

11ª RIASA ARGENTINA 2023



Mesa de trabajo:

TEMA
FORTALECIMIENTO DE LAS
ESTRUCTURAS

“Unidad en la diversidad con esperanza y acción”



11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA

La pandemia de COVID-19, tuvo un impacto a nivel mundial y Al-Anon, como todos, también se vió afectado.

La familia Al-Anon, por un lado, ha crecido con la inclusión de los Grupos Electrónicos en la estructura a nivel mundial a partir de la CSM 2021.

Sin embargo, desde otro punto de vista, nuestras Estructuras han sufrido consecuencias, tales como la reducción en el número de grupos y de miembros, baja considerable de la 7ma. Tradición, tanto desde el punto de vista financiero como también de servicio; razones más que válidas para pensar en la necesidad imperiosa de encontrar la manera de fortalecer nuestras O.S.G.s.

Al hablar del “**Fortalecimiento de la Estructura**”, tenemos que pensar en dos acciones a ejecutar para lograr un cambio positivo. Ellas son:

- 1) Hacer “Un Cuarto Paso de la Estructura”, para contar con un panorama claro de nuestras fortalezas y debilidades.
- 2) Crear una “Cultura de Confianza”.

Éstos dos grandes capítulos constan de:

El “**CUARTO PASO DE LA ESTRUCTURA**” consta del desarrollo del tema en sí y de una encuesta realizada a nivel de las siete estructuras que integran el equipo de trabajo así como de una gráfica de los resultados, trabajado por la totalidad del equipo.

La “**CREACIÓN DE UNA CULTURA DE CONFIANZA**” es un amplio capítulo en el que se trabajaron cinco grandes temas que a saber son:

- 1) **SENTIDO DE PERTENENCIA**: trabajado por Honduras y Perú.
- 2) **COMUNICACIÓN, ATRACCIÓN Y UNIDAD**: trabajado por Costa Rica y Ecuador.
- 3) **CADENA DE SERVICIO, RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO**: trabajado por España, Portugal y Uruguay.
- 4) **AUTORIDAD FUNDAMENTAL Y AUTORIDAD DELEGADA**: trabajado por España, Honduras, Perú, Portugal y Uruguay.
- 5) **OBSTÁCULOS PARA EL ÉXITO DE AL-ANON**: trabajado por todas las estructuras del equipo.

Las Estructuras que participan de la Mesa de trabajo de “Fortalecimiento” son: **Costa Rica, Ecuador, España, Honduras, Perú, Portugal y Uruguay.**

Coordinador de la Mesa de trabajo de Fortalecimiento: **Uruguay.**



TEMA
FORTALECIMIENTO DE LAS
ESTRUCTURAS

NUESTRO PROYECTO



CONTRIBUIR A QUE
AL - ANON SE
FORTALEZCA



EL EQUIPO





OBJETIVOS GENERALES

1er. OBJETIVO

HACER "UN CUARTO PASO DE LA ESTRUCTURA", PARA CONTAR CON UN PANORAMA CLARO Y REALISTA DE NUESTRAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES.

2do. OBJETIVO

CREAR UNA "CULTURA DE CONFIANZA"



LOS VALORES PARA LOGRARLO

ORGANIZACIÓN

TRABAJO EN EQUIPO

MOTIVACIÓN

CREATIVIDAD

ESFUERZO

COOPERACIÓN

LIDERAZGO

CONFIANZA

HONESTIDAD

SOLIDARIDAD



METAS

1º Objetivo

ANALIZAR
NUESTRAS
FORTALEZAS
Y
DEBILIDADES

2º Objetivo

IDENTIFICAR LOS
TEMAS QUE NOS
IMPIDEN CRECER
COMO
ESTRUCTURA

3º Objetivo

TRABAJAR SOBRE
LAS DEBILIDADES
Y BUSCAR LAS
POSIBLES
SOLUCIONES

FASES DEL PROYECTO



RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto

- CUARTO PASO - Trabajado por todos los países
- UNIDAD, COMUNICACIÓN Y ATRACCIÓN - Ecuador y Costa Rica
- CADENA DE SERVICIO-COMPROMISO EN EL SERVICIO - Portugal, España y Uruguay
- EQUILIBRIO ENTRE AUTORIDAD FUNDAMENTAL Y DELEGADA - España, Honduras, Perú, Portugal y Uruguay.
- SENTIDO DE PERTENENCIA - Perú y Honduras
- OBSTÁCULOS PARA EL ÉXITO DE AL-ANON - Trabajado por las 7 Estructuras



11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

CUARTO PASO

¿ES POSIBLE HACER EL CUARTO PASO A UNA ESTRUCTURA DE SERVICIO COMO LA O.S.G.?

4to. Paso: “Sin temor, hicimos un sincero y minucioso examen de conciencia”.

Con esas diez palabras, el **Cuarto Paso** nos desafía a examinarnos de manera minuciosa, tanto los aspectos positivos, como los negativos. Es un Paso de acción, es un viaje al encuentro de nuestra realidad y nos pide lo encaremos con honestidad y confianza.

Como tantas veces, la vida nos sigue poniendo a prueba y después de pasar por una crisis a nivel mundial, de forma colectiva, y/o individual, ya sea por los problemas diversos que tenga cada estructura de servicio, a nivel propio, estructural, económico, por la falta de servidores, etc.; analizar el funcionamiento de la OSG nos podría ayudar a reforzarnos, a conocernos mejor, a mejorarlos, a reconocer las cosas que podamos cambiar. Por tanto, la idea de hacer un 4to. Paso a nivel estructural, nos parece posible y necesaria.

¿Hacemos la prueba a ver qué pasa?

Una Oficina de Servicios Generales, está formada por diversas personas, la mayoría voluntarias que ponen su tiempo y buena voluntad al servicio de todos sus compañeros de Al-Anon y Alateen a nivel nacional. Así que no se trata de un análisis de persona a persona, si no grupal.

Según dicen los Conceptos, la OSG es la “locomotora” de la estructura. Pero también, tiene muchos “miembros voluntarios” que ayudan a su funcionamiento.

Quizás podamos hacer una comparación: cerremos los ojos e imaginémosla como un colmena. Como las abejas, cada servidor tiene su quehacer y todos sus miembros están coordinados por una estructura que dirige una “reina” que además de su papel director, propicia el crecimiento del panal y de los miembros.

Una OSG, no es una colmena, pero también tiene una “reina ó rey”: su Directora/or Ejecutiva/o o Secretaria/o General, (según cada estructura tenga a bien decirle) que en unión con los miembros de la Junta, coordinadamente y mediante consensos, se responsabilizan de atender sirviendo a todos los grupos, compañeros y compañeras de cada país; pero, como una sola persona no puede hacerlo todo, ahí están los servidores





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

voluntarios que forman parte de los Comités Permanentes y/o Selectos, que sirven la literatura, organizan la Información Pública, coordinan Alateen, editan el Boletín, etc.

Esta es nuestra colmena y estos son nuestros servidores y la dulzura de los resultados depende de los esfuerzos colectivos. Siempre hay críticos, que pueden decir, tal vez, que esos servidores, no son las personas más capacitadas o preparadas pero, son las más dispuestas y con la mejor voluntad. Por regla general, las personas que más critican a los que sirven, son las que nunca están dispuestas a comprometerse, pero ese es un punto en el que no nos debemos fijar, lo sabemos, lo asumimos y lo aceptamos, pero, para crecer, hemos de centrarnos en nuestro inventario.

El **Cuarto Paso** nos dice que, si confiamos nuestra voluntad y nuestra vida al cuidado de un Poder Superior, haciendo una revisión de nuestro pasado, si examinamos nuestras virtudes y defectos, llegaremos a aceptarnos tal como somos, potenciaremos esas virtudes y podremos eliminar, en la medida de lo posible, esos defectos. En este punto, hemos de aplicar la sinceridad, la honestidad y la minuciosidad para no hacernos trampas. No se trata de algo simple, sino de algo preciso, minucioso, tanto como el arreglo de un reloj, que tiene un complejo mecanismo, lleno de ruedas, engranajes y tornillos que, si no los ajustamos bien, no funcionará o no dará la hora exacta y ya no servirá. Por eso mismo, no podemos poner un plazo a nuestro examen de conciencia y hemos de escribir con precisión y minuciosidad todo lo que vayamos experimentando a lo largo del tiempo que necesitemos. Al tratarse de un grupo, no podemos pedir ayuda a nuestro padrino de servicio, pero, como siempre, podemos pedirla a nuestro Poder Superior, que es quien más nos conoce y por eso nos llevó hasta las puertas de Al-Anon cuando nos estábamos ahogando.

Si al hacer nuestro examen personal necesitamos mucho tiempo, en este Cuarto Paso, tan especial, ¡a saber cuánto tiempo vamos a necesitar! pero, como dice el dicho, el viaje más largo empieza con un primer paso y nuestro Poder Superior nos guía, para llevarlo a cabo. En el caso de este análisis estructural, de comunidad, ya que intentamos ampliar horizontes comunes, según nos indica nuestra literatura, habríamos de tener muy presentes las palabras: **control y manipulación**, para comprobar si, desde nuestra responsabilidad de servicio, las usamos adecuadamente, poniéndolas al servicio de nuestros compañeros, sin controlar ni manipular.

En este caso excepcional de la aplicación del **Cuarto Paso**, el objetivo, es analizar fortalezas y debilidades de la estructura que están al servicio de los demás y que nuestro principal deseo es que esté pensada con sinceridad, amor al prójimo, amabilidad, honestidad y equilibrio emocional.

¿De qué modo hemos de hacerlo?





