

**Esta Literatura está en proceso de elaboración.
Por favor, envíen sus historias personales de experiencias, fortaleza y esperanza relacionadas con cualquiera de las preguntas. Sus historias serán consideradas para su posible inclusión en el libro de trabajo en su forma final.**

Si tiene una historia que compartir, envíela a Conceptsmeeting@weareallua.org

Introducción a los 12 Conceptos

Así como los Doce Pasos son guías para la recuperación personal y las Doce Tradiciones son guías para la unidad del grupo, los Doce Conceptos son guías para el Servicio Mundial. Estos Conceptos para el Servicio Mundial son el camino para el trabajo de Doce Pasos a nivel de servicio mundial. Muestran cómo los grupos de UA, la Conferencia de Servicio Mundial, el Comité de RSG y otros comités aprobados por la Conferencia de Servicio Mundial y los custodios de «Underearners Anonymous» trabajan juntos para llevar la recuperación de UA a los «subremunerados» que aún sufren. Los conceptos tienen una importancia única para los subremunerados y su recuperación. Son nuestra hoja de ruta para salir de la escasez y el aislamiento y llegar a una autonomía e interdependencia próspera en nuestro servicio y en nuestras vidas. Llegamos a la UA en «un estado de vaguedad: vaguedad sobre el tiempo, sobre el dinero, sobre las necesidades...» (Folleto sobre la UA). Al estudiar los conceptos y hacer un servicio guiado por estos conceptos conseguimos desarrollar un músculo de claridad a medida que practicamos en el servicio todo lo que aprendemos en nuestra recuperación en UA.

Concepto 1

La responsabilidad y autoridad finales de los Servicios Mundiales de Subremunerados Anónimos deben permanecer siempre con la conciencia colectiva de nuestra Confraternidad como se expresa a través de los grupos de U. A.

Lectura (de D.A.)

Este Concepto reconoce el hecho fundamental de que toda autoridad en D. A. fluye a través de los grupos y de sus miembros. Como puntualiza la Segunda Tradición, la autoridad final en D. A. es un Dios amoroso como se expresa en la conciencia de grupo. Los grupos son los principales intérpretes de la voluntad del Poder Superior en lo que se refiere al futuro de D. A. Estos permanecen en lo más alto del triángulo invertido que representa la estructura de servicio de D. A. Son ellos los que eligen a los Representantes de Servicios Generales (RSGs) y quienes constituyen los Intergrupos representados por los Representantes de Servicios de Intergrupos (RSIs), quienes asisten a la Conferencia Mundial de Servicio (CMS). Los grupos retienen la autoridad para ejercer la disciplina sobre todos los elementos de los servicios de D. A. a través del control de las finanzas de D. A. Como la Séptima Tradición le impide a D. A. buscar financiamiento fuera de la Confraternidad, los grupos son los que proveen los ingresos de D. A., directamente a través de las contribuciones de los miembros, o indirectamente con la venta de literatura.

Debido a que los grupos retienen la autoridad final, es que los puestos de RSGs y RSIs son tan importantes en D. A. Es de extrema necesidad que exista un canal de comunicación para expresar esa autoridad, y los RSGs y RSIs representan esa función. En consecuencia, es vital que los RSGs presten mucha atención a los miembros individuales del grupo y a la conciencia de grupo como un todo, tal y como se expresa en las reuniones de trabajo. Solamente si los RSGs o los RSIs están bien informados de la conciencia del grupo, podrán llevar esa información por encima del nivel de los grupos hasta la Conferencia Mundial de Servicio (CMS). Es igualmente importante que estos representantes se aseguren de que sus grupos estén bien informados de las razones en las que se basan estas decisiones. Por lo tanto, es su responsabilidad comunicar a los miembros toda la información referente a la estructura de Los Servicios Mundiales.

Los grupos no pueden ejercer esta responsabilidad y esta autoridad por sí mismos. Dependen de la Conferencia Mundial de Servicio (CMS), compuesta por RSGs, RSIs, Representantes de Servicios de la Junta (RSJ) y personal contratado.

La palabra clave para este Concepto es Responsabilidad. Los grupos y sus miembros deben actuar responsablemente procurando estar al corriente de todos los temas que afectan a D. A. como un todo y explorando todas las alternativas para el futuro de D. A. A menudo los grupos no le prestan la debida atención a su RSG cuando llega el momento de informar sobre temas de interés general. Esta es la manera más obvia en la que los grupos ignoran el Primer Concepto por falta de interés. Los RSGs y RSIs también tienen la responsabilidad de mantener al grupo bien informado. La información fluye en ambos sentidos a través de los RSGs y RSIs. Es deber de esas personas representar al grupo y expresar su conciencia. Si los RSGs ignoran su responsabilidad de discernir la conciencia del grupo, surge en ellos la tentación de actuar como árbitros, dejando de escuchar y de consultar. Igualmente importante es la obligación de los RSGs de rendir cuentas al grupo acerca de sus decisiones y votaciones, además de aceptar con elegancia las críticas en caso de que hayan dejado de escuchar al grupo con diligencia.

Historias y preguntas (de Alanon)

La responsabilidad y la autoridad suelen estar a menudo fuera de lugar para los Subremunerados. A veces, asumimos toda la autoridad y la responsabilidad porque suponemos que los demás son incapaces y necesitan nuestra ayuda. Otras veces, nos escondemos y permitimos que otros sean la fuerza generadora en todo, siguiéndoles pasivamente porque tenemos miedo a perderlos, o porque buscamos aprobación y legitimidad por parte de figuras con autoridad. Muchas personas Subremuneradas tienen poca o ninguna experiencia con la responsabilidad compartida y la autoridad equilibrada.

Es posible que nuestra actitud subremunerada haya empezado en la infancia, y que de niños nos hayamos encontrado cuidando de nuestros padres y asumiendo responsabilidad parental por nuestros hermanos. Muchos de nosotros hemos crecido sintiéndonos responsables de lo que no podíamos controlar, ni teníamos capacidad emocional para gestionar. Éramos niños, pero sentíamos que debíamos asumir el rol y la responsabilidad de un padre o una madre. También es posible que nos hayamos encontrado en relaciones, o en entornos educativos o laborales en los que los papeles estaban distorsionados y los límites de la autoridad y responsabilidad no estaban claros.

La confusión de roles y responsabilidades puede afectar a nuestra forma de pasar a la acción, tanto en entornos laborales como en casa. Nuestro éxito y serenidad dependen de nuestra capacidad para responsabilizarnos exclusivamente de lo que es nuestro, soltando el resto. Si tenemos la confianza suficiente como para soltar el control, seremos capaces de conservar y de ejercer nuestro verdadero poder.

El Concepto Uno afirma que, como individuos, somos responsables de nuestras propias vidas. No podemos esperar que otros asuman nuestras responsabilidades; como tampoco debemos asumir las responsabilidades de los demás. Este Concepto nos recuerda que debemos enfocarnos en lo que nos pertenece. Desprendiéndonos de la autoridad inapropiada sobre las

vidas de otros, y aceptando nuestra responsabilidad hacia nosotros mismos, nos permitimos ocuparnos de nuestras propias necesidades y deseos, a la vez que permitimos a los demás que hagan lo mismo.

Aceptando su solicitud

Aunque a menudo nos centramos en los Conceptos a medida que se aplican al servicio, he descubierto que se aplican a todos mis asuntos. Yo tengo la autoridad absoluta y la responsabilidad sobre mi vida y sobre mi prosperidad, y es por ello que debo centrarme en mí. Mi padre se volvió a casar a los 82 años. A la vez que me alegré por él, me entristeció que estuviera sustituyendo a mi madre. Además, me fue otorgado un poder legal médico tanto para mi padre como para su nueva esposa pues sus hijas no vivían cerca. A sus hijas esto no les gustó nada, y yo me sentí incómoda. Meditando sobre los Conceptos, llegué a ver que mi madrastra poseía la máxima responsabilidad y autoridad sobre su vida. Ella me había elegido. Esa revelación me ayudó a aceptar lo que se me había pedido que hiciera.

¿De qué maneras me ayuda el Concepto Uno a mantener el enfoque en mí mismo/a?

¿De qué manera puede ayudarme el Concepto Uno a confiar en las decisiones de los demás?

¿Qué responsabilidad me corresponde?

Con la responsabilidad mantengo una especie de relación de amor/odio. Cuando, en el pasado, me robaron, asumí la responsabilidad porque no puse mi chequera en un escondite más seguro. Pero cuando mi médico me retó a probar un programa de 12 pasos, concretamente UA, no quise hacerme responsable de mi propia recuperación. En muchas ocasiones ignoraba el caos que me rodeaba para no tener que pensar cuál era mi contribución, o mi responsabilidad. Ahora, cuando utilizo el Concepto Uno, me doy cuenta de que no soy responsable del vendaval que hay afuera. Sin embargo, sí soy responsable de salir 20 minutos antes para ir a trabajar, para tomarme mi tiempo y conducir con seguridad. No soy responsable del caos que me rodea. Pero sí soy responsable de mis palabras y mis acciones. A menudo culpaba a otros en mi vida por no ser mejor madre, cónyuge, etcétera. Nunca me percaté de que esperaba que otros hicieran algo que no eran capaces de hacer. Incluso si el deseo y la intención de esas personas eran ser un buen padre o un buen cónyuge, eran tan impotentes como yo ante sus limitaciones. Llegué a comprender que mi responsabilidad era aceptar la situación, o encontrar otra forma de satisfacer esas necesidades.

¿En qué situaciones he asumido responsabilidades que no me correspondían?

¿En qué situaciones he permitido que otros asumieran responsabilidades que deberían haber sido mías?

No soy la máxima autoridad

Antes de venir a la UA, estaba tan ocupada intentando apagar los fuegos de mi subremuneración que me fui aislando cada vez más, aferrándome con fuerza a la creencia de que yo tenía que ser la máxima autoridad. Tras asistir a una reunión de UA y compartir parte de mi historia, me entregaron una tarjeta que decía: "Hay dos verdades fundamentales. Una, existe un Poder Superior. Dos, tú no lo eres". Comprendí este mensaje más profundamente cuando mi hijo, un adulto hijo de una persona disfuncional, volvió a casa como una persona disfuncional.

En una cariñosa charla me reveló mi parte: "Mamá, cuando crecía, no me permitías hacer cosas por mí mismo. La lección que aprendí fue que era incapaz hacer cosas por mí mismo". Le había robado a mi hijo la oportunidad de resolver problemas por sí mismo, de tener éxito gracias a su propio esfuerzo, y de aprender a vivir la vida con dignidad. Le había transmitido a mi hijo mi subremuneración.

Aún llevo esa tarjeta como recordatorio, y siempre me lleva de vuelta a los principios del programa. Hoy sé que cuando dejo de ser la máxima autoridad puedo desapegarme con amor, apartar las manos y "Dejar ir y dejar a Dios".

¿Cómo puede ayudarme el Concepto Uno a desapegarme y "Dejar ir y dejar a Dios", en lugar de intentar controlar la vida a los demás?

Una responsabilidad equilibrada

El Concepto Uno me habla de la responsabilidad. Cuando era nueva en UA, pensaba que yo era la madura en mi matrimonio. Asumía la responsabilidad de todo. A medida que fui tomando conciencia, aprendí que en las relaciones sanas, la responsabilidad es compartida y equilibrada. A lo largo de los años, he vivido la maternidad, el divorcio, cambios de carrera, volverme a casar, y ahora ser abuela. He sentido a menudo que era responsabilidad mía mantener a todos contentos, o al menos tranquilos. En UA he aprendido que sólo soy responsable de mí misma. Mientras recuerde que no soy la máxima autoridad, podré experimentar paz y alegría en todos los ámbitos de mi vida. UA me ha ayudado a crecer, y a sentirme bien con la persona en la que me estoy convirtiendo, un día a la vez, "Solo por hoy".

¿De qué manera practicar el principio del Concepto Uno puede ayudarme a asumir responsabilidades de forma más equilibrada?

Concepto 2

Los grupos de UA delegan autoridad en la Junta de Servicios Generales para las responsabilidades legales y financieras, en la medida en que sus acciones se determinen en la convocatoria de la CSM. Los grupos de UA consideran a la Conferencia de Servicios Mundiales la verdadera voz y conciencia de toda la confraternidad en todos los asuntos, incluida la normativa, excepto en lo que se refiere a cambios en los Doce Pasos y las Doce Tradiciones. Los Representantes de Servicios Generales de los grupos (RSG) constituyen la voz mayoritaria de la Conferencia.

Para algunos de nosotros, subremunerados, puede resultar difícil confiar en los demás para completar un trabajo o una tarea asignada. La falta de confianza suele influir en que pensemos que debemos hacerlo todo nosotros mismos, porque nadie más nos parece capaz. El Concepto Dos nos recuerda que podemos delegar ciertas responsabilidades en los demás.

Cuando delegamos la responsabilidad de una tarea, es importante mantener un diálogo entre nosotros y los que realizan el trabajo. Este diálogo garantiza la responsabilidad, refuerza la comprensión para la persona que realiza el trabajo y nos ayuda a generar confianza mutua. En UA, la delegación de funciones es necesaria para el éxito general de la confraternidad mundial. El mismo principio se aplica en todos los ámbitos de nuestra vida personal. Delegar ciertas tareas en otros nos permite hacer mucho más de lo que podríamos hacer solos. También aporta la alegría y la satisfacción de tener objetivos comunes, confianza mutua y éxito compartido.

