

LOS PRINCIPIOS Y EL LIDERAZGO EN EL SERVICIO DE NA

Nuestro Cuarto Concepto nos recuerda que necesitamos líderes eficientes en nuestro sistema de servicio para apoyar mejor a nuestros grupos. El hecho de haber sido testigos del notable crecimiento de nuestra confraternidad, a veces puede inducirnos a pensar que la mayor parte del trabajo de NA ya se ha realizado. Cuando las puertas de nuestras reuniones están abiertas, no siempre resulta claro qué más podría hacerse para favorecer nuestro propósito primordial. Pero lo cierto es que todos nuestros servicios necesitan la aportación constante de talento, creatividad y buena voluntad de nuestros miembros para seguir contribuyendo a que nuestros grupos lleven el mensaje de NA. Las campañas de relaciones públicas, las presentaciones en instituciones, las líneas de teléfonos, las listas con los horarios de las reuniones y los sitios de Internet son sólo unos pocos de los muchos servicios que brindan apoyo a nuestros grupos. Para llevar a cabo estas tareas, necesitamos líderes y sistemas que respalden las iniciativas de los demás y los orienten. Los líderes más eficientes del servicio a NA no sólo animan a otros miembros a participar sino que buscan la forma de mejorar los servicios existentes y de encontrar métodos nuevos e innovadores para ayudar a difundir nuestro mensaje.

Trabajar con otros es sólo el comienzo del servicio. El servicio a NA nos permite invertir gran parte de nuestro tiempo en ayudar directamente a los adictos que sufren y al mismo tiempo asegurar la supervivencia de Narcóticos Anónimos. Es así como conservamos lo que tenemos: compartiéndolo.

Texto Básico, «¿Qué puedo hacer?»

ATRAER Y ALENTAR A LOS LÍDERES

Nuestra capacidad de llegar al adicto que todavía sufre depende íntegramente de los miembros que dan un paso al frente y se involucran. Dicen que el diez por ciento de la

gente hace el noventa por ciento del trabajo de NA, pero creemos que podemos mejorar para atraer y lograr que participen más miembros. Nuestro programa de recuperación apela a todos nosotros para que llevemos nuestro mensaje a los adictos que todavía sufren. Inspirados por un despertar del espíritu y por el don de la recuperación que nos han concedido, vemos en la oportunidad de servir no sólo un privilegio sino también una responsabilidad. Los miembros llegan al servicio de NA con talentos y capacidades diversas que pueden resultar útiles para nuestros esfuerzos. Teniendo esto presente, al elegir líderes debemos prestar especial atención a las cualidades de liderazgo basadas en nuestros principios, como la integridad y la humildad, así como a la capacidad de comunicación u organización. Aunque hay muchos estilos de liderazgo, el más útil en el servicio a NA se basa en los principios espirituales contenidos en nuestros pasos, tradiciones y conceptos.

Si hacemos servicio —y lideramos— teniendo en cuenta estos principios, logramos que el servicio sea más atractivo para todos los miembros. En ocasiones nuestros órganos de servicio tal vez sean desorganizados y agobiantes. Los miembros que asumen determinados puestos o que sólo asisten a una reunión de comité para ver en qué consiste quizás salgan frustrados o desanimados. Tenemos la responsabilidad colectiva de crear un ambiente de recuperación en nuestros órganos de servicio en el cual las personas se sientan bienvenidas y alentadas a crecer. Con un ambiente de este tipo, es muy probable que nuestros servidores de confianza se sientan útiles y productivos y que nuestros órganos de servicio se fortalezcan. Si dejamos de lado nuestras diferencias de personalidad y trabajamos unidos para desarrollar las mejores cualidades de los miembros dispuestos a servir, nuestras áreas, regiones y subcomités se convierten en un terreno fértil para el cultivo.