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVIDORES AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

Siendo honestos nosotros mismos en nuestras reuniones de Junta, en el planteamiento y la consecución de nuestros objetivos. Que todas las decisiones y propuestas, siempre

sean para el crecimiento de Al-Anon y Alateen y de sus miembros; demostrando que, sus servidores, son tan solo fieles servidores y no gobiernan.

¿Lo haremos perfecto?

Desde luego que no, pero lo que importa es la intención y si los objetivos son consensuados, por lo menos evitaremos equivocarnos. La aplicación del **Cuarto Paso** es un acto de amor a nuestra estructura de servicio, porque nos ayuda a centrarnos, nos alienta a comprendernos y nos insta a ocuparnos de nosotros mismos, para servir mejor a los demás. El único objetivo ha de ser siempre el bienestar común.

La acción del **Cuarto Paso**, nos brinda un nuevo valor y nos permite querernos, a nosotros y a nuestro prójimo lo que, sumado al Cuarto Concepto: “**La participación es la clave de la armonía**”, nos da una gran fortaleza.

Grupo de trabajo: Costa Rica: Gaby B. y Kender G
Ecuador: Nancy C
España: Mari Carmen
Honduras: Digna y Anandy
Perú: Mónica y Úrsula
Portugal: Mario C.
Uruguay: Myriam V y Vicky T.



4º PASO DE LA ESTRUCTURA

"Sin temor, hicimos un sincero y minucioso examen de conciencia".

1. ¿Estamos dispuestos?

El 4º Paso nos desafía a examinarnos de manera minuciosa, tanto los aspectos negativos, como los positivos. Es un Paso de acción, es un viaje al encuentro de nuestra realidad, y nos pide lo encaremos con honestidad y confianza



2. ¿De qué modo hemos de hacerlo?

Siendo honestos nosotros mismos en nuestras reuniones de Junta, en el planteamiento y la consecución de nuestros objetivos. Que todas las decisiones y propuestas, siempre sean para el crecimiento de Al-Anon y Alateen y de sus miembros; demostrando que, sus servidores, son tan solo fieles servidores y no gobiernan.



COMENCEMOS

Una Oficina de Servicios Generales, está formada por diversas personas, la mayoría voluntarias que ponen su tiempo y buena voluntad al servicio de todos sus compañeros de Al-Anon y Alateen a nivel nacional. Así que no se trata de un análisis de persona a persona, sino grupal.

3.



4. RECORDAR LA 2ª TRADICIÓN

En el caso de este análisis estructural, de comunidad, ya que intentamos ampliar horizontes comunes, según nos indica nuestra literatura, habríamos de tener muy presentes las palabras: control y manipulación, para comprobar si, desde nuestra responsabilidad de servicio, las usamos adecuadamente, poniéndolas al servicio de nuestros compañeros, sin controlar ni manipular.



5. ¿LO HAREMOS PERFECTO?

Desde luego que no, pero lo que importa es la intención y si los objetivos son consensuados, por lo menos evitaremos equivocarnos. La aplicación del Cuarto Paso es un acto de amor a nuestra estructura de servicio, porque nos ayuda a centrarnos, nos alienta a comprendernos y nos insta a ocuparnos de nosotros mismos, para servir mejor a los demás. El único objetivo ha de ser siempre el bienestar común.



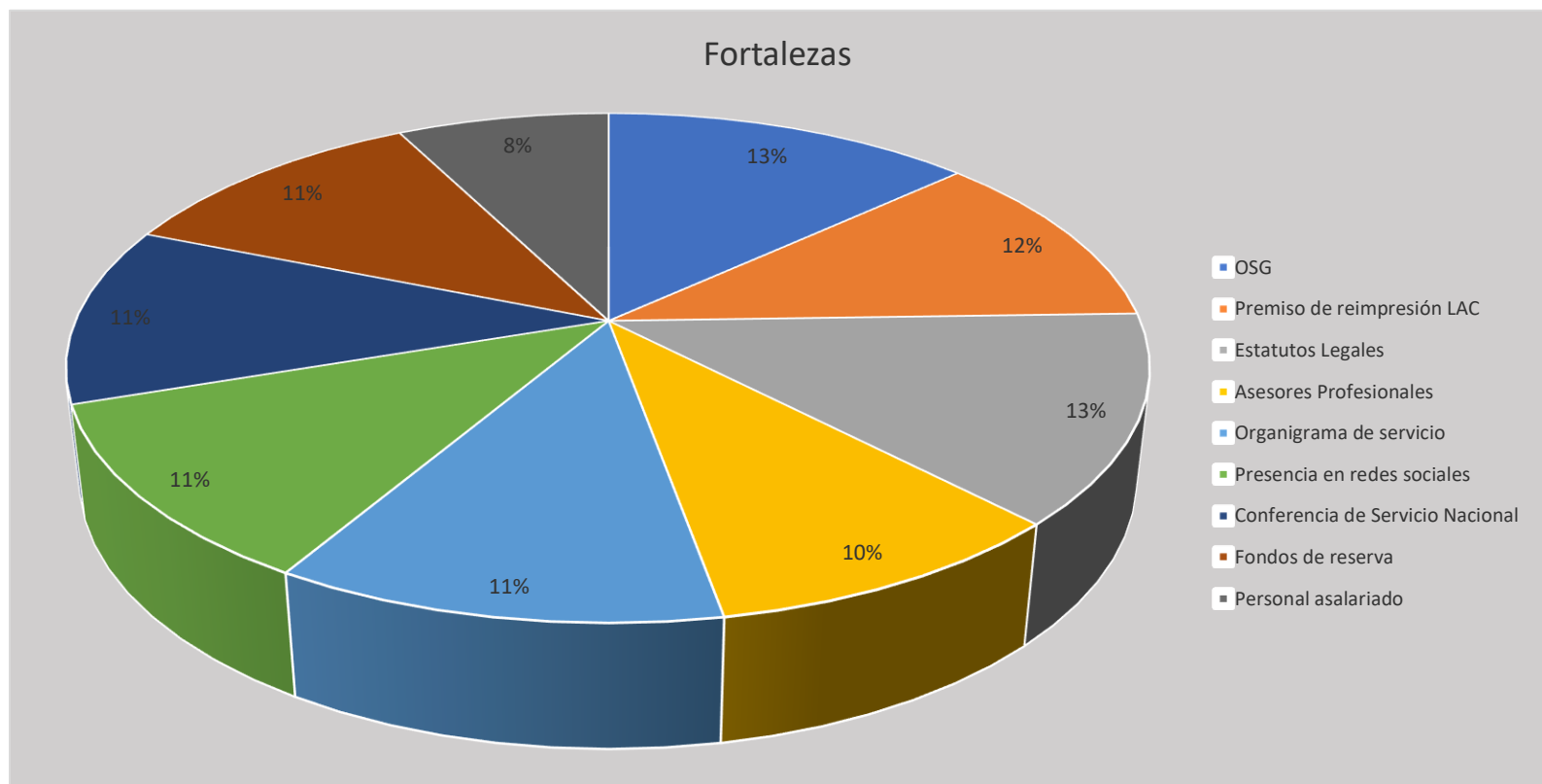
6. EL BENEFICIO

La acción del Cuarto Paso, nos brinda un nuevo valor y nos permite querernos, a nosotros y a nuestro prójimo lo que, sumado al Cuarto Concepto: "La participación es la clave de la armonía", nos da una gran fortaleza.



