

CONCLUSIONES

38 aniversario, 2015

Tema: Liderazgo

Mesa 1:

- Los participantes estuvieron receptivos a los conceptos (nuevos para ellos en algunos casos).
- Los sketches representados estuvieron relacionados con el servicio en el área.
- De los 12 participantes, hubo una sola compañera, sin embargo demostró aptitudes como líder. El resto de los compañeros se motivó por el buen servicio que demostró llevar a cabo la compañera y la mayoría le pidió amadrinamiento para poder realizar mejor su servicio.
- Al principio quizá hubo un poco de rigidez en la representación de los sketches, pero fueron fluyendo poco a poco. Incluso resultó divertido en el caso del equipo 2 con la representación del líder autoritario. La mayoría coincidió en que eso sucede muy a menudo en los grupos, dar la razón al líder que se impone, aunque no la tenga, y por desconocimiento o ignorancia se fomenta la flojera y la apatía.
- El sketch del equipo 3 fue de los más aleccionadores: se delegó autoridad, se aportaron ideas nuevas para adquirir suscripciones de Plenitud Digital. Concluyeron que la motivación se debe dar a partir del conocimiento. En una de las áreas no hay ni una suscripción de Plenitud Digital (área de oportunidad para el compañero que se fue motivado a impulsar las suscripciones).
- Un buen líder se apadrina y pregunta.
- Uno de los factores para generar confianza al líder es la honradez en el manejo del dinero (un tema constante en las áreas).

Mesa 2:

- En ocasiones se elige al azar, por simpatía, porque tiene finta de líder, por democracia y por secuencia de servicio; estos dos últimos se consideran que debe ser lo idóneo.
- Debe tener una flexibilidad y cualidades, y saber tratar bien a los compañeros, así como apadrinarse, nunca evadir responsabilidades y conocer bien el material de Plenitud. Como líder, crear planes para que se

adquiera la revista, crear talleres de redacción y que las experiencias que se envíen sean revisadas por el comité de Plenitud del área para darle otro punto de vista.

- Al ser electo servidor de Plenitud tener en mente que es un servicio y no un vendedor de revistas, hay que buscar ser un líder en suscripciones y adquisición de revista, desde el área hasta los grupos, y a todos los servidores motivarlos para que la adquieran.
- Tener en mente que uno debe ser flexible, amigo y buen servidor; siempre crear planes y motivar con el ejemplo.

Mesa 3:

- 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.
- Tener la iniciativa, como estar apoyado por los compañeros, ayuda 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.

Mesa 5:

Equipo 1. Líder confiable:

- Si somos buenos líderes los demás nos siguen.

- La confianza en el líder es importante para poder transmitir a los compañeros el deseo de servir, de adquirir la literatura.
- El líder del equipo 1 se sintió bien que los compañeros lo apoyaran y aportaran sus ideas para enriquecer el proyecto.

Equipo 2. Líder autoritario:

- Cuando hay imposición hay rebelión.
- La calidad moral del líder es imprescindible, es decir que ponga el ejemplo para que lo sigan.
- Es uno de los males del alcohólico anónimo, la imposición, crear personalidades y el manipuleo de las tradiciones o principios de AA.
- El alcohólico tiene “un dictador en el fondo”.
- El liderazgo es con el ejemplo: “lo vamos hacer” y no “lo van hacer”.
- Con una conducta impositiva se desintegra la agrupación.
- La imposición desmotiva la adquisición de la revista.
- Es una manera de romper la unidad y cordialidad en la agrupación.
- A veces, los impositivos son necesarios para reflexionar lo que la conciencia debe retomar referente al conocimiento de las tradiciones o principios de AA por parte de los servidores.
- Ante este tipo de actitudes de imposición, se debe dar seguimiento a la recuperación del servidor para evitarlas.
- El asumir una conducta impositiva hizo sentir caos y malestar, se perdió el objetivo del proyecto a realizar por discutir las órdenes y autoridad con que me dirigí. Se sintió el malestar y molestia de los compañeros.