Responsabilidad compartida

El Concepto Dos me inspira a aprender a delegar. En el pasado, creía que yo era el único que poseía la verdad. Delegar algunas tareas en otros requería poco intercambio, negociación o discusión. ¡El principio del Concepto Dos era lo último que se me pasaba por la cabeza! Viajé sola por un camino lleno de miedo, manipulación y control. Estos sentimientos paralizantes me tenían secuestrada, y me privaban de tener experiencias enriquecedoras con los demás. Con los años, algunos restos de antiguos hábitos siguen asomando su desagradable cabeza de vez en cuando. Sigo aprendiendo a delegar responsabilidades. Otro reto para mí fue aprender a escuchar. Cuando mis comentarios o respuestas daban vueltas en mi cabeza, a menudo me resultaba difícil escuchar lo que realmente se estaba expresando. Con el tiempo, llegué a comprender que este comportamiento no era necesario, ya que todo encajaría en su lugar. Ahora es más importante prestar una atención plena y constante a la persona que habla. Sin embargo, esto sigue siendo un proceso. Gracias al amor y comprensión de numerosos miembros de UA voy aprendiendo el verdadero significado del Concepto Dos. Voy descubriendo la alegría de la confianza mutua, y la importancia de la responsabilidad compartida.

¿De qué maneras me enseña el Concepto Dos a delegar la responsabilidad en otras personas?

Desprenderse

Tengo una imagen mental cuando pienso en el Concepto Dos. Cierro los ojos, y me imagino con una mano en el Concepto Uno y la otra en el Concepto Dos. El espacio entre los dos Conceptos es lo suficientemente grande como para que tenga que soltar el Concepto Uno para poder sostener el Concepto Dos. He aprendido que gano confianza soltando algunas responsabilidades y dándoselas a otra persona. Al mismo tiempo, permito que los demás ejerzan sus iniciativas y habilidades, a la vez que celebro sus logros. Esto les brinda la oportunidad de reforzar su autoestima. Para mí, delegar es la opción en la que todos ganan.

¿De qué manera delegar responsabilidades me ayuda a confiar en las capacidades de los demás?

¿De qué manera la responsabilidad me libera a mí y a otros para experimentar el crecimiento?

Asumiendo responsabilidad

Para mí, el Concepto Dos tiene que ver con la responsabilidad y la delegación. Antes de UA, me sentía extremadamente responsable. Sentía que todo lo que ocurría era de alguna manera un reflejo mío. Tanto si era mi hijo el que se metía en problemas en el colegio, como si un miembro de mi familia se comportaba de forma inapropiada, creía que o era culpa mía o temía que me culparan aunque no lo fuera. Además, no delegaba. Si había que hacer algo, lo hacía yo mismo. En UA aprendí que hacerse responsable no significa asumir las responsabilidades de los demás, o sentirse culpable de las acciones de otros. Hago mi trabajo lo mejor que puedo, pidiendo ayuda si es necesario. Si trabajo en un comité, hago mi parte y dejo a los demás que hagan la suya.

Cuando mis hijos eran pequeños, tenían tareas que hacer. Al practicar estos principios en todos mis asuntos, no volvía a fregar los platos que mi hijo de ocho años acababa de lavar, ni hacía los deberes de mi hijo de diez. Ahora que han crecido y mi marido acaba de jubilarse, debo aprender otras formas de responsabilizar. Nuestra delegación de tareas es una decisión mutua, no sólo mía. Valoro la forma en que mi marido se ocupa del presupuesto, y sé que está agradecido por las comidas que preparo. Es más, no es asunto mío gestionar cómo trabaja él en su programa, ni suyo gestionar el mío.

A través del contacto consciente con mi Poder Superior se me han dado cosas que hacer en mi vida. Soy responsable de los resultados. La manera de obtener esos resultados depende de mí.

Al delegar, ¿cómo defino los límites para separar mi responsabilidad de la de otra persona?

¿Cómo me ha ayudado mi Poder Superior a determinar qué es responsabilidad mía y qué debo delegar en otros?

Seguimiento

A lo largo de mi vida, me he hecho cargo de todo lo que me rodeaba para que se hiciera según mis directrices. Mi creencia errónea era que nadie a mi alrededor podía hacer nada bien. Yo paralizaba o menospreciaba a los demás al hacer demasiado. Inevitablemente llegué al punto en que los demás no podían o no querían hacer nada por sí mismos. Cuando la vida se volvía agobiante, lo abandonaba todo y huía. En muchos casos, las cosas que realmente eran mi responsabilidad se quedaban sin hacer. Estaba demasiado dedicada a asegurarme de que las cosas se hacían bien en la vida de otros. En UA, he aprendido a discernir lo que es y lo que no es mi responsabilidad. Acepto sólo los trabajos que son competencia mía y que puedo llevar a cabo hasta el final. A veces esto significa decir no y quitarme de en medio. En mi experiencia, si libero una tarea, otra persona puede dar el paso de hacerla o no. Si nadie la hace, es posible que mi percepción de la importancia de esa tarea fuera exagerada. Si alguien la hace, entonces mi responsabilidad es apoyar sus esfuerzos. Aprendí esta habilidad en UA y la trasladé a mi vida laboral, a mis amistades y a mi familia. Ahora puedo utilizarla cuando participo como miembro productivo de mi comunidad.

¿De qué manera mi intento de encargarme de todo sin delegar me impide completar el trabajo que hay que hacer?

Tomando mejores decisiones

Cuando llegué a UA, la responsabilidad no significaba nada para mí. Sentía sinceramente que no tenía que rendir cuentas a nadie. A través del servicio, aprendí que rendir cuentas me mantenía honesta y centrada en las responsabilidades que tenía entre manos. Hace unos años, cuando mi marido sufrió un infarto cerebral, me vi obligada a asumir sola las tareas administrativas y operativas del hogar. Tenía el control y la supervisión absolutos de su atención médica. Algunas de las decisiones afectarían su vida para siempre. Mi vida cambió cuando asumí estas responsabilidades. Cada día pedía consejo y apoyo a los médicos y

rezaba pidiendo instrucciones para hacer lo correcto. Con cada decisión que tomaba, informaba a nuestros hijos, familiares y amigos. A medida que la salud de mi marido mejoraba, él fue asumiendo gradualmente la responsabilidad de su salud y su atención médica. Yo me aparté con alegría. Debido a sus discapacidades de larga duración, sigo llevando las riendas de la casa. Mi marido confía en que hago lo mejor para nuestra familia. Yo soy responsable de cualquier decisión que tomo. Cuando hay que tomar una decisión financiera o hacer una reparación en casa, discutimos la situación y tomamos la decisión juntos. Cada uno somos responsables de nuestra relación. Creo que mi PS me ha delegado las tareas administrativas y operativas de mi vida libremente. Al soltar y usar las herramientas del programa, tomo mejores decisiones para mi vida. Cuando las tareas parecen demasiado grandes o las decisiones caen en esa zona gris de la vida, recuerdo que el crecimiento es un proceso. Voy a una reunión y sigo aprendiendo que debo rendir cuentas al grupo, a mi familia, a la colectividad y a mi Poder Superior.

¿Cómo me ayuda el principio de responsabilidad a darme cuenta de que puedo apoyarme en los demás cuando lo necesito?

Concepto Dos como herramienta de crianza

Antes de UA, no dejaba que mis hijos se equivocaran o se portaran mal, pues pensaba que eso quería decir que yo era una mala madre. Ahora es responsabilidad de mis hijos rendir cuentas de sus progresos en sus relaciones. Les ayudo a ser responsables de sus progresos en la escuela dándoles la oportunidad de fracasar y de asumir las consecuencias cuando no se esfuerzan al máximo. Les doy la oportunidad de rendir cuentas ante los profesores y otros adultos experimentando cómo sus interacciones con los demás afectan a sus relaciones. Les dejo que afronten las consecuencias de sus actos sin enfados ni reproches por mi parte. Ya no les avergüenzo. Les ofrezco aceptación, amor y tolerancia, al tiempo que les animo a rendir cuentas.

¿Cómo puede aumentar mi comprensión de la responsabilidad el hecho de permitir a mi familia la libertad de tomar sus propias decisiones?

Ocupándome de mis asuntos

Aunque en el pasado delegaba tareas en mis empleados, tenía la costumbre de decirles cómo hacer el trabajo y luego hacerlo o rehacerlo yo misma. Pensaba que eso era gestionar. Era miedo.

No entendía que decirle a alguien, con un nivel de detalle intolerable, cómo tenía que hacer el trabajo no le ayudaba a entender cuál era el objetivo principal del trabajo. Como dudaba tanto

de mi propia valía y valor y siempre estaba intentando volver a demostrarlo, no podía respetar y valorar la valía y el valor que mis empleados aportaban a mi empresa.

Ahora me doy cuenta de que mi trabajo consiste en contratar a personas y comunicarles sus responsabilidades con claridad y eficacia. Eso me libera para ocuparme de mis asuntos.

Alcanzo una mayor prosperidad y serenidad cuando me centro en mis responsabilidades y en dónde mi experiencia, dones y energía son específicamente necesarios. Una gran parte de eso es construir mi negocio, lo que sólo puede ocurrir cuando respeto el trabajo de mis empleados de confianza y dejo que sus fortalezas den forma al crecimiento de mi empresa.

Ocuparme de mis asuntos también me hace mejorar la parte de mi trabajo que consiste en dirigir a mis empleados. Cuando un empleado no está haciendo lo necesario para la empresa, mi trabajo es ayudarlo a entender mejor y a centrar sus esfuerzos de forma más eficaz en el objetivo principal de su trabajo. Cuando hago el esfuerzo de explicar mejor a un trabajador cuál es su responsabilidad, y luego lo dejo ir, la mayoría de las veces hacen su trabajo muy bien sin mí. Saben que estoy ahí para ayudarles si lo necesitan. El soltar me libera, y ellos aprecian que no los atosigue. Y, en el caso de los empleados que no encajan bien en los puestos para los que les contraté, tengo más claridad y facilidad para cambiarles de función o dejarles marchar para que puedan encontrar trabajos que encajen mejor con quiénes son y cómo trabajan.

¿De qué maneras me enseña el principio del Concepto Dos a desprenderme de la responsabilidad y dejar que los demás encuentren su propio camino para llevar a cabo una tarea?

Concepto 3

El derecho a decidir hace posible un liderazgo eficaz

Partiendo del principio de delegación enunciado en el Concepto Dos, el Concepto Tres trata de la confianza mutua. Al delegar, confiamos en que quienes han recibido la autoridad la utilizarán sabiamente. Desarrollar la confianza mutua nos ofrece la dignidad y la libertad que todos merecemos.

Como subremunerados, durante nuestros años de formación, o en los entornos en los que desarrollamos nuestras prácticas subremuneradas, es posible que no se nos haya dado la oportunidad de tomar decisiones. En consecuencia, puede que nosotros tampoco nos inclinemos a dar a los demás esa oportunidad. Aun si se nos dijo que pensáramos por nosotros mismos, en muchos casos no se nos permitió hacerlo. Es posible que se nos haya controlado constantemente para asegurarse de que las responsabilidades que se nos asignaban se cumplieran de una manera concreta. Como consecuencia, puede que hayamos desarrollado falta de confianza hacia compañeros de trabajo, familiares, amigos y otras personas debido a sus intentos de controlar diversos aspectos de nuestras vidas.

En UA descubrimos que tenemos derecho a pensar por nosotros mismos y a tomar decisiones adecuadas para nuestras vidas. También aprendemos que podemos compartir el proceso de toma de decisiones con los demás cuando sea apropiado. Asumir la responsabilidad de nuestras propias vidas nos da la fuerza interior para acudir a los demás en busca de posibles soluciones o ayuda adicional. Depositar nuestra fe en un Poder Superior a nosotros nos ayuda a confiar en el resultado de las decisiones que tomamos. Al aprender a confiar en esas decisiones, aprendemos a extender esa misma confianza a los demás.

El derecho a decidir

Al principio, creía que mis trastornos emocionales se debían a fuerzas incontrolables que actuaban sobre mi vida. Por inquietante que fuera, no podía explicarme por qué durante 20 años había estado trabajando para cambiar mi situación y seguía teniendo la sensación de que las cartas jugaban en mi contra. Llegué a UA y trabajé los Pasos y las Tradiciones. Eso fue de gran ayuda, pero aún quedaban asuntos persistentes por resolver. Cuando empecé a estudiar el Concepto Tres, encontré la respuesta. Lo que me molestaba no eran las acciones de los demás. Era que alguien me quitara mi derecho a decidir.

Mi mujer me pidió que fuera al supermercado a comprar leche, y así lo hice. Para mi sorpresa, se quejó de que quería leche desnatada. Yo tuve toda clase de leches a elegir en el supermercado, pero al parecer no me fue concedido el derecho a decidir. Los dos nos sentimos descontentos con el resultado. Si mi mujer quería un tipo concreto de leche, podía habérmelo indicado con exactitud. De lo contrario, creo que debería haber aceptado lo que yo traje a casa.

Desde la perspectiva de un niño, entiendo que se malinterpreten las instrucciones. Como adulto que trata con un cónyuge o un jefe, esas malas interpretaciones pueden provocar graves problemas en las relaciones personales. Mi derecho a decidir desempeña un papel importante en mis sentimientos dentro de mis relaciones, y dentro de mis circunstancias. ¿Me siento dominado por los demás? ¿Hay otras personas en mi vida que toman decisiones que me afectan negativamente? ¿Me han dado la oportunidad de tener voz y voto en esas decisiones? La flexibilidad en la toma de decisiones evita que los resultados sean unilaterales. Cuando hay inflexibilidad, es hora de evaluar la relación y las circunstancias.

