

Conclusiones

MESA 3

Horario 1 – Liderazgo

- Ser accesible con los integrantes del comité; que participen y que a través de esto, tengan sentido de pertenencia.
- La dinámica sensibilizó para ver cómo estoy trabajando con mi comité y aportó puntos importantes para ver cómo puedo mejorar.
- Se sintió por primera vez el hecho de trabajar en equipo, porque no se ha podido conformar el cuadro básico. Esto porque ha habido compañeros que renuncian, imponen o se desmotivan a servir.
- Los demás pueden tener mejores opiniones que uno.
- El líder puede ser flexible, pero también es importante que tenga la facultad de disciplinar, con el ejemplo.
- Nos dimos cuenta de que cuando actuamos como líder que se impone, dañamos a los integrantes del comité. Debemos ser amigos.
- Mejorar los defectos de carácter a través del servicio y reparar los daños que se puedan causar con una actitud negativa.
- Nos dimos cuenta de que cuestionamos antes de escuchar y comprender.
- Si se les habla de una manera tranquila, los compañeros responden.
- Impulsar el liderazgo a través de acciones que generen confianza.
- Tanto tener la iniciativa como estar apoyado por los compañeros, ayudan a enfrentar el miedo a través de los servicios.
- Poner en acción todas estas mesas de trabajo en mi área y todo lo que voy aprendiendo en Alcohólicos Anónimos.
- Tener la disposición de aprender de los demás.

Horario 2 – Comunicación

- La comunicación eficaz es escuchar y tener la capacidad de retroalimentar al emisor.
- La comunicación debe ser fluida para poder entablar mejores relaciones con nuestros compañeros.
- Sí se puede aprender a escuchar a los demás y se siente bien ser escuchado.
- Sería provechoso implementar estas dinámicas con los compañeros del comité para mejorar los trabajos.
- Es importante que se tengan actas con información clara que contribuyan a esclarecer diferencias o molestias que se puedan suscitar.

- Esta dinámica hace reflexionar en que sí tenemos capacidad para escuchar a los demás, pero a veces, le restamos importancia.
- Relevante la importancia de escuchar, desde el grupo, las experiencias que los compañeros comparten en la tribuna.
- A veces uno no se da a entender y da por hecho que los demás sí comprendieron el mensaje que uno transmite. Por lo cual, es importante poner atención en la forma que tenemos de decir las cosas.
- La retroalimentación del receptor es importante; ésta puede venir de los integrantes de nuestro comité y es relevante escucharla, ya que tiene la posibilidad de contribuir al mejoramiento de nuestro servicio.
- El lenguaje soez dentro de los grupos puede dar un mensaje equivocado a la sociedad y hacer que la gente, que quizá tenga problemas con su manera de beber, no se acerque y encuentre una solución.
- Es importante fortalecer la comunicación con nuestros aliados, de tal manera que ellos puedan canalizar, a nuestros grupos, a las personas que tengan problemas con su manera de beber.
- A veces pensamos que no somos capaces de algo, pero en realidad, es el miedo el que se manifiesta. Hay que dar el paso y tener la iniciativa para compartir lo que es la comunicación en los dos sentidos: hacia nuestros grupos y hacia las oficinas.

Horario 3 – Planeación

- Lo que es viable en un área puede no serlo en otra. Pero se puede adaptar a las necesidades del lugar.
- Resulta enriquecedor escuchar los proyectos de los demás, porque aportan herramientas para trabajar dentro de nuestra área.
- Mayor motivación a nuestros servidores para incrementar las suscripciones y así motivar a los grupos, a través de los servidores de distrito.
- Con planeación y presupuestos viables, se pueden llevar a cabo nuestros proyectos.
- Este tema ayuda para tener herramientas que nos lleven a sustentar bien nuestros proyectos.
- El apadrinamiento es necesario para tener una visión y poder crear proyectos nuevos y realizables.
- Escuchar los proyectos de los compañeros, lleva a analizar el modo de trabajo que se ha tenido en un área en particular. A veces, la costumbre no genera proyectos nuevos.
- Hay proyectos que han funcionado y a los cuales, debemos seguir dándoles vida. Por ejemplo, estar en contacto con los coordinadores de los distritos

para saber cuántas suscripciones tienen, cuántas están por vencerse, etcétera.