Equipo 3. Líder flexible:

- El líder debe hablar con seguridad y coherencia, se observó que los integrantes tuvieron más fuerza que el líder.
- El líder escuchó de manera respetuosa y atendió a los comentarios en contra de su proyecto.
- El apadrinamiento en un coordinador es importante para estar preparado ante el rechazo de los proyectos.
- El líder hizo lo correcto, se dio cuenta de que había compañeros con mayor experiencia que él y los escuchó, fue humilde. Este es el éxito para un buen servicio.
- El líder forma líderes, no manda.

Generales:

- Los coordinadores no mostraron problema para entender las instrucciones de la dinámica y rápidamente se hicieron notar aquellos que mostraron con rapidez su disposición por ofrecer alternativas para formar los equipos y a su vez fueron los que fueron designados como los respectivos líderes de cada equipo.
- Sus sketches fueron ejemplos reales de los problemas que enfrentan en las áreas; reconocieron que están con una gran responsabilidad de liderazgo y que no siempre saben manejar la serie de problemas que van acompañadas con la experiencia del servicio siendo muy fácil —por desconocimiento o falta de apadrinamiento— engancharse en caer en hábitos intransigentes.
- Muchos detectaron que en su camino ya existen hábitos que les facilitan ciertas actividades acompañadas a su servicio pero abiertamente aceptaron que aún necesitan guía, apadrinamiento y capacitación.

Tema: Comunicación

Mesa 1:

- Sí hubo retención en la mayoría de los participantes; algunos de ellos olvidaron la información que su compañero les había dado, quizá porque estaban más preocupados por memorizar lo que les decían, que realmente escuchar al compañero.
- La dinámica fue útil para romper el hielo, los participantes entraron en más confianza.
- Mencionaron que fue importante mirarse a los ojos mientras se escuchaba al otro compañero.
- La mayoría aportó más información de lo que se les pidió, como una plática entre padrino y ahijado.
- Se dieron cuenta que con facilidad se puede distorsionar la información, así como sucede en nuestra Estructura: generalmente no llega hasta los grupos o llega distorsionada.
- Se comentó la importancia de ir a la fuente original de la información para no generar confusión.
- La información debe ser sencilla y clara. No necesitamos adornarla ni rellenar con paja.
- No inventar información que desconocemos, es mejor preguntar; ya que en este caso la información que proporcionemos puede salvar una vida.

- Siempre será mejor dar una información por escrito, esto reducirá la posibilidad de malas interpretaciones. Pero lo que escribamos también debe ser claro, objetivo y concreto.
- Hay fallas humanas en nuestra Estructura que imposibilitan que la información llegue de forma clara a los grupos, quienes son la base y a quienes debemos servir.
- Por comentarios de algunos participantes, fue notable que la *Gaceta Plenitud* sí se lee y se toma como fuente de información, por lo que es un área de oportunidad para llegar a los grupos.
- Al final se comentó sobre la información que se había generado desde la oficina por el incremento de la literatura: primero se dijo que sería a partir del 1º de mayo y posteriormente que a partir del 28, y esto generó confusión. También es importante que desde la oficina se dé la información clara y sin cambios que puedan confundir.

Mesa 2:

- Saber escuchar es parte de nuestro servicio y compartir siempre lo que uno sabe, nunca inventar, porque se pierde la comunicación.
- Por soberbia no tenemos una buena comunicación con los compañeros porque no se acepta sus puntos de vistas o su sentir sobre una inquietud o motivación; esto se debe a que no hay aceptación, flexibilidad, recuperación y falta de apadrinamiento.
- Si el que nos comparte algo nos cae mal, deformamos su sentir y lo comunicamos de otra forma para hacerlo quedar mal.
- La responsabilidad del servidor es saber escuchar y comunicar con fidelidad la información para que no haya malos entendidos; el servicio así lo requiere.

Mesa 3:

- 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.