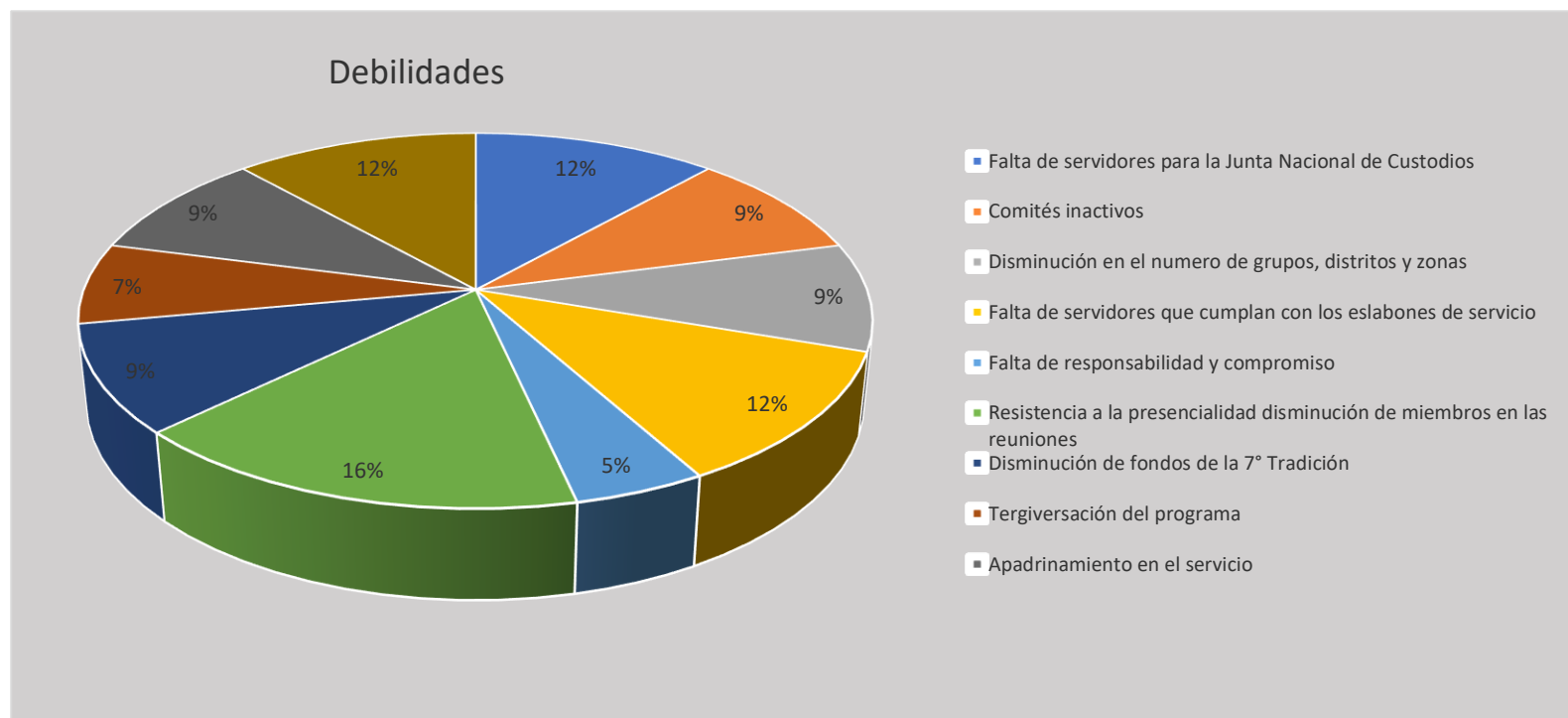
FORTALEZAS

	%	Costa Rica	Ecuador	España	Honduras	Perú	Portugal	Uruguay
OSG	70%	1	1	1	1	1	1	1
Premiso de reimpresión LAC	60%	1	1	1		1	1	1
Estatutos Legales	70%	1	1	1	1	1	1	1
Asesores Profesionales	50%	1	1	1		1		1
Organigrama de servicio	60%	1	1	1		1	1	1
Presencia en redes sociales	60%	1	1	1		1	1	1
Conferencia de Servicio Nacional	60%	1	1	1	1		1	1
Fondos de reserva	60%	1	1	1	1		1	1
Personal asalariado	40%	1	1	1				1



DEBILIDADES

	%	Costa Rica	Ecuador	España	Honduras	Perú	Portugal	Uruguay
Falta de servidores para la Junta Nacional de Custodios	50%	1		1		1	1	1
Comités inactivos	40%		1		1	1	1	
Disminución en el numero de grupos, distritos y zonas	40%	1		1	1		1	
Falta de servidores que cumplan con los eslabones de servicio	50%			1	1	1	1	1
Falta de responsabilidad y compromiso	20%						1	1
Resistencia a la presencialidad disminución de miembros en las reuniones	70%	1	1	1	1	1	1	1
Disminución de fondos de la 7° Tradición	40%		1			1	1	1
Tergiversación del programa	30%		1	1				1
Apadrinamiento en el servicio	40%		1	1			1	1
Falta de grupos Alateen	50%		1		1	1	1	1





11º RIASA – ARGENTINA 2023

REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON

“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

CREACIÓN DE UNA CULTURA DE CONFIANZA

¿Qué entendemos por “Creación una Cultura de Confianza”?

Es una transformación que no es sencilla, pero es clave para crear un excelente ambiente de trabajo donde la confianza es ese componente que le permite a la organización crear un ambiente propicio para innovar y lograr el compromiso de sus miembros.

Para desarrollar esa cultura de confianza debe existir un liderazgo bien definido que aliente a transformarse, a evolucionar y adaptarse rápidamente a los cambios y a nuevas formas de pensar.

El aumento en el enfoque de la confianza se encuentra en toda nuestra literatura, junto con la idea de que la confianza en nosotros mismos está conectada con la confianza en los otros.

El **6to Concepto** nos recuerda que: “Si bien nuestros objetivos son espirituales, esos objetivos se alcanzan con mayor facilidad mediante una organización empresarial eficiente. Al-Anon es una empresa comercial y un programa espiritual.” (Senderos de Recuperación, pág.285).

La **2da. Tradición** nos dice que como dirigente debo estar dispuesto a escuchar las ideas de los miembros en lugar de imponer mi voluntad y, por otro lado, el **3er. Concepto**: “El derecho de decisión hace posible un liderazgo eficaz”, le recuerda al grupo confiar en la participación y el voto de su dirigente.

“Confiamos en Dios, confiamos en Al-Anon y confiamos unos en otros” (Senderos de Recuperación, pág.266)

El proceso transformador de cambio se produce al poner en práctica valores tales como: Organización, trabajo en equipo, motivación, creatividad, esfuerzo, cooperación, liderazgo, confianza, honestidad y solidaridad.

Transformar(se) implica hoy más que nunca cambiar comportamientos y sobre todo, cambiar la forma de pensar.

Construir una cultura basada en la confianza es un ejercicio de responsabilidad compartida por parte de todos los que forman la organización.

Para impulsar una Cultura de Confianza creemos necesario desarrollar ciertos temas que contribuyen al éxito de ésta. Ellos son:

- ❖ **SENTIDO DE PERTENENCIA**
- ❖ **COMUNICACIÓN, ATRACCIÓN Y UNIDAD**
- ❖ **CADENA DE SERVICIO Y RESPONSABILIDAD**
- ❖ **EQUILIBRIO ENTRE AUTORIDAD FUNDAMENTAL Y AUTORIDAD DELEGADA**
- ❖ **OBSTÁCULOS PARA EL ÉXITO DE AL-ANON**



CREACIÓN DE CULTURA DE CONFIANZA



IDEA



Es lograr una transformación, cosa no sencilla, pero clave para crear un ambiente laboral donde la CONFIANZA permite innovar y lograr compromiso

PROYECTO

El 6º Concepto nos recuerda que: si bien nuestros objetivos son espirituales, esos objetivos se alcanzan mediante una organización empresarial eficiente. La 2º Tradición nos dice que como dirigente debo escuchar ideas, no imponer mi voluntad. El 3º Concepto dice el derecho de decisión hace posible el liderazgo eficaz. Le recuerda al grupo confiar en sus dirigentes



TANSFORMACIÓN



Transformar(se) implica hoy mas que nunca cambiar comportamientos y sobre todo, cambiar la forma de pensar. Construir una Cultura basada en la Confianza es un ejercicio de Responsabilidad compartida por parte de todos los que forman la organización

OBJETIVO

Indispensable para lograr el objetivo tratar los temas:
SENTIDO DE PERTENENCIA
COMUNICACIÓN, ATRACCIÓN y UNIDAD
CADENA DE SERVICIO Y RESPONSABILIDAD
EQUILIBRIO ENTRE AUTORIDAD
FUNDAMENTAL Y AUTORIDAD DELEGADA
OBSTÁCULOS PARA EL ÉXITO DE AL-ANON





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

PERTENENCIA

¿Como conseguimos un sentimiento de pertenencia en AL-Anon?

- La **Bienvenida** calurosa que da Al-Anon, motiva a seguir viniendo.
- Al estar con gente que conoce mi problema y entiende mis sentimientos, **me siento parte de la hermandad.**
- El conocimiento sobre el **anonimato** nos da **seguridad y confianza.**
- Nos identificamos y todos somos iguales.
- El estudio y la practica de **las Tradiciones** fomentan el sentido de pertenencia.
- La **participación** no solo es la clave de la armonía (4to Concepto) sino también, me da pertenencia.
- El realizar tareas fomenta un sentimiento de propiedad.
- La **gratitud al programa** nos da el sentido de pertenencia.
- Al **participar en una decisión**, somos parte del grupo, nos sentimos incluidos, escuchados y valorados.
- Hay 2 aspectos de la participación:
 - Damos nuestra opinión y nuestro tiempo.
 - Los lideres nos incluyen en debates de consultas para luego ellos tomar una decisión.
- Al participar en el servicio fuera del grupo se obtiene aún más fortaleza espiritual y serenidad.
- La **confianza** que se da al servir fomenta el sentido de pertenencia.
- El **5to Concepto** protege nuestra libertad y nuestro sentimiento de pertenencia.
- La relación de madrina de servicio y/o de recuperación estrecha más los lazos entre los miembros.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

- Concluimos que en las reuniones presenciales se fomenta más el sentido de pertenencia.
- ***Todas las herramientas que proporciona Al-Anon nos brinda este sentido de pertenencia.***

Literatura de Referencia: Senderos de Recuperación y Valor para Cambiar.

Grupo de trabajo: Honduras: Digna y Anandy
Perú: Mónica y Úrsula



Cómo lograr

SENTIDO DE PERTENENCIA

AMOR Y COMPRENSIÓN

Una bienvenida calurosa nos motiva a seguir viniendo. Al estar con gente que conoce mi problema y entiende mis sentimientos me siento parte de la hermandad



IGUALDAD

Nos identificamos y somos todos iguales. No hay credos, ni razas, ni sexos. ni política, ni profesiones La igualdad es a nivel mundial. Todo esto da sentido de pertenencia.

ANONIMATO

Contar con la confianza que nadie revelará mi identidad ni lo que comparto me da confianza de pertenecer



UNIDAD

La Participación no sólo es la clave de la armonía(4º Concepto) sino también me da pertenencia. Al realizar tareas en equipo fomenta el sentimiento de propiedad. Al participar de una decisión, somos parte del grupo , nos sentimos incluidos, escuchados y valorado



1ª conclusión

El 5º Concepto protege nuestra libertad y nuestro sentido de pertenencia

2ª conclusión

La relación de madrina de servicio y /o recuperación estrecha los lazos entre los miembros

3ª conclusión

En las reuniones presenciales se fomenta más el sentido de pertenencia



11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

COMUNICACIÓN, ATRACCIÓN Y UNIÓN

COMUNICACIÓN

¿Qué es la comunicación?

