
Si hay tipos de personas que encuentran NA pero no vuelven, podemos examinar lo que hacemos como grupo y como individuos para que todo el mundo se sienta bien recibido. Nuestro programa tiene algo que ofrecer a todos;

nuestra responsabilidad es asegurarnos de que *nuestra confraternidad* resulte tan atractiva y accesible como el programa de recuperación de NA. Debemos asegurarnos de que haya sitio en nuestra comunidad de NA para «todas las manifestaciones de la persona en recuperación».

3. Como miembro, ¿qué esfuerzos personales puedo hacer (y animar a otros compañeros a hacer) para llegar a diferentes tipos de personas?

4. ¿Qué cambios podemos hacer a nivel de grupo para asegurar que no excluimos a miembros de ningún origen sino que damos la bienvenida a todos?

¿Quién falta en nuestras reuniones y por qué



Es evidente que no todos los miembros se sienten igualmente cómodos en todas las reuniones de NA. Lo importante es saber que todos los adictos de nuestra comunidad tienen reuniones en las que puedan sentirse cómodos. Como miembros que tratamos de llevar el mensaje, nuestra responsabilidad es identificar y superar los obstáculos que existen en nuestra comunidad para acceder a la recuperación. Es algo que forma parte de compartir lo que tan desinteresadamente nos han dado. La respuesta a «quién falta» varía de una comunidad a otra, de modo que cada una de ellas tendrá que explorar sus propias respuestas y soluciones. Las reuniones de necesidades comunes y la literatura para segmentos específicos podrían ser parte de la solución, pero parece que hay muchas otras cosas que también podemos hacer. En algunos casos, tal vez no veamos otra solución que esperar atentos y, cuando se presente una oportunidad de tender la mano, lo hagamos. Si hay cosas que nuestro sistema de servicio puede hacer para que esos miembros acudan a nuestras reuniones, y que nosotros, como individuos y como grupos, para que sigan yendo, entonces nuestra responsabilidad es hacer todo lo que esté a nuestro alcance. Tiene que ver con nuestro Duodécimo

Paso, nuestra Quinta Tradición, nuestro Primer Concepto y con la visión de los SMNA. Tiene que ver con llevar el mensaje.

Nuestro sistema de servicio

También hemos recibido mucha fuerza y aportes valiosos sobre este último tema. Los miembros compartieron con entusiasmo diversas ideas sobre los servicios de NA. Las ideas y preocupaciones principales eran bastante lógicas. Primero, debemos trasladar la atmósfera de recuperación de nuestras reuniones a nuestro sistema de servicio. Segundo, necesitamos métodos efectivos y fiables de desarrollar líderes en el servicio a NA. Tercero, hace falta que mejoremos nuestras prácticas de planificación y autofinanciación.

Los aportes de la confraternidad indican que nuestro sistema actual es demasiado rígido. Los comités permanentes, las políticas y las pautas no siempre nos ayudan en nuestros esfuerzos para acoger y aceptar a los miembros nuevos o responder eficazmente a las necesidades de la comunidad. El desafío al que nos enfrentamos juntos es explorar nuevas formas de enfocar nuestros esfuerzos de servicio. Muchos organismos de servicio ya han empezado a hacerlo poco a poco. Los Servicios Mundiales de NA seguirán recopilando sugerencias de los miembros para estructurar las discusiones con la confraternidad. La evolución de nuestros servicios será un proceso gradual. Podemos empezar por examinar lo que tenemos delante.

Disponer de una visión común de lo más importante para nosotros en cada nivel de servicio nos ayudará a trabajar unidos satisfactoriamente. Uno de los primeros pasos que podemos dar es incorporar algún tipo de planificación a nuestros esfuerzos de servicio en todos los niveles. Las herramientas y los recursos pueden resultar muy útiles en los ámbitos en los que esperamos crecer: lograr que las reuniones de servicio resulten más atractivas, el cultivo del liderazgo y la planificación. Algunos organismos de servicio nos han hecho llegar herramientas elaboradas a nivel local, que hemos puesto en una sección de nuestro sitio web: http://www.na.org/local_resource_area.htm. Instamos a los otros miembros y los organismos de servicio a compartir sus recursos, así como cualquier idea que los servicios mundiales puedan elaborar para cooperar con los esfuerzos locales. Se pueden enviar por correo electrónico a: fsmail@na.org.

