

VIII.

INFORME Y CARTA CONSTITUTIVA

AGENDA

Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia

Domingo 18 de abril 18 de 2021, 6.30 p. m. – 8.00 p. m.

Lunes 19 de abril de 2021, mediodía – 3.15 p. m.

por videoconferencia

Coordinadora: Mary F.

Secretario: Craig W.

Miembros del comité de Conferencia

Panel 70

Mary F.

Steve L.

Paul G.

Panel 71

Mark B.

Geene D.

Sherri P.

Russell R.

Russ R.

+Puntos de agenda reenviados por la 70.ª CSG.

- ♦ Presentaciones: Mary F., coordinadora del comité de Conferencia.
- ♦ Revisión de la composición, alcance y procedimiento del comité de Conferencia: Mary F., coordinadora del comité de Conferencia.
- ♦ Revisión de la *Historia del comité de conferencia*: Craig W., secretario.
- ♦ Informe del departamento de publicaciones de A.A.W.S.: Ames S., editor ejecutivo.
- A. +Hablar acerca del *Informe Final de la Conferencia de Servicios Generales*.
- B. +Hablar acerca de los directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE. UU. y Oeste de los EE. UU.)
- C. Revisar el borrador de *El Manual de Servicio de A.A.*, edición 2021-2023.
- D. Considerar una solicitud de modificar el primer párrafo de la Carta Constitutiva actual, *Propósito*.
- E. Considerar una solicitud de revisar el ensayo del Concepto XI en *Doce Conceptos para el Servicio Mundial*.

Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2021

Punto A: +Hablar acerca del Informe Final de la Conferencia de Servicios Generales.

Material de referencia: +Punto de agenda reenviado por la 70.ª CSG.

1. Extractos de la *Historia y acciones destacadas del comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia*.
2. *Informe Final de la Conferencia de Servicios Generales 2020* (véase nota)

Nota: El documento con la información de referencia fue enviado por correo únicamente a los miembros, y la versión electrónica, con protección de anonimato, también está disponible en el tablero de mando de la Conferencia.

A continuación encontrará extractos relevantes de la *Historia y acciones destacadas del comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia*:

Acción recomendable de 2016

- El comité consideró el *Informe Final* de la Conferencia de Servicios Generales y sugirió que el Departamento de Publicaciones considere usar una fuente de mayor tamaño para hacer que el *Informe Final* sea más accesible.

Acción recomendable de 2018

- Se publiquen en su totalidad las Consideraciones Adicionales en la versión impresa del *Informe Final* y en la versión digital con anonimato protegido.

Consideración Adicional del comité de 2019

- El comité estuvo de acuerdo con la sugerencia de la gerencia de la OSG de que era necesario un nuevo nivel de privacidad en la información personal de los miembros en el *Informe Final* de la Conferencia de Servicios Generales, y que a partir de 2019:
 - La sección con la lista de Delegados de Área incluya únicamente el nombre, ciudad, estado o provincia de cada persona.
 - Las biografías de los custodios y directores no custodios incluyan únicamente el nombre, ciudad, estado o provincia correspondientes a cada persona.
 - No se incluyan las direcciones de email de los delegados, custodios o directores no custodios.

[Agenda](#)

Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2021

PUNTO B: +Hablar acerca de los directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE. UU. y Oeste de los EE. UU.)

Material de referencia: +Punto de agenda reenviado por la 70.^a CSG.

1. Informe de los Directorios Regionales del 10/02/2020
2. Acciones Recomendables y Consideraciones Adicionales del comité
3. Muestras de uno o más directorios actuales (véase nota)

Nota: Se proporcionaron únicamente a los miembros del comité, de ser necesarias, copias de los directorios actuales.

INFORME Y CARTA CONSTITUTIVA

Punto B

Doc. 1

Informe del 10/2/2020 sobre los Directorios Regionales

De la Historia y acciones del Comité de Informe y Carta Constitutiva:

- En 2019, el comité consideró los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE.UU. y Oeste de los EE.UU.) especialmente en vista del nuevo sistema ERP y la app de Guía de Reuniones, y pidió que la Oficina de Servicios Generales explore métodos alternativos de acceder y distribuir la información de contacto contenida en los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE.UU. y Oeste de los EE.UU.) El comité pidió que se presente un informe al Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2020.

Este informe se centrará en el papel que desempeñan actualmente los directorios, qué implica continuar imprimiendo directorios y qué alternativa podría sustituir a los directorios impresos. Se espera que el informe proporcionará el contexto y los antecedentes para una mayor discusión por parte del comité y de la Comunidad.

Historia de los Directorios Regionales

La *Historia y Acciones del Comité de Informes y Carta Constitutiva* ofrecen información sobre muchos aspectos de los directorios regionales. A lo largo de los años se ha debatido sobre qué tipo de grupos no deberían figurar en los directorios, cuánta información incluir sobre los grupos y qué formato podría funcionar mejor para esa información.

Mantener la confidencialidad de los directorios también ha sido una preocupación constante, con sugerencias para eliminar los apellidos de los RSG (no adoptado), ejercer discreción en la distribución de directorios y hacer más visible la declaración de portada de que los directorios no se utilizarán para ningún tipo de campaña o fin comercial.

Una revisión de la Historia y Acciones del comité también puede arrojar luz sobre el *propósito* de los directorios:

- En 1984, que esos directorios no están destinados a ser utilizados como una lista de reuniones locales, por lo que no se deben incluir las direcciones y los horarios de las reuniones.
- En 1993, que no se incluyan contribuciones monetarias dado que el propósito de los directorios es ayudar a los miembros de A.A. que están viajando a encontrar reuniones y para fines de Paso Doce.
- En 2002, que de acuerdo con el propósito de que los directorios de A.A. proporcionen información de contacto a los miembros, se sume la “Lista de sitios web de las áreas de la Conferencia de Servicios Generales”.

Varias veces, a partir de 1985, el comité ha considerado si suspender o discontinuar la publicación de los directorios regionales. Por ejemplo:

- En 2003, el comité habló acerca del propósito y la utilidad de los Directorios de A.A del Este y Oeste, del Canadá e Internacional y opinó que los directorios siguen siendo útiles para la Comunidad.
- En 2007, el comité consideró una petición de que A.A.W.S. deje de publicar los directorios regionales (Canadá, Oeste de los EE.UU. y Este de los EE.UU.) y no ejecutó ninguna acción.
- En 2010, el comité recomendó que los Directorios de A.A. (Canadá, Este de EE.UU. y Oeste de EE.UU.) se publiquen anualmente y que la Oficina de Servicios Generales continúe buscando otros métodos para proveer la información que aparece en los directorios.
- En 2013, a la luz de la reciente decisión de no publicar este año los directorios regionales, el comité pidió al miembro del personal que comunique a la Junta de A.A.W.S. sus inquietudes acerca de la aún existente, aunque decreciente, necesidad de recursos impresos para los miembros de A.A. en áreas rurales y remotas, y para los miembros que viajan con frecuencia.
- En 2014, el comité consideró los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE.UU. y Oeste de los EE.UU.) y pidió que la Oficina de Servicios Generales explore métodos alternativos para acceder y distribuir la información de contacto contenida en los Directorios de A.A.

Cada uno de los tres directorios regionales actualmente disponibles están en las ediciones 2017-2018. La razón por la cual no se han impreso nuevas versiones de los directorios regionales se menciona en esta consideración en la Historia y Acciones:

- En 2018, el comité revisó un memorándum del gerente general de la OSG que informaba al comité que los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE.UU. y Oeste de los EE.UU.) no se imprimirían en 2018 debido a la implementación de un nuevo sistema de planificación de recursos de la empresa (ERP, por sus siglas en inglés).

¿Qué información está en los directorios regionales?

Para aquellos que no están familiarizados con los directorios regionales, todos contienen información similar en las primeras páginas:

- Estimados del número de grupos y miembros de A.A.

- Los nombres, direcciones, direcciones de correo electrónico y números de teléfono de los custodios regionales, custodios generales, delegados de área y coordinadores de área.
- Una lista de sitios web de las áreas
- Contactos internacionales especiales
- Reuniones internacionales por correspondencia
- Reuniones telefónicas
- Reuniones en línea, grupos en línea e intergrupo en línea de A.A.
- Oficinas centrales, Intergrupos y servicios de respuesta telefónica para EE.UU. y Canadá, incluidas direcciones, direcciones de correo electrónico, sitios web, números de teléfono y más.

Además, la información en las primeras páginas ofrece una idea de lo que un grupo de A.A. es, basado en nuestras Tradiciones, y comunica que “los grupos listados en el directorio aparecen listados porque así lo solicitaron”. Aparecer listado en el directorio no constituye ni lleva implícita la aprobación o el respaldo del enfoque o la práctica de ningún grupo, del programa tradicional de A.A.”

Luego de las primeras páginas sigue un listado de grupos individuales. El que la información de un grupo esté completa o no depende de lo que ese grupo haya proporcionado al Registrador de Área y/o al Departamento de Registros de la O.S.G. Un listado completo contendría lo siguiente:

Nombre del grupo, n.º de Servicio, n.º de Área, n.º de Distrito, el día o días de la semana en que se reúne el grupo, un contacto principal (nombre y apellido y número de teléfono) y un contacto alternativo (nombre y apellido y número de teléfono).

¿Quién usa los directorios y por qué?

Como se menciona en la Historia y Acciones, los directorios regionales están pensados para proporcionar a los miembros A.A. información de contacto sobre grupos, especialmente miembros que viajan o que viven en áreas rurales o remotas. Los Directorios generalmente no son utilizados *por* los recién llegados, pero pueden usarse *para* los recién llegados, para proporcionarles el número de teléfono de un miembro de un grupo cerca de donde viven o donde irán.

Las Oficinas Intergrupales y Centrales (OI/OCs) tradicionalmente han comprado y usado los directorios regionales. Una encuesta enviada por correo a las (OI/OCs) en enero de 2015 preguntó si todavía usaban los directorios regionales. Diez de los doce encuestados dijeron que usaban los directorios ocasionalmente. Estos son extractos de algunas de esas respuestas:

"Nuestros voluntarios reciben llamadas de fuera de nuestra área y, al no tener acceso a una computadora, usan los directorios para guiar a las personas a las reuniones".

"Si una persona está buscando una reunión en un pequeño pueblo específico fuera de nuestro estado, primero uso el directorio para ver si hay reuniones en ese pueblo y cuál es el área / distrito. Luego voy a la computadora para buscar los lugares".

"Colocamos los directorios en el área de recepción de la oficina como material de referencia para los miembros – los fotocopiamos sobre pedido".

"Cuando se nos pregunta sobre reuniones en áreas fuera de nuestra ubicación actual, las usamos para contactar a los RSG sobre reuniones en su área. También los tenemos disponibles para camioneros y miembros que se van de vacaciones".

"No utilizamos directorios regionales porque nunca hemos notado ninguna necesidad de ellos".

"Los tenemos en existencia, pero es más fácil acceder a la computadora".

En diciembre de 2019, se publicó una pregunta similar en icoaa.org (un sitio web de apoyo del Seminario de Intergrupos/Oficinas Centrales/A.A.W.S./AAGV y que tiene un foro para intercambiar ideas y compartir experiencias). Estos son extractos de las respuestas:

"Las personas ocasionalmente solicitan los directorios, por lo que los mantenemos en existencia. Tengo entendido que parte / mucha de la información que contienen está desactualizada".

"Nunca nos los pidieron ni los usamos".

"Tenemos un ejemplar de cada uno, pero generalmente nunca los vendemos antes de que salga el nuevo. Aunque los miembros parecen alterarse si piensan que no pueden conseguirlos".

"Mantenemos una copia de cada uno a mano para responder las preguntas de los miembros que van a viajar o a mudarse. ¡Una versión digital sería genial!"

"He recibido solicitudes de ellos, principalmente de veteranos que los han usado antes. Ahora es más fácil usar la aplicación Meeting Guide o la Guía de Oficinas Centrales/Intergrupos F-25 para que una persona pueda comunicarse con la localidad a la que se dirige".

"Nunca lo he usado."

Como se mencionó anteriormente, la tecnología ha cambiado la forma en que algunos

miembros de A.A. contactan a Alcohólicos Anónimos. Los que van a la sección "A.A. Cerca de Usted" en aa.org reciben información de contacto de sitios web de distritos y áreas que listan reuniones, las líneas directas de 24 horas locales y, a menudo, las Oficinas Centrales e Intergrupales más cercanas, con sitios web y números de teléfono. Los servicios de transferencia de llamadas, sistemas telefónicos VoIP y otras tecnologías, hacen posible una cobertura telefónica permanente por parte de voluntarios de A.A. locales.

La aplicación Meeting Guide también ha cambiado la forma en que algunos miembros se comunican con A.A. Ahora que la aplicación es propiedad de A.A.W.S., que la gestiona, se puede descargar de forma gratuita en teléfonos inteligentes (iOS y Android) y proporciona información sobre reuniones, aportada por entidades de servicio A.A., en un formato de fácil acceso. Meeting Guide se sincroniza con los sitios web de las áreas, distritos, oficinas centrales e intergrupales y OSG internacionales participantes. Actualmente aparecen listadas más de 100,000 reuniones semanales, y la información se actualiza dos veces al día, transmitiendo información de reuniones desde más de 300 entidades de servicio de A.A. Actualmente hay alrededor de 235,000 usuarios activos y su uso aumenta constantemente. En tan solo el mes de diciembre de 2019 hubo 1.4 millones de visitas a la aplicación.

La aplicación Meeting Guide no ofrece un contacto personal ni un número de teléfono, pero sí brinda la información de contacto de cualquier entidad local que proporcione información sobre reuniones. Mientras más viajeros sepan que pueden buscar una variedad de ubicaciones con la aplicación, más se puede usar para planificar viajes (aunque a muchos viajeros internacionales aún les gusta usar el Directorio internacional.) Una búsqueda de sitios web para camioneros sobrios reveló que muchos usan la aplicación Meeting Guide o contactan a las oficinas locales cuando están en la carretera.

