

## Propósito

Llevar el mensaje de recuperación de NA es la mayor responsabilidad de un grupo. Por lo general, los grupos que se toman el tiempo de conversar son los que están en mejores condiciones de crear una atmósfera de recuperación en la que se comparta dicho mensaje. Reunirse permite a los miembros encarar los problemas del grupo, relacionarse entre sí y hacerse una idea del grupo en conjunto. Las reuniones de trabajo (a veces llamadas reuniones de conciencia de grupo) también permiten que los grupos discutan sus asuntos de trabajo, de forma que la reunión de recuperación siga centrada en llevar eficazmente el mensaje de NA.

## Modelo de formato de reunión de trabajo del grupo

Las reuniones de trabajo del grupo por lo general se celebran antes o después de la reunión de recuperación, para que ésta siga centrándose en su propósito primordial. Se anima a los miembros del grupo a asistir, plantear preguntas y participar en las discusiones. El propósito de este modelo de programa es dar una idea a los grupos de cómo suele desarrollarse una reunión de trabajo típica. Hay muchas formas de organizarlas, pero el tamaño y la personalidad del grupo suelen determinar lo estructurada que será la reunión de trabajo.

1. El miembro que coordina el grupo (normalmente el secretario) abre la reunión de trabajo con una oración.
2. Se discuten los problemas del grupo y las soluciones. Estas discusiones por lo general incluyen temas tales como la relación del grupo con el local de reunión, si se está llevando bien el mensaje de NA y otros asuntos de interés.
3. El tesorero informa sobre el estado financiero del grupo y hace recomendaciones sobre cómo contribuir a los servicios de área, de región o mundiales.
4. El RSG informa sobre asuntos de los servicios de área, regionales, zonales o mundiales de importancia para el grupo.
5. Otros servidores de confianza informan sobre sus ámbitos de responsabilidad.
6. El grupo se ocupa de los puestos vacantes o cualquier tarea que deba llevarse a cabo.
7. Se concluye la reunión con una oración de NA.

Algunos grupos celebran reuniones de trabajo periódicamente (coincidiendo con las del comité de servicio de área [CSA]), mientras que otros las llevan a cabo cuando hay un asunto específico que requiera la atención del grupo. El propósito de las reuniones de trabajo es dar a los miembros la oportunidad de discutir temas de importancia para el grupo.

## Conciencia de grupo

La conciencia de grupo es el medio a través del cual invitamos colectivamente a que un Poder Superior nos oriente en nuestro proceso de toma de decisiones. La conciencia de grupo surge cuando los adictos, cuya conciencia individual se ha despertado, se reúnen para estudiar cuestiones relacionadas con el servicio. La conciencia se demuestra cuando los miembros del grupo se escuchan entre sí y llegan a un acuerdo. Las discusiones tranquilas, el respeto mutuo y la confianza en la conciencia de grupo ayudan a que éste logre su propósito primordial.

A veces usamos el mecanismo de votar como un instrumento imperfecto para traducir esa orientación espiritual en términos claros y decisivos. Muchas veces, tras una discusión considerada y atenta, cuando el coordinador del grupo pregunta si hay alguna objeción al consenso, no hace falta votar, porque la conciencia de grupo se hace perfectamente evidente. Al margen de cómo decida el grupo realizar el trabajo —con o sin votaciones— es esencial que se tome el tiempo necesario para discutir abiertamente sus asuntos.

Permanecer centrados en nuestro propósito primordial de llevar el mensaje de recuperación de NA a los adictos que todavía sufren es uno de los mejores modos de que el grupo pueda resolver las diversas dificultades que a veces surgen. Practicar los principios espirituales contenidos en las Doce Tradiciones y los Doce Pasos puede solucionar la mayoría de los problemas del grupo. En otros casos, el grupo puede pedir sugerencias a otros grupos vecinos o al comité de servicio de área a través de su representante de servicio de grupo (RSG).

*Se puede considerar la conciencia de grupo casi de la misma forma que la conciencia individual. La conciencia de grupo refleja ser conscientes colectivamente de los principios espirituales, comprenderlos y rendirse a ellos. La conciencia de un grupo se forma y se manifiesta cuando los miembros se toman su tiempo para hablar entre sí sobre sus necesidades personales, las necesidades de ese grupo y las necesidades de NA en su conjunto.*

*Funciona: cómo y por qué, Segunda Tradición*



Traducción de material de servicio aprobado por la Junta Mundial.

*Los folletos de servicio deben ser usados por los miembros, grupos y comités de servicio como recurso más que como lectura en una reunión de NA.*

© 2009, 2026 by NA World Services, Inc. Reservados todos los derechos.