¿Cómo me siento cuando se me niega la oportunidad de tomar mis propias decisiones?

¿De qué manera creo situaciones en las que niego a los demás su derecho a decidir?

Tenía miedo de tomar una decisión

Al principio, empecé a ayudar cuando mi pareja, debido a una enfermedad, no podía actuar como yo creía que debiera. Pronto empecé a tomar todas sus decisiones para ayudarle a vivir su vida de la forma que yo consideraba adecuada. ¡Me convertí en la reina! Mi lema parecía ser: "a mi manera o no hay manera". Mi pareja era mi tema, y nuestras vidas estaban dentro de mi ámbito de poder. Sentía que cada decisión tenía una categoría de, o blanco, o negro. No había zonas grises. Sólo podía ver las cosas de una manera: la mía. Pero mi manera no me hacía la vida más fácil; no aligeraba mi carga ni ayudaba a que él recuperara plenamente sus capacidades. Descubrí que no podía acosar a alguien para que se recuperara. Me volví ineficaz, y perdí la confianza. Tenía miedo de tomar una decisión porque me parecía inútil.

Cuando vine a UA, vi que la gente cooperaba. A veces cometían errores, pero nadie se lanzaba al cuello de nadie por no seguir las directrices sugeridas por UA. Cuando se cometían errores, los miembros se recordaban unos a otros las Tradiciones, los Conceptos o el voto de conciencia del grupo. Luego se dejaba el tema. Nadie era rey o reina, pero todos parecían dispuestos a seguir las directrices. Aprendí que el liderazgo no es una posición en la que se ejerce la autoridad y se dictan leyes. Más bien, el liderazgo es una comprensión sensible de la manera en que funcionan los principios de UA, y la voluntad de atenerse a esos principios, independientemente de lo que hagan los demás. Siempre habrá algunas zonas grises, pero puedo sentirme lo suficientemente segura como para tomar una decisión. Si es una decisión equivocada, puedo cambiarla. Si busco la excelencia en lugar de la perfección, estoy convencida de que puedo convertirme en una líder eficaz.

¿Cómo me ha ayudado el Concepto Tres a desarrollar confianza?

No tengo que microgestionar

Crecí en un hogar disfuncional. Uno de mis progenitores, con buenas intenciones, microgestionaba mi vida; el otro estaba ausente o era disruptivo. Mis padres lo hacían lo mejor que podían, y yo creía que así era como se hacían las cosas. Aunque de niña me rebelé contra esta microgestión, cuando me convertí en madre intenté hacer lo mismo con la vida de mis hijos. Les decía lo que debían comer, vestir, hacer y llegar a ser. Como directora administrativa de una pequeña empresa, también intenté microgestionar el trabajo de otros empleados. Mis colegas, así como mis hijos, se rebelaban ante mis intentos de supervisar sus vidas. Cuando asistí a mi primera Conferencia de Servicio Mundial de UA vi el Concepto Tres en acción. Me fascinó el proceso utilizado para tomar decisiones y me di cuenta de que mi grupo confiaba en mí. Según empezaba a confiar más en mí misma y en los demás, veía a mis hijos tomar decisiones en sus vidas. Con la ayuda de su Poder Superior, eran guiados en direcciones mucho mejores que cualquier cosa que yo hubiera podido imaginar. En el trabajo, empecé a confiar en que las otras personas hicieran su trabajo sin mi microgestión. Al hacerlo, me di cuenta de que a menudo tenían conocimientos de los que yo carecía, e ideas mejores que las mías. Mi vida se ha vuelto mucho más serena gracias al Concepto Tres, así como por los demás Legados del programa de UA.

¿De qué manera mi necesidad de gestionar la vida de los demás limita la serenidad de todos?

¿Cómo me ayuda el Concepto Tres a dar a los demás el derecho a tomar sus propias decisiones?

Yo controlaba el resultado

Después de que la recuperación llevara instalada algún tiempo en casa, le pregunté a mi pareja por qué parecía estar haciendo menos de las tareas en la cocina y los fogones que sustentan las necesidades diarias de nuestra familia. Me respondió que yo le había dejado claro que la cocina era mi dominio. No me gustó oír esa respuesta. Su contestación me reveló que yo seguía intentando controlar el resultado de cualquier decisión sobre qué cocinar y cómo hacerlo. Los “consejos útiles” que yo había estado dando no eran más que otra manera de no permitir que alguien, en quien se había delegado esa responsabilidad, tuviera derecho a decidir cómo llevar a cabo la tarea. Si deseaba participación tenía que confiar en las decisiones tomadas por quien hacía el trabajo. Tomé la decisión consciente de ceder mi jurisdicción sobre la cocina. Como resultado, descubrí que disfrutaba de la creatividad del estilo de cocina de él, a la vez que me deleitaba en la unión que todo ello creaba.

¿Cómo me ayuda un clima de confianza mutua a delegar responsabilidades?

¿Cuándo he visto beneficios más allá de lo que esperaba, como resultado de confiar en otra persona?

Mi falta de confianza era perjudicial

El Concepto Tres refuerza para mí la importancia de la confianza. En mi relación con mi marido, me costaba confiar en él porque le aplicaba experiencias pasadas con otras personas. Cuando hice mi inventario en el Cuarto Paso, me di cuenta de lo perjudicial que mi falta de confianza era para nuestra relación y para mí. Estaba en constante agotamiento por el esfuerzo y no compartía con él las acciones que combinaban nuestras responsabilidades domésticas. Estaba siendo crítica e injusta al no darle mi confianza, cuando él no había hecho nada para traicionarla. Mi fallo en confiar en él es mi manera de controlar, que es exactamente el tipo de actitud que me mantiene en el esfuerzo/agotamiento.

En UA he aprendido a desprenderme de mis atemorizantes expectativas. Cuando confío en mi pareja y creo de corazón que es digno de mi confianza, siento que me quito un gran peso de encima. Este principio de confianza no sólo se aplica a mi marido, sino también a mi Poder Superior. Aun si rezo a mi Poder Superior para que me guíe y de respuesta a mis preguntas, debo confiar lo suficiente como para dejarme llevar. Él tiene toda la información disponible para tomar la mejor decisión para mí.

¿Cómo me ayuda la confianza en un Poder Superior a dejar de temer que los demás no tomen las decisiones correctas?

Concepto 4

La participación es la clave para la armonía

El Concepto Cuatro aborda una profunda necesidad espiritual: la pertenencia. Cuando participamos en un grupo de personas unidas por un objetivo común, quizá descubramos que podemos estar conectados con los demás, en lugar de aislados y solos.

Esta participación se basa en un fundamento espiritual de respeto mutuo. El respeto mutuo, sin embargo, no puede tener lugar sin respeto por uno mismo. Muchos de nosotros, afectados por la subremuneración, hemos tenido problemas de autoestima. Tal vez nos dijeron que nuestras opiniones no importaban o que éramos incapaces de contribuir a la discusión o a la situación.

En UA aprendemos a respetarnos a nosotros mismos. Nuestras opiniones sí importan, y nuestra participación es valiosa para el éxito completo del objetivo común.

La participación implica aportar de nosotros mismos e incluir a los demás. Sin embargo, no siempre es posible o apropiado incluir a todos en todas las decisiones. En una familia, por ejemplo, algunas discusiones son apropiadas para la participación de todos, mientras que otras pueden ser estrictamente parentales. La participación es la clave de la armonía, pero sólo cuando es apropiada y bienvenida. Cuando todos los que deberían contribuir lo hacen, hay menos resistencia, desacuerdo e insatisfacción. Se desarrolla la armonía, y el resultado es una mayor confianza dentro de nuestras familias y en otras relaciones. La participación nos da el valor para hablar cuando es apropiado, la madurez para callar cuando es necesario y el desapego para escuchar otros puntos de vista sin juzgar. El Concepto Cuatro nos recuerda que no tenemos que hacerlo todo, sólo nuestra parte.

Participación, no aislamiento

Cuando crecía en mi disfuncional familia, no participábamos mucho con otras personas. Si podíamos evitarlo, ni siquiera participábamos entre nosotros. Estábamos aislados del mundo y de los demás. Pienso en el Concepto Cuatro a un nivel muy básico. Nunca me había planteado que podría tener armonía en mi vida si participaba en ella. En UA escuché que prestar servicio era importante. No tenía idea de por qué, pero lo hice de todos modos. Al participar conocí gente, y comencé a desarrollar una comunidad de amigas y amigos de UA. Nunca había tenido muchas amistades amorosas antes de llegar a UA. Aprecio a mis nuevos amigos, y encuentro que estas relaciones tienen una armonía que nunca antes había experimentado. Por el mero hecho de participar en el programa de UA, soy yo quien cosecha los beneficios de la armonía y la serenidad en mi vida.

¿De qué manera se benefician mis relaciones cuando participo en todos los ámbitos de mi vida?

Trabajo en equipo

El Concepto Cuatro sugiere el espíritu del trabajo en equipo. Los miembros de un equipo identifican el objetivo común del proyecto. Se asignan responsabilidades específicas a cada miembro, en función de sus puntos fuertes o intereses. A continuación, los miembros del equipo trabajan juntos para alcanzar el objetivo establecido. Si el equipo es saludable, trabaja de forma independiente sin una supervisión o vigilancia estrictas. Los miembros se sienten cómodos pidiendo ayuda o aclaraciones cuando lo necesitan. Comunican sus progresos a medida que el proyecto avanza. En cambio, un equipo no saludable tiene miembros que se vigilan mutuamente. No confían los unos en los otros y con frecuencia ofrecen "críticas constructivas" no solicitadas. Hoy en día participo en numerosos equipos. Mi familia de origen es un equipo, y mi marido y yo somos un equipo. Mis compañeros de trabajo y yo somos un equipo, y mi grupo base es un equipo. Si interfiere haciendo críticas o sugerencias no solicitadas, estoy demostrando desconfianza, cinismo, falta de respeto y desaprobación. Lo más seguro es que surjan resentimientos. Si confío y respeto los esfuerzos de cada miembro del equipo para alcanzar el objetivo común, demuestro amor y respeto. Utilizo el principio del Concepto Cuatro como medio para lograr la armonía en mi vida cotidiana.

¿Cómo varía mi participación en función del grupo en el que me encuentro?

Dejar a otros participar

Recuerdo momentos de mi vida personal y profesional en los que pensé que mi opinión bienintencionada mejoraría a otra persona. Al analizar estas situaciones, descubrí que mi motivación subyacente era controlar el resultado. Como resultado de trabajar el programa de UA, he descubierto que cuando me desprendo del resultado y dejo a otros que participen en la medida de sus posibilidades, su autoestima aumenta. Y yo también soy más productiva. El otro beneficio que recibo al soltar las riendas es aprender de la perspectiva de la otra persona. A menudo, aprendo una manera completamente diferente de resolver un problema, completar un proceso o manejar un asunto. Si no participo de verdad y sólo escucho mi propia voz, no puedo crecer a través de las experiencias de los demás.

¿De qué manera el permitir a otros que participen en un proyecto, sin mi supervisión constante, resulta en respeto mutuo para todos nosotros?

Todos son importantes

Cada miembro de un equipo de baloncesto, una orquesta, una familia o un comité de Servicio Mundial tiene habilidades y talentos diferentes. Un partido de baloncesto no puede jugarse con éxito sin cada uno de los miembros del equipo. Si en la orquesta falta el fagotista, hay un agujero en el sonido general. Si alguien no pone la mesa, la cena puede retrasarse. Si el

Tesorero no asiste nunca a las reuniones de un comité, los asuntos financieros del mismo no pueden llevarse a cabo.

He descubierto que cada miembro es importante para cualquier grupo, y que debo participar. Si no participo, no tengo derecho a quejarme de las decisiones que se toman. Participar no significa que imponga mi opinión. Simplemente significa que tengo la oportunidad de expresarme, dejando luego que el grupo en su conjunto decida el resultado. De este modo, se puede lograr la armonía dentro de cualquier grupo.

¿De qué manera participar en el proceso de toma de decisiones me permite distanciarme cuando no estoy de acuerdo con el resultado?

Mi opinión es valiosa

La aplicación del Concepto Cuatro en mi vida personal es vital para la felicidad y el bienestar de mi familia. Todos los miembros tienen responsabilidades, y derecho a expresar sus opiniones. Mi opinión es valiosa. Si no participo compartiendo mi opinión, estoy renunciando a mi derecho, así como a mi responsabilidad para con mi familia. Cuando hay que tomar decisiones importantes, mi marido y yo reunimos la información que consideramos necesaria para tomar una decisión con conocimiento de causa. Debatisimos abiertamente y tomamos una decisión. A veces estoy de acuerdo con la decisión final, y a veces no. Pero lo importante es que he participado en el proceso. Investigué, compartí mi opinión y escuché con la mente abierta. Como resultado, puedo apoyar la decisión, sea cual sea.

¿De qué manera el ocultar mi opinión perjudica mi capacidad de apoyar el proceso de toma de decisiones?

Concepto 5

Los derechos de apelación y petición protegen la opinión de las minorías y garantizan que las quejas personales se tomen en consideración.