El proceso de producción de directorios *antes* del Sistema NetSuite ERP

A continuación se describe el proceso utilizado antes de la conversión al sistema NetSuite ERP para producir directorios regionales impresos:

- Los Departamentos de Registros y Servicios a los Grupos recopilan y verifican la exactitud de la información de las primeras páginas.
- Los registradores de área tienen una fecha límite para actualizar los registros grupales (generalmente el primer viernes de mayo) y esa información es procesada por Registros.
- El departamento de IT (tecnología de la información) convierte los registros de grupo en entradas de directorio y genera pruebas de impresión.
- Registros revisa las pruebas, elimina las duplicaciones y comprueba cada entrada en cuanto a ortografía, formato, integridad y uniformidad.
- Las irregularidades en la información de los grupos se comparan con otras fuentes.
- Se hacen cinco rondas de pruebas y revisiones durante 4 a 6 semanas para cada

directorios. Los miembros del departamento de Registros hacen el trabajo además de sus deberes regulares durante la semana y trabajan horas extras los sábados.

- La prueba final va al Gerente de Producción Senior que trabaja con un proveedor y supervisa el proceso de impresión y producción.
- Los directorios impresos se envían a los tres almacenes para su distribución.

(Para obtener los costos estimados de los directorios regionales impresos, consulte el Apéndice I al final de este informe).

¿Qué cambios al proceso se anticipan con el Sistema NetSuite ERP?

La transición al sistema ERP trajo muchos desafíos, algunos anticipados y otros no. Hay una curva de aprendizaje con cada proceso llevado a cabo por primera vez y ciertamente también lo habría con la preparación de datos para una versión impresa del directorio. Dado que ERP es un sistema abierto, con más departamentos internos e incluso usuarios externos manipulando los datos, podemos anticipar que habrá más variaciones en la ortografía y el formato, y más cambios inadvertidos en los registros. Probablemente llevará más tiempo uniformizar los datos para la impresión que en el pasado. Además, los grupos ahora tienen números de servicio heredados y números de servicio "NetSuite" para incluir en la versión impresa.

El Departamento de Registros todavía está trabajando en la limpieza de los datos para la migración al ERP; tiene una gran cantidad de registros acumulados para procesar y actualmente está implementando "My portal" [portal para registradores] y ofreciendo capacitación a los registradores de área. Las estimaciones actuales indican que el trabajo de impresión de los directorios regionales puede tener que esperar hasta la primavera de 2021.

Una consideración adicional es el panorama cambiante de las políticas de privacidad. Ambos, A.A.W.S. y A.A. Grapevine, recientemente actualizaron sus políticas de privacidad y es posible que deban continuar haciéndolo a medida que cambien los estándares legales y sociales. En 2019 se tomó la decisión de no incluir la información de contacto de los miembros de la Conferencia en el *Informe Final* de 2019 y eso puede extenderse a las primeras páginas de los directorios. También es posible que sea necesario debatir sobre el posible uso solo del nombre y la última inicial de los contactos del grupo.

¿Hay una alternativa a los directorios impresos?

Llevamos a cabo sesiones de lluvia de ideas con miembros de varios departamentos de la O.S.G., que incluyen Publicaciones, IT, Registros y Personal, así como analistas de negocios de ERP y un consultor de comunicaciones. Comenzamos centrándonos en quiénes estaban recibiendo directorios impresos y qué alternativa podría haber para ellos. Se discutieron formatos alternativos al papel, como CD, DVD y unidades flash USB, pero todos requieren acceso a una computadora, la información se desactualiza al igual que con la versión impresa, y también presentan desafíos de envío. Se discutió el desarrollo de una opción de impresión bajo demanda y se podría investigar más, pero el

grupo pensó que el costo sería mucho más alto que el precio actual del directorio de \$3.60. Algún tipo de solución digital a la que se pudiera acceder por teléfono inteligente, computadora, u otros dispositivos fue considerada como la mejor alternativa.

Se pensó en expandir el acceso a "My Portal" a los Miembros del Comité de Distrito (MCD) y los Coordinadores de Miembros de los Comités de Distrito (CMCD) que actualmente reciben el directorio impreso de su región, lo que podría lograrse con un costo de desarrollo mínimo o nulo. Sería un acceso de solo lectura, al menos al principio, y dependería de que el MCD tomara una sesión de capacitación. El acceso se limitaría a la información de su distrito (al igual que los registradores están limitados a la información de su área). La información de las primeras páginas en los directorios impresos podría proporcionarse a través del material de servicio que podría incluirse en el kit de MCD y estar disponible digitalmente. El acceso a "My portal" garantizaría que los MCD tengan contactos actuales para todos los grupos listados en su distrito, así como acceso a los números de servicio de los grupos. En comparación con los directorios impresos, la información del grupo sería más actual y podría actualizarse regularmente. Además, si los MCD tuvieran acceso a "My portal", los registradores de área y los MCD podrían trabajar juntos más fácilmente para mantener registros grupales más precisos.

Además de estar incluido en el kit de MCD, actualmente también se incluye un directorio impreso en el Manual del grupo. En las discusiones, nadie recordaba haber visto un directorio regional en su grupo base. Como con todos los servicios de A.A., la primera pregunta que hacemos es: "¿Hay alguna necesidad?" ¿Cuántos miembros lo echarían en falta si un directorio impreso ya no se incluyera en el manual del grupo? ¿Con qué frecuencia los miembros requieren un contacto telefónico para una reunión? ¿Debería ser decisión de A.A.W.S proveer eso de forma impresa? Actualmente los miembros de A.A. pueden llamar a la O.S.G. para obtener el contacto de un grupo y muchos viajeros internacionales aprovechan esa opción (si bien llamar a la O.S.G. está limitado a los horarios laborales).

Aunque la aplicación Meeting Guide no proporciona un contacto de grupo, sí brinda horarios, ubicaciones y mapas para ayudar a los miembros a encontrar reuniones donde puedan hacer contactos personales. La aplicación también brinda el número de teléfono de la entidad de A.A. que proporciona la información de la reunión.

También discutimos lo difícil que puede ser comunicarse con alguien usando un número de teléfono de un directorio. La gente se muda o cambia de número, algunos ya no asisten a A.A., lamentablemente otros fallecen. Además, debido a todas las llamadas de *spam* en estos días, muchas personas son reacias a contestar su teléfono a menos que reconozcan a la persona que llama por su identificador de llamadas. Compare esto en relación con la línea telefónica en una OI/OC o en una línea directa de A.A. donde los voluntarios se esfuerzan por contestar llamadas las 24 horas, los 365 días del año.

Quizás la mejor alternativa es que los miembros utilicen los números de teléfono de las oficinas locales y las líneas directas que pueden obtener en "A.A. Cerca de Usted", en la aplicación Meeting Guide o, para quienes no tienen acceso a computadora o teléfono inteligente, en el directorio en formato de folleto *Oficinas Centrales, Intergrupos y Servicios de Respuesta para los EE.UU. y Canadá* (F-25, en inglés). Actualmente no está incluido en el Manual del Grupo, pero podría agregarse fácilmente. Actualmente, el F-25 se envía a los miembros de las cárceles para solicitar contactos previos a la liberación y es utilizado por los comités Unir las Orillas (que también brindan contactos para quienes salen de hospitales y centros de tratamiento). El F-25 también necesita una actualización (la versión actual es de 2017) y muchos miembros han pedido que la próxima versión tenga un diseño más fácil de usar. Sin embargo, sería mucho menos trabajo y llevaría mucho menos tiempo actualizar, rediseñar e imprimir el F-25 que producir nuevos directorios regionales.

Hace cinco años, en su discurso de apertura en la 65ª Conferencia de Servicios Generales, el Custodio Regional del Nordeste, J. Gary L., advirtió sobre una división tecnológica en A.A. "Al pensar en las nuevas tecnologías, las redes sociales y los modos emergentes de publicación, tengamos en cuenta el riesgo de crear dos Comunidades, los que tienen acceso y los que no". Sin embargo, en los cinco años transcurridos desde este discurso de apertura, hemos visto que los teléfonos inteligentes se han vuelto cada vez más comunes, y que la aplicación Meeting Guide está siendo adoptada más ampliamente de lo que nadie hubiera imaginado.

Recientemente, en el Foro sobre la Tecnología en A.A., un miembro publicó su interés por llevar a cabo "noches tecnológicas" para ayudar a los miembros de la comunidad local de A.A. a sentirse más cómodos con los teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras. Varios en el foro comentaron que estaban involucrados en esfuerzos similares. Un consultor para A.A. enmarcó el desafío de esta manera: "¿Cómo trabajamos juntos para asegurarnos de tener la información más actualizada y precisa sobre los grupos y ponerla a disposición de todos aquellos que la necesiten, a la vez que se protege la privacidad de los contactos que brindamos?" Si continuamos haciendo este tipo de preguntas, estamos seguros de encontrar las respuestas correctas.

APÉNDICE I:

COSTOS RELACIONADOS CON LA PRODUCCIÓN Y LA DISTRIBUCIÓN DE DIRECTORIOS IMPRESOS

Mirando brevemente los costos de producción de directorios impresos, hay tres áreas a considerar: costos laborales, costos de producción de impresión y costos de distribución.

Karen Hale, Gerente *senior* del Departamento de Registros, estima que el proceso de revisión para cada directorio incurre en aproximadamente \$20,000 en costos laborales. Si bien otros departamentos también trabajan en directorios, el costo de la mano de obra principal recae en Registros.

Ed Nyland, Gerente *senior* de producción, reunió estas cifras para calcular los costos de impresión recientes. Como se puede ver, el costo depende del tamaño del directorio, la cantidad impresa y si se trata o no de una reimpresión.

Directorio canadiense 2014-2015 (Cantidad de ejemplares: 3,000)

Costos de manufactura: \$3,590.00

Costos de correo: \$258.86

Gastos de franqueo: \$878.64

TOTAL: \$4,727.50

Directorio canadiense 2017 (Cantidad de ejemplares: 750)

Costos de manufactura: \$3,493.00

Directorio canadiense 2019 (Cantidad de ejemplares: 1,000) – reimpresión exacta del de 2017

Costos de manufactura: \$3,854.00

Directorio del Oeste de Estados Unidos 2014-2015 (Cantidad de ejemplares: 5,000)

Costos de manufactura: \$8,929.00

Costos de correo: \$258.86

Gastos de franqueo: \$2,383.01

TOTAL: \$11,570.87

Directorio del Oeste de Estados Unidos 2017 (Cantidad de ejemplares: 1,500)

Costos de manufactura: \$6,536.00

Directorio del Oeste de Estados Unidos 2019 (Cantidad de ejemplares: 1,000) – reimpresión exacta del de 2017

Costos de manufactura: \$6,148.00

Directorio del Este de Estados Unidos 2014-2015 (Cantidad de ejemplares: 6,000)

Costos de manufactura: \$13,072.00

Costos de correo: \$258.86

Gastos de franqueo: \$3,135.81

TOTAL: \$16,466.67

Directorio del Este de Estados Unidos 2016 (Cantidad de ejemplares: 2,000)
Costos de manufactura: \$9,329.00

Directorio del Este de Estados Unidos 2019 (Cantidad de ejemplares: 1,000) – reimpresión exacta del de 2016
Costos de manufactura: \$7,879.00

En términos de costos de distribución, hay costos relacionados con el espacio de almacén para los directorios impresos que no estaban disponibles para este informe. También existe una diferencia en los costos de envío cuando se mandan kits de MCD y manuales del grupo con y sin directorios.

El envío del Manual de Grupo con el Directorio del Este es de \$5.87 vs \$4.83 sin el directorio.
El envío del Manual de Grupo con el Directorio del Oeste es de \$5.35 vs \$4.83 sin el directorio.
El envío del kit del MCD con el Directorio del Este es de \$5.98 vs \$4.92 sin el directorio.
El envío del kit del MCD con el Directorio del Oeste es de \$5.45 vs \$4.39 sin el directorio.

De 2017 a 2019 se enviaron 6,486 Manuales de Grupo desde almacenes en EE.UU.
De 2017 a 2019 se enviaron 2,731 Kits de MCD desde almacenes en EE.UU.

El peso del directorio canadiense no es lo suficientemente significativo como para afectar los costos de franqueo, por lo que no se incluyen aquí.

A continuación hallará algunos extractos relevantes de la *Historia y Acciones destacadas del comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia*:

Acción recomendable de 1984:

No era factible en este momento incluir la dirección del lugar de reunión y el horario en los directorios de A.A., ya que esto no solo incrementaría los costos de impresión y envío de los directorios, sino que, además, algunos grupos no tienen dirección y los directorios no son para ser usados como listas de reuniones locales.

Acción recomendable de 2005:

Las reuniones en línea en idiomas además del inglés, español y francés aparezcan en los directorios de A.A. bajo “ONLINE MEETINGS” con el idioma de la reunión indicado al lado del nombre de la reunión, conforme con la Acción Recomendable de la Conferencia de 1997:

Se añadan a la lista de “Reuniones por correspondencia internacionales” los nombres de las reuniones de A.A. en línea que pidan ser inscritas en los directorios de A.A.; que en cada entrada se incluya la dirección en el internet de la reunión en línea; y que cada reunión que solicite ser inscrita en nuestros directorios facilite a la O.S.G. el nombre y la dirección de un miembro dispuesto a servir como contacto de “correo”.

De las Consideraciones adicionales del comité de 2009:

El comité revisó una lista de propuestos cambios editoriales a los *Directorios de A.A.* y la remitió al Departamento de Publicaciones.

De las Consideraciones adicionales del comité de 2011:

El comité consideró brevemente los Directorios de A.A. e indicó que no había peticiones de cambios en los Directorios de A.A.

De las Consideraciones adicionales del comité de 2012:

El comité consideró brevemente los Directorios de A.A. e indicó que no había peticiones de hacer ningún cambio a los Directorios de A.A.

De las Consideraciones adicionales del comité de 2013:

A la luz de la reciente decisión de no publicar este año los directorios regionales, el comité pidió al miembro del personal que comunique a la Junta de A.A.W.S. sus inquietudes acerca de la aún existente, aunque decreciente, necesidad de recursos impresos para los miembros de A.A. en áreas rurales y remotas, y para los miembros que viajan con frecuencia.

De las Consideraciones adicionales del comité de 2014:

El comité consideró los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE. UU. y Oeste de los EE. UU.) y pidió que la Oficina de Servicios Generales explore métodos alternativos para acceder y distribuir la información de contacto contenida en los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE. UU. y Oeste de los EE. UU.). El comité pidió que se presente un informe al Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2015.