La comunicación es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones.

Tipos de comunicación

Existen cuatro estilos principales de comunicación ellos son:

1. *Pasiva*
2. *Agresiva*
3. *Pasivo-Agresiva*
4. *Asertiva*

Cada estilo de comunicación puede usarse de forma **verbal, no verbal o escrita**.

Para desarrollar una excelente comunicación debemos de tener claro, cuáles son esos elementos de la comunicación.

- **El emisor:** es quién e **TRANSMITE** el mensaje.
- **El receptor:** es quien recibe el **MENSAJE**.
- **El mensaje:** la información que se está **TRANSMITIENDO**.
- **El canal:** el medio por el cual se **ENVÍA** ese mensaje.
- **El Código:** los **SIGNOS** que componen el mensaje.
- **El Ruido:** las **INTERFERENCIAS** que dificultan la comunicación.

¿Cuál es el tipo de comunicación que se desarrolla en nuestras estructuras?

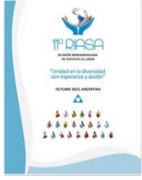
ATRACCIÓN

Nuestra *Undécima Tradición* dice:

"Nuestra política de relaciones públicas se basa más bien en ATRACCIÓN que en la PROMOCIÓN...."

Esta tradición es **NUESTRA GUÍA A SEGUIR**.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

Desarrollamos la atracción cuando los servidores en Al-Anon con su ejemplo atraen, cuando instruyen e informan a la gente, eslabones, sobre el servicio que se brinda y que se desarrolla en la oficina de servicios generales.

El servicio crece cuando existe una sana **COOPERACIÓN** de la Oficina de Servicio Generales con los diferentes eslabones.

El Noveno Concepto nos dice que:

“Un buen liderazgo personal es una **NECESIDAD** a todos los niveles de **SERVICIO**. En el campo del servicio mundial, la **JUNTA** de **CUSTODIOS ASUME** la dirección **PRINCIPAL**.”

Un **LIDERAZGO DÉBIL** difícilmente puede funcionar aún en las mejores estructuras.

Los agentes directos de los grupos y la permanencia de nuestra estructura dependen de:

- RG
- RD
- DELEGADOS

Un buen líder pone en práctica:

- Los Principios
- Los Planes
- Las Guías

Logrando una **ATRACCIÓN** es que el resto deseamos apoyar y ayudar en su labor.

Como buenos líderes, hay cinco guías para lograr una sana, asertiva y directa comunicación:

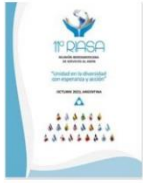
1. Discute no **ATAQUES**
2. Mantener una **VOZ** suave y agradable
3. Mantenerse en el **TEMA**
4. **ESCUCHA**
5. No hagas **DEMANDAS**.

Las ambiciones personales deben ser puestas a un lado; los antagonismos y controversias, olvidadas.

El Tercer Legado nos dice:

Que en cada elección o nombramiento el servidor debe sentirse un **VERDADERO SERVIDOR** y no el ganador de un concurso.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

El resultado de una buena **COMUNICACIÓN** y una sana **ATRACCIÓN** es una excelente **UNIÓN**.

Esto nos lo recuerda la **PRIMERA TRADICIÓN** que nos dice:

"Nuestro bienestar común debiera tener la preferencia. El Progreso individual del mayor número depende de la **UNIÓN**."

Recordemos que somos:

- Individuos
- Miembros de grupo y
- Grupo

Trabajamos en forma CONJUNTA en pos del OBJETIVO COMÚN.

Grupo de trabajo: Ecuador: Nancy C.
Costa Rica: Gaby B. y Kender G.



COMUNICACIÓN, ATRACCIÓN y UNIDAD

**Que es la
comunicación.
Tipos de
comunicación.
Formas de
comunicarnos.**

**QUE TIPO DE
COMUNICACIÓN
UTILIZA TU
ESTRUCTURA?**

11ª Tradición
Nuestra política de relaciones públicas se basa más bien en la **ATRACCIÓN** que en la **PROMOCIÓN**. Se atrae con el ejemplo y de ahí la importancia de un buen líder

**El resultado de una
buena
COMUNICACIÓN y
una buena
ATRACCIÓN es una
excelente UNIDAD**

1ª TRADICIÓN
**NUESTRO
BIENESTAR
COMÚN DEBIERA
TENER LA
PREFERENCIA.**

**EL PROGRESO
INDIVIDUAL DEL
MAYOR NÚMERO
DEPENDE DE LA
UNIÓN**

**SOMOS:
INDIVIDUOS,
MIEMBROS DE
GRUPO Y
TRABAJAMOS EN
FORMA CONJUNTA EN
POS DEL OBJETIVO
COMÚN**

**EL OBJETIVO
COMÚN DE LOS
INTEGRANTES DE LA
MESA DE
FORTALECIMIENTO
ES AYUDAR A QUE
AL-ANON CREZCA
EN EL MUNDO**



11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

CADENA DE SERVICIO Y RESPONSABILIDAD

Cuando reflexionamos sobre la cadena de servicio, de inmediato, nuestra mente recuerda las sabias palabras de **Lois W.**, una de nuestras co-fundadoras, que decía: **“Cualquiera puede comenzar algo, pero se necesita mucha gente para mantenerlo en funcionamiento.”**

Como punto de partida decimos algo que es bastante obvio y es que: sin grupos, no hay nada; los grupos son la razón de ser de la estructura y de la cadena de servicio.

Y si continuamos poniendo en práctica el lema “Piensa” sobre la cadena de servicio, inmediatamente se nos van a venir a la mente:

- el Undécimo Concepto: **“La Oficina de Servicio Mundial está compuesta de comités permanentes, ejecutivos y miembros del personal”**, como un principio espiritual que nos ayuda a poner en práctica el trabajo del 12° Paso que nos dice **“Habiendo logrado un despertar espiritual como resultado de estos Pasos, tratamos de llevar este mensaje a otras personas, y practicar estos principios en todas nuestras acciones.”**

Este Concepto sugiere que trabajemos en asociación y cooperación para lograr un objetivo común, en unidad de propósito.

- También la Novena Tradición, porque tiene el enfoque en la estructura de palabras que comienza en cada uno de nosotros, miembros de Al-Anon, y que se refleja en los Grupos, Distritos y Áreas. Como un recién llegado que, al recibir el don del amor y la esperanza, siente en su corazón que ya no está solo y aislado por las circunstancias de la vida; en el servicio también nos damos cuenta de que no estamos solos.

Al observar el logotipo de Al-Anon y Alateen vemos que su diseño está representado por un triángulo equilátero con un gran círculo de esperanza en su interior. En la base del triángulo, tenemos los grupos, simbolizados en la **RECUPERACIÓN** a través de LOS DOCE PASOS y los lados que representan, uno, la **UNIDAD** por medio de LAS DOCE TRADICIONES y el otro, el **SERVICIO** mediante LOS DOCE CONCEPTOS DE SERVICIO DE AL-ANON.

Desde el inicio del primero de los grupos, lo principal siempre ha sido el compromiso de sus miembros; el compromiso con los Tres Legados: Recuperación, Unidad y Servicio. Dar y recibir.

Y el Primer Concepto se hace presente, el que expresa: **“La responsabilidad y autoridad fundamentales de los servicios mundiales de Al-Anon, corresponde a los grupos de Al-Anon.”**

La responsabilidad y autoridad que les otorga consiste en:





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

- tener un lugar en el que reunirse; hacer reuniones de recuperación; llevar a cabo los servicios necesarios para su funcionamiento; hacer información pública para darse a conocer; dar la bienvenida a recién llegados, ser autosuficientes en su mantenimiento y ser anónimos, pero no invisibles.
- Los límites de todo lo que pueden hacer, están descriptos en la Cuarta Tradición, que nos dice: **“Cada grupo debiera ser autónomo, excepto en asuntos que afecten a otros grupos, o a Al-Anon, o AA en su totalidad”**, es decir que, la autonomía de los grupos tiene un parate, el que está explicitado en la segunda parte de esta Tradición.

ESLABONES DE SERVICIO Y RESPONSABILIDADES

- Cada grupo Al-Anon elige un Representante (RG), que es el primer eslabón de la autoridad delegada. Asiste a las reuniones de Distrito donde se plantean inquietudes y se intercambia información.
- Los RGs, en reunión de Distrito, eligen al Representante de Distrito (RD), quién trabaja en cooperación con el Delegado para transmitir las informaciones acerca de las actividades de la OSG en su Distrito. El RD también es miembro del Comité de Servicio de Zona.
- Hay estructuras donde los RGs y el RD, en reunión de Distrito, eligen al Delegado que los representará en la Conferencia de Servicio Nacional, mientras que, en otras, el Delegado es elegido por los RG en una Asamblea de Zona u Area.
- Los servicios de RG, RD y Delegado, no pueden ser desempeñados por un miembro doble ganador, es decir, un miembro de Al-Anon que pertenece a la comunidad de A.A.
- Si se cumple con estos eslabones, se garantiza que cada grupo tenga voz en la Conferencia de Servicio Nacional.
- El cumplir con la cadena de servicio, genera una cadena de comunicación constante; la información fluye desde los Grupos, Distritos, Asambleas, la Conferencia de Servicio Nacional y la Oficina de Servicios Generales. De la misma forma, se asegura que las decisiones que toma la Conferencia lleguen a través de los Delegados al Distrito, al RD y por medio de los RGs a los grupos.
- Cuando un grupo no logra tener un RG, no llega la voz a los miembros y se rompe con la cadena de servicio. El RD y el Delegado necesitan de los RGs para poder representarlos en la Conferencia, pues son ellos quienes lo eligen. La Conferencia necesita de los
- Delegados bien informados a la hora de la toma de decisiones que afectarán a Al-Anon como un todo.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

Si bien todos podemos hacer servicio, hay ciertos puestos, donde necesitamos de ciertos requisitos. Un RG debe tener experiencia en otros servicios de grupo.