Atmósfera de recuperación en el servicio

Los miembros señalan sistemáticamente el valor de la recuperación personal en el servicio a NA, especialmente de una sólida comprensión práctica de nuestra literatura, pasos, tradiciones y conceptos. Algunos miembros también indican que a los servidores de confianza les resultaría beneficioso que se discutiera con más frecuencia la Visión de los SMNA a nivel local. Los servidores de confianza de todas partes parecen compartir la firme creencia de que el servicio

a NA es una prolongación vital de la recuperación personal individual. Sin embargo, muchos compañeros sencillamente se niegan a participar en el servicio fuera de su grupo habitual porque las reuniones de trabajo tienden a carecer de una atmósfera de recuperación. Si aplicáramos a nuestras reuniones de servicio lo que sabemos sobre los grupos habituales fuertes, éstas podrían empezar a atraer más miembros al servicio.

Si hacemos que los recién llegados al servicio se sientan tan bienvenidos como los recién llegados a NA, estaríamos en un buen punto de partida. Algunos organismos de servicio se esfuerzan especialmente en llevar la recuperación a sus reuniones de servicio. Por ejemplo, algunos dedican tiempo a reconocer los aniversarios de recuperación o empiezan sus reuniones de trabajo con una de recuperación. Otros han pasado del debate de mociones y de los pros y contras a la toma de decisiones por consenso a partir de una discusión abierta. Algunos cambios han demostrado ser mejores que otros. Como Junta Mundial, solemos trabajar juntos para hacer una lista de valores comunes y reglas básicas con los que todos estamos de acuerdo, y la usamos para que nos oriente en el trabajo que hacemos juntos. Los organismos de servicio podrían emplear este sistema para crear una sensación de comunidad entre todos los participantes. Los miembros también nos han sugerido elaborar un folleto informativo u otras herramientas básicas para llevar la recuperación al servicio.

Preguntas sobre la atmósfera de recuperación en el servicio

Nos gustaría saber lo que hacen o podrían hacer los organismos de servicio para crear una atmósfera de recuperación. Seamos creativos en nuestras ideas. Hablemos no sólo de cómo es la atmósfera existente sino de cómo podría ser.

1. ¿Qué pasos damos o podríamos dar, como miembros, para llevar la recuperación personal a nuestros esfuerzos de servicio?
2. ¿Qué medidas toman o podrían tomar los comités y organismos de servicio para promover una atmósfera de recuperación?

Liderazgo

El tema del desarrollo del liderazgo está directamente relacionado con el de la atmósfera de recuperación en nuestras reuniones de servicio. Nuestro sistema de cultivo del liderazgo dependerá en gran medida de lo que hagan nuestros organismos de servicio para aceptar y fomentar la participación. Algunas comunidades organizan talleres de servicio y días de aprendizaje. Otras, escalonan las elecciones o hacen que coincidan parte de los mandatos de servicio para proporcionar mayor continuidad y oportunidades de capacitación. La eficacia de estos métodos varía, y los miembros nos informan de que lo mejor es combinar distintos enfoques y aplicarlos rigurosamente. La paciencia es fundamental en este empeño. No nos recuperamos en treinta o sesenta días, de modo que nuestros esfuerzos para cultivar líderes deben ser graduales. Esperamos recibir información sobre lo que se hace a nivel local para fomentar la participación a fin de contribuir al crecimiento de los líderes.

Preguntas sobre el liderazgo

3. ¿Cómo podríamos hacer que se comprendieran mejor las funciones y responsabilidades de cada puesto de servicio?
4. ¿Cómo podemos capacitar, asesorar y apoyar a nuestros servidores de confianza actuales y futuros?

Planificación y autofinanciación

Uno de los desafíos más comunes a los que se enfrentan los organismos de servicio de distintas partes del mundo es la falta de recursos adecuados. Este problema suele ser consecuencia directa de la falta de contribuciones de los miembros. Los organismos de servicio necesitan fondos para llevar a cabo sus tareas, pero también necesitan el tiempo y la energía de miembros capacitados para su función. Todos sabemos que sólo conservamos lo que tenemos en la medida en que lo compartimos. Debemos hacer tomar conciencia del hecho de que mantenernos con los recursos propios no sólo se refiere a nosotros mismos. Practicamos este principio cuando dedicamos tiempo, energía y recursos a la confraternidad que hace posible nuestra forma de vida. Los miembros pueden contribuir con algo más que dinero. Pueden aportar tiempo y energía al servicio a NA.