Acción recomendable de 2015:

Se imprima anualmente una tirada limitada de los Directorios Regionales de A.A. (Canadiense, Este de los EE. UU. y Oeste de los EE. UU.) para comprar a petición.

Acción recomendable de 2016:

El título de la categoría “Reuniones en línea” se cambie al de “Reuniones en línea / Grupos en línea” en las páginas vi y vii de los Directorios de A.A.

De las Consideraciones adicionales del comité de 2017:

El comité habló sobre los Directorios de A.A. e indicó que no había peticiones de hacer cambios en este momento.

De las Consideraciones adicionales del comité de 2018:

El comité habló sobre los Directorios de A.A. e indicó que no había peticiones de hacer cambios en este momento. El comité también revisó un memorándum del gerente general de la OSG que informaba al comité que los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE. UU. y Oeste de los EE. UU.) no se imprimirían en 2018 debido a la implementación de un nuevo sistema de planificación de recursos empresariales (ERP, por sus siglas en inglés).

De las Consideraciones adicionales del comité de 2019:

El comité consideró los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE. UU. y Oeste de los EE. UU.) especialmente en vista del nuevo sistema ERP y la aplicación *Meeting Guide* [localizador de reuniones] y pidió que la Oficina de Servicios Generales explore métodos alternativos de acceder y distribuir la información de contacto contenida en los Directorios de A.A. (Canadá, Este de los EE. UU. y Oeste de los EE. UU.) El comité pidió que se presente un informe al Comité de Información y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2020.

[Agenda](#)

Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2021

PUNTO C: Revisar el borrador de *El Manual de Servicio de A.A.*, edición 2021-2023.

1. Revisar el borrador y los puntos de agenda que fueron remitidos a Publicaciones durante el período del proyecto de rediseño.

Notas de referencia:

De las Consideraciones adicionales del Comité de Informes y Carta Constitutiva de 2020:

El comité revisó el borrador de *El Manual de Servicio de A.A.*, edición 2020-2022 y comentó sobre los importantes progresos que se han hecho para cumplir con los objetivos acordados por el Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2019. El comité pidió que se presente un borrador actualizado al Comité de Literatura de la Conferencia de 2021. El comité remitirá sugerencias para el próximo borrador al Departamento de Publicaciones.

De las Consideraciones adicionales del Comité de Informes y Carta Constitutiva de 2019:

El comité revisó el informe del Departamento de Publicaciones de A.A.W.S. sobre la marcha de los trabajos en el nuevo diseño de *El Manual de Servicio de A.A.* y remitió sus comentarios al Departamento de Publicaciones.

Acción recomendable de 2018:

Después de la publicación de la edición 2018-2020 de *El Manual de Servicio de A.A.* y *Doce Conceptos para el Servicio Mundial*, el Departamento de Publicaciones emprenda una completa evaluación, actualización y rediseño del Manual de Servicio y se envíe un borrador preliminar o un informe sobre la marcha de los trabajos al Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2019.

Nota:

En referencia al borrador, Publicaciones está llevando a cabo un proceso similar al efectuado en 1997-99, la última vez que la Conferencia solicitó una “revisión minuciosa” de *El Manual de Servicio*.

Publicaciones comenzó por los objetivos que fueron acordados por el comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2019:

- Formato físico, composición y organización de la información, fáciles de usar;
- Aspecto y tono del contenido atractivos, llamativos a la vista;
- Aspecto y tono del contenido sencillos, no complicados;

- Dirigido al usuario o lector, y centrado en la información relevante.

Publicaciones trabajó estrechamente con un escritor independiente para desarrollar el borrador número 1; posteriormente lo pulió en el transcurso del otoño de 2019 y produjo el borrador número 2. Publicaciones consultó entonces a un diseñador de libros y, luego de evaluar distintos enfoques de diseño gráfico, se decidieron por un formato centrado en la facilidad de uso, legibilidad, sencillez y, finalmente, que fuera adaptable a las ediciones en francés y español.

El borrador número 3 fue distribuido a un grupo de unos veinte “lectores-piloto”, incluyendo entre ellos a los coordinadores, actual y anterior, de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia; a custodios y directores, actuales y anteriores; a delegados, miembros del personal y otros miembros de A.A. Los lectores-piloto remitieron sus comentarios por medio de una encuesta y correos electrónicos detallados. Después de revisar las opiniones y comentarios remitidos, Publicaciones produjo el borrador número 4, que será leído por los miembros del Comité de Informes y Carta Constitutiva. Sus comentarios definirán el borrador 5, que estará listo para principios de abril, y será distribuido a todos los miembros de la Conferencia de Servicios Generales de 2020. Si el comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2020 remite el borrador a la Conferencia, será entonces discutido por el pleno.

En relación con los puntos de agenda propuestos en referencia al Manual de Servicio que fueron remitidos desde la Conferencia de Servicios Generales de 2019, véase por favor la lista de puntos, a la que siguen las cartas de quienes los remitieron.

Material de referencia:

1. Puntos de agenda propuestos remitidos a Publicaciones desde la Conferencia de Servicios Generales de 2020.
2. Borrador de *El Manual de Servicio de A.A.*, edición 2021-2023, para el comité de Informes y Carta Constitutiva.

Nota: Tal como se indicó arriba, el borrador 5 será distribuido únicamente a los miembros del Comité de Informes y Carta Constitutiva. El borrador resultante se distribuirá a todos los miembros de la Conferencia de Servicios Generales justo antes de la Conferencia.

INFORMES Y CARTA CONSTITUTIVA

Punto C

Doc. 1

Puntos de agenda propuestos para Conferencia - Comité de Informes y Carta Constitutiva (2 puntos)			
Punto	Fecha de recepción	Punto propuesto	Estatus
26	22/11/2020	Considerar añadir una explicación sobre “Consideraciones Adicionales del Comité” en <i>El Manual de Servicio de A.A.</i> , en la sección que trata acerca de la Conferencia de Servicios Generales, e incluir esta entrada en el índice.	Remitido al Departamento de Publicaciones de la O.S.G. para su consideración en la minuciosa evaluación, actualización y rediseño de <i>El Manual de Servicio de A.A.</i> , recomendada por la Conferencia de 2018.
42	14/12/2020	Se recomendó la siguiente añadidura a <i>El Manual de Servicio de A.A.</i> (S42): “Las oficinas intergrupales y las oficinas centrales son parte integral del servicio de A.A. Para que las oficinas intergrupales tengan voz en los servicios generales de A.A. en un área geográfica específica, es muy recomendable que los distritos y las áreas nombren o elijan un enlace de oficina intergrupar”.	Remitido al departamento de Publicaciones de la O.S.G. para su consideración en la minuciosa evaluación, actualización y rediseño de <i>El Manual de Servicio de A.A.</i> , recomendada por la Conferencia de 2018.

De: noreply@aa.org
Para: Conferencia
Asunto: Envío de un punto de agenda
Fecha: Domingo 22 de noviembre de 2020, 8.16.14 p. m.

La presente es su copia de un mensaje enviado por medio de un formulario web de aa.org al coordinador de Conferencia en la O.S.G.

Nombre: Randi B. J.
Ubicación: Nueva Jersey

Teléfono:

Correo electrónico:

Asunto: Envío de un punto de agenda

Mensaje: Añadir una explicación sobre CONSIDERACIONES ADICIONALES DEL COMITÉ en *El Manual de Servicio*, en la sección sobre la Conferencia de Servicios Generales. También, añadir esta entrada en el índice. Las Consideraciones Adicionales del Comité no se mencionan en nuestro Manual de Servicio. Son publicadas en el Informe Final de la Conferencia. Remitido por: Randi J., secretaria del área 45.

De: Distrito 14 Área 36
Para: Conferencia
Cc: Delegado Área 36
Asunto: Punto de agenda propuesto para la Conferencia de Servicios Generales por el Distrito 14, Área 36
Fecha: Lunes 14 de diciembre de 2020, 5.41.28 p. m.

¡Saludos!

Quisiera hacer una propuesta sobre Literatura para la Conferencia de Servicios Generales de 2021, en referencia a las disposiciones presentes en nuestro Manual de Servicio de A.A. sobre las oficinas intergrupales y centrales. Me parece que nuestro Manual de Servicio trata insuficientemente la manera en que las oficinas intergrupales y centrales se relacionan con nuestra estructura de servicio de A.A. Creo que una solución pudiera darse al cambiar la redacción. Si el Manual de Servicio de A.A. dijese algo así como: "Las oficinas intergrupales y centrales no son parte del organigrama de la estructura de servicios generales, pero son parte integral del servicio de A.A." Creo que ello aclararía parte de las confusiones y malentendidos.

Se recomienda la siguiente añadidura a El Manual de Servicio (S42):

"Las oficinas intergrupales y las oficinas centrales son parte integral del servicio de A.A. Para que las oficinas intergrupales tengan voz en los servicios generales de A.A. en un área geográfica específica, es muy recomendable que los distritos y las áreas nombren o elijan un enlace de oficina intergrupar".

Muchas gracias anticipadas por la amable consideración que den a mi propuesta.

En espíritu de servicio,

Alan S.

MCD – Distrito 14 del Área 36

dist14@area36.org

--

En espíritu de servicio,

Alan S.

MCD – Distrito 14

Correo electrónico: dist14@area36.org

Agenda

Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2021

PUNTO D: Considerar una solicitud de modificar el primer párrafo de la Carta Constitutiva actual, *Propósito*.

Notas de referencia:

El texto revisado del párrafo sobre el Propósito quedaría así: “La Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos es la guardiana de los servicios mundiales y de los Doce Pasos, las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos de Alcohólicos Anónimos...”

Material de referencia:

1. Correo electrónico introductorio en que se remite la recomendación del Área 44 para enmendar el Propósito de la actual Carta Constitutiva de la Conferencia.
2. Información adicional proporcionada por el Área 44.
3. Carta Constitutiva de la Conferencia actual.

De: Jeff B
Fecha: Lunes 7 de diciembre del 2020, 10.06 p. m.
A: Conferencia <conference@aa.org>
Cc:
Asunto: Dos recomendaciones del Área 44

Patrick, ¡saludos del Área 44! Espero que hayan disfrutado de su celebración del Día de Acción de Gracias y que se encuentren bien.

Durante nuestra reunión de noviembre del comité de área se presentaron dos recomendaciones al comité de área para considerar su posible presentación como puntos para la 71.ª Conferencia de Servicios Generales. Existen diversas opciones entre las que puede escoger nuestro comité de área cuando se presenta una moción para tratar una recomendación. Después de presentar la moción, de ser discutida y haber alcanzado unanimidad substancial, el comité de área decidió enviar estos dos puntos al coordinador de Conferencia para que sean considerados en la Conferencia del próximo año.

El primer punto es una recomendación para enmendar el Artículo 1, el Propósito de la Carta Constitutiva de la Conferencia, para incluir los Conceptos junto con los Pasos y las Tradiciones. La segunda recomendación es una petición para actualizar el ensayo del Concepto XI, para que refleje con exactitud la estructura de servicio de A.A. actual, en vez de la estructura de servicio de 1960, cuando Bill W. escribió por vez primera el ensayo.

Atentamente, en el espíritu de amor y servicio en A.A.,

Jeff B.

**Recomendación para actualizar el *Propósito*
de la Carta Constitutiva actual**

Recomendación

Actualizar el párrafo 1 de la Carta Constitutiva de la Conferencia actual, el *Propósito*, para incluir los Conceptos, además de los Pasos y las Tradiciones, como los legados de los cuales la Conferencia de Servicios Generales es la guardiana. El texto revisado para el párrafo sobre el *Propósito* quedaría así: “La Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos es la guardiana de los servicios mundiales y de los Doce Pasos, las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos de Alcohólicos Anónimos...”

Información de referencia

En la Carta Constitutiva de la Conferencia original, en el párrafo 1, el *Propósito* de la Conferencia, se dice que “La Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos es la guardiana de los servicios mundiales y de las Doce Tradiciones de Alcohólicos Anónimos...” En algún momento fue actualizado el *Propósito* para incluir los Pasos junto con las Tradiciones, pero no así los Conceptos.

Más que por cualesquiera otros de nuestros 36 legados, la Conferencia se guía por los Doce Conceptos, que constituyen nuestro tercer legado de Servicio. Tiene sentido que el propósito incluya los Conceptos, además de los Pasos y las Tradiciones, para indicar que nuestra Conferencia se guía por la totalidad de nuestros legados.

Presentado humildemente por,

Jeff B.

A44, delegado del P69

Comité de Grapevine

CARTA CONSTITUTIVA DE LA CONFERENCIA VERSIÓN ACTUAL

(Estados Unidos y Canadá)

1. Propósito: La Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos es la guardiana de los servicios mundiales y de los Doce Pasos y Doce Tradiciones de Alcohólicos Anónimos. La Conferencia será únicamente un organismo de servicio; nunca un gobierno para Alcohólicos Anónimos.

2. Composición: La Conferencia (EE.UU. y Canadá) estará compuesta por los delegados de área, los custodios de la Junta de Servicios Generales, los directores de A.A. World Services y de AA Grapevine, y los miembros del personal de Grapevine y de la Oficina de Servicios Generales.

Otros países han establecido sus propias Conferencias de Servicios Generales¹, que se basan en los Pasos y las Tradiciones protegidos por la Conferencia de los EE.UU. y Canadá. Además, estas distintas Conferencias a menudo recurren a las acciones de la Conferencia de los EE.UU. y Canadá, para su orientación.

Se fomenta la consulta entre las diversas Conferencias, y cada dos años se efectúa una Reunión de Servicio Mundial de los delegados de las diversas Conferencias. Los delegados de EE.UU./Canadá a la Reunión de Servicio Mundial son elegidos de entre los miembros de la Junta de Servicios Generales.

Respecto a los países que tienen una Estructura de Servicios Generales, la Conferencia EE.UU./Canadá concederá el permiso exclusivo para publicar la literatura aprobada por nuestra Conferencia a la Junta de Servicios Generales de dicha estructura establecida.

Solamente los asuntos que afecten seriamente las necesidades de A.A. a nivel mundial estarán sujetos a una consideración conjunta.