Un RD debe haber sido previamente RG. Un Delegado debe conocer muy bien el Manual de Servicio y debe estar muy informado de la realidad de sus grupos y de la estructura y esto lo logra visitando los grupos, al igual que el RD y participando de los Comités de la Oficina de Servicios Generales.

Una Conferencia con Delegados bien informados, siempre tomará las mejores decisiones para Al-Anon como un todo.

Por otra parte, el 2º Concepto, nos dice:” **Los Grupos de Familia Al-Anon han delegado por entero la autoridad administrativa y de funcionamiento a su Conferencia y sus ramas de servicio**”. Esto marca a partir de la elección del RG el comienzo de la cadena de servicio, y el compromiso de acatar, voluntariamente, lo que no se puede imponer.

La cadena de servicio de la OSG, tiene como máxima prioridad la Conferencia de Servicio Nacional, la mayor conciencia de grupo del país y donde todas las Zonas, pueden trasladar sus logros y sus inquietudes, para entre todos, intentar solventar dificultades y compartir los resultados de servicio positivos, para que las Zonas puedan tomarlos de ejemplo, si consideran que les pueden ayudar. Durante el año, también se llevan a cabo tres ó cuatro reuniones de Juntas de Custodios según las estructuras, a las que se agregan varias reuniones extraordinarias a lo largo del año si la situación lo amerita.

Con la pandemia vino el auge de las nuevas tecnologías y con ellas, la posibilidad de tener grupos de Al-Anon en línea a nivel nacional, que asisten a muchísimas personas que no tienen la suerte de ir a un grupo presencial, ya sea porque no hay ninguno cerca de su localidad o por dificultades para desplazarse, o por temas de salud u otra índole.

Al-Anon está formado por grupos de ayuda mutua donde la forma de recuperarnos es a través de compartir. Y tengamos presente que la recuperación es esfuerzo propio, lo que implica que deberíamos participar y apoyar las reuniones presenciales cuando no haya impedimentos o dificultades que no lo permitan.

Queremos y necesitamos un Al-Anon más fuerte y ello lo lograremos manteniendo viva la esencia de Al-Anon, la forma de compartir y servidores comprometidos e ilusionados capaces de ser ejemplo y atracción para resto de los miembros. Volvamos a los principios.

No olvidemos que la supervivencia de Al-Anon es una responsabilidad compartida que depende de los aportes, no sólo financieros sino también, de servicio.

Que la gratitud no sea sólo una palabra, pongámosla en acción..!!





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

RESPONSABILIDAD

Todos los fieles servidores que estamos comprometidos con el servicio, que es parte de nuestra recuperación, no necesitamos ser estimulados, estamos comprometidos y somos responsables. Que los demás secunden este planteamiento, ya es más difícil de hacer entender y de comprender y hemos de aceptar a quienes no podemos cambiar. Sobre la responsabilidad, encontramos variedad de reflexiones en los Doce Conceptos, descritos en diversas publicaciones, que aclaran los quién, qué, cómo, cuándo y dónde,

pero, cuando no se tiene voluntad de servicio, nada es suficiente para convencer.

Evidentemente, ser responsable y asumir un compromiso, es una decisión muy personal; no se nos obliga a servir, pero cada miembro de Al-Anon, habría de ser responsable y comprometerse a servir cuando le toque, igual que será servido cuando le toque. Ser un miembro de Al-Anon responsable, supone estar en un infinito dar y recibir. Decíamos: si no hay grupos, no hay nada. Pues lo mismo podemos decir: si no hay servidores, no hay nada. Para que Al-Anon siga subsistiendo después de estos años difíciles, con todos los obstáculos que siguen surgiendo, (sorprendentemente, muchas veces, puestos por los mismos miembros que suponemos agradecidos), hemos de seguir siendo responsables, comprometiéndonos a continuar con la labor que nuestros antecesores, los pioneros, con tan pocos recursos, iniciaron en cada uno de nuestros países, y continuar llevando el mensaje de esperanza a quienes están sufriendo por el alcoholismo de un ser querido. Aquí sólo podemos decir: ***Yo soy responsable...***

“Cuando alguien donde quiera que sea pida ayuda, que nunca falte allí la mano de Al-Anon y Alateen, y... que empiece por mí”.

Grupo de trabajo: España: Mari Carmen
Portugal: Mario
Uruguay: Myriam V. y Vicky T.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

COMPROMISO DE SERVICIO

Cuando hacemos referencia a la importancia que tiene el que se cumpla con la cadena de servicio, estamos resaltando la necesidad y el valor de cada uno de sus eslabones, requiriendo para ello, el compromiso responsable de cada servidor.

¿Qué entendemos por compromiso?

Según la Real Academia de la Lengua, la palabra "compromiso" tiene varias acepciones., entre ellas destacamos dos:

- Obligación contraída
- Palabra dada.

Una persona se encuentra comprometida con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado. En ocasiones, un compromiso es una promesa.

Cuando éste se toma como una obligación, resulta difícil de mantener en el tiempo, lo que puede llevar al desgaste y cansancio de la persona. Por el contrario, si se adquiere un compromiso con amor incondicional, sin esperar nada a cambio, es más llevadero porque es un compromiso con uno mismo, nadie presiona u obliga y se hace por amor a la familia, al prójimo y sobre todo a Al-Anon y Alateen.

El compromiso requiere:

- **Tomar conciencia** sobre la importancia que tiene cumplir responsablemente los objetivos.
- **Coherencia**, la cual nos permite vivir, planificar y accionar de forma acertada para conseguir sacar adelante un proyecto, una familia, el trabajo, los estudios, nuestra recuperación. Para que exista un compromiso es necesario un conocimiento previo, las personas no podemos estar comprometidas a hacer algo si desconocemos los deberes y obligaciones que supone.
Los Conceptos nos indican que el conocimiento es la base de la toma de decisiones adecuadas, responsables y saludables.
- **Implicación**, se dice que una persona se compromete cuando se implica al máximo en una labor, poniendo todas sus capacidades para conseguir llevar a cabo una actividad o proyecto y de ese modo aportar con su esfuerzo.
- **Disposición**, ya que supone un esfuerzo permanente; como la vigilancia diaria que el programa nos invita a practicar para lograr la paz mental y de esta manera conseguir un beneficio propio o común.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

¿En qué me beneficia el compromiso?

Un pasaje de nuestra literatura dice: "La gente herida hiere a la gente", "Las personas que no obtienen ayuda para sí mismas seguirán sufriendo a causa de sus heridas emocionales y lastimaran a otros sólo porque no saben cómo no hacerlo". Estas frases nos permiten identificar que no importa cuán bien se quieran hacer las cosas, si no se tienen las herramientas y las estrategias del programa, más teniendo en cuenta nuestra imperfección, ya que somos humanos, falibles y vulnerables.

Pero en Al-Anon, encontramos que asumir la responsabilidad de nuestras propias acciones y de nuestra felicidad, es el comienzo esencial para recuperarnos, llamado: "**COMPROMISO**", el que no sólo requiere, sino que también destaca la "sobriedad" en el amplio sentido de la palabra que expresa: estabilidad, sensatez, autocontrol, templanza y dominio propio, valores éstos, desconocidos por la mayoría de las personas que crecen en un hogar afectado por el alcoholismo, que no obstante, el programa nos ofrece la opción de adquirir.

Para una persona afectada por la convivencia con el alcoholismo, la recuperación es un "COMPROMISO" de por vida, que nos permite ir adquiriendo confianza. La confianza crece a través de mutuos actos de bondad, que vemos en abundancia en Al-Anon y Alateen, cuando nos damos el tiempo de recibirlos.

El compromiso puede ser una experiencia de recuperación a través del servicio, como nos indica el libro "Cuando estoy ocupado me siento mejor". Cuando en nuestros comienzos en el Programa, empezamos a hacer los pequeños servicios del grupo, este pequeño "compromiso" que adquirimos con nuestros compañeros, pensar que, "si no voy al grupo, tal vez, no tomarán café", por ejemplo, nos hace sentir parte integral del grupo, sentirnos valorados e incrementa el sentido de pertenencia. Este proceso, poquito a poco, nos hace sentir el compromiso con el servicio.

Compromisos que se asumen con cada servicio

Para poder comprometernos responsablemente, debemos saber a que nos comprometemos. Eh aquí una guía de ello.

1.-Los compromisos a asumir por el Servidor del Grupo:

- “Estudiar y poner en práctica las ideas de Al-Anon, no solamente para mi propio beneficio sino también, para el de mis amigos del grupo”.
- Ser fiel custodio de los PASOS, TRADICIONES y CONCEPTOS.
- Tratar de que cada cosa que diga refleje alguna de las enseñanzas de Al-Anon
- Aplicar la 7ma Tradición en sus dos modalidades espiritual y financieramente.
- Asistir regularmente a las reuniones





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

- Conocer lo que significa conciencia de grupo informada.
- Apoyar a mi Representante de Grupo siendo parte de una conciencia de grupo informada.