19737 Nordhoff Place, Chatsworth, CA 91311

T +1/818.773.9999 • www.na.org

ISBN 978-1-55776-795-0 Item No. SP2202 3/26

# Reuniones de trabajo del grupo

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

## Toma de decisiones

Cada grupo de NA tiene la libertad de elegir la forma de tomar decisiones que mejor se adapte a sus necesidades. La toma de decisiones por consenso (TDC) es un proceso que se basa en los principios de la conciencia de grupo. Hay otros métodos de toma de decisiones, como el procedimiento parlamentario, pero a veces resultan demasiado complejos para las necesidades de un grupo y excluyentes para los miembros que no están familiarizados con su funcionamiento. La TDC, en cambio, es un proceso fácil de entender que permite llegar a un consenso de forma conjunta por medio del debate y la cooperación.

Cuando se toman decisiones por consenso, en lugar de presentar una moción para poner en marcha un proceso, se presentan ideas o propuestas que pueden adaptarse para incluir otras ideas e inquietudes planteadas por los participantes durante el debate. Cada miembro aporta ideas a la conversación, lo que modifica continuamente la propuesta original hasta que acaba por reflejar la conciencia del grupo en conjunto. Por este motivo, se puede considerar que la TDC es más afín a los principios espirituales de NA de anonimato, humildad, unidad y conciencia de grupo. La toma de decisiones por consenso puede ser un proceso muy creativo que refleje las ideas de los miembros de manera que el resultado sea diferente y mejor que la propuesta original.

«Por consenso» significa que todos los miembros del grupo son capaces de aceptar las decisiones que se toman, aunque no estén de acuerdo al cien por ciento. Esa aceptación se basa en tres simples condiciones:

- ✓ cada persona tiene la oportunidad de expresar su opinión;
- ✓ cada persona cree que ha sido escuchada; y
- ✓ cada persona está dispuesta a apoyar una decisión que tal vez sea diferente de la que tomaría ella.

Cada grupo de NA decide cuándo utilizar un proceso de TDC en lugar de una simple votación. En algunas situaciones, como las elecciones, votar a mano alzada quizás sea más práctico. De la misma manera, si un grupo no llega a un consenso por medio del proceso de TDC, como cuando un miembro no está dispuesto a apoyar una opción diferente de la suya, una votación puede resolver el problema. Si hace falta votar para formalizar una decisión, puede resultar útil acordar que el nivel de apoyo sea inferior al 100%. Un número entre dos tercios y el 80 % puede ser un buen umbral para determinar el nivel de apoyo necesario para tomar una decisión.

### Este sencillo ejemplo da una idea de cómo podría funcionar el proceso de TDC en un grupo:

- En la reunión de trabajo del grupo, un miembro propone la idea de cambiar el formato de las reuniones de modo que una vez por mes la reunión se dedique a hablar de un Paso.
- El coordinador de la reunión pregunta si los miembros están de acuerdo en aceptar la idea o no, o si el grupo quiere discutirla.
- Si se decide discutir la idea, el coordinador pregunta si todo el mundo comprende la propuesta. Si es necesario, se facilita más información o aclaraciones.
- Todos los miembros presentes expresan y debaten posibles modificaciones o inquietudes. Durante el debate, el coordinador se asegura de que todos tengan la oportunidad de hablar. De vez en cuando, para comprobar si hay consenso, pregunta: «¿Estamos todos de acuerdo en esto o necesitamos más tiempo?».
- Si no se llega a un consenso durante el tiempo disponible, el grupo puede decidir no seguir con la idea, volver a examinarla en otro momento o, si es necesario, resolver la cuestión mediante votación.

Cuando se trata de ideas que implican más que un simple sí o no, la TDC resulta más espiritual ya que permite tener en cuenta los puntos de vista de todos los miembros. De esta manera, ponemos en práctica la idea de que «juntos podemos hacer lo que no podemos hacer solos» en un contexto de servicio. En la *Guía básica de TDC*, disponible en [na.org/basics](http://na.org/basics), se puede consultar una explicación más detallada de este proceso.

## Delegación

Nuestro Segundo Concepto explica que «Los grupos de NA poseen la responsabilidad y autoridad finales de los servicios de NA». Al mismo tiempo, el Tercer Concepto afirma que « Los grupos de NA delegan en la estructura de servicio la autoridad necesaria para asumir las responsabilidades asignadas». El ensayo sobre el Tercer Concepto (de *Los Doce Conceptos de Servicio en NA*) desarrolla esta idea:

«... nuestros grupos, que no tienen que ratificar todas las decisiones tomadas en su nombre en cada uno de los niveles de servicio, pueden dedicar toda su atención a llevar el mensaje de NA en sus reuniones».