Tener líderes capacitados que encarnan nuestros principios contribuirá en buena medida a que cultivemos mejor el liderazgo entre otros servidores de confianza. Este tipo de proceder no sólo beneficia a aquéllos que demuestran calidades naturales de liderazgo, sino también a los miembros dispuestos a servir. Es muy frecuente que miembros que, de

otra manera, estarían dispuestos a participar en el servicio se desanimen con todas esas políticas y procedimientos tan extensos o con esos debates y esa gimnasia parlamentaria extenuantes. Las soluciones sencillas, como celebrar una reunión de estudio de las tradiciones y conceptos antes de las reuniones de trabajo o llevar a cabo días de aprendizaje, pueden contribuir a mejorar los conocimientos y la sensibilización con respecto a nuestros principios espirituales. Si discutimos juntos estos principios, nuestros servidores de confianza pueden trabajar mejor a fin de lograr una comprensión común de cómo aplicarlos en entornos de servicio. Esto nos ayudará a evitar muchas dificultades habituales en nuestras iniciativas de servicio. Un ambiente atractivo anima a que los miembros contribuyan con lo que pueden, en lugar de sentirse agobiados o poco preparados. Cuando los servidores de confianza muy familiarizados con nuestros principios rectores ocupan puestos de liderazgo, con frecuencia nos damos cuenta de que podemos pasar de una cultura de reglas y debates rígidos a otra de diálogo abierto, mayor amplitud, cooperación y creación de consenso.

CUALIDADES DE LOS LÍDERES EFICIENTES

El liderazgo eficiente puede ayudar a asegurar servicios de mayor calidad en NA. Quizás el papel más importante de un líder eficiente sea servir de ejemplo de nuestros principios en acción. Nuestros líderes demuestran humildad, por ejemplo, cuando se guían por la conciencia del grupo, tal como se menciona en la Segunda Tradición. Cuando nos mantenemos informados de las tareas que tienen asignadas, personifican la integridad y la rendición de cuentas a las que instan los conceptos Quinto y Octavo. Demuestran la integridad y el anonimato de la Duodécima Tradición cuando aplican sistemáticamente nuestros principios, pase lo que pase.

Nuestros líderes, además de ser ejemplo de nuestros principios, tienen que ser capaces de llevar a cabo de forma adecuada algunas tareas muy específicas: por ejemplo, facilitar discusiones y reuniones de trabajo. Cuando las reuniones se facilitan con destreza, nuestros órganos de servicio pueden tener discusiones francas y abiertas que permitan participar

a todo el mundo y escuchar todas las opiniones, tal como exigen nuestros conceptos Séptimo y Noveno. Nuestros facilitadores deben poder animar a todos los participantes a expresar sus inquietudes, así como mantener el organismo de servicio centrado y permitir que avance, de modo que las decisiones reflejen mejor la auténtica conciencia de grupo que mencionan la Segunda Tradición y el Sexto Concepto.

Otra cualidad esencial del liderazgo es la capacidad de comunicar de forma efectiva la información entre diferentes públicos. Como afirma nuestro Octavo Concepto, «nuestra estructura de servicio depende de la integridad y eficacia de nuestras comunicaciones». Todos los representantes de servicio de grupo, los miembros del comité regional y los delegados regionales (RSG, MCR y DR) tienen un papel muy importante en la red de comunicaciones de nuestro sistema de servicio y la mejor forma que tienen de demostrarlo es proporcionar informes claros y precisos de su trabajo. Cada uno de estos puestos implica interacción por lo menos en dos niveles de servicio diferentes. Los conocimientos y la experiencia varían de un nivel a otro. Por esta razón, es importante queelijamos servidores que sepan explicar las cosas con claridad y escuchar. Un buen delegado, por ejemplo, sabrá extraer los puntos esenciales de una discusión prolongada y transmitirlos a la región para que todos los comprendan. Otra habilidad fundamental de comunicación es la capacidad de sopesar el nivel de conciencia y experiencia del público para hacer llegar la información de acuerdo con dicho nivel.

También deben tenerse en cuenta otras habilidades de liderazgo: saber rendir cuentas, la honestidad y la capacidad para educar y estimular a otros miembros, tomar decisiones y actuar. Las cualidades de un líder eficiente se basan tanto en los principios de nuestro programa como en las tareas correspondientes a los puestos de servicio específicos. Todo esto debe tenerse muy presente cuando elegimos a los miembros que asuman funciones de liderazgo en el servicio a NA.