Mesa 5:

- Es importante que las personas se sientan escuchadas, si yo no fuera escuchado me hubiera sentido mal.
- Si no escuchamos, la información se tergiversa.
- Hay nerviosismo porque no se olvidara la información a la hora de participar.
- Cuando se escucha hay mayor confianza para dar la información.
- Hay miedo porque se olvidara la información proporcionada por el compañero.
- Se siente responsabilidad de la información que recibes y que se tiene que proporcionar a los demás.
- Este tipo de dinámicas sería importante aplicarla en nuestras áreas para conocer las problemáticas que quizá algunos compañeros tengan y que no las hayamos percibido, para atenderlas.
- Se debe tener tolerancia con los compañeros de acuerdo a las capacidades que muestren.

- Esta dinámica me sirvió para desarrollar comprensión, empatía, entender la vida del compañero, su actitud, sentí afecto.
- Escucho pero no proceso la información, no logro retener la información. Me costó trabajo estar al frente.
- Aprendí a estar más seguro con los compañeros al saber que me escuchan y yo también poner de mi parte para escuchar.

Mesa 6:

- El ejercicio de saber escuchar les dio una perspectiva rápida y real de qué tan desarrollada tienen esta habilidad.
- Muchos se mostraban preocupados por memorizar la información que recibían.
- En las presentaciones algunos olvidaron grandes partes de la información que se les compartió.
- Algunos reconocieron cómo los ruidos mentales y externos les afectaron y otros simplemente tomaron como justificación que tienen problemas para retener información.
- Sólo algunas voces aisladas encontraron la clave del ejercicio tímidamente, diciendo a voz baja que: “no escuchamos para comprender”.
- La apreciación en mayoría es que se desesperan y desgastan para hacerse entender pero nunca pensaron en la posibilidad de primero entender.
- Saben que existe un gran problema de comunicación que termina en informes totalmente distorsionados y que genera confusiones entre los mismos servidores y la Comunidad.

Tema: Planeación

Mesa 1:

- Fue el tema que costó un poco más de trabajo comprender.
- La mayoría de los objetivos que se presentaron fue sobre incrementar la adquisición de Plenitud Digital a través de diferentes acciones como:
 1. Donar Plenitud Digital a profesionales.
 2. Trabajar con otros comités, sobre todo con el de finanzas.
 3. Invitar a adquirir dos suscripciones por distrito.
 4. Adquirir una suscripción por grupo.
 5. Realizar campaña de promoción en grupos.
 6. Motivar la adquisición de Plenitud Digital por cada servidor.

7. Programar compartimientos con temas de Plenitud Digital en los distritos.
 8. Realizar “tandas”.
 9. Llevar a cabo un “Plan de amigos agradecidos”, es decir, que por aniversario de miembros o de grupos, se done uno o dos pesos al área para crear un fondo y adquirir suscripciones para donación.
 10. Capacitar a coordinadores de distrito y Miembros de Comité.
 11. Recuperar la confianza perdida en una de las áreas debido a malos manejos en sus finanzas.
 12. Rendir informes mensuales financieros para generar confianza.
 13. Hacer llegar, por escrito, reconocimientos a suscriptores.
- Al final de cada propuesta se dio un aplauso a los participantes, lo que motiva aún más la participación y los hace sentir reconocidos.
 - En general, se confunden los objetivos con acciones concretas. Se hizo hincapié en la diferencia entre estos dos.
 - La planeación y la organización de proyectos es lo que cuesta más trabajo.

Mesa 2:

- Siempre debe haber un objetivo que realizar en su servicio, nunca pensar que soy mejor que el anterior servidor, si no que al terminar el periodo, mi objetivo será el de apadrinar al nuevo servidor y proporcionarle todo el material que se me otorgó.
- Lo importante es el servicio no el servidor.
- Que todos los servidores, al inicio del servicio, adquieran la revista; por eso lo primero que debo hacer es informar y motivar con el ejemplo.
- Algo importante: que se le regale una suscripción al compañero que se está quedando en el grupo para que lea la revista y se motive después para hacer lo mismo.

Mesa 3:

- 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.

