

Resumen de las sesiones de planificación zonal

FACTORES EXTERNOS

Factor 1: Evolución de la tecnología

Retos

- **Separación:** Muchas personas que se desintoxicaron en la pantalla no quieren ir a reuniones en persona y, por lo tanto, no están conectadas con la estructura de servicio. Por el contrario, los veteranos rechazan la tecnología moderna. Es más difícil conocer padrinos/madrinas experimentados.
- **Séptima tradición:** es difícil pasar la canasta virtualmente. No hay una plataforma común (venmo, aplicación de efectivo), algunas aplicaciones cobran impuestos; se vuelve dificultoso para el miembro.
- **Falta de conciencia, capacitación, conocimiento** sobre los recursos virtuales o el protocolo/etiqueta de las reuniones virtuales. Aquellos que no tienen habilidades tecnológicas tienen menos acceso a la recuperación y al servicio. Las reuniones híbridas plantean retos técnicos. Falta de recursos para administrar grupos virtuales grandes.
- **Anonimato/privacidad en línea:** llevar el mensaje utilizando tecnología sin violar el anonimato.
- **Desapego de la conexión personal.** No hay compañerismo antes ni después.
- La conveniencia de servir virtualmente es un detrimento para los compromisos en persona.
- La atmósfera de recuperación se ve comprometida en las reuniones en línea.
- Cambio de la base geográfica.
- Acceso limitado a Internet en algunas regiones.
- Preocupación por la seguridad electoral.

Soluciones en el ámbito local:

- Hacer que los “expertos” en tecnología discutan, eduquen y opinen en el ámbito zonal.
- Los grupos presenciales podrían contactar a los grupos en línea e invitarlos a la estructura. Crear eventos para invitar a los miembros a que experimenten la conexión.
- Comunicarse con los veteranos y los recién llegados (transporte, llamadas telefónicas, etc.). Línea de ayuda para captar quién necesita apoyo y quién falta. Educar a los veteranos para que sepan que la nueva tecnología funciona y que los necesitamos allí para que compartan su experiencia. Destacar la tecnología como una herramienta para el desarrollo y el cumplimiento de nuestro propósito primordial.
- Eventos grupales virtuales presenciales

Soluciones en el ámbito de los SMNA:

- Talleres, jornadas de aprendizaje y formación en vivo para la conducción de reuniones virtuales.
- Crear vídeos de formación que incluyan formación básica sobre tecnología.
- Crear un manual para utilizar la tecnología de forma responsable que contenga información/pautas sobre cómo proteger el anonimato de nuestros miembros en línea. Hay materiales existentes, pero la idea es hacer una guía orientada al trabajo de servicio.
- Crear un foro de servicio para compartir y aprender las mejores prácticas con la tecnología en NA.
- Actualizar la Guía de Servicios Locales y las Guías de Procedimientos Internos para fortalecer y apoyar las reuniones virtuales conectándolas a la estructura de servicio.
- Orientación sobre cómo aumentar la atmósfera de recuperación en las reuniones de Zoom y conservar el aspecto espiritual del servicio en línea utilizando tradiciones y conceptos.
- Pautas/orientación para combatir la falta de acceso a Internet en las regiones en desarrollo.
- Invertir en recursos y equipos para los grupos en línea. Por ejemplo, paquetes de bienvenida para los grupos en línea. Correos electrónicos/Dropbox.
- Desarrollar una plataforma virtual universal para la 7.ª tradición que facilite al máximo las contribuciones.