A veces nuestros recursos quedan bloqueados en un nivel de servicio u otro. Quizá los miembros estén dispuestos a dedicar tiempo y dinero a los grupos y organismos de servicio que los atienden directamente, pero sean reacios a ayudar a las comunidades vecinas de NA o a otros niveles de servicio. El espíritu de unidad de la

Primera Tradición nos recuerda que apoyar a NA en cualquier parte es apoyarnos a nosotros mismos. Quizás nuestra condición de adictos nos haga tener miedo de no tener suficiente —suficiente dinero, suficiente tiempo, suficiente gente— y tratemos de aferrarnos a nuestros recursos. Sin embargo, la recuperación nos enseña que debemos compartir para poder conservar. Los principios de generosidad y servicio son soluciones espirituales al miedo egocéntrico que constituye el núcleo de nuestra enfermedad. Las posibilidades de crecimiento personal en recuperación se amplían con la fortaleza de NA.

Además de la falta de recursos, nuestro sistema de servicio no hace sistemáticamente el mejor uso posible de nuestros recursos. La planificación puede ayudarnos a manejar mejor nuestros recursos. Los servidores de confianza han acogido la «Herramienta de planificación de área» (HPA)^{*} con gran entusiasmo. La HPA ayuda a los miembros a identificar y priorizar cuestiones y a hacer planes realistas para trabajar por nuestros objetivos comunes. Si se aplica este enfoque, habrá más miembros con un rol activo en cada etapa del proceso. Los miembros pueden sentirse parte de la solución y ayudar a que se tome conciencia de los esfuerzos de servicio locales. Las áreas y las regiones informan de grandes éxitos iniciales en este proceso. Animamos a los miembros a que pongan en práctica esta herramienta en los talleres de debate de temas y a que incluyan sus ideas sobre la HPA en los aportes que nos manden sobre los temas de debate. Si todos damos este primer paso para planificar mejor, podemos seguir trabajando juntos con el fin de identificar otras maneras de optimizar nuestros esfuerzos de servicio, hacer que éste sea más divertido y productivo y llevar mejor el mensaje. Los aportes de todos los miembros sobre esta herramienta y el proceso de planificación son bienvenidos.

Preguntas sobre la *planificación y autofinanciación*

Ante todo, invitamos a los miembros a usar la «Herramienta de planificación de área» y a que nos informen sobre aquello que haya o no funcionado al usarla, así como sobre otras formas de planificación.

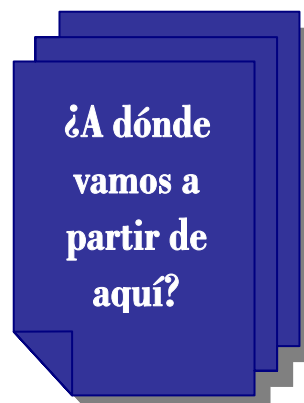
5. ¿Cómo se ha implementado la planificación en los esfuerzos de servicio locales?
6. ¿Qué esfuerzos locales han ayudado o podrían ayudar a tratar la falta de recursos humanos y financieros para llegar a mantenernos completamente con nuestros propios recursos?

Nuestro sistema de servicio

Nuestra confraternidad ha recorrido un largo camino desde la creación del actual sistema de servicio. Las necesidades de nuestros miembros y comunidades, así como nuestros recursos, han cambiado radicalmente. Hacemos todo lo que podemos para seguir adelante. Los elementos discutidos en esta sección —«atmósfera de recuperación en el servicio», «liderazgo» y «planificación y autofinanciación»— son puntos en los que se podrían empezar a hacer cambios inmediatos. Muchos recordamos la época en que las reuniones de los comités de servicio eran peleas a gritos. Por lo general, después nos dábamos un abrazo e íbamos a cenar o a tomar un café juntos. De la misma forma que cuando trabajamos el Décimo Paso, aprendemos que si hacemos servicio juntos y pacíficamente después no tendremos que hacer enmiendas. El liderazgo fuerte puede ser tanto la causa como la consecuencia de un cambio de actitud hacia el servicio. El papel de nuestros líderes es crear otros líderes para asegurar la viabilidad de nuestro mensaje. Nuestros líderes recurren a otros miembros para que vengan y formen parte de la Confraternidad de NA y su sistema de servicio. Nos animamos los unos a los otros a dedicar tiempo y recursos sin esperar nada a cambio. Nuestra gratitud se manifiesta cuando contribuimos desinteresadamente, pero también cuando nos negamos a dilapidar lo que hemos recibido. Planificar cuidadosamente nuestros servicios nos ayuda a usar los recursos de forma responsable.