3. Relación de la Conferencia con A.A.: La Conferencia actuará por A.A. en la perpetuación y la orientación de sus servicios mundiales, y será también el vehículo por medio del cual el movimiento de A.A. puede expresar sus opiniones sobre toda cuestión significativa relacionada con la política de A.A. y sobre toda desviación peligrosa de la Tradición de A.A. Los delegados deben tener libertad de votar conforme con los dictados de su conciencia; además, deben tener libertad de decidir qué asuntos deben ser llevados a nivel de grupo, ya sea para su información, discusión o para pedir las instrucciones del grupo al respecto.

Pero no podrá hacerse ningún cambio en el Artículo 12 de la Carta Constitutiva ni en las Doce Tradiciones de A.A., ni en los Doce Pasos de A.A., sin el consentimiento por escrito de por los

menos las tres cuartas partes de los grupos de A.A., según lo descrito por la Resolución adoptada por la Conferencia y Convención de 1955.²

4. Relación de la Conferencia con la Junta de Servicios Generales y sus Servicios

Incorporados: La Conferencia reemplazará a los fundadores de Alcohólicos Anónimos que anteriormente actuaban como guías y consejeros de la Junta de Servicios Generales y de sus entidades de servicios conexas. Se esperará que, para este propósito, la Conferencia ofrezca una segura muestra representativa de las diversas corrientes de la opinión de A.A.

El quórum estará constituido por las dos terceras partes de los miembros de la Conferencia inscritos.

Se entenderá que, como cuestión de tradición, una mayoría de las dos terceras partes de los miembros votantes de la Conferencia se considerará como obligatoria para la Junta de Servicios Generales y sus correspondientes servicios incorporados, con tal de que la votación, en total, constituya por lo menos el quórum de la Conferencia. Pero ninguna votación de este tipo debe perjudicar los derechos legales de la Junta de Servicios Generales y sus servicios incorporados de dirigir los asuntos rutinarios y hacer contratos ordinarios relacionados con esto.

Se entenderá además que, sin tener en cuenta las prerrogativas legales de la Junta de Servicios Generales, como cuestión de tradición, una mayoría de las tres cuartas partes de todos los miembros de la Conferencia participantes en la votación puede causar una reorganización de la Junta de Servicios Generales y de los directores y los miembros del personal de sus servicios conexas, siempre y cuando tal reorganización se considere esencial.³

Bajo tal procedimiento, la Conferencia puede pedir dimisiones, nombrar nuevos custodios y tomar todas las demás disposiciones necesarias, sin tener en cuenta las prerrogativas legales de la Junta de Servicios Generales. La Conferencia reconoce los principios contenidos en los Doce Conceptos, especialmente el Derecho de Participación, y los Derechos de Petición y Apelación reflejados en los Conceptos IV y V. De acuerdo con estos principios, la Conferencia puede decidir escuchar Apelaciones del Concepto V presentadas por miembros de la estructura de la Conferencia que estén por debajo del nivel de la Conferencia en el triángulo invertido.

5. Asambleas de Área, Composición de: Las asambleas, designadas como asambleas de área, están compuestas por los representantes de servicios generales electos de todos los grupos de A.A. que deseen participar, los miembros de los comités de distrito, y los oficiales de los comités de área, en cada una de las áreas de delegado de los Estados Unidos y el Canadá.

Por lo general, cada área de delegado tendrá derecho a una asamblea.⁴ Pero las áreas que tienen grandes poblaciones de A.A., o cuya geografía les presenta dificultades de comunicación, tendrán derecho a asambleas adicionales, según lo estipulado por el “Manual de Servicio de A.A.”, o por cualquier futura enmienda del mismo.

6. Asambleas de Área, Su propósito: Las asambleas de área se convocan cada dos años para elegir a los miembros de comité de área, de entre quienes se elige a los delegados a la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos. Tales asambleas de área tienen que ver únicamente con los asuntos del servicio mundial de Alcohólicos Anónimos.⁵

7. Asambleas de Área, Métodos para Elegir a los Miembros del Comité de Área y a los Delegados: Siempre que sea factible, los miembros del comité son elegidos por voto escrito, sin que nadie sea propuesto personalmente como candidato. Y los delegados se escogen de entre dichos miembros del comité mediante una mayoría de las dos terceras partes en una votación escrita o por un sorteo, según lo estipulado en el “Manual de Servicio de A.A.”

8. Asambleas de Área, Términos de Servicio de los Representantes de Servicios Generales, los Miembros de Comité de Área y los Delegados: A menos que la Conferencia decida otra cosa, todos los términos de servicio deben ser concurrentes y cada uno de dos años de duración. En aproximadamente la mitad de las áreas, las elecciones se harán en las asambleas en años pares; en las demás asambleas las elecciones se harán en años impares, para así crear los Paneles rotativos de la Conferencia, como se describe con más detalle en el “Manual de Servicio de A.A.”

9. Las Reuniones de la Conferencia de Servicios Generales: La Conferencia se celebrará cada año en la Ciudad de Nueva York, a menos que se acuerde hacerlo de otra manera. Se pueden convocar reuniones especiales, en caso de presentarse una grave emergencia. La Conferencia además puede dar opiniones recomendables en cualquier momento mediante un escrutinio realizado por correo o por teléfono, en ayuda de la Junta de Servicios Generales y sus servicios conexos.

10. La Junta de Servicios Generales: Composición, Jurisdicción, Responsabilidades: La Junta de Servicios Generales será constituida como un fideicomiso, compuesta de alcohólicos y no alcohólicos que eligen a sus propios sucesores, estando, no obstante, dichas selecciones sujetas a la aprobación de la Conferencia o de un comité de la misma. Sin embargo los candidatos a custodio regional alcohólico son propuestos primero por sus áreas de la región en cuestión. Luego, en la Conferencia de Servicios Generales, un cuerpo votante compuesto por delegados procedentes del área interesada y un número igual de personas —la mitad procedente de Comité de Conferencia Sobre Custodios y el resto del Comité de Nombramientos de custodios— hace la selección de un candidato mediante una mayoría de las dos terceras partes en una votación escrita, o por sorteo. Este candidato entonces es elegido como miembro de la Junta de Servicios Generales, estando obligados los custodios a hacerlo por tradición. Para los candidatos a custodio general en los Estados Unidos y Canadá, la Junta puede especificar ciertos requisitos profesionales o de negocios. Los procedimientos entonces serán los siguientes: Cada área puede escoger a un candidato por medio del procedimiento del Tercer Legado. El Comité de Nombramientos de custodios considerará los curriculum vitae de todos los candidatos para comprobar que cumplen con los requisitos. En la Conferencia de Servicios Generales, antes del nombramiento, los delegados de cada región celebrarán una reunión electoral, para así reducir el número de candidatos, utilizando el Procedimiento del Tercer

Legado a uno por cada región de los EE.UU. y dos por cada región del Canadá. Se presentarán, como máximo, seis candidatos a custodio general, EE.UU., y cuatro candidatos a custodio regional, Canadá, ante los miembros votantes de la Conferencia para su nombramiento. Los miembros votantes de la Conferencia serán todos los delegados del país que propone el candidato (EE.UU. o Canadá) y todos los miembros del Comité de Nombramientos de custodios. Estos candidatos entonces son elegidos como miembros de la Junta de Servicios Generales, estando obligados los custodios a hacerlo por tradición.

La Junta de Servicios Generales es la principal Rama de Servicio de la Conferencia, y su carácter es esencialmente de custodia.

Con excepción de las decisiones sobre asuntos de política, finanzas o la Tradición de A.A., que puedan afectar gravemente a A.A. en su totalidad, la Junta de Servicios Generales tiene plena libertad de acción en la dirección rutinaria de los asuntos de política y de negocios de los servicios incorporados de A.A., y con este fin puede nombrar los comités apropiados y elegir a los directores de sus entidades subsidiarias incorporadas de servicio.⁶

La Junta de Servicios Generales es responsable primordialmente de la integridad de la política y de las finanzas de sus servicios subsidiarios: A.A. Publishing, Inc. y AA Grapevine, Inc.; y de tales otras entidades incorporadas de servicio que la Conferencia desee constituir, pero nada de lo que aparece en este documento debe comprometer el derecho del editor de Grapevine de aceptar o rechazar materiales para publicación.

La Carta Constitutiva y los Estatutos de la Junta de Servicios Generales, y cualesquier enmiendas de los mismos, deben estar siempre sujetos a la aprobación de la Conferencia de Servicios Generales, expresada por una mayoría de las dos terceras partes de todos sus miembros.⁸

Excepto en caso de grave emergencia, ni la Junta de Servicios Generales ni ninguno de sus servicios conexos, nunca deben emprender ninguna acción que pueda afectar seriamente a A.A. en su totalidad, sin consultar previamente con la Conferencia. No obstante, se entiende que en cada caso la Junta se reservará el derecho de decidir cuáles de sus acciones o decisiones requieren la aprobación de la Conferencia.

11. La Conferencia de Servicios Generales: Sus Procedimientos Generales: La Conferencia escuchará los informes sobre la política y las finanzas de la Junta de Servicios Generales y de sus servicios incorporados conexos. La Conferencia consultará con los custodios, los directores y los miembros del personal respecto a todos aquellos asuntos que puedan afectar a A.A. en su totalidad, entablarán debates, nombrarán los comités necesarios y tomarán las resoluciones apropiadas⁹ para el asesoramiento o dirección de la Junta de Servicios Generales y sus servicios conexos.

La Conferencia además puede discutir sobre graves desviaciones de la tradición de A.A. o sobre el pernicioso abuso del nombre “Alcohólicos Anónimos”, y recomendar acciones apropiadas al respecto.

La Conferencia puede redactar cualesquier estatutos que sean necesarios y nombrará a sus propios oficiales y comités por cualquier método que escoja. Al cerrar cada sesión anual, la Conferencia redactará un informe completo de todos sus debates y acciones para ser suministrado a todos los delegados y miembros de comité; y también una versión condensada del mismo, que será enviada a los grupos de A.A. de todas partes del mundo.

12. Garantías Generales de la Conferencia: En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las Tradiciones de A.A., teniendo especial cuidado de que la Conferencia nunca se convierta en sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero; que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de desmedida autoridad sobre ninguno de los otros; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna acción de la Conferencia sea punitiva a personas, o una incitación a controversia pública; que, aunque la Conferencia puede actuar al servicio de Alcohólicos Anónimos, ella nunca deberá realizar ninguna acción de gobierno, y así como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanecerá democrática en pensamiento y en acción.

Notas:

¹ La palabra “Conferencia” como se utiliza en el segundo párrafo de la versión actual de la Carta Constitutiva de la Conferencia parece ser un sinónimo de “Conferencia de Servicios Generales” o “Estructura de Servicios Generales”, cuando se aplica a entidades nacionales de A.A. fuera de los Estados Unidos y Canadá; y, aunque la “Carta” puede ofrecer orientación a otras O.S.G., éstas siguen siendo autónomas y no están obligadas a cumplir con las estipulaciones de este documento, excepto en los casos en que la ley lo requiera (por ejemplo, leyes de copyright).

² Esto se aplica al texto original en inglés, no a las traducciones.

³ Las palabras “participantes en la votación” fueron añadidas por la 70ª Conferencia de Servicios Generales. Los empleados de la O.S.G. son empleados de A.A.W.S., Inc., y no de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc. En cualquier caso, una reorganización del “...personal...” tendría que estar conforme las leyes pertinentes que afecten a los empleados.

⁴ El párrafo 5 aparece en la Carta original en forma ligeramente distinta; las palabras “área de delegado” ahora reemplazan las palabras “Estado o Provincia”. La frase original dice: Cada Estado o Provincia tendrá derecho a tener una Asamblea,” en la que la palabra Asamblea significaba una estructura de A.A.

y un voto de delegado en la Conferencia de Servicios Generales. Los estados o provincias con grandes poblaciones de A.A. tendrían derecho a tener asambleas adicionales.

⁵ Las asambleas de área todavía se reúnen cada dos años para elegir un delegado a la Conferencia de Servicios Generales, pero se suelen reunir con más frecuencia para llevar a cabo los asuntos del área.

⁶ Las dos corporaciones de servicios, A.A.W.S., Inc. y el AA Grapevine, Inc., aunque son filiales de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc., y no “subsidiarias”, están organizadas como corporaciones no lucrativas separadas y, como tales, la dirección de los asuntos de política y de negocios rutinarios y la creación de “comités apropiados” de cada una le corresponde a las respectivas juntas de las dos corporaciones. No obstante, los custodios de la Junta de Servicios Generales cuando actúan en calidad de miembros de A.A. World Services, Inc. o el AA Grapevine, Inc., eligen a los directores de las dos corporaciones de servicio.

⁷ Ver la nota anterior.

⁸ La aprobación de los Estatutos de la Conferencia es un asunto de tradición, y no un requisito legal.

⁹ Las “recomendaciones apropiadas” ahora se llaman “acciones recomendables de la Conferencia.”

Agenda

Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 2021

PUNTO E: Considerar una solicitud de revisar el ensayo del Concepto XI en *Doce Conceptos para el Servicio Mundial*.

Material de referencia:

1. Carta del Área 44, que remitió el punto
2. Información adicional proporcionada por el Área 44
3. Extractos de la *Historia y acciones destacadas del comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia*
4. Ensayo del Concepto XI

De: Jeff B
Fecha: Lunes 7 de diciembre del 2020, 10.06 p. m.
A: Conferencia <conference@aa.org>
Cc:
Asunto: Dos recomendaciones del Área 44

Patrick, ¡saludos del Área 44! Espero que hayan disfrutado de su celebración del Día de Acción de Gracias y que se encuentren bien.

Durante nuestra reunión de noviembre del comité de área se presentaron dos recomendaciones al comité de área para considerar su posible presentación como puntos para la 71.ª Conferencia de Servicios Generales. Existen diversas opciones entre las que puede escoger nuestro comité de área cuando se presenta una moción para tratar una recomendación. Después de presentar la moción, de ser discutida y haber alcanzado unanimidad substancial, el comité de área decidió enviar estos dos puntos al coordinador de Conferencia para que sean considerados en la Conferencia del próximo año.

El primer punto es una recomendación para enmendar el Artículo 1, el Propósito de la Carta Constitutiva de la Conferencia, para incluir los Conceptos junto con los Pasos y las Tradiciones. La segunda recomendación es una petición para actualizar el ensayo del Concepto XI, para que refleje con exactitud la estructura de servicio de A.A. actual, en vez de la estructura de servicio de 1960, cuando Bill W. escribió por vez primera el ensayo.