*El liderazgo en NA es un servicio,
no una clase especial de miembros.*

Funciona: cómo y por qué, «Segunda Tradición»

ELEGIR SERVIDORES DE CONFIANZA

A veces, la tarea de elegir líderes para nuestros órganos de servicio resulta difícil. Podría parecer desagradable someter a un miembro a un examen riguroso sólo porque ha expresado su disponibilidad para hacer servicio. De acuerdo con nuestra Duodécima Tradición, nuestro Cuarto Concepto nos invita a examinar cuidadosamente las cualidades del liderazgo, aunque nos resulte incómodo hacerlo. Debemos tener presente que no juzgamos el valor de nuestros compañeros adictos ni como miembros de NA ni como personas, sino que sencillamente evaluamos sus posibilidades de ser eficientes en determinado puesto de servidor de confianza. Muchos miembros de nuestra confraternidad son ejemplos vivientes maravillosos de los principios de nuestro programa y tienen diversas cualidades de liderazgo. Si las capacidades y la experiencia específicas no coinciden con las necesarias para el puesto vacante, debemos aspirar a ayudarlos a encontrar otras formas de servir. Poner a un miembro en un puesto para el que no está capacitado no hace ningún favor ni al miembro ni a nuestras iniciativas de servicio.

Para anteponer los principios a las personalidades, intentamos que la capacidad se adapte a la tarea y dejamos los sentimientos fuera. Esto podría suponer ofrecernos para determinado puesto aunque tengamos miedo al rechazo o elegir a alguien que nos cae mal porque sabemos que puede hacer un buen trabajo. O incluso más difícil para la mayoría de nosotros: anteponer los principios a las personalidades podría significar no elegir a un amigo porque sabemos que no es la persona adecuada para determinado puesto de servicio. Practicamos el anonimato cuando nos centramos exclusivamente en la tarea que tenemos entre manos y en la preparación de cada candidato y elegimos a la persona más apta para el puesto. Estos actos de conciencia, que en ocasiones constituyen un reto para cada uno de nosotros, son los elementos básicos de la auténtica conciencia de grupo.

APOYAR A AQUELLOS QUE HACEN SERVICIO

Cuando elegimos servidores de confianza, compartimos la responsabilidad de la tarea que éstos llevan a cabo. Como

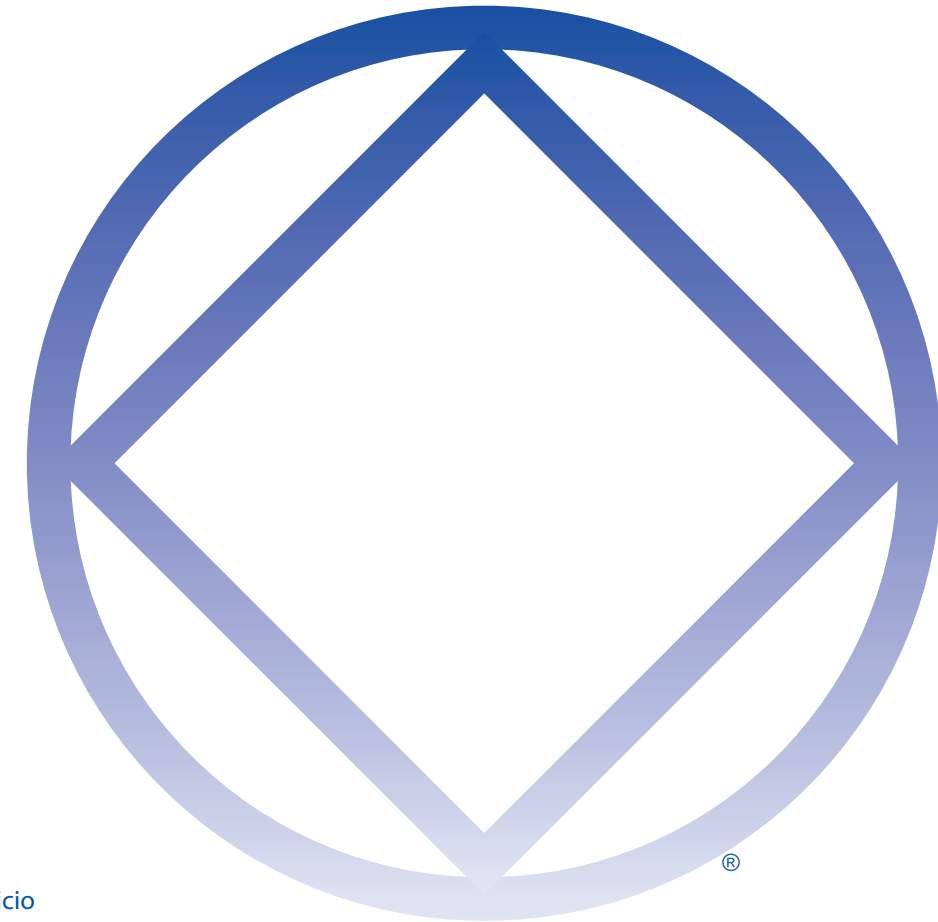
órgano de servicio, debemos estar dispuestos a evaluar honestamente a los miembros que elegimos para puestos de liderazgo y brindarles las herramientas y el apoyo que necesitan para desempeñar satisfactoriamente sus funciones. La orientación y el asesoramiento adecuados son una forma ideal de empezar. Siempre que sea posible, debemos procurar orientar a los miembros a puestos de aprendizaje, como son los de «vice» o «suplente», para permitirles formarse en el trabajo. A veces pasamos por alto esta oportunidad y simplemente pedimos a los suplentes que estén dispuestos a presentarse en caso de ausencia de los titulares y perdemos la ocasión de brindarle valiosos conocimientos y orientación.