Factor 2: Modelos o enfoques de reducción de daños

Retos:

- **A los miembros se les dice que no están limpios y no se sienten bienvenidos.** Falta de comunicación y consenso sobre la postura de NA sobre la abstinencia total y cómo acoger a todos los miembros. Los comentarios críticos y el intercambio de opiniones individuales en lugar de experiencias pueden impedir que los miembros se queden o se sientan incluidos.
- **Provoca desunión en el servicio local.** No hay una opinión común sobre los requisitos de tiempo limpio y cómo los miembros en TRD/TAM pueden ser útiles en NA. Cómo integrar a los miembros independientemente del tiempo limpio que tengan y encontrar formas para que puedan participar como miembros.
- **Desenfoque del mensaje y el lenguaje de NA en el tratamiento.** El mensaje de NA debería ser claro entre los profesionales y no lo es. Terminología de otras confraternidades o tratamientos.
- Menos profesionales que derivan miembros a NA. Colaboración con las instalaciones y los centros de tratamiento, no hay espacio para implementar a NA en los servicios locales de reducción de daños. Falta educación y compromiso. Se adopta un enfoque de TAM sin espacio para NA.
- Las grandes empresas farmacéuticas impulsan la agenda y el mensaje de NA compite. En las comunidades donde el gobierno ofrece terapia de reemplazo de drogas (TRD) o terapia de reemplazo de asistencia médica (TAM), los adictos no sienten la necesidad de recuperarse porque se sienten “bien” con la medicación que reemplaza su “automedicación”.
- Estancamiento de las relaciones públicas, la salud y la inclusión y el esfuerzo de desarrollo de la comunidad

Soluciones en el ámbito local

- RRPP y difusión directa utilizando la literatura que ya tenemos. Lo que nos hace diferentes es que ofrecemos una solución espiritual en lugar de una solución médica. Necesitamos comunicar que nuestro objetivo para el miembro en TRD/TAM es que encuentre la abstinencia completa mientras somos inclusivos y sin prejuicios. Mejor comunicación sobre la literatura que existe sobre el tema. Educar a nuestros miembros para que aclaren: este es el enfoque de NA, lo que no significa que otros enfoques sean incorrectos.
- Piezas informativas relacionadas con la claridad del mensaje ubicadas dentro del espacio de la reunión.
- Revisar la declaración de claridad para no excluir a personas o incluir en el formato de grupo sugerencias que apunten a preservar la atmósfera de recuperación, inclusión y receptividad.
- Alentar a los miembros limpios que dejaron DRT a compartir su experiencia, fortaleza y esperanza.
- Fiestas/eventos para recién llegados (no llamados "talleres") con oradores que expliquen la terminología de NA
- Seguir asistiendo y llevar un mensaje claro de abstinencia total. Incluso si solo una persona deja la TRD, habremos logrado llevar el mensaje.
- Animar a los miembros a vivir los Pasos y las Tradiciones en la forma en que nos tratamos unos a otros. Desarrollar talleres sobre Pasos, Tradiciones, tutoría y padrinazgo, especialmente en un entorno de servicio.
- Más conciencia sobre la reducción de daños (no es TRD/TAM) para evitar la falta de receptividad.

Soluciones en el ámbito de los SMNA

- Un documento de información: “¿Qué es NA limpio?”, algo simple y claro que ya proviene de nuestra literatura y articula una postura firme de abstinencia completa. Trata quién puede compartir, quién puede servir y quién puede celebrar el tiempo limpio. Historias personales de miembros que dejaron de tomar TAM. Hacer que nuestro lenguaje en torno a la abstinencia sea más preciso.
- Crear una aclaración pública sobre qué es NA y qué no es. Basarse en la literatura existente.

- Campañas de RRPP consolidadas pero innovadoras, consistentes y ambiciosas. Más conversaciones/presentaciones con profesionales sobre lo que hace NA. Afiches, presentaciones, anuncios de servicio público, mesas redondas con médicos e instituciones.

FACTORES INTERNOS:

Factor 3: Sensación de seguridad, acogida e inclusión.