El Concepto Cinco contiene el principio espiritual de que todas las opiniones deben ser escuchadas para tener una conciencia de grupo informada. Nos dice que, aunque no haya unanimidad en todo momento, estamos de acuerdo en escuchar respetuosamente la opinión de todos, especialmente cuando hay una minoría de sólo uno o unos pocos. Nos asegura que tenemos derecho a expresar nuestras opiniones, aunque sea la opinión minoritaria. A cambio, los miembros con un punto de vista minoritario aceptan que, tras haber sido escuchados respetuosamente, aceptan también respetuosamente la decisión de la conciencia de grupo y sueltan ese resultado. El Concepto Cinco garantiza la armonía mediante la plena participación, apoyándose en la sabiduría del Concepto Cuatro. No pretende justificar un debate enconado que nunca termina.

El debate basado en el respeto mutuo puede no resultar natural para quienes nos vemos afectados por la subremuneración. Hemos visto con qué facilidad el miedo y el ocultamiento pueden convertir una conversación laboral, familiar o de servicios en una discusión, y cómo todas las personas implicadas pueden volverse cada vez más intolerantes con las opiniones divergentes. Podemos volvernos increíblemente irracionales, tomar el control de la discusión e intentar imponer nuestro punto de vista a los demás. Para otros, el escondernos nos hace sentir que nuestro punto de vista no se valora o que no merece la pena compartirlo. Nos cerramos y nos abstenemos de participar en la discusión.

A medida que incorporamos los principios del Concepto Cinco en nuestras relaciones con familiares, amigos o compañeros de trabajo, podremos darnos cuenta de que somos capaces de expresarnos sin miedo a ser juzgados por los demás. Incluso puede que también descubramos que podemos abrir nuestra mente para aprender cosas nuevas al estar dispuestos a escuchar ideas y opiniones alternativas.

Tengo una voz

Antes de venir a UA, puede que usara mucho mi voz. Me quejaba de la injusticia en mi vida, en el mundo. Pero sólo hablaba desde el miedo. Me escondía y mordía. Escondía mi auténtica voz y hablaba desde la perspectiva de lo que creía que eran principios superiores. No sabía usar mi propia voz. No tenía ningún problema en estar de acuerdo o en desacuerdo, pero me faltaba la capacidad de emprender esas acciones desde lo que realmente sentía. Quería ser capaz de dirigir mi vida, de seguir el liderazgo de otros con soltura. Quería la libertad de tomar decisiones conscientes sobre mis ganancias, mi vida, pero siempre me encontraba considerando lo que **DEBERÍA** estar haciendo... qué era lo que debía hacer, cuál era la acción correcta a tomar, como si fuera una máquina y mi única manera de encontrar el éxito o evitar el dolor fuera poner la pieza correcta en el lugar correcto.

Mi profundo sub-ser era tal que cuando hablaba, no hablaba por mí. No sabía cómo hacerlo porque pensaba que mi propia voz era insignificante y necesitaba otros principios superiores, autoridades, instituciones... para dar legitimidad a mi voz. Como resultado, rara vez pedía lo que realmente quería por mis motivos. Cuando las razones que había esgrimido, que parecían tan irrefutablemente sólidas, eran rechazadas, me quedaba con rabia y frustración en mi interior. Creía que si los argumentos sólidos eran insuficientes, mi propio razonamiento, mi propia perspectiva y experiencia, eran demasiado pequeños como para molestarme siquiera en intentar compartirlos.

Me encontré seleccionando entornos de trabajo, clientes e incluso amigos débiles o igualmente subremunerados, y luego me enfadaba porque actuaban con miedo o no respetaban la autoridad de mis conocimientos. No podía ver que estaban detectando de algún modo que me escondía en las voces de los demás. Era como un niño disfrazado, con botas de lluvia hasta los muslos y un impermeable cuyas mangas y dobladillo se arrastraban por el suelo detrás de mí cuando caminaba.

En UA aprendo que tengo derecho a expresar mi opinión porque hablar es necesario para mi prosperidad. No puedo encontrar mi propia prosperidad cuando actúo como otra persona. También aprendí que no pasa nada si mi opinión difiere de la de otra persona. De hecho, es esencial. Aunque es importante que diga lo que pienso con tranquilidad y respeto, eso no garantiza que me salga con la mía. Sólo me ofrece la oportunidad de que se me escuche. Los demás pueden tomar lo que quieran y dejar el resto. A la inversa, mi opinión no tiene por qué ser escuchada. Yo decido si la comparto o no. A veces, guardarme mi opinión es tan importante como expresarla.

Practicando el Concepto Cinco haciendo servicio, he aprendido que cuanto más honestamente hablo con mi PROPIA voz, más fácil me resulta respetar a los demás cuando hablan honestamente con la suya.

El Concepto Cinco me ha enseñado que, además de aprender que tengo derecho a decir lo que pienso, tengo el deber de escuchar a los demás y "Mantener la Mente Abierta". No siempre estoy de acuerdo con la opinión de otra persona, pero hago todo lo posible por considerarla justa y objetivamente.

¿Cómo puede influir en mi autoestima el saber que tengo derecho a decir lo que pienso?

¿En qué momentos es tan importante mi decisión de guardarme mi opinión como la de compartirla?

¿Cómo puede el Concepto Cinco, centrado en el respeto mutuo, cambiar lo que siento por las personas que no están de acuerdo conmigo?

Encontrar el coraje para hablar

Aprecié por primera vez el Concepto Cinco cuando se aplicó a mi vida empresarial. Hace muchos años, estaba en una reunión de planificación estratégica con otros propietarios y directivos de empresas. Mientras hablábamos, se me ocurrió una forma de resolver el problema que estábamos discutiendo. Inmediatamente volví a mi antigua forma de criticar mis propias ideas: "Esto probablemente sonará tonto o estúpido. Si fuera una buena idea, alguien ya la habría planteado". Estos pensamientos se basaban en el miedo a parecer idiota, que era mi antigua forma de pensar. Entonces me vino a la mente el Concepto Cinco. Me di cuenta de la soledad que sentía y de que estaba en minoría. Me armé de valor, me puse en pie y presenté mi propuesta. La sala se quedó en silencio. Luego, las cabezas empezaron a asentir. Los miembros afirmaron que era una gran idea, me asomé. En ese momento supe que el principio del Concepto Cinco realmente funcionaba.

¿Cómo pueden los principios del Concepto Cinco darme el valor para hablar, incluso si me resulta incómodo o extraño exponer mi opinión?

¿Cuándo puedo utilizar los principios del Concepto Cinco?

Aprendiendo a hablar honestamente

Escuchar de verdad a alguien que expresa una opinión contraria a la mía es una de las cosas que más me cuesta hacer. Hoy comprendo que las opiniones diferentes no estaban permitidas en mi familia de origen. Aunque nunca fue explícito, estaba bastante claro: "Decídete, siempre que estés de acuerdo conmigo". Hace poco, oí a unos amigos de UA expresar en una reunión unas opiniones que me angustiaron mucho. De hecho, tuve una reacción tan fuerte que supe que había un significado más profundo. Después de todo, se trataba de mis amigos de UA, a quienes conocía bien. Confiaba en que hablaban desde la honestidad y la franqueza, sin intención de hacer daño. Y, sin embargo, ahí estaba yo, en plena reacción. Afortunadamente tuve la suficiente conciencia como para simplemente compartir sobre el tema cuando me tocó a mí, y hablar con mi padrino más tarde.

Después de varios días sigo reaccionando, pero mi ira se ha hecho a un lado para revelar miedo, lo cual no es terriblemente sorprendente, pero sí muy esclarecedor. No tengo necesariamente miedo de las opiniones de los demás. Tengo miedo de tener más honestidad a la hora de expresar mis opiniones, independientemente de lo que crea que otros preferirían oír.

¿Qué puedo hacer cuando reacciono negativamente a la opinión de alguien?

¿Cómo afecta a mi honestidad cuando expreso mi opinión el miedo a lo que los demás puedan pensar?

Mirar desde otro ángulo

Cuando me atasco en la caja de mi propio pensamiento y no puedo salir de ella, suelo comportarme de forma mezquina o impaciente. Quizá sienta hambre, enfado, soledad o cansancio. Es entonces cuando creo que Dios me habla a través de la voz de alguien que expresa una opinión minoritaria. En ese momento parece que Dios me esté desafiando a mirar ese algo.

Crecí con dos hermanas y ahora tengo dos compañeras de piso. Parece que nunca me voy a librar de las opiniones divergentes. Cuando hay más de una persona implicada en una decisión, el desacuerdo es más que probable. Sin embargo, me puedo engañar esperando lo contrario. Cuando no me cuido, me puede molestar la opinión de otra persona. Sin embargo, es un derecho sagrado que no puedo negar a nadie. Al fin y al cabo, mi punto de vista podría ser la opinión minoritaria algún día.

¿Cómo puede beneficiarme escuchar el punto de vista de una minoría cuando me bloqueo en mi propio pensamiento?

¿Qué puedo aprender sobre mí mismo/a a partir de mi reacción a un punto de vista diferente al mío?

Comprendiendo otro punto de vista

El Concepto Cinco pone a prueba mi capacidad para mantener una mente abierta y dispuesta a escuchar. Mi capacidad de escucha ha mejorado tras renunciar a ciertos defectos de carácter, como la actitud defensiva y la necesidad de tener razón. Hoy en día, intento informarme mejor sobre todos los puntos de vista de una cuestión. En realidad, no importa si está bien o mal. Hace poco pregunté en una discusión: "¿Hay algo más que quieras compartir sobre esa perspectiva para que podamos entender mejor tu punto de vista?". Como pude hacer esa pregunta, me sentí muy bien. La otra persona respondió asombrada. Continuó dando detalles, y no se mostró hostil ni enfrentada. A pesar de tener un punto de vista diferente y algo negativo, la discusión no fue incómoda. El Concepto Cinco me lleva a un nivel de comunicación más elevado. Cuando escucho a personas que no comparten mis actitudes o ideas, aprendo muchísimo.

¿Cómo puede mejorar mi capacidad de comunicación la práctica de los principios del Concepto Cinco?

El derecho a ser escuchado

Nunca se me pedía mi opinión. Se me imponían ideas y opiniones, tanto si me gustaban como si no. Si, por casualidad, decía lo que pensaba, podía ocurrir una de estas tres cosas. Me ignoraban, se creaba una crisis o los demás se burlaban de lo que decía. Aprendí muy bien ese patrón de comportamiento y lo llevé a mi vida adulta. Cuando llegué a UA, aprendí rápidamente que si quería mejorar mi vida tenía que cambiar mis pautas de comportamiento. El Concepto Cinco afirma que todo el mundo tiene derecho a ser escuchado. Cuando las decisiones se toman comprendiendo plenamente lo que quiere cada parte, existe verdadera comunicación. Para lograrlo utilizo varias herramientas del programa, incluido el lema "Mantén la Mente Abierta", para poder escuchar sin prejuicios lo que dicen los demás. También necesito coraje para decir lo que pienso. Después "Escucho y Aprendo", para así poder beneficiarme de las ideas de los demás. Me recuerdo que cuando he impuesto a otros mi forma de pensar, siempre ha generado resentimientos. Todos tenemos derecho a participar, incluso cuando no estamos de acuerdo. Creo que no sólo es mi derecho, sino también mi obligación decir lo que pienso. Muchas veces el miedo me paraliza y prefiero no hacer nada. ¿Y si se burlan de mí, se enfadan o piensan que soy imbécil? Entonces recuerdo que si ejerzo la sabiduría, lo más probable es que no ocurra lo que temo. En lugar de tratar de controlar el resultado de la situación, puedo "Soltar y dejar a Dios".

¿Cómo me ayuda el Concepto Cinco a entender que todos tienen derecho a ser escuchados?

¿Cuándo ha impedido a otros expresar sus opiniones mi intento de controlar el resultado de una decisión?

Concepto 6

La Conferencia reconoce la responsabilidad administrativa principal de los Custodios.

El Concepto Seis se basa en los principios de delegación, autoridad y responsabilidad que encontramos en los Conceptos anteriores. Para los que nos hemos visto afectados por la subremuneración, estos principios pueden resultar difíciles de poner en práctica en la vida cotidiana. Al principio, puede que nos sintamos incómodos a la hora de desprendernos de ciertas tareas. Puede que en el pasado nos sintiéramos como si tuviéramos que hacerlo todo, porque nadie más podía hacer el trabajo igual de bien.

En UA, empezamos a aprender que una persona, un comité o un cargo directivo no pueden administrar todo lo necesario para que una relación o entidad prospere y crezca. Se necesita el compromiso de cada individuo para trabajando juntos lograr el objetivo deseado. A medida que aprendemos a trabajar juntos, desarrollamos cierto nivel de confianza en los demás. No sólo aprendemos a apreciar el valor y las habilidades de quienes trabajan con nosotros, sino que también empezamos a identificar esos aspectos en nosotros mismos. Después de un tiempo, podemos determinar más fácilmente qué trabajo podemos hacer eficazmente y qué trabajos pueden hacer mejor los demás.

También aprendemos a vincular la responsabilidad del trabajo con la autoridad para llevarlo a cabo. De este modo, somos responsables del resultado de nuestra participación, pero no somos responsables de los resultados de la participación de otra persona. El Concepto Seis ayuda a clarificar la delegación de tareas y responsabilidades en quienes están dispuestos a ello, tienen conocimientos y experiencia.

Asignación de tareas

He aprendido a gestionar mi tiempo y a alcanzar mis objetivos poniendo en práctica el Concepto Seis. Puedo hacer cualquier cosa que me proponga, pero no puedo hacerlo todo porque mi tiempo es limitado. Además, tengo una limitación física por mi incapacidad para hacer varias cosas a la vez.