Hay muchas maneras de ayudar a los suplentes a usar su tiempo de forma más productiva. Podemos proporcionarles manuales de servicio y pautas y políticas pertinentes, así como recursos preparados a nivel local y animarlos a estudiarlos. El servidor de confianza actual puede orientar al suplente de la forma en que un padrino trabaja con el ahijado. Tal vez quieran encontrarse entre dos reuniones del comité para compartir experiencia, fortaleza y esperanza. Se haga como se haga, la tarea de asesorar forma parte del puesto de servicio como cualquier otro aspecto del trabajo. Es importante que escojamos líderes que puedan comprometerse a ayudar a aquellos que los siguen y que recordemos que el desarrollo del liderazgo es un proceso integral que no puede forzarse. Con el tiempo, estos esfuerzos se convertirán en nuestros sistema para alentar el espíritu de liderazgo en los servidores de confianza, en lugar de depender exclusivamente de los «líderes naturales» entre nosotros.

Cultivar el liderazgo en NA no se limita a hacerlo entre aquellas personas que tienen puestos de servicio formales. En algunos casos, los padrinos que no pueden asumir determinados puestos se esfuerzan para orientar a los ahijados hacia el servicio. En otros, los miembros con muchos conocimientos o experiencia se ponen a disposición de los servidores de confianza como un recurso más. Incluso para aquellos que tienen un cargo, el liderazgo no es un puesto, sino una forma de acción. Debemos elegir líderes que sepan ver el panorama general más allá de las tareas prácticas. Líderes eficientes que puedan ayudarnos no sólo a prestar

nuestros servicios de forma eficaz, sino que hagan mejoras duraderas para que podamos llevar mejor nuestro mensaje de esperanza a los adictos que todavía sufren.

LOS PRINCIPIOS Y EL LIDERAZGO EN EL SERVICIO DE NA



Traducción de material de servicio aprobado por la Junta Mundial.

Printed by NAWS in Argentina

© 2010 de NA World Services, Inc. Reservados todos los derechos.
19737 Nordhoff Place ❖ Chatsworth, CA 91311
t 818.773.9999 ❖ f 818.700.0700 ❖ www.na.org

ISBN 978-1-55776-844-5

Item No. SP-2206

12/12

EL MATERIAL RELACIONADO CON EL SERVICIO
NO ESTÁ DESTINADO A SER LEÍDO
EN LAS REUNIONES DE RECUPERACIÓN