Atentamente, en el espíritu de amor y servicio en A.A.,

Jeff B.

Recomendación para actualizar el Concepto XI

Recomendación

Actualizar el ensayo del Concepto XI para describir con exactitud, tanto la estructura del comité de custodios como la organización de las corporaciones de servicio: Alcoholics Anonymous World Services y A.A. Grapevine, Inc. La propiedad que tiene la Junta de Servicios Generales sobre estas corporaciones de servicio también debe dejarse en claro.

Información de referencia

En el curso de los últimos años, mi padrino de servicio y yo dirigimos talleres sobre los Conceptos, mayormente con nuestros ahijados de servicio, en los que alguien hace una presentación acerca del Concepto de ese mes. Es común que la persona que realiza la presentación del Concepto XI —que en sí es confuso— se sienta considerablemente confundida, y que a menudo la información se presente incorrectamente.

Tal confusión procede del hecho de que el ensayo de Bill W. acerca del Concepto XI describe la estructura del comité de custodios, y la estructura de nuestras dos corporaciones de servicio —Alcoholics Anonymous World Services, Inc. (A.A.W.S., Inc.) y A.A. Grapevine, Inc.— tal como existían en 1960, cuando por vez primera Bill W. presentó los ensayos sobre los Conceptos. Por ejemplo: al describir los cinco comités de custodios que existían en 1960, Bill declara lo siguiente acerca del comité de Política General, en la página 50 de *Doce Conceptos para el Servicio Mundial*: “Es probable que éste sea el más importante de todos los comités de la Junta de Servicios Generales, y se cataloga como el principal...” No es sino hasta que uno lee la información en la nota número 2 al pie de la página 59 cuando se entera uno de que este comité ya ni siquiera existe en tal forma, y que ha sido renombrado como *Sesión de Compartimiento General*. En la nota número 1 al pie de página, el lector se entera de que hay seis comités de custodios adicionales que no son mencionados en el ensayo mismo, por lo que solamente se describen cuatro de los comités de custodios. De los seis comités adicionales no hay descripción.

El ensayo prosigue con información adicional inexacta acerca de la estructura de las corporaciones de servicio y su relación con la Junta de Servicios Generales. En la página 51 el ensayo dice que “La Junta de Servicios Generales es dueña de las acciones de estas entidades”. Una vez más, el lector tiene que dirigirse a la nota número 3, en la página 59, para enterarse de que A.A.W.S., Inc. y el AA Grapevine, Inc. son ahora miembros corporativos. Los dos párrafos siguientes —que describen las juntas de estas dos corporaciones de servicio— también son inexactos, mientras que la estructura correcta se describe en las notas al pie 4 y 5.

Esta confusión es comprensible e inevitable si la información inexacta sigue apareciendo en el ensayo mismo. Ello podría corregirse integrando las notas al pie directamente en el ensayo, y ampliando la información que éstas contienen. No obstante, hay renuencia a modificar el escrito de Bill W.

Pienso que si aún viviera Bill, sería él mismo quien actualizará estos ensayos conforme fuera cambiando nuestra estructura de servicio con el tiempo, para que nuestra comunidad comprendiera con exactitud cómo funciona nuestra estructura de servicio. En el libro *Nuestra gran responsabilidad*, se le pidió a Bill que hablara sobre las “Diferencias en los Doce Pasos y Doce Tradiciones”, en la Conferencia de 1953. En esa charla, él dice lo siguiente, luego de hablar sobre la diferencia original:

“Y me propongo contarles un pequeño cuento... y luego tal vez podamos filosofar un poco sobre la cuestión de si este programa nuestro está congelado, tan sólido como el hielo, o si tiene alguna elasticidad”. Puesto que Bill W. ya no está aquí para realizar modificaciones de este tipo, tenemos que asumir su liderazgo.

Presentado humildemente por,
Jeff B.
A44, delegado del P69
Comité de Grapevine

En el prefacio a los “Doce Conceptos” se hace mención de tres Acciones Recomendables de 1985 relativas a publicar los Doce Conceptos originales en *El Manual de Servicio de AA*, añadiendo notas numeradas a pie de página al final de cada capítulo, para presentar información estadística y real. El párrafo pertinente en el prefacio (página iii de *El Manual de Servicio de A.A. combinado con Doce Conceptos para el Servicio Mundial*) puede leerse:

“De acuerdo con las recomendaciones de un comité *ad hoc* de la Junta de Servicios Generales de A.A., la Conferencia de Servicios Generales de 1985 recomendó que futuras ediciones de los Conceptos se conformen con el texto original de 1962, y que los cambios necesarios de datos se indiquen en forma de notas al final de cada capítulo”.

Consideración adicional del comité de 1985

- El comité consideró una propuesta para eliminar un pasaje del penúltimo párrafo que acompaña el Concepto XI, en la página 60 de *El Manual de Servicio de A.A.*, y decidió que el comité no desea reescribir el ensayo de Bill.

Acciones recomendables de 1985

- El comité recomendó que *El Manual de Servicio de A.A.* contenga los Doce Conceptos para el Servicio Mundial originales, como fueron adoptados por la 12.^a Conferencia de Servicios Generales el 26 de abril de 1962.
- El comité recomendó que la información de datos y estadísticas —entre corchetes, al pie de la página, indicada con un asterisco o con cualquier otra referencia— se verifique para comprobar su exactitud y se actualice al final de cada ensayo en los *Doce Conceptos para el Servicio Mundial*.

Acciones recomendables de 1988

- La sección 3 del Concepto XI se examine para identificar las partes de la Sección 3 que se refieren a las prácticas actuales de la Junta de Servicios Generales y A.A. World Services que necesitan indicaciones con notas al pie de la página, y que este examen se presente al Comité de Informes y Carta Constitutiva de la Conferencia de 1989 para revisión y más detallada consideración.
- La nota número 8 al pie de página del Concepto XI, se cambie para reflejar las prácticas actuales de la Junta de Servicios Generales y A.A. World Services para decir:

“Los miembros del personal de la O.S.G. tienen representación con derecho a voto en los comités de custodios. Además, el miembro del personal que sirve como coordinador del personal tiene voto como director de la Junta de A.A.W.S.”

- La frase del Concepto XI que dice: “La mayoría de los miembros del personal cambian de asignación de despacho anualmente” se actualice por medio de notas al pie de página que digan: “La mayoría de los miembros del personal sirven dos años en cada despacho asignado”.

Acción recomendable de 1989

- Las notas al pie de la página sigan apareciendo como aparecen en la presente edición de *El Manual de Servicio de A.A.* (1988-89), por las siguientes razones:

Las notas en la primera sección de *El Manual de Servicio de AA. y Doce Conceptos para el Servicio Mundial* aparecen al pie de la página en la que se encuentra el texto al que se refiere, facilitando así la lectura.

En la sección que trata de los Doce Conceptos, no obstante, aparecen dos tipos de notas, o sea, notas al pie de la página y notas al final del capítulo.

- a. Notas al pie de la página, señaladas en el texto por un asterisco (*), reflejan los cambios hechos por Bill Wilson entre 1962, año de su redacción original, y 1971, poco antes del fallecimiento de Bill, y son parte integrante del texto del Concepto.
- b. Notas al final del capítulo, señaladas en el texto por un número, reflejan datos actualizados y otra información basada en hechos que han cambiado desde los tiempos de la redacción original.

Acción recomendable de 1991

- Se suprima la nota 7, Concepto XI, de *El Manual de Servicio de A.A. y Doce Conceptos para el Servicio Mundial*, en lo referente a pago por méritos, hasta que la Junta de Servicios Generales busque y obtenga la aprobación de la Conferencia del pago por méritos, teniendo en cuenta que Bill hace notar en la introducción a los Conceptos: “Los futuros defensores de cambios estructurales únicamente necesitan exponer con fortaleza sus recomendaciones, ofrecer una exposición contundente a los custodios y a la Conferencia”.

En referencia a un subcomité, ¿están refiriéndose a esto?:

En 1983, se asignó a un subcomité de la Junta de Servicios Generales la revisión de los cambios en la redacción de los Doce Conceptos. Específicamente, se solicitó al comité que identificara los cambios de redacción y que, en cada caso, determinara el origen de los cambios y la razón de los mismos, de haberla, e informar a la Junta de sus hallazgos y recomendaciones.

El subcomité halló que “por años ha habido un gran número de cambios”, y que “en general, no se ha demostrado que sea posible hallar algún registro de quién fue responsable de los cambios, o por qué se hicieron”. El subcomité presentó también otra observación interesante. El subcomité observó que en la Introducción a los Doce Conceptos (que se encuentra en las páginas 1 a 3 de El Manual de Servicio de A.A. combinado con Doce Conceptos para el Servicio Mundial), Bill sugirió que “cuando el cambio estructural propuesto va a ser de especial importancia [...] al ser aprobado en definitiva, [...] debe ser inscrito en una sección especial de este manual que se titulará ‘ENMIENDAS’” (todo esto es una cita del informe del subcomité).

Además, Bill escribió en la Introducción que “Así quedarán íntegros los Doce Conceptos en su forma original, como constancia de nuestra experiencia. De esta manera, nuestros futuros trabajadores de servicio podrán siempre ver con claridad, exactamente lo que sucedió y por qué”.

El subcomité propuso varias recomendaciones, incluyendo: imprimir en El Manual de Servicio los Doce Conceptos originales de 1962, y una sugerencia para que los cambios futuros tuviesen como guía la sugerencia que hace Bill en la Introducción.

CONCEPTO XI

Aunque los Custodios tienen la responsabilidad final de la administración del servicio mundial de A.A., ellos siempre deberán recibir la asistencia de los mejores comités permanentes, de directores de las corporaciones de servicio, de ejecutivos, de personal de oficina y asesores — todos de la más alta competencia. Por consiguiente, la composición de estos comités fundamentales y de las juntas de servicio, las cualidades personales de sus miembros, la forma de su instalación en el servicio, los sistemas de su rotación, la manera en que se relacionan unos con otros, los derechos específicos y las obligaciones de nuestros ejecutivos, empleados y consejeros, todo esto unido con una base correcta para la remuneración financiera de los trabajadores especiales, serán siempre asuntos de verdadero interés y cuidado.

El éxito duradero de nuestra Junta de Servicios Generales no dependerá únicamente de las capacidades de los Custodios en sí; dependerá igualmente de la dirección competente y la asociación armoniosa de aquellos miembros no Custodios de los comités, los directores de la corporación de servicio, los jefes y los miembros del personal que deben llevar a cabo activamente los servicios mundiales de A.A. Sus cualidades y dedicación, o la falta de ellas, significarán el éxito o la ruina para nuestra estructura de servicio. Siempre dependeremos de ellos en forma muy importante.

Mucho más que la mayoría de los Custodios, estos servidores estarán en contacto directo con A.A. a escala mundial y su rendimiento estará constantemente a la vista. Ellos realizarán la mayor parte del trabajo de rutina. Llevarán a cabo la mayoría de nuestros servicios. Viajarán mucho y recibirán la mayoría de los visitantes en la Oficina de Servicios Generales. Crearán, a menudo, nuevos planes y políticas. Algunos de ellos eventualmente llegarán a ser Custodios. Como este grupo formará una imagen visible del servicio mundial, la mayoría de los A.A. medirá el valor de nuestro servicio a través de lo que se vea y se sienta en ellos. Los miembros de este grupo no sólo *apoyarán* el liderazgo mundial de los Custodios; en realidad estarán obligados a *compartir* con ellos la dirección mundial.

Afortunadamente ya tenemos una firme estructura interna de servicio en la cual está trabajando un grupo muy competente de servidores no Custodios. Se necesitarán solamente unos pocos mejoramientos y cambios en la Corporación Mundial de Servicios de A.A. y

en la corporación Grapevine, siendo esta última relativamente nueva en nuestro panorama de servicio. Los rasgos principales de esta estructura fundamental ya están definidos, y la efectividad de su disposición ha sido comprobada. ¿En qué entonces consiste nuestra estructura fundamental de servicio?

Se compone de los siguientes elementos: Los cinco¹ comités permanentes de la Junta de Servicios Generales, más nuestras dos corporaciones de servicio activo: la Corporación Mundial de Servicios (que incluye la división de publicaciones de A.A.) y el AA Grapevine, Inc. Demos una mirada a cada una de estas entidades.

Los comités permanentes de la Junta de Servicios Generales son: Nominaciones, Finanzas y Presupuesto, Información Pública, Literatura y Política General — en los títulos se nota claramente cuáles son las responsabilidades administrativas directas de la Junta de Servicios Generales. Estos comités son nombrados anualmente por el Coordinador de la Junta de Servicios Generales y cada comité, como hemos visto, incluye una adecuada proporción de Custodios, no Custodios, que son expertos en el trabajo por realizar, un ejecutivo de la O.S.G. y un miembro del personal directivo.

El *Comité de Nominaciones*: Este comité ayuda a los Custodios a realizar su principal obligación de vigilar que todas las vacantes —ya sea entre ellos mismos, o entre los directores de servicios claves, directores y miembros del personal directivo— sean adecuadamente cubiertas por personal de la más alta competencia, estabilidad y diligencia posibles.

Las recomendaciones de este comité determinarán en gran parte el éxito permanente de nuestros servicios. Sus miembros llevarán la voz principal en la selección de nuestros trabajadores Custodios y no Custodios. Las principales actitudes y actividades del comité tendrán que ser: entrevistas e investigaciones detalladas, cuidadosas deliberaciones, rechazo a aceptar recomendaciones informales, y preparación previa de lista de candidatos adecuados. Por ello deberá negarse siempre a toda tentación de hacer juicios apresurados.

Otro problema que los futuros comités deberán afrontar es la sutil tendencia hacia la disminución en la calidad del personal debido a la tendencia natural y generalmente inconsciente de aquellos que les sugieren a los candidatos a elegir a individuos un tanto menos capaces o experimentados que ellos mismos. Por ejemplo: ¿Qué ejecutivo recomendaría como asistente a alguien mucho más capacitado que él mismo? ¿Qué grupo de los miembros directivos recomendaría como empleado nuevo a una persona cuyas capacidades están por encima del promedio de sus propias capacidades? Al contrario, frecuentemente sucede el peligro que señalamos. Las oficinas de gobierno, las agencias y muchas empresas comerciales sufren este engañoso desmejoramiento. Hasta ahora no lo hemos experimentado, pero asegurémonos de que esto nunca ocurra. Todos nosotros necesitamos estar en guardia contra esta ruinosa inclinación, especialmente el Comité de Nominaciones, cuyo primero y último deber es escoger únicamente lo mejor que se pueda obtener para cada puesto vacante.