2.-Compromisos al asumir las responsabilidades como Represente de Grupo

- Estar completamente familiarizado con el Manual de Servicio y las funciones de un Representante de Grupo
- Asistir y representar al grupo en las reuniones y Asambleas de Distrito y Zona.
- Mantener al grupo informado de todas las actividades de la Zona y del Distrito
- Solicitar en el grupo se le conceda tiempo suficiente al RG para que dé su informe.
- Comprometerse a que toda la correspondencia de la Oficina de Servicios Generales llegue al grupo
- Animar a que el grupo y los miembros hagan aportes de contenidos para el Boletín, lo compren e impulsar a que los miembros trabajen su contenido.
- Incentivar a los miembros a que adquieran la literatura LAC.
- Que cuente con un suplente y trabaje en unión y armonía con el RG

3.- Compromisos asumidos al tomar el servicio de Representante de Distrito

- Asistir a todas las reuniones de Zona e informar sobre actividades dentro del Distrito
- Asistir y participar en Asambleas de Zona
- Visitar a todos los grupos del distrito y asegurarse de que reciban la información pertinente
- Asegurarse de que la correspondencia de la OSG llegue a los grupos y éstos la compartan fielmente.
- Que cuente con un suplente que trabajará en unión y armonía con el RD

4.- Compromisos asumidos al ser elegido Delegado

- Entender que es ser un líder y un canal a través del cual fluye toda la información hacia el distrito o zona
- Estar familiarizado cabalmente con el Manual de Servicio y las tareas del Delegado
- Asistir a la CSN y presentar la opinión de su Distrito o Zona a la hermandad mundial de los Grupos de Familia Al-Anon.
- Saber que el delegado es un líder con derecho propio de decisión y voto.
- Apadrinar al delegado entrante.
- Una vez terminado el servicio de delegado, postularse para Custodio de la JNC
- Que cuente con un suplente que trabajará en unión y armonía con el Delegado





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

Conclusiones

Es difícil mantener la armonía y la unidad cuando el principio de participación sugerido en el 4º Concepto no se practica con el mismo sentido de compromiso en los Grupos, Distritos, Áreas ó Zonas y la Conferencia. El pilar de nuestra estructura son sus integrantes, la cadena de servicio comienza con cada uno de nosotros y la forma en que interiorizamos el “bienestar común” en el Grupo, y en todos los niveles de nuestra estructura de servicio.

Hay una frase en nuestro Manual de Servicio, que debería accionar como lema: **“EL FRUTO DEL AMOR ES EL SERVICIO Y EL FRUTO DEL SERVICIO ES LA UNIDAD”**, ya que, en su expresión están contenidos nuestros tres legados y la espiritualidad del programa.

El compromiso con el servicio nos permite dejar de ser visitantes en el grupo, en el programa, en la recuperación y pasar a ser un comprometido protagonista de la continuidad y el florecimiento constante de nuestra propia vida, del grupo, y de Al-Anon y Alateen como un todo.

¡Apasíonate por servir en Al-Anon y Alateen! ¿Si no es ahora, cuando?

Grupo de trabajo: España: Mari Carmen
Portugal: Mario
Uruguay: Myriam V. y Vicky T.



CADENA DE SERVICIO Y RESPONSABILIDAD

AYUDA MÚTUA

- **Cualquiera puede comenzar algo, pero se necesita mucha gente para mantenerlo en funcionamiento**



LOS GRUPOS



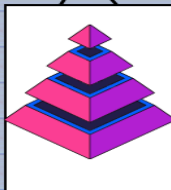
- **Sin grupos, no hay nada; los grupos son la razón de ser de la estructura y de la cadena de servicio**

Cadena de servicio

- **El 11º Concepto sugiere que trabajemos en asociación y cooperación para lograr el objetivo común en unidad de propósito. La 9ª Tradición tiene el enfoque en la estructura, que comienza en cada uno de nosotros y que se refleja en grupos, distritos, comités**



Importancia de cumplir con los eslabones



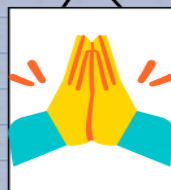
- **Si se cumple con los eslabones de servicio, se garantiza que cada grupo tenga voz en la conferencia. El cumplir con la cadena de servicio genera una cadena de comunicación fluida, desde los grupos, distritos, Conferencia de Servicio y Oficina de Servicios Generales**

Responsabilidad

- **No olvidemos que la supervivencia de Al-Anon es una responsabilidad compartida que depende de los aportes, no sólo financieros sino también, de servicio. Queremos y necesitamos un Al-Anon más fuerte y ello lo lograremos manteniendo viva la esencia de Al-Anon, la forma de compartir y servidores comprometidos e ilusionados capaces de ser ejemplo y atracción para el resto de los miembros. Volvamos a los principios.**



Gratitud en acción



- **Ser un miembro de Al-Anon responsable, supone estar en un infinito dar y recibir. Decíamos: si no hay grupos, no hay nada. Pues lo mismo podemos decir: si no hay servidores, no hay nada. Para que Al-Anon siga subsistiendo después de estos años difíciles, con todos los obstáculos que surgen (sorprendentemente, muchas veces, puestos por los mismos miembros que suponemos agradecidos), hemos de seguir siendo responsables, comprometidos a continuar la labor de nuestros antecesores**

Yo soy responsable...
"Cuando alguien donde quiera que sea pida ayuda, que nunca falte allí la mano de Al-Anon y Alateen, y... que empiece por mí".



11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

EQUILIBRIO ENTRE AUTORIDAD FUNDAMENTAL Y AUTORIDAD DELEGADA

Como cualquier organización existente en el mundo, Al-Anon es una institución pensada y creada con caracteres propios que la hacen única e inconfundible, con una visión y una misión claramente definidas.

Los grupos son los elementos constitutivos de la Hermandad. Ellos, están perfectamente estructurados para que su funcionamiento sea posible y su ayuda llegue al mayor número de personas afectadas por el alcoholismo de un ser querido que acuden buscando una solución para su problema.

Los grupos de familia Al-Anon son el primer escalón y el motor de toda la “maquinaria” que hacen que funcionemos en todo el mundo. Cuando los grupos apoyan, tanto filosófica como financieramente el servicio mundial a través de acciones responsables, el mensaje de Al-Anon se difunde por todo el mundo.

El grupo deposita su confianza en sus dirigentes, quienes lo representan y son responsables ante el mismo, y para ello, les otorga la autoridad necesaria para que las decisiones que se tomen en conciencia de grupo estén guiadas por nuestras Tradiciones y nuestros Conceptos.

El grupo y la conciencia de grupo son la “autoridad fundamental” expresada en el 1er. Concepto, señalando claramente, cual es la fuente de donde emana la responsabilidad de Al-Anon. De los grupos y de sus decisiones, depende el resto del funcionamiento de la estructura.

Es el grupo el que elige a sus fieles servidores para desempeñar los diferentes servicios; entre ellos a su R.G., para que los represente en la Asamblea de su Área.

Y es a partir de ahí, que aparece la figura de la “**autoridad delegada**”, que abarca desde el R.G., Delegado y Custodio, ya que todos estos servicios han sido elegidos para que puedan servir con total diligencia a los grupos a los que representan.

Cuando se habla de autoridad en Al-Anon, no se refiere a una imposición severa de la autoridad final y el cumplimiento obstinado de una responsabilidad, sino que, se trata de la autoridad para actuar con libertad en virtud del conocimiento del Programa, de la Estructura y de la realización de otros servicios de forma eficiente y por la confianza mutua existente. (3er. Concepto)

Debemos saber vincular la responsabilidad por la tarea, con la autoridad necesaria para concretarla. “La responsabilidad sin poder no es efectiva ni saludable. El poder sin responsabilidad es una invitación al predominio.” (Senderos de Recuperación, pág. 282).





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

Los Delegados, así llamados porque los grupos han delegado en ellos para que represente a los grupos de su Área ante la Conferencia anual, son los que proponen los diversos temas a tratar en dicha Conferencia, basándose en los diversos problemas que puedan observar ellos en sus Áreas y así, al proponerlos y debatirlos, pueden adoptar ideas para solventar esos problemas.

La Conferencia y la OSG, sólo tienen responsabilidad administrativa delegada para la gestión de los servicios Al-Anón. Las respuestas a preguntas provienen de nosotros mismos, al discutir, investigar y estudiar el problema que tenemos y buscar soluciones a nivel de grupo. (Pág. 256 Senderos de Recuperación).

¿Como conseguimos el equilibrio?

El equilibrio se da cuando:

- Elegimos bien a nuestros servidores. En ocasiones, no lo hacemos por falta de servidores idóneos o dejamos a los servidores más tiempo en el cargo.
- Trabajando las 12 Tradiciones, los 12 Conceptos y el Manual de Servicio en los grupos.
- Nos tenemos que formar nosotros mismos y estudiar para luego poder servir como autoridad delegada.
- Incentivando la 7ma. Tradición para cubrir las necesidades fundamentales de la estructura.
- Manteniendo la cadena de servicio en toda la estructura de Al-Anon, desde el Grupo, Áreas, Zonas hasta los Comités y Custodios.
- Manteniendo la continuidad del servicio, asegurando los alternos y/o suplentes en todos los eslabones de servicio.
- Trabajando el sentido de pertenencia a Al-Anon.
- Trabajando el sentimiento: AL-ANON, responsabilidad de todos sus miembros.
- Trabajando nuestra relación con el Poder Superior, según nuestro propio entendimiento de Él y confiando en los tres legados.

Grupo de trabajo: Honduras: Digna C. y Anandy G.