Conceptos anteriores me enseñaron que, en última instancia, soy responsable del trabajo que hago. Además, puedo pedir a otros que me ayuden a hacer cosas. Esto me libera para hacer otras cosas que de otro modo no tendría tiempo de hacer. Le he dado a mi mujer la responsabilidad administrativa principal de gestionar nuestra cuenta corriente. Ella extiende la mayoría de los cheques y hace el balance de la chequera. Aunque en última instancia los dos somos responsables de la cuenta corriente, es más eficiente que una sola persona la gestione.

¿Cómo me ayuda el principio del Concepto Seis a gestionar mi tiempo y realizar las tareas que debo hacer?

Compartir la carga de trabajo

Cuando intento hacerlo todo, ya sea en el trabajo o en casa, me siento abrumada por todo lo que hay que hacer. Todo se detiene mientras intento decidir cómo hacerlo todo y qué hacer a continuación. Pronto descubro lo ineficaz que es intentar hacerlo todo yo sola.

Afortunadamente mi marido se encarga de muchas tareas domésticas, como lavar la ropa, fregar los platos y limpiar cuando es necesario. Como los dos trabajamos fuera de casa, compartimos las tareas del hogar. Así, ninguno de los dos se siente abrumado y ambos somos más felices.

En el trabajo, puedo completar mis propias tareas y no asumir las responsabilidades de mis colegas. Los jefes delegan todo el trabajo, y cada uno es responsable de su parte. Todos conocemos nuestras responsabilidades.

En el servicio de UA, aprendí rápidamente a compartir tareas y a pedir ayuda a los demás. Había mucho que hacer, y me habría sentido abrumada rápidamente si hubiera intentado hacerlo todo. Con la ayuda de los demás, todas las tareas se llevaron a cabo y ninguna persona se vio desbordada. Muchos miembros estaban dispuestos a ayudar, sabiendo que no se esperaba que lo hicieran todo.

¿De qué manera me ha ayudado el principio del Concepto Seis a ser más eficiente en el cumplimiento de mis responsabilidades?

¿Cómo me ha ayudado el Concepto Seis en casa, en el trabajo y en el servicio de UA?

La comunicación es fundamental

Me frustraba cuando los demás no entendían lo que yo quería o lo que había que hacer. También pensaba que los demás no podían hacer una tarea tan bien como yo, o como yo quería que se hiciera. Por lo tanto, debía ser yo quien se ocupara de ello. A veces me sentía abrumada porque intentaba hacer demasiadas cosas. El Concepto Seis me ayuda a comprender que necesito mejorar la forma en que comunico a los demás lo que se necesita para llevar a cabo una tarea determinada. También me ayuda a ver que no puedo hacerlo todo yo sola. Puedo acudir a aquellos cuyos conocimientos o experiencia son mucho mayores que los míos para hacer un trabajo concreto. Así tengo más tiempo para hacer las cosas que más me convienen, a la vez que los demás también pueden participar, y crecer.

La solución que ella necesitaba

Una amiga me comentó que estaba harta del desorden y la desorganización de su oficina en casa. Tenía buenas intenciones de ordenarlo todo, pero no conseguía motivarse para hacerlo. Entonces, un día, tuvo la brillante idea de contratar a alguien para que la ayudara. Como ella misma dijo: "¡Hay gente que se gana la vida haciendo esto!". Se dio cuenta de que también podía contratar a alguien que la ayudara con otras cosas que necesitaba hacer en la casa. En poco tiempo, su casa no sólo estaba en orden, sino que además ofrecía la oportunidad de trabajar a otras personas.

Cuando tengo gente trabajando en mi casa, determino si son organizados, si han cobrado adecuadamente y si han satisfecho mis criterios. Si es así, estoy dispuesta a volver a llamarles cuando sea necesario, y a recomendarles a mis amigos. No estoy capacitada para hacer la declaración de la renta de una empresa, para garantizar el cumplimiento de las leyes regionales y estatales, ni para arreglar una tubería rota. Sin embargo, tengo otros dones. Sé desarrollar ideas, comunicar y organizar. También puedo delegar los trabajos que requieren más experiencia en quienes están más cualificados que yo.

¿Qué habilidades tengo que sean relevantes para las tareas que elijo para mí?

Confianza en los demás

Con la práctica del Concepto Seis, me he liberado de muchas cosas que me agobiaban. Quería saberlo todo y hacerlo todo. No confiaba en las capacidades de los demás. A veces, debido a mi mezquindad, no pedía ayuda. Cuando las cosas no salían como yo pensaba que deberían, me frustraba. He aprendido a reconocer mis capacidades, así como mis limitaciones. Y lo más importante, estoy aprendiendo a delegar.

Hoy en día admiro las capacidades de los demás y puedo confiar en que completarán su trabajo. Ahora entiendo la frase "llena tus propios zapatos". Todos tenemos nuestras propias responsabilidades. Yo puedo ocuparme de las mías y dejar que los demás se ocupen de las suyas.

¿Cómo me motiva la aplicación del principio del Concepto Seis a pedir ayuda cuando me siento frustrado y abrumado por las responsabilidades?

Concepto 7

Los Custodios tienen derechos legales, mientras que los derechos de la Conferencia son tradicionales.

El Concepto Siete aborda el equilibrio entre la autoridad legal y la tradicional, y nos anima a buscar la claridad en nuestras funciones y responsabilidades. En el pasado, nuestras funciones y responsabilidades pueden haber estado distorsionadas, porque estamos afectados por la subremuneración y el sub-ser. También es posible que hayamos confundido la diferencia entre derechos y responsabilidades legales y autoridad tradicional.

Hoy sabemos que hay asuntos que sólo pueden resolverse a través de las leyes que nos rigen. Por ejemplo, puede que se nos confiera cierta autoridad en el marco de un puesto de trabajo específico, o que seamos responsables de contratos personales. Si hay disputas en estas situaciones, las normas que rigen el lugar de trabajo, o las estipulaciones del contrato, son vinculantes. A través de estas medidas, podemos llegar a un acuerdo de forma equitativa para las partes implicadas.

Sin embargo, el sistema legal no es la única autoridad que puede ayudarnos. Cuando consideramos la autoridad tradicional en UA, recurrimos a los principios espirituales de los Legados. En nuestras vidas personales, buscamos la guía de un Poder superior a nosotros mismos. Cuando nos encontramos en medio de un desacuerdo o conflicto, podemos descubrir que se encuentra una solución a través del razonamiento sosegado y la sabiduría de los principios espirituales del programa de UA.

Autoridad legal y tradicional

El Concepto Siete me ayuda a reconocer la autoridad legal y tradicional en mi vida personal. Soy propietario de una casa y vivo solo. Dentro de la casa, puedo decorarla de la manera que me parezca más agradable. Puedo recibir a los invitados que yo elija y también disfrutar de actividades y aficiones. Fuera de la casa, tengo una propiedad que mantener, impuestos que pagar y requisitos de mantenimiento. Dado que esta casa forma parte de una comunidad, ser irrespetuoso con los parámetros legales de vivir dentro de esta comunidad podría interferir en la serenidad de la que disfruto.

El Concepto Siete me ayudó a tomar una decisión con respecto a mi hijo. Debido al consumo de alcohol y drogas de mi hijo, su comportamiento violento aumentó. Como resultado, causó daños a mi propiedad y era una amenaza para mí. Comprendí que tenía una obligación parental mientras no tuviera la edad legal para poder vivir solo. Una vez alcanzada la mayoría de edad, no decidió respetar unas normas domésticas razonables y siguió participando en

actividades ilegales. Le pedí que se marchara. La comunidad asumió entonces la responsabilidad de hacer lo que estuviera en su derecho para mantenerlo legalmente responsable de sus actos. Como resultado, pasó un tiempo en la cárcel.

¿Cómo puedo determinar la diferencia entre derechos legales y tradicionales en mi vida personal?

Definiendo mis responsabilidades

En un lugar en el que trabajé, había un jefe que solía hablar de cómo sería una *buena* persona como empleado en la empresa. Esto incluía trabajar horas extra, cubrir sus errores y cubrir sus ausencias cuando el dueño se presentaba. Al analizar nuestro papel tradicional y legal en este lugar de trabajo, podemos elegir lo que es mejor para todos nosotros, en lugar de asumir que la teoría de esta persona es correcta.

Como padrino, el Concepto Siete me ayuda a recordar que nunca debo ponerme entre dos personas. Por ejemplo, una ahijada tenía un problema con alguien con quien estaba prestando servicio y le había contado a la otra persona una mentira sobre lo que estaba pasando. Cuando la otra persona me llamó, sin saber que era mi ahijada, para preguntarme dónde estaba en un proyecto, le sugerí que se pusiera en contacto directamente con mi ahijada. A mi ahijada le molestó que yo le hubiera "dicho" a esa persona (con la que tenía problemas) que la llamara. También comprendió que mi responsabilidad era el bien común de todos los miembros del grupo, no proteger su mentira. Gracias a la práctica del Concepto Siete, puedo servir a los demás sin "arreglarlos" a ellos o su situación.

¿Cómo puede una definición clara de mis responsabilidades evitar que intente "arreglar" la vida de los demás?

Respetar mi responsabilidad legal

No vivo en un hogar tradicional. Tengo dos compañeras de piso y compartimos la responsabilidad de las tareas domésticas, el pago de las facturas y la comunicación entre nosotras. Soy la única que tiene contrato de alquiler, porque nadie más tenía dinero para la fianza.

En el pasado, algunos compañeros de piso habían causado desperfectos mientras bebían. Tuve que recordarles mi obligación legal con el propietario. Tradicionalmente, trabajamos como iguales, pero en este caso tuve que proteger la integridad del hogar en su conjunto. Hablé con

mi madrina sobre la situación. Como yo era responsable del contrato de alquiler, tenía que avisar al casero de los daños sufridos por la vivienda. Expresé mi frustración al casero, pero no critiqué a mi compañera de piso. Llevó tiempo resolver la situación. Yo pagué parte de los daños y mi compañero de piso también pagó algo. Todos aprendimos algo y ahora nos hablamos. Es divertido y desafiante vivir con amigos, respetar esas relaciones y no enredarse en desacuerdos legales.

¿Cómo me ayuda el Concepto Siete a clarificar mi función en situaciones difíciles?

Respeto cooperativo

En mi familia tomamos decisiones juntos, participamos en realizar las tareas, y nos ayudamos unos a otros cuando es necesario. Pero sólo uno de nosotros a la vez puede hacer cosas como firmar cheques o conducir el coche. La familia confía en que, si la persona a la que se ha confiado la autoridad considera necesario dar un rodeo, la ruta alternativa será lo mejor para la familia.

Puedo aplicar el Concepto Siete a una situación tan sencilla como viajar en autobús. Todos los viajeros contribuyen al coste de funcionamiento del autobús pagando su billete. También acatan las leyes municipales y las normas de la compañía de autobuses para facilitar al conductor el funcionamiento del autobús. La empresa de autobuses se encarga de fijar las rutas, así como los horarios de esas rutas. El conductor es responsable de que el autobús llegue con seguridad a cada parada de la ruta. Cuando todos cooperan, todos los pasajeros llegan a su destino. Si no reconozco los derechos y responsabilidades de los demás, mi vida es ineficiente e ineficaz. Sin embargo, cuando aplico el principio de respeto cooperativo del Concepto Siete, mi vida transcurre sin problemas.

¿Cómo me ayuda el comprender los derechos y responsabilidades de cada persona en una situación?

Encontrar el equilibrio

Cuando mi hijo era adolescente, acepté el papel tradicional de madre. Fui su cuidadora, su orientadora y la encargada de hacer cumplir las normas. También tenía responsabilidad legal sobre él porque era menor. Hoy tiene 23 años y ya no tengo ninguna responsabilidad legal sobre él. Sin embargo, sigo teniendo un papel tradicional: amar incondicionalmente, y aportar orientación si se me pide. Hago cumplir las normas que afectan a mi hogar. El Concepto Siete me enseña a encontrar el equilibrio entre el reconocimiento de mis derechos y el respeto de los derechos de los demás.

¿Cómo puedo aplicar el Concepto Siete cuando mi función es responsabilizar a los demás de las directrices que hemos acordado cumplir y, al mismo tiempo, mantener mi humanidad, humildad y respeto por los demás?

Concepto 8

La Junta de Servicios Generales delega toda la autoridad para la gestión rutinaria de la sede central de UA en sus comités ejecutivos.

Basándose en los principios de confianza y cooperación destacados anteriormente en los Conceptos, el Concepto Ocho nos recuerda que debemos enfocarnos en nuestras prioridades, no perder de vista el conjunto total, e invertir nuestros esfuerzos en las actividades que den los mejores resultados. Para ello, dependemos de la ayuda que nos prestan los demás en los asuntos más rutinarios. No tenemos que aferrarnos a cada detalle de cada trabajo. Podemos soltarlo y entregar algunos asuntos a otras personas que además estén mejor preparadas para esas tareas. Al hacerlo, podemos avanzar de manera significativa. A muchos de nosotros, que nos hemos visto profundamente afectados por el beber de otra persona, nos resulta difícil ceder el control, incluso sobre las cosas más triviales. Nos aferramos a lo poco que podíamos controlar y temíamos ceder parte de ese control a otra persona. Sentíamos que teníamos que hacerlo todo porque queríamos que todo se hiciera exactamente a nuestra manera. Nuestro exagerado sentido de la responsabilidad sólo nos trajo estrés y ansiedad.