Retos:

- **Falta de pautas establecidas o de capacitación** sobre cómo abordar específicamente el comportamiento problemático, inapropiado o depredador. Falta de conocimiento sobre cómo los grupos tratan estos problemas al mismo tiempo que se adhieren a los principios y las tradiciones.
- **El propósito principal se ve impedido** porque las personas no se sienten bienvenidas o seguras. Los miembros del género femenino experimentan problemas de seguridad y no escuchan el mensaje. Relaciones abusivas (económicas/sexuales). Comportamientos críticos (por ejemplo, al acoger a miembros que se encuentran en TRD/TAM - ver Factor 2). Terapeutas que buscan clientes. Dominación por parte de algunos miembros veteranos. Retos para atraer adictos del centro de la ciudad.
- **Reputación de NA:** el comportamiento inapropiado interfiere con nuestra capacidad de ser un recurso viable para la recuperación. Las instituciones y los profesionales pueden no recomendarnos en función de la percepción.
- Falta de conciencia del comportamiento inapropiado por parte de los miembros
- Los grupos se dividen debido a resentimientos (por ejemplo, mentiras sobre la literatura de NA, problemas relacionados con las finanzas, etc.). La falta de unidad afecta la capacidad de hacer servicio.

Soluciones en el ámbito local:

- Incluir estos temas en los inventarios de grupo.
- Más reuniones solo para mujeres.
- Mayor receptividad, especialmente en lo que respecta a la medicación y la salud mental. Asegurarse de que haya alguien presente para dar la bienvenida a todos. Promover el padrinazgo, el trabajo de los pasos y vivir según el principio de igualdad.
- Según los conceptos, podemos resolver los agravios y realizar una reunión de trabajo o un inventario de conciencia de grupo para identificar la causa raíz.

Soluciones en el ámbito de los SMNA

- Talleres sobre “cómo ser un aliado” para que los miembros sean más conscientes de su comportamiento. Discusiones sobre el tema antes de que algo suceda, entendiendo el papel que tiene cada miembro en la decisión de “remover” a alguien de NA, o la idea de que incluso tenemos el derecho de remover a alguien. Capacitación.
- Establecer un mecanismo para que los miembros puedan informar a un servidor de confianza si están recibiendo cualquier tipo de insinuación sexual o acoso de otros miembros.
- Talleres de “bienvenida e inclusión” para los miembros más nuevos o aquellos que han sido derivados de los tribunales. También se incluye en el material del taller cómo dar la bienvenida a los miembros en programas de TRD/TAM.
- Creación de una declaración directa que aclare y trate el impacto drástico que puede tener el comportamiento inapropiado tanto dentro de nuestra confraternidad como externamente. Las reuniones podrían agregar esta declaración al preámbulo o al formato del grupo si lo desean.
- Más RRPP: Educar a los profesionales de la salud: mesas redondas, presentaciones sobre tratamiento, atención médica. Informar cómo está trabajando NA en el tema de TAM y cómo podemos colaborar.

- Incorporar un foro de apoyo de grupo para brindar apoyo directo a los grupos que necesitan ayuda sobre estos temas. Foros permanentes que traten el bienestar común (Primera Tradición)
- Desarrollar nueva literatura sobre conductas abusivas. Ayudar a crear materiales de servicio y ayudar a difundir información.
- Educar sobre nuestra responsabilidad colectiva de crear un ambiente de protección. Centrarse más en la conversación y menos en las publicaciones.

Factor 4: Desarrollo y organización de servidores de confianza

Retos:

- **Falta de servidores confiables y responsables que rotan en toda la estructura de servicio.** Nuevos miembros que no están dispuestos a involucrarse o que carecen del tiempo de limpieza. Falta de transferencia de experiencia previa en puestos de servicio. Grupos que eligen miembros sin calificaciones debido a la falta de disponibilidad de miembros. Falta de compromiso y consistencia. Se recurre a un mismo grupo que ya está sobrecargado. Los miembros ya están sirviendo en otros puestos de servicio.
- **Falta de tutoría efectiva.** Falta de herramientas, recursos y miembros dispuestos y que están disponibles para educar, orientar, reclutar y capacitar a otros miembros. Muy pocos recursos para enseñar a las personas nuevas cómo cumplir con los compromisos de servicio. Falta de memoria institucional, continuidad de un servidor de confianza al siguiente. Las personas no están apadrinando a los miembros para que se incorporen al servicio. La falta de conocimiento/orientación ahuyenta a los miembros del servicio.
- **Falta de flexibilidad y mentalidad abierta en el servicio.** El enfoque rígido crea barreras para el servicio. Veteranos que se aferran a los puestos de servicio durante demasiado tiempo y no están abiertos a nuevas ideas.
- **Los servidores de confianza están sobrecargados** de trabajo, presionados y maltratados. Cuando ya no les resulta divertido, los demás miembros lo notan y eso genera una falta de voluntad para servir.
- Los problemas financieros pueden dificultar el servicio de los miembros.