España: Mari Carmen

Perú: Úrsula T. y Mónica E.

Portugal: Mario

Uruguay: Myriam V. y Vicky T.



EQUILIBRIO ENTRE AUTORIDAD FUNDAMENTAL Y AUTORIDAD DELEGADA

LOS GRUPOS



Los grupos de familia Al-Anon son el primer escalón y el motor de toda la "maquinaria" que hacen que funcionemos en todo el mundo. Los grupos apoyan, tanto filosófica como financieramente el servicio mundial a través de acciones responsables.

CONFIANZA Y RESPONSABILIDAD



Es el grupo el que elige a sus fieles servidores para desempeñar los diferentes servicios; Y es a partir de ahí, que aparece la figura de la autoridad delegada,

EQUILIBRIO



Debemos saber vincular la responsabilidad por la tarea, con la autoridad necesaria para concretarla. La responsabilidad sin poder no es efectiva ni saludable. El poder sin responsabilidad, es una invitación al predominio." (Senderos de Recuperación, pág. 282).

PROPUESTAS, DEBATES Y ACCIONES

La Conferencia y la OSG, sólo tienen responsabilidad administrativa delegada para la gestión de los servicios Al-Anon. Las respuestas a preguntas provienen de nosotros mismos, al discutir, investigar y estudiar el problema que tenemos y buscar soluciones



HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA META



Eligiendo bien a nuestros servidores.
Trabajando Tradiciones, Conceptos y Manual de Servicio.
Formándonos a nosotros mismos para luego actuar como autoridad delegada. Incentivar la 7ª Tradición.
Manteniendo la cadena de servicio



11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

OBSTACULOS PARA EL ÉXITO DE AL-ANON

Para poder hablar de los “Obstáculos”, primeramente, es oportuno saber el o los significados de dicho término.

Significados: 1) Según la RAE: Impedimento, dificultad, inconveniente
2) Cosa que impide pasar o avanzar hacia un lugar.
3) Situación o hecho que impide el desarrollo de una acción.

Nuestras estructuras como tales no están exentas de tener que enfrentarse a diversos obstáculos y así como también, buscar las posibles soluciones.

Considerando que todos estamos buscando la manera de mejorar nuestra MISIÓN, la de llegar al mayor número de personas afectadas por el beber de un ser querido, pensamos que, una forma de comenzar es contribuir debatiendo ideas sobre nuestras experiencias y opiniones y aprender de ellas.

Una pregunta interesante sería saber que VISIÓN tenemos de la realidad de nuestra Hermandad.

Nuestro Manual nos recuerda que realizar un examen del grupo (Estructuras, Ramas de Servicio) ayuda a mantenerlo saludable y vigorizado.

¿Y entonces cuál sería nuestra META? Creemos que ésta sería la de organizar y fortalecer los grupos dentro de la estructura y así mejorar las áreas y/o Distritos y las ramas de servicio.

Aquí presentamos una lista de posibles obstáculos para el éxito de Al-Anon. Algunos de ellos son comunes a la mayoría de las estructuras mientras que otros pueden ser más selectivos.

1. Falta de servidores.
2. Falta responsabilidad y compromiso
3. Falta de sentido de pertenencia. Actuamos egoístamente y nos servimos del grupo en lugar de servir al grupo y así sentirnos parte de él.
4. Una conciencia de grupo mal informada.
5. Falta de apadrinamiento. También falta de humildad para dejarse apadrinar.
6. Desconocimiento de los deberes y responsabilidades de los distintos servicios por falta de estudio del Manual de Servicio.
7. Se apura al recién llegado a hacer servicio y ésto, muchas veces, es contraproducente porque se malogra al posible nuevo servidor
8. Comportamientos inapropiados, intimidantes y falta de respeto hacia quienes hacen servicio, lo que atenta contra la UNIDAD y crea DESCONFIANZA.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

9. Falta de un liderazgo eficaz.
10. Violentar nuestro principio de anonimato y confidencialidad.
11. Perpetuación en los servicios.
12. Falta de un examen de conciencia periódico a nivel de estructura, para ir analizando las dificultades e ir haciendo las correcciones sobre la marcha.
13. Un débil equilibrio entre la autoridad fundamental y la autoridad delegada.
14. Ausencia o un debilitado derecho de apelación de las minorías.
15. La tergiversación del programa. El uso mal entendido de la “Autonomía de Grupo” y la ausencia del “Acatamiento Voluntario”.
16. Disminución de la Séptima, desde el punto de vista financiero tan importante y necesaria para que Al-Anon siga llevando el mensaje de amor, fé y esperanza y también, y no por ello menos importante, la Séptima referida al servicio. Hay muchas formas de aportar, que pueden ser tiempo, talento, capacidad, dirigir y ayudar a los demás. No asumimos que el crecimiento de Al-Anon es responsabilidad de todos y depende de todos sus miembros.
17. Desconocimiento de la labor de la OSG por falta de estudio, y muchas, veces por falta de interés.
18. La virtualidad, más allá de ser una valiosa herramienta en la difusión del programa también, si su uso no está acotado y bien definido, se convierte en generadora de obstáculos tales como:
 - a) Los miembros no se acercan a los Comités, razón por la cual, se rompe la cadena de servicio.
 - b) El mensaje no puede llevarse a un centro hospitalario o a un residencial porque la empatía sólo se logra en la presencialidad.
 - c) Se pone en riesgo el anonimato.
 - d) La 7ma. Tradición en la virtualidad, es algo difícil de cumplir, de hecho, hay una baja considerable tanto en aportes financieros como de servicio.
 - e) Los miembros comparten informaciones, flyers y otros, sin que éstos pasen por la OSG. Este accionar agudiza el alejamiento y la poca valoración y respeto por la OSG, sus Comités y quienes en ellos trabajan.
 - f) Desvalorización del servicio de Delegado Internacional ya que los miembros publican las informaciones de los grupos internacionales sin previo intercambio de la información con el Comité respectivo y su delegado.
 - g) Se ve disminuído el apoyo a los grupos electrónicos locales en virtud de la publicación constante de los enlaces(link) de los grupos internacionales





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

EL DISTRITO PODRÍA MEJORAR Y NO SER UN OBSTÁCULO PARA QUE SE ALEJEN LOS SERVIDORES. TENDRÍA QUE:

- Transmitir la importancia del distrito
- Conocer y dar a conocer el organigrama de servicio y el Manual de Servicio Nacional.
- Tener actualizada la información de sus grupos y comunicarla periódicamente a su OSG o toda vez que surja una modificación.
- Fomentar la labor de difusión, recordando que es una tarea en equipo.
- Detectar las necesidades de sus grupos. Ésto se logra si el RD los visita regularmente.
- Que todos los grupos estén representados. Lo mismo para cada Área y/o Distrito.
- Concientizar a los miembros de grupos sobre la 7ª Tradición e incentivarlos a que sean socios colaboradores.
- Que el delegado trabaje junto al RD y que tenga comunicación con el Comité de Conferencia y asistencia y participación en el comité al que fue asignado.

A esta lista se agregan tres obstáculos para el éxito de Al-Anon que están relacionados con los debates.

Todos los debates de Al-Anon deben ser constructivos, útiles, afectuosos y comprensivos. Para asegurar el éxito de nuestras reuniones (Estructuras) al tratar de resolver nuestros problemas en común debemos reconocer y controlar tres enemigos que pueden conducir al desacuerdo y distraernos de nuestro objetivo primordial.

Los tres enemigos son: Debates sobre **Religión, Murmuración o chismes y Dominio**

Religión: Nuestro programa es espiritual, no religioso. El único requisito para pertenecer es ser familiar o amigo de una persona con problemas de alcohol. Hablamos de un Dios ó Poder Superior, pero cada persona lo interpreta de acuerdo con su leal saber y entender

En nuestro Preámbulo Sugerido está establecido que: Al-Anon no está aliado con ninguna secta ni religión, entidad política, organización, ni institución.

Murmuración o Chismes

¿Qué es murmurar? Es hablar mal de alguien especialmente si no está presente y es denigrar su prestigio frente a otros. Sí murmuro provoco resentimiento en otras personas, destruyo la confianza, provoco división y rompo la unidad. Murar está en la naturaleza humana

En Al-Anon nos reunimos para ayudarnos a nosotros mismos, así como para ayudar a Otros. Al corregir nuestros errores con amor y mansedumbre crecemos espiritualmente y, por lo tanto, la murmuración no tiene cabida.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

“El que anda en chismes descubre el secreto; más el de espíritu fiel lo guarda todo” (Un día a la vez, pág. 18).

Dice la Clausura Sugerida “...Hablen mutuamente, razonen las cosas con alguien más, pero que no surjan murmuraciones ni críticas del uno al otro. Que, en su lugar, la comprensión, el amor y la paz del programa florezcan en todos ustedes, un día a la vez”

Dominio = Promoción

La Segunda Tradición dice: “Existe solo una autoridad fundamental para regir los propósitos del grupo, un Dios bondadoso que se manifiesta en la conciencia de cada grupo. Nuestros dirigentes son tan solo fieles servidores y no gobiernan”

Nos esforzamos por conducir las reuniones como una Hermandad de iguales. Ningún miembro tiene el derecho de tomar las riendas del grupo. Cuando insisto en que las cosas se hagan a mi manera, interfiere con la naturaleza espiritual de Al-Anon (Valor para cambiar, pág.215).

“...Algunas personas tienden a ser más o menos dominantes. A veces las más competentes y útiles se imponen demasiado por consiguiente engendran hostilidad en los demás...” (Un día a la vez, pág.322).