Con el Concepto Ocho, se nos recuerda que tenemos opciones. No tenemos que asumir todas las responsabilidades, ni ocuparnos personalmente de todos los detalles. Podemos pedir ayuda. A medida que nos vamos familiarizando con soltar nuestros miedos, nos daremos cuenta de que podemos confiar en las capacidades de los demás. Con un espíritu de confianza y cooperación, las tareas necesarias se llevan a cabo y compartimos la oportunidad de crecer con todas las personas implicadas.

Responsabilidades distorsionadas

Aprendí a poner en práctica los Conceptos implicándome en los servicios de UA, donde miembros más experimentados me mostraron maneras de aplicar los Conceptos en mi vida personal. Mi subremuneración, mi sub-ser, y mi necesidad de confirmar constantemente mi valía y mi valor distorsionaron mi sentido de la responsabilidad. Sentía que yo era la persona responsable en cada situación. Como me apresuraba a dar un paso al frente para realizar tareas o resolver problemas, los demás no tenían la oportunidad de participar. En consecuencia, me sobrecargué en exceso y no tenía tiempo para otras cosas.

También pensaba que yo era la autoridad. Como hacía más que los demás, creía que también sabía más que los demás. Esto significaba que incluso cuando se delegaba un trabajo en otra persona, yo interfería en cómo esa persona hacía el trabajo. Pensaba que estaba siendo una persona buena y servicial, pero los demás me veían como dominante y mandona. El Concepto Ocho me ayuda a recordar que sólo soy una entre muchos. No soy responsable de todo, ni soy la autoridad en todo. Practico el Concepto Ocho manteniendo la boca cerrada. Siempre tengo la tentación de interferir en la forma en que los miembros de la familia hacen las tareas, o de

rehacerlas yo misma. UA me ha enseñado a no meter mano en la responsabilidad delegada a otra persona. Utilizo el lema "¿Qué importancia tiene?" para ayudarme a determinar si realmente necesito alzar la voz. Si nuestra seguridad está en peligro, entonces puedo intervenir. Si no, doy un paso atrás y dejo que los demás hagan su trabajo. Cuando dejo de intentar controlar asumiendo todas las tareas, aumenta nuestra unidad familiar.

¿Cómo puedo poner en práctica el principio del Concepto Ocho en mi vida personal?

¿Qué responsabilidades he delegado en otras personas, pudiendo así tener tiempo de realizar otras tareas necesarias?

Pedir ayuda no es un defecto de carácter

Antes de venir a UA, intentaba hacerlo todo yo solo. Me aterraba pedir ayuda. También pensaba que la gente me juzgaba por lo que podía hacer, y que esperaban que lo hiciera todo perfectamente. Después de asistir a las reuniones de UA, descubrí que nadie esperaba de mí más de lo que yo podía hacer. Además, me di cuenta de que pedir ayuda no es un defecto de carácter. El Concepto Ocho me dice que no tengo que hacer nada solo. Estos descubrimientos me ayudaron en mi profesión a ganar más confianza en mí, y conocimiento de mí mismo.

También utilizo este Concepto en mi vida personal. Las personas hacen las cosas de manera diferente. He aprendido que puedo permitir que los demás hagan las cosas a su manera, y yo puedo hacerlas a la mía. Como resultado, puedo celebrar nuestras diferencias.

¿De qué manera el miedo a pedir ayuda ha limitado mi capacidad para centrar mis esfuerzos en las prioridades de mi vida?

Necesitaba ayuda

El Concepto Ocho me enseña humildad y respeto, así como a delegar responsabilidades, establecer límites y tomar responsabilidad por lo mío. Reconocer estos valores y asumirlos me permite acometer las tareas que me corresponden de manera práctica, eficiente y productiva. Cuando me mudé a una nueva casa hace unos años, tuve que admitir, una vez más, que no se me dan nada bien los trabajos manuales. Me siento como si necesitara un manual de instrucciones para clavar un clavo. Tuve que afrontar este hecho y reírme de mí misma. Delegué ciertas tareas en personas capaces de realizarlas. Elegí los lugares donde quería que

estuvieran las cosas y establecí claramente lo que quería. Sin embargo, no tuve que supervisar sus más mínimos movimientos, ni vigilarlos como un halcón. El desapego y el buen juicio fueron mis activos más valiosos en esas circunstancias.

He encontrado mucha sabiduría en este Concepto, y muchas de mis frustraciones y preocupaciones han disminuido como resultado de aplicarlo. Compartir responsabilidades mediante una delegación equilibrada y adecuada puede garantizar que una tarea se haga bien, y nos da a cada persona la oportunidad de encontrar placer y satisfacción en el resultado.

¿Cómo puede ayudarme a mejorar mi productividad la práctica del Concepto Ocho?

¿Cómo me ayuda el principio del Concepto Ocho a desvincularme del resultado de una tarea concreta?

No tengo que hacerlo todo

El Concepto Ocho me ayuda a recordar que delegar es una herramienta que puedo utilizar en cualquier situación de grupo. Me recuerda que no tengo que hacerlo todo. Y lo que es más importante, he aprendido que cuando intento gestionar todos los aspectos de cualquier tarea sin pedir ayuda, la tarea nunca se lleva a cabo tan bien como lo habría hecho con la aportación de los demás. También acabo albergando resentimientos, sintiendo que nunca se me aprecia lo suficiente.

Cuando utilizo el Concepto Ocho, me libero de gestionar y controlar la forma en que los demás llevan a cabo las tareas que se les asignaron. Cuando estoy en una posición de liderazgo, puedo establecer una visión y un objetivo a largo plazo. Puedo alentar las ideas de los demás y sus enfoques para resolver problemas, así como proporcionarles recursos sin microgestionar sus acciones. Así pueden poner a prueba sus ideas y aprender de sus resultados.

Confío, "lo suelto y lo entrego a Dios", y doy ánimos sin manipular. Cuando he confiado en los demás para que realicen una tarea de la manera que creen funciona mejor para ellos, me asombran los resultados. Cuando todo el mundo ofrece apoyo emocional a los demás y se compromete a hacerlo lo mejor posible, todos crecemos en el proceso.

¿Cómo me ayuda el Concepto Ocho a distinguir entre fijar un objetivo y microgestionar a los demás?

La oportunidad de aprender

Utilizando los principios de UA he podido enfocar mi vida y mi energía en vivir mejor sin los agotadores esfuerzos que empleaba antes de encontrar este maravilloso programa. Como profesional, no sabía delegar. Me sentía como si llevara una carga enorme cuando el proyecto debería haber sido agradable y placentero. Ocupándome de la casa, empecé a agobiarme con todas las tareas que había que hacer. Además, quería que se hicieran a mi manera, para que todo fuera como yo quería.

Fue un alivio liberarme de la carga de tener que hacerlo todo yo solo. Empecé a delegar pequeñas tareas en mis hijos, como permitirles que se prepararan algo de comer cuando tenían hambre. Poco a poco, la idea de que sólo yo sabía hacer las cosas empezó a cambiar, y pude extender ese pensamiento a mi grupo y mi comunidad. Empecé por respetarme a mí mismo, y a tener en cuenta mi necesidad de descanso y tiempo libre. Gracias a este Concepto, puedo delegar responsabilidades. Tengo en cuenta las capacidades de las personas que me rodean, y no obligo a nadie a hacer algo que no es capaz de hacer.

¿Cómo puede ayudarme delegar ciertas tareas a tener una vida más plena?

Concepto 9

Un buen liderazgo personal en todos los niveles de servicio es una necesidad. En el ámbito del servicio mundial, la Junta de Servicios Generales (Custodios) asume el liderazgo principal.

El Concepto Nueve nos recuerda que, si bien no todo el mundo tiene un papel de liderazgo al más alto nivel, todos los miembros tienen una responsabilidad personal de liderazgo, sea cual sea su nivel. El Concepto nos anima a participar de forma proactiva, en la máxima medida de nuestras capacidades. Lo contrario supondría desaprovechar una oportunidad importante de crecimiento personal. Al vivir o haber vivido en la subremuneración y el sub-ser, puede que hayamos experimentado un estilo de liderazgo autoritario que exigía una obediencia incuestionable y desalentaba la participación reflexiva que implicaba nuestra mejor capacidad de pensar. Esta experiencia convenció a muchos de nosotros de que no éramos capaces de liderar. Pero al igual que algunos de nosotros sufrimos bajo un liderazgo demasiado rígido, otros a menudo se encontraron tambaleándose, sin ninguna dirección u orientación. En ambos casos, muchos de nosotros carecíamos de experiencia personal con un ejemplo de liderazgo sano.

En UA tenemos la oportunidad de ver un liderazgo sano en acción. Cada miembro de UA tiene el potencial de ser un/una líder. En todos los niveles de servicio, los miembros tienen la oportunidad de servir en alguna función de liderazgo. No tenemos que hacerlo solos. Hay miembros más experimentados para ayudarnos y guiarnos. Según vamos experimentando un liderazgo saludable dentro de nuestra confraternidad, podemos descubrir que nuestras relaciones y nuestras vidas personales se beneficiarán de tener visión y ser más tolerantes, responsables y flexibles. Como resultado, tenemos la oportunidad de asumir el liderazgo de nuestras propias vidas.

Haciendo servicio

Desconocía la idea del servicio antes de asistir a UA. Como resultado de asistir a las reuniones, leyendo Literatura Aprobada por la Conferencia y hablando con mi Madrina, empecé a comprender el significado del liderazgo personal y los niveles de servicio. Vi personas en UA que transmitían un mensaje a través de su comportamiento. Para mí, eran líderes, pues ejemplificaban los principios del programa. Algunas de estas personas participaban en los servicios de UA y otras no.

Al principio veía a los líderes como personas que de alguna manera eran mejores que el resto de nosotros. Esta actitud me impedía sentir que pertenecía, y reflejaba mis problemas personales de autoaceptación y seguridad. Participar en los servicios de UA cambió mi forma de entender el liderazgo. Empecé a experimentar unidad, en lugar de separación. Cuando miraba desde el podio, podía ver cómo cada participante necesitaba las cualidades del

liderazgo. Hice bien las tareas que me asignaron cuando otros miembros también demostraron cualidades de liderazgo. Entonces experimentábamos la unidad. Cuando éramos menos responsables, menos estables y menos tolerantes, nos costaba alcanzar nuestros objetivos. Como servidor de confianza, los miembros más experimentados me aconsejaron que estudiara el capítulo sobre el Concepto Nueve del Manual de Servicio. Este capítulo explicaba cómo hacer frente a las críticas y cómo tomar decisiones: dos cosas con las que yo tenía dificultades. Gracias al estudio del Concepto Nueve, pude aprender a afrontar las críticas sin desanimarme. Un buen liderazgo personal se basa en principios espirituales. Puedo poner en práctica estos principios todos los días, desempeñe o no un papel oficial de liderazgo. Al practicar los Conceptos, soy más capaz de demostrar las cualidades de un buen liderazgo: responsabilidad, estabilidad, tolerancia, flexibilidad, juicio y visión. Mis relaciones son más fuertes y me acepto mejor a mí misma.

¿De qué manera me anima el Concepto Nueve a afrontar mi miedo al fracaso o al éxito cuando asumo un papel de liderazgo?

Ensayo sobre liderazgo

Yo realmente no creía que el Concepto Nueve tuviera nada que ver con la recuperación de la Subremuneración y el Sub-Ser. En consecuencia, lo ignoré. Entonces, un día, mientras leía la literatura de otro programa, me topé con el ensayo de Bill W. sobre el liderazgo que forma parte de su escrito sobre el Concepto Nueve. Experimenté tres despertares espirituales. En primer lugar, este Concepto trata de la tolerancia, la flexibilidad, la responsabilidad y la visión. No tiene nada que ver con la perfección. En segundo lugar, después de leer sobre el buen liderazgo, me di cuenta de que necesitaba examinar por qué admiro a algunas personas que claramente no son buenos líderes. Por último, en la escuela de empresariales me enseñaron que el buen liderazgo es una herramienta para lograr un resultado positivo para la empresa. Sin embargo, el Concepto Nueve expresa la idea de que el buen liderazgo está motivado por el deseo de cumplir la voluntad que mi Poder Superior tiene para mí. Esta perspectiva diferente está marcando una gran diferencia en mi vida, tanto personal como profesional.

¿Qué espero de un/a buen/a líder?

Practicando la tolerancia

Cuando llegué a UA, descubrí la alegría del servicio. En el proceso, también aprendí tolerancia. Aprendí que tolerar el abuso no era tolerancia, sino baja autoestima. A medida que crecía en el

programa, también lo hacía mi autoestima. Volví a estudiar. Empecé una carrera y me asignaron funciones de liderazgo en mi profesión. Basé muchas de mis decisiones en los principios de UA que estaba aprendiendo a través del trabajo de servicio.

Cuando aprendí a no ser tan crítico/a conmigo/a mismo/a, lo fui menos con los demás. A veces, en una reunión de trabajo, siento que un miembro está intentando controlar un proyecto. Intento practicar la tolerancia, pues he oído a esa misma persona compartir acerca de todo el dolor que está experimentando. No juzgar a los demás me ayuda a promover la unidad. UA me ha ayudado a convertirme en la persona cariñosa y amable que deseo ser. No consigo serlo cada día. Sin embargo, cuando practico la tolerancia, me ocupo de mis responsabilidades y permanezco flexible con el corazón y la mente abiertos, siento amor hacia mí y hacia los demás. La visión de futuro debe incluir a mi Poder Superior y a los demás miembros. Mantener la unidad fomenta la capacidad de liderazgo tanto en mí, como en los que me rodean.

¿Cómo puede el hecho de centrarme en mí ayudarme a asumir un papel de liderazgo positivo con los demás?