Nuevamente, pedimos que se use la «Herramienta de planificación de área» y la hoja de trabajo del grupo, que los miembros nos manden sus ideas, que nos cuenten lo que hacen para llevar la recuperación a las reuniones de servicio y cómo fortalecen el liderazgo en sus respectivas comunidades. Nuestro sistema de servicio seguirá evolucionando de forma natural en la medida en que los compañeros nos digan cuáles son las cosas que funcionan para que podamos ayudarlos a difundir nuestro mensaje.

^{*} La HPA es un recurso para el Capítulo 3, «Servicios efectivos», del *Manual de relaciones públicas*. También puede descargarse en <http://www.na.org/handbooks/handbook-index.htm>.





Temas de debate de la confraternidad 2006-2008

Los próximos pasos...

Crear grupos habituales fuertes

Los aportes recibidos sobre estos temas desembocaron en dos nuevas herramientas para el grupo. La primera es «Cualidades de un grupo habitual fuertes», en la que se incluyen ideas de los miembros de diferentes partes del mundo sobre lo que significa tener un grupo habitual fuerte. Para ayudar a los grupos a fortalecer esas cualidades, hemos creado la hoja de trabajo «Crear grupos habituales fuertes», un recurso sencillo que describe los pasos básicos para el crecimiento de un grupo. Recomendamos que se use en los grupos y que éstos nos informen qué les parece.

**Hoja de trabajo para
crear grupos
habituales fuertes**

Esta herramienta ayudará a que los miembros descubran y discutan las formas de mejorar los esfuerzos para llevar el mensaje. Se puede descargar junto con la Hoja de cualidades del grupo en: http://www.na.org/discussion_boards.htm.

Preguntas sobre quién falta en nuestras reuniones y por qué

para los organismos de servicio

Si hay segmentos de la población local que aparentemente jamás reciben el mensaje de NA, entonces tenemos que buscar las soluciones en nuestros esfuerzos de servicio local.

1. ¿Qué carencias de relaciones públicas o falsas ideas sobre NA en nuestra comunidad se pueden resolver por medio del trabajo de nuestros organismos de servicio?
2. ¿Que trabajo de divulgación podemos hacer para dar a conocer NA a los posibles miembros?

para los grupos y los miembros

Nuestro programa tiene algo que ofrecer a todos; asegurémonos de que *nuestra confraternidad* también lo haga.

3. Como miembro, ¿qué esfuerzos personales puedo hacer (y animar a otros compañeros a hacer) para llegar a diferentes tipos de personas?
4. ¿Qué cambios podemos hacer a nivel de grupo para asegurar que no excluimos a miembros de ningún origen sino que les damos la bienvenida a todos?

Preguntas sobre nuestro sistema de servicio

para la atmósfera de recuperación en el servicio

Nos gustaría saber qué hacemos o podríamos hacer para incorporar la recuperación en el servicio. ¡Seamos creativos!

1. ¿Qué pasos damos o podríamos dar, como miembros, para llevar la recuperación personal a nuestros esfuerzos de servicio?
2. ¿Qué medidas toman o podrían tomar los comités y organismos de servicio para promover una atmósfera de recuperación?

para el liderazgo

El objetivo de un liderazgo fuerte en NA es animar a los demás a convertirse también en líderes.

3. ¿Cómo podríamos hacer que se comprendieran mejor las funciones y responsabilidades de cada puesto de servicio?
4. ¿Cómo podemos capacitar, asesorar y apoyar a nuestros servidores de confianza actuales y futuros?

para la planificación y la autofinanciación

5. ¿Cómo se ha implementado la planificación en los esfuerzos de servicio locales?
6. ¿Qué esfuerzos locales han ayudado o podrían ayudar a tratar la falta de recursos humanos y financieros para llegar a mantenernos completamente con nuestros propios recursos?

**Herramienta de
planificación de área**

Invitamos a los miembros a usar la HPA para incorporar la planificación en los esfuerzos de servicio. Puede descargarse en: <http://www.na.org/handbooks/handbook-index.htm>