En esencia, los grupos de NA, al delegar parte de su capacidad de decisión en un sistema de servicio más amplio —de área, regional, zonal o mundial—, pueden concentrarse en su propósito primordial. Como nos recuerda la Novena Tradición, por esta razón, en primer lugar, los grupos crearon la estructura de servicio. El sistema de servicio incluye comités de servicio que se encargan de organizar actividades y eventos, mantener servicios de relaciones públicas, atender líneas de teléfono y ocuparse de la relación con hospitales e instituciones. Todas estas tareas exigirían demasiado tiempo para que los grupos las realizaran por su cuenta. En cambio, los grupos conceden a sus comités de servicio locales la autoridad para tomar decisiones basadas en su mejor criterio, siempre y cuando estas no afecten específicamente al grupo.

La mejor manera de que un grupo confíe en la estructura de servicio es elegir con sensatez a los servidores de confianza. Cuando los servidores de confianza se seleccionan con cuidado, son precisamente eso: personas confiables para cumplir con las responsabilidades que los grupos les han asignado.

El papel de un RSG es un buen ejemplo. El RSG representa a su grupo habitual en la reunión del comité de servicio local y, en general, trasmite al grupo cualquier decisión que requiera la opinión del grupo. Sin embargo, pueden surgir asuntos que el RSG no tenga tiempo de trasladar al grupo. Si hace falta tomar una decisión antes de que pueda convocarse una reunión de trabajo del grupo, se le puede otorgar al RSG la potestad de votar en nombre del grupo porque sus miembros, a través de la conciencia de grupo, le han confiado esta facultad. Este es un ejemplo de cómo se puede delegar de forma adecuada.

Una buena comunicación y la información clara refuerzan la confianza entre los servidores y sus grupos. Un conocimiento profundo de cómo piensa y toma decisiones el grupo en su conjunto ayuda al RSG a llevar esa conciencia a través del sistema de servicio. Del mismo modo, los grupos confían más en los RSG que informan con claridad y exactitud lo que está sucediendo en los demás niveles de servicio. Los grupos habituales fuertes se basan en este intercambio bidireccional de servicio y comunicación.

*A medida que crece nuestra confianza en un Poder Superior, se hace más fácil desprendernos de nuestros deseos personales y dejar de pelear por lo que queremos. Con una actitud de rendición, trabajar juntos en grupo se hace más fácil.*

*Funciona: cómo y por qué, Primera Tradición*

## Mantener fuertes los grupos habituales

Hay muchas formas de que los grupos hablen sobre asuntos importantes, además de una reunión de trabajo. Lo fundamental es que encuentren el tiempo necesario para desarrollar una conciencia de grupo, ya sea durante las reuniones de trabajo habituales o durante una reunión programada por separado. Algunos grupos hacen un inventario de sus esfuerzos por llevar el mensaje de NA, mientras que otros abordan las situaciones a medida que estas surgen. La *Hoja de trabajo para crear grupos habituales fuertes* es un recurso que los miembros pueden utilizar para fortalecer los grupos a los que acuden asiduamente. Los grupos, durante sus discusiones, también pueden responder algunas de las siguientes preguntas sobre cómo crear grupos habituales más fuertes:

- ¿Está llevando bien el grupo el mensaje de recuperación de NA?
- ¿Qué puede hacer el grupo para ser más acogedor y accesible a más adictos de la comunidad?
- ¿Cómo se esfuerza el grupo por crear un entorno más seguro para los recién llegados? ¿Están sometidos los recién llegados a insinuaciones inapropiadas (incluidas las proposiciones de tipo sexual o financiero)?
- ¿El formato de las reuniones es el indicado para el grupo?
- El moderador, el coordinador o el secretario, ¿crean un ambiente de recuperación en las reuniones?
- Los miembros del grupo, ¿viven según los principios de NA y comparten sobre ellos en el grupo?
- ¿El número de asistentes es estable o está creciendo?
- ¿Hay buenas relaciones entre el grupo y el local donde se celebran las reuniones?
- ¿Tiene en cuenta el grupo su imagen pública en la comunidad en general?
- ¿Practica el grupo las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos de Narcóticos Anónimos?
- ¿Se usan prudentemente los fondos del grupo? ¿Cómo utiliza el grupo sus fondos para difundir el mensaje de NA?
- Los servicios de área, regionales, zonales o mundiales, ¿han pedido alguna sugerencia al grupo?
- ¿Inicia el grupo a los miembros nuevos en los servicios de grupo?
- ¿Cómo prepara el grupo a los servidores de confianza para otros puestos de servicio?