Modelar conductas saludables

Cuando llegué por primera vez a UA, me pregunté quién asumía el liderazgo principal en mi hogar. Creía que debía ser yo, sin embargo me encontraba en luchas de poder y conflictos con mi pareja. No había un buen liderazgo personal a ningún nivel en nuestro hogar. Yo nunca tuve relaciones saludables como modelo. No sabía cómo crear una relación personal sana y no sabía cómo resolver las luchas de poder y los conflictos. Venir a UA no fue suficiente para salvar mi matrimonio, pero sí aprendí sobre las relaciones sanas.

El Concepto Nueve me sirvió de modelo en todos los niveles de servicio. Vi cómo se resolvían los conflictos en las reuniones de conciencia de grupo. Se permitía a la gente compartir sus sentimientos y opiniones sin menospreciarlos cuando no estaban de acuerdo. Observar estos comportamientos y actitudes me dio la oportunidad de crecer emocional y espiritualmente. Empecé a experimentar relaciones sanas dentro del grupo y en mi vida personal. Hoy, asumo el liderazgo principal en mi hogar, pero no exijo conformidad. Acojo con agrado el intercambio abierto y honesto de sentimientos, pensamientos y creencias. De este modo, me beneficio cuando mi pareja comparte conmigo su experiencia, fortaleza y esperanza.

¿Cómo puedo practicar el Concepto Nueve en todos los ámbitos de mi vida?

Concepto 10

La responsabilidad de servicio se equilibra con una autoridad de servicio cuidadosamente definida y se evita la gestión de doble cabeza.

Los afectados por la subremuneración estamos familiarizados con el caos y la confusión. La falta de claridad en las tareas asignadas contribuye a agravar el problema. En el pasado, puede que se nos haya asignado la responsabilidad de una tarea concreta, pero no la autoridad para llevarla a cabo. En otras situaciones, la responsabilidad de una tarea concreta no estaba claramente definida, y nadie era responsable de los resultados. Además, puede que hubiera situaciones en las que nadie estaba en disposición de asumir ninguna responsabilidad. Algunos de los síntomas como la necesidad de volver a demostrar nuestra valía y utilidad, trabajar solos, el esfuerzo/agotamiento, regalar nuestro tiempo, etc., confunden aún más nuestra comprensión de lo que es nuestra responsabilidad.

La gestión bicéfala se produce con más frecuencia cuando la responsabilidad y la autoridad no están claramente definidas, y se encarga a más de una persona o grupo el completar la misma tarea o trabajo. Cuando se nos asigna una responsabilidad específica, o delegamos una tarea en otra persona, es importante que todos comprendan sus responsabilidades y que éstas no se solapen. Cuando nos comunicamos y somos capaces de trazar líneas claras entre responsabilidad y autoridad, hay un compromiso definido y se pueden minimizar los conflictos.

Si queremos trabajar con los demás de forma eficaz, es importante redactar descripciones claras de los trabajos a realizar. Pero esto no es suficiente. Es igualmente importante dedicar tiempo a debatir cada tarea para que cada persona implicada comprenda claramente el propósito del trabajo, lo que se espera del mismo y lo que constituirá la finalización satisfactoria de la tarea. El Concepto Diez establece que la responsabilidad y la autoridad deben estar equilibradas. El principio del que consta este Concepto puede aplicarse a nuestros hogares, lugares de trabajo o relaciones personales. Nos empoderamos cuando se nos da la responsabilidad de realizar un trabajo, así como la autoridad necesaria para completarlo.

Mantener la sencillez

Antes de encontrar UA, me nombraba a mí mismo segundo jefe de gestión. Tomaba el mando de forma inapropiada cada vez que no veía una autoridad claramente definida. Si había un vacío de liderazgo en el lugar de trabajo, me sentía obligado a llenarlo. Esto parecía aliviar mi ansiedad, porque sabía quién estaba al mando. Por otro lado, aumentaba mi ansiedad, porque se me hacía responsable de la autoridad que había asumido.

Me di cuenta de que este patrón venía de mi infancia, en la que asumía ciertas responsabilidades en la familia, a pesar de tener hermanos y hermanas más mayores. Cada vez que formaba parte de una gestión con dos cabezas mi ego se beneficiaba. Sin embargo, mi

sensación de estrés aumentaba enormemente. Me creaba expectativas que no podía cumplir razonablemente, y me sentía ansioso y frustrado cuando no las cumplía.

UA me enseña a "Mantener la Sencillez". Llevo este lema a mi vida laboral. Seleccione puestos de trabajo claramente delineados, y rindo cuentas a un solo jefe. Expreso mis sentimientos siempre que no estoy seguro de lo que se espera de mí. Aunque el trabajo que hago es complejo, siento que mi vida laboral se simplifica gracias a la claridad. Las expectativas son claras y razonables, y me proporcionan un ambiente cómodo.

¿Cuándo he asumido responsabilidades que no me corresponden?

¿De qué manera puedo utilizar el Concepto Diez para comprender mi papel y mi responsabilidad?

Trabajo conjunto

Con el Concepto Diez, aprendo a dar con respeto instrucciones, autoridad y claridad en el camino, si es necesario. De lo contrario, me quito de en medio. También aprendo a respetar los esfuerzos de los demás, incluso cuando hacen las cosas de forma diferente a la mía. Soy consciente de que no debo manipular a compañeros de trabajo, amigos, familiares o cualquier otra persona, para que hagan las cosas a mi manera. Hace años puse ladrillos alrededor de todos mis parterres. Tenía instrucciones muy específicas para mi marido en cuanto a cómo rematar la hierba al lado de estas plantaciones. Le di la responsabilidad y la autoridad para hacerlo. Después de la primera vez, critiqué sus esfuerzos, porque no eran como yo había imaginado. Se ofreció a dejarme bordear los parterres en el futuro. Lo rechacé respetuosamente. Nunca he vuelto a intentar microgestionar su manera de rematar esos parterres.

¿Cómo puedo fomentar una responsabilidad equilibrada?

Simplemente hice mi trabajo

Trabajé para una cooperativa educativa que enviaba profesores de educación especial a los colegios de los alrededores. ¿Quién era mi jefe? Las líneas de autoridad no estaban claras. ¿Era mi jefe la persona administradora de la cooperativa, o la que dirigía cada colegio en el que trabajaba? La respuesta a esas preguntas era "Sí". Trabajé muchos años bajo una dirección bicéfala. Nunca sabía muy bien quién me diría lo que tenía que hacer.

Afortunadamente, tenía mi programa de UA. Aprendí a tomar acción. Al principio de cada curso escolar me senté con cada director y pregunté cuáles eran mis tareas. Les expliqué lo que los administradores de la cooperativa necesitaban que hiciera. Algunas veces esos dos objetivos estaban muy alejados. Entonces tenía que organizar que los administradores de la cooperativa y los de la escuela se encargaran de solucionarlo. Normalmente funcionaba, pero a veces no. Había veces en que a la persona directora le molestaba que, aunque yo trabajara en la escuela, no le rindiera cuentas a él o ella. Sabía que mi trabajo era enseñar a los alumnos. Mi Poder Superior estaba, y está, a cargo de mi vida, no todas esas personas que me decían lo que tenía que hacer. Solté la batalla de la gestión bicéfala que se libraba a mi alrededor y me limité a simplemente hacer mi trabajo.

¿Cuándo ha obstaculizado mi trabajo la gestión de doble cabeza?

¿Cómo puedo desprenderme de los intentos de gestión bicéfala de los demás?

La persona bicéfala

Al pensar en cómo puedo aplicar este Concepto a mi matrimonio y en mi hogar, no pude evitar pensar en una persona de dos cabezas: la cabeza de mi marido y la mía unidas. Era bastante feo. Esta imagen me ayudó a ver muy claramente lo frustrante que debe ser para él que yo intente manejar y controlar lo que obviamente no me corresponde hacer. Él es el único responsable de sí mismo, incluidos sus sentimientos, acciones y comportamiento. Si no me meto en su cabeza ni en sus asuntos, podré gestionar mejor mi propia vida.

¿Qué imágenes me ayudan a soltar cuando estoy intentando gestionar la vida de otra persona?

¿Cómo puede el Concepto Diez ayudarme a gestionar mejor mi propia vida?

Expectativas nada realistas

La gestión bicéfala no es algo que aprendiera en la escuela de negocios. Lo aprendí de mi hermano. Si uno de mis padres decía que no, yo le preguntaba al otro. A cambio, nuestros padres a menudo respondían: "Yo te dejaría, pero tu padre dice que no", y viceversa. No es de extrañar que nos frustráramos tan a menudo. Hoy en día puedo reconocer algo de esta dinámica dañina en mi reacción a lo que veía como un problema en UA dentro de nuestra Área.

A menudo, cuando una reunión tenía dificultades, centraba mi atención en la persona que hacía el servicio, esperando que esa persona resolviera los problemas.

Recientemente, leí la descripción de trabajo del servidor de confianza. La descripción de trabajo de esa posición de servicio dice que la persona es un recurso para nuestros grupos. En ninguna parte dice que la persona en esa posición es responsable de las reuniones. Tampoco dice que esa persona deba aportar soluciones. Ciertamente he tenido unas expectativas nada realistas para ese servidor de confianza.

¿Cuándo puede la falta de una autoridad definida conducir a la frustración?

¿Cómo puede ayudarme una descripción escrita del trabajo a establecer expectativas más realistas sobre las responsabilidades de los demás?

Sólo intentaba ayudar

Antes de venir a UA, me dijeron que dejara de intentar jugar a ser Dios. En aquel momento, lo sentí como un insulto. Después de todo, sólo había intentado ayudar. Pensaba que conocía el camino que debía seguir la persona disfuncional de mi vida e intentaba por todos los medios que lo siguiera. Pensaba que mi lucha era con la persona disfuncional. Sin embargo, llegué a darme cuenta de que al intentar hacer por la persona disfuncional lo que sólo su Poder Superior podía hacer, en realidad estaba jugando a ser Dios. Cuando trato de gestionar los asuntos de otra persona, rápidamente me encuentro justo en medio del caos provocado por la gestión bicéfala. Agradezco que el Dios de mi entendimiento, así como la otra persona, puedan arreglárselas perfectamente sin mí.

¿Qué ejemplos tengo de mis intentos de gestión de doble cabeza?

Concepto 11

La Oficina del Servicio Mundial está compuesta por comités, ejecutivos y miembros del personal seleccionados.

El Concepto Once nos recuerda que hay suficientes personas - con diversos puntos de vista y abundantes habilidades y talentos - para compartir la carga de las tareas más difíciles. Sería estrecho de miras para nosotros trabajar solos cuando hacerlo con otros sería más fácil y eficaz.

El éxito de la cooperación previsto en el Concepto Once se basa en la sabiduría de los Conceptos anteriores, que sugieren un equilibrio adecuado entre delegación y rendición de cuentas, autoridad y responsabilidad compartidas, y evitar la gestión bicéfala. No sólo hay suficientes personas para completar el trabajo, sino que este enfoque ofrece a más gente la oportunidad de experimentar en acción estos principios de UA. Al incorporar el Concepto Once a nuestras actividades diarias, nos podemos organizar sin ser inflexibles. Podemos planificar sin controlar cada detalle. Podemos tratar a los demás con respeto y dignidad, y cosechar los beneficios de trabajar conjuntamente para lograr un objetivo común.

Una lección sobre hacer pan

Los ingredientes que se utilizan para hacer pan son harina, levadura, mantequilla, azúcar, sal y agua. Cada ingrediente es importante y tiene una función distinta en la elaboración de una barra de pan. Del mismo modo, en el lugar de trabajo, cada persona es importante. Cada persona tiene un trabajo que hacer. Ninguna es más importante que otra en la elaboración de un buen producto final. Así como yo no puedo hacer pan sólo con un paquete de levadura, ninguna organización puede ser viable si sólo tiene cargos ejecutivos.

El Concepto Once me ayuda a aumentar mi comprensión sobre cómo delegar sin microgestionar. Cada persona aporta talentos y dones diferentes a una organización. Una persona puede ser un genio de la informática, mientras que otra puede ser capaz de localizar los recursos necesarios para los proyectos planificados. Los talentos y dones de cada persona son necesarios para la organización en su conjunto.

En nuestras familias se aplican las mismas ideas. Mientras que la madre y padre pueden actuar como ejecutivos, todos los miembros de la familia deben ayudar a mantenerla en funcionamiento. Si uno de los miembros se sienta a ver la televisión mientras los demás trabajan horas extras, el resentimiento y el enfado minan la estructura familiar. Cada persona tiene un papel que desempeñar en la unidad familiar. Incluso el miembro más joven puede aprender a guardar los juguetes después de jugar.

¿De qué manera la puesta en práctica del Concepto Once depende de la sabiduría de los Conceptos anteriores?

¿Cómo veo mi papel con respecto al de los demás en mi lugar de trabajo, la comunidad de los grupos o la familia?

Yo no estaba al mando

A veces me cuesta saber "quién" soy yo: el ejecutivo que está al mando, el miembro del comité que forma parte del grupo o el miembro del equipo a quien se ha encomendado un trabajo concreto. Por ejemplo, recientemente las cosas empezaron a torcerse mientras ayudaba a servir el bufé en una gran cena familiar. Inmediatamente quise controlarlo. Pero UA me ha enseñado a pensar antes de actuar. El Concepto Once me ayudó a evitar tomar una mala situación y empeorarla. Me di cuenta de que yo no estaba a cargo del bufé. Yo no había tomado ninguna decisión sobre cómo organizarlo, y sólo estaba allí para hacer un trabajo. Por lo tanto, seguí sirviendo las patatas. En los momentos en los que estoy al mando, sé que la autoridad y la responsabilidad final son mías. Cuando formo parte de un comité familiar, recuerdo que sólo soy parte de la decisión. Cuando soy miembro del equipo, puedo usar mi voz para compartir mi opinión. Sin embargo, quizá no tenga el derecho de tomar decisiones ni de estar al mando. Independientemente de la situación, soy responsable de tratar a todos con justicia. UA me ha ayudado a aprender a confiar en los demás, a la vez que les doy el respeto que a mí me gustaría recibir.