Mesa 5:

- Es importante asentar las fechas para concretizar las acciones.
- Los objetivos deben ser más sencillos y pausados a corto plazo para que sean medibles y se vea los resultados para mostrar que se está alcanzando la meta.
- Para colocar la revista se debe tener cuidado en utilizar los términos, por ejemplo, en lugar de “crecimiento en la venta de revista” que se diga “desplazamiento o adquisición de la revista”.
- El realizar una planeación da buenos resultados pues efectivamente se ve el incremento en las suscripciones.
- Cuando un plan o proyecto ha dado buenos resultados se le debe dar continuidad por parte del nuevo servidor, si se amerita pudieran hacerse algunos cambios.
- Se debe tratar siempre de nunca decrecer en la distribución de los materiales.

Mesa 6:

- Los coordinadores de segundo año mostraron objetivos muy precisos y claros, su experiencia les ha ayudado a no divagar en planes dispersos y escribieron de manera clara y directa un objetivo, a diferencia de los coordinadores de primer año que escribían objetivos queriéndose comer “es pastel” completo sin ser muy realistas ante la problemática que los objetivos traían consigo.
- Un ejemplo de ello es el siguiente objetivo: “que todos los distritos adopten a un profesional y le obsequien una suscripción”, ¡suena genial! pero la estrategia y los pasos a dar no eran claros y precisos, no existe una orientación para aterrizar los objetivos a estrategias de pasos claros y precisos para poder alcanzarlos.
- A partir de este ejercicio, se percibe la importancia de la ayuda y orientación del coordinador que termina su periodo, si bien es cierto que ya no tiene responsabilidad todos tienen muy presente que con ayuda y orientación su servicio hubiera sido comprendido y dominado en menor tiempo; de aquí que se forma un compromiso personal para ayudar al siguiente servidor.

Tema: Plenitud Digital

Mesa 1:

- Existe un desconocimiento general acerca de lo que es Plenitud Digital, la mayoría de los coordinadores no conocía este nuevo producto. En general, todavía hay resistencias para el manejo de la computadora. Sin embargo, con la dinámica aplicada la mayoría hizo conciencia de lo importante que es hoy en día el manejo de la PC.
- Hay interés en aprender el manejo de Plenitud Digital, ya que se descubrió que pueden tener otros usos, como la proyección de videos en los eventos que se realicen.
- Plenitud Digital es un área de oportunidad para los compañeros que no les gusta leer, ya que se tiene la opción de poder escuchar el audio sin necesidad de seguir la lectura en la pantalla.
- Al término de la dinámica, que consistió en que cada uno de los participantes ingresara a la página de la revista, se dieron cuenta de que en realidad no es tan difícil (es más el miedo lo que nos impide acercarnos a la tecnología).
- Se fueron con la motivación de llevar a cabo esta misma dinámica en sus áreas y motivarla también en los distritos y grupos.

Mesa 2:

- Como servidor y coordinador de Plenitud, motivar a que todos los servidores de la mesa de servicio del área adquieran una Plenitud Digital, porque casi un 2% de los servidores de todas las áreas son los únicos que la adquieren.
- Hay mucho desconocimiento, pero con este taller se despejaron dudas, ya que se motivaron a varios coordinadores para que se apadrinaran, con el fin de que accedieran a la página de Plenitud y empezaran con el proceso de darse de alta.
- Fue bueno porque conocieron de qué se trataba.
- Se comprometieron a adquirir la revista y buscar mecanismos para que la adquieran en sus áreas.

Mesa 3:

- 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 plenarios 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.

Mesa 5:

- Hay desconocimiento de la mayoría para ingresar y registrar la suscripción digital.
- Los coordinadores de Plenitud deben tener un buen manejo de la computadora para poder explicar a los compañeros cómo utilizar la plataforma digital, pues si los demás ven que es complicado, automáticamente esto hace que no sea atractivo, sino complicado y desmotivador.