Soluciones en el ámbito local

- Comunicación eficaz: los delegados deben facilitar la comunicación entre los organismos de servicio sobre lo que hacen y cómo pueden ayudar.
- “Festival” de servicio (como una feria de empleo) en lugar de un “Día de aprendizaje”. Hacer que el servicio sea divertido. Reclutar con comida. Obra de teatro sobre la experiencia de servicio: ¿rap de recuperación? Noches de cine, más compañerismo para apelar a los intereses comunes y la capacidad de atención de los adictos más jóvenes.
- Acercarse directamente a los miembros que considere que son buenos candidatos.
- Actualizar las pautas locales para incluir la Guía de Servicios Virtuales
- Con los veteranos, anteponer los principios a las personalidades. TDPC en acción en todos los ámbitos de servicio. Talleres que enfatizan el aprendizaje sobre cómo aceptar y trabajar con otros, reconociendo que alguien puede tener una mejor idea que su propia idea.
- Procurar realizar reuniones fuera de los lugares típicos; probar con un establecimiento público como en un parque.
- Comprender y aplicar el libro *Los Principios Que Nos Guían*.

Soluciones en el ámbito de los SMNA

- Utilizar la tecnología para hacer más efectivos los esfuerzos de servicio. Presentaciones, videos, tutoriales, manuales interactivos que generen consistencia en la información y que los servidores de

confianza puedan consultar como apoyo. Videos de orientación para cada puesto de servicio.

- Escuela de servidores de confianza. Enseñar a servir, capacitar al servidor y construir la experiencia progresivamente. Concientizar sobre cómo el servicio basado en proyectos es una alternativa al servicio que está basado en los comités (compararlo con los comités de tipo ad hoc).
- Intercambios de servicio con servidores de confianza de otras regiones o zonas para orientar sobre temas específicos o puestos de servicio.
- Talleres para crear atracción y entusiasmo en torno al servicio que sean abiertos y atractivos para todos. Ser más apasionados al comunicar lo que hemos obtenido de los puestos de servicio. Transmitir entusiasmo. Divertirse lo más posible.
- Conversaciones de talento como complemento a las tareas en un nivel generalizado. Incluir una lista de habilidades en las pautas que le hablen a los miembros de NA.

Factor 5: Redundancia y falta de cohesión en el sistema de servicio

Retos:

- **Falta de voluntad de participar en el servicio.** (Ver Factor 4.)
- Falta de visibilidad y accesibilidad a la estructura del servicio. Procedimientos excesivamente complicados: mantenerlos simples y actualizados. Falta de conciencia y comunicación.
- **Falta de orientación, tutoría y capacitación.**
- Falta de creatividad y colaboración.
- Redundancia: los problemas son diversos entre regiones más pequeñas y más grandes.
- Desunión a nivel de grupo: los servidores de confianza con personalidades muy fuertes se hacen cargo de la voz de los grupos. Las divisiones se generan en los grupos debido a disputas personales y no debido a una planificación estratégica. [Ver Factor 3]. No querer que las personas presten servicio fuera del grupo habitual.
- Mentalidad territorial versus colaboración/cooperación. A veces, los organismos de servicio en diferentes ámbitos pueden sentirse competitivos, territoriales en lugar de colaboradores. Falta de confianza del grupo hacia el comité de servicio regional y los servidores de confianza.