Comité de Finanzas y Presupuesto: Su principal responsabilidad es asegurarse de que no lleguemos a estar cortos de fondos y quebrarnos. Este es el lugar donde el dinero y la espiritualidad sí tienen que mezclarse, y justamente en la correcta proporción.

Aquí es donde necesitamos miembros firmes con mucha experiencia financiera. Todos deben ser realistas y uno o dos pesimistas pueden ser útiles. La tendencia general del mundo de hoy es gastar más de lo que se tiene o se espera tener. Por consiguiente, muchos de nosotros estamos contagiados con esta filosofía color de rosa. Cuando un proyecto de servicios de A.A. nuevo y prometedor se pone en discusión, nos sentimos inclinados a gritar: “hagámoslo, el dinero no importa”. Aquí es donde se espera que los encargados del presupuesto digan: “Un momento — paren, miren y escuchen”. En este momento preciso los “ahorradores” entran en saludable y constructivo desacuerdo con los “derrochadores”. La función primordial de este comité es, por consiguiente, ver que la operación de nuestra Oficina de Servicio sea siempre solvente y que se mantenga así, en los tiempos buenos y malos.

Este comité tiene que estimar en forma conservadora los ingresos de cada año. Necesita desarrollar planes para aumentar estos ingresos. Conservará una mirada fría y alerta sobre los costos innecesarios, el desperdicio y la duplicación. Examinará minuciosamente los presupuestos de entradas y gastos sometidos a su aprobación por la Corporación de Servicios Mundiales y Grapevine. Recomendará enmendar los cálculos cuando sea necesario. A mitad del año solicitará revisiones al presupuesto si los cálculos hechos originalmente estuvieran desacertados. Examinará cada gasto nuevo y considerable y preguntará: “¿es necesario o deseable en este momento? Teniendo todo en cuenta, ¿tenemos los medios para hacerlo?”

Este comité, en los buenos tiempos, insistirá en que continuemos aportando sumas considerables a nuestro Fondo de Reserva. Planeará una política de inversión en ese fondo que garantizará la disponibilidad inmediata de por lo menos dos tercios de él en cualquier momento, sin que haya ninguna pérdida, permitiendo en esta forma afrontar los malos tiempos o aun las calamidades.

Esto no significa que nuestro comité de Finanzas y Presupuesto tenga que decir constantemente “no” y acumule temerosamente nuestro dinero. Yo recuerdo los primeros tiempos cuando estábamos tan dedicados a formar el Fondo de Reserva con las ganancias del libro que dejamos deteriorarse totalmente los servicios de la oficina, por falta de ayuda suficiente para hacer frente a nuestro rápido crecimiento. Con esto los grupos fueron perdiendo la confianza en la oficina y las contribuciones menguaron severamente, bajaron en varios miles de dólares al año. Al ser reorganizada la oficina y reestablecida la confianza ya habíamos utilizado todas nuestras ganancias de los libros y adicionalmente una gran parte de nuestro Fondo de Reserva. Esta clase de economía falsa y sin perspectivas puede resultar muy costosa en espíritu, en servicio y en dinero.

Por estos motivos, los futuros comités tendrán que adoptar una posición intermedia para que resulte una verdadera prudencia (la cual no significa miedo ni acumulación excesiva de fondos y que puede afrontar ocasionalmente déficits temporales) y no esa clase de descuido persistente que podría algún día ocasionar una seria reducción o la quiebra total de nuestros servicios vitales.

El camino seguro será el justo medio que radica generalmente entre el descuidado recorte de presupuesto y el gasto imprudente.

El Comité de Información Pública: Este también es de gran importancia. Es claro que la mayor parte de sus miembros deben ser expertos en el campo de relaciones públicas. Pero hay que recalcar el hecho de que una experiencia comercial no es suficiente. Debido al conservatismo tradicional de A.A., expresado en la máxima “atracción más bien que promoción”, es evidente que los miembros profesionales del comité deben poder adaptar su experiencia comercial a las necesidades de A.A. Por ejemplo, las técnicas que se usan para vender una gran personalidad o una nueva loción para el cabello no podrían ser aplicadas en A.A. El comité deberá incluir siempre un cierto número de miembros de A.A. con larga experiencia y que realmente tengan el “sentimiento de A.A.”, esto es, una amplia visión del panorama de lo que deben ser las relaciones públicas.

Pero no dejemos de lado la necesidad de una alta experiencia profesional. Tratar con el complejo mundo de las comunicaciones públicas de hoy en día no es un trabajo para aficionados. La habilidad en este campo implica mucha experiencia técnica, diplomacia y un sentido de lo que es peligroso y de lo que no es, el valor para correr riesgos calculados y la facilidad para hacer compromisos sabios que estén de acuerdo con las tradiciones. Estas son las aptitudes expertas que habremos de necesitar siempre.

Estamos tratando de hacer lo mejor posible para llegar más a aquellos 25 millones de alcohólicos que habitan en el mundo. Tenemos que llegar a ellos directa o indirectamente. Para poder lograrlo será necesario que se comprenda A.A. y que la aceptación del público hacia A.A. siga aumentando en todas partes. Es necesario tener muy buenas relaciones con la medicina, la religión, empresarios, gobiernos, tribunales, prisiones, hospitales mentales y todos aquellos que tengan algo que ver con el alcoholismo. Necesitamos incrementar la confianza de los editores, escritores, periodistas y gente de radio y televisión. Estos canales de publicidad locales, nacionales e internacionales deben abrirse cada vez más ampliamente, sin que nos metamos con la publicidad agresiva. A través de todas estas fuentes, tenemos que tratar de llevar el mensaje de A.A. a aquellos que sufren de alcoholismo y sus consecuencias.

Todo esto indica lo importante que es para nosotros el trabajo y las recomendaciones del comité de información pública. Es una labor crítica. Sólo un error, bastante grande, a nivel público podría costar muchas vidas y acarrear muchos sufrimientos, porque no dejaría llegar a nosotros a muchas personas necesitadas. Inversamente, cada éxito en nuestras relaciones públicas traerá alcohólicos en nuestra dirección.

El Comité de Literatura: Es la entidad encargada de la revisión de los libros y folletos existentes, y de la creación de material actualizado para satisfacer nuevas necesidades o estar al día con las situaciones cambiantes. En el sentido general, su misión es asegurar que una visión adecuada y comprensiva de A.A. en todos sus aspectos, sea presentada por escrito a nuestros miembros, a nuestros amigos y a todo el mundo. Nuestra literatura es un vehículo esencial por medio del cual proporcionamos nosotros los A.A. nuestra recuperación, unidad y servicio. Cada año se despachaban toneladas de libros y folletos; la influencia de este material

es incalculable. Mantener nuestra literatura al corriente de nuestro progreso es, por lo tanto, urgente y vital.

Este Comité de Literatura constantemente tendrá que resolver nuevos problemas de diseño, forma y contenido. Aquí nuestra política es aspirar sólo a lo mejor posible. Creemos firmemente que una presentación pobre, ediciones baratas y literatura pobremente concebida no le conviene a A.A. desde ningún punto de vista, ni para su efectividad ni para su economía ni para nada.

Al igual que los otros comités de la Junta de Servicios Generales, éste tiene que ser experto en el trabajo que desempeñará. Una figura clave en su actividad será necesariamente un escritor y asesor a sueldo. El trabajo creativo —o sea el borrador original y el desarrollo final de nuevas iniciativas— estará a cargo de este especialista. El papel de los otros miembros del comité consistirá en criticar constructivamente y enmendar lo presentado por el asesor. Aquí también cabe recordar que el comité tiene que incluir a personas con amplia experiencia dentro de A.A., ya que es totalmente crucial que todos nuestros escritos logren el “sentimiento de A.A.” Lo que nosotros decimos tan bien por medio de la palabra hablada, tiene que comunicarse también por escrito.

Por consiguiente, el Comité de Literatura considerará aconsejable probar cuidadosamente cada nueva creación, solicitando a varios A.As. que sean sensibles al espíritu y a las reacciones de A.A., para que la critiquen y den sugerencias para mejorarla. Si el nuevo material va a afectar el mundo no alcohólico, especialmente los campos de la medicina y la religión, deberá pedirse la opinión de aquellos Custodios no alcohólicos u otros amigos calificados que tengan conocimientos de estas materias.

El Comité de Política General: Es probable que éste sea el más importante de todos los comités de la Junta de Servicios Generales, y se cataloga como el principal. Bajo su jurisdicción se encuentran prácticamente todos los problemas o proyectos que se relacionan con las políticas de A.A., la información al público, o con las tradiciones de A.A., que puedan surgir en los otros comités o corporaciones de servicio.²

Hace algunos años, se puso bien en claro el hecho de que los asuntos que se sometían a la consideración de los Custodios en sus reuniones trimestrales habían llegado a ser demasiado numerosos para poder ser tratados con el cuidado suficiente. Por lo tanto, teníamos que formar un comité que pudiera actuar como un filtro, despachando los asuntos de menor importancia o complejidad, y examinando detalladamente los de mayor significación. La intención era eliminar los obstáculos en las reuniones de los Custodios, y presentar a la Junta recomendaciones cuidadosamente consideradas, incluyendo un informe de la minoría, referentes a los asuntos más cruciales. De esta manera, la Junta podría concentrarse en lo verdaderamente esencial. Este comité, al disponer de suficiente tiempo, podría también fortalecer nuestros procedimientos de planificación y elaboración de política. Podría evitar tanto los grandes como los pequeños errores que se originan en decisiones apresuradas y precipitadas.

Esa fue nuestra intención original, y nos ha dado muy buenos resultados. Debido a que este Comité ha sido formado de tal manera que sea muy sensible

a la opinión y las reacciones de A.A. se compone de (a) los Custodios de “fuera de la ciudad,” uno de los cuales tradicionalmente es nombrado coordinador; (b) dos miembros del personal de la Oficina de Servicio Mundial, (c) el presidente de A.A.W.S., Inc., quien es también gerente general de la Oficina Mundial; (d) el presidente de AA Grapevine, Inc., quien es editor de la revista; y (e) aquellos Custodios y directores de servicio que tienen una amplia experiencia en nuestra Comunidad.

Se invitan también a los demás Custodios, los miembros de comité y directores y los miembros del personal a asistir a las reuniones — los Custodios porque pueden prever así las cuestiones que tendrán que confrontar en su propia reunión — los miembros de los comités y directores porque, en esta forma, pueden formarse un concepto panorámico de lo que las demás entidades de la Sede han estado haciendo.

Este comité es grande y funciona como una sesión de compartimiento abierta, requiriendo por lo general de cuatro a seis horas de la tarde del domingo anterior a las deliberaciones trimestrales de la Junta de Servicios Generales. Siempre se prepara con anticipación una elaborada agenda; el comité entrega a los Custodios un completo informe de sus recomendaciones, junto con cualquier punto de vista de la minoría. En dicho informe también se mencionan las soluciones dadas a problemas de menor importancia.

El Comité de Política General ha fortalecido enormemente la unidad de nuestra Oficina de Servicios. Todos los participantes sienten que son miembros del “equipo”. El tamaño del Comité no es obstáculo. Muchas mentes, abundancia de tiempo y una verdadera sensibilidad hacia A.A., aseguran la notable efectividad de la planificación y de las políticas.

Nuevamente hacemos énfasis en el hecho de que ninguno de estos comités de la Junta de Servicios Generales tiene carácter ejecutivo. Ellos no gobiernan ni dirigen los asuntos activos de las corporaciones de servicio. Sin embargo pueden hacer sus recomendaciones a las corporaciones mismas o a los Custodios. Es digno de mencionar que el Comité de Política General siempre examina los informes trimestrales de los servicios corporativos y cualquier otro informe que esté disponible para su reunión. El comité puede comentar sobre estos informes y hacer recomendaciones al respecto.

Pasemos a describir entonces nuestras corporaciones de servicio activo, A.A. World Services Inc. (la Corporación de Servicios Mundiales de A.A.) y The AA Grapevine (La Corporación Grapevine de A.A.) Sus actividades representan probablemente el noventa por ciento del esfuerzo directo de nuestra Oficina de Servicio.

La Junta de Servicios Generales es dueña de las acciones de estas entidades.³ Los Custodios eligen anualmente a todos sus directores (siete en la actualidad) en cada corporación. Esto significa que en lo que respecta a la dirección de rutina de nuestros servicios establecidos, los Custodios han delegado plenamente su función ejecutiva en estas áreas de servicio constantemente activas.

La junta directiva de A.A.W.S., Inc. (inclusive el Departamento de Publicaciones de A.A.) está tradicionalmente compuesta de dos Custodios encargados de la supervisión admi-

nistrativa, tres individuos no custodios expertos en el trabajo en cuestión, y dos ejecutivos, el gerente general de la Oficina Mundial y su asistente, quienes son respectivamente el presidente y el vicepresidente. Usualmente, los dos directores Custodios han servido como miembros de la junta en calidad de expertos no-Custodios, y de costumbre se nombra a uno de éstos, Tesorero. Por consiguiente, los directores de A.A. son aquellos que tienen una amplia experiencia en estas operaciones.⁴

La junta directiva de Grapevine está estructurada de forma parecida, con dos excepciones. Los directores Custodios de Grapevine son (1) un ex editor de Grapevine, y (2) una persona experta en finanzas quien ha servido como miembro de la Junta de Grapevine. Tradicionalmente, este último es nombrado coordinador y preside las reuniones de la corporación. Así lo dispone porque ni el editor, quien es tradicionalmente el presidente de Grapevine, ni el director miembro del personal, el vicepresidente, tendrán usualmente la experiencia en negocios necesaria para presidir la junta corporativa de Grapevine. Esta disposición también coloca al presidente en buena posición para mediar en los casos en que los departamentos editorial y de negocios de la empresa estén en desacuerdo. El Grapevine tiene también una Junta Editorial que nombra a sus propios sucesores, sujeta a la aprobación de la Junta corporativa.⁵

La Junta Editorial ayuda al editor y a su personal a determinar las normas editoriales, así como el enfoque y el contenido de la revista. Libera al editor (hasta la fecha ha sido un voluntario) de una parte de su carga de trabajo. El editor examina el material publicitario de Grapevine que se envía a los grupos, y hace recomendaciones al respecto. Contribuye a que nuestros artistas, redactores, escritores y compaginadores trabajen juntos de forma organizada y consecuente. Y sirve como un “campo de instrucción” para nuestros editores futuros. Por tanto, nuestra Junta Editorial es la garantía principal de la alta calidad de la revista y de su coherencia y continuidad editorial.