¿Cómo puedo utilizar el Concepto Once para identificar mi papel en una situación concreta?

¿Qué principios del Concepto Once me ayudan a hacer una pausa y evaluar una situación antes de reaccionar?

Siendo consciente de mi propósito

Estudiar la literatura del programa me ha ayudado a comprender el Concepto Once y cómo puedo aplicarlo a mi vida. Puedo mantener los principios espirituales en primer plano, incluso cuando me ocupo de los asuntos corrientes de la vida. En UA estoy aprendiendo a ser consciente de mi propósito en cada situación, ya sea en los negocios o en casa. Por eso mi marido y yo escribimos nuestro propósito familiar, que incluye hacer servicio y cuidar de nosotros mismos. El documento actúa como nuestras páginas de objetivos de posesión consciente en torno a cómo nos relacionamos con nuestro tiempo, energía y recursos.

En el servicio, este Concepto me dice que ejerza mi autoridad sin parcialidad. Ser servidora de confianza en una reunión me hizo abordar esta idea, pues era necesario aprender a tratar a

cada persona por igual, sin prejuicios. Tuve que desprenderme de mis opiniones. Una manera simple de recordar este principio es pensar en compartir un trozo de tarta. Si estoy cortando y sirviendo la tarta, podría fácilmente favorecerme con un trozo más grande. Sin embargo, corto la tarta, y dejo que la otra persona elija su trozo. Si me resulta difícil ser imparcial, me recuerdo a mí misma: "Suéltalo y déjaselo a tu Poder Superior".

¿Cómo puede ayudarme en cualquier situación el definir mi responsabilidad?

Encontrando armonía

El Concepto Once me recuerda que cada uno de nosotros tiene distintas capacidades y habilidades. Sin la confianza mutua de las personas implicadas en el trabajo en cuestión, nuestras capacidades y habilidades no pueden ser utilizadas. Además, el Concepto Once reitera la idea de que "Nadie es una isla". Yo vivo, trabajo e interactúo con otras personas. Por consiguiente, si deseo vivir en armonía, puedo hacer mi parte y dejar que los demás hagan la suya. Puedo concentrarme en mi papel, en lugar de centrarme en el papel de los demás.

¿Cómo me ayuda el Concepto Once a enfocarme en mi trabajo?

La oportunidad de crecer

A primera vista, el Concepto Once parece una afirmación muy árida y empírica. Sin embargo, después de leer sobre este Concepto, descubro que es rico en principios valiosos. He aprendido que el Concepto Once trata de la responsabilidad compartida. Todos los asuntos de UA no son gestionados por un solo grupo de personas. Se delega en varios comités e individuos que utilizan sus conocimientos y experiencia para que el Servicio Mundial funcione eficazmente al servicio de los miembros de UA.

En los grupos de la UA a los que asisto, todos los puestos de servicio se rotan entre los miembros, lo que permite a nuestros miembros ser de ayuda en el grupo sin que una persona domine. Cuando surgen problemas, utilizamos la conciencia de grupo para llegar a una solución aceptable. Este Concepto permite a cada persona la oportunidad de crecer, lo que aumenta nuestra autoestima. Todos y todas somos servidores de confianza, y aprendemos unos de otros.

El Concepto Once también puede aplicarse a mi empresa. Hay muchas tareas que deben ser completadas, pero una sola persona no suele ser capaz de hacer todo el trabajo de forma eficiente. Dividir las responsabilidades en función de las habilidades y el tiempo disponible es

una forma justa de hacer el trabajo sin sobrecargar a nadie. Cada uno tenemos nuestros puntos fuertes y débiles. Cuando cada uno de nosotros nos encargamos de tareas que nos gustan o en las que tenemos experiencia, la carga de trabajo se aligera.

Cuando empecé a contratar personal para mi empresa, sentí cierto resentimiento hacia los empleados a los que pagaba por ayudarme. Cobraban la mitad de los ingresos por el trabajo que habíamos hecho juntos. Yo, sin embargo, continuaba trabajando hasta altas horas de la noche enviando facturas, hablando con clientes, ocupándome de la parte administrativa del negocio. Hasta que no llegué a UA no me di cuenta de que yo era la fuente de este desequilibrio y de mi resentimiento. Hice una lista de todos los trabajos que había que hacer, separando los que sólo yo podía hacer de los que podíamos hacer conjuntamente. Eso me dio poco a poco la claridad que necesitaba para empezar a cobrar lo que debía por el trabajo que hace mi negocio, y también pagar a mis empleados con gratitud en lugar de tener miedo y resentimiento cada día de pago.

¿Cómo puedo utilizar la responsabilidad compartida para crear un mejor equilibrio?

Concepto 12

La Conferencia de Servicios Mundiales de Subremunerados Anónimos, la Junta de Servicios Generales y el Comité de RSG y otros Comités Aprobados por la Conferencia de Servicios Mundiales observarán el espíritu de las Tradiciones. Estos órganos de servicio se cuidan de no hacerse poderosos y ricos; de tener suficientes fondos operativos con una reserva prudente; de no tener autoridad sobre ningún otro miembro; de tomar decisiones importantes discutiendo y votando los asuntos siempre que sea posible por unanimidad sustancial; de no actuar de manera punitiva; de no incitar a la controversia pública; de no participar nunca en actos de gobierno; y, por último, al igual que la confraternidad de Subremunerados Anónimos, de permanecer siempre democráticos en pensamiento y acción.

Una cuidadosa consideración de las Garantías Generales que se encuentran en el Concepto Doce revela una sabiduría y un equilibrio que pueden trasladarse a nuestras vidas personales, a nuestros entornos de trabajo y a nuestras relaciones. Mediante el ejercicio de los principios espirituales de prudencia, humildad, unanimidad sustancial, responsabilidad personal, evitación de la controversia, respeto mutuo e igualdad, descubrimos que, efectivamente, nuestras vidas pueden alcanzar una perspectiva saludable que puede haber parecido inalcanzable en el pasado. Aprendemos a alcanzar el equilibrio en nuestras vidas, de forma opuesta a los extremos que nos enseñó la subremuneración.

El Concepto Doce refuerza de nuevo la solidez del programa de UA. A través de un Poder Superior a nosotros mismos, encontramos el coraje para hacer los cambios necesarios para vivir hoy de forma diferente. Al practicar los principios esbozados en las Garantías Generales, tenemos la oportunidad no sólo de cambiar nuestras vidas, sino también de ofrecer nuestra experiencia, fortaleza y esperanza a quienes nos rodean.

¿De qué manera me dan los conceptos de las Garantías Generales vías para cuidarme mejor?

La sabiduría de las Garantías Generales

Aunque el fundamento espiritual contenido en las Garantías Generales es para el servicio mundial de UA, siento que las Garantías Generales representan los principios básicos para vivir una vida espiritual. Las Garantías Generales no sólo me dicen que debo respetar a los demás, sino que también me animan a respetarme de verdad a mí misma.

La Primera Garantía me ayudó a darme cuenta de que estaba bien para mí contar con suficientes fondos operativos. La frugalidad está bien, pero gastar la mayor parte de mis recursos en intentar arreglar algo que parece crítico en un momento dado, me dejaba pocos

recursos operativos. Mi padrino me sugirió que gastara parte de lo que ganaba en mí. Dejé de vivir con miedo.

La Garantía Dos me ayudó a comprender que cuando había dejado que el aburrimiento de la estabilidad creara conflictos con mi jefe, no era porque la otra persona tuviera autoridad oficial sobre mí, sino porque le tenía miedo a esa persona, y a mi visibilidad ante ella, más de lo que debería. En lugar de ser igualitarios en una asociación (entrego mis habilidades, tiempo y experiencia a las tareas que se me encomiendan y recibo una remuneración a cambio), estaba siendo servil - porque yo así lo había elegido.

La Garantía Tres me ayudó a comprender que yo también podía aportar ideas y tomar decisiones sobre asuntos financieros de importancia para nuestra familia. Recuerdo el día en que vi un camión nuevo en nuestro patio. No tenía ni idea de dónde procedía. Otro día, descubrí de segunda mano que mi marido había comprado un terreno. Yo no había tenido nada que ver con ninguna de esas operaciones. Hoy sé que si estoy en una relación, tengo derecho a participar en cualquier decisión importante que afecte a mi vida.

Las Garantías Cuarta y Quinta tratan de mi comportamiento y mis reacciones ante el comportamiento de los demás. Aprendí a no discutir en público, a no iniciar una pelea o disturbio, o a castigar a alguien por herirme o avergonzarme. Mi comportamiento debe reflejar una vida vivida según principios espirituales sólidos. A día de hoy me *esfuerzo por pensar bien*, no sólo por comportarme bien. Quiero ser democrática en la acción, pero también en el pensamiento. Deseo que mi cuerpo y mi mente operen desde la misma perspectiva amorosa.

¿Cómo me ayuda el equilibrio con las Garantías Generales no sólo a respetarme a mí, sino también a respetar a los demás?

El principio de la humildad

Para mí, la humildad es la base de los principios espirituales de los Legados. La Garantía Uno se refiere a una reserva amplia. Esto significa para mí que soy suficiente, y que tengo suficiente. No soy menos que nadie. Ser prudente me pone límites, me mantiene en equilibrio y humildad. Puedo evitar los extremos de acaparar mi dinero, mi tiempo, mis talentos o mi amor. También puedo evitar regalarlo todo, agotándolo todo y sin nada más que poder dar. Existe un equilibrio prudente entre cuidarme y llevar el mensaje de UA a los demás.

La Garantía Dos sugiere humildad en el sentido de que ni yo ni nadie somos una autoridad. Somos miembros iguales en la comunidad, así como en nuestras familias. En la Garantía Cuatro, experimento la humildad al no juzgar a los demás ni tratar de imponer mi voluntad de

maneras que generen discordia o controversia. Los despertares espirituales pueden producirse incluso cuando parece que un acuerdo no será posible. Cuando humildemente me desprendo de mi voluntad, aparece una solución. Puede que no sea la respuesta que buscaba, pero queda claro que es la elegida por un Poder Superior.

¿Cómo se aplica a mí la idea de una "amplia reserva"?

Bajar del "tio vivo"

La Garantía Dos me ayuda a recordar que no estoy a cargo de nadie, ni nadie está a cargo de mí. Vivo en una sociedad democrática, y todos somos iguales. Cuando mis emociones se agitan, me llevan a la locura y creo entonces tener autoridad sobre los demás. Hoy sé que esto es sólo parte de mi ingobernabilidad, y puedo bajarme rápidamente del "tio vivo".

La Garantía Tres me ayuda a incluir a los demás en la toma de decisiones. Antes de venir a UA, tomaba decisiones basándome en mi propia autoridad. Cuando mis hijos se planteaban ir a la universidad, ni siquiera les pregunté a qué universidad querían ir. Yo tomaba la decisión, se lo comunicaba a mi marido y ahí se acababa la discusión. Cuando mi marido murió, yo ya estaba asistiendo a UA. Todo lo que se decidía se discutía en familia. Generaba armonía. Uno de mis hijos dijo: "Es la primera vez que me siento parte de algo".

¿Cómo me ayuda aplicar las Garantías Generales a mi vida personal?

El valor de la buena vida

En el pasado, yo era el tipo que se empeñaba en ser el que llamaba la atención cuando entraba en una habitación. Era el primero en ayudar. A menudo daba todo de mí, hasta el punto de quedarme sin nada. Oía a mi mujer decir: "¡Tom siempre hace todo por los demás! ¿Y tu familia? ¡Ese dinero que regalaste es el nuestro!". No sabía cómo ser un amigo. Sentía que tenía que comprar la amistad, o ser yo quien hiciera esas cosas que nadie más haría. Pensaba que no era lo bastante bueno. Por eso tenía que esforzarme mucho más, para ganarme la aprobación de los demás y poder ser aceptado en sus círculos.

Cuando leí por primera vez los Conceptos y las Garantías Generales, me pregunté por qué los fundadores de 12 pasos consideraron necesario incluir el funcionamiento interno de la confraternidad en nuestra recuperación. Sin embargo, a medida que empecé a leerlos y

estudiarlos, cobraron vida. Me invitaron a reflexionar. El Concepto Doce habla de los valores de la buena vida tal como se exponen en las Garantías Generales. Esto es exactamente de lo que yo carecía antes de llegar a UA.

Ahora, ya no soy el tipo que se abre paso a empujones entre la multitud que espera, agitando un brazo en alto y gritando: "¡Yo! ¡Elígeme a mí!". Soy el que se hace a un lado y deja pasar a ese guay. He descubierto que a menudo ni siquiera quería aquello por lo que tanto había luchado. Hoy, cuando tomo decisiones, puedo tomarme el tiempo de considerar mi propio bienestar. Como resultado puedo sentirme satisfecho, sabiendo que hice lo correcto para mí y para mi familia.

¿De qué manera la práctica de los principios contenidos en el Concepto Doce me ayuda a convertirme en la persona que me esfuerzo por ser?