Soluciones en el ámbito local:

- Centrar nuestros esfuerzos de servicio en dar la bienvenida a los recién llegados y dar una bienvenida compasiva a los miembros que han recaído. Integrarlos y acercarlos al servicio. Invitar/incluir a los miembros más jóvenes en puestos de responsabilidad.
- TDPC en acción en todos los ámbitos de servicio.
- Realizar un inventario de servicios.
- Observar los TD: Atmósfera de recuperación en el servicio: aquellos de nosotros que tenemos experiencia tenemos la responsabilidad de llevar nuestra recuperación a cada reunión de servicio. ¿Cómo aportamos flexibilidad a nuestras reuniones? Tener una conversación que nos llame a participar en lugar de llamarlos a ustedes.
- Compartir información de manera eficaz y animar a los miembros a que implementen nuevas ideas.
- Cada región necesita pautas que describan la estructura, incluso en lugares menos desarrollados.

Soluciones en el ámbito de los SMNA:

- Educación sobre lo que realmente hacen los SMNA y lo que sucede en los distintos ámbitos de servicio.
- Simplificar los puestos de servicio: hay presión sobre las regiones para que formen, financien y doten de personal a las zonas cuando no es necesario. Eliminar la redundancia y centrarse en las comunidades locales.
- Crear grupos de debate en lugar de “talleres”. Ayudar a las personas a creer que su voz importa.
- La GDSL debe actualizarse para reflejar cómo debe ser nuestro sistema de servicio. Todavía estamos tratando de introducir cosas nuevas en un formato antiguo. La GDSL es muy anticuada, especialmente

después del manual de relaciones públicas, etc. Muchos de nosotros crecimos con la GDSL, pero es posible que no refleje nuestra situación actual. Nuestro nuevo enfoque basado en proyectos en lugar de subcomités todavía es desconocido para muchos.

- Debatar nuestra estructura en profundidad con los grupos y obtener aportes para evaluar el sistema actual.

Factor 6: Impacto del auge de NA virtual

Retos:

- **La membresía presencial** ha disminuido debido a la migración a reuniones virtuales. Crea una zona de confort que puede generar aislamiento, desconexión del servicio, falta de responsabilidad.
- **Las reuniones virtuales carecen de energía y participación.** El compañerismo es muy diferente o inexistente. La conexión emocional y espiritual disminuye. Las decisiones y discusiones ocurren más a fondo en persona que virtualmente. Los miembros se distraen más fácilmente y son más impacientes virtualmente.
- La atmósfera de recuperación también sufre en las reuniones híbridas: los problemas virtuales pueden repercutir.
- Disminución de las contribuciones junto con el costo del equipo para las reuniones híbridas.
- Falta de información sobre eventos, actividades de servicio y comités. Falta de conocimiento sobre las tradiciones.
- Diferencias de opiniones sobre las reuniones virtuales y presenciales en la confraternidad = desunión
- ¡Es necesario aprovechar los muchos beneficios! Por ejemplo, personas solitarias, necesidades adicionales, RRPP y HeI

Soluciones en el ámbito local:

- Contar con la ayuda de miembros más jóvenes o nuevos con la tecnología, lo que les permite estar más expuestos al servicio. Contar con personas dedicadas a gestionar las partes en línea y en persona de la reunión. Tener siempre una persona de contacto para la resolución de problemas.
- Informar a los asistentes sobre los gastos que implica una reunión virtual para promover las contribuciones y recordarles a los miembros la séptima tradición.
- Aprender sobre la transición a la moneda digital.
- Crear más conciencia sobre el aspecto social de NA en reuniones virtuales

Soluciones en el ámbito de los SMNA:

- DC ofrece soporte técnico a quienes lo necesitan. Más capacitación.
- Herramienta virtual de NA distinta de Zoom que tal vez NA pueda crear como una aplicación.
- Admisión de organismos de servicio virtuales.