Cada nueva generación de trabajadores hace ciertas preguntas acerca de las juntas de estas dos corporaciones: “¿Por qué no se fusionan en una sola entidad, como parte de la Junta de Servicios Generales?” “¿Por qué no se fusiona Grapevine con la Corporación de Servicios Mundiales de A.A. colocando así todas las operaciones activas de las Oficinas Centrales bajo una sola administración?” Estas preguntas ya se han discutido en los Conceptos anteriores. Hemos concluido que la Junta de Servicios Generales no es un instrumento adecuado para una corporación operante o activa; que, puesto que Grapevine es una operación tan disímil, y que no debemos concentrar demasiado dinero y poder ejecutivo en una sola entidad, no debiera haber fusión entre la Corporación de Servicios Mundiales de A.A. y Grapevine de A.A. En cuanto a estas cuestiones parece que todos estamos de acuerdo, al menos por ahora.

Pero también se presentan variaciones interesantes a estas preguntas. Seguramente habrá de inquirir: “Si es deseable incorporar separadamente a las empresas disímiles, entonces ¿por qué no incorporar separadamente a la División de Publicaciones de la Corporación de Servicios Mundiales de A.A., para que tenga una junta directiva familiarizada con las tareas de publicaciones de libros y folletos?” A primera vista, este razonamiento parece lógico.

Hoy en día, sin embargo, la División de Publicaciones, principalmente, tiene operaciones mercantiles. A diferencia de las editoriales comerciales, nosotros no tenemos que

asegurarnos de seleccionar, escribir y publicar una gran cantidad de libros nuevos anualmente. La mayor parte de los libros de A.A. ya están escritos, y no es probable que sean muchos los que publiquemos posteriormente. Claro es que tendremos que editar ocasionalmente nuevos folletos, y que habrá necesidad de revisar el material de las publicaciones antiguas. Pero éste es relativamente un trabajo creativo de poco volumen, y puede ser manejado con facilidad por el Comité de Literatura. Por ello, la operación de la división de publicaciones adscrita a la Corporación de Servicios Mundiales de A.A. es actualmente un trabajo de edición, distribución, contabilidad y finanzas. Para propósitos directivos, no hay necesidad de formar una corporación separada; sólo se necesita llevar una contabilidad aparte para esta división de publicaciones. Unicamente en el evento muy improbable de que entremos en gran escala en el negocio de publicación de nuevos libros, habría necesidad de formar una corporación totalmente separada.

Otra pregunta sería ésta: “¿Por qué no unimos la División de Publicaciones de A.A. con Grapevine colocando así toda nuestra literatura bajo una administración unificada?” La respuesta aquí se basa en la disimilitud total entre las dos empresas. El Grapevine tiene que producir una revista totalmente nueva mensualmente, mientras que el éxito de la División de Publicaciones de la Corporación de Servicios Mundiales de A.A. depende de lo que ya ha sido escrito.

La actividad principal de Grapevine es enteramente creativa. Requiere varios miembros de personal administrativo a sueldo, y la ayuda constante de una gran cantidad de voluntarios especializados sin cuya cooperación no podría funcionar. No parece razonable entonces recargar a esta gente con una gran cantidad de negocios comerciales. Es obvio que no debemos.

Otra pregunta que se hace frecuentemente es: “¿Por qué no hacer que A.A. World Services Inc. se haga cargo de *todo* lo relativo a la contabilidad, finanzas, promoción y distribución de Grapevine? ¿No sería más eficiente y económico consolidar los asuntos de personal, finanzas y manejo? ¿No se descargaría en esta forma Grapevine de todos sus problemas de negocios?”

En primera instancia, este plan también parece razonable. Sin embargo, la probabilidad de que funcione satisfactoriamente es muy remota, porque tiene serios defectos estructurales. Violaría el principio básico de administración de que el que tenga la responsabilidad de una determinada tarea debe tener también la autoridad, los fondos, el personal y el equipo necesario para llevarla a cabo. La entidad llamada la Corporación de Grapevine de A.A., tiene indudablemente la plena responsabilidad de su propia solvencia, promoción, política, y de la dirección de la circulación de la revista. Debe tener cuatro directores de negocios, expertos en estos aspectos de una empresa editorial. La Conferencia y la Junta de Servicios Generales siempre les considerará responsables. Pero, ¿qué pasaría si una gran parte del total de negocios de Grapevine se transfiere a una corporación con dirección absolutamente diferente, sobre la cual Grapevine no tiene ninguna autoridad? Esto sería verdaderamente una dirección bicéfala y una fuente de conflictos continuos. De esta manera, la Junta de Grapevine llegaría a perder casi todo su poder.

Tal situación también tendería a desmoralizar al editor, a su personal administrativo y a la Junta Editorial, todos ellos voluntarios especializados. Este grupo tiene en la actualidad una representación de tres directores en la Junta de Grapevine. En una junta compuesta en

esa forma, es posible conciliar los deseos de los editores de lograr una excelente publicación, con las realidades de la situación financiera de Grapevine. Pero si la gestión comercial se transfiriera a la Corporación de Servicios Mundiales de A.A., se anularían casi totalmente la importancia y la influencia de la gente de Grapevine. Los directores de servicio mundial se preocuparían casi exclusivamente por asuntos de eficiencia y solvencia en los negocios, mientras que los representantes de la revista buscarían la calidad y el mejoramiento de la publicación. No habría forma práctica de conciliar estas diferencias. Los directores de los negocios de la Corporación de Servicios Mundiales de A.A., dominarían a los trabajadores editoriales y, por consiguiente, dictarían la política editorial. Este último grupo hallaría, a su vez, que se había convertido en un simple comité para ejecutar las órdenes provenientes de la Corporación Mundial de Servicio de A.A. “El que paga al músico pide la canción”, llegaría a ser el lema de trabajo de una organización semejante. Habiendo dividido por mitades la dirección de la revista en tal forma y habiendo abandonado el principio de “participación”, es de dudar que pudiera ponerse a trabajar semejante organización especialmente cuando se trata de un trabajo voluntario. Probablemente ahorraríamos algún dinero, pero no salvaríamos la revista.

No se excluyen del todo los arreglos conjuntos de Grapevine y de A.A. World Services Inc. para efectuar conjuntamente trabajos de rutina, tales como facturación, despacho de correspondencia, etc., aunque pueden esperarse, en menor grado, las fricciones ya descritas, a menos que claramente quede definido “quién controla, qué y cuándo”.

Todos los que actualmente trabajamos en la Oficina de Servicios de A.A. estamos totalmente de acuerdo con las operaciones detalladas anteriormente. Se han descrito minuciosamente para cualquier beneficio que surja en el futuro. Sinceramente nos damos cuenta de que debemos estar en guardia contra los remiendos de nuestra estructura de servicio que tengan como único objetivo el ahorrar algunos centavos. Estas desviaciones a menudo pueden conducir a un estado de gran confusión y por consiguiente de ineffectividad, que en la realidad no ahorra nada, y a la larga resulta con frecuencia una verdadera pérdida.

Una descripción detallada de la parte operativa de los comités de la Junta de Servicios Generales y las corporaciones de servicio activo sería demasiado larga para incluirla en este escrito. Pero es importante hacer notar varios principios y problemas que son comunes al Grapevine de A A. y a la Corporación Mundial de Servicios de A.A.

1. *Posición de los ejecutivos — distinción entre dirección ejecutiva y formación de las políticas:* Ningún servicio activo puede funcionar adecuadamente mientras no tenga una dirección ejecutiva permanente y capacitada. Esta deberá ser encabezada por una sola persona, con la ayuda de todos los asistentes que sean necesarios. Ninguna junta o comité puede tener, en ningún momento, un manejo activo en un sentido ejecutivo continuado. Esta función tiene que ser delegada a una sola persona, la cual debe tener amplia autoridad y libertad para realizar su trabajo, y no debe encontrar interferencias mientras esté haciendo su labor en buena forma.

La verdadera habilidad ejecutiva no es algo que se encuentra a la vuelta de la esquina, sino que es rara y difícil de hallar. Se requiere una combinación especial de cualidades. El ejecutivo hábil debe inspirar por su energía y su ejemplo, asegurándose así la cooperación entusiástica de los demás. Si tal cooperación no se presenta, debe saber cuando actuar con firmeza. Debe actuar sin favoritismo ni parcialidades. Debe emprender y

llevar a la práctica grandes asuntos, pero sin olvidar ni menospreciar los pequeños. Debe tomar frecuentemente la iniciativa para elaborar planes y proyectos.

El uso de tales habilidades ejecutivas implica que haya un buen entendimiento, tanto de parte del ejecutivo mismo como de las personas que trabajan con él porque de otra manera pueden presentarse malentendidos. A causa de su energía natural y disposición de mando, los ejecutivos a veces no alcanzan a discernir entre la práctica rutinaria de planes y políticas establecidas, y la elaboración de nuevos planes. En esta área, ellos tienden a hacer planes nuevos y ponerlos en práctica sin consultar suficientemente a aquellos cuyo trabajo va a ser afectado, o a aquellos cuya experiencia o conocimientos se necesita consultar.

Un buen ejecutivo es necesariamente un buen vendedor. Pero a menudo él quiere una venta rápida y resultados inmediatos en ocasiones en que sería más aconsejable y prudente pedir la opinión de muchas personas. Sin embargo esto es mucho mejor que la demora tímida y las constantes peticiones de que se le aconseje sobre esto o aquello. El ejecutivo que se excede en su función puede ser controlado por medio de una situación estructural, y de definiciones claras del alcance de su función, mientras que el ejecutivo débil y temeroso es de muy escasa utilidad en cualquier época.

Por esto es deber de todo buen ejecutivo el *aprender a discernir* cuándo debe actuar por su propia cuenta, cuándo debe consultar a otras personas y cuándo debe pedir sugerencias y definiciones específicas. Este discernimiento es de él. El privilegio que tiene para hacer tal elección está garantizado estructuralmente por el “Derecho de Decisión”. El siempre podrá ser censurado *después* de actuar, raramente antes.

Actualmente estamos resolviendo otros dos problemas en nuestros servicios mundiales. Uno ha sido la falta de dinero para emplear ejecutivos de altas calificaciones para que trabajen de jornada completa para A.A. World Services, Inc., y para Grapevine. En nuestra Oficina de Servicios Generales, podemos pagar ahora a un gerente que trabaja a media jornada.⁶ *El Grapevine* tiene que contar con un voluntario para dirigir la redacción.⁷ Estos dos ejecutivos tienen, por supuesto, sus asistentes asalariados. No obstante, el hecho de que uno de ellos se ve en la posibilidad de dedicar solamente la mitad de su tiempo a su puesto, y el otro aún menos, nos crea una situación que no es nada ideal.

Efectivamente, un ejecutivo debe ocupar un puesto de plena dedicación, y los nuestros no pueden. Puede que algún día podamos corregir este defecto. Sin embargo, siendo ése el caso, debemos evitar el error de emplear a ejecutivos que, faltándoles la experiencia o habilidad, están dispuestos a trabajar a sueldo bajo. No se podría cometer un error más costoso. Sería mejor optar por voluntarios o ejecutivos a media jornada de habilidad excepcional.

La segunda dificultad ejecutiva es inherente a nuestra situación A.A. La gente clave de nuestra Oficina de Servicios son miembros de A.A. y tienen que serlo. Por ello los ejecutivos y sus asistentes son amigos en Alcohólicos Anónimos. De ello resulta que, en ocasiones, es difícil para un ejecutivo el tener mano fuerte y para sus amigos es difícil aceptarla. Nuestros ejecutivos saben muy bien que ellos no

* Por haber mejorado mucho las finanzas de GV, se contrató a un editor a tiempo parcial a principios de 1962.

solamente deben manejar un negocio, sino que también tienen que conservar sus amigos. A su vez, aquellos que trabajan bajo sus directivas tienen que darse cuenta de que tenemos que dirigir seriamente un negocio, que a la vez es una empresa de cooperación espiritual que se debe nutrir. Por tal motivo, es necesario que exista una cantidad razonable de disciplina y buen orden. Aquellos que no lo acepten o no lo quieran poner en práctica no son aptos para trabajar en nuestra Oficina de Servicios. Aunque debe rechazarse todo intento de ejercer la autoridad en forma tajante y férrea, nadie debe quejarse si hay una dirección firme pero amable. Estos problemas no son insolubles; estamos y seguiremos resolviéndolos, aplicando los principios de A.A.

Ocasionalmente salen a relucir problemas de esta índole, pero la Oficina de Servicios Generales no está abrumada por ellos. Debido a la dedicación excepcional de nuestra gente, prevalece una armonía y efectividad que muy raras veces se encuentra en otras empresas.

2. *Trabajadores a sueldo, manera de remunerarlos:* Creemos que cada ejecutivo, trabajador de servicio o consejero debe ser remunerado en relación razonable con el valor de su trabajo en el mundo comercial.

Esta política a menudo es mal interpretada. Muchos de los miembros A.A. consideran los servicios mundiales como una caridad necesaria por la cual hay que pagar algo. Se olvidan de que nuestra caridad especial es tan benéfica para nosotros como para el recién llegado, y que muchos de nuestros servicios se han diseñado para el bienestar general y la protección de todos nosotros. Nosotros no somos potentados altruistas que ayudamos a los pobres y enfermos. Nosotros ayudamos a los demás porque en esa forma nos ayudamos a nosotros mismos.