Mesa 6:

- Se notaba la tensión de los coordinadores inexpertos frente a una computadora, pero entendieron que acercarse a la tecnología es un miedo que hay que vencer, esto mejorará —en opinión de los coordinadores avanzados— su desempeño ante el producto Plenitud Digital.
- Es real que si ya experimentaron vencer la resistencia al cambio podrán entender al compañero que aún está con reservas ante este nuevo producto; miedo, vergüenza, resistencia, apatía son algunos sentimientos que los mismos coordinadores reconocieron sentir cuando el reto de usar este producto se les presentó.
- Aún existe mucha confusión y mal uso en términos como suscripción, renovación, motivación y promoción. Además quedó evidenciada la falta de comunicación, pues no pudimos aclarar dudas concernientes a información de dominio interno.

Tema: Seguimiento

Mesa 1:

- Antes de iniciar la dinámica, surgieron muchas dudas acerca de Plenitud Digital, por lo que se tuvieron que hacer las aclaraciones necesarias. Nuevamente quedó de manifiesto el problema de comunicación que tenemos en la Comunidad: se les había dicho por escrito en qué consistía la motivación de 80X80, pero no se lee la información que llega a las áreas.
- La última dinámica “soltar cacahuates” fue de las más emotivas, hubo algunas lágrimas al darse cuenta de lo mucho que vamos cargando: miedos, resentimientos, etcétera.

- Esta dinámica cumplió su objetivo, la mayoría pudo captar su esencia y se fueron sensibilizados.
- Se motivaron a llevar esta dinámica en sus centros de servicio.
- Al final surgió la idea de elaborar un manual de procedimientos para los servidores nuevos, con esto se evitaría lo que continuamente sucede: que el servidor saliente se lleve la información y deje prácticamente en cero al que llega a sucederlo.
- Talleres como éstos deben seguir.

Mesa 2:

- Su sentir es que no hay apadrinamiento por los servidores anteriores y que no cuentan con material para servir; esto lo mencionaron los de primer año.
- Que no se le debe olvidar al servidor planear las actividades para mejorar su servicio y estar siempre pendiente de que los planes se realicen.
- El servidor no es un vendedor de revistas, sino un portador de ideas y de actividades para que la conciencia disfrute de la revista con amor y servicio.
- Manifestaron que la Oficina Plenitud, las áreas los distritos, los grupos y la Conciencia Nacional, juntos, harán un legado de amor y de servicio.

Mesa 3:

- 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.

Mesa 5:

- El sentir general fue de emoción y se van muy motivados para trabajar en sus áreas en la difusión y desplazamiento de los productos de Plenitud.
- Les interesa transmitir y aplicar alguna de estas dinámicas con sus compañeros en las áreas para detectar algunas cuestiones que estén influyendo en un buen desempeño de sus servicios.
- Hay el deseo de capacitar y escuchar a los compañeros.
- Se dan cuenta de que les falta prepararse y desarrollar una buena comunicación con sus compañeros, que es básica.
- De los proyectos que escucharon, algunos de ellos podrían instaurarse en sus áreas para aumentar la distribución de los productos.
- Debemos cumplir con el objetivo de AA, que es transmitir el mensaje, vamos a hacerlo mediante los medios que tenemos y uno de estos, es el conjunto de productos de Plenitud.
- Fue muy grato el taller, porque los coordinadores participamos más y esto nos ayuda a entender mejor los conceptos que se impartieron por el inductor, pues en el mismo momento los pusimos en práctica, no solo los escuchamos, los vivimos y eso ayudó a una mejor comprensión, desinhibición, integración y trabajo en equipo, que es lo que nos hace falta a los alcohólicos.

Mesa 6:

- En gran medida, se dio manifestado por los propios coordinadores un compromiso personal de dar lo que les hubiera gustado recibir.
- Los coordinadores tienen muy presente todos los problemas a los que se tuvieron que enfrentar y, sobre todo, la apatía y la indolencia con la que un coordinador saliente puede manifestar ante la petición de ayuda del nuevo coordinador.
- Es muy fácil tomar actitudes que no ayudan al nuevo servidor, sobre todo cuando ya se está contaminado de problemas personales en el área.
- Reconocieron que existen momentos en que pensamientos egoístas y de resentimiento surgen por la problemática que, en ocasiones, los hace perder la perspectiva espiritual del servicio.