- Mejorar lo que ya se tiene y generar nuevos proyectos según las necesidades.
- Motivar primero a los servidores del área y luego a los de los distritos para incrementar suscripciones.
- Compartir esta información con los compañeros de los distritos, para que se motiven y se puedan realizar nuestros proyectos de acuerdo a las necesidades de nuestras áreas.

Horario 4 – Plenitud Digital

- El número de serie que aparece al frente de la tarjeta sigue causando confusión en los compañeros. Piensan que ese es el NIP y al ver que no sirve, se desesperan, se enojan y ya no entran.
- Quién sabe que pase en unos años. Hoy, hay que seguir compaginando con la revista impresa y la digital.
- Necesito estar bien capacitado para poder motivar la revista digital.
- La revista digital es muy importante e interesante, pero faltan herramientas para convencer a los coordinadores de los distritos y, a la vez, llevarlas a los representantes de los grupos.
- Sería importante realizar una presentación con los coordinadores de los distritos o en las plenarias de área.
- Hacía falta esta capacitación porque nosotros somos los portadores y motivadores de esta plataforma.
- Es necesario consultar la sección de PREGUNTAS FRECUENTES que está dentro de la plataforma de Plenitud Digital para cualquier duda que pudiera surgir.
- Aunque no estemos familiarizados con la tecnología, es importante darnos la oportunidad de aprender y no ser egoísta, porque el objetivo de todo esto es: transmitir el mensaje de Alcohólicos Anónimos.
- Plenitud Digital es una ampliación de la revista impresa.
- Es importante apoyarse con la mesa de servicio del comité para todas las tareas que se requieren, no sólo de Plenitud Digital, sino el control de suscripciones, llenado de formato, etcétera.

Horario 5 – Evaluación y seguimiento

- Capacitar a los servidores y buscar el apadrinamiento de aquellos que me antecedieron para poder darle continuidad a los trabajos y que no se pierdan.
- Hay que tener la humildad suficiente para dar y recibir.
- Es necesario buscar al compañero y tener paciencia cuando no quiera la orientación o cuando nos busque más de una vez: tener la disposición de apadrinarlo en todo momento.
- Nos llevamos muchas herramientas para trabajar y fortalecer la labor que se hace con los distritos. Y a pesar de que existan problemas de controversias, destituciones y demás, no se buscará participar de eso, sino enfocar la atención en el servicio que nos encomendaron.
- Esta dinámica ayudó a recordar el significado de “estar dispuesto y “buena voluntad”. Estar dispuesto es querer cambiar y buena voluntad es tener confianza.
- El compromiso es que los grupos de mi área, con sus 9 RCP, conozcan lo que hay se nos enseñó. No estamos solos.
- Hay que apadrinar al nuevo servidor y saber que si él está haciendo el servicio mejor que uno, significa que hemos hecho una buena labor.
- La sobriedad no tiene precio. Hay que entrarle al servicio.
- La evaluación debe empezar, primero, por mí y luego por mis coordinadores.
- Es una lástima que la gente que se capacita no comparta sus conocimientos. Por eso, el compromiso es ir organizando la información, darle relevancia a lo que es importante y comenzar a planear las actividades, separando lo que es prioridad y lo que no lo es.
- Lo que no se nos dio anteriormente, hoy buscaremos darlo a los demás para que estén más facultados que nosotros.
- No nos podemos quedar con esto. Es necesario transmitirlo a toda la Comunidad.
- A veces, el nuevo servidor no se quiere apadrinar con nosotros, los que terminamos el servicio. Pero hay que buscar opciones para tratar de apadrinar a los demás, y así, no ser egoísta para que el otro tenga un camino más fácil que el mío.