Otra idea equivocada es que nuestros trabajadores deben tener sueldos bajos, así como los trabajadores de las instituciones de caridad que hay en todas partes. Al ser adoptado, este concepto condenaría a nuestros trabajadores a sueldo a hacer sacrificios económicos inusitados, sacrificios que nosotros no exigiríamos a otros miembros de A.A. En tal evento nosotros A.As. estaríamos diciéndole a cada trabajador “cada uno de nosotros envía tres dólares a la Oficina de Servicios Generales. Pero sería magnífico que usted nos trabajara en A.A. por \$2,000 menos de lo que le pagarían en cualquier otra parte”. Si la consideramos desde este punto de vista, la teoría de los sueldos bajos nos parece tan absurda como lo es realmente, en especial cuando recordamos que los gastos de administración del servicio mundial de A.A. están entre los más bajos per cápita entre las sociedades del mundo. La diferencia entre un buen sueldo y un mal sueldo para nuestros empleados en la Sede Mundial es cuestión de unos pocos centavos para cada uno de nosotros anualmente.

Debemos considerar también el hecho bien conocido de que un trabajador que se considera mal remunerado tiende a sentirse inseguro y a ser ineficiente, lo cual resulta muy costoso a la larga. Esto no es buena espiritualidad ni un buen negocio. Si existe disponibilidad de dinero para los servicios, debemos pagar bien a nuestros trabajadores.

3. *Rotación entre los miembros a sueldo del personal administrativo:*⁸ En la Oficina de Servicios Generales de A.A., la mayor parte de los miembros del personal directivo

cambian de sus cargos anualmente. Al ser contratado, cada miembro se supone que tiene la habilidad de ejecutar o aprender cualquier trabajo de la oficina, excepto la administración de la oficina, la cual, por las habilidades especiales que requiere, no permite en ocasiones la rotación sino entre un reducido grupo del personal directivo de A.A. Pero la base para remunerar a todos los miembros del personal es idéntica. Los aumentos de sueldo se basan sólo en la duración del servicio.

En el mundo comercial una organización similar no podría funcionar. Prácticamente garantizará la indiferencia y la mediocridad porque harían falta los incentivos ordinarios de dinero y de prestigio. En toda nuestra estructura ésta es la única diferencia importante que existe con las corporaciones de negocios. Consecuentemente, debe haber razones probadas y poderosas para que tal herejía comercial se haya puesto en vigencia, y las tenemos.

Nuestra razón fundamental para adoptar la rotación y la paga igual para todo el personal directivo fue la seguridad y la continuidad de la oficina. En alguna ocasión tuvimos el sistema de emplear a un ejecutivo con un sueldo altísimo, y asistentes con sueldos más bajos. Estos se contrataban principalmente a solicitud de la misma persona. En forma inconsciente, estoy seguro, ella contrató gente que no creía que pudieran hacerle competencia posteriormente. Mientras tanto mantuvo firmemente las riendas de la dirección de todos los asuntos de alguna importancia en la oficina, y en esa forma logró llevar a cabo una gran cantidad de trabajo. Pero, de repente, se desplomó y muy poco después uno de los asistentes también tuvo que retirarse, quedando nosotros solamente con uno de los ayudantes entrenado muy parcialmente y quien no sabía casi nada acerca de la dirección global del trabajo de la oficina.

Afortunadamente para nosotros, uno de mis amigos de A.A., quien es muy buen organizador, se hizo cargo de la situación y nos ayudó a poner en orden la oficina. Nos dimos cuenta de que deberíamos tener un personal a sueldo que nos garantizara que la oficina no fracasaría nuevamente. Probablemente la próxima vez que sucediera un colapso parecido, no habría nadie que pudiera darnos el tiempo necesario para sacarnos del atolladero. Además, este fracaso nos costó la pérdida de mucha confianza entre nuestros grupos, y por ese motivo dejamos de recibir casi cincuenta mil dólares en tres años de contribuciones.

A partir de aquel entonces se instaló el principio de la rotación en un número mayor de personas de la administración. Aunque se han presentado varios casos de fracaso entre el personal de A.A., cada uno de los cuales hubiera bastado para desmoralizar a la oficina de haberse continuado con la organización que teníamos originalmente, como ya cada uno de los restantes miembros conoce muy bien las tareas necesarias, no se han experimentado mayores dificultades. Bajo este nuevo esquema de funcionamiento, los reemplazos se pueden escoger cuidadosamente y se pueden entrenar en forma adecuada. Adicionalmente, se disipa la tendencia natural de escoger a personas menos aptas en los cargos subalternos.

Al colocar a todos los miembros del personal directivo en posición de igualdad, y remover en esta forma los incentivos comunes de dinero y de prestigio, no nos ha hecho ningún daño. Nosotros los A.A. tenemos algo de que carece el mundo

comercial: un deseo dedicado de servir, el cual reemplaza las motivaciones egoístas usuales. Al mismo tiempo se han eliminado muchas de las tentaciones para establecer la competencia destructiva y la “politiquería” entre los miembros. El buen ánimo de la Oficina de Servicios se ha incrementado enormemente y se ha transmitido a toda nuestra Comunidad.

En el futuro, cuando el sistema de rotación no esté funcionando satisfactoriamente, habrá la tendencia natural de suprimirlo en aras de una supuesta eficacia. Nuestros sucesores tienen ciertamente la libertad para intentarlo, pero la experiencia del pasado nos indica con seguridad que sería ir de mal en peor.

Hay otro aspecto de la rotación: el tiempo de servicio. Ya sabemos que a una mayor responsabilidad de trabajo debe corresponder un tiempo de servicio más largo, si deseamos que haya efectividad. Por ejemplo, un secretario de grupo puede cambiarse cada seis meses, pero un miembro de un comité intergrupual debiera poder actuar durante un año. Para que pueda adelantar alguna labor que valga la pena, un delegado a la Conferencia debe servir durante dos años, y un Custodio durante cuatro años.

En la Oficina de Servicios Mundiales hemos encontrado que no es práctico ni justo establecer un término fijo para los empleados. Un miembro del personal directivo debe tener un entrenamiento de varios años. ¿Debemos entonces despedirlo, en el momento en que ha adquirido gran competencia? Y si llega a saber que su trabajo no era sino para un determinado tiempo, ¿hubiéramos podido contratarlo inicialmente? Probablemente no. Estos puestos son muy difíciles de llenar porque requieren grandes dosis de personalidad, habilidad, estabilidad, competencia administrativa y experiencia en A.A. Si insistiéramos en fijar términos para el servicio, nos veríamos obligados a emplear A.As. no muy capacitados. Esto sería a la vez contraproducente y perjudicial, así como injusto.

Pero no debemos sentir temor de tener demasiados miembros del personal que se están volviendo “viejos en el servicio”. El ajetreo emocional de tener “A.A. a todas horas”, es demasiado fuerte para que haya muchas personas que lo soporten durante un gran período de tiempo. Hoy la gente va y viene por múltiples razones personales, además de la mencionada. Dentro de lo que es razonable, la mayor parte de ellos pueden y tienen que rotar de tarea en tarea; pero no debemos intentar que haya más rotación que la que queda explicada.

Debido a la clase de pericia especializada que se requiere para el personal de Grapevine, la rotación entre éstos es más difícil. Si algún día podemos contratar a un editor de plena dedicación, quien pueda insistir en que se adiestre al personal asistente y ayudar a hacerlo, esto tal vez se realice. Sin embargo, a diferencia de la situación en la Oficina Mundial, nunca se logrará la seguridad por tener muchos asistentes. El personal de Grapevine de hoy, compuesto de dos personas, puede servir para una circulación mucho más grande que la actual.

4. *Es muy importante la “Participación” total de los trabajadores a sueldo:* Ya hemos comentado la necesidad de dar al personal directivo una representación votante en nuestros comités y juntas de corporación.⁹ Hemos visto que ellos deberían gozar

de una posición compatible con sus responsabilidades, en la misma forma como la tienen los trabajadores voluntarios. Pero la plena participación de los trabajadores a sueldo no puede quedar garantizada únicamente por el derecho al voto. Hay otros factores especiales que afectan el alcance de su participación. Veamos cuáles son, y lo que podemos hacer para mejorarlos.

El primero es el hecho del trabajo por dinero, o sea la relación de patrón a empleado. En los asuntos humanos, la autoridad y el dinero van íntimamente ligados. La posesión o el control del dinero conlleva el control de la gente. Usado en forma imprudente, como generalmente lo es, este control puede resultar en un tipo de división muy desafortunado, que coloca a los “ricos” a un lado y a los “pobres” a otro. No puede haber reconciliación ni armonía mientras no se rompa una parte de la línea divisoria. Sólo entonces podrán aunarse la autoridad y el responsable deseo de adelantar el trabajo.

Por eso debemos darle a nuestros trabajadores empleados en nuestra estructura de servicio algo más que un sitio en la mesa de las deliberaciones de A.A. Debemos también tratarlos en todos los aspectos como lo hacemos con los voluntarios, que son nuestros amigos y colaboradores. Mientras trabajen bien, el hecho de que dependen del sueldo que reciben no debería, consciente o inconscientemente, usarse como una ofensa contra ellos. Debemos hacerlos sentir que forman parte del equipo. Si al contrario, no pueden o no quieren hacer su trabajo, eso es algo diferente. En ese caso, debemos y podemos dejar que se marchen.

Las empleadas presentan otro problema adicional. Nuestra Oficina de Servicios está conformada como un mundo bastante masculino. Algunos hombres pueden llegar a sentir inconscientemente que son superiores a las mujeres, produciendo así una reacción lógica en el elemento femenino. Luego existe también el hecho de que algunos de nosotros hemos sido lesionados emocionalmente en el área de nuestras relaciones de hombre a mujer. Nuestra bebida nos hizo depender equivocadamente de nuestros cónyuges, los convertimos en nuestros propios “papis” o “mamis” y luego hemos resentido profundamente tal situación. Tal vez habremos tenido desajustes emocionales que nos han causado una resaca de hostilidad que proyectamos a todas nuestras relaciones con las personas del otro sexo.

Es posible que dichas fuerzas actúen contra nuestros deseos de establecer buen compañerismo de trabajo. Pero si nos damos cuenta total de esas tendencias, podremos sobreponernos a ellas más fácilmente, y disculparlas. Debemos también tener muy presente que las relaciones de trabajo entre hombres y mujeres adultos deben tener el carácter de una sociedad, en la que no existe competencia, pero en la cual se busca que una parte complementa a la otra. No es una cuestión de superioridad o inferioridad. Los hombres, por ejemplo, por el hecho de ser hombres, tienden a tener un mejor sentido de los negocios. Pero supongamos que reemplazamos a nuestros seis miembros femeninos del personal de administración con seis hombres. En estas condiciones, ¿podríamos lograr que éstos se relacionaran en forma tan integral y efectiva con nuestra Comunidad como lo hacen las mujeres? Por supuesto que no. Las mujeres pueden cumplir esta labor mucho mejor, por el solo hecho de ser mujeres.¹⁰

Tales son los asuntos que tenemos que recalcar diariamente en nuestra vida de trabajo. Añádese a lo anterior el pensamiento de que no hay ninguna estructura que garantice a nuestra Oficina de Servicios el estar exenta de los perjuicios que puedan derivarse de las disputas entre personalidades — que sólo la buena voluntad de practicar continuamente los principios espirituales en todos nuestros actos puede lograrlo, y no tendremos nunca preocupaciones por nuestra futura armonía.

¹ En el curso de los años posteriores a la redacción de este libro, se añadieron seis comités especializados: Cooperación con la Comunidad Profesional, Tratamiento y Accesibilidades, Conferencia de Servicios Generales, Archivos Históricos, Convención Internacional/Foros Regionales, Instituciones Carcelarias, e Internacional.

² El Comité de Política se conoce hoy con el nombre de Sesión de Compartimiento General. Su composición y función también han cambiado, como se explica en una nota al pie de la página 55.

³ Tanto la Corporación de Servicios Generales de A.A. como la de Grapevine son en la actualidad *corporaciones de socios*; sus miembros-socios son los custodios. A.A. World Services fue constituida en sociedad no lucrativa en 1962; AA Grapevine fue constituida en sociedad no lucrativa en 1971.

⁴ Hoy en día, la dirección de A.A. World Services, Inc. está compuesta de nueve directores: el gerente general de la O.S.G., quien es presidente de A.A.W.S.; un miembro del personal de la O.S.G. quien es vicepresidente; dos custodios regionales; dos custodios de servicio general; dos directores no-custodios. El coordinador que sirve en plan rotativo es un custodio.

⁵ Hoy en día, Grapevine tiene nueve directores. La Junta Corporativa está compuesta por: la directora/editora ejecutiva de la revista; el coordinador de la junta es presidente. Dos miembros de la junta son custodios de servicio general; dos son custodios regionales; uno es un custodio no-alcohólico; tres son directores no-custodios. Los miembros asalariados del personal que trabajan a plena dedicación están encargados de la producción y dirección de la revista. La Junta Editorial hoy se conoce como la Junta Asesora Editorial. Para más información, ver el Capítulo 12 de *El Manual de Servicio de A.A.*

⁶ A partir de 1960 la O.S.G. ha contado con un gerente general de plena dedicación.

⁷ Actualmente, Grapevine tiene una redacción compuesta de tres personas que trabajan la jornada completa y dos asistentes de la redacción a tiempo parcial.

⁸ A fin de responder a las circunstancias que han cambiado desde que esta sección fue redactada originalmente, A.A.W.S., Inc., con la aprobación de la Junta de Servicios Generales, ha efectuado un sistema de rotación bienal de trabajo para la mayoría de los miembros del personal.

⁹ Como uno de los directores de la Junta de A.A.W.S., el miembro del personal que sirve como coordinador del personal tiene un voto.

¹⁰ Conforme con una Acción Recomendable de la 66ª Conferencia de Servicios Generales, se han eliminado dos párrafos de la versión originalmente publicada del XI Concepto. No obstante, estos párrafos están disponibles, a petición, en los Archivos Históricos de la O.S.G.

la 71ª Conferencia de Servicios Generales y como tal puede ser un documento confidencial de A.A. La distribución de este documento se limita a los miembros de A.A. Si este material se publicara en un lugar accesible al público en general, como, por ejemplo, en Internet o en sitios web de acceso público, podría constituir una violación de la confidencialidad del material y del anonimato de los miembros porque puede incluir los nombres completos y las direcciones de los miembros.