Las Tradiciones nos protegen de los efectos destructores de la dominación del grupo por algún miembro...” (Un día a la vez, pág.327), como lo hace también el uso del Derecho de Apelación y Petición, 5to. Concepto, que protege a las minorías y garantiza que éstas serán escuchadas.

La inclusión y la consideración de todas las opiniones en nuestra Hermandad de democracia fomentan la **UNIDAD**.

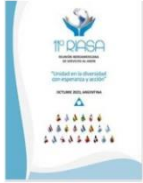
CONCLUSIONES FINALES

La realización periódica de un honesto y sincero “**Cuarto Paso**” a todos los niveles de Servicio de la Estructura, es una necesidad y sin duda contribuirá a tener una visión realista de las fortalezas y debilidades.

El hecho de tener un panorama claro sobre nuestras debilidades nos permitirá analizar y buscar las posibles soluciones, para revertirlas.

Es fundamental trabajar de manera constante el “**Sentido de pertenencia**” y llevarlo a la práctica, con las pequeñas acciones que fomenten la integración y participación de los miembros. El experimentar el sentimiento de “ser parte de...” lleva a las personas a comprometerse responsablemente.





11ª RIASA – ARGENTINA 2023
REUNIÓN IBEROAMERICANA
DE SERVICIO AL-ANON
“UNIDAD EN LA DIVERSIDAD CON ESPERANZA Y ACCIÓN”

El cumplimiento de la **“Cadena de Servicio”** nace a partir de experimentar el **“Sentido de Pertenencia”** y a lo que se suma el estudio del Manual de Servicio, de los deberes

y derechos de cada uno de los servicios y la importancia que tiene continuar la **“Cadena de servicio”**, la que nace junto al interés de conocer y valorar la estructura y su funcionamiento.

El crecimiento de Al-Anon sólo se logra con los esfuerzos de todos y es responsabilidad de todos el lograrlo.

Grupo de trabajo: Costa Rica: Gaby B. y Kender G
Ecuador: Nancy C
España: Mari Carmen
Honduras: Digna y Anandy
Perú: Mónica y Úrsula
Portugal: Mario C.
Uruguay: Myriam V y Vicky T.



OBSTÁCULOS PARA EL ÉXITO

NUESTRA MISIÓN

LLEGAR AL MAYOR NÚMERO DE FAMILIAS AFECTADAS POR EL ALCOHOLISMO DE UN SER QUERIDO. UNA FORMA DE COMENZAR ES CONTRIBUIR DEBATIENDO IDEAS SOBRE NUESTRAS EXPERIENCIAS Y OPINIONES Y DEBATIR SOBRE ELLAS.

LA VISIÓN

TENER UNA VISIÓN HONESTA DE NUESTRA ESTRUCTURA.
NUESTRA META
ORGANIZAR LOS GRUPOS DE LA ESTRUCTURA PARA MEJORAR LOS DISTRITOS Y LAS RAMAS DE SERVICIO.

Los obstáculos pueden dificultar el desarrollo de acciones y la consecución de metas

ALGUNAS DE LAS POSIBLES CAUSAS DE PORQUÉ SE ALEJAN LAS PERSONAS DE LOS GRUPOS

MIEMBROS QUE SE PERPETÚAN EN EL SERVICIO. VIOLACIÓN DEL ANONIMATO. FALTA DE INFORMACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CONCIENCIA DE GRUPO. LOS GRUPOS ABREN FUERA DE HORA, LO QUE ES UNA FALTA DE RESPETO. Y ABREN Y CIERRAN, LO QUE ES EGOÍSMO, SIN PENSAR QUE PUEDE LLEGAR ALGUIEN NUEVO.

FALTA APADRINAMIENTO Y CONOCIMIENTO SOBRE SERVICIO. SE APURA AL NUEVO A HACER SERVICIO. LA TERGIVERSACIÓN DEL PROGRAMA. ACOMODAMOS A NUESTRO INTERÉS EL PROGRAMA Y LAS INFORMACIONES. LOS GRUPOS NO HACEN LITERATURA. SE ARMAN BANDOS. FALTA DE UNIDAD Y ACEPTACIÓN. FALTA DE BUENOS LÍDERES.

EL DISTRITO PODRÍA MEJORAR Y NO SER UN OBSTÁCULO PARA QUE SE ALEJEN LOS SERVIDORES.

TRANSMITIR LA IMPORTANCIA DEL DISTRITO. CONOCER Y DAR A CONOCER EL MANUAL DE SERVICIO. FOMENTAR LA LABOR DE DIFUSIÓN. DETECTAR LAS NECESIDADES DE LOS GRUPOS, MEDIANTE VISITA DE LOS RDS Y DELEGADOS. QUE TODOS LOS GRUPOS ESTÉN REPRESENTADOS EN EL DISTRITO.

LOGRAR QUE LOS GRUPOS SE MANTENGAN ABIERTOS EN LOS DÍAS Y HORARIOS CON LOS QUE ESTÁN REGISTRADOS. CONCIENTIZAR A LOS MIEMBROS DE GRUPOS SOBRE LA 7ª. MOTIVAR A LA UTILIZACIÓN DE MATERIAL DE SERVICIO PARA QUE LAS DECISIONES QUE SE TOMEN ESTÉN BIEN INFORMADAS.

¿ QUE SABEMOS ACERCA DE LA REALIDAD DE NUESTRA HERMANDAD CON RELACIÓN A LOS CAMBIOS EN EL MUNDO?

SABEMOS QUE EL MUNDO ESTA CAMBIANDO Y AL-ANON NO QUEDA FUERA DE ELLO, NECESITAMOS NUEVOS PLANES PARA FORTALECER LOS GRUPOS Y ENTRE TODOS PODEMOS HACERLO.

RECOLECTAR CONOCIMIENTO, VIVENCIAS MEDIANTE LOS SERVICIOS, ESO PRODUCE TORMENTAS DE IDEAS QUE ESTIMULAN LA CREATIVIDAD. ESTIMULAR A LA ESPONTANEIDAD PARA QUE SURJAN LAS MEJORES IDEAS.

La tecnología ha traído
Obstáculos

FALTAN VOLUNTARIOS. -LOS MIEMBROS NO SE ACERCAN A LOS COMITÉS. ENTONCES, QUIEN PASA EL MENSAJE EN UN HOSPITAL O EN UNA INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA? SE ROMPE LA CADENA DE SERVICIO. GRUPOS CON Poca CONCURRENCIA Y ESTÁ EN RIESGO EL ANONIMATO. CRISIS FINANCIERA.

CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN 1

En una Cultura de Confianza es fundamental trabajar en el Sentido de Pertenencia así como en la Unidad y en la práctica constante de una comunicación fluída.

CONCLUSIÓN 2

Buscar estrategias que motiven e inviten a la participación responsable y comprometida para que se cumpla con la cadena de servicio.

CONCLUSIÓN 3

El crecimiento de Al-Anon es tarea de todos. Los esfuerzos combinados hacen al éxito del proyecto, y para ello, no hay un yo en el equipo, hay un nosotros.

CONSIDERACIONES

1ª Consideración

La filosofía del trabajo en equipo se basa en la generosidad, no en el individualismo. Mientras el individualismo es una limitante., la generosidad mejora el ambiente y la motivación del equipo.

2ª Consideración

La proactividad es una necesidad ya que implica además de la participación de todos aportando sus ideas, un cambio en la actitud, pasando de una actitud pasiva a una actitud activa y creativa.

3ª Consideración

Para desarrollar una cultura de confianza debe existir un liderazgo bien definido que aliente a transformarse, a evolucionar y adaptarse rapidamente a los cambios y a nuevas formas de pensar

Primera Conclusión

Honesto y sincero
4ª Paso

Contribuye a la visión
realista de
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

**SENTIDO DE
PERTENENCIA**

Ser parte de.. lleva a
las personas a tener

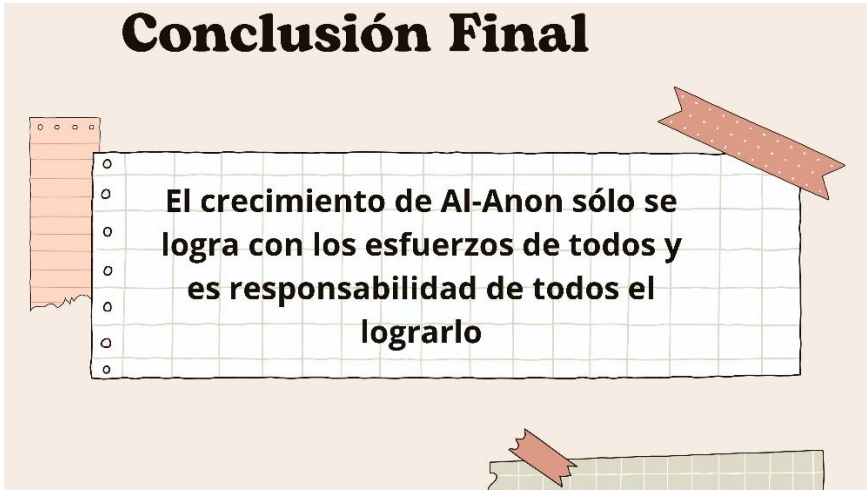
**COMPROMISO Y
RESPONSABILIDAD**

La buena
COMUNICACIÓN

Contribuye a la
ATRACCIÓN



Conclusión Final



Declaración de Al – Anon

Que empiece por mí.

***Cuando alguien donde quiera que sea,
pida ayuda, que nunca falte allí la mano
de Al – Anon y de Al – Ateen,
y - que empiece por mí.***

